



La CFE Énergies
sur tous les fronts !
p. 26

100% ÉNERGIES

Le trimestriel des adhérents de la CFE Énergies
N° 900 | printemps 2018



Femmes/hommes

Tous en route vers l'égalité

p. 15

04 LES ACTUS

Quoi de neuf dans les Industries Électriques et Gazières ?

27 À VOS DROITS

Vous avez dit prélèvement à la source ?

28 RESTEZ BRANCHÉS

Les trésors du Net



p. 04

LES ACTUS

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

p.04

BRANCHE

- Rencontre avec Anne-Charlotte BACH, du groupe Malakoff Médéric

p.05

ENN

- D'ÉLISE à Gaz Électricité de Grenoble
- Mayotte : les avancées obtenues pour le personnel

p.06

TERRITOIRES

- En *direct* de l'Assemblée Générale
- Rencontre avec Sylvie ROLLIN et Patricia CHARRON, conseillères prud'homales

p.08

EDF

- Fessenheim : les salariés veulent construire leur avenir
- Le FAPE EDF a besoin de vous !

p.10

ENGIE

- Où sont les moteurs de la croissance ?
- PEG ENGIE France : place à LINK 2018

p.12

FÉDÉRATION

- L'opération moustache, ça vous dit quelque chose ?

p.24

POLITIQUES

- Débat sur l'énergie : défendre une vision pragmatique
- La bataille du charbon

p.26

INTERNATIONALES

- La CFE Énergies sur tous les fronts !

p. 15

LE DOSSIER

Femmes/Hommes : tous en route vers l'égalité

p. 27

À VOS DROITS, PRÊTS, PARTEZ !

Vous avez dit prélèvement à la source ?

p. 28

RESTEZ BRANCHÉS !

Les trésors du Net

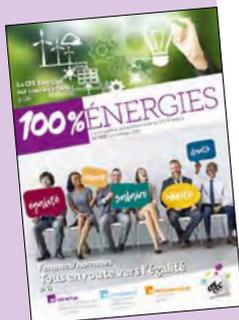
p. 31

CULTURE

100 % ÉNERGIES

N°900 - MARS 2018

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 :** Hélène LOPEZ ■ **Secrétaire de rédaction :** Karina AOUES ■ **Comité de rédaction :** Hamid AIT-GHEZALA, Didier BOULAY-CLAVIERIE, Stéphane CHÉRIGIÉ, Hervé DESBROSSES, Alexandre GRILLAT, Pascal JACQUELIN, Dominique LABOURÉ, Florent LATREILLE, Patrick LECHARPENTIER, Nathalie LEPLATOIS, Hélène LOPEZ, Manuela BESSEMOULIN, Éric VALBOUSQUET. ■ **Ont participé à ce numéro :** Nargisse AAQUINA TASSA, Christophe AGOGUÉ, Hamid AIT-GHEZALA, Angela ALONSO, Anne-Charlotte BACH, Laurent CARLES, Patricia CHARRON, Stéphane CHÉRIGIÉ, Pascal DANIEL, Hervé DESBROSSES, Benoît GAILHAC, Alexandre GRILLAT, Dominique LABOURÉ, Philippe LAZZAROTTO, Isabelle LE BIS, Patrick LECHARPENTIER, Patricia LEFETÉY, Hélène LOPEZ, Frédérique MONTIER, Françoise RIOUX, Sylvie ROLLIN. ■ **Illustrations :** Didier MARANDIN ■ **Photos :** ImageFlow, Ravapixel, JeaFish Ping, Quanrongn Huang, Fullempty, FabrikaSimf, Hobbit, Keng Merry Paper Art, Strizh/Shutterstock ; Studio Bain de lumière ; V. Joncheray/EDF ; Punto Studio Foto AG/Fotolia ; CFE Énergies ■ **Conception/ réalisation :** SPÉCIFIQUE ■ **ISSN :** 2557 4612 ■ **N° de commission paritaire :** 0621 S 06880 ■ **Dépôt légal :** 2011
Impression : Imprimerie de la Centrale Lens ■ **Prix de l'abonnement :** 76,22€ ■
Imprimé sur du papier 100 % recyclé





facilitation des licenciements ou la remise en cause simplifiée d'acquis sociaux, les effets de la réforme ne tarderont pas à se faire sentir dans notre branche professionnelle, certaines entreprises réfléchissant déjà aux Ruptures Conventionnelles Collectives (RCC) alors que nous avons connu les premiers licenciements économiques fin 2017. Et ce, sans compter les remises en cause continues du Statut des IEG sous l'angle du besoin d'agilité ou de modernité.

NOUS NOUS PRÉPARONS AUX ÉVOLUTIONS

La parole n'est plus. Alors que le Président de la République s'était engagé auprès du Président de notre Confédération à maintenir les instances représentatives du personnel actuelles par accord entre les partenaires sociaux au sein de l'entreprise, force est de constater que cet engagement n'a pas été tenu. Nos CE¹, DP² et CHSCT³ disparaîtront au plus tard le 31 décembre 2019 pour être remplacés par une instance unique : le Conseil Social et Économique (CSE). Un proverbe allemand dit : « qui réforme souvent déforme ». Sous prétexte de simplification et d'efficacité, cette réforme n'a que deux objectifs : le premier, financier, de réduction des coûts (moins d'instances, moins de réunions, moins de déplacements, moins de moyens affectés à la défense des salariés) ; le second, tactique, d'affaiblissement de la voix des salariés pour permettre aux entreprises de nous renvoyer vers un dialogue social d'une autre époque.

Même si les impacts peuvent vous sembler lointains et ne se limiter qu'à l'exercice des fonctions syndicales, ne vous y trompez pas : les premières victimes de cette réforme seront les salariés ! Entre l'inversion des normes, la fin des CHSCT, la

La Fédération et la Confédération sont pleinement mobilisées pour analyser les impacts de cette réforme et pour préparer nos organisations à ces évolutions. Demain, à l'occasion des élections des CSE, votre responsabilité et celle de vos collègues sera grande : choisir des organisations syndicales dans l'opposition systématique et dogmatique, choisir des organisations syndicales qui accompagnent les projets néfastes des entreprises ou choisir la troisième voie, des organisations responsables et pragmatiques qui n'analyseront la pertinence des projets proposés qu'au seul regard de votre intérêt. Bien entendu, c'est l'Alliance CFE UNSA Énergies qui illustre cette troisième voie. En effet, la réforme renvoie à la négociation de nombreux sujets, comme la mise en place des RCC, et le choix de négociateurs responsables est donc primordial. Faire le bon choix dans les années à venir sera votre assurance sociale.

Nous mettrons donc à profit les prochains mois pour nous préparer à ces nouvelles échéances, pour adapter nos organisations et pour vous présenter de nouvelles propositions innovantes, car l'avenir des relations sociales réside dans les fondamentaux de l'Alliance CFE UNSA Énergies.

William VIRY-ALLEMOZ

Secrétaire Général de la CFE Énergies

1. CE : Comité d'Entreprise

2. DP : Délégué du Personnel

3. CHSCT : Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail



“ Une couverture complémentaire en cas de décès ”



Quelles sont les garanties couvertes par notre régime de prévoyance complémentaire ?

Anne-Charlotte BACH : Depuis le 1^{er} janvier 2009, les agents statutaires des IEG bénéficient d'une couverture complémentaire en cas de décès. Le régime intègre un capital décès, une rente éducation pour chaque enfant restant à charge au moment du décès, une allocation frais d'obsèques ainsi que des dispositions spécifiques pour couvrir le cas du décès simultané ou postérieur du conjoint. Le capital décès de base est compris entre deux ans et trois ans et demi de salaire. Il est assorti de majoration pour chaque enfant à charge et est versé à la famille de l'assuré (80 % par enfant, porté à 160 % pour un enfant handicapé).

Comment les salariés peuvent-ils se renseigner sur ces garanties ?

A.-C. B : Les salariés peuvent consulter le site dédié* pour en savoir plus. Ce site intègre un simulateur qui permet de vérifier le niveau de leurs propres garanties en fonction de leur situation familiale. Ils peuvent aussi appeler le **0811 744 444** pour obtenir des réponses à toutes leurs questions.

Avez-vous un conseil à leur donner ?

A.-C. B : Le versement du capital décès ira au bénéficiaire du capital expressément désigné par l'agent ou

RENCONTRE AVEC...

ANNE-CHARLOTTE BACH

du groupe Malakoff Médéric

à défaut, en fonction de l'ordre de versement du capital prévu au contrat. Mon conseil : si vous êtes dans une situation classique, c'est-à-dire en couple (marié, pacsé ou en concubinage) ou que vous avez des enfants, ne remplissez pas de désignation de bénéficiaire. Si votre situation venait à évoluer, vous pourriez oublier de la mettre à jour.

La désignation de bénéficiaire est en revanche clairement conseillée pour les agents célibataires et sans famille proche, par exemple sans ascendant.

* prevoyanceieg.malakoffmederic.com

LE RÔLE DE MALAKOFF MÉDERIC

Malakoff Médéric, via sa structure Quatrem, co-assure le régime de prévoyance complémentaire des salariés des IEG. Il en est l'unique gestionnaire. À ce titre, il gère l'appel des cotisations auprès des entreprises et verse les prestations en cas du décès de l'agent. Il est donc l'interlocuteur du salarié et de sa famille en cas de décès de l'agent.



NOUVEAUTÉS

• Depuis le 15 février 2018, les salariés aidants statutaires de la branche des IEG peuvent utiliser la **plateforme téléphonique** mise en place par Malakoff Médéric. Ce dispositif a été obtenu dans le cadre de l'accord de branche sur les droits familiaux, signé le 15 décembre 2017 par la CFE Énergies et trois autres organisations syndicales.

Pour en savoir + :

www.cfe-energies.com

• Les congés « présence parentale » et « solidarité familiale » sont pris en charge par la Prévoyance.

Pour en savoir + :

lire le dossier du magazine **100 % Énergies** n° 899

ERRATUM

Une coquille s'est glissée dans notre dossier sur les droits familiaux IEG paru dans le magazine **100 % Énergies** n° 899 - Hiver 2017. Les dispositions relatives à la rémunération du congé de proche aidant ne seront applicables qu'au 1^{er} janvier 2019, et non au 1^{er} janvier 2018 comme indiqué en page 17. Le congé proche aidant prévu par la réglementation ne sera donc pas rémunéré en 2018, sauf application bénévole par l'entreprise. Veuillez nous excuser pour cette erreur.

D'ÉLISE À... GAZ ÉLECTRICITÉ DE GRENOBLE

Perte de gros clients depuis la fin des tarifs réglementés de vente jaunes et verts, menace financière liée à la mise en place des compteurs communicants, les Entreprises Locales de Distribution (ELD) sont confrontées à un contexte de plus en plus difficile mettant parfois leur survie en péril.

Le 1^{er} mars 2018, après la Régie d'Allevard l'an dernier, les dix entreprises* d'Énergie Locales en Isère (Élise), entité de mise en commun de moyens, ont décidé de rejoindre Gaz Électricité de Grenoble (GEG) pour garantir leur pérennité et maintenir leur modèle local de proximité. Une quarantaine de salariés et environ 15 000 clients d'électricité ont ainsi intégré GEG. Pour la régie grenobloise, ce regroupement offre de nouvelles opportunités de développement dans un environnement particulièrement chahuté.

* Allemont, La Ferrière, Le Moutaret, Pinsot, Presle, Saint-Marcellin, Saint-Pierre-d'Allevard, Séchilienne, Villard-Bonnot et Vinay



QUE SONT LES ELD ?

La branche des IEG regroupe 160 entreprises avec des effectifs parfois inférieurs à 10 salariés, dont les Entreprises Locales de Distribution (ELD) d'énergie qui assurent un service public local de l'énergie (gestion des réseaux de distribution).

Les ELD dans le secteur électrique

Les ELD représentent 150 entreprises aux statuts très diversifiés : Services municipaux, Régies à simple autonomie financière, Sociétés d'Économie Mixte, Sociétés d'Intérêt Collectif Agricole (SICAE), Coopératives. Elles représentent plus de 4 400 emplois et 5 % de l'électricité acheminée à travers les réseaux de distribution. Elles desservent 8 % des communes et 5 % de la population.

MAYOTTE : LES AVANCÉES OBTENUES POUR LE PERSONNEL

L'Alliance CFE UNSA Énergies s'est battue, souvent seule, une fois de plus, pour que les droits du personnel de Mayotte ne soient pas bafoués. Les équipes locales, avec l'appui de l'Alliance ont obtenu des progrès pour l'avenir des salariés. Le point sur les avancées.

Gâce à un engagement sans faille, le personnel de Mayotte, avec l'Alliance CFE UNSA Énergies, a obtenu de nombreuses victoires :

- Le paiement de l'Indemnité Spéciale DOM (ISD) dans le taux horaire, avec rappel de paie depuis janvier 2016. Une injustice résolue, avec l'Alliance CFE UNSA Énergies, pour l'avenir du personnel.
- Le paiement des allongements de trajet entre l'ancien siège et le nouveau : la Direction refusait d'appliquer la 70-49 ! Seule l'Alliance CFE UNSA Énergies s'est mobilisée pour le personnel (environ 2 000 €/agent gagnés !).
- Le rattrapage des congés acquis qui avaient été effacés en informatique à fin 2013 avec des RTT incrémentés sur 2017 pour compenser la perte.
- L'application du congé paternité (de 11 jours). Il était temps !

L'Alliance CFE UNSA Énergies a œuvré pour que les droits des salariés soient respectés. Cette mobilisation a finalement porté ses fruits, malgré un contexte très difficile dans le territoire au moment où nous écrivons ces lignes.

EN DIRECT DE L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

L'Assemblée Générale (AG) du syndicat Normandie a eu lieu le 15 février dernier. Avec une nouveauté cette année : la possibilité de la suivre en *direct* pour ceux qui ne pouvaient se rendre sur place. Le syndicalisme 2.0 est en marche !

L'AG réunit les adhérents du syndicat, dispersés dans les Industries Électriques et Gazières. Les objectifs sont de faire le point sur le rapport d'activité du syndicat, d'élire l'équipe et d'écrire le projet pour l'année à venir. Mais, il n'est pas toujours facile de s'y rendre. Pour ceux dont l'emploi du temps ou la distance ne permettait pas le déplacement en Normandie, un simple clic a suffi pour y assister via son ordinateur personnel ou son smartphone.

TOUS LES DÉBATS SUR YOUTUBE

Comment ? Il suffisait de s'inscrire sur la chaîne YouTube de la CFE Énergies pour suivre les débats. Rien n'était filtré, on s'y croyait. Les échanges entre militants et avec l'équipe fédérale, les questions budgétaires, le programme de la nouvelle équipe, ont pu être suivis sur le web en direct. Les questions posées par les adhérents en ligne arrivaient au fil de l'eau et les réponses ont été apportées en séance.

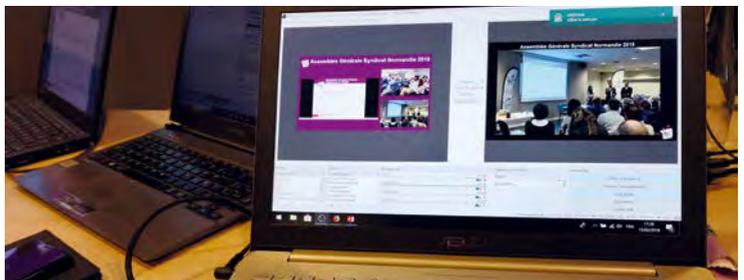
La nouvelle équipe proposée s'est présentée : Lynda RAULT (présidente), Thierry BAZIN et Fabien FLORENT (vice-présidents), Philippe BERTHIAU (secrétaire), Ingrid TOUTAIN (trésorière), Mélanie LOLLIER-PLOUNEIZ (trésorière adjointe), Aboubakari

WAGUE (animateur des jeunes adhérents), Évelyne PORTIER (animatrice des pensionnés), Luc POLINSKI (chargé des relations avec la Confédération), Vincent LEBEL (chargé de l'innovation). Au regard de l'importance de la transparence financière, une contrôleuse des comptes, Jeannine BOSCHER, a été élue.

Une fois l'AG terminée, le vote électronique a été ouvert pendant cinq jours pour permettre à tous les adhérents de s'exprimer. Le taux de participation a été de 59,9 %, atteignant

quasiment l'objectif de 60 % fixé par le syndicat et les délégués syndicaux. Le délégué fédéral chargé du Service Informatique était sur place pour prêter main forte au syndicat normand. Il fallait filmer, photographier, contrôler le bon fonctionnement de la retransmission et ouvrir le vote. Toutes les bonnes volontés étaient les bienvenues pour que cet essai soit transformé. Tous les adhérents étaient à égalité, quelles que soient leurs contraintes. Et la confidentialité a été assurée.

Pourquoi se donner la peine d'aller à l'AG, direz-vous ? Rien ne vaut la chaleur des rencontres, la convivialité d'un repas partagé et le plaisir de clore cette journée ensemble au bowling. L'année prochaine, c'est sûr, vous aurez envie de venir à l'AG ou de la suivre sur YouTube !



Il était possible de suivre les débats de l'Assemblée Générale sur place ou en ligne.

Rencontre avec...

SYLVIE ROLLIN ET
PATRICIA CHARRON

**Le magazine
100 % Énergies a
interviewé Sylvie
ROLLIN, conseillère
prud'homale Section
encadrement à Grenoble,
et Patricia CHARRON,
conseillère prud'homale
Section encadrement,
récemment nommée
à Paris.**

Comment devient-on conseillère prud'homale ?



Sylvie ROLLIN : Les conseillers prud'homaux (salariés et employeurs) ont été nommés par les ministres de la Justice et du Travail. Cette nomination a lieu sur proposition des organisations syndicales et professionnelles

autorisées à présenter des candidats, en fonction de leur audience respective. Je fais donc partie d'un groupe de six salariés parrainés par la CFE-CGC pour la Section encadrement du Conseil des Prud'Hommes de Grenoble.

Quelles ont été vos motivations pour occuper cette fonction ?

S. R. : Salariée d'EDF SA depuis 27 ans après des emplois dans l'agro-alimentaire et la grande distribution, j'apprécie cette ouverture sur le monde industriel et commercial du territoire local. Chaque nouvelle affaire me donne l'occasion de pousser la

porte d'une entreprise et de prendre connaissance d'un nouveau contexte. Je reste ainsi plus en lien avec le département de l'Isère. J'apprécie aussi d'apporter ma contribution au fonctionnement du service public de la Justice.

Pouvez-vous nous raconter le moment où vous avez prêté serment ?

S. R. : Lors de l'audience solennelle, chacun d'entre nous a prêté serment individuellement à la barre devant le Tribunal de Grande Instance. Un rappel préalable a été fait sur les valeurs éthiques et morales et l'engagement nécessaire pour répondre aux attentes du ministère de la Justice en termes d'équité, de confidentialité, de sérieux et d'efficacité dans le traitement des contentieux liés à un contrat de travail. C'était une première pour moi. Un moment où se sont mêlés à la fois un grand sentiment de fierté et une prise de conscience de la charge confiée aux magistrats que nous sommes. Car si nous ne sommes pas des magistrats de carrière, nous sommes bel et bien des magistrats !

Quels sont les principaux changements suite à la réforme du Conseil des Prud'hommes ?

Patricia CHARRON : En 2017, un nouveau mode de désignation des conseillers prud'homaux a été mis en place. Avant, ils étaient élus. Désormais, ils sont nommés conjointement

par les ministres de la Justice et du Travail pour quatre ans. La procédure prud'homale a évolué. Afin de désengorger les juridictions du travail, il est dorénavant obligatoire de recourir à une médiation conventionnelle pour favoriser la résolution amiable des litiges. La procédure se déroule donc dans un premier temps devant le Bureau de Conciliation et d'Orientation (BCO)¹. Celui-ci est chargé d'entendre les parties séparément et dans la confidentialité. En cas d'échec, la procédure suit son cours devant le Bureau de Jugement (BJ)², composé d'un nombre identique de conseillers employeurs et de conseillers salariés. L'audience est alors publique. Après avoir entendu les plaidoiries et les observations présentées par les représentants des parties, les conseillers délibèrent pour arrêter leur décision. En cas de désaccord entre les conseillers, il est établi un procès-verbal de partage de voix et le juge départiteur est saisi.

Et pour la formation ?

P. C. : Elle est désormais organisée à la fois par l'École Nationale de la Magistrature (ENM) et par les organisations syndicales et patronales. Le volume légal est de six semaines par mandat. Pour les besoins de leur formation obligatoire, les employeurs accordent aux salariés des autorisations d'absence³. Ces formations sont rémunérées par l'employeur⁴.

1. L. 1423-13 C. trav. 2. L.1454-2 C. trav.
3. L. 1442-1 C. trav. 4. L. 6331-1 C. trav. .

Fessenheim

LES SALARIÉS VEULENT CONSTRUIRE LEUR AVENIR

L'Alliance CFE UNSA Énergies a pris acte de la décision du gouvernement de fermer le CNPE de Fessenheim, site de production pourtant sûr, rentable et quasiment pas émetteur de CO₂. Elle concentre désormais son action sur l'accompagnement social de ses salariés, l'indemnisation de l'État à EDF et l'implication de tous les acteurs pour revitaliser le bassin d'emplois de Fessenheim. Explications.

L'Alliance CFE UNSA Énergies rappelle qu'elle s'est opposée à cette fermeture anticipée, véritable non-sens industriel, économique et écologique. Pour les salariés du site, le suspense a duré longtemps. Fermera, fermera pas ? Peut-être que oui, sûrement oui, probablement non... Pas encore... « *On vous le dira le moment venu.* » Finalement, le verdict est tombé le 10 novembre 2017. Il faut maintenant que tous les salariés puissent construire leur avenir professionnel et l'Alliance CFE UNSA Énergies pose trois conditions préalables pour atteindre cet objectif :

1. L'accompagnement social doit être digne de l'excellence du travail fourni jusqu'alors et qui reste encore à fournir sur le site jusqu'au démantèlement.
2. Le dédommagement d'EDF, de la part de l'État, doit être respecté afin de couvrir le coût de l'accompagnement social des salariés concernés et d'indemniser EDF du préjudice lié à la fermeture anticipée de la centrale.
3. L'implication de tous les acteurs, exécutif national et régional, doit être forte pour réussir la reconversion du site et la revitalisation du bassin d'emplois de Fessenheim, au bénéfice notamment des entreprises prestataires.

Après l'avoir réclamé depuis l'automne dernier, l'Alliance CFE UNSA Énergies participe activement à l'échange avec la Direction des Ressources Humaines et la filière managériale afin de décider d'un accompagnement social exemplaire et adapté à la situation de chacun. La concertation ainsi ouverte doit permettre à chaque salarié de construire sereinement son avenir. C'est là toute l'exigence de nos représentants du personnel !

Le but de l'Alliance CFE UNSA Énergies est que, dans dix ans, tous les salariés EDF du site de Fessenheim puissent dire : « J'aime ma nouvelle vie et je suis fier de mon parcours à EDF. »



LE FAPE EDF A BESOIN DE VOUS !

Les dons des salariés et retraités d'EDF au Fonds Agir Pour l'Emploi (FAPE) contribuent à la création d'emplois pour des personnes éloignées du monde du travail. Dans un contexte économique difficile, les dons sont plus que jamais précieux et la solidarité reste de mise !



Le FAPE EDF a plus que jamais besoin des dons¹ des salariés et retraités. En 2017, la participation des donateurs s'est érodée, un phénomène sans doute passager. La solidarité des salariés et retraités du groupe EDF est toujours prête à se manifester.

L'équipe du FAPE EDF² intègre les employeurs (EDF, ENEDIS, EDF EN, DALKIA) et les organisations syndicales représentatives (CFE-CGC, FNME-CGT, CFDT, FNEM-FO). Il fonctionne en gouvernance mixte pour étudier les dossiers qui lui sont adressés. Il collecte et coordonne la totalité des dons, qui seront ensuite versés auprès des associations d'insertion. Ces associations téléchargent sur le site Internet du FAPE un dossier de demande de subvention qu'elles transmettent ensuite au Comité du FAPE.

MISSION

Le FAPE est aujourd'hui reconnu comme un des acteurs intervenant auprès des structures d'intérêt général pour l'emploi. Son action est de permettre à des associations et entreprises d'insertion, mais aussi à des régies

de quartier, de créer de l'emploi et le lien social nécessaires pour que des hommes et des femmes éloignés de la vie active retrouvent une dignité et un travail.

FONCTIONNEMENT

Les membres du FAPE se réunissent une fois par mois en Comité d'Engagement et deux fois par an en Conseil d'Administration. Le FAPE détermine de manière collégiale et en toute indépendance les dons qui seront versés aux différents organismes qui lui en font la demande. Durant ces comités, hormis les membres habituels, des experts en finance, droit du travail et ressources humaines interviennent et apportent leurs compétences afin d'accompagner au mieux les décisions qui seront prises. Les dossiers adressés au FAPE EDF sont examinés avant toute décision par des instructeurs

généralement retraités des IEG. Ils présentent au Comité les grandes lignes des dossiers, qui sont alors étudiés au cours des séances. Le FAPE est présidé par Martin LEYS. L'équipe qui l'entoure se compose de Sophie RICORDEL, Secrétaire Générale, secondée par Valérie TETTARE, Assistante et Frédéric EPIROTTI, Chargé de communication et de gestion.

Le FAPE communique régulièrement sur l'évolution de ses actions auprès de la Fondation d'EDF, dont il fait partie.

1. Sur un don de 60 euros, le donateur peut bénéficier d'une réduction fiscale de 40 euros (déduction fiscale égale à 66 % du montant du don dans la limite de 20 % du revenu imposable) et le FAPE EDF peut percevoir 180 euros grâce à l'abondement des entreprises (égal à 200 %).

2. La CFE Énergies officie au sein du FAPE en la présence de Bernard FEDOU (retraité), Olivier GLORIAN (salarié) et Angéla ALONSO (retraîtée).

QUELQUES CHIFFRES

En 2017, grâce aux dons des salariés et retraités, soit un total de 13 196 donateurs, ce sont 98 projets solidaires qui se sont concrétisés. Les dons ont été ensuite abondés à 200 % par les employeurs, 3 184 emplois ont ainsi été créés.

Le soutien du FAPE a bénéficié à 225 demandeurs d'emploi en difficulté, créateurs ou repreneurs d'entreprises individuelles dans les quartiers prioritaires des villes, les zones de revitalisation rurales ou à des jeunes de moins de 26 ans.

OÙ SONT LES NOUVEAUX MOTEURS DE CROISSANCE ?

Le Groupe a annoncé début mars une croissance organique de 5,3 %, tout en indiquant qu'ENGIE opérait un repositionnement jetant les bases solides d'une nouvelle dynamique de croissance. Une annonce qui se voulait rassurante, alors que l'EBITDA est en recul de 1,8 % dans un contexte climatique favorable (hiver froid). Mais, qu'en est-il réellement ?



Pour la CFE Énergies, c'est principalement le plan d'économies « Lean » qui a permis d'afficher une croissance des résultats. La principale difficulté réside dans l'absence de nouveaux moteurs de croissance. Après le programme de cession d'activités rentables, le Groupe n'a pas su en créer

et/ou en acquérir de nouvelles qui remplaceraient celles qui ont été cédées. Les seules petites activités achetées ces derniers mois ne rapportent pour le moment rien au Groupe et les investissements dans les nouveaux moteurs de croissance sont insignifiants. Pour la CFE Énergies, le Groupe prend du retard pour conquérir des marchés prometteurs, comme l'hydrogène, le biogaz, le GNV, l'efficacité énergétique. Le Groupe a, par ailleurs, annoncé aux marchés une augmentation de 7 % du dividende distribué, soit 120 millions d'euros supplémentaires à verser aux actionnaires et, en parallèle, une augmentation du plan d'économies de 100 millions (Lean 2018).

En d'autres termes, on assiste, d'un côté, à une augmentation du dividende pour les actionnaires et, de l'autre, à l'application d'un régime supplémentaire d'économies pour les salariés ! La hausse du dividende est un mauvais signal vis-à-vis des salariés qui attendent un juste retour de leurs efforts.

UNE DIRECTION BICÉPHALE CONSERVÉE

Le Conseil d'Administration d'ENGIE a décidé de proposer au vote de l'Assemblée Générale du 18 mai la nomination de Jean-Pierre CLAMADIEU, l'actuel patron de SOLVAY, comme administrateur du Groupe. Cette nomination interviendrait en vue de sa désignation au poste de Président du Conseil, en remplacement de Gérard MESTRALLET. Cette désignation vient clore un épisode de convoitise et de spéculation qui a duré quelques mois. En effet, la Directrice

Générale du Groupe souhaitait cumuler les deux fonctions de Directeur Général et de Président. Or, l'État en a décidé autrement ! Jean-Pierre CLAMADIEU, lors d'une interview au journal *Les Échos*, a indiqué : « *ENGIE doit s'interroger sur ses moteurs de croissance.* » Une phrase qui résonne avec la question que se pose la CFE Énergies. Il se pourrait qu'il soit un lecteur des communications de la CFE Énergies, pour si bien connaître la situation du Groupe avant sa prise de fonction !

PEG ENGIE France PLACE À LINK 2018

La CFE Énergies a signé, le 15 février 2018, le nouvel avenant du Plan d'Épargne Groupe d'ENGIE France (avenant n°15). Les salariés peuvent souscrire à une nouvelle offre LINK 2018 qui permet d'acheter des actions à un tarif préférentiel. Lors de la négociation, la CFE Énergies a obtenu une amélioration notable de l'abondement et des garanties sur l'investissement initial.

L'offre LINK 2018 est réservée aux salariés du groupe ENGIE (hormis GRTgaz). Elle propose l'achat d'actions d'ENGIE à un prix décoté et un abondement par le Groupe des montants investis. Aujourd'hui, le choix peut s'opérer entre trois types d'offres :

- LINK + 2018,
- LINK MULTIPLE 2018,
- LINK CLASSIQUE 2018.

Dès la fin avril, un site dédié sera mis à la disposition des salariés du Groupe dans

18 pays pour les informer sur les composantes de l'offre et ses modalités. La période de réservation des actions s'échelonne du 30 avril au 22 mai 2018. Pour la CFE Énergies, c'est une satisfaction de constater que le Groupe met en œuvre des dispositifs permettant de pérenniser les offres réservées aux salariés. Par sa qualité, l'offre LINK 2018 va faire participer les salariés à la réussite du Groupe, réussite à laquelle ils contribuent aussi largement par leur engagement !

	LINK + 2018	LINK MULTIPLE 2018	LINK CLASSIQUE 2018
Garantie de l'investissement initial (apport personnel + abondement)	OUI	OUI	NON
Rendement minimum garanti	2%	2%	NON
Coefficient multiplicateur	x10	x10	NON
Abondement	300 % placement limité à 100 €	NON	- de 0 à 150 € abondés de 200 % - de 151 € à 300 € abondés de 100 %
Prix d'une action	Prix de référence - 30 %	Prix de référence - 20 %	Prix de référence - 20 %
Durée de blocage	10 ans	5 ans	5 ans

ÉLECTIONS DES REPRÉSENTANTS DES SALARIÉS AU CONSEIL D'ADMINISTRATION D'ENGIE

La balance a penché du bon côté ! La CFE-CGC a confirmé sa première place chez les cadres avec 52,92 % des suffrages exprimés et sa deuxième place tous collèges confondus. Notre candidat pour le collège « cadres et assimilés », Christophe AGOQUÉ, a été élu dès le premier tour, qui a eu lieu

du 8 au 15 mars 2018. Sur le collège « autres salariés », incluant le collège « ouvriers et employés » où la CFE-CGC n'est pas représentée de par ses statuts catégoriels, nos candidats ont obtenu 11,36 % des voix, soit une progression de près de 2,4 points. Un bémol toutefois : alors que le rôle des

administrateurs salariés est appelé à se renforcer dans la gouvernance des entreprises, la participation à cette élection est restée faible : 20,6 % pour le collège « cadres et assimilés » et 15,9 % pour le collège « autres salariés ». Espérons que ce phénomène restera passager !

L'opération Moustache, ÇA VOUS DIT QUELQUE

Avez-vous entendu parlé de l'opération Moustache ? Non, ce n'était pas une opération militaire. Juste un événement pacifique qui a eu lieu partout en France le 8 mars dernier, Journée internationale des droits des femmes. À l'origine de cette initiative, Nargisse, accompagnée d'Emmanuelle et de Pascal, fervents défenseurs de l'égalité professionnelle au même titre que l'Alliance CFE UNSA Énergies !



À Clermont-ferrand



À Gennevilliers



À Mulhouse



Faut-il une moustache pour booster ma carrière ? Cette phrase résonne peut-être encore pour vous ? Une provocation orchestrée le 8 mars qui soulevait la question des inégalités professionnelles femmes/hommes surtout en matière de parcours professionnel.

Au début, l'idée de la moustache a germé dans la tête de Nargisse AAOUINA TASSA, Déléguée Syndicale à GRDF (Direction Réseaux Méditerranée), qui en a parlé à Pascal DANIEL, Secrétaire Fédéral Métier GRDF. Puis l'idée a fait son chemin et Pascal a associé Emmanuelle DRIVOT, à l'époque Déléguée Syndicale DCT

CHOSE ?



À Lyon



À Rouen



À Toulouse



À Paris



À Nantes

RAB à GRDF, pour réfléchir à un événement local pour la journée du 8 mars. Cette initiative originale venue du terrain méritait d'être relayée au niveau national et c'est ainsi qu'un groupe de travail est né, impliquant la Communication et l'experte égalité professionnelle de la CFE Énergies. Tout le monde a œuvré à la concrétisation de ce projet. Au final, flyers et affiches quelque peu détonnants ont été distribués aux salariés le 8 mars par les militantes et les militants de l'Alliance CFE UNSA Énergies qui, pour l'occasion, portaient une moustache autocollante.

Le flyer prodiguait des conseils pour les femmes qui souffrent toujours d'une certaine autocensure et du syndrome dit « de la bonne élève ». On pouvait y trouver cinq astuces pour demander une augmentation à sa hiérarchie : « Osez demander, ayez confiance en vous, balayez vos doutes, préparez votre entretien et soyez déterminée. »

L'Alliance ne pouvait qu'être visible ce jour-là, parce qu'elle agit depuis des années pour l'égalité professionnelle hommes/femmes. Elle considère que c'est l'affaire de toutes et tous, citoyennes et citoyens, représentantes et représentants du personnel.

ON VEUT
mmIEUX VOUS
ÉCOUTER

mmIEUX VOUS
CONNAÎTRE

mmIEUX VOUS
COMPRENDRE

POUR
mmIEUX VOUS
ACCOMPAGNER

En pensant
des services
toujours plus
adaptés aux salariés
d'aujourd'hui, en
mettant la prévention
au cœur de ses
innovations, en
agissant avec écoute
et proximité, Malakoff
Médéric s'engage pour
le bien-être des
salariés au service de
la performance des
entreprises.

malakoffmederic.com

N°Cristal 09 69 39 12 13

APPEL NON SURTAXÉ



Ces services sont conditionnés à la souscription d'un contrat d'assurance collective Santé ou Prévoyance, assuré par l'Assureur de votre contrat, et proposé par l'Association de Moyens Assurance (AMA), ASSOCIATION DE MOYENS ASSURANCES (AMA) - Association régie par la loi n° 1901 - 21 rue Lafayette 75009 Paris - N°ORIAS 16 000 100 (www.orias.fr) - N°Siren : 312 382 285. Pour plus d'informations, consultez le site : malakoffmederic.com/mmm-vo-us-mm



malakoff médéric

SANTÉ • PRÉVOYANCE • RETRAITE

ON VOUS **mm**

Femmes/hommes TOUS EN ROUTE VERS L'ÉGALITÉ



Globalement, la situation des femmes dans le monde professionnel a évolué en France. Mais l'égalité entre les femmes et les hommes n'est toujours pas au rendez-vous, malgré une législation qui s'est étoffée au fil des ans pour atteindre cet objectif. Les inégalités persistent et les femmes demeurent victimes de discriminations et de stéréotypes qui ont la vie dure.

Écarts salariaux, disparités dans le domaine de la santé, confrontation à des situations de sexisme ordinaire ou de harcèlement... La vie n'est pas toujours simple pour les salariées, principalement concernées par ces phénomènes au sein des entreprises et en dehors...

Votre magazine fait le point sur la situation, aujourd'hui, au sein des IEG. Découvrez notre analyse et devenez initiateurs du changement ! Même s'il reste du chemin à parcourir, le temps viendra où l'égalité deviendra une réalité !

Ce dossier n'est pas exhaustif. L'équipe de la CFE UNSA Énergies reste à votre disposition pour d'éventuels compléments d'information.

Des évolutions mais toujours des inégalités

Si les droits des salariés ont globalement évolué depuis 1972, la situation des femmes dans la sphère professionnelle n'en demeure pas moins en retrait, malgré un certain nombre de lois.

L'égalité professionnelle dont on parle tant, sans d'ailleurs toujours en connaître les contours, n'a pas encore été atteinte. Rappelons que l'égalité des droits et des chances entre les femmes et les hommes concerne l'accès à l'emploi, les conditions de travail, la formation, la qualification, la mobilité, la promotion, l'articulation des temps de vie et la rémunération.

Du « À travail égal, salaire égal » de 1972 à la loi sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes de 2014, beaucoup d'avancées sont à noter. Il est obligatoire de : négocier dans les entreprises et les branches professionnelles, comparer la situation des femmes et des hommes, élaborer une stratégie d'entreprise en matière d'égalité professionnelle, supprimer les écarts de salaire, établir des mesures pour concilier la vie professionnelle et personnelle, renforcer la présence des femmes dans les instances décisionnelles, lutter contre le sexisme et le harcèlement sexuel, etc.

Néanmoins, malgré toutes ces lois et ces bonnes intentions, les inégalités demeurent. Au niveau national, en équivalent temps plein, les femmes touchent un salaire de 18,6 % inférieur à celui des hommes, selon l'Insee. La discrimination pure serait d'environ 10 % d'après le ministère du Travail.

LA JOURNÉE DE L'ÉGALITÉ SALARIALE

Cette manifestation (*Equal Pay Day* en anglais) est organisée par l'association *Business and Professional Women* (BPW). Elle permet de calculer le jour jusqu'auquel une femme doit travailler en moyenne pour obtenir le même salaire qu'un homme qui aurait travaillé jusqu'au 31 décembre. Pour avoir le même salaire qu'un homme du 1^{er} au 31 décembre 2017, une femme devait travailler jusqu'au 26 mars 2018, soit trois mois de travail de plus !

L'inégalité des salaires entre les sexes est la plus forte chez les cadres, donc parmi les salaires les plus élevés : les femmes cadres gagnent 20 % de moins que les hommes.

Les principales inégalités au sein de la branche des IEG

LES INÉGALITÉS SALARIALES

Dans la branche des IEG, les salaires à l'embauche sont les mêmes pour les femmes et les hommes à diplôme et expériences égales. Pourtant, en 2016, sur la rémunération principale, des différences (0,33 à 2 %) apparaissent en défaveur des femmes sur la rémunération principale pour les GF 5 à 7 et GF 14 à 19.

Des écarts significatifs existent également sur la part de la rémunération complémentaire par rapport à la rémunération principale, allant de 1 à 13 %, traduisant ainsi une moindre mixité dans les emplois avec astreinte, travaux postés... même si la part des femmes de la filière technique est passée de 6 à 15 % en 15 ans.





ÉVOLUTION DE LA LÉGISLATION EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

- Loi du 22 décembre 1972 : principe « À travail égal, salaire égal »
- Loi Roudy du 13 juillet 1983 : établissement de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, mise en place du rapport de situation comparée des femmes et des hommes, qui permet la mesure des écarts
- Loi Génisson du 9 mai 2001 : obligation de négocier l'égalité professionnelle au niveau des entreprises
- Loi du 23 mars 2006 : égalité salariale et conciliation des temps de vie renforcée
- Loi Copé-Zimmermann du 27 janvier 2011 : représentation renforcée des femmes dans les conseils d'administration et de surveillance
- Loi du 4 août 2014 sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes : partage du congé parental, protection des victimes de violence, renforcement des accords d'entreprise
- Loi Rebsamen du 17 août 2015 : renforcement de la présence des femmes dans les institutions,
- introduction de la notion d'agissement sexiste
- Loi Travail du 8 août 2016 : création du droit à la déconnexion, ajustement de congés spécifiques, renforcement de la lutte contre le sexisme et le harcèlement moral
- Loi Travail 2 de 2017 : risque que la négociation sur l'égalité professionnelle ne s'effectue que tous les quatre ans et soit noyée avec d'autres sujets, que les mesures vers les entreprises précarisent davantage les femmes

LES INÉGALITÉS CONCERNANT LE TAUX D'ABSENTÉISME MALADIE

Dans les IEG, le taux d'absentéisme pour maladie est plus élevé chez les femmes que chez les hommes. Pourquoi ?

On connaît le nombre moyen de jours d'arrêt de travail prescrits aux salariés des IEG en 2016 : 16,3 jours. On connaît moins les disparités qui se cachent derrière. Alors que les hommes se voient prescrire en moyenne 12,5 jours d'arrêt de travail dans l'année, les femmes s'en voient prescrire près de 27. Il y a lieu de s'interroger sur cette différence importante. Les femmes sont-elles en plus mauvaise santé que les

hommes dans les IEG ? Quelques hypothèses peuvent être explorées. La part des familles monoparentales en France atteint 25 % et ce sont pour l'essentiel des femmes qui assument alors le seul rôle parental. Ce sont, elles aussi, qui prennent en charge le rôle d'aïdant et l'essentiel de la charge mentale. Les arrêts de travail reflètent peut-être une partie des absences que génèrent ces rôles. Il est aussi possible que ces situations socialement difficiles contribuent à un épuisement général qui s'aggrave au travail et altère leur santé. Les entreprises gagneraient alors à permettre une plus grande souplesse dans l'organisation du travail.

Les sources des inégalités



« Pour 44 % des sondé(es) en Europe, "le rôle le plus important pour une femme est de prendre soin de son foyer". Parmi les sondés, les Français sont les moins enclins à estimer que l'égalité est acquise. »

Source : Eurobaromètre sur l'égalité de genre

↳ Les stéréotypes

Les inégalités trouvent souvent leur source dans les stéréotypes persistants. Au sein de la branche, elles proviennent surtout des parcours professionnels des femmes.

La parentalité (congé maternité, etc.), la solidarité familiale (aidants, etc.), les charges domestiques les conduisent à mettre leur carrière entre parenthèses et/ou à opter pour du travail à temps partiel pour équilibrer leur vie professionnelle et leur vie privée.

Par ailleurs, le sur-présentisme, la disponibilité à outrance ont la vie dure dans nos entreprises techniques et masculinisées alors que les nouveaux modes d'organisation et les outils numériques pourraient permettre de concilier les temps de vie.

Le modèle change petit à petit mais les stéréotypes demeurent. Dans la tête d'un recruteur, une femme est moins disponible qu'un homme ! L'évolution du modèle familial dans la répartition des tâches familiales ou domestiques et

la lutte contre les stéréotypes sont donc essentielles pour que l'égalité des chances et de traitement soient réelles.

↳ Le sexisme

Quelle femme n'a pas été confrontée au sexisme dans sa vie professionnelle ? Le sexisme génère des inégalités et peut freiner leur évolution. Entre sexisme, sexisme ordinaire, agissement sexiste, comment s'y retrouver ?

Le terme « sexisme » est apparu en France dans les années 1970, par analogie au terme « raciste ». Le sexisme se définit comme un comportement discriminatoire fondé sur le sexe, inspiré par des valeurs et des attitudes stéréotypées. C'est l'un des 24 motifs de discrimination interdits dans le travail et sanctionnés par la loi.

« Quoi ? Tu es enceinte ? Eh ben dis donc, moi qui pensais que tu étais hyper motivée ! »

Source : *Les perles du sexisme* de Blandine MÉTAYER

Le rapport du Conseil Supérieur de l'Égalité Professionnelle (CSEP) entre les femmes et les hommes, publié le 6 mars 2015, nous éclaire sur la portée du sexisme dans les entreprises, son déni et sa banalisation :

- 80 % des femmes considèrent que, « dans le monde du travail, elles sont régulièrement confrontées à des attitudes ou des décisions sexistes » ;
- 93 % des femmes considèrent que les attitudes sexistes peuvent modifier le comportement des salariées et amoindrir leur sentiment d'efficacité personnelle ;
- 9 % des salariées ont parlé à leurs supérieurs hiérarchiques des comportements sexistes à leur égard et 4 % aux représentants syndicaux.

Dans ce rapport, Brigitte GRÉSY, Secrétaire Générale du CSEP, a introduit la notion de « sexisme ordinaire », qui décrit les formes les plus insidieuses et subtiles du sexisme, camouflées au quotidien dans les relations au travail entre les femmes et les hommes.

Blagues sexistes, interpellations familières, considérations sexistes sur la maternité, fausse séduction : ce sont là les formes du sexisme ordinaire, qui impactent le bien-être et la performance générale des femmes au travail.

Finally, la loi Travail du 17 août 2015 introduira la définition de l'agissement sexiste dans le Code du travail.

« Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. » (Article L. 1142-2-1 du Code du travail).

↳ Le harcèlement sexuel

LA LOI DU SILENCE SE FISSURE

La question du harcèlement sexuel est, depuis octobre 2017, très fortement médiatisée. Les hashtags #BalanceTonPorc et #MoiAussi ont favorisé la libération de la parole des femmes qui en sont les principales victimes. Mais au-delà de cette actuelle médiatisation, le harcèlement sexuel a été considéré comme un délit dès 1992.

Aujourd'hui, le harcèlement sexuel est défini ainsi dans le Code pénal :

Article 222-33, créé par Loi n°2012-954 du 6 août 2012 - art. 1

I. - Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui, soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.



II. – Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

III. – Les faits mentionnés aux I et II sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.

Ces peines peuvent être portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende dans certains cas, notamment si la vulnérabilité de la personne harcelée est avérée.

Quelques chiffres issus d'une enquête IFOP de 2014 nous éclairent sur l'omerta qui existe encore sur le harcèlement sexuel :

- près de 30 % des victimes de harcèlement n'en parlent à personne,
 - seulement 5 % des cas sont portés devant la justice.
- Selon l'Association européenne contre les violences faites aux femmes :
- 95 % des femmes qui dénoncent une situation de harcèlement sexuel perdent leur emploi.

Les recours devant la justice sont donc très peu fréquents et on comprend pourquoi !

Les postes à responsabilités étant occupés majoritairement par les hommes, le harcèlement sexuel est pour les femmes un phénomène aggravant leur précarité et les inégalités déjà existantes.

“ 1 femme sur 5 est confrontée au harcèlement sexuel dans sa vie professionnelle. ”

Source : IFOP 2014

Les mesures pour lutter contre les inégalités, les agissements sexistes et le harcèlement sexuel

➤ Des accords pour réduire les inégalités

Il existe des accords de Branche et d'entreprise au sein des IEG pour lutter contre l'ensemble de ces inégalités. Un nouvel accord de Branche « Égalité professionnelle » va être négocié cette année en mai/juin (lire interview de Frédérique MONTIER ci-contre).

Les accords d'entreprise de plus de 300 salariés doivent porter sur quatre thèmes choisis parmi huit : embauche, formation, promotion professionnelle, qualification, classification, conditions de travail, de sécurité et de santé au travail, rémunération effective et articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale. Le thème de l'égalité salariale est obligatoirement traité. Une stratégie d'entreprise doit être déclinée sous la forme d'un plan d'action avec des indicateurs et des objectifs chiffrés. Le Comité paritaire de suivi de ce dernier veille à la mise en œuvre de l'accord tout au long de sa durée.

Si l'accord n'est pas respecté, le salarié peut en faire part à son délégué syndical, qui pourra intervenir auprès de l'employeur, du Comité de suivi de l'accord et/ou du CHSCT.

LES ACCORDS DÉJÀ EN VIGUEUR DANS PLUSIEURS ENTREPRISES DES IEG (DURÉE : 3 ANS)

- EDF : accord du 20 juin 2017
- ENGIE : accord du 16 mars 2018
- RTE : accord du 31 décembre 2015
- ENEDIS : accord du 10 juillet 2017
- GRDF : accord du 20 mai 2016
- GRTgaz : accord du 15 décembre 2015
- ELENGY : accord du 5 octobre 2017

➤ Une mobilisation générale

Que l'on soit confronté(e) à des agissements sexistes, à du harcèlement sexuel ou témoins, on se doit de réagir. C'est la mobilisation de chacun et de chacune qui permettra des avancées significatives et jugulera ce genre de comportements.

VOUS ÊTES VICTIME D'AGISSEMENTS SEXISTES (BLAGUES OU FAMILIARITÉS SEXISTES, ETC.) ?

En premier lieu, vérifiez le caractère sexiste de l'agissement et alertez votre employeur.

Ensuite, ne vous murez pas dans le silence : partagez avec des personnes de confiance (médecin du travail, assistante sociale, etc.), conservez les éléments constitutifs de l'agissement ainsi que les témoignages. Vous pouvez solliciter votre délégué syndical CFE UNSA Énergies. Il vous conseillera sur la conduite à tenir et interviendra auprès de votre employeur en lui demandant de faire cesser ces agissements.

L'auteur pourra faire l'objet d'une sanction disciplinaire de la part de l'employeur. La responsabilité de ce dernier pourra être également engagée si les mesures de prévention n'ont pas été prises ou s'il n'a pas mis en œuvre immédiatement les actions pour faire cesser les faits. Si l'employeur ne réagit pas, le Défenseur des Droits, l'Inspection du travail, le conseil de Prud'hommes pourront être saisis.

VOUS ÊTES TÉMOIN D'UN AGISSEMENT SEXISTE ?

Ne restez surtout pas muet ! Cela peut aussi vous arriver, alors parlez-en à votre délégué syndical, au médecin du travail, à votre employeur, etc.

Pour en savoir +

<http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/kit-sexisme.pdf>

Le nouvel accord s'appliquera aux 160 entreprises de la Branche

Un nouvel accord « Égalité professionnelle » va être négocié au niveau de la Branche courant 2018, en quoi est-ce important ?

L'accord en cours a été signé le 16 octobre 2015 pour trois ans. Six mois avant cette échéance, la Branche doit ouvrir des négociations dans la perspective d'un nouvel accord. Si elles aboutissent, ce sera le cinquième accord Égalité professionnelle de la branche des IEG. Cet accord est important car il s'appliquera à l'ensemble des 160 entreprises de la branche des IEG, les grandes comme les petites, celles qui bénéficient déjà d'un accord d'entreprise comme celles qui n'en ont pas. Cela donne un cadre global et permet de

réaffirmer le rôle de la Branche dans l'accompagnement des entreprises en matière d'égalité professionnelle. C'est en cela que l'Alliance CFE UNSA Énergies fonde beaucoup d'espoir sur cette négociation.

Quelle sera votre leitmotiv pendant cette négociation ?

Il faut une implication plus forte de la Branche et une négociation qui débouche sur des engagements concrets.

Les 160 entreprises doivent pouvoir compter sur les apports de la Branche en termes d'outils et de partage de bonnes pratiques : édition de guides, kit de communication sur les stéréotypes, plaquette sur le congé paternité, étude sur la mixité des emplois, etc.



FRÉDÉRIQUE MONTIER
Députée Fédérale Égalité professionnelle à la CFE Énergies

Sur quoi insisterez-vous dans cet accord ?

On se rend compte qu'une des principales sources d'écart dans les parcours professionnels entre les femmes et les hommes provient des stéréotypes sexistes qui subsistent malheureusement. C'est bien sur ce champ qu'il faut agir, sachant que c'est le plus difficile à faire bouger. Et, j'insisterai toujours et encore sur les écarts de salaires entre les femmes et les hommes qu'il faut faire disparaître !

LES EMPLOYEURS ET LE HARCÈLEMENT SEXUEL

Sachez que l'employeur a des obligations. Il doit prendre toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner.

Article L. 1153-5 du Code du travail

Les mesures de prévention prises par l'employeur peuvent prendre plusieurs formes :

1. l'obligation légale de décrire, dans le règlement intérieur de l'entreprise, les dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel et aux agissements sexistes prévus par le Code du travail,
2. des modules de sensibilisation et des opérations de communication envers les salariés sur le sujet,

3. des actions engageantes figurant dans les accords négociés sur l'Égalité professionnelle et la Qualité de Vie au Travail,
4. l'obligation d'informer les salariés sur la sanction pénale du harcèlement sexuel (Art 1153-2 du Code du travail), notamment par voie d'affichage.

VOUS ÊTES HARCELÉ(E), QUE FAIRE ?

Victime de harcèlement sexuel, vous devez :

- affirmer clairement votre refus à l'auteur des faits,
- accumuler les éléments qui permettront d'identifier la connotation sexuelle dans les faits exposés (SMS, e-mails, témoignages de gestes ou de propos). Le délégué syndical CFE UNSA Énergies vous conseillera sur la conduite à tenir,
- éviter l'isolement et sortir du silence,
- informer l'employeur qui devra faire cesser immédiatement les faits et mener une enquête. L'employeur est tenu d'agir



BON A SAVOIR : le Délégué du Personnel dispose d'un droit d'alerte. Il peut saisir l'employeur de faits de harcèlement sexuel.

faute de quoi sa responsabilité peut être engagée. L'auteur des faits est passible d'une sanction disciplinaire (selon l'art. L.1153-6 du Code du travail).

- Après avoir informé l'employeur, alerter le délégué du personnel qui peut saisir l'Inspecteur du Travail.

D'autres recours sont possibles. Vous pouvez informer le médecin du travail et saisir le Défenseur des Droits. Vous pouvez également engager une procédure pénale par dépôt de plainte devant la Justice pénale – commissariat, tribunal correctionnel – dans un délai de six ans après le dernier fait de harcèlement (délai de prescription). Ou encore, saisir le conseil des Prud'hommes. Le harcèlement sexuel est un délit passible jusqu'à deux ans de prison et 30 000 euros d'amende (article 222-33 du Code pénal).

VOUS ÊTES TÉMOIN DE HARCÈLEMENT SEXUEL, QUE FAIRE ?

La souffrance de la victime de harcèlement sexuel est réelle, vous ne pouvez pas l'ignorer et « faire comme si de rien

n'était »... Ne cherchez pas de prétexte pour ne rien dire. Parlez ! Et si c'était *vous* la prochaine victime ? Médecin du travail, assistant social, CHSCT, délégué syndical sont là pour vous écouter et agir contre ces comportements.

Sachez que, quelle que soit votre situation, victime ou témoin, la loi vous protège (articles L1153-2 à 4 du Code du travail).



Scannez les QR codes pour voir les vidéos du Défenseur des Droits. À gauche, « Agir face au harcèlement sexuel au travail ». À droite, « Je tu il nous vous elles ».

LE SAVIEZ-VOUS ?



Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) contribue à la prévention des risques professionnels dans l'établissement et suscite toute initiative qu'il estime utile dans cette perspective. Il peut proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes. Le refus de l'employeur doit être motivé.

Article L. 4612-3 du Code du travail.

Initiatives en France et ailleurs en faveur de l'égalité professionnelle

DES INITIATIVES EN FRANCE

Les entreprises ont des obligations pour lutter contre les inégalités ; toutefois, les contrôles sont insuffisants de la part des Direccte*. Encore trop peu d'entreprises sont sanctionnées quand elles ne respectent pas la loi. Entre 2012 et fin 2016, 97 entreprises, dont on ne connaît pas le nom, ont été sanctionnées pour ne pas avoir respecté leurs obligations en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Néanmoins, des initiatives de la part de l'État, d'instances officielles, d'associations permettent de maintenir la pression.

Le « Tour de France » de l'Égalité entre les femmes et les hommes, initiative du Secrétariat d'État de l'égalité entre les femmes et les hommes, s'est déroulé d'octobre 2017 à mars 2018 dans les 18 régions de métropole et d'Outre-mer. L'ambition de ce Tour de France de l'Égalité était de donner l'opportunité à chaque citoyenne et citoyen de s'exprimer sur la manière dont elle/il appréhende la question de l'égalité femmes-hommes et sur ce qu'elle/il attend des pouvoirs publics pour la faire progresser.

Les publications du Conseil Supérieur de l'Égalité Professionnelle sont des outils utiles et pragmatiques à l'usage des salariés, des entreprises, des organisations syndicales : *Guide pour la prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les systèmes de classification*, *Kit Agir contre le sexisme*, colloque *Le sexisme au travail : entre déni et prise de conscience...*

La nouvelle campagne du Défenseur des Droits, #Une-FemmeSurCinq, lancée le 15 février 2018, incite les femmes victimes de harcèlement sexuel à faire valoir leurs droits.

AILLEURS : DE LA BONNE VOLONTÉ MAIS ENCORE DES FREINS

En Europe : l'écart moyen de rémunération entre hommes et femmes reste élevé, avec une moyenne de 16,1% pour l'ensemble de l'Union. Les progrès sont lents. Selon les estimations, 70 ans seraient nécessaires au rythme actuel avant d'atteindre une égalité salariale. L'Union européenne doit faire

de l'égalité entre femmes et hommes une priorité politique.

En Allemagne : la représentation des femmes au Bundestag, à la suite des élections législatives de 2017, passe de 36,5 à 31% des sièges. Un recul sans précédent dans un pays où 22,9% des congés parentaux (rémunérés) sont pris par les hommes (4% en France).

En Islande : l'État a instauré au 1^{er} janvier 2018 pour les entreprises de 25 salariés et plus une certification obligatoire sur l'égalité salariale, pour contrer l'écart de rémunération entre femmes et hommes, encore une réalité dans ce pays. Mais a-t-il vraiment les moyens de contrôler les entreprises ?

En Nouvelle-Zélande : à 37 ans, Jacinda ARDERN est la troisième femme à diriger un gouvernement en Nouvelle-Zélande. Mais, son gouvernement ne compte qu'un tiers de femmes sur les 21 ministres et secrétaires d'État !

* Directions Régionales des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi.

Pour en savoir +

www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr

<https://information.defenseurdesdroits.fr/unefemme-surcinq>

CONCLUSION

En France, l'égalité en droits des femmes et des hommes est actée depuis la Constitution de 1946. Certes, les différentes lois ont fait progresser l'égalité professionnelle mais leur application reste difficile, incomplète et sans doute pas assez contrôlée. Ce n'est qu'en considérant l'égalité professionnelle comme une source de performance, et non comme une contrainte, que les entreprises évolueront sur ce sujet. C'est en combattant le « laisser-faire » que les salariés feront bouger les lignes. Soyons optimistes sur cette prise de conscience collective et restons mobilisés, ne capitulons pas !

Débat sur l'énergie

DÉFENDRE UNE VISION PRAGMATIQUE

Le débat public sur la Programmation Pluriannuelle de l'Énergie (PPE), qui doit être révisée d'ici à fin 2018, a commencé en mars et s'achèvera en juin. Un nouveau débat sur l'énergie dans lequel la CFE Énergies va faire entendre sa voix pour que la transition énergétique reste pragmatique.

Plateforme contributive, réseaux sociaux, panel citoyen, auditions filmées, ateliers de controverse, rencontres dans les territoires... L'État a décidé de mettre le paquet pour que ce débat soit le plus large possible, sous la houlette de la Commission Nationale du Débat Public (CNDP). Si le principe d'un nouveau débat sur l'énergie n'est pas en soi contestable, il ne faut pas pour autant oublier qu'un vaste débat national sur la transition énergétique s'est déjà tenu en 2013 et 2014 et que de longs débats parlementaires ont eu lieu en 2015 lors de la discussion de la loi sur la transition énergétique.

À en croire les premières déclarations du président de la commission en charge de ce débat, aucun sujet ne sera tabou. Au risque cependant que les sujets comme la question du nucléaire occupent l'essentiel du débat alors que la transition énergétique ne se résume pas à la question du mix électrique, voire

à la question de la réduction ou de la sortie du nucléaire. Transport, bâtiment, pétrole, place du gaz, etc. sont des questions essentielles qu'un débat trop partisan peut oublier.

Face à l'activisme des ONG environnementales et à l'esprit partisan de certains, il faut à tout prix éviter que ce débat public ne soit accaparé par ceux qui ont une vision dogmatique des questions énergétiques. À défaut, ce débat public pourrait accréditer l'idée que c'est l'ensemble des citoyens français qui souscrit aux positions défendues par ces activistes.

Il est donc essentiel de faire entendre une voix responsable, celle de ceux qui prônent une transition énergétique qui a pour priorités la sécurité des approvisionnements, la compétitivité énergétique, le défi climatique et le développement de filières industrielles pourvoyeuses d'emplois qualifiés sur le territoire national. Ce sont ces priorités qui permettront de

mettre la politique énergétique du pays en cohérence avec ses engagements climatiques mais aussi ses ambitions de politique industrielle.

Parce qu'il est essentiel de porter la voix des salariés dans ce débat, la CFE Énergies a décidé de pleinement s'engager. Tout d'abord, en rédigeant un cahier d'acteurs qui sera transmis à la CNDP et que chacun des syndicats de la Fédération pourra déposer sur le site de la CNDP. Ensuite, en donnant à chacun de ses adhérents les moyens de contribuer au débat et, enfin, en s'engageant dans les ateliers prévus au printemps. Une occasion unique de défendre une vision pragmatique et responsable et de faire valoir les propositions que nous avons formulées au printemps 2017 dans notre *Livre vert des énergies*.

Ne laissons pas à d'autres la possibilité de s'exprimer au nom de la société civile. Car la société civile, c'est nous aussi !





La centrale de Cordemais (Loire-Atlantique).

LA BATAILLE DU CHARBON

Fin janvier, la CFE Énergies a rencontré la mission interministérielle sur l'avenir des centrales électriques au charbon. Plutôt qu'une fermeture en 2022, votre Fédération a défendu les solutions permettant de diminuer drastiquement les émissions de CO₂ sans se priver de ces centrales qui contribuent à la sûreté du système électrique.

L'arrêt précipité et définitif de la production d'électricité à base de charbon en France se heurte à une réalité technique, sociale et économique.

C'est d'abord la sûreté électrique du pays qui serait fragilisée. Dans son dernier bilan prévisionnel, RTE alerte sur l'insuffisance de puissance électrique en France en cas de fermeture brutale du parc charbon et de prolongation de travaux lors des quatrièmes visites décennales du parc nucléaire. Avec les incertitudes sur le développement des énergies renouvelables et la demande d'électricité, fermer à la hâte le parc charbon en 2022 est un coup de poker aux conséquences potentiellement désastreuses.

Le bilan climatique, commercial et social serait, lui, négatif. La fermeture des centrales charbon françaises risque fort de conduire à solliciter, lors des épisodes de pointe électrique, des centrales charbon des pays frontaliers, en particulier allemandes. Elle risque ainsi de ne pas faire baisser les émissions de CO₂ par kWh consommé, mais assurément de dégrader la balance commerciale du pays tout en soutenant l'emploi industriel... mais en Allemagne ! La cohérence climatique comme les intérêts économiques et sociaux du pays imposent de préserver ces centrales en travaillant à la décarbonation de leurs processus technologiques et non à leur simple fermeture.

Enfin, le dogme repose sur une approche anti-industrielle. Alors que le Premier ministre veut défendre l'industrie française, l'échéance de 2022 ne donne pas assez de temps pour porter à maturité les projets technologiques de réduction de consommation de charbon et d'émissions de CO₂ sur les tranches charbon existantes. Ces projets sont pourtant porteurs d'emplois et de visibilité internationale : les technologies développées en France pourraient en effet être déployées sur le parc charbon mondial, contribuant ainsi à l'objectif de réduction des émissions de CO₂ à l'échelle planétaire.

La décision de précipiter la fermeture du parc charbon français ne contribuera donc pas à l'engagement climatique du Gouvernement. Elle menacera la sécurité d'approvisionnement en électricité de la France tout en supprimant les milliers d'emplois directs, indirects et induits associés à la vie de ces centrales.

La CFE Énergies demande donc au Gouvernement d'agir avec pragmatisme en reportant l'échéance. Il faut offrir à ces centrales une mutation technologique, régulatoire et sociale à même de réduire progressivement et fortement la consommation de charbon et les émissions de CO₂, tout en assurant la sécurité d'alimentation électrique du pays.

LA CFE ÉNERGIES SUR TOUS LES FRONTS !



Les débats sur le *Clean Energy Package* européen se poursuivent. Alors que le Conseil a défini sa position le 18 décembre dernier sur cet ensemble de directives sur l'énergie, c'est au tour du Parlement européen de définir la sienne, avec notamment un vote de la commission ITRE le 21 février 2018. Comme les positions entre Parlement, Commission et Conseil sont aux antipodes sur de nombreux points, le dialogue entre ces trois acteurs, dénommé trilogue et destiné à arriver à un compromis final, s'annonce des plus compliqués et incertains.

Mécanismes de capacités, pouvoirs des centres opérationnels régionaux et du régulateur européen, tarifs réglementés, géopolitique gazière... Les débats restent en effet ouverts, quand bien même il s'agit de sujets clés pour la souveraineté énergétique du continent et des États membres, de sécurité des approvisionnements énergétiques, de cadre favorable aux investissements et de filières industrielles.

MOBILISATION

C'est bien parce que les débats restent ouverts et qu'il s'agit là de sujets clés pour l'avenir du secteur énergétique français que la Fédération, après s'être mobilisée auprès du Gouvernement, de la Commission et des députés européens, a intensifié son action en vue du trilogue pour y faire valoir ses positions. Pour y parvenir, elle a mobilisé ses relais européens.

C'est tout d'abord la FECER¹ qui, lors de son assemblée générale de février, a validé 12 propositions en faveur d'une politique énergétique européenne qui soit socialement, énergétiquement et industriellement responsable. Une prise de position conforme en tous points avec la ligne défendue par la Fédération et qui peut s'avérer utile pour le trilogue. C'est ensuite et surtout IndustriAll Europe², dont la Fédération Énergies est adhérente depuis 2012, qui a pris fin février une position forte sur le *Clean Energy Package*, avec pour leitmotiv la transition énergétique juste. Pour la Fédération, qui a œuvré depuis de nombreux mois pour qu'IndustriAll Europe puisse peser dans le débat final du *Clean Energy Package*, c'est un vrai motif de satisfaction. Preuve que nos actions institutionnelles au niveau européen commencent à porter leurs fruits. C'est enfin l'adhésion à EPSU³, validée lors du Conseil National de décembre dernier, qui vient compléter notre action européenne. Il reste désormais à espérer que le Gouvernement français défendra becs et ongles des positions conformes aux intérêts du secteur énergétique français et que les acteurs du trilogue seront sensibles aux positions d'IndustriAll Europe et de la FECER.

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

2. IndustriAll Europe : Fédération syndicale européenne du secteur de l'industrie qui représente 7 millions de salariés.

3. EPSU : *European Public Service Union*. C'est le pendant « service public » d'IndustriAll.

VOUS AVEZ DIT PRÉLÈVEMENT À LA SOURCE ?

Qu'est-ce que le prélèvement à la source ? Actuellement, vous payez votre impôt avec un an de retard. En 2018, vous paierez votre impôt sur les revenus de 2017. À partir du 1^{er} janvier 2019, l'impôt sera collecté directement au moment du versement du salaire mensuel. Explications.

→ Quels seront les revenus concernés ?

Ce sont les salaires, les revenus de remplacement (retraite, chômage, maternité, etc.) qui seront prélevés à la source. Les revenus fonciers feront l'objet d'acompte mensuel.

→ Comment l'impôt sera-t-il collecté ?

C'est l'employeur qui devra effectuer ce prélèvement pour votre compte. L'impôt versé apparaîtra sur la fiche de paie. Bien entendu, l'administration fiscale reste votre seule interlocutrice.

→ Comment est calculé le taux de prélèvement ?

Le taux sera calculé à partir de votre déclaration de 2018 (donc sur les revenus de 2017). Il sera indiqué sur l'avis d'imposition qui vous sera envoyé en septembre 2018. Il pourra ensuite être actualisé en cours d'année si votre situation



personnelle évolue. Vous continuerez chaque année à faire une déclaration sur les revenus de l'année précédente dont le nouveau taux s'appliquera sur vos revenus dès le mois d'août.

→ Quelle confidentialité ?

Si vous ne souhaitez pas que l'administration fiscale transmette votre taux d'imposition à votre employeur, vous pourrez opter pour un taux « neutre » qui concernera votre seul salaire et payer le solde directement à l'administration fiscale.

De même, les couples pourront choisir un taux « personnalisé », qui consistera à appliquer des taux différents à chacun des membres du couple.

Bien entendu, le montant global de l'impôt restera le même.

→ 2018, année blanche ?

En 2018, vous paierez vos impôts sur les revenus de 2017 et en 2019 sur vos revenus de 2019. Il n'y aura donc pas d'année sans impôt à payer ! L'impôt dû sur les revenus de 2018 sera calculé mais immédiatement effacé via un crédit d'impôt. Attention : certains revenus touchés en 2018, considérés comme « exceptionnels », resteront imposés et vous devrez les payer en 2019.

Enfin, les réductions et crédits d'impôt (y compris la cotisation syndicale) ouverts au titre de l'année 2018 resteront acquis : ils seront versés aux contribuables en 2019.

LES TRÉSORS DU NET

Vous avez envie de vous ouvrir l'esprit ? D'explorer de nouveaux horizons sans avoir à prendre un avion ou un train ? Vous voulez rêver, lire, écouter de la musique... La culture est à portée de main en un simple clic. Découvrez une liste de sites Internet sur lesquels surfer sans modération. Le net recèle des trésors parfois méconnus ! Et, en plus, c'est gratuit !

VOUS ÊTES AMATEUR DE CINÉMA ?

→ www.archive.org/web

Vous aurez accès aux versions numérisées de films tombés dans le domaine public. **1**

→ www.archive.org/details/moviesandfilms

Plus de 22 000 films peuvent être visionnés en ligne ou téléchargés avec des sous-titres dans la langue de Molière. **2**

→ www.films-pour-enfants.com

Vous pourrez faire découvrir à vos enfants des dessins animés sympas et originaux, sélectionnés par des parents enseignants de l'école primaire. Des petits bijoux proposés gratuitement ! **3**

VOUS AIMEZ LIRE LA PRESSE ?

→ www.retronews.fr

C'est le site média dédié aux collections presse de la Bibliothèque Nationale de France. Il donne accès à plusieurs millions d'articles issus des principaux titres d'informations nationaux, régionaux, locaux, coloniaux publiés entre 1631 et 1945. **4**

VOUS MONTEZ VOS VIDÉOS ?

→ www.universal-soundbank.com

Vous avez besoin de bruitages ou

d'échantillons musicaux pour vos vidéos ou projets multimédias ? Ce site est fait pour vous. Des milliers d'effets sonores sont répertoriés et peuvent être téléchargés gratuitement aux formats MP3 ou WAV. **5**

VOUS ÉCOUTEZ DE LA MUSIQUE ?

→ www.freemusicarchive.org

Créée par la radio indépendante WFMU, cette plateforme a sélectionné des dizaines de milliers de morceaux sous licence libre. **6**

VOUS ÊTES UN CHASSEUR D'IMAGES ?

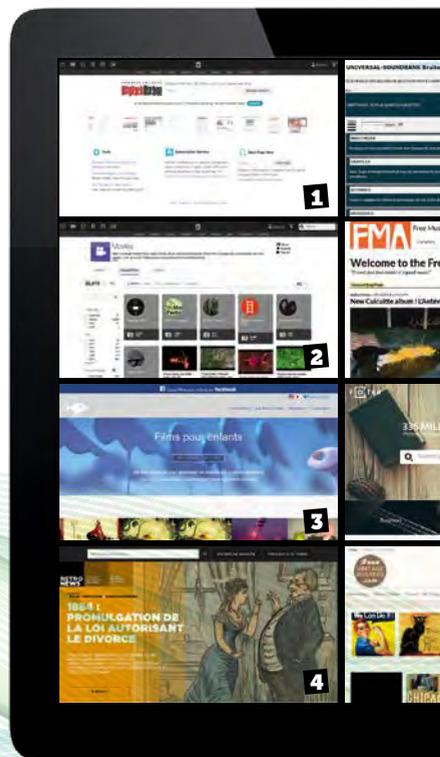
→ www.foter.com

Selon Confucius, « une image vaut mille mots ». Encore faut-il trouver la bonne ? Vous dégotez peut-être celle qui alimentera votre blog ou toute autre publication sur Foter. C'est l'une des plus riches banques d'illustrations gratuites. **7**

VOUS ÊTES FAN D'AFFICHES ?

→ www.freevintageposters.com

Si vous êtes adepte du rétro, Free Vintage Posters vous comblera. Des milliers d'affiches des années 1930 à 1960 y sont référencées et classées. Elles sont toutes



téléchargeables en très haute définition, sans inscription préalable. **8**

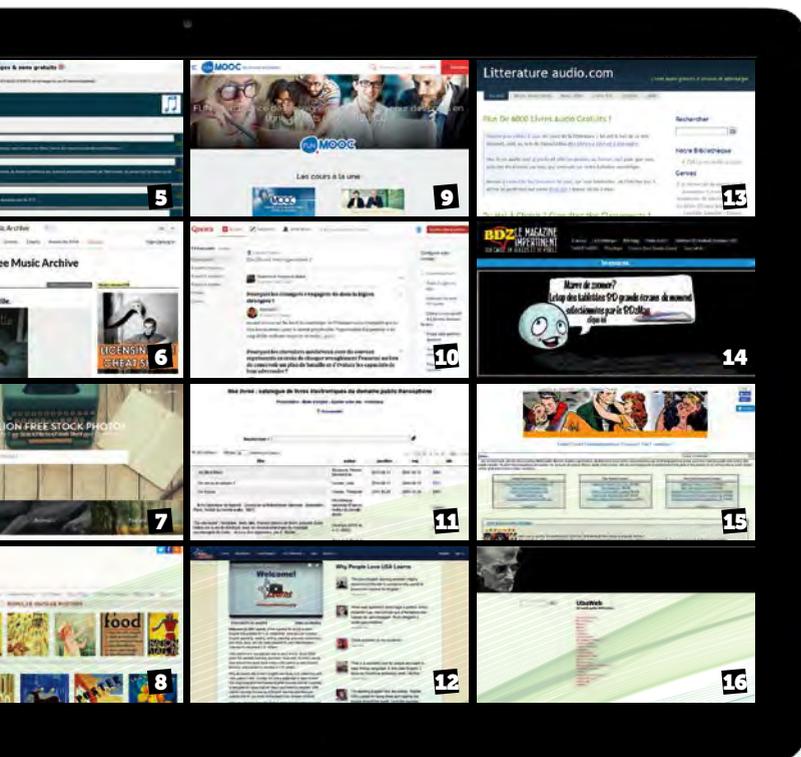
VOUS VOULEZ APPRENDRE ?

→ www.fun-mooc.fr

Fun Mooc va démultiplier vos capacités. Le catalogue de cette plateforme, lancée par le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, est riche de nombreuses formations en ligne gratuites. Les cours sont conçus par des professeurs d'universités et d'écoles françaises ou par leurs partenaires étrangers. **9**

→ <https://fr.quora.com>

Quand un sujet vous rend perplexe, ne



VOUS AIMEZ LA LITTÉRATURE ?

→ www.litteratureaudio.com

Et si vous écoutiez des romans, de la poésie ou de la philosophie ? Littérature Audio vous propose gratuitement plus de 6 000 bouquins au format mp3. Le site s'est donné comme mission de faciliter l'accès aux joies de la littérature, en particulier aux personnes malvoyantes.

VOUS ÊTES AMOUREUX DU 9^e ART ?

→ <https://bdzmag.actualitte.com>

Vous allez vous perdre avec plaisir dans les méandres de la BDzthèque. Au menu, des titres proposés directement par leurs créateurs ou avec leur accord sous Licence Creative Commons, ainsi que des bandes dessinées franco-belges libres de droits.

→ www.digitalcomicmuseum.com

Vous replongez dans l'âge d'or des comics en visitant le Digital Comic Museum. Une fois inscrit, vous pourrez télécharger en illimité plus de 15 000 bandes dessinées américaines des années 1940 à 1950, tombées dans le domaine public et cela, sans avoir à subir de publicités.

→ www.ubu.com

UbuWeb s'est spécialisé dans les documents rares ou épuisés de l'avant-garde artistique, comme une version du *Pont Mirabeau* enregistrée par Guillaume APOLLINAIRE lui-même ou *Une femme coquette*, court-métrage méconnu de Jean-Luc GODARD sorti en 1955. La plupart des œuvres référencées sont gratuitement mises à la disposition de tous, avec l'accord des ayants droit lorsqu'elles ne sont pas encore entrées dans le domaine public.

de la Bibliothèque Nationale de France, de Gallica, d'Ebooks (ebooksgratuits.com) ou de la Bibliothèque Électronique du Québec.

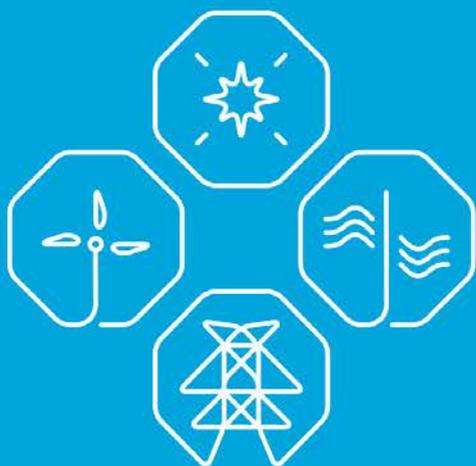
→ www.usalearns.org

Aujourd'hui, il semble difficile, pour ne pas dire impossible, de se passer de parler anglais (ou au moins de le comprendre). Avec USA Learns, un site gratuit financé par l'administration américaine, vous en maîtriserez rapidement les bases et, par la même occasion, ajouterez une ligne non négligeable à votre CV. Il suffit de s'inscrire pour accéder aux trois niveaux de cours (débutant, intermédiaire et pratique de la langue) composés de vidéos, d'exercices et d'activités ludiques.

cherchez plus à qui vous adresser pour obtenir un éclairage pertinent. Tentez votre chance sur Quora, une plateforme sociale créée en 2010 par un ancien directeur de Facebook. Particuliers et experts bénévoles essayeront de répondre de leur mieux à n'importe laquelle de vos questions.

→ www.noslivres.net

Là, sont recensés plus de 15 000 livres électroniques du domaine public francophone, disponibles gratuitement. Ils proviennent de nombreux sites, dont celui



Faire qu'à chaque instant, **le courant passe.**

Source de défis et d'innovation permanente, la transition énergétique amène RTE à développer chaque jour de nouvelles solutions pour transporter tous les électrons, sans discrimination.

24h/24, les femmes et les hommes de RTE rendent le réseau de transport d'électricité toujours plus performant et plus agile, en conjuguant électricité et technologies numériques.

Pour que quoi qu'il advienne, le courant passe.



Le réseau
de transport
d'électricité

www.rte-france.com

CETTE CHOSE ÉTRANGE EN MOI

ORHAN PAMUK,
ÉDITIONS GALLIMARD

Mevlut est un vendeur ambulante de boza, boisson traditionnelle turque légèrement alcoolisée. Il est arrivé enfant à Istanbul à la fin des années 1960, pour rejoindre son père marchand de yaourt. Nous suivons la vie de Mevlut pendant plus de quatre décennies, à travers le quotidien stambouliote et l'actualité politique turque, l'afflux d'immigrants venus d'Anatolie, la cohabitation avec les Alévis et les Kurdes, les problèmes de logement. Orhan PAMUK, le prix NOBEL de littérature, livre ainsi un nouveau récit de sa ville d'Istanbul et conduit le lecteur à travers ses quartiers, en plongeant dans la vie diurne comme nocturne, parmi les conflits des familles et même les accommodements mafieux. Mevlut enlève sa fiancée, se marie, construit une famille, multiplie les petits travaux sans jamais lâcher le commerce de la boza. D'une grande naïveté mais volontaire, curieux et travailleur, attaché aux traditions et tout à la fois sensible avec son ami Ferhat à la condition des plus démunis, c'est un être touchant, profondément ancré à la cité, à son âme et à son environnement. L'auteur s'est inspiré de faits réels pour tracer les moments clés des mutations d'Istanbul, dont il nous fait partager les saveurs secrètes, les émois comme les grandes transformations. Une épopée simple, un témoignage unique.



LA PROMESSE DE L'AUBE

ROMAIN GARY, ÉDITIONS NRF - GALLIMARD

Ah ! Romain GARY et sa mère... Voilà un duo unique dans l'histoire de la littérature. L'auteur a vécu avec cette maman possessive, totalement vouée au devenir de son fils et dotée d'une imagination débordante. Impliquée dans mille métiers différents, souvent pauvre, mais toujours à revendiquer les exploits de sa progéniture, elle va donner à l'auteur un sens à sa vie, à ses relations avec les autres femmes, à ses comportements et à ses choix les plus héroïques. C'est pour elle qu'il deviendra aviateur, héros de la France libre, écrivain et même Consul de France, à travers une vie aventureuse, totalement dédiée à son souvenir. Partis de Russie et installés pour un temps en Pologne, la mère et le fils s'installeront finalement en France, à Nice, dans cette patrie d'adoption dont ils se réclament avec ardeur. La narration, profondément empreinte de vénération filiale, est ponctuée d'un humour aussi puissant que touchant. L'énergie que déploie Romain GARY en l'honneur de la femme de sa vie est à la hauteur de sa dévotion. Un témoignage haut en couleur et chargé d'émotion, de pittoresque et de nostalgie.



VINGT-HUIT JOURS AU JAPON AVEC JEAN-PAUL SARTRE ET SIMONE DE BEAUVOIR

ASABUKI TOMIKO, ÉDITIONS LANGUES & MONDES - L'ASIATHÈQUE

À l'automne 1966, le couple d'intellectuels le plus célèbre au monde entreprend un voyage très médiatisé au Japon. Arrivés en même temps qu'un typhon, SARTRE et le Castor sont accueillis avec une grande chaleur. Ils ont dévoré près de 50 livres pour préparer leur voyage ! Les voilà qui donnent des conférences, dont une à la grande université de Keio, puis qui participent à des débats et émissions télévisées. SARTRE, devenu fan de l'écrivain TANIZAKI, croit mourir après avoir mangé du poisson cru ! Ils ont un accident sans gravité dans un taxi... Le philosophe existentialiste mitraille le paysage et les villages de photos, ce qui n'est pas son habitude (elles seront, d'ailleurs, toutes floues...). Très attendus sur leurs positions à l'égard de l'intervention américaine au Vietnam, sur leurs réflexions à propos de la condition de la femme, les deux Français visitent des dockers et rencontrent des rescapés de Nagasaki et Hiroshima. L'ouvrage est écrit par leur guide Asabuki TOMIKO, qui deviendra leur amie, sera la dernière personne à serrer la main de SARTRE mourant en avril 1980, sur son lit de douleur de l'hôpital Broussais. Ce sont 28 jours inoubliables d'une vie unique, pour un voyage qui ne le fut pas moins. Racontés par un guide aimant et respectueux.



ICI, LE GROUPE EDF TRAVAILLE DÉJÀ SUR DE NOUVEAUX MODES DE PRODUCTION RENOUVELABLE.

Éoliennes offshore, hydroliennes, les mers et les océans constituent un formidable réservoir d'énergies renouvelables et durables, que le groupe EDF exploite déjà pour produire une électricité toujours plus décarbonée. Et ça n'est pas près de s'arrêter.

Notre avenir est électrique, et il est déjà là.