

N°892  
PRINTEMPS 2016

# PRÉSENCE ÉNERGIES

LE TRIMESTRIEL DES ADHÉRENTS  
DE LA CFE ÉNERGIES

*Dossier spécial*

## L'APPRENTISSAGE EN FINIR AVEC LES IDÉES REÇUES

Pages 14-24



Pages 8-9

ACTUS EDF

Pages 10-11

ACTUS ENGIE

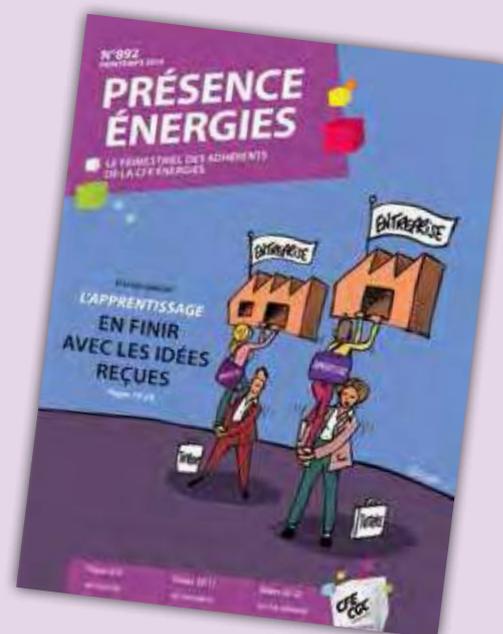
Pages 26-27

ACTUS SÉNIORS



# Sommaire

- **Actus Branche** .....p.4
  - Évolution des droits familiaux : attention prudence !
  
- **Actus des ENN** .....p.5
  - E.ON France Power devient UNIPER France Power
  - GEG : une transformation de plus pour l'entreprise
  
- **Actus Territoires** .....p.6-7
  - En région Grand Sud-Ouest
  - En Territoires d'Outre-Mer
  
- **Actus EDF** .....p.8-9
  - Hinkley Point : un projet en dépit du bon sens !
  - «Forfait-jours» et «Télétravail» à EDF SA : 2 accords majeurs signés par vos représentants
  
- **Actus ENGIE** .....p.10-11
  - ENGIE : l'État principal décisionnaire !
  - Élections au Conseil d'administration de GRDF
  
- **Actus Internationales** .....p.12
  - CAERUS : le projet avance !
  
- **Actus Fédération** .....p.13
  - La campagne de notoriété en images
  
- **DOSSIER** .....p.14-24
  - L'APPRENTISSAGE : En finir avec les idées reçues
  
- **Actus Séniors** .....p.26-27
  - Mère de 3 enfants et plus : partir ou pas en retraite au 1<sup>er</sup> décembre 2016 ?
  
- **Restez branchés !** .....p.28-29
  - Les «to do list» pour ne rien oublier
  - Outils pour gérer votre «to do list» avec leurs principales caractéristiques
  
- **Culture** .....p.31



## PRÉSENCE ÉNERGIES LE MAGAZINE

N° 892 AVRIL 2016

Publication trimestrielle de la Fédération  
CFE-CGC Énergies  
59 rue du Rocher 75008 Paris  
Tél. : 01 55 07 57 00  
www.cfe-energies.com  
contact@cfe-energies.com

Directeur de la publication : William VIRY-ALLEMOZ.

Rédactrice en chef : Catherine GRUNEWALD.

Secrétaire de rédaction : Karina AOUES.

Comité de rédaction : Hamid AIT GHEZALA,  
Dominique AUTRAN, Stéphane CHÉRIGIÉ,  
Dominique LABOURÉ, Cécilia LEBRUN, Frédéric LETTY,  
Hélène LOPEZ, Manuela OLRVY, François PERNIOLA,  
Henri PRIEUR.

Ont participé à ce numéro : Christophe AGOGUÉ,  
Didier BOULAY-CLAVIERIE, Laurent CARLES, Pascal  
GUYOT, Bettina HORTAL, Frédérique MONTIER, Franck  
PONS, Henri PRIEUR, Francis RAILLOT.

Illustrations : Hervé BAUDRY.

Photos : ©CFE ÉNERGIES - ©Fotolia - ©Freepik

Conception/réalisation : [Signedestemps](#)

ISSN : 0398-8457.

N° de commission paritaire : 0516506880.

Dépôt légal : 2011.

Imprimerie La Centrale de Lens.

Prix de l'abonnement : 76,22 €.



# EN 2016, GAGNONS ENSEMBLE !



L'année 2016 revêt une importance particulière pour notre Fédération. En premier lieu, nous nous engageons tous dans une nouvelle campagne électorale pour **renouveler nos instances de représentation du personnel**. À l'aune des dernières évolutions législatives et réglementaires, nous devons nous mettre en ordre de bataille pour assurer la défense de nos intérêts et de nos revendications. L'élection qui vient de se dérouler pour le Conseil d'administration de GRDF est de bon augure puisque **nos candidats ont recueilli cinq points de plus qu'en 2012 sur le collège cadres** et plus de **sept points supplémentaires sur le collège autres salariés**.

En second lieu, cette année apparaît d'ores et déjà difficile pour les entreprises de notre branche professionnelle et les premiers résultats annoncés sont en net retrait par rapport à 2015. L'une des conséquences immédiates est **la menace de plus en plus forte qui pèse sur l'emploi dans les IEG**. Après les dossiers de l'ex-SNET ou d'ENEL, c'est au tour d'EDF, puis probablement d'ENGIE, d'annoncer **des suppressions de postes**. Cette morosité du secteur de l'énergie a des répercussions sur nos activités sociales (baisse des recettes du 1 %) et probablement à terme sur notre régime de retraite. Plus que jamais, nous devons **rester vigilants** et nous comptons sur votre soutien pour **défendre l'emploi et les conditions de travail dans les IEG**.

Après les lois Rebsamen et Macron, le projet de loi El Khomri va assurément bouleverser le Code du travail et le monde des relations sociales. Jamais nous n'avons connu tant de modifications du champ législatif. Au quotidien, dans les relations institutionnelles que nous avons mises en place, nous élargissons notre champ d'action au delà du seul secteur énergétique pour **être influent tant à Paris qu'à Bruxelles**.

Parallèlement, nous poursuivons **notre programme du Congrès d'Angers**. Notre communication se renforce, nos relations presse se font plus présentes, avec notamment des retombées importantes pour nos communications sur la situation d'EDF au regard du projet Hinkley Point. Le projet Ebullescence (université des jeunes adhérents) est finalisé et se déroulera en mai avec une centaine de jeunes adhérents issus de tous les collèges, en partenariat avec l'UNSA Énergie.

Cette année 2016 sera donc riche en événements, en enjeux et en risques pour notre branche professionnelle et toute l'équipe fédérale **compte sur vous pour relever tous les défis** auxquels nous devons faire face, car notre victoire sur ces sujets sera votre victoire.

.....  
**William VIRY-ALLEMOZ**  
 Secrétaire Général de la CFE Énergies

## Évolution des droits familiaux : attention prudence !

À l'heure où nous écrivons ces lignes, une négociation avec les organisations syndicales est envisagée sur le sujet sensible des droits familiaux. Elle se déroulera tout au long du 1<sup>er</sup> semestre 2016. Face aux évolutions sociétales (familles monoparentales, recomposées, mariage pour tous) et au vieillissement de la population, la CFE Énergies comprend que des évolutions soient nécessaires, mais pas à n'importe quelles conditions.

Qui dit droits familiaux dit congés et indemnités qui interviennent à des moments heureux (mariage, naissance...) mais aussi à des moments difficiles (décès, maladie, handicap...). Ils permettent la conciliation des temps de vie des salariés (CESU, enfants malades...) et apportent, le cas échéant, un soutien financier (sursalaire, Aide aux Frais d'Études...). Ce sont ces droits qui risquent d'évoluer.

### La Branche professionnelle, aujourd'hui, structure la négociation selon trois grands principes.

Pour elle, il faut :

- prendre en compte les **évolutions sociétales**,
- **concilier les intérêts** des salariés et des entreprises,
- s'inscrire dans une **approche globale** et dans une dimension économique « maîtrisée ».

#### Face à ces principes, la CFE Énergies reste prudente.

Si l'approche maîtrisée des coûts paraît légitime, le contexte actuel de la Branche nous pousse à une vigilance accrue face à ce postulat.

### De leur côté, les employeurs ont avancé leurs premières pistes de travail, comme notamment :

- des indemnités de naissance et de mariage identiques pour tous, quels que soient le salaire et le rang de naissance de l'enfant,
- l'alignement des droits des pacsés sur ceux des mariés,
- la sortie progressive du dispositif actuel de congé « mère de famille »,
- le recentrage du sursalaire familial sur les 2 premiers enfants, un montant identique pour chaque enfant non indexé sur le salaire, l'arrêt du versement à l'ex-conjoint,
- des aides organisationnelles et financières pour accompagner les aidants familiaux.

4

« Aujourd'hui, 4 millions de salariés aident un proche dépendant et sont des aidants familiaux »

#### Enveloppe financière annuelle totale de 137 M€ dont :

- **49 %** alloués au **sursalaire**
- **25 %** affectés aux indemnités de **mariage** et de **naissance**
- **20 %** dédiés aux aides aux **études**
- **6 %** réservés aux **autres droits**



**LA CFE ÉNERGIES DIT OUI À DES DROITS RÉNOVÉS ET ÉQUITABLES, À CONDITION QUE LES INTÉRÊTS DES SALARIÉS SOIENT PRÉSERVÉS**

#### Face à ces pistes, la CFE Énergies prône encore plus de prudence !

Nous serons vigilants sur la proposition de nouveaux dispositifs ou services qui seraient au détriment des droits existants. Nous demanderons des garanties sur leur pertinence face aux besoins des salariés et sur leur efficacité à y répondre.

Les droits familiaux actuels relèvent du Code du travail, du statut national des IEG, de divers accords, voire de conventions. Nous devons donc être très attentifs quant à la pérennité des mesures qui seraient proposées. La CFE Énergies ne quittera pas « la proie pour l'ombre ». Nous veillerons à ce que « l'enveloppe financière maîtrisée » annoncée ne se « dégonfle » pas au fil des années au détriment des salariés.

## E.ON France Power devient UNIPER France Power

Beaucoup d'entre vous ont connu la SNET, Société nationale d'électricité et de thermique, issue des Charbonnages de France. Devenue un temps ENDESA France en 2004, puis à nouveau SNET, pour prendre le nom d'E.ON France Power plus tard, elle s'appelle désormais UNIPER France Power depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016. En effet, E.ON, 1<sup>er</sup> Groupe d'énergie allemand, a décidé de séparer ses activités de production conventionnelle (thermique) de ses activités de production « nouvelle » et de fournisseur de solutions énergétiques. Autre évènement, le siège d'UNIPER quitte le 9<sup>e</sup> arrondissement de Paris pour rejoindre Colombes dans les Hauts-de-Seine.

E.ON France Power a connu un plan de sauvegarde de l'emploi sans précédent aux IEG qui a conduit à

plus de 300 départs de salariés depuis 2013. Une quarantaine de salariés ont retrouvé un emploi dans un des 2 grands Groupes des IEG. D'autres, plus nombreux, sont partis en « pré-retraite ». La CFE Énergies accompagne courageusement ses nombreux adhérents touchés par ces réductions d'effectifs.

### Au revoir... et bienvenue

Nous vous informons que Bernard SCHORP, notre délégué syndical central « historique » a quitté ses fonctions. Au printemps 2016, il a été remplacé par Christophe MOLEY, auquel nous souhaitons la bienvenue.

## GEG : une transformation de plus pour l'entreprise

Les chantiers se succèdent rapidement à Gaz Electricité de Grenoble (GEG) : plan de performance, perte de l'éclairage public et maintenant séparation juridique des gestionnaires de réseaux de distribution électricité et gaz. En effet, le seuil réglementaire de séparation du GRD électricité est atteint. Afin de conserver les synergies entre les énergies, les deux GRD devraient être réunis dans une filiale unique, dont la mise en place est prévue le 1<sup>er</sup> janvier 2018. Un tel regroupement sera unique au sein des IEG.

Les militants CFE Énergies sont totalement impliqués dans ce projet et peuvent compter sur l'expertise de la Fédération.

### GEG en quelques chiffres

- **6<sup>ème</sup>** distributeur français d'électricité
- **4<sup>ème</sup>** distributeur français de gaz
- **410** salariés
- **159 M€** de CA consolidé
- **100 000** clients en électricité
- **45 000** clients en gaz naturel
- Egalement **producteur** (solaire, hydro, éolien, cogénération), environ **115 GWh/an.**

## En région Grand Sud-Ouest

### Elections 2016, «gagner ensemble !»

La Fédération se met en ordre de bataille en vue des élections de novembre 2016. Le 14 janvier à Toulouse, s'est déroulée la première session d'un module de formation destiné aux délégués syndicaux.

**Au programme :** réglementation, préparation d'un plan de campagne, constitution des listes... Bref, tout ce qu'il faut connaître et mettre en œuvre pour réussir une campagne électorale !

### ZOOM SUR...

#### L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DU SYNDICAT MIDI-PYRÉNÉES

Plus de 60 adhérents étaient présents lors de l'Assemblée Générale du syndicat Midi-Pyrénées qui s'est tenue le 26 janvier 2016 à Toulouse. C'était l'occasion pour le Conseil d'Administration de présenter le **bilan des activités 2015 et le rapport financier**.

Cette réunion s'est poursuivie par une séquence de questions/réponses autour de la situation d'EDF et de celle du marché de l'énergie. C'est Mireille Battut, directrice associée du cabinet SECAFI, qui est intervenue en la matière.

*À noter aussi qu'il n'y a pas de changement majeur au sein du nouveau Conseil d'administration.*



AG du Syndicat Midi-Pyrénées

## En Territoires d'Outre-Mer

### Élections CE PEI Guadeloupe : un très beau résultat pour l'alliance CFE-CGC UNSA ÉNERGIES

Les élections dans les îles sont souvent sujettes à contestation. Il n'est pas rare de devoir renvoyer les électeurs aux urnes. L'an passé, c'était le cas pour EDF Systèmes Électriques Insulaires Martinique. Le 16 février dernier, c'était au tour du Comité d'Entreprise d'EDF Production Electrique Insulaire Guadeloupe. 94 des 95 salariés ont voté ; soit **un taux record de participation !** Avec 37,8 %, notre alliance

est devenue la 1<sup>ère</sup> organisation syndicale chez les agents de maîtrise et les cadres (74 votants) devant la CGT, et termine 2<sup>e</sup> OS, tous collèges confondus, à 30,4%. **Un brillant résultat**, fruit du travail de notre équipe motivée autour de Vincent DANINTHE, notre délégué syndical. Une équipe qui a su montrer que notre alliance est bien «un syndicat pas comme les autres» !

**Première  
organisation syndicale  
chez les agents de maîtrise  
et les cadres**



## Hinkley Point : un projet en dépit du bon sens !

En janvier 2016, EDF a signé un accord stratégique « non engageant » d'investissement pour la construction et l'exploitation de 2 réacteurs EPR à Hinkley Point. Depuis, la CFE Énergies n'a cessé de dénoncer l'aberration économique de ce projet qui pourrait bien mener à la faillite d'EDF. Une réaction qui n'est pas restée sans répercussions médiatiques... Présence Énergies revient sur les raisons pour lesquelles la CFE Énergies active tous les leviers pour reporter le projet.

Pour comprendre, il faut remonter à l'origine du projet Hinkley Point en 2010. À l'époque, les prix de l'électricité s'envolaient. Les Britanniques craignaient de ne pas pouvoir renouveler leurs centrales vieillissantes ni sécuriser leurs approvisionnements en électricité à des prix compétitifs et stables.

Aujourd'hui, la donne a bien changé et le contexte s'est complètement inversé. Le prix de l'électricité s'est effondré et celui du pétrole aussi. Le coût global du projet est pharaonique et a plus que doublé par rapport à 2010 : il représente **plus de 30 milliards d'euros** ! Cela, à un moment où le groupe EDF est déjà très endetté et écrasé par le poids financier des chantiers industriels français. Citons notamment le programme « Grand carénage », visant à répondre aux normes de sûreté grandissantes et à prolonger la durée de vie des centrales nucléaires au-delà des 40 ans, le projet CIGEO\*, les investissements dans les réseaux, Linky, le développement des énergies renouvelables... Des investissements qui représentent **a minima 10 milliards d'euros par an sur la décennie à venir**. Soit l'équivalent, voire plus, du cash-flow opérationnel que le Groupe EDF sera en capacité de générer sur la période. Alors dans ces conditions, comment trouver les **22 à 24 milliards d'Hinkley Point** à la seule charge d'EDF ?

**Le coût global  
du projet est  
pharaonique  
et a plus que doublé  
par rapport à 2010**

Les cessions évoquées par la Direction s'élèveraient au mieux à 10 milliards d'euros. On est loin du compte mais, en outre, elles s'effectueraient dans les pires conditions à un moment où les prix de l'électricité sont au plus bas.

Il faut savoir qu'en 6 ans, le projet Hinkley Point n'a convaincu aucun investisseur, pas même les Anglais... Seuls les Chinois ont finalement accepté de financer un tiers du projet. Mais quelles sont leurs motivations réelles ? Pour la CFE Énergies, ce projet n'est absolument pas viable en l'état. Premièrement, son coût est astronomique. Et deuxièmement, **les difficultés techniques de l'EPR ne sont pas surmontées** : rappelons qu'aucun EPR ne fonctionne à ce jour. Sans compter que le

projet n'aurait que peu d'impact sur la création d'emplois en France, contrairement aux autres chantiers prioritaires. Autant de raisons qui pousse la CFE Énergies à plaider pour le report de cet investissement jusqu'à la mise en service de l'EPR de Flamanville, a minima.



*Aujourd'hui EDF est complètement assommée ! Outre les chantiers industriels déjà prévus, on lui demande de sauver AREVA de la faillite, provoquée justement par des choix stratégiques douteux, en grande partie soutenus par l'État. Avant qu'il ne soit trop tard pour EDF, il est temps de revenir au bon sens. La CFE Énergies continuera de se battre pour qu'EDF ne soit complètement KO !*

\* CIGEO : Stockage géologique des déchets nucléaires sur le site de Bure

## « Forfait-jours » et « Télétravail » à EDF SA : 2 accords majeurs signés par vos représentants

Après des saisons de négociations intenses, la CFE Énergies a signé l'accord sur le forfait-jours pour les cadres et l'accord sur le télétravail pour l'ensemble des salariés à EDF SA. La seule signature de la CFE Énergies a rendu l'accord sur le forfait-jours applicable. Signés tous les deux en février dernier, ils sont entrés en vigueur dès le mois de mars 2016. Retour sur leur genèse.



### ▣ Accord « forfait-jours » pour les cadres

La CFE Énergies a obtenu des **évolutions significatives** par rapport au projet initialement proposé. Elle a maintenu fermement ses propositions qui ont finalement été majoritairement entendues.

Ainsi, l'accord signé propose le forfait-jours comme **une option supplémentaire** réversible chaque année, en complément des aménagements actuels du temps de travail qui sont maintenus. Les temps de travail et de repos quotidiens et hebdomadaires sont sécurisés, au-delà du minimum légal. Le forfait-jours est mieux rémunéré par une **prime fixe mensuelle** passée de 3 % à **7,5 %** entre les 2 projets.

### ▣ Accord « Télétravail » pour tous les salariés

Depuis des années, la CFE Énergies faisait de nombreuses propositions et demandait la mise en place du télétravail pour l'ensemble des salariés.

Un premier projet, plutôt décevant, limitait l'accès au télétravail aux seuls salariés qui rencontraient des difficultés liées aux trajets domicile-lieu de travail. Ce nouvel accord permet désormais aux **salariés éligibles\***, quel que soit leur collègue, de télétravailler **une journée fixe ou variable par semaine**. Il inclut aussi la possibilité d'augmenter le nombre de jours télétravaillés dans les Directions métiers qui le souhaiteraient. C'est donc une première étape qui répond enfin aux attentes des salariés.



*La CFE Énergies accompagnera les salariés lors de la mise en œuvre de ces deux accords. Elle ne perdra pas de vue que leur principe même repose sur la notion d'autonomie des salariés dans l'organisation de leur travail et de leur temps de travail. Il faut donc que les dirigeants leur fassent confiance et leur laissent une véritable autonomie !*

\* L'accès au télétravail est possible, sous réserve des conditions d'éligibilité liées à l'emploi, aux activités et aux salariés.

## ENGIE : L'État principal décisionnaire !

En octobre 2014, le Groupe a annoncé la nomination d'Isabelle KOCHER comme Directeur Général Délégué, en remplacement de Jean-François CIRELLI. Cette désignation devait préparer Madame KOCHER à reprendre les rênes du Groupe en mai 2016, date de fin de mandat de Monsieur MESTRALLET.

Tout le monde s'en souvient. L'information a fait la Une des journaux avec en gros titres « Isabelle KOCHER, première femme PDG du CAC40 ». Cet enthousiasme a été sciemment entretenu par le Groupe jusqu'à ce qu'un communiqué du 5 février 2016 de Madame Ségolène ROYAL révèle à l'AFP que le PDG d'ENGIE, M. MESTRALLET, allait devenir Président non exécutif d'ENGIE, avec une rémunération symbolique. Cela, avant même la réunion du Conseil d'administration du 24 février dernier qui devait statuer sur le sujet.

Une manœuvre qui a nécessité la **modification des statuts du Groupe** afin de repousser l'âge limite d'exercice de la fonction de Président.

Cette modification, validée par le Conseil d'administration du 24 février, devra être adoptée lors de l'Assemblée Générale des actionnaires du 3 mai prochain.

Cette décision, prise par l'Etat en dehors des instances de gouvernance (Conseil d'administration), montre que **l'Etat actionnaire est impliqué et co-responsable des grandes décisions prises par le Groupe**. Il ne pourra donc plus s'en laver les mains.

**L'avenir industriel du Groupe et des emplois d'ENGIE en France sont menacés, en raison de décisions que pourrait prendre le Groupe.**

Ainsi, afin de satisfaire le versement de dividendes démesurés, le Groupe s'apprête à :

- **céder des actifs de production** alors qu'ils répondent aux besoins énergétiques et participent à l'indépendance de la France, dans un contexte géopolitique instable,
- **ouvrir le capital d'actifs régulés** qui assurent la pérennité économique du Groupe dans un contexte économique défavorable,
- lancer un **nouveau plan de réduction drastique des coûts**, appelé « plan de performance », qui aura pour conséquence des suppressions massives d'emplois en France.



**La CFE Énergies appelle l'État à jouer son rôle d'État actionnaire** et à veiller au maintien des emplois, des compétences et des actifs nécessaires à la transition énergétique en France. Et, bien entendu, avec autant de détermination que celle qu'il a montrée pour maintenir le Président du Groupe à son poste !

## Élections au Conseil d'administration de GRDF

# La CFE Énergies, soutenue par l'UNSA, devient la 2<sup>ème</sup> organisation syndicale de GRDF

**D**ébut février 2016, lors des élections des représentants des salariés au Conseil d'administration de GRDF, les salariés de GRDF et du Service Commun ERDF-GRDF ont exprimé leurs choix. Résultats ? Avec 20,76 % des suffrages valablement exprimés, tous collèges confondus, la CFE Énergies s'affirme désormais comme la **2<sup>ème</sup> organisation syndicale de GRDF**.

Et ... avec **64,21 % des voix cadres**, la CFE Énergies a confirmé résolument sa place de **1<sup>ère</sup> organisation syndicale chez les cadres**.

Notre candidat, Éric BEUSSON, qui a été élu défendra pendant 4 ans les intérêts de GRDF et de ses salariés et s'attachera particulièrement à :

- Maintenir les emplois statutaires,
- Garantir la pérennité et la qualité du professionnalisme,
- Accentuer le rôle de GRDF dans la transition énergétique,
- Rechercher plus de proximité avec les collectivités.

 **LES RÉSULTATS QUE NOUS AVONS OBTENUS SONT LA PREUVE QUE NOS PROPOSITIONS RÉPONDENT AUX ATTENTES DES SALARIÉS.**

### Conseil d'administration de GRDF

**Il est composé de 12 administrateurs dont trois représentent les salariés :**

- un pour le collège « cadres »,
- deux pour le collège « autres salariés ».

Leur mission est de porter la voix des salariés au sein du Conseil d'administration pour peser sur les décisions qui impactent la vie économique et sociale de notre entreprise.



## Le projet **CAERUS avance !**

Ce projet ambitieux que nous avons présenté dans notre numéro d'hiver 2015, vient de franchir une nouvelle étape. Pour mémoire, il doit permettre aux jeunes de s'approprier les enjeux du dialogue social et d'apporter leur vision de la transition énergétique.

Depuis notre dernier article, la conférence de lancement du projet a eu lieu le 16 décembre 2015. Elle a été plébiscitée tant par les universitaires que les professionnels présents. Les méthodes, les supports d'animation et la richesse des interactions entre les jeunes et les professionnels ont fait l'unanimité.

La plateforme web collaborative que nous avons annoncée est désormais opérationnelle. Elle s'appelle « **caerus-program.eu** ». Et elle a déjà été utilisée par les étudiants pour préparer le premier atelier qui a eu lieu le 23 février 2016. Il s'est déroulé au sein de l'université Pierre et Marie Curie à Paris, en présence d'une trentaine d'étudiants et de professionnels européens du dialogue social, membres d'un réseau d'intervenants constitué pour CAERUS. C'était le 1<sup>er</sup> atelier d'une série de 10 qui sont prévus dans chaque université participante.



Côté coulisses, un **cadre de référence d'animation** a été formalisé pour tous les intervenants et un comité pédagogique s'est réuni le 25 janvier 2016 pour valider l'ensemble des supports et des méthodologies proposés dans le cadre des ateliers.

Au-delà des universités françaises (Université Pierre et Marie Curie, Université Lyon 1, Université de Poitiers, Université de Franche-Comté, Université de Cergy), le programme sera également déployé dans une université belge (ULB), une université italienne (Politecnico di Milano) et une université hongroise (SZEGED).

**AUJOURD'HUI, TOUT EST DONC EN PLACE ! POUR LA CFE ÉNERGIES, C'EST L'OPPORTUNITÉ DE CONTRIBUER AU RENFORCEMENT DU DIALOGUE SOCIAL DANS LE SECTEUR DE L'ÉNERGIE ET DE SE NOURRIR DE LA VISION DES JEUNES DANS UN CADRE EUROPÉEN. SUITE AU PROCHAIN ÉPISODE...**



Le projet européen CAERUS se déroule sur 2 ans, du 5 octobre 2015 au 12 octobre 2017.

Il est mené par la CFE Énergies, en partenariat avec un réseau d'étudiants universitaires en Master d'ingénierie, et la Fédération Européenne des Cadres de l'Énergie et de la Recherche (FECER). Il a par ailleurs le soutien d'EDF et de la Confédération Européenne des Cadres.

Son objectif est de donner aux jeunes l'opportunité de créer des outils innovants de dialogue social européen.

## La campagne de notoriété en images

Souvenez-vous, la campagne de notoriété de notre Fédération Énergies a été lancée le 5 novembre 2015 à Paris (cf Présence Énergies n° 891 – Hiver 2015). Aujourd’hui, nous vous invitons à retrouver **nos militants en action...**



**...sur le terrain  
avec quelques photos  
prises sur le vif !**

1 / Opération de notoriété  
à l'atelier de Brignais de GRTgaz  
(Territoire Rhône Méditerranée)

2 / 3 / Distribution des gourdes  
« Ressource vitale »  
dans le Sud-Ouest

4 / À EDF, sur le site de Cap Ampère  
à Saint-Denis (93)

5 / À GRTgaz sur le site de Delage  
(Centre d'ingénierie à Gennevilliers)

6 / À GRTgaz sur le site de Bora  
(siège social à Bois Colombes)

7 / À GRTgaz sur le site de Petrequin  
(Siège du Territoire à Lyon)



# L'APPRENTISSAGE EN FINIR AVEC LES IDÉES REÇUES

Alternance, apprentissage, professionnalisation... Des mots que l'on entend beaucoup en ce moment, sur fond de record du chômage en France. Quelles réalités recouvrent-ils exactement ? Présence Énergies les décrypte et vous propose plus particulièrement une plongée dans le monde de l'apprentissage : une voie souvent délaissée, à injuste titre !

Que vous soyez en activité, que vous soyez parents ou que vous connaissiez des jeunes dans votre entourage, nous vous invitons à découvrir dans ce nouveau dossier la voie de l'apprentissage.

Souffrant souvent  
d'une mauvaise image,  
**l'apprentissage**  
**se révèle**  
**pourtant**  
**être un**  
**véritable**  
**sésame pour**  
**décrocher**  
**un emploi !**



# ENSEMBLE SUR LE CHEMIN DE L'APPRENTISSAGE

Découvrez tout ce qu'il faut savoir sur le tutorat et l'apprentissage.

Vous adhérents, si vous êtes parents, si vous connaissez un jeune qui se pose des questions sur l'apprentissage ou si vous envisagez vous-même d'être tuteur, le questions/réponses qui suit est fait pour vous !

## LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

### Bastien

J'ai 16 ans mais je n'ai aucune qualification, la voie de l'apprentissage est-elle possible pour moi ?

### Michel (tuteur)

Oui, le contrat d'apprentissage concerne tous les jeunes de 16 à 25 ans révolus, avec ou sans qualification. Dans ce cadre, vous aurez alors un statut d'apprenti et vous serez accompagné par un tuteur dans votre parcours de formation. Consultez les sites [www.edfrecrute.com](http://www.edfrecrute.com), [www.engie.com](http://www.engie.com), [www.erdfdistribution.fr](http://www.erdfdistribution.fr), [www.rte-france.com](http://www.rte-france.com) pour voir les offres de formation disponibles dans les entreprises des IEG.

## SES CARACTÉRISTIQUES

- Le contrat d'apprentissage confère le **statut de salarié** en contrat à **durée déterminée** (CDD) de type particulier.
- Il présente des **spécificités** en matière de salaire, de droits aux congés, de durée du contrat...
- Un **tuteur**, salarié de l'entreprise intégrée par l'apprenti, accompagne ce dernier tout au long du parcours de formation.
- Aux côtés du tuteur, l'**interlocuteur « RH alternance »** est là aussi pour faciliter l'intégration de l'apprenti au sein du service et de l'entreprise.

## ILS TÉMOIGNENT...



À mon arrivée, j'ai bénéficié d'un séminaire d'intégration qui m'a expliqué en long et en large mes devoirs/obligations... On est véritablement accueilli et on se sent en confiance !



En tant que tuteur, j'ai été formé moi aussi ! Mon goût pour les relations humaines me prédisposait à ce rôle mais la formation spécifique que j'ai reçue m'a permis de connaître des méthodes pédagogiques et de m'approprier les outils mis à ma disposition.

## LA PÉRIODE D'ESSAI

**Bastien**

Est-ce que j'ai une période d'essai à faire ?

**Michel (tuteur)**

Oui, la période d'essai est de 2 mois. Pendant cette période, le contrat peut être rompu par l'entreprise ou par vous-même. Dès votre arrivée, votre tuteur prend contact avec votre établissement de formation pour poser avec vous les bases d'un suivi adapté à votre parcours d'alternant.

- La période d'essai est importante pour pouvoir **confirmer le choix de formation** de l'apprenti et son projet professionnel.
- Cette période est **évaluée et validée** par son manager, son tuteur et ses professeurs.

### ELLE TÉMOIGNE...



♥♥ En tant que tutrice, j'ai organisé un entretien d'évaluation avant la fin de la période d'essai. L'apprenti, le manager ou l'interlocuteur RH alternance et un représentant de l'établissement de formation sont réunis. C'est à l'issue de cet entretien qu'on décide la validation ou non de la période d'essai. ♥♥

## LE CARNET DE LIAISON

**Bastien**

Comment ça se passe entre l'entreprise et mon établissement de formation ?

**Michel (tuteur)**

La plupart du temps, un «carnet de liaison» vous est remis par votre établissement de formation. Il permet d'établir un lien avec vos professeurs.

## LE TEMPS DE TRAVAIL

**Bastien**

En tant qu'apprenti, quel sera mon temps de travail ?

**Michel (tuteur)**

Vous devrez travailler 35 heures par semaine, réparties sur 5 jours, temps de formation inclus.

- L'organisation du temps de travail de l'apprenti est adaptée au rythme de son alternance et au **fonctionnement de l'équipe de travail** à laquelle il appartient.
- Dans la plupart des entreprises des IEG, les **heures supplémentaires** ne sont autorisées qu'en cas de nécessité absolue.

### IL TÉMOIGNE...



♥♥ L'avantage de l'apprentissage, c'est qu'on est en immersion dans l'entreprise dans laquelle on travaille. On la connaît déjà et donc on sait à quoi s'en tenir si une opportunité d'embauche se présente ! ♥♥

- Le carnet de liaison est un des outils de communication **entre les professeurs et le tuteur**.
- Il permet de maintenir **un contact permanent** entre l'entreprise et l'établissement de formation.
- Il est **tenu à jour** par l'apprenti, en lien avec l'entreprise et l'établissement.
- Des **visites pédagogiques** sont aussi organisées en entreprise avec les formateurs. Elles permettent d'observer l'apprenti en situation professionnelle, d'échanger des informations sur le déroulé de son parcours, sa formation, l'entreprise...

## LE TUTEUR

**Bastien**

Quel est le rôle d'un tuteur ?

**Michel (tuteur)**

Il vous accueille, organise votre activité, vous transmet son savoir-faire. Il vous suit de près : il assure la liaison avec votre établissement de formation et il participe à l'évaluation des compétences acquises. Il vous accompagne au quotidien.

- À EDF, des **points réguliers** sont organisés avec le Centre de Formation des Apprentis. L'alternant y est associé.
- La **progression des acquis** de l'apprenti est évaluée ainsi que le bon déroulement du programme de formation dans son ensemble. L'occasion de détecter un besoin d'aide supplémentaire.

### ILS TÉMOIGNENT...



💖 Pour moi, les évaluations réalisées dans l'entreprise ou avec l'école, c'est aussi l'opportunité de progresser ! J'ai pu obtenir des cours de soutien en anglais à l'école grâce à l'intervention de mon tuteur. 💖



💖 Être tuteur est une expérience très enrichissante. On accompagne l'apprenti dans sa progression. C'est aussi un plus dans mon parcours professionnel car je développe de réelles compétences en accompagnement... Et j'apprends de mon apprenti ! 💖

## LA RÉMUNÉRATION

**Bastien**

Quelle sera ma rémunération ?

**Michel (tuteur)**

Elle dépendra de votre âge, du diplôme que vous préparez et de l'année de votre formation.

- La rémunération minimum est fixée sur **un pourcentage du SMIC** (1457,52 € au 01/01/2015).
- Elle est fixée en fonction de l'**âge et de l'année d'études** :

	1 <sup>ère</sup> année d'études	2 <sup>ème</sup> année d'études	3 <sup>ème</sup> année d'études
Moins de 18 ans	25 % du SMIC	37 %	53 %
Moins de 21 ans	45 %	60 %	65 %
21 ans et plus	60 %	75 %	78 %

- Les frais de transport quotidiens sont pris en charge à hauteur de **50% du titre d'abonnement** par l'entreprise, sur présentation de justificatifs.
- L'apprenti peut aussi bénéficier de l'**intéressement** (partie variable collective de rémunération) s'il justifie d'une ancienneté de 3 mois dans le groupe EDF, obtenue entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre de l'année précédente.

### ELLE TÉMOIGNE...



💖 Côté salaire, au moins les choses sont claires et encadrées dans le cadre du contrat d'apprentissage... Ce n'est pas comme pour les stages en entreprises ! 💖

## LA COUVERTURE SOCIALE

**Bastien**

Le statut d'apprenti me donne droit à quelle couverture sociale ?

**Michel (tuteur)**

Vous relevez du régime de la Sécurité sociale.

- L'apprenti doit se rapprocher du centre de Sécurité sociale, à savoir de la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) dont dépend son domicile pour procéder à son **inscription** s'il ne l'a pas déjà fait.

*À noter : les entreprises du groupe EDF participent à une couverture complémentaire santé (mutuelle) souscrite en son nom propre et sur justificatifs.*

## ET APRÈS ?

**Bastien**

Et après ma formation, qu'est-ce que je deviens ?

**Michel (tuteur)**

Soit vous avez des opportunités d'embauches à saisir dans l'entreprise dans laquelle vous avez travaillé... Soit vous poursuivez vos études en alternance en fonction des offres de formation disponibles sur les sites internet :

- [www.edfrecrute.com](http://www.edfrecrute.com),  
[www.rte-france.com](http://www.rte-france.com)  
rubrique « Rejoignez-nous »,
- [www.erdfdistribution.fr](http://www.erdfdistribution.fr)  
rubrique « Recrutement ».
- [www.engie.com](http://www.engie.com)

## LES CONGÉS

**Bastien**

À quels congés ai-je droit ?

**Michel (tuteur)**

Vous bénéficiez de 30 jours de congés par an (acquis mensuellement, au rythme de 2,5 jours par mois de travail).

- Les dates de congés doivent être **fixées en accord** avec le tuteur et le manager.
- L'apprenti a droit aussi à **5 jours** de congés supplémentaires pour préparer et passer ses **examens** dans le mois qui précède les épreuves et dans le cadre fixé par son Centre de formation. Celui-ci peut par exemple organiser des regroupements avec présence obligatoire de l'apprenti.
- Il est possible de prétendre à des congés pour **événements familiaux** (mariage, naissance ...).

## ILS TÉMOIGNENT...



💖 Moi, j'ai décidé de postuler en dehors de l'entreprise dans laquelle j'avais fait mon apprentissage et j'ai décroché un emploi très rapidement. 💖



💖 À l'issue de mon expérience de tuteur, j'ai eu un titre ! J'ai pu valoriser mes compétences tutorales en m'engageant dans une démarche de certification « Titre de tuteur en entreprise », accessible aux tuteurs ayant au moins 3 années d'expérience dans le tutorat ! 💖

Sources : « ALTERNANCE : Mon livret d'accueil ERDF, RTE, EDF » et « ALTERNANCE : Votre guide du tuteur »

# ALTERNANCE, APPRENTISSAGE, PROFESSIONNALISATION :

## Quelles différences ?

Quelles sont les différences entre l'alternance, un contrat d'apprentissage et un contrat de professionnalisation ? Petite mise au point avant d'aller plus loin dans le domaine de l'apprentissage.

### Apprentissage ou professionnalisation = alternance !

L'alternance est un type de formation qui propose à la fois une partie théorique et une partie pratique : on alterne des périodes de cours et des périodes en entreprise. L'alternance se matérialise sous forme de deux contrats différents : **le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation**. Ils permettent tous deux

de préparer un diplôme ou une qualification, en acquérant une expérience professionnelle. S'ils poursuivent tous deux le même objectif de formation pour une meilleure insertion professionnelle, leurs modalités d'application restent quant à elles différentes.

### Spécificités des contrats d'apprentissage et de professionnalisation

	Contrat d'apprentissage dans les IEG	Contrat de professionnalisation dans les IEG
<b>Public concerné</b>	Jeunes de 16 à 26 ans et personnes en situation de handicap	Jeunes de 16 à 25 ans, demandeurs d'emploi de 16 ans et plus, bénéficiaires du RSA <sup>1</sup> , de l'ASS <sup>2</sup> , de l'AAH <sup>3</sup> ou du CUI <sup>4</sup>
<b>Objectif</b>	Obtention d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle enregistré au Répertoire National des certifications professionnelles (RNCP) : CAP, Baccalauréat professionnel, BTS, DUT, diplôme d'ingénieur...	Obtention d'une qualification <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Enregistrée au RNCP</li> <li>■ Reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche,</li> <li>■ Ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle (CQP)</li> </ul>
<b>Durée</b>	Contrat conclu pour une durée limitée ou dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée. Formation d'au moins 400 heures en moyenne par année de formation	Contrat à durée déterminée. Formation d'au moins 70 h sur une période maximale de 12 mois
<b>Temps de travail</b>	35 h/semaine réparties sur 5 jours, temps de formation inclus	35h/semaine réparties sur 5 jours, temps de formation inclus
<b>Rémunération</b>	Entre 25 % et 78% du SMIC selon l'âge et l'année d'étude	Entre 55 % et 80% du SMIC, selon l'âge et les qualifications déjà acquises
<b>Congés</b>	5 semaines de congés pour 12 mois de formation (6 semaines chez ERDF). 5 jours supplémentaires pour préparer les examens dans le mois précédant les épreuves et possibilité de congés pour événements familiaux (mariage, naissance d'un enfant...)	5 semaines et 2 jours pour 12 mois de formation. Ce nombre de jours est proportionnel à la durée du contrat. Possibilité de congés pour événements familiaux (mariage, naissance d'un enfant...)

<sup>1</sup>RSA : Revenu de solidarité active

<sup>2</sup>ASS : Allocation spécifique de solidarité

<sup>3</sup>AAH : Allocation adulte handicapé

<sup>4</sup>CUI : Contrat unique d'insertion

Sources :

• Service-Public-Pro.fr/

• 4 pages « Alternant(e)s dans les industries électriques et gazières édité par la CFE Énergies

## L'APPRENTISSAGE : UNE VOIE D'AVENIR POUR LES JEUNES

À l'heure où le chômage touche particulièrement les jeunes en France, il existe des dispositifs qui ont fait leurs preuves et qui facilitent leur intégration dans la vie active. Le Centre de Formation des Apprentis des métiers de l'énergie, structure dédiée au groupe EDF, en fait partie. Des centaines de jeunes ont poussé cette porte et se sont préparés à ces métiers par la voie de l'apprentissage.

**Yann BOUVIER,**

directeur du CFA EDF en Ile-de-France, répond à nos questions avec enthousiasme.

**PE : Quels sont les bénéfices de ce Centre de Formation des Apprentis (CFA) ?**

**YB :** Ce dispositif permet aux jeunes âgés de 16 à 26 ans de suivre une formation diplômante, en alternant cours théoriques à l'école et apprentissage en entreprise. Le CFA des métiers de l'énergie EDF affiche **90 % de personnes diplômées en 2015** ; un taux de réussite au-dessus des moyennes académiques ! Ce succès est collectif et s'explique aussi par **la qualité des tuteurs EDF** que j'estime être « au-dessus du lot ». Ils ont le sens de la transmission et sont très impliqués. Ce sont des passionnés qui ont souvent eux-mêmes été apprentis... Ils sont donc bien placés pour être de bons tuteurs. Seulement 4 % des apprentis sont en recherche d'emplois, six mois après leur sortie du CFA. 62 % sont embauchés ou poursuivent une alternance au sein du groupe EDF. Une grande majorité des autres poursuit ses études. **Une belle réussite sur le plan sociétal donc !**

C'est un vrai avantage pour le groupe EDF d'intégrer ces jeunes embauchés. Au-delà du fait qu'ils participent au renouvellement des compétences, **ils insufflent de la nouveauté**, étant bien plus « connectés » que la génération précédente. Et, en plus, ils sont déjà opérationnels. D'ailleurs, selon des analyses internes, les managers plébiscitent le recrutement des jeunes passés par l'apprentissage : l'apprenti connaît bien le métier et il sait où il met les pieds. Il n'y a pas de risques qu'il soit déçu et quitte l'entreprise. Pour eux, cette voie de l'apprentissage est quasiment un gage de fidélisation.



**CFA des métiers de l'énergie EDF : un taux de réussite au-dessus des moyennes académiques**

“ **90 % de nos  
apprentis  
sont embauchés ou poursuivent  
leurs études** ”

**PE : Comment se passe concrètement un apprentissage ?**

**YB :** Tout d'abord, nous recevons des candidatures de jeunes qui ont postulé sur le site [www.edfrecrute.fr](http://www.edfrecrute.fr) regroupant les offres d'alternance du groupe EDF. Au préalable, ces jeunes ont déjà subi une série de tests et leurs candidatures ont été validées par des managers lors de journées spécifiques baptisées « job dating ». Nous établissons ensuite un contrat d'apprentissage et à partir de ce moment-là commence le parcours de l'apprenti, suivi de près par le CFA. Un accompagnement régulier et un suivi pédagogique s'enclenchent : au début, le CFA reçoit le jeune dans un **séminaire d'intégration** où est expliqué l'ensemble du dispositif puis l'alternance démarre pour environ deux ans. **Un point est fait 3 fois par an** avec les référents, les formateurs et les tuteurs. Un lien permanent existe avec le tuteur pour savoir où en est le jeune : est-il assidu ? A-t-il des difficultés ? Si l'apprenti est confronté à des problèmes de logement ou à des lacunes à combler, des mesures peuvent être prises comme l'instauration de sessions collectives de soutien scolaire, une aide au logement... Cet accompagnement personnalisé participe aux résultats que nous obtenons.

Quand on sait que 90% de nos apprentis sont embauchés ou poursuivent leurs études, on peut dire que passer par **l'apprentissage, c'est une voie royale pour optimiser les chances des jeunes de décrocher un emploi**. Une voie qui mériterait d'être davantage empruntée !

## Le centre de formation des Apprentis

Le CFA des métiers de l'énergie, dédié au groupe EDF, existe dans son organisation actuelle depuis 2011. Cette structure est déclinée à la maille régionale et **prépare aux diplômes allant du CAP au BAC + 2**. Ces centres accueillent des jeunes de 16 à 26 ans et 6% d'adultes en situation de handicap.

**PE : Quels conseils donneriez-vous à quelqu'un qui souhaiterait devenir tuteur ?**

**YB :** Il faut être attentif à la phase d'accueil de l'apprenti, c'est l'une des conditions de réussite de l'alternance. Bien accueillir un apprenti, c'est d'abord s'intéresser à lui et c'est être exigeant et ambitieux avec lui. Cela veut dire pour moi lui **donner des objectifs, l'évaluer régulièrement**. Il faut se sentir concerné par ses notes, ses absences éventuelles à l'école. Il faut jouer **le rôle à la fois de manager et de partenaire !** Il faut aussi veiller à ne pas l'enfermer dans une unique relation tuteur/apprenti et savoir le laisser s'ouvrir aux autres personnes de l'équipe de travail qu'il intégrera.

“ **On apprend  
aussi de  
son apprenti** ”

Et, en tant que tuteur, mieux vaut être soi-même dans une logique d'apprenant car on apprend aussi de son apprenti ! Cela suppose donc d'être **ouvert et réceptif aux nouveautés** que la jeunesse peut apporter. Ce brassage de générations peut pousser le tuteur à se re-questionner sur ses méthodes de travail. Plus qu'un simple apprentissage, c'est en fait **un apprentissage mutuel !**

## 3 QUESTIONS À... GÉRARD CHERPION

Prenons un peu d'altitude avec Gérard CHERPION. Actuellement Député de la deuxième circonscription des Vosges et Vice-Président du Conseil régional d'Alsace-Champagne-Ardenne-Lorraine, cet homme bien occupé a également été à l'initiative en 2011 de la loi pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels, dite « Loi CHERPION ». C'est à ce titre que Présence Énergies est allé à la rencontre d'un homme convaincu.

### Gérard CHERPION,

Député de la deuxième circonscription des Vosges, Vice-Président du Conseil régional d'Alsace-Champagne-Ardenne-Lorraine, Président de la commission emploi-formation de l'Association des régions de France (ARF).

**PE :** Cinq ans après l'adoption de la loi qui porte votre nom, quel bilan en tirez-vous ?

**GC :** À ce jour, je dirais que le bilan est contrasté mais reste positif. En 2011, cette proposition de loi m'a été demandée en urgence par François FILLON, qui voulait la mettre en application dès la rentrée de septembre... Nous voulions avant tout valoriser l'apprentissage et démontrer qu'il était une voie d'excellence ! Cinq ans plus tard, même si le volet du financement a beaucoup été modifié, elle reste en vigueur... Ce qui démontre qu'elle répond à une véritable demande ! Un point qui me semble important, c'est qu'**en 5 ans la perception de l'apprentissage a évolué positivement**. Progressivement, l'idée que l'apprentissage mène à la réussite entre dans les esprits, et ce quel que soit le niveau d'études.

Dans le même esprit, la loi a contribué à considérer les étudiants et apprentis de manière équitable : un jeune reste un jeune et il ne doit pas y avoir de différence entre eux. Ainsi les apprentis ont pu bénéficier d'une « **carte d'étudiant des métiers** » et avoir les mêmes droits que des étudiants en cycle universitaire, notamment en termes d'accès au logement, à la culture et aux loisirs à des tarifs préférentiels.

Malgré ces avancées, je déplore que **l'apprentissage n'ait pas connu de progression significative**. En 2012, soit seulement un an après l'adoption de la loi, les « classes études de métiers », qui étaient proposées aux élèves de 4<sup>ème</sup> ont été supprimées... C'est dommage, car de jeunes élèves ont été privés de la possibilité de découvrir certains métiers auxquels ils auraient pu accéder par la voie de l'apprentissage... Plutôt que de décrocher !

 **L'idée que l'apprentissage mène à la réussite entre dans les esprits** 

Pour finir, je pense que **le coût trop important pour les entreprises moyennes constitue un réel frein**. La suppression de mesures fiscales incitatives, comme le crédit d'impôt ou encore la suppression des aides aux entreprises de plus de 10 personnes, ont rendu l'apprentissage beaucoup moins attractif.

**PE : Quels sont les bénéfices de l'apprentissage pour un jeune ?**

**GC :** Le premier bénéfice, factuel, c'est que le jeune en apprentissage a déjà un pied dans le marché du travail. Il prend toute la mesure du métier auquel il se destine et acquiert les clés pour intégrer plus facilement une entreprise : il en connaît les codes et possède une expérience toujours très recherchée par les employeurs. Les chances d'intégration en entreprise sont bien meilleures : **le jeune est immédiatement opérationnel et les chefs d'entreprises le savent**. Il faut savoir que « 70% des jeunes issus de l'apprentissage sont embauchés dans les 6 mois qui suivent l'obtention de leur diplôme ». Ces jeunes sourient et voient l'avenir de manière positive. Je reste aujourd'hui convaincu qu'il faut **continuer à développer les liens entre jeunes et employeurs**, quel que soit le niveau d'études, du CAP au BAC+5.

70%  
des jeunes issus de  
l'apprentissage sont  
embauchés  
dans les  
6 mois qui  
suivent l'obtention de  
leur diplôme

Bien sûr, certains mettent aussi en avant les ruptures de contrats. Oui, elles existent. Mais elles sont variables selon les branches. Et je pense que les ruptures dépendent avant tout de l'accompagnement du jeune. Je me souviens d'une expérience que j'ai eue avec les Apprentis d'Auteuil, association qui s'occupe de jeunes particulièrement défavorisés. Ils ont mis en place un **médiateur entre le jeune, le Centre de Formation des Apprentis et l'entreprise**. Je me suis battu pour proposer la généralisation de ce type de projet. Au final, sur 20 jeunes, seulement 2 n'ont pas été au bout de leur apprentissage. Tous les autres ont eu leur CAP à la fin de l'année. Preuve que si on met les moyens pour les accompagner, ils réussissent !



## Loi CHERPION

La loi n°2011-893 du 28 juillet 2011, pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels, dite loi « CHERPION », apportait des modifications en matière d'accès à l'apprentissage et encadrait la pratique des stages. Elle visait à :

- Favoriser les contrats en alternance (contrat de professionnalisation et d'apprentissage),
- Encadrer les stages en entreprise,
- Créer le contrat de sécurisation professionnelle (CSP),
- Fixer une durée minimale pour la période de professionnalisation,
- Ajuster la préparation opérationnelle à l'emploi (POE),
- Développer les groupements d'employeurs.

Entretien de Gérard CHERPION

**PE :** Que pensez-vous des annonces faites par le gouvernement sur la relance de l'apprentissage ? Selon vous, quelles sont les perspectives ?

**GC :** Au-delà de l'objectif de 500 000 apprentis affiché par le Gouvernement d'ici 2017, il faut regarder ce qui se passe autour de nous et surtout il faut être réaliste. Il y a **trois fois plus d'apprentis en Allemagne** et 3 fois moins de chômage des jeunes. Le taux de chômage des jeunes est de 7% en Allemagne et s'élève à plus de 20% en France. L'apprentissage, ça marche en Allemagne et en Suisse. Alors, pourquoi pas en France ?

Parce qu'en France, il subsiste toujours un frein culturel et un problème de lisibilité et de stabilité du système ! Et il faut aussi que le carnet de commandes des entreprises soit rempli pour qu'elles puissent recourir à l'apprentissage. Or, on connaît la situation économique actuelle...

À mon avis, il faut jouer sur la fiscalité de l'entreprise et sur la **simplification des contrats de travail** qui s'avèrent trop compliqués pour les chefs d'entreprises. Ils sont freinés par un système de financement et des démarches administratives extrêmement complexes. Il faut savoir que les apprentis sont souvent employés dans de petites entreprises, donc dépourvues de Direction des Ressources Humaines. L'éventualité d'une rupture de contrat est plus qu'anxiogène. À mon sens, il faut simplifier les dispositifs, voire introduire une certaine souplesse du Code du travail... Les Codes en Suisse et en Allemagne sont bien plus lisibles pour tous ! Et les jeunes ou les salariés, à ma connaissance, ne souffrent pas autant du chômage qu'en France. Une meilleure lisibilité pour les chefs d'entreprises doperait selon moi le recours à l'apprentissage.

## IL EST DÉJÀ TEMPS DE CLÔTURER NOTRE DOSSIER...

Nous espérons qu'au fil de ces pages, l'apprentissage vous est apparu sous un jour nouveau et que toute la richesse de cette forme d'enseignement vous a séduit. Car même si aujourd'hui son image en France a évolué plutôt positivement, il subsiste encore de lourds freins culturels : beaucoup pensent à tort que l'apprentissage est une voie réservée aux « mauvais » élèves... À l'heure où de futurs ingénieurs l'empruntent pour accélérer leur entrée dans la vie active, il serait temps de se libérer des idées reçues.

**Soyons pragmatiques :** permettre aux jeunes de décrocher leur premier emploi plus facilement est la principale vertu de l'apprentissage... Un sésame précieux à l'époque actuelle ! Mais ce parcours nécessite

l'investissement de professionnels aguerris, à même d'accueillir le jeune dans l'entreprise et de l'y accompagner. **Transmettre ses compétences et faciliter l'entrée d'un jeune dans le monde professionnel**, c'est tout le rôle du tuteur. Alors si vous ne l'êtes pas encore, peut-être en avez-vous eu envie en lisant nos témoignages ?

**Car quoi de plus gratifiant que de contribuer à la formation d'un jeune et de lui mettre le pied à l'étrier ? Présence Énergies y a trouvé de l'optimisme et un bel exemple de solidarité intergénérationnelle, à partager avec vous.**





---

# Le soleil éclaire maintenant le jour et la nuit

Avec ENGIE, l'énergie est maintenant plurielle.

Premier acteur du solaire en France, ENGIE développe des solutions plus respectueuses de l'environnement pour favoriser **la transition énergétique**.

---

[engie.com](http://engie.com)

L'énergie est notre avenir, économisons-la !

## Mère de 3 enfants et plus : partir ou pas en retraite au 1<sup>er</sup> décembre 2016 ?

**Telle est la question !**

Depuis la réforme des retraites de 2010, l'échéance du 1<sup>er</sup> janvier 2017 est devenue l'objet de confusions, voire de fantasmes irraisonnés. Présence Énergies a décidé de faire le point pour vous.

### ❏ Que va-t-il se passer exactement ?

Les mères de 3 enfants ayant effectué 15 ans de service aux IEG pouvaient partir en retraite dès que ces deux conditions étaient remplies.

Les personnes vérifiant ces deux critères **avant le 01/01/2017** conserveront leur droit de partir à la retraite quand elles le souhaitent mais, à partir de cette date, le calcul de la pension sera beaucoup **plus désavantageux**.

Jusqu'ici, les paramètres de calcul de la pension étaient fixés soit à la 15<sup>ème</sup> année de carrière, soit à la naissance du 3<sup>ème</sup> enfant. A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2017, ceux-ci seront pris **à la date « normale »** de départ en retraite, soit entre 60 et 62 ans (ou plus tôt si d'autres anticipations sont applicables).

Pour celles qui n'auront pas 3 enfants et 15 ans de service au 1/1/2017, le droit à départ anticipé **disparaît purement et simplement**.

Sauf à avoir quasiment 60 ans fin 2016, il en résulte une minoration importante du taux de liquidation.

*Le simulateur de la CNIEG permet de faire le point sur sa situation.*

### ❏ Alors, vaut-il mieux partir au 1<sup>er</sup> décembre 2016 ?

Pas forcément ! La salariée doit veiller à prendre en compte sa situation actuelle et ses projets d'avenir qu'ils soient personnels, familiaux ou professionnels. **Il est utile de se poser quelques questions avant de prendre une décision, comme par exemple :**

- Quelles sont ma situation professionnelle et mes perspectives d'évolution ?
- Ai-je un projet de vie précis pour ma retraite, partagé avec mes proches ?
- Quel sera l'impact de ce départ anticipé sur mes revenus ?
  - *Attention : la baisse de revenu (en particulier la perte des primes et variables) a un impact patrimonial à long terme, qui peut venir contrarier certains de vos projets (achat immobilier, financement d'études, ...)*
- Le niveau de pension sera-t-il supportable ?
  - *Pour les plus jeunes, le niveau de pension très faible peut être dissuasif.*
- N'ai-je pas intérêt finalement à rester en activité ?
  - *Si vous restez en activité, votre salaire servant de référence au calcul de la pension va évoluer (échelons d'ancienneté, NR). Vous retrouverez donc plus rapidement le montant en euros de la pension que vous auriez eue en partant avant 2017, par rapport à l'évolution du seul taux de liquidation.*

**QUEL QUE SOIT LE CAS DE FIGURE, IL S'AGIT D'UN CHOIX ÉMINEMMENT PERSONNEL POUR LEQUEL IL NE SAURAIT EXISTER DE RÉPONSE TOUTE FAITE.**

\*Durée de carrière requise, coût de la décote et âge d'annulation de la décote. Ces paramètres deviennent progressivement plus défavorables.



J'AI EU DEUX ENFANTS,  
ET J'AI ENCORE UN  
MARI QUI SE PREND  
POUR UN ENFANT...  
CA COMPTE OU PAS?...



### Cumul emploi-retraite : attention !

Il reste possible, sous certaines conditions, de cumuler votre retraite avec un nouvel emploi. Les statuts d'indépendant ou d'auto-entrepreneur sont à privilégier, car non-soumis aux règles de cumul de revenus ou d'âge prévues pour les salariés.

Cependant, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015, les cotisations retraites versées dans le cadre de cette nouvelle activité **ne permettent plus d'acquérir de nouveaux droits**, quel que soit le régime auquel le nouvel emploi est soumis.

### Et les pères dans tout ça ?

Formellement, depuis 2005, le statut parle des parents, et non plus seulement des mères. Cependant, les conditions sont très difficiles à remplir pour les pères. Ainsi, **ils doivent avoir interrompu, pour chacun de leurs 3 enfants, leur activité pendant 2 mois entre la 4<sup>ème</sup> semaine avant la naissance et le 36<sup>ème</sup> mois après**. Si les mères valident de fait cette condition grâce au congé maternité, les pères ne disposent que du congé paternité (11 jours) et des congés parentaux ou sans solde (RTT, congés annuels et CET étant exclus). Le temps partiel peut être pris en compte ... seulement si la réduction est d'au moins 10 % du temps de travail. Les 32h ne suffisent donc pas !

De plus, si la mère relève du régime général, c'est elle seule qui aura droit aux bonifications (trimestres supplémentaires). Cela ne s'applique pas si la mère relève d'un régime spécial ou de la fonction publique.

Du fait de toutes ces conditions, le nombre de pères pouvant bénéficier de ce dispositif est donc extrêmement faible...



### Les « to do list » : pour ne rien oublier

Qui n'a jamais dit : « zut, j'ai oublié d'appeler pour prendre rendez-vous », ou encore « j'ai oublié de passer au pressing » ? Qui ne s'est jamais senti débordé par mille petites choses qu'il lui restait à faire ? Une solution peut vous aider à mieux gérer vos tâches au quotidien : les « to do list » (ou liste de choses à faire). Votre magazine vous aide à y voir plus clair dans la jungle des outils disponibles sur internet et en profite pour vous donner des conseils pour bien gérer vos listes.

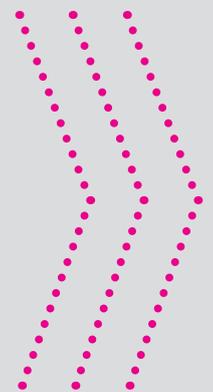
**R**assurante, la « to do list » est un outil efficace de gestion du temps et du stress. À condition de savoir bien l'utiliser. Et de ne pas la confondre avec l'agenda qui reste un instrument de pilotage à l'horizon de la semaine ou du mois.

#### Comment bien gérer votre liste de choses à faire ?

- 1 **Listez** de préférence **les mini-tâches** qui prennent entre 2mn et 30 mn maximum.
- 2 **Organisez les listes de tâches**, en classant ces dernières par thématiques.
- 3 **Rassemblez les tâches** qui se ressemblent.
- 4 **Alternez les tâches** intellectuelles et les tâches manuelles.
- 5 **Faites en premier** les tâches les plus **difficiles** ou qui vous motivent le moins.

#### Comment vous y retrouver dans la multitude d'outils disponibles sur Internet ?

Pour gérer vos tâches au quotidien, soit vous êtes adeptes du papier, soit vous faites le choix du numérique et un large éventail d'outils s'offre alors à vous : Todoist, Any.do, Taskify... Les gestionnaires de tâches sont nombreux et proposent tous une vision différente de la gestion des tâches. Petit tour d'horizon des outils que nous avons sélectionnés pour vous, assortis de leurs principales caractéristiques.



## Outils pour gérer votre «to do list» avec leurs principales caractéristiques

### Nom de l'outil

### Descriptif



Gestionnaire de tâches qui vous permet de rester concentré et motivé en vous rappelant vos priorités, vos notes, vos objectifs et autres informations.

<http://www.toodledo.com>



Permet de créer de nombreuses listes qui pourront ensuite être gérées très facilement. Ces listes existent autant pour la gestion d'un projet que de petites choses basiques. A vous d'inventer votre liste !

<http://www.todolisto.com>



Trello est un bon mix entre les outils complexes et les outils simplistes. Il permet de gérer ses tâches sans perdre de temps, tout en proposant des outils de gestion collaborative et une multitude d'options pour chaque tâche ajoutée.

<https://www.trello.com>



Qui n'a pas posé de post-it au-dessus de son bureau ou sur son réfrigérateur avec des messages du type "Acheter du lait"? Cette application, derrière son aspect ludique, est un puissant gestionnaire de tâches. Elle permet de gérer les tâches en associant de manière facultative à chaque tâche créée un certain nombre d'attributs : une échéance, une durée estimée, des mots-clés (pour la retrouver ensuite), un lieu avec Google Maps.

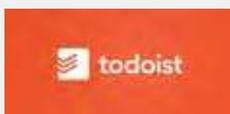
Vous pouvez gérer vos tâches de n'importe où : rappel par email, SMS ou messagerie instantanée, partage des tâches, accès depuis un téléphone portable. Remember The Milk est sans aucun doute l'une des meilleures solutions.

<https://www.rememberthemilk.com>



L'interface est claire et intuitive. Il suffit par exemple de barrer une tâche avec le doigt pour la marquer comme réalisée, et de secouer le téléphone pour effacer de la liste les tâches effectuées. C'est gratuit, simple et amusant.

<https://www.any.do>



Todoist est un gestionnaire de tâches en ligne facile à utiliser. Cette application, disponible sur toutes les plateformes imaginables (sur 13 plateformes en tout cas), gère les tâches à accomplir, même hors ligne.

Elle est simple à utiliser, le design est agréable et épuré et elle permet de :

- Classer les tâches par projet et/ou ordre de priorité
- Partager le contenu avec d'autres utilisateurs pour les projets en équipe
- Visualiser notre productivité
- Recevoir quotidiennement une liste de choses à faire pour la journée... et plus encore !

Todoist est une application que l'on peut télécharger gratuitement. Toutefois il existe des versions Premium et Business qui offrent quelques fonctions supplémentaires pour 28,99 € par année, soit moins de 2,5 €/mois !

<https://www.todoist.com>



A stylized map of Europe is shown in light blue and white, with a network of blue circuit lines overlaid. The lines connect various points across the continent, symbolizing an interconnected electrical grid. The background is a solid light blue color.

# Le réseau de l'intelligence électrique

MUTUALISER L'OFFRE  
ET LA DEMANDE  
D'ÉLECTRICITÉ POUR  
QUE TOUTE L'EUROPE  
Y TROUVE SON COMPTE.

Les interconnexions qui relient le réseau français à 33 pays européens offrent des opportunités d'échanges d'électricité essentielles pour un système électrique économique, sûr et propre.

Retrouvez tous les projets RTE sur [rte-france.com](http://rte-france.com)

A square QR code is located in the bottom left corner of the page, providing a digital link to more information.

Pour plus  
d'informations  
FLASHÉZ-MOI !

Le réseau de l'intelligence électrique

The logo for RTE (Réseau de Transport d'Électricité) is a blue circle containing the white text 'Rte'.

Rte

## Mélancolie d'Emmanuel Berl

### Henri Raczymow

• NRF – Gallimard

La prose dense et dynamique de Henri Raczymow est consacrée à un intellectuel hors norme, écrivain et référence du XX<sup>e</sup> siècle, tombé depuis quelques décennies au purgatoire des idées et des notoriétés d'un temps désormais dévolu aux seuls people télévisuels. Et pourtant, Emmanuel Berl côtoya Marcel Proust qui lui balança un jour, de colère, sa pantoufle à la figure ; il fut l'ami d'Aragon, de Drieu et de Malraux. Juif, il écrivit les premiers discours de Pétain en 40 (« Je hais ces mensonges qui nous ont fait tant de mal », c'était lui !).

Personnalité controversée, il fut marié entre autres avec la chanteuse Mireille, connue pour son petit conservatoire. Jeune, il avait refusé d'être agrégé, parce que survivant à des proches talentueux et normaliens, son oncle Emmanuel Lange et son cousin Henri Franck, lesquels disparurent en pleine force de l'âge. Non il ne deviendrait pas professeur au Collège de France, lui le rescapé de la tuberculose. Ce refus d'être n'allait toutefois pas le priver d'affirmer une plume reconnue, même incontestée au siècle passé (Sylvia, Il fait beau allons au cimetière). Un témoignage intrigant d'un être aux multiples facettes, qui complète avec utilité les entretiens déjà réalisés sur lui, par Jean d'Ormesson et Patrick Modiano. Mélange d'ombre et de lumière, de contradictions et de génie.

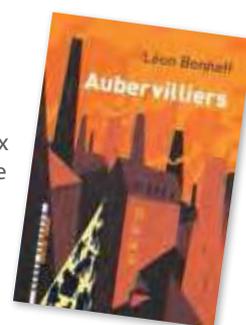


## Aubervilliers

### Léon Bonneff

• Editions de l'Arbre vengeur

Léon Bonneff était avec son frère Maurice un écrivain spécialisé dans la description des milieux ouvriers et de leurs conditions de vie. Tous deux furent tués à la guerre, en 1914. Aubervilliers est une peinture réaliste et intime du quotidien de cette proche banlieue parisienne, près du carrefour des quatre chemins où régnait d'antan un bal populaire. La misère côtoie le malheur, l'humiliation et les dégâts causés par l'alcool. Les enfants partent travailler dès le plus jeune âge ; faute de décrocher son certificat, la petite ira gagner sa vie dans la boyauderie. Les relations sont humbles, parfois rudes. A l'âge de la dépendance, le vieil homme partira à la maison de Nanterre finir sa vie, auprès des pauvres, des vagabonds, malades et marginaux. En fait non, sa vie il l'abrègera, même si le voisinage lui fait de temps en temps la visite le dimanche après-midi. On travaille aux abattoirs, la campagne n'est pas loin mais paysans et ouvriers s'ignorent parfaitement. Bientôt, les patrons vont soudoyer quelques éléments pour la création d'un syndicat libre, évidemment sous la coupe des employeurs : adhésion obligée, à défaut le renvoi. Un univers brutal et inhibant. Aubervilliers est une fresque d'un temps de peine et d'oppression. Où l'avenir se conjugue toujours dans la pesanteur du temps présent.



## Rien où poser sa tête

### Françoise Frenkel

• L'arbalète Gallimard

Françoise Frenkel est née en Pologne. Après des études à la Sorbonne, elle créera la première librairie française à Berlin, dans les années 20. Elle y recevra les plus grands, tel Roger Martin du Gard ou Colette. Mais vient le temps de la guerre, le retour obligé en France. Nouveau séjour à Paris, puis de nouveau la fuite vers Avignon, Vichy et enfin Nice, où un semblant de vie renaît. Il faudra cependant fuir encore, vers Annecy, avant l'emprisonnement, et enfin la Suisse où elle parvient à trouver le salut. Reconnue par les autorités d'avant-guerre pour son rôle dans la diffusion de la langue française, elle a laissé ses précieuses affaires dans un garde-meubles parisien, ce qui lui vaudra d'être indemnisée bien des années plus tard. Sa vie, elle la devra à des gens formidables, simples anonymes héroïques et courageux, prêts à toutes les audaces, à tous les trésors d'imagination pour sauver cette ambassadrice de la culture française des griffes de l'occupant et des autorités. Elle collectionnera les logements, parfois aussi les cachettes les plus subtiles. On découvre comment utiliser un mariage blanc avec un vieux bougre, pour glaner son identité. Dans son malheur et sa détresse, Françoise a bénéficié aussi de beaucoup de chance. Elle disparaît après la guerre : un véritable personnage mystérieux, à la Modiano, lequel immanquablement rédigera la préface à son récit. Ce livre est un bien précieux, pour la mémoire des hommes. Et notre plus grand plaisir.





# LE PROGRÈS C'EST DE N'OUBLIER PERSONNE

Tarifs sociaux de l'énergie, contribution à la rénovation de l'habitat social, sensibilisation aux économies d'énergie... Au niveau national, les 380 conseillers solidarité d'EDF Collectivités agissent en lien étroit avec les travailleurs sociaux et traitent plus de 600 000 demandes par an pour trouver des solutions à la précarité énergétique.

[collectivites.edf.com](http://collectivites.edf.com)

