



**Grand débat,
une voix qui porte**
p.24

100% ÉNERGIES

Le trimestriel des adhérents de la CFE Énergies
N°904 | printemps 2019



Quel avenir pour le syndicalisme ?

p. 15

04 LES ACTUS

Quoi de neuf dans les Industries Électriques et Gazières ?

26 À VOS DROITS

Épargne, trois fiches pour tout savoir

28 RESTEZ BRANCHÉS

Quelle messagerie choisir ?



Sommaire

p. 04

LES ACTUS

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

p.04

BRANCHE

- Un cahier revendicatif pour le métier d'infirmier

p.05

ENN

- Green Alp - groupe GEG, de très bons résultats aux élections du CSE

p.06

TERRITOIRES

- Tour de France Parcours Pro, succès de la première étape
- Élections professionnelles, mobilisation générale !

p.08

EDF

- Un pas vers une meilleure reconnaissance
- Conseil d'Administration, un vote crucial

p.10

ENGIE

- Résultats 2018 mitigés et croissance incertaine pour le Groupe

p.12

FÉDÉRATION

- Pour la reconnaissance du parcours syndical
- Rencontre avec... Arnaud BOSSARD, Délégué Syndical ENEDIS, Direction Régionale Pays de la Loire

p.24

POLITIQUES

- Grand débat, une voix qui porte

p.25

INTERNATIONALES

- Élections européennes, des enjeux cruciaux

p. 15

LE DOSSIER

Quel avenir pour le syndicalisme ?

p. 26

À VOS DROITS, PRÊTS, PARTEZ !

Épargne, trois fiches pour tout savoir

p. 27

ZOOM SUR...

Une AG sur la terre des meilleurs développeurs

p. 28

RESTEZ BRANCHÉS !

Quelle messagerie choisir ?

p. 31

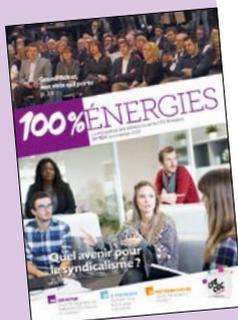
CULTURE

100 % ÉNERGIES

N°904 - MARS 2019

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 AOUËS • **Comité de rédaction :** Hamid AÏT-GHEZALA, Didier BOULAY-CLAVÉRIE, Stéphane CHÉRIGÉ, Hervé DESBROSSES, Alexandre GRILLAT, Pascal JACQUELIN, Florent LATREILLE, Patrick LECHARPENTIER, Nathalie LEPLATOIS, Hélène LOPEZ, Manuela BESSEMOULIN, Éric VALBOUSQUET. • **Ont participé à ce numéro :** Christophe AGOGUÉ, Hamid AÏT-GHEZALA, Corinne BOSQUET, Arnaud BOSSARD, Didier BOULAY-CLAVÉRIE, Laurent CARLES, Hervé DESBROSSES, Alexandre GRILLAT, Benoît GAILHAC, Christine LÉ, Isabelle LE BIS, Patrick LECHARPENTIER, Hélène LOPEZ, Sophie MARINIER-TERRADE, Michel VAKALOULIS, Éric VALBOUSQUET. • **Illustrations :** Didier MARANDIN • **Photos :** Elysee.fr ; Pixabay ; Spotmatikphoto, Monsiti/Stock Adobe ; ESB Basic, Simona Pilolla 2/Shutterstock ; Archives 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€





“ INDIGNEZ-VOUS, EXPRIMEZ-VOUS ! ”

Depuis quelques mois, la France traverse une crise sociale dont les premières revendications ont porté à juste titre sur le pouvoir d'achat et la pression fiscale. Ces alertes sont remontées depuis de nombreuses années par la CFE-CGC tant au niveau confédéral que fédéral auprès des pouvoirs publics. Mais elles ont été écoutées sans être entendues.

Encore récemment, l'été dernier, nous avons alerté les pouvoirs publics sur les risques liés à la politique de décrédibilisation des corps intermédiaires du Gouvernement : nous avons souligné le risque pour l'État de se retrouver en direct face au mécontentement des Français dans un mouvement non organisé. Nous n'avions pas imaginé que les faits nous donneraient raison aussi rapidement. Encore une fois, la CFE-CGC a peut-être eu raison trop tôt.

Aussi, cette crise sociale donne tout son sens à la campagne que nous avons menée fin 2018 autour de questions simples : à quoi sert un syndicat ? un syndicat est-il capable d'évoluer ? Il est aujourd'hui de notre devoir d'apporter des réponses concrètes

à ces questions aux salariés de notre branche professionnelle. En effet, seuls les corps intermédiaires sont en capacité aujourd'hui de sortir des clivages partisans ou des intérêts individuels pour porter des revendications collectives dans l'intérêt de tous.

Parmi ces corps intermédiaires, la CFE Énergies, avec son alliée l'UNSA Énergie, a toute sa place, voire la première place. Pourquoi ? Nous avons l'intérêt des salariés chevillé au corps, nous n'avons aucun dogme, nous analysons tous les projets avec le seul prisme de l'intérêt général, nous sommes prêts à nous mobiliser pour défendre nos entreprises, car il s'agit aussi de nos emplois. En travaillant sur les problèmes d'aujourd'hui et sur les solutions de demain, nous sommes un acteur incontournable de la vie sociale de notre pays et de nos entreprises. Cet engagement fort, partagé, puissant trouve sa récompense dans la confiance des salariés au travers du développement des adhésions et des résultats aux élections professionnelles.

Mais chacun d'entre vous doit aussi être un acteur de cette action collective. La défense d'une idée, la proposition d'une amélioration sociale, la lutte contre les injustices, la promotion d'un droit du travail équilibré ne peuvent se faire éternellement par procuration. Les grandes avancées sociales et politiques de notre pays ne se sont pas construites en chambre mais avec la volonté et l'espoir de tous les Français.

Alors indignez-vous, mobilisez-vous mais exprimez-vous ! Votre voix, c'est votre liberté.

William VIRY-ALLEMOZ
Secrétaire Général de la CFE Énergies

Depuis début mars 2019, vos délégués syndicaux de l'Alliance CFE-UNSA Énergies portent auprès des directions un cahier revendicatif sur le métier d'infirmière (et infirmier) du travail. Parce qu'il est primordial que ce métier soit reconnu à sa juste valeur.



UN CAHIER REVENDICATIF POUR LE MÉTIER D'INFIRMIER

Fruit d'un travail collaboratif de plusieurs mois, ce cahier est un socle pour présenter des revendications communes à toutes les entreprises de la branche des Industries électriques et gazières (IEG). Mais aussi des revendications plus spécifiques à chaque entreprise.

POURQUOI UN CAHIER REVENDICATIF ?

Parce que la médecine du travail évolue, que la mise en œuvre des réformes successives ne peut se faire sans que soient associés, formés et reconnus celles et ceux qui s'impliquent quotidiennement dans la santé au travail. Pour que les médecins du travail puissent se consacrer à une demande de conseil et de prévention croissante, il faut qu'ils puissent s'appuyer sur des collaboratrices et collaborateurs infirmiers de plus en plus compétents, de

mieux en mieux formés et donc mieux reconnus et rémunérés.

POUR UN RÉEL PARCOURS PROFESSIONNEL

Les entreprises de la Branche ont chacune leur manière de voir le rôle des infirmier(e)s mais personne ne pense parcours professionnel pour une profession dont la carrière est trop souvent réalisée sur trois Groupes Fonctionnels (GF). Les revendications portent donc sur une meilleure rémunération dès le recrutement et une évolution de la rémunération cohérente avec les responsabilités de plus en plus importantes qui leur sont confiées : visites d'information et de prévention, analyses de poste, formation au secourisme... L'Alliance défend la création de trois emplois dans le métier : infirmier, infirmier référent et infirmier manager ou expert ainsi qu'une progression entre ces emplois.

POUR UNE MEILLEURE VALORISATION DU MÉTIER

Pour que cela soit possible, les directions doivent engager un réel effort de formation : encourager celles et ceux qui sont prêts à s'investir dans des formations longues, stimuler la valorisation des acquis de l'expérience, et surtout reconnaître financièrement les diplômes et connaissances durement acquis et pourtant indispensables aux salariés et aux entreprises.

Enfin, l'Alliance soutient que, tout comme les médecins du travail, les infirmières et infirmiers du travail doivent bénéficier du statut de salarié protégé afin que leurs missions ne souffrent d'aucune ambiguïté auprès des salariés et des employeurs.

Si vous êtes intéressés par le cahier revendicatif, n'hésitez pas à en discuter avec vos délégués syndicaux.

GreenAlp - groupe GEG DE TRÈS BONS RÉSULTATS AUX ÉLECTIONS DU CSE*

Les élections du Comité Social et Économique (CSE) de la société anonyme GreenAlp, filiale du groupe GEG, ont eu lieu le 29 janvier 2019. Retour sur les résultats.

En juin 2018, le groupe GEG officialisait son projet de filialisation des activités de gestion des réseaux de distribution d'électricité et de gaz. C'est ainsi qu'est née la société anonyme (SA) GreenAlp, fruit du rassemblement des activités de distribution d'électricité et de gaz du groupe GEG. 211 salariés ont été concernés par le transfert des activités de la Direction des Réseaux au 1^{er} janvier 2019 dans la nouvelle SA GreenAlp.

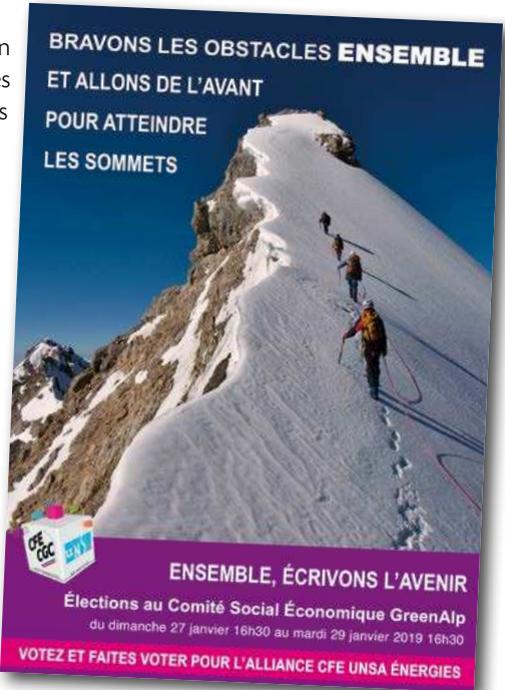
Les négociations avec les organisations syndicales représentatives de GEG pour la mise en place du Comité Social et Économique de GreenAlp n'ayant abouti à aucun accord, la Direction

de GEG a pris une décision unilatérale et a organisé les élections professionnelles le 29 janvier 2019.

UN TAUX DE PARTICIPATION EXCEPTIONNEL

→ **Pour le collège Cadre**, il y a eu 100 % de participation, c'est une première dans l'histoire du groupe GEG. Notre candidate Blandine CACLIN a obtenu 87,50 % de voix et notre candidat titulaire CSE, Jérôme GHESQUIER, 86,36 % des voix.

→ **Pour le collège Maîtrise**, l'Alliance CFE UNSA Énergies a recueilli 6,25 % des voix sur le périmètre GreenAlp contre 9,37 % sur le périmètre GEG. Soit, une représentativité catégorielle pour ce nouveau périmètre de 19,40 %. Pour la première fois, la CGT est passée deuxième Organisation Syndicale (OS) avec un score de 41,57 % et FO est arrivée en tête avec un score de 44,73 %. Il est à noter que nous avons créé deux sections UNSA : une au sein de GEG maison mère et l'autre au sein de la filiale SA GreenAlp.



L'Alliance CFE UNSA Énergies remercie très chaleureusement les adhérents et lessympathisants de GreenAlp pour leur mobilisation qui a contribué à ce résultat. Prochaine échéance : les élections de la maison mère le 14 novembre 2019.

1. Le Comité Social et Économique (CSE) remplace les représentants élus du personnel dans l'entreprise. Il fusionne l'ensemble des Instances Représentatives du Personnel (IRP), Délégués du Personnel (DP), Comité d'Entreprise (CE) et Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT).

ZOOM SUR...



GreenAlp a en charge la modernisation des réseaux de distribution de Grenoble et de 35 communes dans les Alpes, ce qui représente l'alimentation en énergie de 135 000 clients.

La société réalise aussi les interventions techniques et les dépannages d'urgence. Elle donne accès à ses réseaux de distribution en toute neutralité, au fournisseur choisi par le client.

L'Alliance CFE UNSA Énergies a recueilli 19,40 % des suffrages au premier tour des élections CSE qui ont eu lieu chez GreenAlp.

Tour de France Parcours Pro SUCCÈS DE LA PREMIÈRE ÉTAPE

La première étape du « Tour de France Parcours Pro » a eu lieu le 13 mars dernier à Nantes. Ce nouveau service, réservé à nos adhérents, a tapé en plein dans le mille !

Ce service innovant lancé par l'Alliance CFE UNSA Énergies répond aux attentes des adhérents. Souvent, les employeurs demandent aux salariés « d'être acteurs de leur parcours professionnels ». Mais, faut-il encore qu'ils en aient les moyens. Aujourd'hui, le « Tour de France Parcours Pro » apporte dans son sillage les conseils, méthodes et outils dont les salariés ont besoin.

UNE FORMATION COLLECTIVE

La première journée permet de travailler et de se préparer sur l'ensemble des étapes de recherche de poste. Sophie Marinier-Terrade, Déléguée Fédérale Parcours Professionnel & Ressources Humaines, donne des outils aux participants pour mieux connaître le marché de l'emploi, savoir lire une offre, rédiger un CV, valoriser leurs compétences et savoir se vendre lors d'un entretien.

UN COACHING PERSONNALISÉ

Parce que chaque cas est unique, c'est un « service à la carte » qui est rendu par l'Alliance le deuxième jour. Les adhérents intéressés, inscrits au préalable via leurs Délégués Syndicaux, bénéficient d'un conseil personnalisé



Les participants et Sophie Marinier-Terrade au premier plan (troisième personne en partant de la droite)

pour élaborer et vendre leur propre projet professionnel. Ces deux journées ont été très appréciées et ont répondu aux besoins des salariés, en leur apportant une aide concrète, et c'est eux qui le disent !

C'est une formation très intéressante menée par une personne professionnelle qui a les compétences et l'expérience.

Le coaching personnalisé m'a éclairé et aidé dans mon projet professionnel. Je me suis sentie moins seule et j'ai acquis de l'aplomb et de l'assurance pour mes futurs entretiens, à commencer par mon EAP.

J'ai apprécié cette formation dans son ensemble et le fait de rencontrer des personnes d'autres directions et services nous permet d'avoir différents points de vue et de confronter nos expériences.

J'ai particulièrement apprécié la simulation d'entretien, le décryptage d'une offre d'emploi et d'un CV. Je recommande vivement cette formation qui est juste indispensable pour aider à réfléchir à un parcours professionnel cohérent.

Pour en savoir +

Si vous souhaitez vous aussi bénéficier de ce nouveau service, rien de plus simple : il suffit d'être adhérent et de vous inscrire aux dates communiquées début 2019. Renseignez-vous auprès des équipes locales de l'Alliance CFE UNSA Énergies.

Élections professionnelles MOBILISATION GÉNÉRALE !

Les élections des représentants des salariés auront lieu le 14 novembre 2019. Tous les militants de l'Alliance CFE UNSA Énergies se mobilisent dans cette perspective. Mais, pour que votre Fédération puisse mieux vous représenter dans la négociation de nouveaux accords, une seule solution : voter massivement !



Ces élections déterminent la représentativité de chaque organisation syndicale. C'est leur capacité à négocier et à signer de nouveaux accords dont bénéficieront ensuite les salariés qui est en jeu. Elles sont capitales, d'autant que les ordonnances Macron ont modifié les conditions de signature des accords et l'organisation des instances représentatives du personnel (IRP).

→ Avant le 1^{er} mai 2018, par exemple pour valider un accord d'intéressement, il fallait qu'une ou plusieurs

Organisations Syndicales (OS) représentant a minima 30 % des salariés signent et que, dans le même temps, une ou plusieurs OS représentant 50 % des salariés ne s'opposent pas à sa mise en œuvre. D'où un scénario où les OS progressistes négociaient et signaient

et les OS contestataires ne signaient pas sans s'opposer bien entendu, et pour cause... Depuis le 1^{er} mai 2018, il faut obtenir la signature des OS représentant 50 % des salariés pour qu'un accord soit mis en œuvre (de facto le droit d'opposition a disparu). Ce qui change profondément la donne, amenant davantage de responsabilité sur les OS et sur les salariés qui les élisent.

→ Avec les ordonnances Macron, le Comité d'Entreprise (CE) qui traite des questions d'organisation de l'entreprise, les Délégués du Personnel (DP) qui traitent de l'application du droit acquis et le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) jusque là en vigueur sont réunis dans une unique instance : le Comité Social et Économique (CSE). À l'heure où les entreprises de la branche des Industries électriques et gazières (IEG) connaissent des évolutions importantes, l'optimisation ou plutôt la réduction de l'expression syndicale voulue par le législateur peut être un vrai risque pour les salariés s'ils ne font pas le bon choix au moment des élections.

Même si les conditions d'exercice du droit syndical ont changé, nous restons confiants sur notre capacité à représenter les salariés et à apporter des solutions concrètes et pragmatiques face aux évolutions à venir.

Les futures élections des Comités Sociaux et Économiques (CSE) seront un tournant dans l'histoire du dialogue social. Nous avons besoin de tous nos adhérents et de tous nos sympathisants. Le 14 novembre, votez et faites voter pour l'Alliance pour qu'elle devienne un acteur incontournable auprès de nos entreprises et des pouvoirs publics !

UN PAS VERS UNE MEILLEURE RECONNAISSANCE



La CFE Énergies a signé, le 8 janvier 2019, le nouvel accord sur les mesures salariales individuelles à EDF SA. Grâce à la mobilisation intersyndicale, 10 000 niveaux de rémunération (NR) supplémentaires par rapport à 2018 ont été obtenus pour cette année. Un pas dans le sens d'une meilleure reconnaissance des salariés.

UNE NÉGOCIATION LONGUE ET DIFFICILE

Durant deux mois d'après-négociations, la CFE Énergies a œuvré simultanément pour une reconnaissance salariale 2019 à même de saluer l'investissement

des salariés et pour une plus grande marge de manœuvre à donner aux managers. Même si le niveau légitime que la CFE Énergies revendiquait n'a pas été atteint, les mesures salariales négociées pour 2019 vont bien au-delà de la proposition initiale de la Direction.

TOTAL DES AUGMENTATIONS GÉNÉRALES ET INDIVIDUELLES



À LA CLÉ, 10 000 NR EN PLUS

Le projet d'accord offre ainsi une reconnaissance possible pour un plus grand nombre de salariés. L'enveloppe de 10 000 NR supplémentaires permet dans l'absolu de reconnaître jusqu'à 7 salariés sur 10. Les mesures managériales individuelles progressent de 27 % et un quota distinct de NR est prévu pour des mesures spécifiques liées à des transformations d'entreprise.

DES AVANCÉES POUR LES SALARIÉS ET LES MANAGERS

Le taux d'évolution salariale, salaire national de base (SNB) et mesures individuelles inclus, atteint 2,6 % (dont 1,6 % à la main du management). Ce taux, correspondant à un taux moyen, est le plus élevé depuis 2015.

Par la contribution active de la CFE Énergies, cette négociation a produit des avancées importantes en faveur des salariés et des managers.

Pour l'Alliance CFE UNSA Énergies, la négociation annuelle obligatoire des mesures salariales va dans le bon sens. Il conviendra toutefois de les compléter par un supplément d'intéressement afin de reconnaître la « mobilisation et la performance de toutes les équipes » saluées par le PDG d'EDF lui-même.

MESURES INDIVIDUELLES EN NOMBRE DE NR



Conseil d'Administration UN VOTE CRUCIAL

Du 6 au 13 juin 2019 vont se dérouler les élections des représentants des salariés au Conseil d'Administration d'EDF SA, la plus haute instance de gouvernance de l'entreprise. C'est là que se décide l'avenir d'EDF et plus largement du Groupe. Nous comptons sur votre mobilisation pour voter afin que notre Fédération puisse peser sur les futures orientations !

Le Conseil d'Administration, c'est le lieu privilégié pour promouvoir le projet industriel et social auquel les salariés aspirent. Ces élections sont majeures car elles concernent les salariés d'EDF, d'ENEDIS, de RTE, d'EDF Renouvelables, de DALKIA, de DALKIA Wastenergy, d'Électricité de Strasbourg, d'ES Énergies Strasbourg, de Strasbourg Électricité Réseaux, de SOCODEI, de CITELUM et d'Intercontrol.

Composé de 18 membres dont 6 élus par les salariés, le Conseil d'administration d'EDF définit et veille à la mise en œuvre des grandes orientations dans les domaines stratégique, économique et industriel de l'entreprise. Il vote le budget, le plan moyen terme, le plan stratégique, le contrat de service public. Il propose les dirigeants et fixe leur rémunération, autorise les opérations de

croissance externe et supervise le processus d'audit et de contrôle interne. Comme le dit Christian TAXIL, actuel administrateur salarié d'EDF parrainé par la CFE Énergies, « cette instance est le lieu de partage d'une responsabilité collective ».

Il est donc crucial que les salariés y soient représentés par des administrateurs salariés de qualité, porteurs d'une véritable vision industrielle et sociale pour l'entreprise, vigies du long terme et ambassadeurs d'une gouvernance responsable. Pour la Fédération, l'administrateur salarié est avant tout là pour enrichir les débats du Conseil en étant la voix de l'interne. Il porte une vision différente plus soucieuse des enjeux industriels et du capital humain de l'entreprise et impulse des évolutions, au regard de sa connaissance de l'entreprise, vers plus de responsabilité sociale (RSE), plus de respect de l'intérêt général et des salariés en particulier.

Programmation pluriannuelle de l'énergie, avenir du parc nucléaire, réorganisation du Groupe... ces élections se situent à un moment charnière de l'histoire d'EDF. Pour cette raison, mais aussi parce qu'elles se dérouleront la même année que des élections professionnelles – elles aussi cruciales pour la qualité du dialogue social –, la Fédération est pleinement mobilisée pour ces élections. Alors, n'oubliez pas de voter pour que l'avenir se construise avec vous !

RÉSULTATS 2018 MITIGES INCERTAINE POUR LE GR

Pour rassurer les marchés, ENGIE a annoncé un nouveau plan d'économies d'environ 2 milliards d'euros bruts et l'augmentation des dividendes de 50 % en 2019. Une année sous le signe d'économies reposant encore sur les salariés et sur un niveau d'investissements nets réduit de 25 %.

L'équation financière d'ENGIE reste fragile. Les revenus tirés des cessions sont appelés à s'estomper et le Groupe devra dégager des recettes (*cash-flow*) suffisamment conséquentes pour financer les dividendes et les investissements. L'équilibre dépendra de la capacité d'ENGIE à trouver des partenaires pour cofinancer les investissements et à optimiser sa trésorerie (*cash-flow* opérationnel).

DIVIDENDES ET PLAN D'ÉCONOMIES

L'augmentation du dividende de 50 %, versé en 2019, représente un coût supplémentaire de 900 millions d'euros. Le nouveau plan d'économies d'environ 2 milliards d'euros bruts sur la période 2019-2021, Lean 2021, rime avec de nouveaux efforts toujours demandés aux salariés.

ENGIE a aussi annoncé une nouvelle politique de dividendes à moyen terme, dans une fourchette de 65 % à 75 % du résultat net récurrent du Groupe. Si la CFE-CGC se satisfait de



l'abandon de la politique de dividendes qui était jusqu'alors déconnectée des résultats, elle regrette le niveau élevé de la fourchette retenue.

CHIFFRE D'AFFAIRES ET EBITDA*

Le chiffre d'affaires de 2018 est en hausse de 1,7 % par rapport à 2017.

La croissance organique de l'EBITDA* est de 4,7 %. Ce sont les énergies renouvelables, les infrastructures et les solutions clients qui ont permis à l'EBITDA de se maintenir. La baisse observée sur d'autres activités, les effets négatifs de change et de périmètre (cessions) ainsi que l'indisponibilité des centrales nucléaires belges ont ainsi pu être compensés.

RÉSULTAT NET

Les comptes consolidés 2018 d'ENGIE sont en phase avec la fourchette basse des objectifs, affichant un résultat net récurrent du Groupe de 2,46 milliards d'euros, et ce malgré l'indisponibilité prolongée de plusieurs tranches nucléaires belges.

En intégrant le non récurrent, le résultat net du Groupe s'établit à 1 milliard d'euros, en baisse de 23 %.

DETTE NETTE

La dette financière nette ressort à 21,1 milliards d'euros, en baisse d'environ 1,5 milliard d'euros. Le ratio dette nette/EBITDA affiche une très légère hausse par rapport à 2017. Ce ratio est maîtrisé

ET CROISSANCE OUPE



et la dette est en baisse depuis 2015. La structure financière du Groupe s'est améliorée, avec une baisse du coût de la dette et une diminution de la dette nette corrélative au programme de cessions.

OBJECTIFS FINANCIERS

ENGIE prévoit pour 2019 un résultat net récurrent du Groupe compris entre 2,5 et 2,7 milliards d'euros, un ratio dette nette financière / EBIDTA inférieur ou égal à 2,5x, une notation de catégorie « A ».

ENGIE prévoit de financer ses investissements et le versement du dividende par sa trésorerie. Mais, l'équilibre de l'équation financière est soumis à la réalisation de plusieurs conditions :

- une forte croissance dans les domaines des solutions clients et des énergies renouvelables,
- la réalisation d'un nouveau plan d'économies exigeant, pour un montant de 2 milliards d'euros de gains bruts supplémentaires,
- l'absence de nouveaux aléas sur le nucléaire,
- la réalisation de nouvelles cessions.

PERSPECTIVES ET ORGANISATIONS

ENGIE s'est repositionné ces deux dernières années en faveur des ENR et de l'efficacité énergétique, tout en confirmant sa position historique dans le gaz. Le Groupe a orienté sa dynamique de croissance par la recherche d'une croissance interne robuste et la volonté de réduire son exposition aux secteurs soumis aux prix du marché (*merchant*). Dans le même temps, ENGIE a identifié un nouveau cycle de croissance porté par un nouveau marché tourné vers des solutions clients. Pour réaliser sa stratégie, ENGIE compte développer une nouvelle organisation matricielle, définie par les *Business Units* géographiques et de nouvelles *Business Lines* (réseaux, solutions, thermique, renouvelable). La réponse apportée par le Groupe

CHIFFRES CLÉS

50 %
de hausse des dividendes,
versés en 2019

2 Mds €
bruts, c'est le montant du plan
d'économies (Lean 2021)
prévu sur 2019-2021

1 Md €
c'est le résultat net du Groupe
en 2018 (en intégrant le non
récurrent), soit 23 % de baisse.

face aux nombreuses incertitudes se résume à de nouveaux efforts demandés aux salariés (Lean), en lieu et place d'une véritable dynamique de croissance. Dans l'attente du rebond espéré depuis 2016 et annoncé dans le plan stratégique 2016-2018, ENGIE réapplique des recettes qui n'ont pas encore fait la preuve de leur efficacité.

* EBITDA : acronyme anglo-saxon pour *Earnings Before Interest, Taxes, Depreciation, and Amortization*, ou bénéfice avant intérêts, impôts, dépréciations et amortissements.

Pour la CFE-CGC, ENGIE ne peut se contenter d'une politique d'austérité sur les coûts. Il est nécessaire de lancer un programme ambitieux d'investissements qui puisse soutenir le développement et la croissance durable du Groupe. À ce jour, malgré le cash généré par les cessions, les investissements déjà réalisés ne sont pas à la hauteur des ambitions affichées !

POUR LA RECONNAISSANCE DU PARCOURS SYNDICAL

L'expérience syndicale permet de développer de nombreuses compétences. C'est pourquoi notre Fédération œuvre depuis plusieurs années pour qu'elles soient valorisées. S'il y a plusieurs moyens de les faire reconnaître, le nouveau dispositif de certification dédié aux mandats créé par le ministère du Travail est un plus. Explications.

L'EXPÉRIENCE SYNDICALE, UNE ÉTAPE POSSIBLE DANS UN PARCOURS PROFESSIONNEL

L'engagement syndical est une expérience riche qui peut parfaitement s'intégrer dans un parcours professionnel, même si c'est une démarche personnelle à la base, animée par la conviction profonde du candidat à l'exercice d'un mandat. Le projet professionnel n'est pas mis de côté pendant cette période

et peut se construire tout au long du détachement. La CFE Énergies soigne donc la préparation des détachements de ses militants, la gestion de leurs compétences et leur réintégration en entreprise.

LE PARCOURS SYNDICAL, UNE EXPÉRIENCE VALORISABLE

Au-delà des actions menées par la CFE Énergies auprès des entreprises et de ses militants pour accompagner et

valoriser les connaissances et compétences acquises dans le cadre de mandats syndicaux et/ou de représentants du personnel, des dispositifs nationaux et légaux existent. Ainsi, un nouveau dispositif pour valoriser l'expérience syndicale a été mis en place par le ministère du Travail.

Désormais, tous les militants peuvent entrer dans un dispositif de Certification de Compétences Professionnelles acquises dans le cadre d'un mandat syndical ou de représentant du personnel. Ces certificats leur permettent ensuite d'obtenir des Titres Professionnels délivrés et reconnus par l'État. Cette nouveauté, issue de la loi REBSAMEN avait fait l'objet d'une expérimentation en Pays de Loire l'année dernière. Arnaud BOSSARD, Délégué Syndical DR Pays de Loire, a d'ailleurs fait partie des personnes qui ont intégré cette « démarche test » de certification et il a été diplômé !

Le dispositif évolue. Nous attendons le développement d'équivalences pour des titres et diplômes de niveau BAC +5.

**Pas encore militants, pourquoi ne pas tenter l'expérience syndicale ?
Déjà militants, n'hésitez pas à vous lancer et profitez de cette opportunité créée spécialement pour vous !**

CERTIFICATS DE COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES (CCP) ET TITRES PROFESSIONNELS DISPONIBLES À CE JOUR

→ Les 6 certificats de compétences professionnelles (CCP) validables et transférables, sur la base des compétences acquises au cours de mandats :

- encadrement et animation d'équipe
- gestion et traitement de l'information
- assistance dans la prise en charge de projet
- mise en œuvre d'un service de médiation sociale
- prospection et négociation commerciale
- suivi de dossier social d'entreprise

→ La délivrance de plusieurs CCP permet d'obtenir un titre professionnel (TP) du ministère de l'Emploi (niveau Bac – Bac +2...)

- TP Responsable de petite et moyenne structure
- TP Assistant(e) de direction
- TP Médiateur (trice) social(le) accès aux droits et services
- TP Négociateur(trice) technico-commercial(e)
- TP Gestionnaire de paie

Cette démarche fait partie de mon parcours professionnel

Pourquoi vous êtes-vous engagé dans cette démarche de certification ?

Arnaud BOSSARD : Lors de mes différents mandats d'élu DP-CE-CCE¹ et de membres CHSCT² - Comité Groupe France EDF, j'ai développé de nouvelles compétences en analyse, argumentaire, management, RH... Il m'a semblé important de les valoriser, autant pour moi-même que pour mon entreprise actuelle.

La région des Pays de la Loire ayant été désignée comme région pilote pour l'expérimentation de ce dispositif de certification, j'ai été identifié par mon syndicat comme candidat potentiel. J'ai pris contact avec le centre AFPA³ de Nantes. Ensuite, j'ai eu un entretien avec une psychologue de l'AFPA afin de vérifier les écarts qui pouvaient exister entre mes acquis et les prérequis pour entrer dans le processus de certification visée.

Comment s'est déroulé ce dispositif ?

A.B. : Une fois mon dossier accepté, une première rencontre d'une demi-journée avec les formateurs de l'AFPA a eu lieu. J'ai découvert les rites et les rythmes associés à ce dispositif.

RENCONTRE AVEC...

ARNAUD BOSSARD,

Délégué Syndical Enedis, Direction Régionale Pays de la Loire



Ce type de certification nécessite une forme d'introspection. Il faut prendre du temps afin de se poser et avoir un regard juste sur les compétences acquises en milieu syndical. Cette certification requiert une présence à cinq ateliers collectifs proposés par les formateurs afin que la production de nos écrits, l'essentiel de nos travaux, soit à la hauteur des attendus. Elle représente environ 40 heures de travail personnel, le tout étalé sur onze semaines.

Quel bénéfice en avez-vous tiré et quelle sera la suite pour vous ?

A.B. : J'ai pu prendre du temps pour moi afin de réellement appréhender mes activités au quotidien, gérées presque naturellement, sans forcément les assimiler à une montée en

compétences. Outre le fait d'avoir obtenu mon certificat « Encadrement et animation d'équipe », la remise en question personnelle, l'estime de soi sont également des éléments de satisfaction.

Cette démarche fait partie de mon parcours professionnel. Ce premier certificat n'est qu'une étape avant l'obtention du titre professionnel complet. Ensuite, je souhaiterai aller plus loin et atteindre à moyen terme un niveau BAC+5. Mon objectif est d'occuper un poste de haut management au sein de mon entreprise ou de créer ma propre entreprise.

1. DP : Délégué du Personnel - CE : Comité d'Entreprise - CCE : Comité Central d'Entreprise

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

3. AFPA : Agence nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes



ENEDIS
L'ÉLECTRICITÉ EN RESEAU

**« Notre rôle :
apporter des
énergies nouvelles. »**

*Fatima et Keindy : alternants
Kévin : tuteur*

Un avenir dont tu es le héros.
Pour assurer à nos 36 millions de clients un réseau d'électricité performant et innovant, tu conjugues formation pratique et théorique tout en développant ta carrière professionnelle. Chaque année, Enedis fait grandir plus de 1 200 nouveaux alternants du CAP au bac + 5. Rejoins ces héros du quotidien sur enedis.fr/recrute.

© Hermès & Pohl

L'énergie est notre avenir, économisons-la !

Retrouvez-nous sur Internet





QUEL AVENIR POUR LE SYNDICALISME ?

Le mouvement dit des « gilets jaunes », est l'occasion pour nombre d'observateurs de remettre en débat la question des corps intermédiaires, plus précisément celle des syndicats.

Pour les uns, le syndicalisme a vécu. Déconnecté du monde réel, limité à la défense d'intérêts corporatistes d'une minorité, ne représentant ni plus rien ni plus personne, il serait inutile voire nuisible.

Pour les autres, les syndicats constituent un élément fondamental de la démocratie, un ciment du « vivre ensemble » et un facteur non négligeable de performance pour les entreprises.

Ce dossier vous donne quelques clés de lecture pour élargir le débat, contrer les idées reçues et montrer que le syndicalisme est plus que jamais nécessaire dans une société fragilisée par les effets directs d'une économie basée sur l'ultra-financiarisation et menacée d'émiettement.

Un indicateur peu révélateur

UN FAIBLE TAUX DE SYNDICALISATION...

Parce que le nombre de syndiqués ne dépasse pas en France 11 % des salariés¹, il est de bon ton de dire que les syndicats ne représentent plus personne et n'ont aucune légitimité. Or, en France, le taux de syndicalisation n'a jamais été historiquement très élevé. En 1949, il avoisinait les 30 %, en 1970, 26 %, pour atteindre 11 % en 2016. On constate par ailleurs que depuis plusieurs années, ce taux demeure stable. Ce que certains appellent le déclin du syndicalisme se produit sous l'effet de plusieurs facteurs conjoncturels et structurels, en particulier les transformations du marché du travail, l'émiettement et la précarisation du salariat, la désindustrialisation, l'augmentation de la sous-traitance, un management de plus en plus individualisé mais également l'évolution de la société, l'émergence de nouvelles formes d'engagement et l'image renvoyée par les syndicats eux-mêmes.

La comparaison est souvent faite avec les autres pays européens, notamment avec les pays nordiques (Finlande, Suède, Islande, Belgique) où l'adhésion syndicale conditionne l'accès à certains droits sociaux comme l'assurance chômage ou l'assurance maladie. C'est le système dit de Gand, ville de Belgique qui avait mis en place en 1900 un système d'assurance chômage géré par les syndicats. On comprend alors que le taux de syndicalisation atteigne 70 % dans ces pays. Cela montre

■ CHIFFRES CLÉS

93 %

c'est le taux de couverture conventionnelle en France, l'un des plus élevés au sein des pays de l'OCDE (source : DARES).

27 %

seulement des Français interrogés ont confiance dans les syndicats (source : CEVIPOF).

aussi que la structure des relations sociales souhaitée par le législateur détermine le rôle, la place et la possibilité d'action des Organisations Syndicales.

... MAIS UN TAUX DE COUVERTURE CONVENTIONNELLE TRÈS ÉLEVÉ

A contrario, en France, l'adhésion à un syndicat n'est pas obligatoire pour bénéficier des droits obtenus par exemple par la négociation collective, l'ensemble des salariés, syndiqués ou non en bénéficient. On parle d'accords *erga omnes* (« à l'égard de tous »). Et la France est ainsi l'un des pays européens où le taux de couverture conventionnelle est très élevé (93 %) et cela, sans nécessité d'être syndiqué.

Autant dire que le taux de syndicalisation est loin d'être un indicateur pertinent de la représentativité et de l'influence syndicales. La légitimité des syndicats repose sur leur audience électorale lors des élections professionnelles, ainsi que l'a voulu le législateur en 2008. Dénier la légitimité aux syndicats en se basant sur le taux de syndicalisation, c'est alors nier le principe même de l'élection en tant que principe de base de notre démocratie. C'est aussi incongru que d'évaluer la démocratie politique et le rôle des parlementaires ou des élus au nombre d'adhérents de leur parti politique ! La dernière mesure d'audience révélait une participation moyenne de 42,8 %³ avec de fortes variations selon la taille des établissements. Si dans les Industries Électriques et Gazières (IEG), le taux de participation avoisinait les 76 % en 2016, il n'en demeure pas moins qu'un taux moyen de participation de 42,8 % n'est pas très satisfaisant.

Ajoutons à cela un taux de confiance au plus bas et il est vite dit que les syndicats sont déjà morts. En effet, le dernier baromètre de la confiance politique publié par le Centre de recherche politique de Sciences Po (CEVIPOF) en janvier 2019 affiche que seuls 27 % des interrogés ont confiance dans les syndicats.

Pour autant cela signifie-t-il que le syndicalisme est en train de vivre ses derniers jours ?

1 « La syndicalisation en France » DARES Analyse mai 2016 n°025 - les taux sont différents dans le privé et dans la fonction publique, respectivement de 8,5 % et 19,4 %.

2 « La syndicalisation en France, paradoxes, enjeux, perspectives » Lettre Trésor – Éco n°129 (Mars 2014)

3 Dossier de presse représentativité, Direction Générale du Travail, 31 mars 2017



ENTRETIEN AVEC

Michel Vakaloulis

Le mouvement des « gilets jaunes » a remis en débat la question syndicale, en particulier celle de la légitimité, de l'utilité et de l'efficacité des syndicats. Michel VAKALOULIS, Docteur en philosophie et maître de conférences en sciences politiques, répond à nos questions.

Que peut-on retenir de la mobilisation des « gilets jaunes » ?

Michel VAKALOULIS : La force événementielle du mouvement des « gilets jaunes » échappe aux catégories habituelles et suscite une crise d'interprétation. Mouvement protéiforme, inclassable et persévérant, il interpelle l'ensemble

de la société au-delà de son socle initial. Ce sursaut populaire est marqué par de fortes exigences d'égalité, de justice et de démocratie, mais aussi, par des hésitations sur la marche à suivre et des contradictions inhérentes.

Il montre surtout que la résignation face à la dégradation de la situation sociale n'est pas une fatalité.

Et qu'il est toujours possible de surmonter le sentiment d'impuissance dans l'immédiat pour renouer avec des grandes espérances d'avenir. Cette onde de choc contestataire, dont les effets différés sont loin d'être clairement perceptibles, met au défi les « corps intermédiaires » de se renouveler



MICHEL VAKALOULIS,

Docteur en philosophie et maître de conférences en science politique.

ou de disparaître. L'ironie de l'histoire est que les mobilisations des « gilets jaunes » portent, en grande partie, sur des thèmes qui relèvent traditionnellement du champ de l'action syndicale, à l'instar de l'augmentation du pouvoir d'achat.





ENTRETIEN AVEC

Michel Vakaloulis

■ ■ ■ **Peut-on se passer de syndicats dans une démocratie et leur substituer, par exemple, des mouvements spontanés de salariés ou de citoyens ?**

M.V. : Le syndicalisme est un mode d'organisation et de mobilisation collective du salariat. À chaque période historique, certaines formes de libre association des travailleurs se constituent ou se reconstruisent en fonction des rapports de production dominants, en fonction aussi des combats menés. Les transformations du capitalisme entraînent un changement de la forme syndicale, mais cette évolution est un défi éprouvant

et durable. Le réajustement du syndicalisme à la nouvelle donne d'un salariat multipolaire et éclaté se fait à coups d'essais et d'erreurs. Mais aucune organisation syndicale ne peut prétendre aujourd'hui avoir un boulevard devant elle. Du reste, le rôle du syndicalisme n'a pas fondamentalement changé. Il s'agit d'informer les salariés, de les représenter, de les mobiliser. Puis de négocier pour « partager » le pouvoir dans l'entreprise. Mais, à la différence des mouvements citoyens ou inorganisés qui ont une durée limitée, le syndicalisme en tant que mouvement social du travail ne peut pas se contenter d'un rôle intermittent.

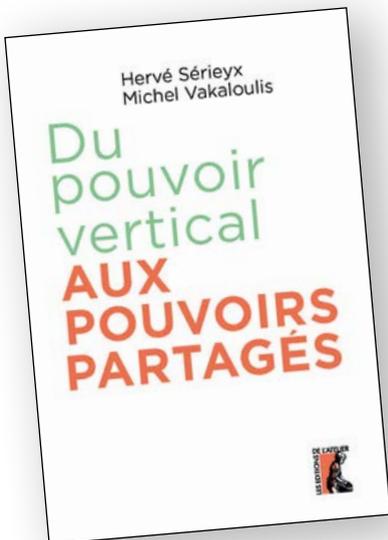
L'activité syndicale, pourtant si dense, apparaît aujourd'hui comme insignifiante ou inopérante. En fait, qu'en est-il de l'utilité du syndicalisme ?

M.V. : La question de l'utilité du syndicalisme est une question permanente. Quel est son apport pratique au vu de son efficacité réduite ? À quoi servirait-il « encore » aujourd'hui ? Paradoxalement, pour être affaibli, le syndicalisme français n'est pas pour autant impotent. Il a peu d'adhérents, mais beaucoup plus d'influence que ne le laisse supposer le taux de syndicalisation officiel. De par sa constitution historique, il est un syndicalisme de militants et d'audience plutôt que d'adhérents et de services. La vie syndicale est rythmée par le poids des régulations et des participations institutionnelles. Mais au lieu d'être unilatéralement une source de dévoiement des missions du syndicalisme, l'institutionnalisation

oblige à rester concret et empêche de quitter complètement le terrain de la revendication. À défaut d'« interlocuteurs » syndicaux attachés à faire entendre les voix des salariés, toute notion de « dialogue », « concertation » ou « démocratie sociale » est vide de sens. La déstructuration de l'acteur syndical (en grec *syndikos*, « celui qui assiste quelqu'un en justice ») stérilise les rapports au travail et conforte le pouvoir vertical des directions d'entreprise. D'où l'importance pour les organisations professionnelles des salariés de se remettre en cause et d'exprimer le mal-être au travail en contribuant à « humaniser » les relations professionnelles.

Quels sont les défis que le syndicalisme doit relever aujourd'hui ?

M.V. : Il est nécessaire de positionner le syndicalisme au centre du jeu social. Cette démarche implique une posture offensive, conquérante. Un syndicalisme d'objectifs sociaux de longue haleine et non pas seulement de riposte immédiate. Il est d'abord urgent de s'attaquer aux « zones franches » du syndicalisme pour combler le vide en matière d'adhésion et de renouvellement militant. La syndicalisation est un multiplicateur de puissance pour reconstruire les droits sociaux des salariés. Il s'agit d'apporter des cadres sécurisants pour développer les potentialités expressives et créatrices du monde du travail. De prendre en compte les aspirations à l'autonomie individuelle sans perdre de vue le combat collectif. Autant dire que le script du renouveau n'est pas écrit d'avance, mais il reste à inventer.



Dernier ouvrage paru : *Du pouvoir vertical aux pouvoirs partagés* (avec Hervé Sérieyx), Editions de l'Atelier, 2018.



Des corps intermédiaires multifonction

GARANTS DE LA DÉMOCRATIE

Depuis 1789, les corps intermédiaires ont été tantôt honnis, tantôt valorisés, voire appelés à la rescousse.

La Révolution pose comme principe de base de la société nouvelle, le rejet des corps intermédiaires, préférant un face à face de l'individu et de l'État. La loi LE CHAPELIER du 14 juin 1791 interdit les groupements professionnels, en particulier les corporations et les réglementations sociales qui leur étaient liées et stipule : « Il n'est permis à personne d'inspirer aux citoyens un intérêt intermédiaire, de les séparer de la chose publique par un esprit de corporation. »⁴

Mais la loi LE CHAPELIER vise d'autres objectifs : libéraliser le marché du travail et surtout limiter « la propagation dans le Royaume » de l'associationnisme ouvrier, suspecté de fomenter des troubles.

Cette philosophie dominera dès lors la société française, les corps intermédiaires étant suspectés d'empêcher l'accès à cette nouvelle société. Elle se prolongera sur le terrain

politique, « toute instance politique intermédiaire est soupçonnée de corrompre la volonté générale. »⁵

Au début du XIX^e siècle, le spectre de la dissolution sociale va relégitimer les corps intermédiaires. N'empêche que... ce n'est qu'en 1884 que la loi WALDECK-ROUSSEAU, du nom du Ministre de l'Intérieur, reconnaît officiellement les syndicats.

En effet, la III^e République, portée par son idéal « Liberté, égalité, fraternité » ne peut ignorer les revendications d'une classe ouvrière croissante issue de l'industrialisation et dont les conditions de travail sont misérables. Mais elle voit aussi une menace dans ces groupes ouvriers, non canalisés. Pour les inspireurs de la loi de 1884, il s'agit donc de légaliser les syndicats pour leur permettre de réguler les rapports sociaux et d'amortir la contestation et la colère exprimées

⁴ Bulletin de l'Assemblée Nationale du 14 juin 1791, Réimpression du Moniteur, P661

⁵ Pierre ROSANVALLON, leçon inaugurale du 28 mars 2002 du cours « Les corps intermédiaires dans la démocratie »

par le monde du travail. Il s'agit aussi d'exclure les syndicats du champ politique et de contenir le pouvoir syndical.

NÉCESSAIRES À LA PLURALITÉ DES MODES D'EXPRESSION DÉMOCRATIQUE

Dès lors l'histoire politique et sociale française sera jalonnée de mesures valorisant les corps intermédiaires, comme à la Libération avec la création du paritarisme, et de tentatives pour s'en passer comme encore tout récemment. Pourtant, les corps intermédiaires, parmi lesquels les syndicats, répondent à ce que Pierre ROSANVALLON appelle « l'impératif de gouvernabilité ». La réalité des faits rappelle qu'il est impossible de gouverner sans eux.

Pour Yves MENI⁵, la conception du pouvoir où il n'y aurait rien entre l'État et l'individu est potentiellement totalitaire, laissant le champ libre à un pouvoir unique. En France, si cela ne s'est pas produit, c'est qu'il n'y a jamais vraiment eu ce vide entre l'État et les individus. Pour Alain CHATRIOT⁶, les corps intermédiaires, « loin de l'immédiateté », « réintroduisent des temps de réflexion et de débat, de ceux qui, tout à la fois, représentent des intérêts et sont porteurs d'un savoir théorique ou pratique. Ils sont alors plus que de simples contre-pouvoirs, ils font partie de la nécessaire pluralité des modes d'expression démocratiques ». Guillaume LOHEST⁷, dans sa réflexion *Les corps intermédiaires, un concept vital*, liste un certain nombre de fonctions principales que l'on retrouve chez les syndicats. Ils exercent un rôle majeur de régulation, de structuration, d'expérience de la vie collective, de contre-pouvoir mais également de contribution au débat permanent dans les instances dédiées, la démocratie

ne pouvant se contenter des seuls temps d'élection. « *La discussion est le fondement idéal du système démocratique* », nous rappelle le philosophe Éric WEIL⁸. Malgré les apparences, ils sont aussi « *des machines à refroidir les conflits. Ils transforment la rage en programme pour l'élever vers l'intérêt général.* »⁹ Et le conflit est au cœur même de la démocratie, ainsi que le développe Miguel BENASAYAG dans son ouvrage *Éloge du Conflit*¹⁰. Enfin, ils participent au pouvoir notamment à travers la gestion des affaires publiques relevant de leurs périmètres d'action.

ET DANS L'ENTREPRISE ?

Nous pourrions ajouter que dans l'entreprise, en plus de toutes ces fonctions, le syndicalisme vient contrebalancer une approche purement financière portée par les actionnaires pour repositionner le salarié en tant qu'acteur économique tout en agissant pour un meilleur partage de la richesse produite.

À en croire certains, malheureusement, le syndicalisme serait déjà mort. Ne jouant plus son rôle, il serait déjà remplacé par d'autres intermédiaires.

⁵ Yves MENI, professeur de Sciences Politiques et Président de la fondation Collegio Carlo Alberto à Turin

⁶ Alain CHATRIOT, chargé de recherches au CNRS

⁷ Guillaume LOHEST, *Les corps intermédiaires, un concept vital*, Les Équipes populaires, Étude 2017

⁸ Éric WEIL, *Philosophie politique*, Paris, Vrin, 1956

⁹ Denis MAILLARD, *Une colère française, ce qui a rendu possible les Gilets jaunes*, éditions de l'Observatoire, 2019

¹⁰ Miguel BENASAYAG, *Éloge du Conflit*, La découverte, 2007



Vers un syndicalisme d'un nouveau genre



UNE SOCIÉTÉ DÉFINITIVEMENT INDIVIDUALISTE ?

Pour Denis MAILLARD par exemple, auteur du livre *Une colère française, ce qui a rendu possible les Gilets jaunes*, la social-démocratie vit ses dernières heures, laissant la place à d'autres formes de rapports sociaux, conséquence d'une évolution de la société dans laquelle « *les individus veulent faire leur chemin dans le monde du travail sans dépendre de quiconque et se reprendre à tout moment comme individu autonome.* » Des intermédiaires d'un genre nouveau émergent : avocats, coaches, médiateurs, pour des durées éphémères. Pour Denis MAILLARD, le syndicalisme « *ne peut se renouveler qu'en acceptant de jouer à contre-emploi : assumer la nouvelle donne individualiste qui ne correspond en rien à son histoire.* » Ce serait donc au prix de l'abandon du collectif et de l'intérêt général que le syndicalisme pourrait se renouveler. Cette préconisation interpelle. Considérer que le syndicalisme doit finalement

“ *Les individus veulent faire leur chemin dans le monde du travail sans dépendre de quiconque et se reprendre à tout moment comme individu autonome* ”

Denis MAILLARD, philosophe politique

perdre son âme pour continuer d'exister, c'est ignorer la quintessence de sa raison d'être. Faudrait-il considérer que cette évolution de la société est désormais irréversible ? Le syndicalisme peut-il se résigner ? Sûrement que non. Dernier rempart contre l'individualisme croissant qui conduit à l'émiettement de la société, pour nombre d'acteurs et d'observateurs, le syndicalisme porte en lui la solution à un certain nombre de maux, à condition qu'on lui octroie la place et les prérogatives nécessaires pour mener à bien sa mission, à condition qu'il procède lui-aussi à son *aggiornamento*.



Réenchâter aujourd'hui le syndicalisme

ADHÉSION SYNDICALE

Si le syndicalisme est indispensable à la démocratie, chacun s'accorde à dire qu'il doit se réinventer pour se renforcer et jouer pleinement son rôle. Mais, cela dépendra aussi de la place qu'on voudra bien lui donner dans le système de relations sociales. Les événements récents auront peut-être provoqué une prise de conscience chez le législateur.

Nous voulons des syndicats forts ! Oui, mais comment ? Récemment, un député de la République en Marche proposait de rendre l'adhésion syndicale obligatoire. L'idée n'est pas nouvelle mais elle se heurte non seulement aux textes en vigueur, notamment la Constitution, mais également et surtout à la conception française, culturelle et historique, qui considère que l'adhésion syndicale est un acte libre de conscience.

Du côté de la CFE Énergies, c'est bien un syndicalisme d'adhésion que nous portons, mais une adhésion librement consentie, non contrainte, qui exprime le partage de mêmes valeurs.

Pour rallier à lui de nouveaux adhérents, le syndicalisme doit d'abord mener un travail sur lui-même, changer son image, casser les codes. Il doit sortir de la logique guerrière pour entrer dans une logique de co-construction. « *Il s'agit de négocier les conditions du progrès, d'un progrès tenant compte des différentes parties prenantes et propices à assumer un avenir commun* »¹, explique Hubert LANDIER. C'est bien ainsi que nous concevons le syndicalisme.

Notre syndicalisme s'inscrit dans une démarche qui bannit à la fois l'opposition de principe et l'acceptation de connivence. Et cette capacité à agir en dehors des dogmes, en

“ Il s’agit de négocier les conditions du progrès, d’un progrès tenant compte des différentes parties prenantes et propices à assumer un avenir commun ”

Hubert LANDIER, expert en relations sociales

fonction des situations, déroute parfois les employeurs habitués plutôt à des acteurs dont ils connaissent par avance la réaction. Conflit/coopération, c’est le principe de base de notre action syndicale.

Ensuite, il doit montrer son utilité. La négociation collective, outil de régulation sociale, produit de multiples effets mais tout est finalement devenu si naturel que l’action syndicale qui fait le quotidien en devient quasi invisible. D’où notre campagne de communication pour sensibiliser les salariés à l’importance de la négociation dans l’amélioration de leur vie au travail.

SYNDICALISME DE SERVICES

En parallèle de l’action collective, le syndicalisme doit développer des services pour répondre aux problématiques individuelles : accompagnement, conseil, protection... La CFE Énergies a opté dès 2012 pour un syndicalisme de services qui conjugue la liberté individuelle et la démarche collective. De façon permanente, les militants syndicaux doivent être à l’écoute des salariés qu’ils représentent. C’est pour cette raison que la CFE Énergies considère que c’est sur le terrain que se joue l’action syndicale. Si cela est indispensable, c’est probablement insuffisant à cette heure. Certes, les assemblées générales de nos syndicats, les réunions organisées par les militants sont autant de lieux de rencontre, d’expression et de partage. Mais nous devons permettre une expression plus large de nos adhérents, des salariés et favoriser leur expression directe, sur les lieux de travail, ou à travers des forums d’expression.

Le syndicalisme doit également rénover son fonctionnement s’il veut attirer de nouveaux adhérents, notamment chez les jeunes. Ainsi la carrière syndicale « à vie » renvoie l’image d’apparatchiks du syndicalisme. Pour cette raison, mais également parce que le renouvellement crée la dynamique d’une organisation et garantit sa pérennité, la CFE Énergies veille au renouvellement de ses militants et bannit « les carrières syndicales ».

Enfin, face à la division qui nuit à l’action syndicale, le syndicalisme doit savoir dépasser les dogmes lorsque la cause est commune et les revendications partagées.

Dans ce monde syndical fait de scissions, notre alliance avec l’UNSA Énergie constitue une véritable innovation. Depuis

presque dix ans, l’Alliance CFE UNSA Énergies porte un projet qui conjugue négociation et revendication au service de l’ensemble des salariés.

Enfin, si les syndicats doivent travailler sur eux-mêmes, leurs interlocuteurs doivent en faire autant. En entreprise par exemple, la chaîne managériale doit être formée aux relations sociales et se libérer des préjugés qui engendrent une vision caricaturale des syndicats.

Cette culture politique et sociale doit faire l’objet d’un apprentissage dès la période scolaire, puis post-scolaire, et enfin dès l’entrée dans la fonction. C’est dans cette perspective que la CFE Énergies a mené le projet CAERUS avec les étudiants en master d’ingénierie de l’Université Pierre et Marie Curie dès 2016.

La ligne managériale doit aussi sortir du schéma consistant à culpabiliser les salariés syndiqués. Non, un salarié n’est pas tenu de choisir entre une adhésion syndicale et sa carrière et ne commet pas un crime de lèse-majesté en se syndiquant ! Le législateur, quant à lui, devrait donner au syndicalisme un rôle plus important et plus responsable dans le système des relations sociales. Or, les réformes déployées depuis plusieurs années ont plutôt tendance à limiter son rôle, à rétrécir son champ d’action et à limiter ses moyens. À l’instar de ce qui se vit Outre-Rhin par exemple, il devrait renforcer la présence des représentants des salariés au sein des instances de gouvernance des entreprises.

11 Hubert LANDIER, « Renouveler le syndicalisme, une affaire de terrain », *MAG RH* n°2, *Relations sociales, Syndicats, un nouveau départ*, 2018

CONCLUSION

On le voit. Il n’y a pas que les syndicats qui doivent se questionner et s’adapter au monde contemporain. Il appartient aussi au Gouvernement et au législateur de faire des choix qui favorisent la démocratie sociale et qui encouragent l’adhésion. En parallèle, l’État doit mettre en œuvre à tous les niveaux la pratique de la négociation qu’il préconise en entreprise et commencer par cesser de dénigrer les corps intermédiaires, en particulier les syndicats car ne l’oublions pas le respect est aussi un principe de base d’un régime démocratique.



Grand débat UNE VOIX QUI PORTE

À la suite du mouvement des « gilets jaunes », le Gouvernement a lancé un grand débat national autour de thèmes tels que la fiscalité, la transition écologique et le pouvoir d'achat. La Fédération n'a pas attendu ce débat pour faire entendre sa voix et peser sur le cours des choses.

Après le discours du Président de la République du 27 novembre 2018, l'abnégation de la Fédération à défendre une transition énergétique pragmatique et responsable a payé. L'État a en effet rendu public fin janvier le décret sur la Programmation Pluriannuelle de l'Énergie, dite PPE.

Même si nous regrettons l'insuffisance de son volet gazier, cette PPE a le mérite d'enfin redonner au nucléaire la place qui doit être la sienne dans une politique énergétique guidée par le défi climatique et la vision industrielle de long terme. Le ministre de la Transition écologique a entendu la voix de la CFE Énergies. Il a repris nombre de nos convictions industrielles dans son discours de fin janvier lors de la signature du

contrat de la filière nucléaire ! Et lorsqu'il a reçu les organisations syndicales de la centrale de Cordemais le 10 janvier, il a utilisé notre argument selon lequel la sécurité d'alimentation électrique devait être le critère premier de toute décision sur l'avenir des centrales au charbon. Un argument que nous défendons inlassablement depuis longtemps et qui permet désormais d'aborder la question de l'avenir de ces centrales avec plus de souplesse, de responsabilité et de pragmatisme. Un argument qui a été au cœur des discussions de la mi-mars avec le nouveau délégué interministériel.

JUSTESSE TARIFAIRE POUR UN PRIX JUSTE

Une voix qui porte donc, mais aussi une Fédération qui est force de proposition. Alors que le Gouvernement cherche la réponse à une CRE¹ qui propose d'augmenter les tarifs de l'électricité de 5,9 %, la Fédération a revendiqué la justesse tarifaire. C'est la clé pour garantir un prix juste pour les consommateurs et financer les investissements dans le système électrique. Ce qui passe par une baisse de la fiscalité pesant sur l'électricité et le gaz, qu'il s'agisse de la TVA ou de la Contribution au Service Public de l'Électricité (CSPE). Justesse tarifaire et justice fiscale sont clairement à la portée du Gouvernement.

Pour que notre voix porte davantage encore, la Fédération a accéléré la constitution du réseau de ses ambassadeurs. En organisant dès janvier la première session de leur formation, elle se dote de relais d'influence dans les territoires. Une initiative pour relayer les positions de notre Fédération et la faire rayonner à l'heure des débats citoyens !

1. CRE : Commission de Régulation de l'Énergie

Élections européennes DES ENJEUX CRUCIAUX

Ce n'est un mystère pour personne. En cette année 2019 d'élections européennes cruciales, l'Europe est à la croisée des chemins. Fédéralisme, souverainisme, nationalisme, européisme, populisme... L'Europe est en marche, mais vers quoi ?

Pour votre Fédération, acteur syndical et citoyen engagé, l'Europe de demain ne peut se réduire à une Europe de la concurrence et de l'impuissance. En cherchant à faire main basse sur les infrastructures énergétiques européennes et en inondant le marché européen de leurs panneaux photovoltaïques, les Chinois obligent l'Europe à sortir de sa léthargie stratégique et de son aveuglement libéral. Les routes de la soie ne sont pas un mythe, la Chine est une super-puissance mondiale qui

déploie une stratégie conquérante. Quand l'Europe se réveillera-t-elle ?

Ne soyons pas naïfs dans ce monde où les rapports de force et les stratégies des puissances chinoises ou américaines reviennent en force et prenons exemple. Souveraineté énergétique, vision de long terme, politique industrielle, progrès social... ces notions ne doivent plus être des gros mots à Bruxelles. Ce sont les priorités qui doivent désormais guider l'action des décideurs européens. C'est ainsi qu'ils

convaincront les citoyens européens qu'ils construisent une Europe en phase avec leurs intérêts en défendant les emplois situés sur le continent européen.

L'influence croissante de la Fédération au sein d'INDUSTRIALL¹ et d'EPSU² lui permet de faire entendre cette voix en faveur d'une Europe de l'énergie moins libérale, plus sociale et plus industrielle. Une voix qu'elle porte auprès de ses nombreux relais à la Commission comme au Parlement européen qu'elle a constitués au gré des combats qu'elle mène depuis trois ans, notamment sur le *Clean Energy Package* ou les concessions hydrauliques.

STRATÉGIE BAS CARBONE

Ce message, la Fédération vient encore de le passer dans la dernière consultation européenne sur la stratégie bas carbone de l'Europe à horizon 2050. Puisque le constat du Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat (GIEC) est des plus alarmants, le défi climatique doit être au cœur du projet européen. Mais la sécurité énergétique comme le développement de filières industrielles bas carbone pourvoyeuses d'emplois qualifiés en Europe doivent, eux aussi, guider la stratégie européenne bas carbone. Sortir d'un diktat de la concurrence destructeur et mettre les choix politiques en matière d'énergie en cohérence avec la priorité climatique et l'impératif industriel, telle est la voie à suivre !



1. INDUSTRIALL : fédération européenne des syndicats de l'industrie
2. EPSU : fédération européenne des syndicats des services publics

ÉPARGNE, TROIS FICHES POUR TOUT SAVOIR

Le saviez-vous ? Vous bénéficiez d'un Régime Supplémentaire de Retraite individuel obligatoire (RSR), financé par un prélèvement direct sur votre paie. La rente d'un Plan d'Épargne Retraite COLlectif (PERCO) bénéficie de plusieurs options s'adaptant à vos objectifs de vie. Votre Plan d'Épargne Groupe (PEG) peut être débloqué lors de votre mariage.

L'épargne salariale et la retraite sont des thèmes abordés à l'Assemblée nationale par la loi PACTE (Plan d'Action pour la Croissance et la Transformation des Entreprises) avec pour objectif de les rendre plus flexibles et accessibles au plus grand nombre. C'est dans ce cadre que la CFE Énergies vous accompagne pour mieux comprendre ce sujet et en saisir les enjeux en publiant prochainement trois fiches « À vos droits, prêts, partez ! », accessibles directement sur notre site internet (www.cfe-energies.com).

→ Bien connaître les dispositifs...

Alors que le Plan Épargne Groupe (PEG) a été mis en place en 1982 dans les groupes EDF et ENGIE, le Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif (PERCO) et surtout le Régime Supplémentaire de Retraite (RSR) sont beaucoup plus récents et souffrent encore de faible notoriété. C'est pourquoi les salariés doivent intégrer



les objectifs finaux de ces placements s'ils veulent les utiliser à bon escient. Méconnus, mais pourtant fiscalement extrêmement intéressants, ces dispositifs offrent à tous la possibilité de faire des versements volontaires, parfois abondés par l'entreprise, ce qui amplifie l'effort financier réalisé par les salariés et permet de limiter le risque de perte en capital.

→ ...pour un pilotage optimum

La notion de complémentarité est donc essentielle et chacun doit pouvoir piloter ses investissements au regard du délai de blocage de son épargne. En effet, le PEG est bloqué cinq ans contrairement au PERCO et au RSR qui le sont jusqu'à la retraite.

C'est pourquoi les cas de déblocage anticipé doivent être bien connus afin de pouvoir s'en servir en cas de besoin. Même bloquées, ces sommes vous appartiennent et bénéficient de règles qui leur sont propres et qu'il faut connaître, telles que les options liées à la rente, la possibilité de continuer à l'utiliser après sa retraite ou encore les règles de succession en cas de décès. Défendus et promus depuis de nombreuses années par la CFE Énergies (dont des membres font partie de tous les Conseils de Surveillance), l'épargne salariale et le Régime Supplémentaire de Retraite seront très certainement, à nouveau, au cœur de l'actualité dans les prochains mois si la réforme des retraites arrive sur le devant de la scène. À suivre donc.

UNE AG SUR LA TERRE DES MEILLEURS DÉVELOPPEURS

Mais, où se trouve cette terre miraculeuse ? C'est en région Nouvelle Aquitaine. C'est là, sur les terres des meilleurs développeurs, que s'est tenue le 8 mars 2019, au CNPE de Civaux, l'Assemblée Générale du Syndicat Charentes Poitou. Retour sur cette journée.

L'organisation de la journée était à la hauteur de la réputation des champions du développement des adhésions. Depuis la veille, ils étaient à pied d'œuvre avec le Président pour toute la mise en place. Rien n'avait été laissé au hasard. À 9h30, les nombreux adhérents étaient installés et l'Assemblée Générale (AG) pouvait commencer. Pendant la présentation du rapport moral et du rapport

d'activités, le fort taux de développement du syndicat, les multiples animations et actions menées dans l'année ont été soulignés. Lors de la présentation du bilan financier, c'est le travail remarquable côté trésorerie qui a été salué.

L'équipe a été reconduite pratiquement à l'identique, Frédérique GLADE (président), Philippe GAULTIER et Yannick THIRY (vice-présidents), Laurence AUGER (secrétaire), Elise JEAN BAPTISTE COUSIN (secrétaire Adjointe), Pascale CRES (trésorière), Martine BARON (trésorière adjointe), Gilles BOIS et Alain PELLERIN (représentants des pensionnés).

Une intervention d'un conseiller de la MACIF a été organisée pour présenter les contrats confédéraux CFE CGC, souvent méconnus, mais dont bénéficient tous les adhérents (solidarité vie syndi-

cale, protection juridique vie professionnelle, responsabilité civile du défenseur syndical).

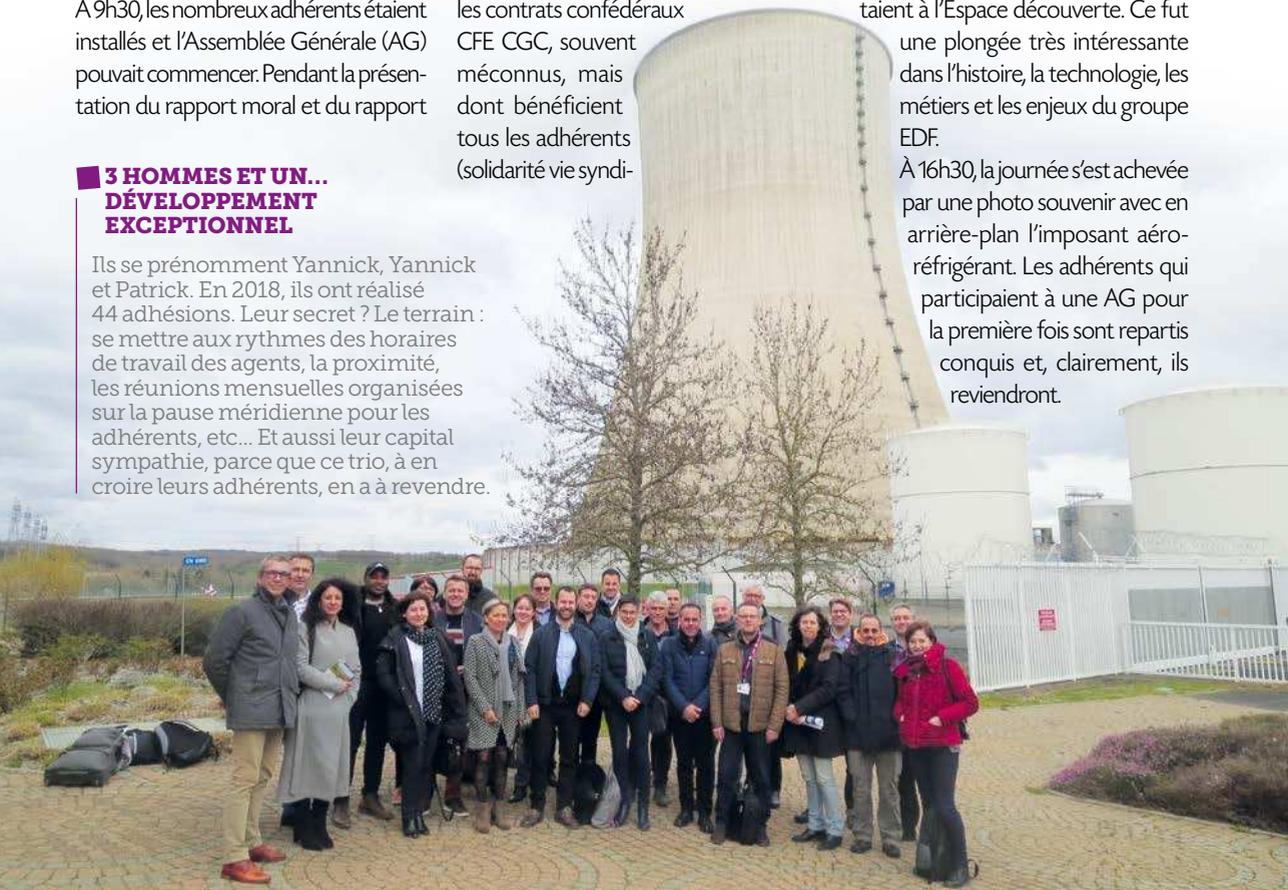
Pour clôturer cette fin de matinée, Hélène LOPEZ, Secrétaire Générale Adjointe, sous le feu des projecteurs, a abordé les prochaines élections du Comité Social et Économique (CSE) et leurs enjeux, le développement important depuis le début de l'année, avec déjà de nombreuses adhésions, et la fidélisation autour de nouveaux services proposés. Elle a répondu aux questions des adhérents sur les retraites et sur le sujet d'actualité qui était sur toutes les lèvres : « les gilets jaunes ».

L'après-midi, une visite de la centrale a été concoctée pour ceux qui le souhaitent à l'Espace découverte. Ce fut une plongée très intéressante dans l'histoire, la technologie, les métiers et les enjeux du groupe EDF.

À 16h30, la journée s'est achevée par une photo souvenir avec en arrière-plan l'imposant aéro-réfrigérant. Les adhérents qui participaient à une AG pour la première fois sont repartis conquis et, clairement, ils reviendront.

3 HOMMES ET UN... DÉVELOPPEMENT EXCEPTIONNEL

Ils se prénomment Yannick, Yannick et Patrick. En 2018, ils ont réalisé 44 adhésions. Leur secret ? Le terrain : se mettre aux rythmes des horaires de travail des agents, la proximité, les réunions mensuelles organisées sur la pause méridienne pour les adhérents, etc... Et aussi leur capital sympathie, parce que ce trio, à en croire leurs adhérents, en a à revendre.



QUELLE MESSAGERIE

Messenger, Snapchat, Telegram, WhatsApp, Skype... L'offre d'applications de messagerie instantanée est riche et on ne sait pas toujours pour laquelle opter. Petit tour d'horizon pour choisir l'application qui vous correspond le mieux. Disponibles sur le Google Play Store et Apple Store, les applications de « chat », souvent plus conviviales et complètes que les simples SMS, permettent de partager bien plus que du message texte (images HD, GIF, vidéos, cartes, etc.).

1 Les messageries les plus populaires



Messenger Lite

C'est une version allégée de Facebook Messenger. Elle est plus rapide et moins gourmande en données. Messenger Lite permet toujours de contacter tous les utilisateurs de Facebook ou de Messenger avec les fonctionnalités habituelles de ce type d'application : envoi de messages, photos, vidéos, appels et stickers...

→ **AVANTAGES** : l'application est plus légère et rapide. Vous contactez tous les membres de Facebook et échangez des photos, des vidéos, des fichiers...



Snapchat

C'est l'application qui a lancé la mode des photos éphémères et des stories à échanger entre amis. Copiée par Facebook et Instagram, Snapchat reste la référence si échanger vos selfies les plus disgracieux et vous appliquer un masque de chien en réalité augmentée vous enthousiasme. Prisée par les moins de vingt ans, elle reste néanmoins un média intéressant pour tous. On y trouve par exemple des contenus publiés par *Le Monde* ou *l'Équipe*.

→ **AVANTAGES** : Vous pouvez partager « en live » des photos éphémères et « chatter » en direct, explorer les stories de créateurs et de grands médias et découvrir ce que font vos amis sur la « heat map¹ ».

1. Heat map : représentation graphique de données, en dégradé de couleurs



WhatsApp

C'est la référence de la messagerie, modestement utilisée par un milliard de personnes ! WhatsApp permet d'échanger messages, appels, photos, vidéos et messages audio, en passant par la connexion 3G/4G ou Wifi de votre smartphone. Idéal pour échapper aux MMS compressés mais aussi pour échanger à l'étranger ou pour créer des discussions de groupe.

→ **AVANTAGES** : Vous échangez des fichiers en haute qualité. Vous appelez et envoyez des messages gratuitement par Wifi depuis l'étranger et vous créez des groupes avec votre famille et vos amis.



Telegram

Devenue célèbre pour son haut niveau de sécurité, Telegram est une application de messagerie dans laquelle les conversations sont chiffrées et donc en principe impossibles à pirater. Vous pouvez envoyer tous types de fichiers et photos sans limite de taille. Nous vous recommandons tout particulièrement Telegram, également très utilisé par l'équipe SIF (Système Information Fédéral) et par les militants du territoire Grand Sud-Ouest de la CFE Énergies.

→ **AVANTAGES** : C'est une messagerie chiffrée pour protéger vos messages. Vos conversations sont hébergées dans le cloud et accessibles partout. Vous pouvez créer des groupes jusqu'à 100 000 personnes et des canaux de diffusion.

Pour en savoir +

www.frandroid.com
www.androidpit.fr
blog.1789.fr
www.zdnet.fr



CHOISIR ?

2 Les messageries pour les voyages à l'étranger

Les applications de « chat » sont particulièrement utiles lors des voyages à l'étranger puisqu'elles permettent de communiquer gratuitement dès que le smartphone est connecté à un réseau Wifi. Si vous voyagez en Asie, nous vous conseillons WeChat et Line. On peut aussi mentionner Skype, célèbre pour sa fonction d'appel vidéo.



Skype

Vous pouvez appeler entre numéros Skype, mais aussi vers des numéros de téléphone fixe ou mobile avec un tarif souvent inférieur à celui proposé par votre opérateur français en itinérance. Vous envoyez des messages gratuitement, y ajouter des emojis, images et GIF. Vous participez à des appels vidéo de groupe pour échanger entre collègues ou amis.

→ **AVANTAGES :** Vous appelez les fixes et mobiles du monde entier. Vous réalisez des appels vidéos de groupe et envoyez des messages à tous vos proches.



WeChat

WeChat est une application d'appel et de messagerie instantanée gratuite. Très populaire en Chine, elle est donc parmi les plus utilisées dans le monde en 2018. Elle intègre des fonctionnalités très pratiques en voyage comme le paiement par QR code dans certaines boutiques. L'application est disponible sur toutes les plateformes mobiles et peut être utilisée à travers un service Web sur les ordinateurs sous MacOS ou Windows.

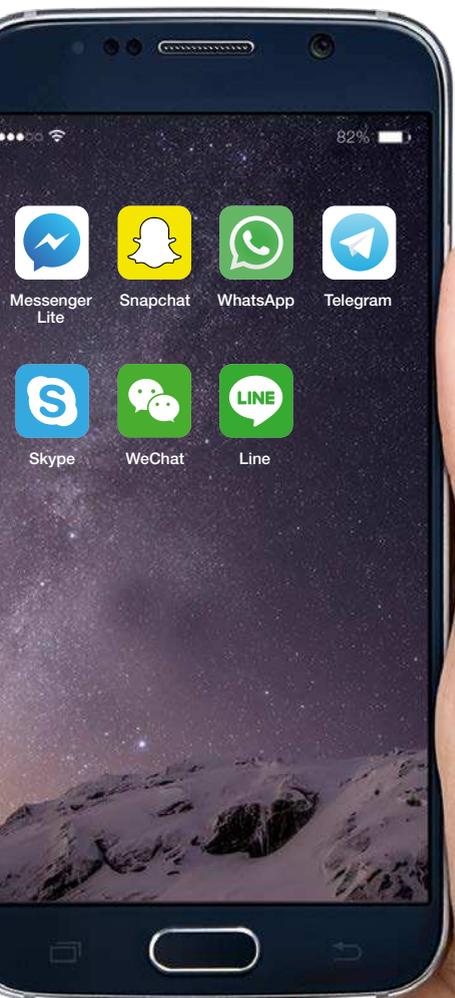
→ **AVANTAGES :** Vous bénéficiez d'un service de paiement WeChat Pay (en Asie), des appels et messages gratuits en Wifi. Vous partagez facilement les fichiers, images et emplacements GPS.

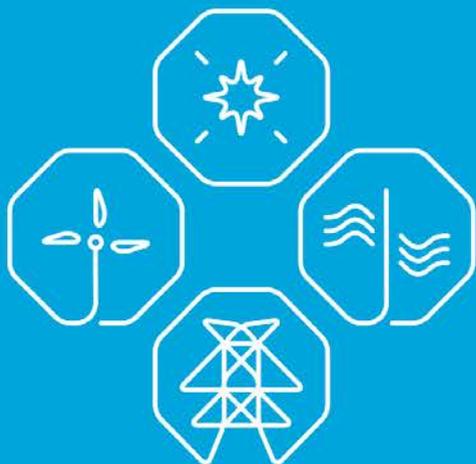


Line

C'est une application de messagerie instantanée gratuite très populaire en Asie et particulièrement au Japon. Elle permet de « chatter » avec vos contacts, mais aussi de passer des appels gratuitement par Wifi et d'avoir accès à différents services.

→ **AVANTAGES :** Vous avez accès à un catalogue de services comme Line Today, pour l'actualité, Line Taxi, qui permet de réserver un transport, ou Line Pay, qui permet de s'échanger de l'argent entre amis ou de payer dans les commerces et les restaurants.





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.

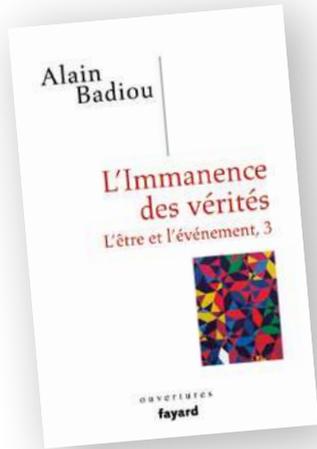
24h/24, les femmes et les hommes de RTE rendent le réseau de transport d'électricité toujours plus performant et plus agile, en conjuguant électricité et technologies numériques.

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



Le réseau
de transport
d'électricité

www.rte-france.com



L'IMMANENCE DES VÉRITÉS

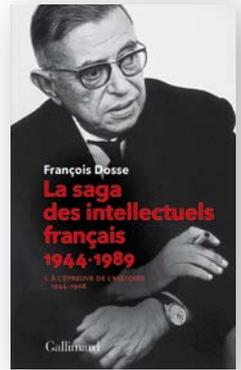
ALAIN BADIOU
FAYARD

Alain BADIOU sort le troisième volume de sa somme philosophique *L'Être et l'événement*. Après s'être consacré à l'être et avoir construit une véritable ontologie calée sur les grands développements de la théorie des ensembles, après avoir défini ensuite une « grande logique » des mondes visant à décrypter les formes d'apparaître dans un univers donné, le philosophe parachève son cheminement en travaillant l'absoluité des vérités du sujet, en scrutant le sens de l'action et le plein engagement de la vie. Alain BADIOU a recours à la théorie mathématique des grands cardinaux, il assène des démonstrations aussi complexes qu'élégantes, lesquelles construisent progressivement son puzzle de vérité. Mais derrière le scientifique se cache l'âme d'un poète et un homme de théâtre, autant de moments de détente qui viennent couper sans rupture les théorèmes et lemmes associés. Alain BADIOU convoque avec bonheur les quatre procédures génériques qui font les piliers de sa philosophie : la science, l'amour, l'art et la politique. Ce qui fait de son livre une œuvre rare, complète et éclectique.

LA SAGA DES INTELLECTUELS FRANÇAIS : A L'ÉPREUVE DE L'HISTOIRE (1944-1968) – L'AVENIR EN MIETTES (1968-1989)

FRANÇOIS DOSSE
GALLIMARD

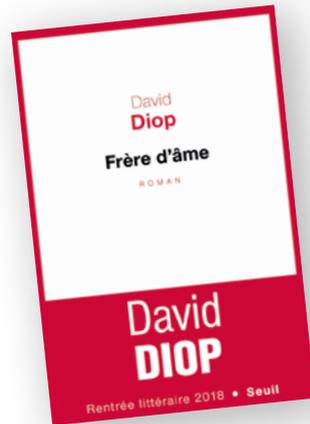
Le formidable mouvement intellectuel français qui court pendant un petit demi-siècle à partir des années d'après-guerre a trouvé son historien. François DOSSE nous livre un récit très riche et documenté de la pensée française à travers deux tomes. Le premier couvre la domination sartrienne de l'existentialisme et de la phénoménologie au sortir du second conflit mondial, jusqu'à l'épanouissement d'une pensée structuraliste qui prend peu à peu le dessus dans les années 60. Le deuxième volume commence avec les événements de Mai 68, traverse les turbulences et la crise économique des années 70, pour aboutir aux dénonciations de l'autoritarisme du bloc de l'Est et au phénomène commercial de la nouvelle philosophie. La pensée française se positionne et se remodèle avec vigueur, à travers des chefs de file et une discipline des sciences humaines à la renommée internationale. Mais, c'est sans compter les questionnements sociétaux qui plongent la décennie 80 dans un débat général sur l'avenir de l'homme et de la planète, tandis que les idéologies tombent progressivement dans les oubliettes de l'histoire. Un récit haletant.



FRÈRE D'ÂME

DAVID DIOP
SEUIL

À l'occasion du centenaire de l'armistice de 1918, David DIOP livre une passionnante et touchante évocation du sort des tirailleurs sénégalais. Son héros Alfa perd ainsi Mademba, son « plus que frère », lors d'une sortie de tranchée. Sa solitude et son désarroi le poussent dans une surenchère de violence face à l'ennemi. Il est rapatrié à l'arrière et rencontre des médecins et infirmiers, qui s'interrogent sur son état mental. Derrière les questions et les examens qu'il doit subir, resurgit le passé africain du soldat : sa famille, Mademba déjà, et puis son unique expérience amoureuse. Le héros malgré lui trouve, dans l'évocation des grands moments intimes de sa jeunesse, la référence aboutie à laquelle son esprit s'accroche pour mieux survivre à l'enfer d'une guerre aussi atroce que déshumanisée. Le ton de son témoignage est naïf et pur, il désarçonne et captive son entourage. Telle une âme en errance



dans les plis sinueux d'un cauchemar célébré sur les champs de bataille, Alfa survole son temps en s'arrimant à ses repères culturels, spirituels et familiaux. C'est dans les méandres de sa pensée que le lecteur navigue, épousant sinon la folie, du moins une forme de poésie qui naît de l'innommable.

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

ÇA SERT À RIEN ?

UN SYNDICAT

CHAQUE JOUR, L'ALLIANCE CFE UNSA ÉNERGIES
VOUS PROUVE LE CONTRAIRE

