



Gare au phishing !

p. 28

100% ÉNERGIES

Le trimestriel des adhérents de la CFE Énergies
N° 899 | hiver 2017-2018



Droits familiaux

Tout ce qui va changer ! p. 15

04 LES ACTUS

Quoi de neuf dans les Industries Électriques et Gazières ?

26 À VOS DROITS

Vous prendrez bien un CPF ?

31 FORMATION

2017, une année exceptionnelle



Sommaire

p. 04

LES ACTUS

Cette rubrique vous livre les principales actualités des entreprises des Industries Électriques et Gazières.

p.04

BRANCHE

- Activités sociales des IEG : évolution des moyens bénévoles

p.05

ENN

- 1^{er} plan de licenciements économiques dans les IEG !

p.06

TERRITOIRES

- SYNELVA : une formation « Syndicalement vôtre, spéciale ELD »

p.08

EDF

- Charbon : un tournant pour Le Havre et Cordemais ?
- Enedis : élection des administrateurs salariés au Conseil de Surveillance

p.10

ENGIE

- Approvisionnement en gaz naturel : attention fragile !

p.12

FÉDÉRATION

- Résultats des élections CMCAS

p.24

POLITIQUES

- Une PPE électrique qui doit plus que la lumière

p.25

INTERNATIONALES

- Connaissez-vous nos spécialistes API ?

p. 15

LE DOSSIER

Droits familiaux : tout ce qui va changer !

p. 26

À VOS DROITS, PRÊTS, PARTEZ !

Vous prendrez bien un CPF ?

p. 27

CULTURE

p. 28

RESTEZ BRANCHÉS !

Gare au phishing !

p. 31

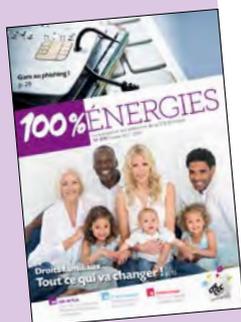
FORMATION

2017, une année exceptionnelle

100 % ÉNERGIES

N°899 - DÉCEMBRE 2017

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 :** Héléne LOPEZ • **Secrétaire de rédaction :** Karina AOUES • **Comité de rédaction :** Hamid AIT-GHEZALA, Didier BOULAY-CLAVIERIE, Stéphane CHÉRIGÉ, Hervé DESBROSSES, Alexandre GRILLAT, Pascal JACQUELIN, Dominique LABOURÉ, Florent LATREILLE, Patrick LECHARPENTIER, Nathalie LEPLATOIS, Héléne LOPEZ, Manuela OLRY, Éric VALBOUSQUET • **Ont participé à ce numéro :** Christophe AGOGUÉ, Hamid AIT-GHEZALA, Yves BÉNEY, Laurent CARLES, Micheline CAPOCCI, Stéphane CHÉRIGÉ, Hervé DESBROSSES, Olivier GLORIAN, Alexandre GRILLAT, Jean-Baptiste GROIZEAU, Dominique LABOURÉ, Nathalie LAVENS, Philippe LAZZAROTTO, Christine LÉ, Patrick LECHARPENTIER, Nathalie LEPLATOIS, Héléne LOPEZ, Christophe MOLEY, Elizabeth NEAU, Éric VALBOUSQUET • **Photos :** Johnny Greig/iStock ; weerapat/Fotolia ; EDF ; Port of Zeebrugge ; Viacheslav Iakobchuk/Fotolia ; Lightfield Studios/Fotolia ; Halfpoint/Fotolia ; Highwawsturz/Fotolia ; Make/Story Studio/Fotolia ; Tonefotografia/Fotolia ; Graf Vishenka/Fotolia ; Kasto/Fotolia ; CFE Énergies. • **Conception/réalisation :** SPÉCIFIQUE • **ISSN :** 2557 4612 • **N° de commission paritaire :** 0621S06880 • **Dépôt légal :** 2011 • **Impression :** Imprimerie de la Centrale Lens • **Prix de l'abonnement :** 76,22€ • **Imprimé sur du papier 100 % recyclé**





montré avec votre mobilisation votre détermination à faire progresser nos idées. Ainsi, notre Fédération a conforté sa deuxième place chez les salariés.

Notre travail continue. Grâce à notre réseau au sein de la Fédération syndicale européenne de l'industrie à laquelle nous avons adhéré en 2012, nous avons pu influencer sur le document de position qui sera remis à la Commission européenne. Les grandes lignes de notre Livre vert du printemps 2017 sont en effet reprises par IndustriAll European Trade Union. Comme le secteur de l'énergie relève tant du champ industriel que du service public, le Conseil National a voté le 14 décembre l'adhésion de notre Fédération au pendant service public d'IndustriAll, à savoir EPSU. Car, sur ce sujet comme sur beaucoup d'autres, il est clair désormais que la balle est au niveau européen voire international, et ce sont bien les normes européennes et internationales qui nous permettront de contrer les régressions sociales en France.

Bien entendu, combattre les régressions ne signifie nullement refuser toute évolution, toute discussion. Notre ADN syndical nous conduit à être ouverts au dialogue et à la prise en compte des évolutions de l'environnement, à la condition que ces évolutions visent à maintenir et développer l'emploi et les compétences en France. Toutes les évolutions jugées nécessaires par les employeurs doivent faire l'objet de discussions en amont et ne doivent en aucun cas être décidées de manière unilatérale sans concertation, ce qui serait un déni de démocratie sociale.

Les mois et les années qui s'annoncent vont mener à l'ouverture de nombreux chantiers de discussions et de négociation, tant au niveau de notre branche professionnelle qu'au niveau interprofessionnel. La Fédération aura donc besoin de savoir qu'elle peut compter sur vous, comme vous pouvez compter sur elle pour vous défendre.

William VIRY-ALLEMOZ
Secrétaire Général de la CFE Énergies

UNE VICTOIRE POUR LE MONDE SYNDICAL

Un grand homme politique français, récemment célébré par le Président de la République, déclarait : « Il faut savoir ce que l'on veut. Quand on le sait, il faut avoir le courage de le dire ; quand on le dit, il faut avoir le courage de le faire. » Il s'agit de Georges Clemenceau. Souvenez-vous, lors de la campagne électorale de novembre 2016, nous savions ce que nous voulions : être 100 % libres, communiquer librement auprès des salariés que nous défendons, résister aux pressions des entreprises. Attaqués devant les tribunaux pour nous interdire de communiquer, nous avons finalement gagné notre combat pour la liberté d'expression grâce aux verdicts de la Cour de Cassation qui a rappelé qu'il s'agit d'une liberté fondamentale. Ce n'est pas seulement une victoire pour la CFE Énergies et l'UNSA Énergie, c'est une victoire pour tout le monde syndical.

C'est ce même courage, cette même obstination qui a conduit notre action pour les élections CMCAS de novembre. La campagne menée sur le terrain par nos militants a été remarquable. Nous avons montré qu'avec peu de moyens, il est possible d'offrir des prestations de qualité, utiles, ouvertes à tous et au bénéfice de l'économie nationale. Vous avez

Activités sociales des IEG

ÉVOLUTION DES MOYENS BÉNÉVOLES

À l'heure où nous écrivons ces lignes, la négociation d'un accord de Branche sur les moyens bénévoles dédiés aux activités sociales des IEG est terminée. Votre Fédération Énergies a veillé à limiter les tendances restrictives des employeurs. Point d'étape.

Cette négociation de Branche s'est inscrite dans la continuité de la concertation sur le financement des activités sociales (révision de l'article 25 du statut des IEG). Elle devait se conclure lors de la Commission Paritaire de Branche (CPB) du 19 octobre dernier, mais c'était sans compter sur le rapport de force instauré par l'inter-fédérale...

Les employeurs ont finalement fait de nouvelles propositions concernant :

- les volumes d'heures de détachement qui demeuraient insuffisants (heures allouées aux Administrateurs en CA¹ de CMCAS², heures nécessaires au fonctionnement des Commissions, des activités de proximité...)

- les moyens supplémentaires pour faire fonctionner le CA de la CCAS³ et le Comité de Coordination des CMCAS.

Un ensemble de nouvelles règles a été proposé, communes à toutes les entreprises de la Branche, concernant l'aide financière des employeurs allouée aux locaux tertiaires dédiés aux activités sociales (siège et antennes de CMCAS). Un nouvel accord a été soumis à la signature des syndicats le 21 décembre. Si cet accord était signé, les dispositions suivantes seraient actées à partir du 1^{er} janvier 2018 :

- mise à disposition d'un pot d'heures à la main de chaque fédération syndicale pour animer et coordonner les activités sociales exclusivement. Ce sont

des administrateurs élus qui bénéficieraient de ces heures. En contrepartie, les volumes d'heures pour l'ensemble des administrateurs seront quasiment divisés par deux (passage de 24 jours/an/administrateur à 13 jours),

- suppression du terme « SLVies » dans ce projet d'accord remplacé par « activités de proximité »,
- établissement de conventions tripartites pour les détachés sociaux (administrateurs/employeurs/Fédération syndicale) et non bipartites (administrateurs/employeurs).

Au final, la CFE Énergies a obtenu un pot d'heures à la main de chaque fédération syndicale. Elle a contribué à augmenter à 13 jours le volume d'heures pour les administrateurs (au lieu de 12 jours au début de la négociation) et à la mise en place d'un parcours des détachés Activités Sociales.

1. CA : Conseil d'Administration
2. CMCAS : Caisse Mutuelle Complémentaire d'Action Sociale
3. CCAS : Caisse Centrale d'Activités Sociales

■ MOYENS BÉNÉVOLES MIS À DISPOSITION DES ACTIVITÉS SOCIALES : DE QUOI PARLE-T-ON ?

- Des autorisations d'absences des administrateurs des CMCAS, de la CCAS et du comité de coordination des CMCAS.
- Des autorisations d'absences de correspondants dédiés aux activités de proximité (SLVies) et au fonctionnement des commissions.
- Des autorisations d'absences des salariés concourant au convoyage, à l'encadrement dans les centres de vacances et à l'organisation d'événements nationaux et locaux.
- De la mise en place d'un dispositif spécifique aux administrateurs prépondérants (détachés sociaux à 50 ou 100 %) de la CCAS et des CMCAS.
- Des dispositions relatives aux moyens immobiliers tertiaires (sièges des CMCAS et antennes) ayant pour objectifs :
 - d'unifier le référentiel applicable à toutes les CMCAS,
 - d'optimiser les surfaces occupées et de réduire progressivement les écarts entre CMCAS, de redéfinir une règle de facturation des loyers qui tienne compte du caractère social des activités des CMCAS, tout en garantissant aux bailleurs le règlement de ces factures.

1^{er} PLAN DE LICENCIEMENTS ÉCONOMIQUES DANS LES IEG !

ENEL France, filiale française d'ENEL, a été créée en janvier 2007. Son activité première était basée sur la commercialisation d'électricité aux clients industriels. ENEL France s'est développée jusqu'en 2012 pour atteindre une cinquantaine de salariés. Puis, la situation de l'entreprise s'est

dégradée avec des pertes de plus de 20 millions d'euros en 2014. Les effectifs sont tombés à trente sept fin 2014. Un plan de départs volontaires a été mis en œuvre début 2015. En octobre 2015, alors que l'entreprise ne comptait plus qu'une quinzaine de salariés, elle affichait sa volonté de se retirer de France et de trouver un repreneur. La filiale du groupe italien a été rachetée en décembre 2016 par LUCIA Holding qui a ainsi créé une filiale d'Energies Libres : Energies Libres Grands Comptes. Cet été 2017, l'entreprise a perdu son principal client représentant 60 % de son portefeuille, ce qui a précipité sa volonté de cesser ses activités malgré une garantie sociale arrivant à échéance fin avril 2018. Au lendemain de la signature des ordonnances de la nouvelle loi travail, l'entreprise a lancé un projet de licenciement de ses six derniers salariés.



UNE NOUVELLE LOI TRAVAIL

Depuis 2014, les militants de l'alliance CFE UNSA Énergies, soutenus par la Fédération et les syndicats CFE Énergies d'Île-de-France, ont défendu les salariés, lancé un droit d'alerte économique, soutenu des reclassements dans notre branche des IEG, accompagné des départs volontaires, etc. Mais la nouvelle loi travail et la volonté évidente des différents employeurs de privilégier les résultats financiers ont mené à la mort de l'entreprise et au licenciement de ses six derniers salariés.

UNIPER¹ : DES ÉLECTIONS À REBONDISSEMENTS !

Souvenez-vous : après moult épisodes et décisions de l'Inspection du travail, les élections CE/DP² ont été organisées à UNIPER le 8 juin 2017. Cependant mi-septembre, elles ont été partiellement annulées par décision de justice pour fraude. Plus d'une centaine de votes avaient en effet été émis en un temps record, depuis

une même adresse IP située dans les locaux de la CGT. De nouvelles élections ont eu lieu le 19 décembre. L'alliance CFE UNSA Énergies a conforté son score de juin dernier en obtenant 24,1 % des suffrages et se maintient en tant que 2^e organisation syndicale tous collèges confondus. L'équipe militante représentant l'alliance CFE UNSA Énergies

continue à tenir des positions courageuses au sein de cette entreprise en difficulté.

1. UNIPER a connu trois plans de sauvegarde de l'emploi ces cinq dernières années. Depuis novembre 2013, l'effectif a été réduit de plus de 300 salariés (environ 550 à ce jour). Les résultats financiers de 2016 continuent de fragiliser l'entreprise.
2. CE/DP : Comité d'Établissement ou Comité d'Entreprise/Délégués du Personnel.

SYNELVA : UNE FORMATION « SYNDICALEMENT VÔTRE, SPÉCIALE ELD¹ »

La toute nouvelle équipe de dix militants de l'Alliance CFE UNSA Énergies de SYNELVA, avec ses deux délégués syndicaux CFE et UNSA, a participé « à domicile » à la formation « Syndicalement vôtre » du 2 au 4 octobre 2017. Cette session était d'un genre un peu particulier puisqu'elle a été adaptée aux attendus

locaux et aux spécificités de SYNELVA. Rappelons que cette entreprise est principalement une Entreprise Locale de Distribution (ELD) d'électricité, exerçant ses activités autour de Chartres. Les représentants de l'Alliance CFE UNSA Énergies avaient gagné les élections de représentativité de novembre 2016 et remporté tous

les sièges CE/DP². Le concept de cette formation « sur mesure » a été jugé très satisfaisant par les participants et il pourra être reproduit pour un grand nombre d'autres ELD ou d'entreprises non nationalisées. À suivre donc...

1. ELD : Entreprise Locale de Distribution
2. CE/DP : Comité d'Entreprise/Délégués du Personnel

« SYNDICALEMENT VÔTRE » TRAVERSE L'ATLANTIQUE



« Syndicalement vôtre » a accosté en Guyane. Forte d'un développement syndical très important, l'équipe militante de l'Alliance CFE UNSA Énergies de la Guyane a organisé sa première session à Cayenne du 24 au 26 octobre 2017. Cette formation de trois jours a permis de découvrir le syndicalisme à travers l'histoire, les fédérations CFE et UNSA Énergies, les principes de l'Alliance et les instances représentatives du personnel. Trois journées très denses et enrichissantes pour tous... mais aussi très conviviales ! De « Syndicalement vôtre » à « Amicalement vôtre », il n'y a qu'un pas !



Être à la fois jeune et SFT C'EST POSSIBLE !

Quel a été ton parcours avant de devenir Secrétaire Fédéral Territoire (SFT) ?

Je suis entré dans les IEG en 2005 à Gaz de France Distribution comme jeune technicien supérieur. En 2009, j'ai intégré, au moment de sa création, le bureau d'exploitation gaz GRDF à Orléans. Puis j'ai rejoint en 2014 ERDF, aujourd'hui rebaptisé Enedis. Une façon de mesurer ma capacité d'adaptation à un nouveau métier... C'est là que j'ai accepté un premier mandat de RS CE¹. En 2016, je me suis lancé dans l'aventure « Ebullescence », une initiative de la CFE Énergies pour construire l'avenir avec les nouvelles générations. J'ai compris que je devais encore m'engager pour influencer sur l'entreprise. J'ai saisi une opportunité et voulu relever un nouveau défi : préparer les élections professionnelles en acceptant un détachement à plein temps, en juillet 2016. Porté par l'expérience « Ebullescence », j'ai proposé ma candidature au poste de Secrétaire Fédéral Territoire pour l'Île-de-France et le Centre.

Quelles sont tes missions au sein de la Fédération ?

J'ai un rôle d'animation auprès des présidents et trésoriers des syndicats de mon territoire pour garantir le respect des dispositions légales et réglementaires. Je veille à la bonne application des procédures internes de la Fédération Énergies. Je peux aussi intervenir auprès des militants



JEAN-BAPTISTE GROIZEAU

33 ans, le plus jeune Secrétaire Fédéral Territoire Île-de-France - Centre

sur des sujets comme les élections CMCAS², en étant impliqué dans leur organisation (dépôts de listes, professions de foi et soutien lors d'opérations de notoriété). Je contribue aux travaux et aux actions initiés par la Fédération. Je m'engage évidemment dans le développement de la CFE Énergies, notamment dans les ENN³. Il peut même parfois m'arriver de représenter la CFE Énergies sur mon territoire, à l'externe. Ce que j'apprécie le plus, au-delà de la richesse de mes missions, c'est la proximité avec l'ensemble des militants. J'ai déjà pu échanger avec eux (mais pas encore avec tous) et je les remercie pour leur accueil.

Peux-tu nous parler de tes dernières expériences ?

J'ai participé activement aux mouvements sociaux contre

la réforme de la loi travail qui ont eu lieu au mois de septembre. J'ai aussi défilé le 28 septembre, aux côtés de nos retraités, pour la défense de leur pouvoir d'achat. Une journée, à l'initiative de l'UNIR⁴, à laquelle il était important de participer. Plus récemment, j'étais auprès d'eux en région Centre pour une journée qui leur était consacrée, organisée par le syndicat Orléans-Chartres, autour du thème du numérique. J'ai d'ailleurs relayé ces événements sur Facebook à la page « Militants 2.0 CFE Énergies ». Et vous pouvez, si vous en avez envie, me suivre sur Twitter @jbGroizeau.

1. RS CE : Représentant Syndical au Comité d'Entreprise

2. CMCAS : Caisses Mutuelles Complémentaires et d'Action Sociale

3. ENN : Entreprises Non Nationalisées

4. UNIR : Union Nationale Interprofessionnelle des Retraités

UN TOURNANT POUR LE HAVRE ET CORDEMAIS ?



Les sites de production du Havre (à gauche) et de Cordemais.

Le parc charbon d'EDF arrive à une période charnière de son histoire. Des perspectives diamétralement opposées se profilent à l'horizon : soit tout s'arrête en 2022, soit les deux sites de production du Havre et de Cordemais prennent un nouveau départ. La CFE Énergies plaide en faveur d'une transition industrielle innovante, assortie d'un pacte social ambitieux ! Une évolution qui sera possible à certaines conditions.

La CFE Énergies veut croire que le rapprochement des Unités de Production du Havre et de Cordemais, annoncé récemment en Comité Central d'Entreprise, sera le point de départ d'une nouvelle aventure humaine autour d'un projet industriel porteur d'avenir. Mais pour convaincre le monde politique, les médias et la société dans son ensemble, ces unités devront répondre à plusieurs impératifs :

- **être utiles et performantes**

La recherche d'une sécurisation de l'approvisionnement électrique rend indispensable un parc thermique au-delà de 2022. Satisfaire le service attendu suppose avant tout un parc de production disponible. Cet incontournable impose

une exploitation et une maintenance de haut niveau, exercées dans des conditions de sécurité optimales.

- **être acceptables et innovantes d'un point de vue environnemental**

L'atteinte d'une empreinte carbone inférieure à celle des cycles combinés gaz – qui constitue une référence pour un parc thermique éco-responsable – devrait en toute logique rendre le « palier charbon » acceptable. Cet objectif semble de plus en plus réaliste et les premiers résultats des essais et études portant sur la combustion de déchets verts en attestent. La possibilité de dupliquer ce modèle de conversion industrielle à d'autres centrales, notamment à l'international, constituera sans

aucun doute un levier pour définitivement convaincre de la pertinence de cette filière industrielle. C'est pourquoi la CFE Énergies appuie ce projet répondant aux deux défis nationaux du moment : la création d'emplois industriels et la réduction des émissions de gaz à effet de serre.

- **être réalistes économiquement**

La rentabilité de cette nouvelle filière de conversion pour la combustion partielle de déchets verts, proche des coûts actuels de production, ne doit pas être pénalisée par une taxe carbone « franco-française » portant uniquement sur la production électrique.

Ce rapprochement des Unités du Havre et de Cordemais doit être le début de cette révolution industrielle qui repose sur la forte mobilisation des salariés de ces deux sites. Tout le personnel de Cordemais et du Havre vit depuis la COP 21 avec une pesante menace de fermeture de leur unité de production, qui serait inéluctable sans l'ambition d'une transition industrielle innovante que votre Fédération réclame. Une décision claire sur l'industrialisation du procédé de densification et de combustion des déchets verts, accompagnée d'un engagement du ministère du Développement durable sur la pérennisation des sites, est indispensable. Il s'agit d'une attente extrêmement forte des Havrais et des Cordemaisiens qu'il ne faudrait pas décevoir.

ENEDIS : ÉLECTION DES ADMINISTRATEURS SALARIÉS AU CONSEIL DE SURVEILLANCE

L'élection des administrateurs salariés au Conseil de Surveillance d'Enedis a eu lieu du 5 au 12 octobre derniers. Les salariés ont élu leurs cinq représentants qui siègent à cette instance de gouvernance, également composée des représentants de la Direction d'Enedis, de son actionnaire EDF et de l'État. La CFE Énergies maintient son siège et est à nouveau la seule organisation à progresser, comme le montrent les résultats dans le tableau ci-dessous.

Isabelle CHEVALIER est la nouvelle administratrice salariée, parrainée par la CFE Énergies soutenue par l'UNSA. Elle portera les ambitions et les valeurs de votre Fédération, dans l'intérêt des salariés d'Enedis et de ses missions de service public.

Avec des résultats en progression de 9,4 points sur l'ensemble des collèges par rapport à 2012, la CFE Énergies confirme sa place de deuxième organisation syndicale chez Enedis et sa première place chez les cadres.



RÔLE ET COMPOSITION DU CONSEIL DE SURVEILLANCE

Le Conseil de Surveillance assure la supervision économique de l'entreprise Enedis. Il est composé de 8 membres désignés par l'Assemblée Générale des actionnaires, de 2 représentants de l'État et de 5 représentants des salariés. Il se réunit aussi souvent que l'intérêt de la société l'exige et au moins une fois tous les 2 mois.

	FO	CFDT	CGT	CFE Énergies
Pourcentage des voix	11%	16,5%	49,5%	23%
Évolution par rapport à 2012	↘ -17%	↘ -2,2%	↘ -5,5%	↗ +9,4

Approvisionnement en gaz naturel

ATTENTION FRAGILE !



Après avoir vendu son activité d'exploration et de production, ENGIE a confirmé la cession de son activité amont du GNL¹, incluant la filiale Gazocéan chargée du transport du gaz naturel par méthanier. Une opération qui va à l'encontre des engagements de service public du Groupe et qui fragilise la sécurité d'approvisionnement énergétique de la France.

En cédant ces activités, ENGIE fait une entorse au contrat de service public signé le 6 novembre 2015 avec l'État. De ce fait, le Groupe s'assoit également sur le Code de l'énergie.

Or, ce type de décision ne peut être pris sans l'accord de l'État, qui prouve une nouvelle fois son absence de vision stratégique et son unique préoccupation pour les dividendes perçus. Pourtant, dans le cadre de ses obligations de service public, les engagements d'ENGIE sont clairs et le Groupe doit notamment :

- « conserver un portefeuille d'approvisionnement diversifié en gaz naturel, notamment sous forme liquéfiée, fondé sur (...) une capacité de production [de gaz] propre (...) »,
- « maintenir la diversification géographique de ses approvisionnements destinés au marché français, conforter sa couverture contre les aléas relatifs à la fourniture (...), détenir des capacités d'acheminement jusqu'à la frontière française et avoir plus de trois points d'accès au réseau français ».

En mettant en vente ses capacités d'approvisionnement de GNL, ENGIE, avec le consentement de l'État, met très clairement en péril la sécurité d'approvisionnement énergétique de la France.

QUELLE LOGIQUE DE LA POLITIQUE GAZIÈRE ?

En outre, la CFE Énergies reste convaincue que le GNL est un atout clé pour réussir le défi de la transition énergétique. Il apporte une flexibilité d'approvisionnement qui permet à ENGIE de répondre à ses obligations et de développer son ambition d'être leader de la transition énergétique. Pour mémoire, en juin 2015 Isabelle KOCHER, Directrice Générale d'ENGIE, a déclaré dans une revue interne du Groupe que « le GNL est un atout clé pour réussir le défi dans lequel nous nous sommes engagés : faire d'ENGIE un acteur majeur de la transition énergétique à l'échelle mondiale ». Alors, pourquoi un tel revirement ?

La CFE Énergies dénonce ce renoncement à l'heure où le risque de rupture de l'offre énergétique cet hiver réapparaît. Ce n'est plus une transformation du Groupe pour répondre aux enjeux de la transition énergétique. C'est bel et bien une dislocation par vente à la découpe dans une stricte logique d'optimisation financière, sans réelle cohérence industrielle. La CFE Énergies s'interroge sur la logique de la politique gazière de la France à l'heure où le gaz est un substitut majeur aux énergies fortement carbonées que sont le pétrole et le charbon.

1. GNL : Gaz Naturel Liquéfié

VICTOIRE POUR L'INTERSYNDICALE

Comme vous le savez, les cinq organisations syndicales d'ENGIE COMMERCIALISATEUR, réunies en intersyndicale depuis le 29 août 2017, ont assigné la Direction de la relation commerciale à destination des particuliers, en raison de la délocalisation des emplois clientèle qu'elle pratique en toute clandestinité depuis fin 2015.

Jusqu'ici, la Direction se refusait à toute information devant les partenaires sociaux. Mais les salariés, des députés, des représentants de la presse et des médias nationaux sont venus soutenir l'intersyndicale le 22 novembre 2017 devant le Tribunal de Grande Instance de Nanterre où était jugée l'assignation.

Le verdict est tombé le 13 décembre : ENGIE SA a été condamnée à produire, devant le Comité d'Établissement, un dossier d'information-consultation sur la poursuite de la délocalisation des emplois à l'étranger. Mais aussi à cesser toute extension ou recours à un nouveau prestataire, voire à un renouvellement de prestataires tant que le dossier ne sera pas produit. Cette décision de justice est une victoire pour l'intersyndicale dont l'action est soutenue par une mobilisation exemplaire des salariés. Les partenaires sociaux ont demandé à la Direction d'ENGIE SA de revenir au centre du jeu pour parvenir à un accord.

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES À LA CNR : SCORE HONORABLE POUR LA CFE ÉNERGIES

La mise en place d'une nouvelle organisation au sein de la Compagnie Nationale du Rhône (CNR) a conduit au report des élections professionnelles qui se sont finalement déroulées en octobre 2017.

Cette nouvelle organisation a par ailleurs modifié de manière conséquente les périmètres. C'est donc dans un contexte difficile que se sont déroulées ces élections. La CFE Énergies a toutefois réussi à maintenir un score honorable et à garder sa position de deuxième organisation, avec 18,80 % des suffrages derrière la CGT, malgré une absence de candidats sur certaines listes. Un résultat obtenu grâce à la mobilisation de ses militants.

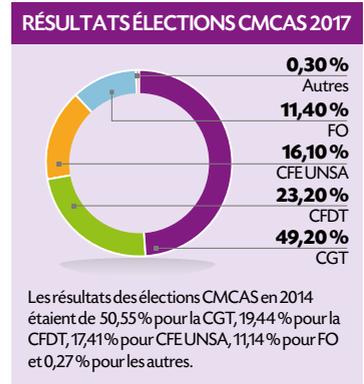
RÉSULTATS DES ÉLECTIONS CMCAS

Les élections des Conseils d'Administration des CMCAS se sont déroulées de début octobre au 14 novembre 2017 pour les votes par correspondance (retraités) et du 16 au 22 novembre pour les votes électroniques des salariés et des retraités n'ayant pas eu recours au vote par correspondance. Analyse des résultats.

Si la participation générale était en hausse, nous avons observé une diminution de la participation des salariés et une augmentation de celle des retraités avec pratiquement un état d'équilibre (51 % de salariés/ 49 % de retraités). Pour ce qui concerne les résultats, l'Alliance CFE UNSA Énergies a enregistré un léger recul par rapport à 2014 passant de 17,41 % à 16,10 %. Au-delà du résultat global, fortement empreint du vote des retraités, il convient aussi de retenir que l'Alliance a conservé sa 2^e place chez les salariés, avec un taux de 24,01 %, et ce dans la continuité des derniers scrutins (24,21% aux élections CE/DP 2016). Que faut-il retenir de ces élections ? Il semblerait que les électeurs étaient partagés. Il y avait d'une part ceux qui n'y croyaient plus, qui se sentaient exclus d'un système qui ne leur apportait rien et qui, de facto, n'ont pas voté et, d'autre part, ceux qui souhaitaient un changement radical dans la lignée de ce que nous avons proposé en 2014. Ces électeurs ont considéré que le Comité d'Entreprise (CE) le plus riche de France devait leur permettre de réaliser à un coût performant des activités multiples qui allaient bien au-delà de l'offre vacances. Pendant toute la campagne électorale, nous

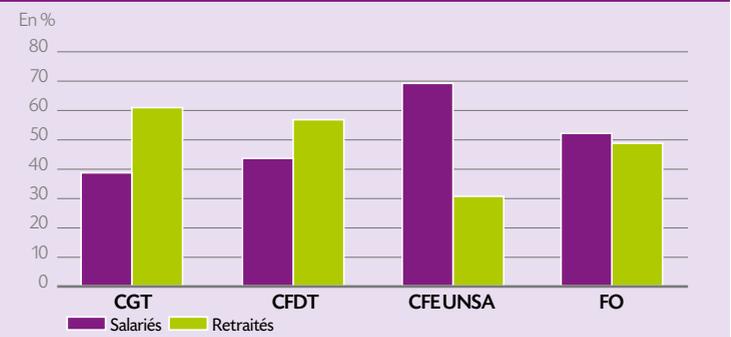
avons invité les électeurs à se réapproprier leurs CMCAS en leur proposant une offre diversifiée. Nous avons eu aussi la volonté de ne pas opposer les populations et d'être réalistes et responsables quant à la mise en œuvre de notre programme si nous étions amenés à prendre la gestion du CE. Malheureusement, notre message n'a pas été entendu, pris en étau entre l'archaïsme de feu « le majoritaire » et la démagogie d'un « C mon pass », offre certes séduisante mais irréaliste dans les conditions actuelles.

La CGT est passée sous la barre des 50 %. Elle doit prendre maintenant pleinement conscience que le système actuel a vécu et qu'une réorganisation profonde est à mettre en œuvre afin de rendre le service attendu au plus



grand nombre sans discrimination. Ce sera d'autant plus vrai que l'équilibre financier est loin d'être garanti à moyen, voire à court terme.

PART DES SALARIÉS ET RETRAITES DANS LES RÉSULTATS DE CHAQUE OS (2017)





Je suis ravie d'intégrer le monde de la distribution

Quel a été ton parcours ?

Micheline CAPOCCI : après un passage dans le privé, j'ai été assistante de direction bilingue italien chez ENEL, l'équivalent d'EDF en Italie. ENEL s'est installée en France fin 2007 avec l'ouverture du marché de l'électricité et a pris des parts sur le segment « Grands Comptes ». J'ai intégré une petite équipe où tout était à construire. Fin 2012, ENEL a mis fin à sa participation dans l'EPR de Flamanville et a décidé de se désengager de la France.

Après la mise en place d'un plan de départs volontaires début 2015 et le lancement d'un droit d'alerte en octobre 2015, ENEL a mis en vente ENEL France. Énergies Libres, une filiale de Lucia Holding, a racheté ENEL France fin 2016. Suite à la perte d'un client pesant 60 % de son portefeuille, Énergies Libres Grands Comptes (ELGC) a fermé ses portes. Il était temps pour moi aussi de tourner une page et d'en écrire une nouvelle.

Quand as-tu rejoint la CFE Énergies ?

M.C. : j'ai rejoint la CFE Énergies en 2015, grâce à un collègue qui m'avait parlé des valeurs de ce syndicat, valeurs qui étaient aussi les miennes. J'ai rencontré Henri PRIEUR¹, un vrai livre d'histoire syndicale, puis Patrick LECHARPENTIER qui a pris le relais.

MICHELINE CAPOCCI,
ancienne Déléguée Syndicale à
« Énergies Libres Grands Comptes »,
recrutée récemment chez Enedis



Deux piliers sur lesquels j'ai pu compter pendant les périodes difficiles de la vente d'ENEL et de la mort annoncée d'ELGC.

Qu'est ce qui t'a passionnée au cours de tes missions syndicales ?

M.C. : ma mission principale a toujours été d'être à l'écoute de mes collègues et de les accompagner dans leurs démarches auprès de la Direction, pour leurs changements de postes, leurs augmentations... Mais j'ai surtout géré des situations personnelles très difficiles pour des salariés qui n'arrivaient pas à s'exprimer auprès de la Direction.

Le moment le plus fort a été de me retrouver, lors de la vente d'ENEL France en novembre 2016, avec François PERNIOLA², face à face avec les RH Italie qui gèrent 2 000 salariés et la RH Europe qui gérait plus de 20 000 salariés lors des négociations pour une prime de sortie du Groupe ENEL. Au début, je me sentais toute petite dans mes souliers, mais ensuite, j'ai retrouvé ma force pour m'exprimer face à eux avec l'aide de François.

Nous avons finalement obtenu une prime supplémentaire pour l'ensemble des salariés !

Après ELGC, as-tu pu retrouver un poste facilement ?

M.C. : j'ai postulé dans les grandes entreprises de l'Énergie et même si mon profil les intéressait, j'avais toujours la même réponse : « Vous êtes considérée comme externe, nous sommes au regret de ne pas pouvoir vous prendre. » Je me sentais comme une orpheline, bien que j'appartienne à la grande famille des IEG. À force de persévérance et avec l'aide de mon réseau CFE Énergies et d'autres personnes, j'ai finalement été recrutée à Enedis. Je suis ravie d'intégrer le monde de la Distribution, je vais pouvoir compléter et enrichir mes connaissances dans le domaine technique et apporter mon analyse et mes compétences côté fournisseur !

1. Henri PRIEUR : ex-Secrétaire National, en charge des Entreprises Non Nationalisées/Territoires
2. François PERNIOLA : ex-Secrétaire National à l'International



enedis
L'ÉLECTRICITÉ EN RESEAU

Nos interventions sont plus rapides quand nos drones nous ouvrent la voie.

Pour assurer la maintenance du réseau électrique de distribution, ou lorsqu'un événement climatique l'endommage, Enedis utilise ses drones afin d'analyser la situation et de faciliter le déploiement des équipes sur le terrain. Pour mieux vous servir, quel que soit votre fournisseur d'énergie.

Photo: Aerial - Enedis

L'ÉNERGIE EST NOTRE AVENIR. ÉCONOMISONS-LA.

Retrouvez-nous sur Internet



enedis.fr enedis@total.com enedis.drones

Droits familiaux TOUT CE QUI VA CHANGER !



La société et le contexte législatif évoluent sans cesse. L'émergence de familles monoparentales ou recomposées, l'instauration du mariage pour tous, le vieillissement de la population, le nombre croissant des aidants familiaux sont venus bousculer l'image de la famille traditionnelle... Des changements qui n'avaient jusqu'ici pas été répercutés dans les dispositions relatives aux droits familiaux dans les IEG. Une nouvelle négociation de Branche sur les droits familiaux s'imposait. Elle a démarré en mars et s'est achevée en octobre 2017. C'est le souci de l'intérêt général qui a guidé votre Fédération tout au long de cette négociation. Après l'avis positif de son Conseil National (à 92,48 %) et en accord avec son partenaire l'UNSA Énergie, la CFE Énergies a signé le 14 décembre 2017 l'accord de Branche conduisant à la réforme de vos droits familiaux. La CFTC, la CFDT et la CGT ont fait de même.

DROITS FAMILIAUX IEG

➤ Dispositions concernant la conciliation des temps de vies

LES CONGÉS

Dispositions	Droits - Accord 2017	Observations
Congé « mère de famille »/parent ou CESU Applicable au 01/01/2019	4 jours/an de congé « parent », ouvert aux femmes ou aux hommes jusqu'au 12 ^e anniversaire de l'enfant ou <ul style="list-style-type: none"> • 60 h de CESU préfinancé (80 % employeur / 20 % salarié) • Famille monoparentale : 2 jours supplémentaires ou 20 h supplémentaires de CESU • Parent enfant handicapé : 8 jours supplémentaires jusqu'au 20^e anniversaire de l'enfant 	CESU Branche (différent du CESU petite enfance)
Congé « enfant malade » Applicable au 01/01/2019	6 demi-journées/an sans accord hiérarchique dont 4 rémunérées sur justificatif médical jusqu'au 12 ^e anniversaire de l'enfant	Au-delà de 12 ans, le Code du travail reste applicable : <ul style="list-style-type: none"> • 6 demi-journées/an non rémunérées et aussi • 10 demi-journées/an pour les enfants de moins d'1 an ou pour les familles de 3 enfants de moins de 16 ans à charge

LES SOUTIENS FINANCIERS

Dispositions	Droits - Accord 2017	Observations
Forfait familial Applicable au 01/01/2019	Forfait familial de 500 € brut/an par enfant à charge jusqu'au 20 ^e anniversaire	Mesure transitoire de maintien du dispositif du sursalaire sur 10 ans (2019-2028)
Aide aux frais d'études (AFE) Applicable au 01/01/2018	<ul style="list-style-type: none"> • Attribution jusqu'à l'âge de 26 ans dans la limite de 60 mois de versement • Étudiant en situation de handicap : attribution jusqu'à l'âge de 28 ans dans la limite de 84 mois de versement 	Extension de la liste des formations éligibles

L'AIDE AUX AIDANTS

Dispositions	Droits - Accord 2017	Observations
Applicable au 01/01/2018 Plate-forme téléphonique	Plate-forme téléphonique de conseil, d'orientation et de services	Financement par la Prévoyance
Applicable au 01/01/2018 Congé « solidarité familiale »	<ul style="list-style-type: none"> • Congé solidarité familiale temps plein, dans la limite de 3 mois : 80 % du salaire net • Congé solidarité familiale pris à temps partiel dans la limite de 3 mois : 100 % du salaire net 	Financement des indemnités complémentaires par la Prévoyance
Applicable au 01/01/2018 Congé « présence parentale »	Congé présence parentale dans la limite de 310 jours : 80 % du salaire net	Financement des indemnités complémentaires par la Prévoyance

L'AIDE AUX AIDANTS

Dispositions	Droits - Accord 2017	Observations
Congé « proche aidant » Applicable au 01/01/2019	<ul style="list-style-type: none"> • Temps partiel supérieur ou égal à 50 % : prise en charge des cotisations salariales et patronales de retraite dans la limite de 12 mois • Temps partiel à 50 % : rémunération complémentaire portant le salaire à 70 % de la rémunération nette temps plein, dans la limite de 6 mois. 	Financement employeur

DROITS FAMILIAUX

↳ Dispositions concernant les événements familiaux

PRIMES

Dispositions	Droits - Accord 2017	Observations
Prime de naissance Applicable au 01/01/2019	<ul style="list-style-type: none"> • 1 mois et demi de salaire pour le 1^{er} enfant • 1 mois de salaire pour les suivants (NR plancher : 160, NR plafond : 300) 	Avec l'accord, la prime de naissance peut être transformée partiellement en congé complémentaire du congé paternité et d'accueil de l'enfant (5 à 10 jours)
Prime d'union Applicable au 01/01/2019	<ul style="list-style-type: none"> • Union : 1 mois de salaire (NR plancher : 160, NR plafond : 300) 	<ul style="list-style-type: none"> • La prime de mariage est remplacée par la prime d'union, étendue au PACS. Versement une seule fois au cours de la carrière. • La prime de remariage est supprimée

JOURS DE CONGÉS

Dispositions	Droits - Accord 2017	Observations
Mariage	5 jours	
PACS	5 jours	
Mariage d'un enfant	1 jour	
PACS d'un enfant	1 jour	
Naissance ou adoption d'un enfant	4 jours	
Décès du conjoint	6 jours pour le conjoint marié, le partenaire PACS, le concubin	
Décès d'un enfant	10 jours	
Décès du père ou de la mère	4 jours	
Décès d'un frère, d'une sœur (ou demi-sœur ou demi-frère), des beaux-parents	3 jours	
Décès d'un grand-parent, d'un petit-enfant	2 jours	
Décès d'un beau-frère, d'une belle-sœur	1 jour	
Annonce de la survenue d'un handicap ou d'une maladie grave d'un enfant, d'un conjoint, d'un partenaire de PACS, d'un concubin	2 jours	Sur présentation d'un certificat médical

Nota :

- le jour de première communion est supprimé,
- les événements familiaux touchant la famille du partenaire de PACS ouvrent droit aux mêmes congés décès que pour celle du conjoint marié.

A Le contexte de la négociation

Depuis le début de l'année 2017, les cinq organisations syndicales représentatives de la Branche ont travaillé au rapprochement de leurs points de vue sur la rénovation des droits familiaux. Elles ont même présenté une plate-forme commune aux employeurs de la Branche. Cette intersyndicale, constituée aussi bien autour de la défense que de l'évolution de vos droits familiaux, a fonctionné durant toute la négociation. À l'issue de celle-ci, chaque organisation syndicale a consulté ses instances pour décider de la position quant à la signature ou non de ce nouvel accord. Ainsi, la CFE Énergies a consulté les membres du Conseil National courant novembre 2017.

Cet accord intègre quatre grands domaines de négociation, à savoir :

- les dispositifs de conciliation des temps professionnels et personnels,
- les soutiens financiers aux familles,
- l'aide aux aidants familiaux,
- les primes et congés liés aux événements familiaux.

Jusque-là, dans les IEG, l'enveloppe totale allouée aux droits familiaux représentait annuellement environ 137 millions d'euros dont :

- 49 % pour le sursalaire familial,
- 20 % pour les aides aux études,
- 31 % pour les autres droits.

Pour l'ensemble de la branche des IEG, le congé « mère de famille » représentait environ 80 000 jours de congés



par an, le congé « enfant malade » environ 16 000 jours. Les aidants familiaux ne bénéficiaient quant à eux d'aucun dispositif particulier à la Branche. Et, dans les règles de droit commun, les congés aidants sont peu ou pas rémunérés. Les employeurs de la Branche ont inscrit la démarche à la fois dans une approche globale des droits et dans une « dimension économique maîtrisée ».

ÉCLAIRAGE



L'approche de la négociation portait sur la prise en compte de :

- l'évolution des schémas familiaux : diversité des situations familiales, définition de la famille, allongement de la vie professionnelle, vieillissement de la population et développement de l'activité d'aidant familial,
- l'évolution du contexte législatif : loi sur le don de congé, loi sur le vieillissement, loi sur le mariage pour tous, loi sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes...

RÉPARTITION DE L'ENVELOPPE BUDGÉTAIRE « Droits Familiaux »

Dispositifs	Part des effectifs concernés	Part de l'enveloppe allouée	Temporalité	Limite d'âge de l'enfant
Sursalaire familial	47,5%	49%	durée	20 ans
Aide aux Frais d'études	17%	20%	durée	25 ans
Prime mariage	Moins de 2%	10%	ponctuel	
Prime remariage	Moins de 1%	1%	ponctuel	
Prime naissance	Moins de 4%	14%	ponctuel	
Chèque Emploi Service Universel (CESU)	6%	6%	durée	3 ans

(source : employeurs – données 2013)

B Les quatre grands domaines rénovés

1 La conciliation des temps professionnels et personnels

Trois dispositifs sont concernés :

- le congé « mère de famille » et sa majoration pour enfant handicapé,
- le congé « enfant malade »,
- le CESU (Chèque Emploi Service Universel).

CE QUI VA CHANGER

→ Le congé « mère de famille » est remplacé au choix du salarié :

- **soit par un congé « parent » de 4 jours par an**, ouvert aussi bien aux hommes qu'aux femmes, (au lieu de 6 jours ouverts aux femmes uniquement ou aux hommes élevant seuls leurs enfants dans l'ancien dispositif),
- **soit par 60 h de CESU (100 h pour les enfants de moins de 3 ans)**, préfinancées (80 % par l'employeur et 20 % par le salarié). Ce CESU est utilisable pour tous les services à la personne (garde d'enfant, aide aux devoirs, cours à domicile, jardinage, ménage...).

Le choix entre jours et CESU sera ouvert à chacun tous les ans.

NOTA : le parent d'une famille monoparentale (femme ou homme) bénéficie de 2 jours supplémentaires de congés « parent » ou 20 h supplémentaires de CESU.

Les congés « parent » ou « CESU » sont limités au 12^e anniversaire de l'enfant, excepté pour les parents d'enfants handicapés qui bénéficient de 8 jours supplémentaires de congés jusqu'aux 20 ans de l'enfant.

→ **L'autorisation d'absence pour « enfant malade »**, nécessitant jusqu'à présent un accord hiérarchique, est remplacée par un congé « enfant malade », sans accord hiérarchique, de 4 demi-journées par an rémunérées jusqu'aux 12 ans de l'enfant.

REPÈRES : le Code du travail prévoit des congés non rémunérés :

- 6 demi-journées par an non rémunérées,
- 10 demi-journées par an non rémunérées pour les enfants de moins d'1 an et pour les familles de 3 enfants âgés de moins de 16 ans.



ECLAIRAGE



Le remplacement du congé « mère de famille » par le congé « parent » (4 jours) est une mesure qui bénéficiera à tous les salariés parents (femmes et hommes). Il a répondu au risque de suppression sans contrepartie du congé « mère de famille » qui, au regard du droit et de sa jurisprudence, est jugé comme discriminatoire. Le congé « enfant malade », jusqu'à 4 demi-journées rémunérées, ne nécessite plus d'autorisation hiérarchique. Cette disposition supprime les inégalités de traitement liées aux différences d'appréciations managériales. Les familles monoparentales et les parents d'enfants handicapés voient leur situation prise en compte.



2 ➤ Les soutiens financiers aux familles

Les deux dispositifs que vous connaissiez jusqu'à présent étaient le sursalaire familial et l'Aide aux Frais d'Études (AFE).

SURSALAIRE FAMILIAL : CE QUI VA CHANGER

Dans l'accord, le sursalaire familial est remplacé par un forfait familial d'un montant de 500 € brut/an, attribué dès le 1^{er} enfant et par enfant de moins de 20 ans.

NOTA : L'ancien sursalaire familial peut être conservé, au choix du salarié, pour une période transitoire de 10 ans (jusqu'au 31 décembre 2028). À l'échéance des 10 ans, les situations qui révèlent une perte financière particulièrement importante du fait du passage au forfait familial feront l'objet d'un examen systématique par les employeurs, en vue de déterminer les mesures appropriées visant à en réduire l'impact (selon les termes du nouvel accord).

AFE : CE QUI VA CHANGER

Le dispositif existant prévoit le versement d'une aide de 95 € par mois et par enfant concerné à tous les salariés dont l'enfant poursuit des études supérieures ou après l'âge de 20 ans.

L'accord instaure un assouplissement des règles d'attribution de l'AFE (diplômes préparés, classes préparatoires...). La limite de versement est portée de 25 à 26 ans mais reste

toujours dans la limite de 60 mois de versement. Pour les étudiants en situation de handicap, la limite est portée à 28 ans et à 84 mois de versement (au lieu de 60 mois).

ÉCLAIRAGE



Le versement du forfait familial pour un enfant est la mesure phare des dispositifs proposés. Chaque enfant génère le même forfait quel que soit son rang. Le forfait familial n'est plus fonction du salaire non plus. Les mesures transitoires de 10 années permettront aux familles plus nombreuses de choisir le dispositif le plus favorable. L'assouplissement des règles de l'AFE et leurs prolongements à des âges plus tardifs des enfants répond aux attentes exprimées par la CFE Énergies.

3 ➤ L'aide aux aidants familiaux

Avant ce nouvel accord, aucun dispositif spécifique n'existait dans la Branche des IEG pour les aidants familiaux.

Des droits nouveaux étaient donc à construire. Il faut rappeler que 16 % des salariés sont aidants familiaux et que leur nombre ne cesse de croître.

Qu'est-ce qu'un aidant ? Quelle reconnaissance individuelle ou collective de ce statut particulier ? Quelles aides en temps, quelles aides organisationnelles ou financières, quels services, quelles actions sociales peuvent leur être apportés ? Ce sont

à des questions auxquelles devait répondre cette négociation par la création de nouveaux droits pour permettre aux aidants salariés de concilier leur vie professionnelle et leurs activités d'aidant.

REPÈRES: Les congés « aidant » relevant du droit commun :

- le congé de « proche aidant », destiné aux personnes qui accompagnent au quotidien un proche malade, handicapé ou en situation de perte d'autonomie, est de 3 mois (renouvelable dans la limite d'un an). Il peut désormais être transformé en période d'activité à temps partiel ou être fractionné. Il n'est pas rémunéré.
- le congé de « solidarité familiale », destiné au salarié qui assiste « un proche dont la pathologie met en jeu le pronostic vital ou qui se trouve en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable » est de 3 mois (renouvelable une fois). Il peut être transformé en période d'activité à temps partiel ou être fractionné. En 2017, l'aidant perçoit une indemnité journalière de 55 € pendant 21 jours.
- le congé de « présence parentale », destiné aux parents d'un enfant à charge atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants, est fractionnable (mais pas en deçà de la journée) et limité à 310 jours (jours ouvrés par enfant et par maladie, accident ou handicap). En 2017, l'aidant perçoit une indemnité journalière de 43 € (pour un aidant vivant en couple) pendant 22 jours.

CE QUI VA CHANGER POUR LES AIDANTS

Ce nouvel accord, applicable au sein des IEG, instaure la mise en place d'une plate-forme téléphonique de conseil, d'orientation et de services en matière d'aide aux aidants familiaux. Cette plate-forme s'articule à deux niveaux :

- un premier niveau accessible à tous les salariés statutaires de la Branche permettant principalement d'orienter, de conseiller ou d'informer les aidants sur les dispositifs existants, tant au niveau de la Sécurité Sociale, de la Branche que de l'entreprise. Cette plate-forme leur offrira une écoute psychologique et des bilans téléphoniques de longue durée en matière sociale, de santé et juridique.
- un deuxième niveau accessible aux salariés statutaires aidants de la Branche et déjà indemnisés au titre du congé de « solidarité familiale » ou du congé de « présence parentale ». Ils pourront accéder à des prestations individuelles tarifées (enveloppe financière pour des prestations de services, formation par un personnel infirmier, enveloppe de prise en charge de l'hébergement en cas d'hospitalisation de la personne aidée...).

En outre, le nouvel accord prévoit une rémunération dans le cadre des congés « proche aidant », « solidarité familiale » et « présence parentale » :

3.1 ▽ Le congé « proche aidant »

Dans l'accord, il est prévu que dans les IEG, le salarié qui prendra ce congé à mi-temps restera rémunéré par son entreprise à hauteur de 70 % de son salaire net, pendant 6 mois.

Quel que soit le temps partiel supérieur ou égal au mi-temps, les cotisations temps plein sont prises en charge par l'employeur jusqu'à 12 mois.

3.2 ▽ Le congé de « solidarité familiale »

Dans l'accord, il est prévu pour ce congé et par le biais de la Prévoyance de Branche une rémunération pendant 3 mois de :

- 80 % du salaire net pour un congé à temps plein,
- 100 % du salaire net pour un congé pris à temps partiel.

3.3 ▽ Le congé de « présence parentale »

Dans l'accord, il est prévu pour ce congé et par le biais de la prévoyance de Branche une rémunération de 80 % du salaire net pendant 310 jours.



3.4 ↘ Le statut de l'aidant salarié

Les entreprises devront sensibiliser tous leurs acteurs sur la situation des aidants familiaux (RH, manager, médecins...) et veiller à ce que les aménagements du temps de travail des aidants tiennent compte de leurs besoins.

ÉCLAIRAGE



Ces dispositions constituent l'un des points forts de cet accord. On estime en effet à 23 000 le nombre de salariés aidants dans la branche des IEG. La rémunération négociée des différents congés est de bon niveau. Le phénomène des salariés aidants n'ira qu'en s'amplifiant. Ces dispositifs sont aujourd'hui parmi les plus innovants.



4 ↘ Les primes et congés liés aux événements familiaux

Les évolutions concernent d'une part les primes de mariage et de naissance et, d'autre part, les congés pour événements familiaux.

CE QUI VA CHANGER

Le nouvel accord prend en compte les différents types d'union comme par exemple le PACS.

À compter du 1^{er} janvier 2019 :

- la prime de mariage de 2 mois de salaire est remplacée par une prime d'union d'un mois de salaire, accordée également pour le PACS. Elle n'est versée qu'une fois dans la carrière.
- la prime de naissance passe à 1 mois et demi de salaire pour le premier enfant (au lieu d'1 mois), puis elle correspond à 1 mois de salaire pour les enfants suivants.

ÉVOLUTION DES CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX

Dispositions	Situation avant Accord 2017	Après Accord 2017
Mariage	6 jours	5 jours
PACS	4 jours	5 jours
Mariage d'un enfant	2 jours	1 jour
PACS d'un enfant	0 jour	1 jour
Naissance ou adoption d'un enfant	4 jours	4 jours
Décès du conjoint, partenaire de PACS ou concubin	6 jours si vous étiez mariés	6 jours que vous soyez mariés, pacsés ou concubins
Décès d'un enfant	4 jours	10 jours
Décès du père ou de la mère	4 jours	4 jours
Décès d'un frère ou d'une sœur (ou demi-frère ou demi-sœur), des beaux-parents	3 jours	3 jours
Décès d'un grand-parent	3 jours	2 jours
Décès d'un beau-frère, d'une belle-sœur	3 jours	1 jour
Annonce d'un handicap d'un enfant	0 jour	2 jours



CONCLUSION

Cette négociation de Branche sur l'évolution des droits familiaux a été longue et difficile. Après trois années de discussions, elle a démarré en mars pour s'achever en octobre 2017. C'est l'intérêt général qui a guidé votre Fédération tout au long de cette négociation.

Il a fallu faire des concessions sur des droits acquis il y a 70 ans pour obtenir de nouvelles possibilités pour les salariés d'aujourd'hui. Toutefois, cet accord démontre la capacité des partenaires sociaux à faire évoluer les dispositions statutaires de la Branche, en tenant compte de l'évolution de la société.

De nombreuses dispositions constituent des avancées et vont pouvoir bénéficier à un périmètre de salariés beaucoup plus large. Cet accord s'accompagne d'un accroissement significatif des moyens consacrés par les employeurs aux droits familiaux, ce qui n'était pas gagné d'avance. Le budget annuel alloué à ces droits s'évaluera entre 145 et 153 M€, au lieu de 137 M€ auparavant. Sans parler de l'augmentation du nombre de jours d'absence qui sera compris entre 137 000 et 173 000, au lieu de 96 000 aujourd'hui.

Au regard des apports indéniables prenant en compte de nouveaux domaines, notamment l'aide aux aidants, la Fédération CFE Énergies et son partenaire l'UNSA Énergie considèrent que cet accord fait entrer vos droits familiaux dans le XXI^e siècle.

Ces deux primes seront versées avec un NR plancher à 160 et un NR plafond à 300.

À la demande de la CFE Énergies, la prime de naissance pourra être transformée partiellement (5 à 10 jours) en congé complémentaire du congé de paternité et d'accueil de l'enfant, à condition que celui-ci soit pris en totalité.

NOTA :

- le jour de première communion est supprimé
- les délais de route pour les déplacements vers ou depuis les DROM et COM seront à ajouter à ces jours pour événements familiaux (plafonnés à 2 jours pour l'aller-retour)...

ÉCLAIRAGE



Il y a eu peu d'évolution des jours de congés. Ce nouvel accord tient davantage compte du lien affectif que de la forme juridique des couples. La proportion au salaire des primes est conservée avec un plancher au NR 160 et un plafond institué au NR 300. L'entrée en vigueur des dispositifs « statutaires » (primes union et naissance, jours pour événements familiaux, sursalaire) sera reportée au 1^{er} janvier 2019, le temps d'obtenir de la tutelle la modification des articles du statut national des IEG.

UNE PPE ÉLECTRIQUE QUI DOIT PLUS QUE LA LUMIÈRE !

La première Programmation Pluriannuelle de l'Énergie (PPE) est à peine arrivée à échéance que la préparation de la PPE 2019-2024 a déjà démarré en automne 2017, en même temps que les travaux d'actualisation de la stratégie nationale bas carbone. Votre Fédération Énergies participe activement aux nombreux ateliers de cette future PPE. Un nouvel exercice crucial pour la politique énergétique du pays et pour l'évolution du mix de production électrique.



Pour la CFE Énergies, qui défend une approche pragmatique de la transition énergétique, il ne faut pas laisser le champ libre à ceux qui défendent leurs seuls intérêts ou ont une approche dogmatique ou irresponsable. Votre Fédération défend l'idée que la politique de la France doit viser en priorité la sécurité des approvisionnements énergétiques sur le long terme, la compétitivité énergétique, la décarbonation et le développement de filières industrielles génératrices d'emplois. Pour bâtir une PPE pragmatique, il suffit de regarder du côté de Berlin où l'Énergiewende a raté le coche des objectifs de sécurité et de compétitivité énergétiques, mais aussi de décarbonation et de développement de son industrie énergétique. La France

doit tirer les leçons de ces paradoxes allemands et ne pas reproduire les mêmes erreurs. L'objectif du volet électrique de la PPE est de privilégier la sécurité d'alimentation électrique du pays, à court et long termes. Autrement dit, garantir l'équilibre offre-demande dans la durée. Mais, faire reposer cette sécurité uniquement sur la seule hypothèse de forte croissance des EnR est imprudent. De trop fortes incertitudes pèsent sur l'évolution de la demande d'électricité ou la capacité industrielle et financière de la France à relever le défi d'une forte accélération dans les énergies renouvelables. Dans ce contexte, la CFE Énergies est convaincue que c'est sur la disponibilité et la souplesse des

actifs de production électrique existants que doit reposer la gestion de toutes ces incertitudes et donc la sécurité d'alimentation électrique du pays dans la durée. Parc nucléaire, tranches charbon, la PPE doit, plutôt que conduire à précipiter le déclassement d'actifs industriels existants et performants, lisser dans le temps leur évolution.

Pour la CFE Énergies, la nouvelle PPE doit intégrer une gestion stratégique de l'échelle des temps et la planification d'un mix énergétique équilibré et optimum au plan économique, social, industriel et climatique. Une orientation essentielle pour préserver la capacité de la France à maîtriser son destin énergétique !

■ LES PPE, C'EST QUOI EXACTEMENT ?

Les Programmes Pluriannuels de l'Énergie (PPE) sont des outils de pilotage de la politique énergétique. Les PPE ont été créés par la loi de transition énergétique pour la croissance verte. Autoconsommation, hydroélectricité, énergies renouvelables éoliennes et solaires, pilotage de la demande, stockage, infrastructures gazières... les sujets abordés dans la PPE sont multiples. Elles concernent la métropole continentale et les zones dites non interconnectées (ZNI), à savoir la Corse, la Réunion, la Guyane, la Martinique, la Guadeloupe, Wallis-et-Futuna et Saint-Pierre-et-Miquelon. La PPE de la métropole continentale est élaborée par le Gouvernement tandis que les PPE des ZNI sont co-élaborées avec les autorités locales. La première PPE couvre la période 2016-2019.

CONNAISSEZ-VOUS NOS SPECIALISTES API ?

Nom de code : API, comme Affaires Publiques Internationales. Savez-vous ce qui se trame derrière cette dénomination ? Quelles sont les missions et les actions des spécialistes de la CFE Énergies qui travaillent dans ce domaine ? Passage en revue d'une équipe connectée en permanence aux évolutions mondiales !

Une équipe de spécialistes s'affaire au sein de votre Fédération et partout dans le monde : l'équipe Affaires Publiques Internationales. Trois personnes officient dans cette cellule qui défend une certaine idée de l'énergie. Et... chacune a un rôle stratégique au regard des évolutions de ce secteur.



ALEXANDRE GRILLAT
Secrétaire National CFE Énergies, Affaires publiques et Relations institutionnelles

SIGNE PARTICULIER :

sait où il va et ce qu'il défend !

SA MISSION :

- faire gagner en visibilité politique la CFE Énergies afin de peser sur les choix énergétiques, industriels et sociaux faits à Paris ou à Bruxelles :
- en renforçant nos partenariats européens et en élargissant notre influence auprès de la Commission européenne et des Députés européens,
- en développant notre action internationale, en lien avec notre influence européenne.



ELIZABETH NEAU
Déléguée Fédérale Europe et International

SIGNE PARTICULIER :

à la volonté de comprendre, d'expliquer et d'agir !

SA MISSION :

- analyser les textes de la Commission européenne, comme par exemple le Winter Energy Package, en évaluant les impacts sur nos industries et leurs salariés,
- expliquer aux parties prenantes et aux décisionnaires les enjeux et les conséquences de ces textes afin de préparer un avenir bénéfique pour tous.



PHILIPPE LAZZAROTTO
Délégué fédéral Europe et International

SIGNE PARTICULIER :

aime trouver des solutions innovantes et travailler dans des contextes variés !

SA MISSION :

- représente la CFE Énergies au sein des fédérations syndicales européennes et internationales (IndustriAll Europe, IndustriAll Global Union, FECER¹, CEC²...), répond aux consultations de la Commission européenne et est le correspondant Europe de la Confédération CFE-CGC,
- anime le projet Européen Caerus³ (Voir article dans notre magazine n°895).

ZOOM SUR LES DERNIÈRES VICTOIRES DE L'ÉQUIPE API :

- En décembre 2017, IndustriAll prend une position sur le Clean Energy Package en ligne avec celle de la CFE Énergies.
- En novembre 2017, la CFE Énergies participe à la signature par le Comité de dialogue social électricité européen d'une déclaration sur la « Transition Juste » intégrant les dimensions sociales de la transition énergétique en Europe.
- Au printemps 2017, la CFE Énergies convainc des députés européens de mener la bataille du Clean Energy Package.

1. FECER : Fédération professionnelle Européenne des Cadres de l'Énergie et de la Recherche.

2. CEC : Confédération Européenne des Cadres.

3. Caerus : projet, initié par la CFE Énergies, qui donne l'opportunité aux jeunes étudiants européens de créer des outils innovants de dialogue social européen et d'apporter leur vision de la transition énergétique.

Ayez le réflexe AVDPP ! VOUS PRENDREZ BIEN UN CPF ?

Un CPF ? Est-ce un nouveau café ou bien le dernier thé à la mode ? Non, le CPF ou Compte Personnel de Formation est en fait le dernier dispositif de formation entré en vigueur en janvier 2015. Et ce serait vraiment dommage de vous en priver !

Le CPF est ouvert à toute personne d'au moins 16 ans entrant dans la vie active. Il vous accompagne durant toute votre carrière professionnelle. Avec ce compte personnel, vous disposez d'un crédit d'heures pouvant financer un permis de conduire, un bilan de compétences et une formation certifiante ou qualifiante. À condition de l'avoir créé !

Si ce n'est déjà fait, avant 2020, vous devez transférer les droits acquis dans le cadre de votre DIF au 31 décembre 2014 vers votre CPF. À défaut, vous perdrez tout bonnement les heures de votre DIF.

L'activation du compte se fait à partir du site www.moncompteformation.gouv.fr

Le CPF est alimenté pour un salarié à taux plein à hauteur de 24h/an jusqu'à 120 h. Au-delà de 5 ans, il est crédité de 12h/an jusqu'à 150 h maximum. Pour les salariés à temps partiel, l'alimentation du compte est calculée proportionnellement au temps de travail effectué.



Le CPF vous ouvre des portes et des horizons en vous donnant accès à :

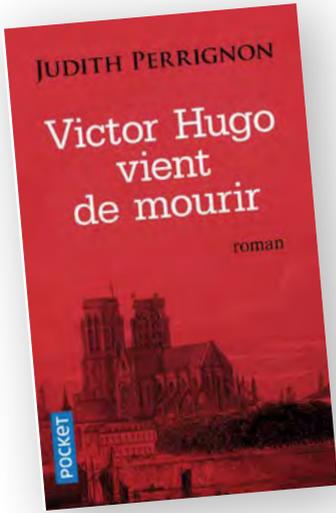
- une formation qualifiante ou certifiante inscrite dans une liste,
- un socle de connaissances et de compétences,
- un accompagnement à la Validation des Acquis de l'Expérience,
- des actions de formation destinées aux bénévoles,
- une préparation à l'épreuve théorique du permis de conduire B,
- une formation pour un bilan de compétences,
- des actions dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprise.

Vous pouvez suivre les formations pendant votre temps de travail, avec maintien de votre salaire,

après accord de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation. Vous pouvez aussi bénéficier d'une formation en dehors du temps de travail, cette fois sans rémunération ni accord de votre employeur. Vous effectuez alors directement par voie postale votre demande à l'AGEFOS PME, après avoir rempli votre dossier sur le site www.moncompteformation.gouv.fr. Le CPF vous tente ? Consultez vite la fiche AVDPP correspondante et votre représentant CFE Énergies ! Il pourra vous donner plus d'informations et votre délégué syndical pourra vous aider à concrétiser votre projet.

Pour en savoir +

www.cfe-energies.com

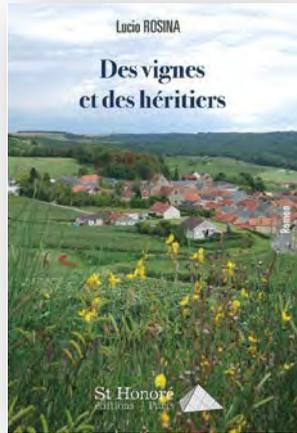
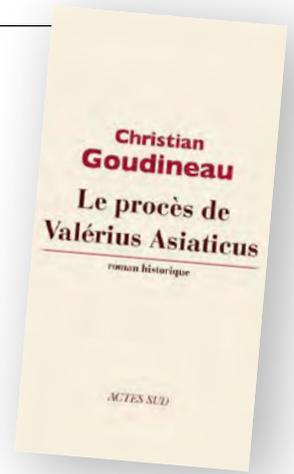


VICTOR HUGO VIENT DE MOURIR
 JUDITH PERRIGNON,
 ÉDITIONS POCKET

La mort de Victor HUGO est restée un moment unique de cohésion et d'hommage nationaux : le grand homme s'éteint dans la rue qui porte déjà son nom et toute la France va se recueillir avec une touchante unité. Le défilé des officiels à son domicile est un prélude à la cérémonie qui doit conduire le cortège funèbre à l'Étoile puis jusqu'au Panthéon. On évitera les dangereux boulevards, le « tumultueux » peuple de Paris sera d'ailleurs au travail car on n'a pas choisi un jour chômé pour le grand hommage ; c'est sans compter sur cette ferveur populaire unique qui fera veiller les miséreux une nuit entière, le long du parcours. Les autorités sont toutefois méfiantes, craignent une récupération de l'événement par les anarchistes... Ainsi ce récit aussi grave que palpitant se lit tel un documentaire, précis et détaillé, sur les heures où tout un peuple communia d'un seul élan autour de la dépouille du poète, humblement placée dans le corbillard des pauvres, ainsi que HUGO l'avait décidé de son vivant. Une belle idée de narration, historique mais aussi romanesque.

LE PROCÈS DE VALÉRIUS ASIATICUS
 CHRISTIAN GOUDINEAU,
 ÉDITIONS ACTES SUD

Charmolaos est philosophe et vit à Massilia, sous l'empereur Claude. Il est le narrateur d'une véritable enquête d'investigation autour du personnage de Valérius Asiaticus, dont il remonte la trace sur la demande d'un notable de ses proches. Valérius est un Gaulois d'origine allobroge, à la carrière fulgurante, dont la probité est mise en cause. Sa réussite ne lui vaut pas que des amis, jusqu'au plus haut niveau de l'État. Le récit nous conduit à travers un double voyage dans la ville impériale de Vienne, puis à Rome où se joue le dénouement du récit. Les détails de la narration sont croustillants tout autant qu'érudits, le lecteur navigue dans les méandres administratifs de l'Empire romain, il s'imprègne des combats philosophiques de l'époque et hume les parfums de la gastronomie antique ! Un vrai régal qui aboutit à un procès dramatique, celui de Valérius, au terme duquel l'infortuné courtisan se voit décerner par Claude lui-même la faveur de choisir sa mort. Mais il y aura un ultime coup de théâtre. On s'y croirait !



DES VIGNES ET DES HÉRITIERS
 LUCIO ROSINA (ADHÉRENT
 À LA CFE ÉNERGIES), ÉDITIONS
 SAINT-HONORÉ

L'auteur réside dans la région du champagne où il a passé toute sa jeunesse et où depuis peu il a pris sa retraite. Ayant épousé une fille de vigneron, il connaît très bien ce

milieu et a pu ainsi décrire l'existence du héros de son roman avec justesse. La fréquentation de sa belle-famille et de différents viticulteurs lui a apporté de la matière dans laquelle il a puisé allègrement. Laissez vous enivrer par cette intrigue à la fois policière, viticole et familiale. Vous serez transportés dans les vignes champenoises et les souvenirs de Charly. Vous découvrirez qu'il n'est pas si facile d'être l'héritier d'une grande maison de champagne. Vous serez aussi complice de la naissance d'un écrivain malgré lui, ou comment un petit professeur de collège exauce par la littérature les dernières volontés de Charly. Au fil des pages de ce roman, vous vous rendrez compte de l'empathie du narrateur pour son héros et qu'il est difficile de relater l'histoire d'une vie de façon détachée.

**Chers lecteurs, si vous aussi vous êtes écrivains
 à vos heures, faites-le nous savoir :
communication@cfe-energies.com**

GARE AU PHISHING !

Le « phishing », ou hameçonnage, a pour but de vous dérober vos données personnelles en douceur, au moyen d'un simple courriel ou d'un faux site Web. Comme vous le savez, de grandes entreprises en ont déjà été victimes... Attention : ne vous laissez pas attraper si facilement. Si les techniques de phishing se perfectionnent et que le nombre de fraudeurs augmente, quelques bons réflexes pourront vous éviter des déconvenues...

→ Ayez le bon sens chevillé au corps !

Qui n'a pas été confronté un jour à un e-mail ou à un site internet douteux ? Pour éviter de vous faire voler vos données personnelles sur le Net par le biais de sites Web contrefaits, il suffit souvent juste d'un peu d'attention. Méfiez-vous des e-mails à connotation alarmiste ou de ceux annonçant un prétendu remboursement en votre faveur. Soyez en alerte lorsque vous recevez un message vous indiquant que votre compte a été désactivé et que la réactivation ne sera possible qu'en cas d'action de votre part. Renseigner des mots de passe, un numéro de carte de crédit, une date de naissance est loin d'être anodin... Avant de cliquer sur un lien qui semble provenir d'un portail gouvernemental ou bancaire, demandez-vous pourquoi vous recevez un tel courriel. Scrutez son intitulé et l'adresse de l'expéditeur : traquez les fautes

d'orthographe du nom de domaine (par exemple : *www.societegenerale.fr* au lieu du nom du site officiel : *www.societegenerale.fr*).

De manière générale, ne suivez pas les liens contenus dans les courriels émanant des impôts, des fournisseurs d'accès à internet ou des banques.

Contactez votre banque ou une autre organisation officielle si vous avez des doutes quant à l'authenticité du message reçu, prenez le temps d'appeler un conseiller. Si ce n'est pas le cas, connectez-vous à votre compte comme vous le faites normalement. Si un changement de mot de passe ou l'ajout de données personnelles sont vraiment nécessaires,

n'effectuez l'opération qu'à partir du site officiel. Soyez prudents, le phishing est de plus en plus réaliste !

Pour en savoir +

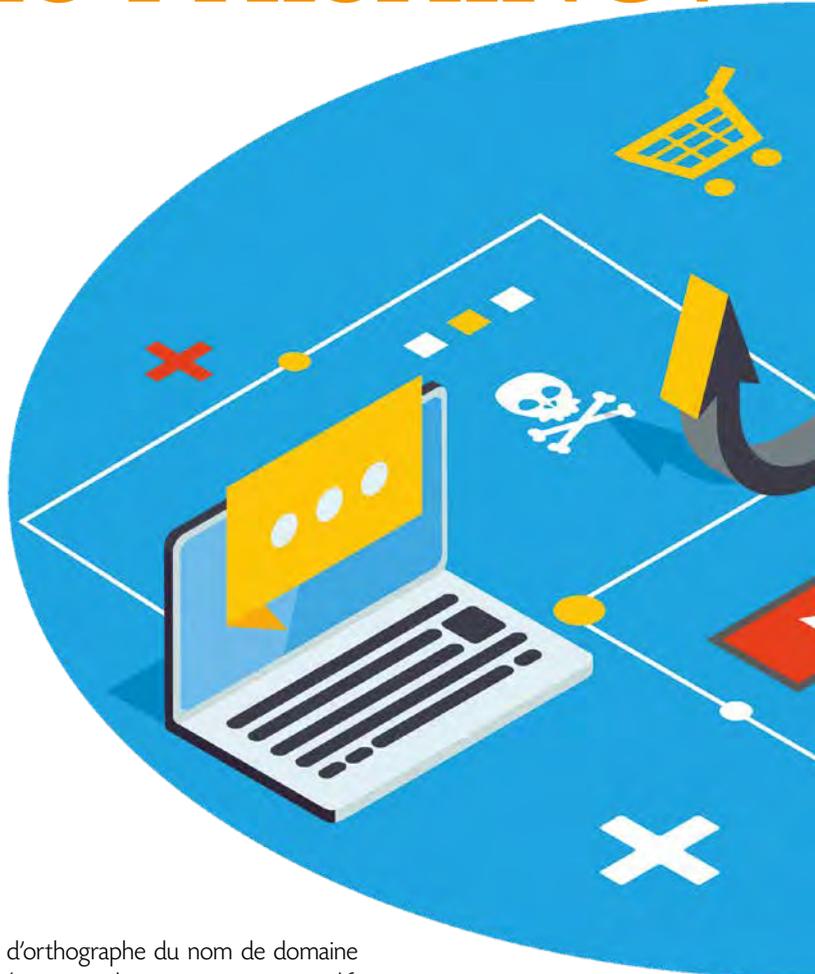
<https://lc.cx/YM7P>

<https://lc.cx/YM84>

<https://lc.cx/YMXf>

→ Informez-vous auprès de la DGCCRF

La Direction Générale de la Concurrence, de la Consommation et de la Répression des Fraudes publie un site Web spécifique au phishing.





Vous y trouverez des informations sur les différentes formes de menaces et comment vous en protéger. Vous pourrez aussi y dénoncer une tentative d'hameçonnage dont vous auriez été victime.

Pour en savoir +
<https://lc.cx/YM8A>

→ **Activez l'option antiphishing de votre antivirus**

La plupart des antivirus bénéficient de protections anti-hameçonnages,

capables d'identifier et de bloquer les messages douteux. Attention, cette option n'est pas toujours active par défaut. Rendez-vous vite dans les paramètres de votre antivirus pour le vérifier.

Repérez la section intitulée « Message-rie » ou « Courrier indésirable » et mettez en place la reconnaissance du phishing. Si votre logiciel de sécurité ne propose pas ce type d'outils, n'hésitez pas à en changer.

→ **Tenez-vous au courant des menaces**

Le service « Stop Phishing » de Verifrom s'appuie sur la communauté des inter-

QUELQUES SITES INTERNET POUR VÉRIFIER ET SIGNALER DES ARNARQUES

<https://lc.cx/YM8A>
<https://lc.cx/YMXZ>
<https://phishing-initiative.fr>

naires pour lutter contre le phishing et établir une base de données actualisée des menaces d'hameçonnage. N'hésitez pas à le consulter pour être en alerte et éviter les fraudes !

Une extension gratuite pour webmail est disponible pour les navigateurs Chrome, Firefox et Safari. Elle vous permet, si vous consultez un courriel frauduleux déjà identifié par Verifrom, de vous alerter directement dans le webmail. Mais aussi de vous prévenir si vous accédez à un site Internet de phishing. Elle donne aussi la possibilité de signaler des courriels de phishing depuis votre webmail. Chaque signalement vient compléter la base de données « Stop Phishing » et protège ainsi tous les autres utilisateurs de l'extension.

Pour en savoir +
www.verifrom.com

2017, UNE ANNÉE EXCEPTIONNELLE

Pour la CFE Énergies, la formation de ses militants constitue l'un des fers de lance de l'efficacité de l'action syndicale face à la complexité croissante de l'environnement et de la réglementation sociale. L'exercice d'un mandat syndical ou de représentation du personnel exige en effet de nombreuses compétences. En parallèle, la formation « Syndicalement vôtre » réservée à nos adhérents contribue au développement d'une culture syndicale et à l'émergence de nouveaux militants.

Le Centre de formation de la CFE Énergies, c'est près de 40 thèmes de formation qui permettent aux militants de l'Alliance CFE UNSA Énergies de parfaire leurs compétences, qu'il s'agisse de formations en présentiel ou à distance

UNE OFFRE DE FORMATION LARGE

- Syndicalement vôtre, au cœur de l'entreprise
- Le comité d'entreprise Niveau 1 et 2
- Les délégués du personnel et la CSP
- Le CHSCT
- Le délégué syndical, un acteur d'importance
- Défense individuelle
- Préparer l'entretien annuel et l'entretien professionnel
- Rechercher un poste, savoir se présenter et se valoriser
- La formation professionnelle
- Rencontrer et accompagner sereinement des salariés en souffrance
- Prendre la parole dans des situations tendues ou conflictuelles
- Rédiger des comptes rendus d'IRP...

(web conférences – e-learning). Avec 17 787 heures de formation, soit une augmentation de plus de 80 % par rapport à 2016 et 1348 stagiaires formés, nos formateurs n'auront pas chômé ! L'année 2017 aura été pour le Centre de Formation une année exceptionnelle, liée en partie à la formation de nombreux nouveaux élus suite aux élections professionnelles de novembre 2016 et à la préparation des élections CMCAS de novembre 2017.

Le stage « Syndicalement vôtre, au cœur de l'entreprise », qui permet aux adhérents de découvrir le syndicalisme, la CFE Énergies et son partenaire UNSA ont été plébiscités : pas moins de 18 sessions sur l'ensemble du territoire métropolitain mais aussi à la Réunion, à Mayotte et en Guyane !

2018 sera marquée par la formation des administrateurs des CMCAS nouvellement élus et la formation à la mise en

place des Comités Sociaux et Économiques. Elle sera tout aussi dense que 2017. À noter que 12 sessions du module « Syndicalement vôtre » sont d'ores et déjà programmées. N'hésitez pas à vous inscrire !

Pour votre inscription, rendez-vous sur www.cfe-energies.com à partir de votre espace personnel.



Calendrier formation 2018 « Syndicalement vôtre, au cœur de l'entreprise »

13 au 15 février	Paris
6 au 8 mars	Lyon
10 au 12 avril	Paris
15 au 17 mai	Bordeaux
5 au 7 juin	Lille
19 au 21 juin	Nantes
18 au 20 septembre	Marseille
18 au 20 septembre	Mulhouse
2 au 4 octobre	Toulouse
6 au 8 novembre	Paris
20 au 22 novembre	Tours
4 au 6 décembre	Clermont-Ferrand



Mix énergétique à
97 % sans émission
de CO₂ *

 Nucléaire



Énergies
renouvelables

Thermique



IL FAUT TOUT UN MIX POUR FAIRE BOUGER LA VILLE

Avec EDF, votre bus électrique se recharge à 97 % sans émission de CO₂*,
principalement grâce à une production qui mixe énergies nucléaire et renouvelables.

edf.fr/mix-energetique

* En 2016, le mix énergétique d'EDF SA était composé à 87 % de nucléaire, 10 % d'énergies renouvelables, 2 % de gaz et 1 % de charbon. Il est à 97 % sans émission de CO₂ (émissions hors cycle de vie (ACV) des moyens de production et des combustibles en France). Indicateurs de performance financière et extra-financière 2016.

L'énergie est notre avenir, économisons-la!