

Le big bang TOTAL
p. 24

100% ÉNERGIES

Le trimestriel des adhérents de la CFE Énergies
N° 901 | été 2018



Ordonnances Macron Quels impacts sur les salariés ?

p. 15

04 LES ACTUS

Quoi de neuf dans les Industries Électriques et Gazières ?

27 À VOS DROITS

La fiscalité de l'épargne salariale

28 RESTEZ BRANCHÉS

Vos données mieux protégées



Sommaire

p. 04

LES ACTUS

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

p.04

BRANCHE

- Partenaires sociaux et employeurs : en route vers l'égalité professionnelle

p.05

ENN

- Entreprises Locales de Distribution (EDL), focus sur leurs spécificités

p.06

TERRITOIRES

- Attention danger pour les DOM
- Un cyclone apocalyptique

p.08

EDF

- Concessions hydrauliques, défendre l'intérêt général
- Un bilan social décevant pour 2017

p.10

ENGIE

- Rencontre avec Christophe AGOGUÉ, administrateur salarié chez ENGIE
- Une intersyndicale remarquable

p.12

FÉDÉRATION

- Mieux vaut prévenir que guérir
- Rencontre avec Olivier DESBAT, Président du syndicat général des médecins CFE-CGC Énergies

p.14

DERNIÈRE MINUTE

- Compte Personnel de Formation, utilisez vite vos droits !

p.24

POLITIQUES

- Le big bang TOTAL
- Réussir les transitions... avec et pour les salariés

p.26

INTERNATIONALES

- S'engager avec le *Global Deal*

p. 15

LE DOSSIER

Ordonnances Macron, quels impacts pour les salariés ?

p. 27

À VOS DROITS, PRÊTS, PARTEZ !

La fiscalité de l'épargne salariale

p. 28

RESTEZ BRANCHÉS !

Vos données mieux protégées

p. 31

CULTURE

100 % ÉNERGIES

N°901 - JUIN 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 :** Héliène LOPEZ • **Secrétaire de rédaction :** Karina AOUJES • **Comité de rédaction :** Hamid AÏT-GHEZALA, Didier BOULAY-CLAVERIE, Stéphane CHÉRIGIÉ, Hervé DESBROSSES, Alexandre GRILLAT, Pascal JACQUELIN, Dominique LABOURÉ, Florent LATREILLE, Patrick LECHARPENTIER, Nathalie LEPLATOIS, Héliène LOPEZ, Manuela BESSEMOULIN, Éric VALBOUSQUET. • **Ont participé à ce numéro :** Christophe AGOGUÉ, Laurent CARLES, Patricia CHASTAN, Olivier DESBAT, Hervé DESBROSSES, Benoît GAILHAC, Alexandre GRILLAT, Marie-Solèmes JAGOT, Philippe KANDASSAMY, Christine LÉ, Isabelle LE BIS, Patrick LECHARPENTIER, Héliène LOPEZ, Frédérique MONTIER, Thierry TURIN, Éric VALBOUSQUET. • **Illustrations :** Gérard MATHIEU • **Photos :** Luckybusiness, Didier Doceux, Pathdoc, Sanderstock, Nicola Auckland, Megaflapp, Production perig, Jacob Lund, Delphotostock, Cheangchai, Robert Kneschke, Vege, Kirill Makarov, Production perig/Fotolia, Vincent Macher/Mon Portrait Pro ; Taj, Branislav Nenin/Shutterstock ; Global Compact ; 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





réforme par la disparition des régimes spéciaux. Nous en avons la preuve dans le secteur de l'énergie où le statut des IEG n'a jamais empêché la mise en œuvre des directives européennes sur l'ouverture totale des marchés de l'électricité et du gaz naturel. Le pragmatisme doit l'emporter sur le dogmatisme.

NOUS RESTONS MOBILISÉS POUR CONSTRUIRE L'AVENIR

Cette année est marquée par la mise en œuvre effective des ordonnances réformant le droit du travail. Des premières ébauches de ruptures conventionnelles collectives validées par accord collectif chez PSA ou refusées chez Pimkie aux référendums d'entreprise, voire au pré-référendum chez Air France, les relations sociales entrent dans une nouvelle dimension, celle de la mise sous pression permanente et du contournement des corps intermédiaires. Quelle que soit notre opinion sur cet ensemble de dispositions, nous devons nous adapter pour toujours répondre présent aux côtés des salariés.

Le conflit qui marque l'actualité sociale de la SNCF ne doit pas nous faire oublier que le régime spécial des Industries Électriques et Gazières est aussi dans le viseur du Gouvernement, comme d'ailleurs tous les autres régimes spéciaux. Au nom de la concurrence, tout devrait donc être réformé. Or, les deux sujets sont distincts : il est possible de réformer une organisation sans être soumis à la concurrence et le marché ouvert n'implique pas forcément une

Le sondage lancé auprès de vous en avril a rencontré un vif succès. À une écrasante majorité, vous avez indiqué être attachés tant aux services publics, sans nier leur nécessaire évolution, qu'au socle social commun des Industries Électriques et Gazières. C'est fort de ce soutien que nous aborderons non seulement les échanges avec les autres fédérations syndicales mais aussi avec les employeurs de la Branche et les pouvoirs publics sur l'avenir de notre branche professionnelle. Parallèlement,

nous avons lancé dix chantiers de réflexion avec nos syndicats territoriaux et nos militants sur des sujets structurants pour l'avenir comme notre positionnement sur les activités sociales, l'acceptation ou non des embauches hors statut, la mise en œuvre des différents dispositifs de départ volontaire, le système de rémunération classification, la stratégie numérique ou le management syndical. Tous ces travaux pourront conduire nos instances à arrêter de nouveaux mandats au cours des prochains mois.

Vous le voyez, nous restons mobilisés pour préparer l'avenir de notre branche professionnelle, pour contribuer aux débats en cours dans le cadre de la Programmation Pluriannuelle de l'Énergie (PPE) et pour vous proposer demain les services que vous attendez pour que le choix de la CFE Énergies et de l'alliance avec l'UNSA soit le bon choix demain, et le seul choix logique.

William VIRY-ALLEMOZ
Secrétaire Général de la CFE Énergies



Partenaires sociaux et employeurs EN ROUTE VERS L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Emploi, diversité, inégalités, sexisme, violences faites aux femmes... Ce sont autant de sujets développés lors de la journée égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, organisée à l'initiative du Secrétariat Général des Employeurs de la branche des IEG et des organisations syndicales, le 17 mai dernier. Un jalon pour la négociation du futur accord Égalité professionnelle.



Répresentants des employeurs ou des organisations syndicales et salariés impliqués dans la démarche d'égalité professionnelle femmes/hommes ont travaillé de concert pour élaborer un diagnostic, partager les bonnes pratiques mais également proposer des actions au niveau branche professionnelle des IEG dans la perspective de la négociation du futur accord Égalité professionnelle femmes/hommes fin 2018.

DIVERSITÉ DANS LES GRANDES ENTREPRISES

Michel FERRARY¹ a présenté son étude sur la diversité dans les grandes entreprises françaises. Le professeur recherche notamment si la performance économique est impactée par la place des femmes aux différents niveaux de l'entreprise : Conseil d'Administration, Comité Exécutif, encadrement, effectifs. Il essaie d'établir des corrélations entre la part des femmes

aux différents niveaux de l'entreprise et la performance économique.

INÉGALITÉS DES PARCOURS PROFESSIONNELS

C'est ensuite la problématique **des parcours professionnels et de l'accès aux postes à responsabilité** pour les femmes qui a été débattue entre Marie BECKER², Sophie POCHIC³, Antoine DE GABRIELLI⁴, Michel MINÉ⁵ et Blandine MÉTAYER⁶.

SEXISME ET VIOLENCE FAITES AUX FEMMES

Ce sont des représentantes de la CFE Énergies – Frédérique MONTIER et Hélène LOPEZ – qui ont animé cet atelier. Il en ressort que les victimes n'osent toujours pas dénoncer une situation de harcèlement sexuel, d'agression sexuelle ou de sexisme. Les entreprises se sentent démunies, le management

éprouve des difficultés à porter la discussion auprès des équipes... De nombreuses propositions ont émergé : une tolérance zéro par rapport au sexisme, la mise à disposition d'un kit de formation de la ligne managériale et de sensibilisation pour animer des discussions au sein des équipes, une campagne de communication. Gageons qu'elles soient reprises dans le futur accord Égalité professionnelle femmes/hommes !

1. Michel FERRARY, professeur de management à l'Université de Genève et fondateur de l'Observatoire Skema de la Féminisation des entreprises

2. Marie BECKER, Directrice Conseil-Expertise en diversité et mixité

3. Sophie POCHIC, Directrice de recherche au CNRS

4. Antoine DE GABRIELLI, fondateur du réseau « Happy Men »

5. Michel MINÉ, professeur au CNAM-LISE

6. Blandine MÉTAYER, auteure et interprète de la pièce *Je suis top*, consacrée au sexisme dans l'entreprise

Entreprises Locales de Distribution (ELD)

FOCUS SUR LEURS SPÉCIFICITÉS

La branche des IEG regroupe 155 entreprises et près de 140 000 salariés, dont 5 500 travaillent dans les Entreprises Non Nationalisées (ENN), qui comptent 145 Entreprises Locales de Distribution (ELD). Lumière sur ces entreprises, qui desservent cinq millions d'habitants.

Les ELD intègrent des entreprises de tailles très différentes (régies, Sociétés d'Économie Mixte (SEM), Sociétés d'Intérêt Collectif Agricole d'Électricité (SICAE). Certaines peuvent desservir 200 clients et d'autres 100 000. Outre l'ensemble des métiers de la chaîne de l'énergie qu'elles exercent, la plupart assure l'entretien de l'éclairage public de leurs communes. D'autres ont investi dans les domaines de la vidéocommunication, de la télévision, du haut débit... La gestion de l'eau ou de l'assainissement peut également faire partie de leurs prérogatives. Les ELD ont traversé l'histoire du système énergétique français et préservé leurs spécificités. Depuis l'an 2000, elles se sont adaptées et ont participé à l'ouverture des marchés. De nombreuses lois ont impacté fortement leur environnement (lois NOME¹, MAPTAM², etc.) et les enjeux et les conséquences ont été multiples pour elles.

TROIS ENJEUX MAJEURS

Les ELD sont avec EDF les seules habilitées à proposer les Tarifs Réglementés de Vente (TRV). Elles doivent toutefois bénéficier d'un tarif de session proportionné aux tarifs réglementés.

Si elles bénéficient de l'Accès Régulé à l'Électricité Nucléaire Historique (ARENH), elles doivent aussi développer des solutions pérennes d'approvisionnement (pour assurer les

consommations en période de pointe et leur développement commercial sur le marché ouvert).

Les ELD sont rémunérées par le Tarif d'Utilisation des Réseaux Publics d'Électricité (TURPE). Elles bénéficient d'un mécanisme de compensation (fonds de péréquation de l'électricité) car elles doivent supporter des coûts structurellement plus importants en raison de leur territoire de desserte. Pour assurer la qualité des réseaux, il faut que ces surcoûts soient effectivement compensés à leur juste hauteur !

DE MULTIPLES CONSÉQUENCES

Pour les ELD plus importantes (supérieures à 100 000 clients), il a fallu séparer les activités de gestionnaire de réseau des activités de commercialisation, changer les structures d'actionariat et juridiques. Afin de s'adapter aux évolutions du marché de l'énergie et de se positionner sur des activités complémentaires, d'autres ont dû passer

de Régie en Société d'Économie Mixte (SEM). Les plus petites doivent mettre en commun moyens ou ressources, voire se regrouper pour garantir leur pérennité et maintenir leur modèle local de proximité. Les salariés des ELD restent très attachés aux valeurs de service public local malgré d'importants bouleversements (organisations, emplois, conditions de travail, relations avec les collectivités territoriales). Plusieurs ELD ont moins de 11 salariés donc pas de représentant du personnel... Un environnement parfois propice à des pratiques RH peu respectueuses du statut des IEG ou du droit du travail. Et dans beaucoup d'ELD, l'ensemble des accords a dû être renégocié en raison des changements de statuts juridiques. Des équipes syndicales structurées sont mobilisées dans 11 des ELD les plus importantes. Les militants de l'Alliance CFE UNSA Énergies sont très engagés et obtiennent des succès remarquables en faveur des salariés. Ils bénéficient du soutien des secrétaires fédéraux de territoires et des experts de la Fédération qui accompagnent aussi l'ensemble des adhérents « isolés » dans les autres ELD.

1. Nouvelle Organisation du Marché de l'Électricité

2. Modernisation de l'Action Publique Territoriale et d'Affirmation des Métropoles



ATTENTION DANGER POUR LES DOM!

En avril, une délégation de la CFE Énergies a rencontré plusieurs élus d'Outre-mer pour évoquer avec eux deux délibérations de la Commission de Régulation de l'Énergie (CRE). Objectif : les alerter sur les conséquences plutôt dangereuses pour les DOM.

Initiées et préparées par les délégués syndicaux, Yannick APATOUT (Guadeloupe) et Joël MANUEL (Martinique), ces rencontres ont sensibilisé les élus, en particulier, sur deux points :

• **d'abord, sur la délibération du 11 janvier 2018** portant proposition des tarifs réglementés de vente d'électricité dans laquelle la CRE envisage de mettre fin progressivement à la péréquation tarifaire. La structure des

options « historiques » serait lissée sur plusieurs années vers une cible cohérente avec les fondamentaux économiques des parcs de production, avant de mettre ces options « en extinction » pour les contrats de plus de 36 kVA,

• **ensuite, sur celle du 22 mars 2018** portant décision sur les niveaux de dotation au titre du fonds de péréquation de l'électricité (FPE) pour EDF SEI au titre des années 2018 à 2021 et sur

le cadre de régulation associé. Cette délibération prévoit la mise en place d'un mécanisme de régulation spécifique, en raison de l'exposition de ces territoires aux catastrophes naturelles. Il s'agit de mettre en place pour la période 2018-2021 « une couverture forfaitaire de charges d'exploitation à hauteur de 74 M€ par an. L'écart entre ce montant et les charges réellement supportées par l'opérateur au risque des catastrophes naturelles constituera donc soit un gain, soit une perte pour EDF SEI en cas de charges réellement inférieures/supérieures à ce montant. Au-delà de 11,1 M€ les charges d'exploitation seraient intégralement couvertes par le CRCP ».

Ce type de régulation *a priori* présente le risque de sous-investissements dans la perspective de générer des gains ou de surinvestissements pour une prise en charge intégrale. Elle n'est pas optimale. La CFE Énergies et l'UNSA Énergie, ainsi que la CGT, la CFDT et FO avaient déjà alerté la CRE le 12 janvier, lors de la réponse à la consultation publique. Elle avait rappelé que lors de catastrophes naturelles, l'électricité est la clé pour rétablir des conditions sanitaires, des structures de santé et plus globalement des structures de vie. L'intersyndicale demandait que l'intégralité des moyens soient pris en compte (CRCP), avec un contrôle *a posteriori* sur le bon usage des moyens.

Les élus sont montrés attentifs. Ils vont désormais agir auprès des décideurs politiques à la suite de l'alerte de la CFE Énergies.



De gauche à droite : Louis GALANTINE (SEI), Hélène LOPEZ (Secrétaire Générale Adjointe CFE Énergies), Olivier SERVA (Député LREM Guadeloupe), William VIRY-ALLEMOZ (Secrétaire Général CFE Énergies), Philippe GRANDJU (Secrétaire Fédéral Territoire Corse et Outre-mer), Yannick APATOUT (Déléguée Syndicale Guadeloupe).

LES ÉLUS DE GUADELOUPE ET DE MARTINIQUE

La délégation CFE Énergies a rencontré Olivier SERVA, Député LREM de la première circonscription de Guadeloupe et chef de file des députés Outre-mer à l'Assemblée nationale, ainsi que Louis GALANTINE, Conseiller départemental (PS). En Martinique, la CFE Énergies a rencontré Yan MONPLAISIR, premier Vice-Président, Marie-France TOUL, deuxième Vice-Présidente, Denis-Louis RÉGIS, troisième Vice-Président, Aurélie NELLA, conseillère exécutive, Christiane BAURAS, Belfort BIROTA, Charles JOSEPH ANGÉLIQUE et Lucien RANGON, conseillers de l'Assemblée territoriale de Martinique.

* Compte de Régulation des Charges et Produits



UN CYCLONE APOCALYPTIQUE

Dans la nuit du 5 au 6 septembre 2017, l'ouragan Irma, le plus puissant jamais connu aux Antilles, ravageait les îles de Saint-Martin et Saint-Barthélemy par des vents à plus de 350 km/h et des submersions de plusieurs mètres. Retour sur cet événement terrible avec Philippe, l'un de nos adhérents, habitant de Saint-Martin, chargé d'affaires à SEI Guadeloupe (propos recueillis le 11 avril 2018).

Vous viviez à Saint-Martin lors du passage de l'ouragan Irma...

Philippe Kandassamy : Beaucoup de personnes n'ont pas pris les choses au sérieux. Irma a été d'une intensité jamais atteinte et d'une puissance exceptionnelle, passant de la catégorie 2 à 4 en moins d'une heure. Après le passage d'Irma, tous les services de l'État ont été sinistrés (sous-préfecture, gendarmerie, pompiers, usines de

dessalement, hôpital). Plus d'électricité, plus d'eau potable, plus de téléphone, 95% du bâti a été dévasté, l'aéroport détruit. Nous sommes restés coupés du monde pendant quatre à cinq jours. Le black-out total ! C'est une situation que personne n'avait pu anticiper. Face à l'ampleur du désastre, les pouvoirs publics se sont trouvés désemparés. La situation de destruction des centres de vie a rendu l'arrivée des secours compliquée. Nous avons eu vraiment très peur, les murs vibraient, on avait le sentiment d'être écrasés par cette pression atmosphérique. Le bruit était tel qu'on avait l'impression qu'un TGV passait en permanence. Nous avions une maison en bord de mer. Elle a été submergée. Au moment de l'alerte, nous sommes partis chez des amis avec uniquement un petit sac de 5 kg. C'est très éprouvant de laisser sa maison en se disant qu'on ne la retrouvera pas. On ne peut pas croire qu'en une seule journée tout bascule dans le chaos.

Des scènes de pillage ont été rapportées...

P. K. : Nous avons eu encore plus peur dans les jours qui ont suivi l'ouragan,

avec les pillages, les vols, les agressions... Nous nous sommes retrouvés dans un État de non-droit. Il n'y avait plus de solidarité. Des gens étaient armés, cagoulés... Puis, il y a eu la menace du cyclone José, mais il a dévié sa trajectoire.

Comment s'est passée l'évacuation ?

P. K. : Les premiers ponts aériens ont d'abord bénéficié aux femmes des gendarmes. Les Américains ont dépêché des bateaux de croisière pour leurs ressortissants. Nous avons été évacués sur la Guadeloupe et là, il y a eu beaucoup d'aide.

Êtes-vous retourné depuis à Saint-Martin ?

P. K. : Malgré le traumatisme vécu, je suis retourné à Saint-Martin pour aider à la reconstruction. Tout était sinistré. La situation sanitaire était très critique. Il n'y avait plus qu'un seul commerce. Le couvre-feu était décrété à 21 heures. Nous étions dans des camps de toile. En deux ou trois jours, nous avons réalimenté l'hôpital et un mois plus tard, nous avons tout réalimenté. La crise a été plutôt bien gérée par EDF. Après la phase de réalimentation provisoire, un programme de reconstruction a été mis en œuvre pour trois ans. De nombreux collègues d'ENEDIS venus en renfort contribuent encore à la reconstruction.

Aujourd'hui, comment allez-vous ?

P. K. : Malgré cette expérience, ça ne va pas trop mal. Pendant trois mois, nous n'avons pas dormi, mais nous étions en vie. Je n'oublierai jamais le moment où j'ai appelé mes parents pour leur dire que nous étions vivants. À cette heure, nous sommes encore hébergés chez des amis car nous n'avons toujours pas été indemnisés. Nous n'avons même pas le rapport d'expertise évaluant le coût des travaux.

Concessions hydrauliques DÉFENDRE L'INTÉRÊT GÉNÉRAL

À l'heure où la Programmation Pluriannuelle de l'Énergie consacre le rôle central de l'hydroélectricité comme énergie renouvelable, la CFE Énergies a adressé, le 3 avril 2018, une lettre ouverte au Président de la République pour remettre l'intérêt général au cœur du débat sur l'avenir des concessions hydrauliques.

Dans le débat public qui s'est ouvert le 19 mars dernier, la CFE Énergies place la décarbonation, la sûreté du système électrique et la compétitivité des prix de l'électricité au cœur de la Programmation Pluriannuelle de l'Énergie (PPE). Parce que l'hydroélectricité est la première des énergies renouvelables, décarbonée, pilotable et compétitive, mais aussi la première solution de stockage d'électricité, la CFE Énergies a demandé au Gouvernement d'être cohérent avec ses ambitions en préservant le patrimoine hydroélectrique français. Dans cette perspective, si le Gouvernement veut garantir la contribution de l'hydroélectricité aux objectifs de la PPE, il doit avoir pour priorité le maintien, voire le développement du

productible hydraulique, et ce malgré un stress hydrique qui ne fera que croître avec le réchauffement climatique. Pour la CFE Énergies, cet objectif doit conduire le Gouvernement à éviter la désoptimisation économique et industrielle à laquelle la mise en concurrence des concessions telle qu'aujourd'hui envisagée va pourtant aboutir.

UNE FORTE MOBILISATION

Alors que les fondements de la mise en concurrence demeure européenne d'octobre 2015 sont obsolètes et contestables et qu'il n'y a aucune réciprocité européenne dans la mise en concurrence des concessions hydroélectriques, la CFE Énergies ne comprend pas que le

Gouvernement s'obstine à envisager un dispositif qui forcerait la perte de concessions par les opérateurs hydroélectriques historiques, quitte à disqualifier la meilleure offre. Si les hydrauliciens de toutes les entreprises françaises du secteur se sont mobilisés le 13 mars dernier à Strasbourg, avec plus de 70 % de grévistes, c'est pour refuser cette perspective défavorable aux Français.

Parce que l'électricité et l'eau sont des biens essentiels à la vie des Français, tout comme à la gestion des risques climatiques, à l'aménagement du territoire et à la défense des intérêts de la France au niveau européen, la CFE Énergies a interpellé, dans une lettre ouverte cosignée avec les autres organisations syndicales, le Président de la République pour qu'il s'engage dans ce dossier et qu'il défende l'intérêt général. Elle soutient dans le même temps les hydrauliciens qui se mobilisent partout dans les territoires pour alerter sur l'absurdité de la mise en concurrence et ses conséquences pour les citoyens et les territoires.



UN BILAN SOCIAL DÉCEVANT POUR 2017

L'année 2017 se caractérise par l'oubli des engagements pris dans les accords pour garantir et participer à l'amélioration des conditions de travail des salariés. Ils sont pourtant au cœur de l'activité d'EDF...
Passage en revue du bilan social.



Le bilan social 2017 ne vient que refléter les résultats de l'enquête My EDF : incertitudes, reculs, interrogations, inquiétudes en matière d'emploi, de rémunération, de dégradation des conditions de travail, de manque de formations...

→ **Emploi : une situation inquiétante**

La CFE Énergies dénonce des effectifs en forte baisse avec 4 063 salariés en moins sur deux ans et des mobilités poussives. Ce qui illustre concrètement le non-respect des engagements pris dans l'accord « Compétences » tels que l'accompagnement des salariés, de leur mobilité, etc. En revanche, on peut noter le déploiement de certaines mesures prises dans l'annexe du même accord, comme les Congés Fin de Carrière (CFC).

→ **Rémunération : pas à la hauteur de l'engagement des salariés**

La CFE Énergies pointe des rémunérations globales insatisfaisantes et un nombre de passages promotionnels ne respectant pas les engagements

pris dans l'accord « Compétences ». Les rémunérations ne reflètent pas l'atteinte des objectifs, l'engagement et les résultats obtenus par les salariés. Une baisse générale de la satisfaction des salariés qui a été exprimée dans l'enquête My EDF : « Travailler plus pour gagner pas plus ! »

→ **Conditions de travail : en régression**

La Qualité de Vie au Travail (QVT) est en baisse et les alertes Risques Psycho-Sociaux (RPS) en hausse, bien qu'EDF ait mis en place des possibilités de travailler à distance. Les salariés en collègue exécution sont plus absents que les salariés en maîtrise, eux-mêmes plus absents que les cadres dont le taux d'absentéisme croît de manière préoccupante.

→ **Formation : un volume d'heures en recul**

Le volume d'heures d'actions de formation décroît. Par conséquent, les salariés ont exprimé dans l'enquête My EDF 2017 un sentiment de

diminution de leur développement professionnel et de leur maintien de compétences dû à moins de formation.

→ **Avantages sociaux : baisse de la satisfaction**

Une part importante des dépenses réalisées par l'entreprise est consacrée aux activités sociales, au logement, au transport et à la restauration. Elle est à optimiser vu la baisse de satisfaction concernant les avantages sociaux mesurée dans l'enquête My EDF 2017, avec une perte de 9 points malgré des dépenses importantes.

Une incapacité à se projeter pour les salariés, une baisse des connaissances des parcours professionnels à EDF, une faible satisfaction concernant l'évolution professionnelle... À partir des enseignements du bilan social 2017, quel avenir peut-on ensemble proposer aux salariés ? C'est la question qui a été posée en Comité Central d'Entreprise (CCE) du 12 avril 2018 au Directeur des Ressources Humaines du groupe EDF.

Rencontre avec... CHRISTOPHE AGOQUÉ



CHRISTOPHE AGOQUÉ

administrateur salarié au sein du Conseil d'Administration d'ENGIE, élu en mars dernier

Quel est ton rôle en tant qu'administrateur salarié ?

Christophe AGOQUÉ : L'administrateur salarié est d'abord un administrateur à part entière, avec toutes les prérogatives attachées à cette fonction. Il siège et délibère au Conseil d'Administration du Groupe et, à ce titre, il est appelé en particulier à se prononcer sur les grandes orientations stratégiques, sur les sujets financiers (arrêté des comptes, budget, etc.) et à traiter de toute question sociale, industrielle et sociétale relevant de la compétence générale du Conseil. Mais c'est aussi un salarié, élu par le personnel à cette fonction, tandis que les autres administrateurs sont issus de l'extérieur et désignés par l'Assemblée Générale des actionnaires ou par

l'État. À ce titre, l'administrateur est au sein du Conseil la seule voix de l'interne face à la Direction Générale. Il participe aussi aux travaux des comités (audit, stratégie et investissements, éthique) qui préparent le travail du Conseil d'Administration.

Qu'est-ce qui a motivé ton choix de candidater à ce poste ?

C. A. : J'avais eu l'occasion d'exercer la fonction de représentant syndical au Comité Central d'Entreprise (CCE) de GRDF, qui est une filiale d'ENGIE, puis d'intégrer le Comité Groupe d'ENGIE, toujours comme représentant syndical. Ces deux expériences complémentaires, l'une au sein d'une « business unit » de plein exercice,

l'autre plus orientée sur la culture et la stratégie du Groupe dans son ensemble, m'ont préparé et motivé pour franchir cette nouvelle étape. De par ma formation, j'ai une appétence particulière pour les thèmes liés à la politique stratégique de l'entreprise et à sa déclinaison financière. Enfin, même si l'administrateur s'exprime en son nom propre et sous sa responsabilité, je suis porteur des valeurs de la CFE Énergies qui me parraine, pour défendre les salariés au sein-même de la gouvernance du Groupe.

À quoi tiens-tu particulièrement dans l'exercice de ce rôle ?

C. A. : ENGIE est un groupe énergétique majeur qui connaît une refonte complète de sa stratégie. Les orientations et les choix politiques essentiels, qui vont conditionner et structurer l'emploi et les résultats du Groupe sur le long terme, sont du ressort du Conseil d'Administration. Il est important de peser sur ces décisions pour que la répartition de la valeur créée soit équitable entre les différentes parties prenantes, pour que le Groupe se dote d'une réelle ambition industrielle. De plus, je reste persuadé qu'une stratégie d'entreprise qui ne mettrait pas au premier plan de ses préoccupations une réelle sensibilité aux questions sociales serait vouée à l'échec. Sans cohésion sociale, il ne saurait y avoir de politique gagnante. L'administrateur salarié prépare et construit l'avenir, dans une réelle démarche de co-décision.

UNE INTERSYNDICALE REMARQUABLE

Le 29 août 2017, les représentants du personnel réunis en Comité d'Établissement découvraient enfin la triste réalité : la Direction de la Relation Clients Particuliers d'ENGIE reconnaissait avoir, à titre « expérimental », délocalisé à l'étranger plus de 30 % de son activité externalisée. Retour sur l'action syndicale menée depuis lors.



L'ampleur des dégâts, la rupture grave que constitue la délocalisation hors de France et le cynisme d'une Direction qualifiant « d'expérimentale » **l'exfiltration de l'équivalent de 1200 emplois**, ont conduit la CFE-CGC à s'unir, au sein d'une intersyndicale, aux quatre autres organisations syndicales représentatives. Une démarche motivée par un seul et même objectif : lutter contre ce qui est un véritable dumping social !

Le **29 avril 2018**, l'intersyndicale tenait toujours, amputée de la CFDT, qui a déserté la lutte collective dès le mois de

décembre 2017 pour rejoindre le rivage où la Direction l'attendait. Hormis cette « anecdote », le travail réalisé par l'intersyndicale, durant les mois écoulés, a été considérable. La CFE-CGC y a pris une part importante, soutenue par l'encadrement du commercialisateur et par sa fédération. À l'actif de l'intersyndicale : deux mouvements de grève suivis à 72 et 64 %, des rendez-vous avec les ministères du Travail, de l'Économie et des Finances et avec le cabinet du Premier ministre, des rencontres avec plus d'une vingtaine de députés à l'Assemblée et autant de sénateurs, une audition devant

la Commission Économique du Sénat. Le travail mené auprès des parlementaires a débouché sur des questions écrites et orales posées au gouvernement sur le dumping social pratiqué par ENGIE. L'intersyndicale a assigné ENGIE et a bénéficié d'une décision de justice en sa faveur. Ses actions ont été suivies par les médias locaux et nationaux de la presse écrite, radio ou télé. *L'Obs*, *Le Monde*, *Libération*, entre autres, lui ont consacré des articles importants, tout comme le journal national de France 3. Ce sont là les preuves que, rassemblées par la valeur « intérêt général », les organisations syndicales lorsqu'elles sont organisées peuvent travailler ensemble.

ANTICIPER

Pour cela, des règles du jeu claires doivent être arrêtées dès les prémices du conflit : des revendications précises, des représentants désignés par l'intersyndicale habilités à parler en son nom. Les décisions à prendre sur la vie du conflit doivent faire l'objet de décisions consensuelles. L'action de l'intersyndicale doit être régulièrement explicitée au personnel par des communications écrites mais aussi durant des réunions d'information. Mais, par-dessus tout, dès le début, les points de sortie du conflit sont envisagés et les concessions à consentir pour y parvenir.

Sans doute, la personnalité des acteurs participe à la longévité de l'intersyndicale. Mais avant tout, c'est le soutien du personnel qui plébiscite l'unité syndicale et la légitime. C'est le facteur déterminant qui explique que l'intersyndicale du Commercialisateur d'ENGIE perdure depuis près de huit mois.

Et le combat continue...

MIEUX VAUT PRÉVENIR QUE GUÉRIR



La CFE Énergies s'engage pour défendre les services de santé au travail afin de préserver une médecine de prévention (médecine du travail et médecine de contrôle) et un suivi de qualité pour tous les salariés.

Les services de santé au travail ont pour mission d'empêcher l'altération de la santé du fait du travail. Cela dans tous les cas, quel que soit l'état de santé « initial » du salarié. Corollaire, la santé au travail est avant tout une médecine de prévention dite « primaire », mise en œuvre avant maladie ou accident. Les préventions dites « secondaires » (empêcher l'aggravation) ou « tertiaires » (soigner) sont en réalité de l'intervention et de la réparation. Pour que ce soit possible, il faut un suivi de qualité. Dans les IEG, deux moyens y contribuent : la médecine du travail parce qu'elle voit les salariés au travail, la médecine de contrôle parce qu'elle voit les salariés lorsqu'ils sont malades et dispose ainsi de données pertinentes pour la prévention primaire.

Un suivi de qualité, cela signifie des services de santé au travail dont on reconnaît et valorise les compétences : médecins, infirmières et infirmiers, assistantes. Ce sont également des services de santé dont on écoute les avis. Car ce sont les médecins, bien plus que les employeurs, qui sont les mieux placés pour dire qui doit bénéficier d'un suivi individuel renforcé, c'est-à-dire de visites médicales plus rapprochées. Ce n'est qu'à ce prix que les employeurs obtiendront leur graal : des salariés présents parce qu'en bonne santé, une baisse réelle des accidents du travail et des maladies professionnelles. Bref, des résultats dans la durée plutôt qu'un pilotage des indicateurs de santé et d'absentéisme. L'intérêt bien compris passe par la coopération.

“ Nos emplois de médecins sont plus que jamais en danger ”



Quel a été votre parcours ?

Olivier DESBAT : Je suis médecin conseil au sein des Industries Électriques et Gazières (IEG) depuis bientôt trois ans. J'ai commencé ma carrière comme médecin généraliste remplaçant pendant plusieurs années. Puis, j'ai été embauché en 2014 comme médecin du travail collaborateur au sein de la Mutualité Sociale Agricole (MSA). En parallèle, j'ai passé un diplôme de Réparation Juridique du Dommage Corporel.

C'est en juin 2015 que j'ai été embauché comme médecin conseil des IEG. J'ai adhéré rapidement au syndicat des médecins CFE-CGC Énergies, regroupant des médecins conseil et des médecins du travail. Ma chef de service, le docteur PONT, était alors présidente du syndicat. J'ai été élu par les membres du bureau et j'ai pris sa relève après son départ en retraite.

À quoi sert le syndicat des médecins CFE-CGC Énergies ?

O. D. : Il faut savoir que nous, médecins, sommes des salariés très particuliers. Nous disposons d'un contrat de travail en tant que salariés non statutaires, donc finalement peu protégés par rapport aux cadres statutaires. Nous ne sommes pas nombreux et donc peu représentés au sein des organisations syndicales, voire « noyés dans la masse » lorsque nous adhérons à un syndicat « classique ». D'où l'intérêt d'un syndicat plus spécifique, pour nous permettre de

RENCONTRE AVEC...

OLIVIER DESBAT

Président du syndicat général des médecins CFE-CGC Énergies

défendre nos intérêts de salariés particuliers de la Branche.

Nous sommes relativement inquiets quant à notre avenir dans les IEG. Les médecins du travail sont dans l'ensemble très pessimistes sur leur avenir, les nouvelles lois diminuant sans cesse leurs responsabilités.

Les médecins conseils sont également pessimistes, leur avenir étant plutôt sombre. En effet, les derniers gouvernements ont montré une certaine hostilité envers le service public en général, et surtout envers les régimes

spéciaux de sécurité sociale (disparition du Régime Social des Indépendants ou RSI), menace de perte du statut pour les cheminots, etc.).

L'hôpital, la SNCF sont menacés. Certaines entreprises de la branche des IEG sont menacées aussi (EDF, CNR) à la suite des insoutenables attaques de Bruxelles.

Nos emplois de médecins sont plus que jamais en danger. Nous espérons pouvoir défendre notre travail et nos services médicaux avec l'aide de la CFE-CGC.



Compte Personnel de Formation UTILISEZ VITE VOS DROITS!

Qui n'a jamais rêvé de dépenser sans compter ? Ce rêve est aujourd'hui à votre portée et peut devenir une réalité ! Alors, videz votre Compte Personnel de Formation (CPF) avant la fin de l'année... pour être sûr de ne pas être perdant !

À compter du 1^{er} janvier 2019, votre Compte Personnel de Formation sera crédité en euros, et non plus en heures. Il sera incrémenté chaque année d'une somme de 500 euros, avec un plafond de 5000 euros sur dix ans. Si le salarié n'a pas de qualification, une somme de 800 euros sera versée chaque année sur son CPF, plafonné à 8000 euros sur dix ans.

Selon les informations dont nous disposons à l'heure où nous écrivons ces lignes, si vous avez un solde de 120 heures non utilisées fin 2018, votre CPF ne serait crédité que de 1713,60 euros en lieu et place. Quand on connaît les prix pratiqués par les organismes de formation, cela prêterait presque à sourire. Autant dire que vous risquez donc d'attendre beaucoup plus longtemps pour pouvoir prétendre à une formation !



Alors profitez d'ici à la fin 2018 de vos droits acquis en heures pour être sûrs de ne pas y perdre ! C'est aujourd'hui et pas demain ! Ne tardez plus !

COMMENT FAIRE ?

Connectez-vous dès à présent au site : www.moncompteactivite.gouv.fr
Pour créer votre compte, vous aurez besoin de votre numéro de sécurité

sociale et du code APE de votre entreprise (généralement indiqué en haut à gauche de votre bulletin de salaire). Vous pourrez ensuite choisir votre formation dans la liste, remplir votre demande et l'adresser à l'AGEFOS PME de votre zone géographique.

RAPPEL

Depuis le 12 janvier 2017, le CPF est intégré dans le Compte Personnel d'Activité (CPA) qui rassemble tous les comptes personnels (Compte Personnel de Formation, Compte Personnel de Prévention de la Pénibilité, Compte d'Engagement Citoyen). Le CPA a pour objectif de renforcer l'autonomie et la liberté d'action de son titulaire et de sécuriser son parcours professionnel, en supprimant les obstacles à la mobilité.

ATTENTION : PENSEZ À TRANSFÉRER LE SOLDE DIF VERS LE CPF AVANT FIN 2018 !

Si vous ne l'avez pas déjà fait, pensez à basculer avant fin 2018 vos droits acquis dans le cadre de votre DIF* (exprimés en heures) vers votre CPF. Sinon, votre solde sera perdu !

Comment faire ?

Enregistrez-vous sur le site www.moncompteactivite.gouv.fr en vous munissant au préalable de votre numéro de sécurité sociale.

* Droit Individuel de Formation



Ordonnances Macron

QUELS IMPACTS POUR LES SALARIÉS ?

Si les ordonnances MACRON ont satisfait la majorité des chefs d'entreprises, elles peuvent susciter chez les salariés quelques inquiétudes et à juste titre ! CSE, CSSCT, généralisation de l'accord majoritaire, inversion de la hiérarchie des normes, ruptures conventionnelles collectives... Autant de nouveautés dont vous avez sans doute entendu parler. Au-delà de l'aspect technique des dispositions contenues dans ces ordonnances, ce sont de profondes évolutions qui s'annoncent, avec un impact bien concret sur votre vie de salarié(e) dans d'importants domaines. Une petite révolution qui est loin d'être anodine... Votre magazine vous décrypte les dessous de ces ordonnances pas toujours bonnes pour votre santé !

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

Le CSE, kézako ?

À la suite des ordonnances MACRON, les Instances Représentatives du Personnel (IRP) vont changer au plus tard fin 2019 pour toutes les entreprises. La majorité des entreprises de notre branche professionnelle seront concernées à l'automne 2019, lors des élections professionnelles. D'autres le seront dès cet automne. Cette évolution s'accompagne de retombées concrètes pour vous, salariés. Un tournant majeur du dialogue social qui va impacter votre vie quotidienne en entreprise.

LA SITUATION AUJOURD'HUI

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, les salariés sont représentés au sein de quatre instances. Elles ont des fonctions bien distinctes et identifiées dans le Code du travail :

- **les Délégués du Personnel (DP)** sont garants de l'application des droits existants (Code du travail, statut, accords collectifs). Ils présentent à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives des salariés lorsque les textes en vigueur ne sont pas appliqués et peuvent saisir l'Inspection

du travail. Ils alertent l'employeur en cas d'atteinte injustifiée aux droits du personnel, à leur santé ou aux libertés individuelles.

- **le Comité d'Entreprise ou d'Établissement (CE)** permet l'expression collective des salariés et la prise en compte de leurs intérêts dans les domaines tels que les orientations stratégiques, la situation économique et financière de l'entreprise, sa politique sociale, les conditions de travail et d'emploi. Ainsi, le CE est notamment consulté par l'employeur sur les projets avant leur mise en œuvre.



- **le Comité d'Hygiène, Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)** contribue à la prévention et à la protection de la santé physique et mentale des salariés, à leur sécurité ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail. Il est garant de l'application des textes en la matière. Le CHSCT a une personnalité juridique propre lui permettant d'agir en son nom, notamment en justice.
- **le Délégué Syndical (DS)** représente son syndicat auprès de l'employeur et assure la défense des salariés. Il négocie les accords d'entreprise et leur donne une valeur juridique en les signant avec l'employeur.

L'implantation actuelle des Instances Représentatives du Personnel a été faite dans le souci d'assurer une relation de proximité avec les salariés, sans être en opposition avec la réalité de l'organisation de l'activité économique de l'entreprise.

LA SITUATION DEMAIN

Au plus tard à fin 2019, les trois premières instances (DP, CE et CHSCT) seront fusionnées pour créer **le Comité Social et Économique (CSE)**. De ce dernier émaneront plusieurs commissions dont la principale sera certainement la **Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT)**. Mais, à la différence de l'actuel CHSCT, la future CSSCT n'aura pas de réel pouvoir. Elle instruera seulement les dossiers pour le compte et par la délégation du CSE, qui sera seul habilité à donner son avis sur les questions concernant la santé, la sécurité et les conditions de travail (*voir ci-contre*). À noter toutefois qu'il en existera également une au niveau du CSE central remplaçant le Comité Central d'Entreprise (CCE).

LA DISPARITION DE LA PRÉVENTION ?

La grande bataille du MEDEF depuis des années était d'obtenir la disparition du CHSCT. Certaines prérogatives du CHSCT ne sont pas explicitement reprises par le texte des ordonnances avec l'instauration du CSE et de la CSSCT (*voir encadré p. 18*), à savoir :

- contribuer à la prévention et à la protection de la santé physique et mentale, de la sécurité des travailleurs de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure,
- veiller à ce que l'employeur prenne les prescriptions légales en matière d'hygiène, de santé et de sécurité au travail,



Dans certaines entreprises dont l'effectif est inférieur à 300 salariés, il existe une Délégation Unique du Personnel qui peut regrouper plusieurs ou toutes les instances du CE, DP, CHSCT.

♥ BON À SAVOIR

Les sujets relevant de la santé, de la sécurité, des conditions de travail et de vie dans l'entreprise des salariés seront désormais traités par le CSE (*L2312-12 Code du travail*). Ce dernier devra ou choisira de mettre en place une ou des CSSCT pour l'aider dans ses missions. Le caractère facultatif ou obligatoire de la mise en place du CSSCT est fonction de deux éléments :

- du seuil de salariés sur le périmètre de l'entreprise ou de l'établissement du CSE concerné, plus de 300 salariés (obligatoire) ou moins (facultative, sauf cas particulier comme indiqué ci-dessous);
- de l'activité de l'entreprise ou de l'établissement (installation classée, site SEVESO, nucléaire...) sur le périmètre du CSE concerné, peu importe alors l'effectif (obligatoire).

Une CSSCT doit également être mise en place dès lors que l'Inspection du travail le demande et sous réserve que cette demande soit justifiée par la nature de l'activité, de l'agencement ou l'équipement des locaux.

- analyser les conditions de travail et l'exposition des salariés à des facteurs de pénibilité,
- promouvoir la prévention des risques professionnels dans l'établissement et la prise d'initiative qu'il estime utile dans cette perspective.

Il n'est pas facile de pointer aujourd'hui avec exactitude toutes les conséquences pour les salariés car les échanges pour la mise en place des CSE commencent à peine entre les Directions et les organisations syndicales représentatives. Sans présager de l'issue de ces négociations, nous pouvons identifier dès à présent deux éléments clés fondamentaux :

- si les IRP actuelles ont des fonctions distinctes bien identifiées par la loi, il n'en est pas de même avec la mise en place du CSE. En effet, **le législateur a laissé beaucoup d'espace à la négociation pour la mise en œuvre et les attributions du CSE et des commissions associées.** Aussi, il est probable que chaque salarié de la branche des IEG ne sera pas représenté de la même manière en fonction du CSE auquel il appartiendra.
- **la mise en place du CSE sera accompagnée d'une réflexion sur le découpage des établissements.** Par exemple, à la production nucléaire d'EDF, il existe aujourd'hui un établissement par unité de production avec un CE/DP/CHSCT. Nous pourrions avoir demain un CSE par palier technique (900 MW, 1300 MW...). Autrement dit, nous aurions un CSE national pour plusieurs unités partageant le même palier technique. Cela aurait pour conséquence d'éloigner les centres de décision et la représentation des salariés de la réalité quotidienne des collectifs de travail. Se poserait alors la question de la représentation locale des salariés sur des sujets aussi essentiels que la sécurité, la santé et les conditions de travail ou l'application des lois et accords en vigueur.

LA CSSCT : UNE INSTANCE DÉPENDANTE DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

La Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) est une émanation du Comité Social et Économique (CSE). C'est donc un organe qui reste lié et dépendant du CSE. C'est pourquoi, il est impossible pour la CSSCT de lancer par elle-même une expertise par exemple, elle ne peut que le préconiser et c'est l'instance CSE qui seule pourra décider d'agir et la demander ou pas.

Une CSSCT ne peut rien faire, à part les attributions dévolues en propre au CSE que ce dernier choisit de lui déléguer, en vertu de l'article L 2315-38 du Code du travail. Le CSE ne peut pas déléguer au CSSCT ses attributions en matière de consultations récurrentes, ni son droit de recours à l'expertise. Les missions du CSE en matière d'hygiène, santé, sécurité et conditions de travail sont différentes selon le nombre de salariés de l'entreprise ou de l'établissement à la maille de laquelle la CSSCT concernée est mise en œuvre. Les seuils retenus sont plus de 50 salariés ou moins de 50 salariés.



ÉCLAIRAGE



Sans privilégier ses propres intérêts, l'Alliance CFE UNSA Énergies s'est emparée du sujet de la transformation des IRP avec le souci d'assurer demain, comme aujourd'hui, une juste et équitable représentation des salariés. L'Alliance souhaite avant tout garder une relation de proximité, en prise directe avec le terrain, propice à l'accompagnement

quotidien des salariés des entreprises des IEG. Pour l'Alliance, un des enjeux principaux est d'imposer les CSSCT comme un pilier protecteur des salariés important au sein de l'entreprise. L'Alliance prend une part active à la méthode et à l'agenda des négociations préalables à la mise en place des CSE. Si, pour l'instant, il y

a un socle commun aux CSE concernant ses prérogatives, de nombreux champs relèvent de la négociation avec les employeurs. Ainsi, la prévention dans le domaine de la santé des salariés, grande absente des ordonnances, fera partie des négociations menées par l'Alliance pour qu'elle soit pleinement intégrée aux prérogatives du CSE.

Et l'inversion de la hiérarchie des normes ?

L'inversion de la hiérarchie des normes constitue une petite révolution dans le domaine du dialogue social.

Cette appellation quelque peu barbare veut simplement dire qu'aujourd'hui, c'est l'accord d'entreprise qui prime sur l'accord de branche, contrairement à hier.

Avant l'adoption des ordonnances, les choses étaient relativement simples. D'abord la loi et le Code du travail donnaient un cadre de cohérence. Ensuite, intervenaient les accords de branche applicables à toutes les entreprises appartenant à ladite Branche, puis les accords d'entreprise applicables au sein de l'entreprise concernée. Au fur et à mesure que la négociation se rapprochait des salariés, les accords signés ne pouvaient être que mieux-disants.

L'ACCORD D'ENTREPRISE PRIME DÉSORMAIS SUR L'ACCORD DE BRANCHE...

(art. L2253-3 du Code du travail)

Avec les ordonnances, le législateur a voulu donner davantage de place à la négociation d'entreprise considérant que chaque entreprise était unique et qu'il convient de lui permettre de se construire, dans le cadre d'un dialogue social responsable et respectueux associant Direction et organisations syndicales représentatives. Une évolution plutôt positive au premier abord. Mais, la réalité peut être toute autre ! Car aujourd'hui, si les accords d'entreprise l'emportent en général sur les accords de branche, ils peuvent aussi être moins favorables aux salariés qu'un accord de branche.

... EXCEPTÉ DANS 13 DOMAINES FONDAMENTAUX

(art. L2253-1 du Code du travail)

Les accords de branche conservent toutefois leur primauté sur les accords d'entreprise dans treize domaines, dont notamment :

- les salaires minima hiérarchiques et les classifications,
- la mutualisation des fonds de financement du paritarisme et des fonds de la formation professionnelle,

- le temps de travail,
- les dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,

Et ce sauf si l'accord d'entreprise comporte des garanties au moins équivalentes aux accords de branche. Et la loi ne définit pas la notion d'équivalence...

La Branche peut aussi décider de verrouiller quatre « thèmes facultatifs » (dont les dispositions relatives à l'insertion/maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, l'effectif à partir duquel un DS peut être désigné) pour que l'accord en entreprise sur le sujet soit « sous la coupe » de l'accord de branche, sauf en cas de garanties au moins équivalentes dans l'accord d'entreprise (*article L2253-2 du Code du travail*). À noter que les dispositions antérieures à l'ordonnance continuent de prévaloir si les partenaires sociaux au niveau de la Branche le confirment expressément avant le 1^{er} janvier 2019.

Pour tous les autres thèmes non cités, traités via un accord d'entreprise (ou même de Groupe), ce sont les accords d'entreprise qui priment sur les accords de branche et sur les accords interprofessionnels même plus favorables. D'ailleurs, sur ces thèmes, les clauses des accords de branche et des accords interprofessionnels, quelles que soient leurs dates de conclusion, ont cessé de produire leurs effets vis-à-vis des accords d'entreprise depuis le 1^{er} janvier 2018.

Les délégués syndicaux représentant des collectifs de travail plus ou moins importants (de 50 à plusieurs centaines) se retrouveront dans des situations bien différentes pour négocier un même sujet, face à des employeurs qui n'auront pas les mêmes enjeux et stratégies.

Si la place laissée à la négociation d'entreprise répond au souhait de favoriser l'intelligence collective au plus près du salarié, elle présente néanmoins un risque de dumping social non négligeable qui pourrait rapidement fragiliser le statut des IEG et porte en elle la création d'inégalités entre les salariés.

LA FRAGILISATION DU STATUT ?

Traditionnellement, on compare le statut à des « garanties collectives de Branche » pour le salarié, négociées avec les employeurs – de ce qui allait devenir les IEG au sortir de la guerre –, l'État et les partenaires sociaux. Mais, c'est aussi le



fondement du « contrat de travail type » pour tous les salariés des IEG, qui contrairement aux salariés du secteur privé ne cosignent pas avec l'employeur à l'embauche de document de plusieurs pages intitulé « contrat de travail » précisant les droits et obligations de chacun.

En conséquence, avant, non seulement grâce au statut, les salariés des IEG avaient un socle commun pour leur contrat de travail mais en plus ce dernier prévalait sur les accords d'entreprise. Ainsi, le salarié des IEG ne pouvait voir dans son entreprise un accord collectif moins favorable que le statut être soumis à la négociation des organisations syndicales.

Désormais, à part dans quelques domaines très restreints, l'employeur peut demander la négociation de mesures moins favorables que l'existant dans l'accord de branche – et le risque est une remise en cause de l'unité assurée par le statut y compris sur des sujets aussi importants que l'augmentation du temps de travail, les salaires minima, la classification, les modalités de transfert du contrat de travail, dès lors que l'accord apporte au niveau global pour les salariés des garanties au moins équivalentes à celles figurant dans les accords de branche, voire au statut. Mais, comme il n'y a pas de définition de cette notion, cela signifie qu'il s'agit d'une appréciation à la louche de l'équilibre de l'accord. Que se passe-t-il si l'accord collectif diminue le salaire minimum d'une plage de GF ou de NR mais augmente le nombre de RTT ou inversement ? Peut-on considérer que cela garantit au salarié une situation au moins équivalente ? L'employeur va chercher à négocier cet accord avec les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise au périmètre de laquelle l'accord est négocié. Et le salarié n'aura pas son mot à dire à ce moment-là... S'il refuse de se voir appliquer cette mesure, l'employeur pourra

le licencier pour « cause réelle et sérieuse ». Si certaines entreprises de la branche des IEG hésiteront, d'autres pourraient être tentées de « tester ».

MORALITÉ ? IL FAUT ALLER VOTER !

Sans prosélytisme, il faut bien comprendre qu'il va être indispensable de voter pour l'organisation syndicale la plus proche de vos idées et positions car, demain, c'est elle qui aura le pouvoir de modifier votre contrat de travail, via la négociation collective. Et l'inversion de la hiérarchie des normes, conjuguée à de nouvelles règles de validité des accords collectifs changent considérablement la donne. Il suffit à l'employeur de signer avec une ou plusieurs organisation(s) syndicale(s) qui totalise(nt) plus de 50 % de la représentativité dans l'entreprise pour que l'accord soit appliqué à l'ensemble des salariés. D'où l'importance du score électoral aux prochaines élections professionnelles !

ÉCLAIRAGE



La CFE Énergies observe plusieurs tentatives de la part des employeurs de négocier au niveau de l'entreprise des sujets relevant de la Branche. On a vu le cas se produire dernièrement à RTE lors de la négociation de la fin des GF...

Avant de conclure un accord d'entreprise, la CFE Énergies s'assurera qu'il ne privera pas les salariés des garanties prévues par la Branche. La CFE Énergies reste attachée au socle commun que constitue la Branche. Elle défendra cette position pour éviter les inégalités entre salariés tout en veillant au respect du statut des IEG.

Nouvelles règles de validité des accords collectifs

Les accords majoritaires

À compter du 1^{er} mai 2018, la conclusion d'un accord collectif d'entreprise nécessite la signature d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives qui ont recueilli ensemble plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur des seuls syndicats représentatifs au premier tour de la dernière élection des membres titulaires du Comité d'Entreprise (ou d'Établissement) ou du Comité Social et Économique, quel que soit le nombre de votants.

Ces nouvelles modalités de validité avaient été introduites par la loi EL KHOMRI sur des sujets bien précis. En fait, les ordonnances MACRON généralisent ces nouvelles règles et les rendent applicables plus tôt que ne le prévoyait cette loi. Cependant, si les organisations syndicales signataires, sans avoir recueilli plus de 50 % des suffrages, ont néanmoins dépassé 30 %, elles ont la faculté de demander à l'employeur, dans un délai d'un mois à compter de la signature de l'accord, de le soumettre à l'approbation des salariés afin de le valider.

À l'issue de ce délai, si les organisations syndicales n'ont pas demandé le référendum, l'employeur peut prendre lui-même la décision d'organiser un référendum auprès des salariés pour valider le projet d'accord, mais seulement si l'ensemble des syndicats signataires ne s'y oppose pas. L'accord est valablement conclu s'il est approuvé par les salariés à la majorité absolue des suffrages exprimés. La possibilité d'une validation par référendum d'un accord signé par des syndicats minoritaires s'applique même à des accords collectifs d'entreprise dont l'enjeu peut être lourd pour les salariés :

- accord « de performance collective » (art. L.2254.2), doux nom pour évoquer la possibilité de revoir la durée du travail, la rémunération et la mobilité des salariés.
- accord « Rupture Conventionnelle Collective », organisant des départs volontaires (art. L.1237-19).

À NOTER que, pour le dernier cas, la validation par la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) est nécessaire et encadre le dispositif.

LES CONSÉQUENCES POUR LES PARTENAIRES SOCIAUX

On peut voir dans cette mesure l'envie du législateur de responsabiliser davantage l'ensemble des organisations syndicales dans le but de faire progresser la qualité du dialogue social. En effet,

jusqu'à présent, certaines organisations syndicales contestaient de façon dogmatique les projets d'accords mis à la signature sans pour autant faire valoir leur droit d'opposition (prévu par les règles précédentes). Aurions-nous imaginé un instant qu'une organisation syndicale majoritaire dénonce et rende caduc un accord d'intéressement avec les conséquences désastreuses que l'on sait pour l'ensemble des salariés ? Avec la mise en place de l'accord majoritaire (valable si signé par plus de 50 % des organisations syndicales représentatives), le législateur oblige ainsi les partenaires sociaux à plus de clarté et de responsabilité dans leurs positionnements.

LE RÉFÉRENDUM D'ENTREPRISE : UN PROGRÈS DÉMOCRATIQUE ?

Officiellement, le référendum doit amener davantage de démocratie participative dans l'entreprise en invitant les salariés à se prononcer sur des sujets qui les concernent directement (dans les conditions citées plus haut). Il faut reconnaître que, vue ainsi, la mesure peut sembler faire preuve de bon sens. Reste cependant à être prudent sur la façon dont seront mis en œuvre ces référendums et les conditions dans lesquelles les salariés pourront faire leurs choix : connaissance et maîtrise du sujet, forme de la question posée...

CONDITIONS DE VALIDITÉ DES ACCORDS COLLECTIFS AVANT LA LOI EL KHOMRI

Avant l'adoption de la loi Travail, pour être valide, un accord devait :

- être signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant obtenu a minima 30 % des suffrages exprimés au 1^{er} tour des dernières élections professionnelles,
- ne pas faire l'objet d'opposition par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant obtenu 50 % des suffrages exprimés aux dernières élections professionnelles.

Les différentes formes de ruptures collectives

Une des ordonnances MACRON a créé un nouveau dispositif de Rupture Conventionnelle Collective (RCC). Il peut être utilisé dans le cadre d'une restructuration « à froid », non liée à un motif économique. Il vient s'ajouter aux dispositifs existants que sont le Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE) et le Plan de Départs Volontaires Autonome (PDVA).

La Rupture Conventionnelle Collective (RCC) repose sur la combinaison d'un accord collectif entre l'employeur et les organisations syndicales et d'un accord individuel entre l'employeur et le salarié, pour des départs volontaires distincts du licenciement économique et de la rupture conventionnelle individuelle.

La nouveauté, c'est qu'elle n'a pas à être justifiée par un motif économique. L'accord peut prévoir un nombre de départs volontaires supérieur au nombre de suppressions d'emplois qui leur sont associées, dans la perspective de procéder à des recrutements sur les emplois non supprimés devenus vacants à la suite du départ volontaire de leurs titulaires. Si l'accord prévoit des suppressions d'emplois, il doit expressément exclure tout licenciement pour atteindre l'objectif fixé de suppression. Dit autrement, cela permet de faire partir les mieux payés pour embaucher des salariés moins rémunérés.

BON A SAVOIR

Au sein des IEG, des Plans de Départs Volontaires Autonomes ont déjà été mis en œuvre à EDF-GDF depuis 1952 (dans le cadre de réformes de structures, au titre de la mesure dite « 50/25 »).

Et, de même, plus récemment à EDF et ENGIE (soit dans le cadre d'accord collectif, soit par décision unilatérale de l'employeur) et prochainement à ENEDIS.

Un Plan de Sauvegarde de l'Emploi a aussi été mis en œuvre à Énergie Libre Grands Comptes en 2017.

Pour dissiper une idée reçue : le silence du statut sur les licenciements collectifs n'empêche pas la loi de s'appliquer aux IEG...

L'engagement du maintien de l'emploi par l'employeur devra figurer expressément dans l'accord et sera vérifié par l'Administration lors de l'examen de la demande de validation. Cet engagement implique que les salariés devront pouvoir librement opter, soit pour un départ dans les conditions de l'accord collectif, soit pour un maintien dans leur emploi.

En ce sens, la rupture conventionnelle collective ne peut et ne doit pas être proposée dans un contexte de difficultés économiques aboutissant de manière certaine à une fermeture de site. Cela fausserait le caractère volontaire de l'adhésion au dispositif et ne permettrait pas le maintien dans l'emploi des salariés non candidats à un départ.

Si l'employeur détournait la mesure de sa finalité afin de contourner l'obligation de mettre en place un plan de sauvegarde de l'emploi – en particulier si les salariés font l'objet de pressions avérées pour obtenir leur consentement –, le juge pourrait considérer qu'il s'agit en réalité d'un licenciement économique déguisé avec comme conséquence la nullité des licenciements et des dédommagements associés assortis de sanctions pénales par salarié licencié.

La Rupture Conventionnelle Collective, fondée sur les départs exclusivement volontaires, est proche du Plan de Départs Volontaires Autonome (PDVA) mais, en pratique, ces dispositifs devraient s'articuler sans se concurrencer. En effet, la RCC se distingue des PDVA sur trois points principaux :

- elle est mise en place obligatoirement par un accord collectif. À l'inverse, un PDVA peut être soit négocié dans le cadre d'un accord portant Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE), soit fixé de manière unilatérale par l'employeur,
- l'employeur n'a pas à démontrer l'existence d'un motif économique pour la proposer,
- elle n'obéit pas à une logique de seuils et peut donc être mise en place quel que soit le nombre de départs envisagés par toutes les entreprises quelles que soient leurs tailles.

La RCC est distincte du Plan de Sauvegarde de l'Emploi car conçue comme un dispositif de restructuration à « froid », non liée à un motif économique. Elle n'a donc pas vocation à être mise en œuvre simultanément dans le cadre d'un même projet de restructuration et de compression des effectifs. L'employeur peut réembaucher, sur un emploi devenu vacant, un ex-salarié parti dans le cadre d'une Rupture



Conventionnelle Collective mais, à l'inverse du licenciement pour motif économique, il n'existe pas de priorité de réembauchage pour l'ex-salarié qui voudrait retravailler pour celui qui l'a licencié.

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE, UN MODE DE RUPTURE HYBRIDE

Elle n'apporte pas aux salariés les garanties d'un plan social. Mais dans certains cas, cela peut être plus intéressant qu'un licenciement individuel. C'est une sorte de « droit de tirage » pour l'employeur qui négocie avec les partenaires sociaux intéressés par un accord collectif (qui doit être ensuite validé par l'Administration) « un nombre x de rupture de contrats de travail » pouvant intervenir sur une période donnée.

La nouveauté est que ce mode de rupture peut être négocié sans que l'entreprise concernée ne connaisse de difficultés économiques. Une option discrétionnaire qui s'offre à elle... Les salariés volontaires au départ auront droit à une indemnisation spécifique de l'employeur (au-delà de la simple indemnité légale et conventionnelle de licenciement) et aux allocations chômage.

Rappel : au sein des IEG, le licenciement individuel d'un agent statutaire s'effectue « pour faute », dans le respect de la procédure disciplinaire définie par la circulaire Pers 846.

CONCLUSION

Vous avez pu le constater, les ordonnances MACRON ont plus d'un tour dans leur sac... Si le législateur a replacé le dialogue social au sein de l'entreprise en privilégiant les accords d'entreprises, la condition sine qua non d'un réel dialogue social repose sur la mobilisation des salariés aux élections professionnelles. Vous l'aurez compris, l'instauration du changement des conditions de validité d'un accord collectif, l'inversion de la hiérarchie des normes et l'introduction de la Rupture Conventionnelle Collective peuvent, mises bout à bout, entraîner de profonds bouleversements pour vous, salariés. D'où l'intérêt de se mobiliser et d'aller voter aux prochaines élections professionnelles afin que le syndicat le plus proche de vos idées puisse peser dans la signature des futurs accords collectifs qui impacteront vos conditions de travail... Faites passer le message autour de vous !

LE BIG BANG TOTAL

Après avoir acquis les activités de gaz naturel liquéfié d'ENGIE, TOTAL entre maintenant en force sur le marché français de l'électricité en rachetant le troisième fournisseur d'électricité, Direct Énergie, pour un montant de 1,4 milliard d'euros. Mais, quid de l'avenir pour l'emploi en France ?

Avec l'ambition commerciale d'acquérir 15% du marché français (dont 7% aujourd'hui détenus par Direct Énergie), TOTAL bouscule fortement le marché hexagonal de l'électricité et du gaz. Ce rachat devrait assurément plaire aux tenants du tout marché alors que l'énergie, et notamment l'électricité, ne sont pas des biens de consommation comme les autres.

TOTAL se pose désormais comme principal challenger des deux groupes français EDF et ENGIE. En affirmant il y a quelques mois que « l'électricité est l'énergie du ^{xx}^e siècle », en mettant la main sur un des leaders mondiaux du stockage, SAFT, et aujourd'hui en finalisant l'acquisition de Direct Énergie, le président de TOTAL a clairement affiché son ambition : engager la transition

énergétique de TOTAL du pétrole vers l'électricité et le gaz naturel.

Cette annonce suscite de fortes inquiétudes quant à l'avenir des emplois en France, notamment chez les salariés des commercialisateurs EDF et ENGIE. ENGIE a déjà externalisé hors de France et plus largement d'Europe une part importante de son activité clientèle pour les particuliers. L'avenir des tarifs réglementés de vente (TRV) est plus que jamais questionné par les décisions du Conseil d'État. La concurrence se traduit aujourd'hui, en l'absence de règles sociales communes, par une destruction massive d'emplois en France, sous le regard impassible du Gouvernement.

METTRE UN TERME AU DUMPING SOCIAL

Cette partie de Monopoly ne peut se poursuivre sans des règles du jeu claires et un cadre social identique pour tous les opérateurs du secteur. Pour éviter que le dumping social ne devienne la règle, il est urgent que le Gouvernement réforme la loi NOME* de 2010 et cesse de soutenir la concurrence à n'importe quel prix ! Doté d'importantes ressources financières, TOTAL n'a en effet pas besoin d'être soutenu pour se développer.

La CFE Énergies demande au Gouvernement de renoncer à la suppression des TRV destinée à accélérer la concurrence, de mettre fin à un dispositif donnant l'accès au parc nucléaire historique, qui est aussi anti-industriel qu'anti-économique et qui a été pensé en 2010 quand il fallait soutenir la concurrence coûte que coûte, et de faire machine arrière sur la mise en concurrence des concessions hydrauliques.



Avec ses derniers rachats, le groupe TOTAL accélère son développement dans le gaz naturel et l'électricité.

* Nouvelle Organisation du Marché de l'Électricité



Réussir les transitions AVEC ET POUR LES SALARIÉS

La CFE Énergies en est convaincue : il n'y aura pas de transition énergétique sans les salariés ! Sa réussite dépend du maintien de l'emploi dans les secteurs impactés par cette transition. Et aussi de la capacité de la collectivité à anticiper et à sécuriser les besoins en compétences et en reconversions. Une analyse des transitions professionnelles s'impose !

L'emploi, dérivé d'une économie forte, doit être une préoccupation de tous les acteurs (politiques, entreprises, salariés/citoyens) pour disposer d'une vision partagée des besoins et des conséquences sur l'emploi. Partout dans le monde, un modèle économique non pérenne et faisant fi des enjeux sociaux génère des emplois précaires et des inégalités. Nul doute qu'à l'heure où la France et l'Europe s'engagent en faveur du climat, les emplois liés à la transition

énergétique figurent parmi les priorités nationales. Il est donc essentiel d'engager un « Plan de Programmation de l'Emploi et des Compétences », d'ailleurs prévu dans l'article 182 de la loi sur la transition énergétique et la croissance verte d'août 2015.

Dans ce cadre, les Industries Électriques et Gazières (IEG), chevilles ouvrières de la transition énergétique sur l'ensemble du territoire national, constituent un véritable laboratoire de la diversité des métiers, des parcours professionnels possibles, des technologies et des innovations associées.

UN VIVIER D'EMPLOIS D'AVENIR

Compte tenu des enjeux sociaux et économiques de la transition énergétique, la CFE Énergies veut prendre une longueur d'avance sur cette question sociale en analysant les transitions professionnelles sur le périmètre de la branche des IEG. Un tel travail va permettre de décliner les défis à relever de cette Branche, d'identifier les métiers et filières impactés, de préciser les outils/leviers à déployer pour faire des filières électricité et gaz un vivier d'emplois d'avenir et le socle du mix énergétique décarboné de demain.

Cette démarche pourrait nourrir les Contrats de Transition Écologique (CTE) qui seront déployés dans les territoires. Notre Fédération pourrait ainsi être force de propositions sur les enjeux majeurs : emplois, compétences, transitions professionnelles, dispositifs d'accompagnement et mise en place de passerelles entre les filières, notamment dans les bassins d'emplois impactés par la transition énergétique. Toujours pour défendre au mieux les intérêts des salariés !

Responsabilité sociale et environnementale S'ENGAGER AVEC LE *GLOBAL DEAL*

La CFE Énergies a d'adhéré ce printemps au *Global Deal*, partenariat international multiparties-prenantes. Cette initiative a été lancée pour répondre aux défis que pose la globalisation dans le cadre du développement durable et de la responsabilité sociale et environnementale. Votre Fédération ne pouvait que rejoindre ce mouvement collectif !

Comme nous l'avons indiqué dans le *Livre vert des énergies*, paru au printemps 2017, nous sommes persuadés que le secteur de l'énergie n'est en rien un secteur économique comme les autres. Facteur de compétitivité pour l'économie et l'industrie, besoin essentiel pour les citoyens et levier principal de lutte contre le réchauffement climatique, l'énergie est un bien de première nécessité qui participe à des enjeux aussi multiples qu'essentiels, qu'ils soient économiques, sociétaux, environnementaux, climatiques ou industriels. Le secteur énergétique est bel et bien au cœur des enjeux de développement durable et de responsabilité sociale.

Fort de cette conviction, la CFE Énergies est déjà pleinement engagée en faveur du développement durable et de la responsabilité sociale et environnementale (RSE). Nous militons pour une transition énergétique « juste » et responsable, tant au plan social qu'au plan environnemental.

UN DIALOGUE SOCIAL RESPONSABLE

Parce que nous croyons en l'atout que constitue un dialogue social de qualité, la CFE Énergies s'engage dans toutes les initiatives qui visent à intensifier le dialogue social et à trouver le meilleur équilibre entre croissance économique,

développement durable, renforcement des droits sociaux et respect de l'environnement au niveau national, européen et mondial.

C'est dans cette perspective que la CFE Énergies a rejoint le *Global Deal** pour contribuer à la diffusion d'une culture de dialogue social dynamique et responsable, qui est selon nous la clé pour que les entreprises passent du discours aux actes en matière de RSE et ne se contentent pas de faire du *greenwashing* (écoblanchiment).

À travers ce partenariat, la CFE Énergies s'associe à une initiative concrète qui vise à renforcer au niveau mondial le travail décent et la croissance économique. Ce partenariat a aussi pour objectif la réduction des inégalités, au sein de chaque pays et entre les pays. Le dialogue social est un outil pertinent pour atteindre ces objectifs et la CFE Énergies s'y engage dans un secteur énergétique qui porte des enjeux de biens essentiels et de service public.

* www.theglobaldeal.com



La plateforme française pour le Global Deal a été lancée le 21 décembre 2017.

LA FISCALITÉ DE L'ÉPARGNE SALARIALE

Le Plan d'Épargne Groupe (PEG) et le Régime Supplémentaire de Retraite (RSR) permettent de bénéficier d'une enveloppe fiscale avantageuse. Mais, connaissez-vous tous les attraits de ces dispositifs ? Voici quelques astuces à connaître...



→ FISCALITÉ

1. PEG et PERCO¹

- L'abondement de l'entreprise, l'intéressement versé par le salarié et les plus-values sont exonérés d'impôt lors du retrait mais soumis aux prélèvements sociaux.
- Pas d'avantage fiscal pour les versements volontaires.
- En cas de décès, le montant transmis est intégré à la succession.
- La rente du PERCO est soumise aux prélèvements sociaux mais bénéficie d'une déduction fiscale partielle. Le pourcentage d'imposition sur la rente varie en fonction de votre âge au moment de la liquidation :
 - moins de 60 ans : 50 %,
 - entre 60 et 70 ans : 40 %,
 - après 70 ans : 30 %.

2. RSR « article 83 »

- L'abondement de l'entreprise est exonéré d'impôt.
- Le versement obligatoire est exonéré d'impôt mais soumis aux prélèvements sociaux (prélevés à la source).

- Les versements volontaires sont exonérés d'impôt (dans la limite de 10 % de la rémunération annuelle brute).
- Les plus-values lors du retrait en capital sont soumises à l'impôt sur le revenu (après abattement de 10 %) et aux prélèvements sociaux. Si le montant de la rente est inférieur à 40 € par mois, vous pouvez demander le paiement en capital et opter pour le prélèvement libératoire en lieu et place de l'impôt sur le revenu.
- La rente est soumise à l'impôt sur le revenu (après abattement de 10 %) et aux prélèvements sociaux.
- En cas de décès, le montant perçu n'est pas intégré dans la succession (comme l'assurance-vie).

conserver une part d'un des FCPE² dans votre compte.

- **Pour le PEG :** certaines offres réservées aux salariés le sont aussi parfois aux retraités mais uniquement dans cette enveloppe. De plus, il vous sera toujours possible de l'utiliser pour placer votre épargne (bloqué pendant cinq ans) et de le défiscaliser à la sortie. Bien entendu vous n'aurez plus droit à l'abondement.
- **Pour le PERCO :** l'argent que vous y placerez n'est plus bloqué une fois votre retraite prise. Il vous est donc possible d'y mettre votre épargne le temps que vous souhaitez en toute franchise d'impôt.

2. RSR « article 83 »

Nos contrats d'entreprise prévoient un débloqué à 70 ans maximum. Liquidez votre contrat avant sans quoi vous en perdrez le bénéfice !

→ ASTUCES

1. PEG et PERCO

Gardez toujours votre PEG et votre PERCO ouverts même lorsque vous partez à la retraite. Pour cela, il vous suffit de

1. Plan d'Épargne Retraite COLlectif
2. Fonds Commun de Placement d'Entreprise

VOS DONNÉES MIEUX

Connaissez vous le RGPD ?
En clair, il s'agit du Règlement
Général de Protection des
Données Personnelles.
Il renforce les droits
des citoyens européens et
vous donne plus de contrôle
sur vos données personnelles.
Le point sur les principales
évolutions.

L' Union européenne a finalisé le projet de règlement sur la protection des données personnelles qui doit permettre à l'Europe de s'adapter aux nouvelles réalités du numérique. Depuis quelques mois, les médias parlent de l'obligation pour les entreprises de respecter, à compter du 25 mai 2018, le Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD). Il n'y a pas de changements majeurs concernant le principe d'accès à vos données et à leurs modifications par rapport à la position actuelle de la CNIL* en France. Mais, les entreprises ont désormais un délai d'un mois pour répondre à une demande de droit d'accès, au lieu de deux mois précédemment. Le droit à l'oubli est remplacé par le « droit à l'effacement ». Globalement, cette réglementation va plus loin dans plusieurs domaines.

1. → Collecte

Le premier point est le consentement explicite à l'usage de vos données. Il faudra donc cocher une case stipulant toutes les actions potentielles d'exploitation de vos données à la création d'un compte (vérifier que la case n'est pas pré-cochée). Vous



pourrez retirer votre consentement aussi aisément que vous le donnez. C'est une grande avancée en matière de droit des données personnelles.

2. → Portabilité

Nouveau droit créé par le RGPD, la portabilité vous permet de récupérer vos données collectées par une entreprise A pour les transférer à une entreprise B. Une façon de stimuler la concurrence et de vous redonner le contrôle sur l'usage de vos données. Concrètement, quand vous souhaitez changer par exemple d'opérateur téléphonique, vous n'aurez pas de nouvelles saisies de formulaire à faire, mais simplement une demande de transfert ! Idem pour les services : par exemple, si vous passez d'un fournisseur de musique

en streaming à un autre, vous pourrez transférer vos *playlists* facilement !

3. → Prévention sur le vol

De nouvelles attaques massives sur les données des entreprises font régulièrement la Une des journaux. L'Union européenne impose donc la sécurité des données comme un des enjeux majeurs de cette réglementation. Le RGPD fait peser une obligation de sécurité globale à la fois sur le responsable de traitement (donc l'entreprise chez laquelle vous créez un compte, par exemple) mais aussi sur les sous-traitants de cette entreprise (et donc, tout ce qui touche à la location de bases de données e-mailing, par exemple). À noter que les données particulièrement sensibles (santé notamment) obligeront les entreprises à



PROTÉGÉES



CHAMP D'APPLICATION DU RGPD ET SANCTIONS

Les dispositions inscrites dans le cadre du RGPD ne s'appliquent pas seulement aux relations que les entreprises peuvent entretenir avec leurs clients ou prospects. Elles ont également vocation à s'appliquer au traitement RH des données concernant leurs salariés. Le non-respect de la réglementation sur la protection des données personnelles pourra être sanctionné d'une amende pouvant atteindre 20 millions d'euros ou 4% du chiffre d'affaires annuel mondial de l'entreprise.

des mesures de sécurité particulières pour mieux vous protéger. Désormais, elles auront l'obligation de notifier toute violation de données à caractère personnel aux instances de contrôle ainsi qu'aux personnes concernées.

4. → Profilage

Le profilage est l'un des enjeux majeurs associés à l'utilisation des données récoltées. Avec les algorithmes et

toutes ces données récoltées (appelés « Big Data »), il permet de prédire nos comportements, allant des achats aux déplacements, en passant par nos préférences. Vous êtes directement concernés ! Le RGPD encadre davantage cette technique susceptible de porter gravement atteinte aux droits fondamentaux des personnes à cause de la captation et de l'analyse de vos données. Ainsi, une mesure de profilage

devra obligatoirement s'accompagner d'une étude d'impact de l'utilisation de ces données, dans les services concernés dans les entreprises. Le responsable de l'utilisation des données de l'entreprise devra justifier l'usage de vos données et devra vous en informer. Une garantie supplémentaire pour vous !

5. → La garantie du bon usage de vos données

Afin de vous assurer du bon traitement de vos données, les entreprises doivent piloter les quatre éléments suivants :

- la disponibilité : c'est la propriété d'une donnée ou d'un processus d'être accessible à la demande, en temps et en heure.
- la confidentialité : c'est la propriété d'une donnée ou d'un processus de n'être accessible qu'aux utilisateurs autorisés. De la confidentialité découle la capacité à tracer l'accès aux données.
- l'intégrité : c'est la propriété d'exactitude et de complétude d'une donnée ou d'un processus.
- la date de péremption des données : elle doit être fixée pour chaque donnée collectée, afin d'en connaître la durée de vie avant archivage.

Ce nouveau règlement européen constitue une protection supplémentaire pour vous et vous protège aussi au niveau international. Les entreprises hors de l'Union européenne qui récolteront des données sur au moins un ressortissant européen seront tenues de respecter cette réglementation.

* CNIL : Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés.

Pour en savoir +

www.cnil.fr

www.numerama.com



GROUPE vyv

Pourquoi choisir le Groupe Mutualiste VYV ?

La garantie d'un accompagnement de qualité, avec des experts dédiés.

Une approche durable et responsable de la protection santé et prévoyance, tout au long de la vie.

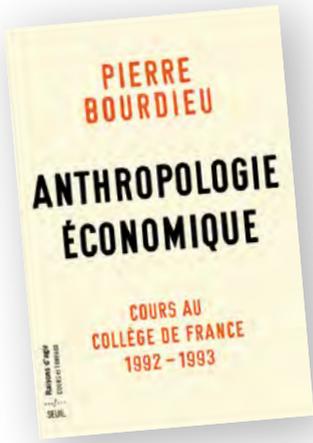
Des services performants et innovants, pour se maintenir en bonne santé et réduire ses restes à charge.

Les groupes MGEN, Istya et Harmonie unissent leurs forces et créent le Groupe VYV pour répondre aux nouveaux enjeux de la protection sociale en accompagnant les adhérents dans leurs parcours de santé et de vie, comme les entreprises publiques et privées dans leurs missions auprès de leurs salariés.

Inventons ensemble une protection sociale, mutualiste, performante et solidaire.

Rejoignez notre projet :
relation.partenaire@groupe-vyv.fr
www.groupe-vyv.fr
@Groupe_VYV





ANTHROPOLOGIE ÉCONOMIQUE
PIERRE BOURDIEU,
ÉDITIONS DU SEUIL

Voici donc la restitution d'une nouvelle saison de Pierre BOURDIEU au Collège de France, celle de 1992-1993. La théorie économique n'est pas négligée par le sociologue, elle fait aussi l'objet d'une étude spécifique. BOURDIEU commence son cours par une réflexion sur le don, par opposition au dogme économique du « donnant-donnant ». Il montre brillamment comment DERRIDA décortique le don, en tant qu'acte par essence impossible dans sa limite, dès lors qu'il ne peut exister sans le moindre espoir de retour. BOURDIEU réhabilite ensuite grandement la place du symbolisme dans l'univers économique, qu'il serait tentant de vouer systématiquement à des considérations purement matérielles. Il reprend ses fameux concepts de champ et d'habitus, qu'il a déjà mis en place dans ses cours de sociologie générale. Il montre enfin comment le « marché » se constitue, telle une lutte préalable des dispensateurs de l'offre à l'intention d'une clientèle. On retrouve le sociologue volontiers polémiste, ironique et un tantinet moqueur, qui prend plaisir à captiver son public tout acquis ; mais aussi l'incomparable pédagogue et théoricien qui se met ici au service de l'économie, présentée sous un angle inédit.

FALAISE DES FOUS
PATRICK GRAINVILLE,
ÉDITIONS DU SEUIL

Cette grande fresque romanesque a pour lieu la cité haute en couleurs d'Étretat, et ses célèbres falaises célébrées par les peintres. Le narrateur est orphelin, mais il vit aisément et possède une maison grâce à son oncle. Il ne fait pas grand-chose de sa vie, même s'il est doté d'une certaine conscience politique et surtout d'une passion et d'une sensibilité artistique. Il devient l'amant de la femme d'un ingénieur progressiste et éclairé de son voisinage ; puis il réitère avec la fille du mari trompé, ce qui crée un conflit inévitable entre les deux hommes, jusqu'à la réconciliation consécutive à un incendie. Le cadre normand sert de prétexte au récit événementiel de l'Histoire de France, depuis la chute du Second Empire jusqu'aux lendemains du premier conflit mondial, en passant par l'inévitable affaire DREYFUS. Cette riche histoire est vécue dans la peau des personnages avec passion, et un goût tout particulier pour la littérature et le monde de la peinture. On croise Guy de MAUPASSANT et Victor HUGO, Gustave COURBET, Édouard MANET, Berthe MORISOT ; et bien sûr, omniprésent au fil des années dans cette superbe saga colorée, le maître Claude MONET. C'est le type même du roman amical à déguster sans modération en période de vacances, riche en informations comme en évocations historiques.



PARIS-VENISE
FLORENT OISEAU,
ALLARY ÉDITIONS

C'est l'histoire d'un jeune homme fâché, qui ne sait plus très bien où il en est de sa vie et qui trouve un boulot de couchettiste sur le



train de nuit Paris-Venise, « le train le plus en retard d'Europe ». Le lecteur suit ainsi le quotidien de l'équipe ferroviaire sur le trajet aller et retour, à travers la France, la Suisse et l'Italie. Les petites combines qui permettent d'arrondir les fins de mois sans trop de risque sont passées au peigne fin avec délice. Mais aussi les trafics plus « délicats » mettant en jeu le devenir de passagers clandestins, au nez et à la barbe des autorités frontalières. On rit avec bonheur du ton et des descriptions de la narration, tant l'humour est omniprésent, rien désabusé mais tout à fait désopilant. Un ton qui s'avère toujours juste, sans jamais cesser d'être surprenant. Mais le récit traite aussi d'une histoire sentimentale, où la sensibilité à fleur de peau s'accorde avec l'opportunisme des situations vécues. Une très belle surprise.

On croit que la priorité,
c'est de se mettre
à l'eau...



... et soudain
ça devient de
se mettre au sec.

Lorsque vous vous baignez en rivière à proximité d'un barrage ou d'une usine hydroélectrique, la variation du débit de l'eau peut vous surprendre. Il convient de respecter la signalisation et les lignes de bouées pour ne pas mettre sa vie en danger.

CALME APPARENT, RISQUE PRÉSENT