



**Fin de carrière,  
deux nouveautés**  
p. 08

# 100% ÉNERGIES

Le trimestriel des adhérents de la CFE Énergies  
N° 903 | hiver 2018-2019

**UNCM - CFE - CGC**  
**ENCADREMENT EDF - GDF**

**80** QUELLE  
ans (BELLE)  
HISTOIRE !

**04 LES ACTUS**

Quoi de neuf dans les Industries Électriques et Gazières ?

**27 ZOOM SUR NOS PARTENAIRES**

AG2R LA MONDIALE

**31 CULTURE**

Trois livres passionnants à ne pas manquer



p. 04

## LES ACTUS

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

p.04

### BRANCHE

- Réforme des retraites, encore trop de questions

p.05

### ENN

- Élections Global GNL et REgaz

p.06

### TERRITOIRES

- Des sections CFE et UNSA dans le sud
- Rencontre avec... Gaëlle CHAMOUSSET, Présidente de l'Union Locale CFE-CGC de Vienne

p.08

### EDF

- Fin de carrière, deux nouveautés
- Nouvel accord handicap, c'est signé !
- Élections FCPE EDF, des résultats positifs

p.10

### ENGIE

- Biométhane, une opportunité à saisir
- ELECTRABEL en mauvaise posture

p.12

### FÉDÉRATION

- En 2019, ne ratez pas l'étape du Tour de France Parcours Pro !
- Un livre blanc sur la santé des salariés

p.26

### POLITIQUES

- Pour qu'énergie rime avec industrie

p. 15

## LE DOSSIER

80 ans, quelle (belle) histoire !

p. 27

## ZOOM SUR NOS PARTENAIRES

Rencontre avec... Éric LADEUIL, Responsable Développement, Direction des accords de branches, AG2R LA MONDIALE

p. 28

## RESTEZ BRANCHÉS !

Ne jetez plus vos vieux ordinateurs !

p. 31

## CULTURE

## 100 % ÉNERGIES

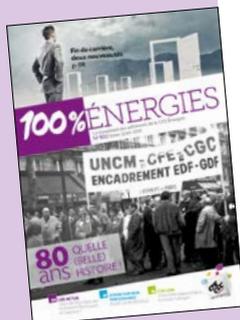
### N°903 - DÉCEMBRE 2018

Publication trimestrielle de la Fédération CFE-CGC Énergies  
59, rue du Rocher 75008 Paris - Tél. : 01 55 07 57 00  
[www.cfe-energies.com](http://www.cfe-energies.com)  
[contact@cfe-energies.com](mailto: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-CLAVIERIE, 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, Jean-Louis ARCAMONE, Didier BOULAY-CLAVIERIE, Laurent CARLES, Gaëlle CHAMOUSSET, Hervé DESBROSSES, Alexandre GRILLAT, Benoît GAILHAC, Éric LADEUIL, Isabelle LE BIS, Patrick LECHARPENTIER, Hélène LOPEZ, Sophie MARINIER-TERRADE, Agnès PITEL. • **Illustrations :** Didier MARANDIN • **Photos :** ESB Professional, JoySeulay, David Crockett/Shutterstock ; Studio Bain de Lumière ; ENGIE Electrabel ; Agence Meurisse/Gallica ; Archives CFE Énergies • **Conception/**réalisation :  SPECFI • **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





“

# CONSTRUISONS UN FUTUR PLEIN D'ÉNERGIES !”

Très répandu en France et dans tout l'hémisphère nord, le chêne est un arbre qui symbolise la force, la générosité et la longévité. Ce n'est donc pas un hasard si les 80 ans de notre Fédération, marquant les noces de notre organisation syndicale avec la démocratie sociale, sont placés sous ses bons augures.

Que de chemin parcouru depuis ce mois de décembre 1938 où notre Fédération est née, en regroupant les secteurs de l'électricité, du gaz, mais aussi de l'eau. Que de courage. Que d'actions vaillantes ont été menées par nos Anciens pour nous permettre de faire de la CFE Énergies ce qu'elle est devenue aujourd'hui. Au regard des archives que nous avons pu retrouver et consulter, les faits nous montrent que l'histoire est souvent un éternel recommencement dont vous pouvez suivre les différents chapitres dans ce numéro.

Même si elle se répète, l'histoire évolue toutefois. En effet, les positions affirmées que nous portons aujourd'hui pour vous sont issues non seulement de nos travaux et de vos attentes, mais elles ont aussi pour objectif de répondre au marché de l'énergie

qui se transforme fortement et au contexte social de nos entreprises qui est très différent de ce qu'il était il y a encore une dizaine d'années. Si le regard sur l'histoire peut nous éclairer, il ne faut pas se contenter d'une comparaison à l'identique qui conduirait à considérer que la CFE Énergies est devenue un syndicat revendicatif, sans être un syndicat de propositions. Le problème aujourd'hui, c'est que face à nos propositions, dans un contexte politique où nos entreprises pensent avoir le vent de la réforme du droit du travail dans leur poupe, l'écoute n'est ni attentive ni attentionnée, elle est parfois inexistante.

Si la réforme du Code du travail avec la disparition des instances représentatives du personnel créées en 1936 (Délégués du personnel), en 1946 (Comité d'entreprise) ou en 1982 (Comité hygiène, sécurité et conditions de travail) peut être incriminée dans certains cas, la véritable raison réside plus fondamentalement dans la perte de confiance entre les partenaires sociaux, dans le refus de faire fonctionner efficacement la démocratie sociale et dans le manque de volonté d'afficher et de négocier des progrès sociaux. Aujourd'hui, seule compte la redistribution au bénéfice des actionnaires. Projet industriel, ambition sociale, éthique, qualité de vie au travail sonnent comme des mots oubliés dans les pages de l'Histoire. Force est de constater que beaucoup ont oublié que l'entreprise est au service de l'Homme et non l'inverse.

Notre rôle est de faire vivre notre histoire, mais aussi de préparer notre avenir. Cet avenir est le vôtre, le monde change, il avance et il a besoin de vous pour construire un futur plein d'énergies.

**William VIRY-ALLEMOZ**

Secrétaire Général de la CFE Énergies

# Réforme des retraites

## ENCORE TROP DE QUESTIONS

**La concertation a commencé. La CFE Énergies a participé fin août et début octobre à deux séminaires avec les employeurs pour recenser les impacts potentiels de la réforme sur la branche des IEG. Nous avons également été reçus avec la Confédération fin octobre par un membre de l'équipe de Jean-Paul Delevoye, Haut-Commissaire chargé de la Réforme des Retraites (HCRR).**

- l'évolution du financement de nos droits spécifiques sera à traiter le moment venu. Le sujet est techniquement pointu;
- pour la réversion, nous sommes opposés à toute forme de condition de revenu. Les femmes restent et resteront encore longtemps structurellement défavorisées en matière de retraite. Le HCRR a pris conscience du caractère explosif du sujet et souhaite discuter sur le fond du sens donné à la réversion. Au niveau des IEG, nos particularités actuelles devront être prises en compte.

Les concertations vont se poursuivre, nous vous tiendrons informés au fur et à mesure.

**L**a CFDT milite depuis longtemps pour la fin des régimes spéciaux. Ce n'est pas notre cas. Nous ne sommes pas demandeurs de la réforme. Nous avons pris acte de la volonté d'aller vers un système à points qui doit remplacer l'ensemble des régimes de base et complémentaires actuels.

La mise en place de ce nouveau régime est une vraie « réforme sociale du siècle », en termes de complexité technique. À ce stade, beaucoup de questions restent encore à traiter :

- le niveau de vie des retraités doit être garanti sur le long terme. La sous-indexation récente, inique car uniquement motivée par le déficit budgétaire, laisse planer un doute sur le futur;
- la mise en œuvre et la transition vers le nouveau système restent à discuter dans le cadre des concertations nationales. Un transfert des droits existants vers le nouveau régime à la mise en application de la réforme est envisagé. Si cela devait être la solution retenue, nous serions attentifs aux modalités techniques de transfert et de transition;
- la question de la pénibilité sera un sujet important pour nous et certains métiers de la fonction publique;
- la prise en compte des primes dans le calcul de la retraite causerait un

creusement des inégalités entre métiers des IEG et, de fait, entre hommes et femmes. C'est un sujet complexe qui touche aussi les fonctionnaires et les autres régimes spéciaux. Au niveau de la branche des IEG, des échanges sur notre classification-rémunération ont été initiés avec les employeurs, et continueront en 2019 en parallèle de l'avancement de la réforme;

## GARANTIR LE NIVEAU DE VIE...





# Première élection CSE chez Global GNL CARTON PLEIN POUR L'ALLIANCE

**S**ouvenez-vous, Global GNL\*, société vendue cet été par ENGIE au groupe TOTAL, a organisé du 28 septembre au 5 octobre dernier une élection pour le Comité Social et Économique (CSE) à la suite de cette cession. Fait particulier : c'était la première élection pour le CSE qui avait lieu au sein de la Branche des IEG. La liste de l'Alliance CFE UNSA Énergies a affiché un score de 100 % puisque les autres organisations syndicales n'ont pas réussi à trouver des candidats.

Bravo à Anna ROBERT qui a pu présenter une liste complète respectant intégralement la parité imposée désormais par la loi, et ce, en un temps record. Et toutes nos félicitations aux nouveaux élus. Espérons que ce travail de qualité est de bon augure pour les prochaines échéances qui nous attendent.

\* La société Global GNL a été officiellement créée le 13 juillet 2018.

## REgaz ÉLECTIONS SOUS HAUTE PRESSION

**Des élections ont été organisées au mois de novembre dernier pour la mise en place des Comités Sociaux et Économiques (CSE) à REgaz, Bordeaux Métropole Énergies (société mère) et à l'Unité Économique et Sociale en place.**

**L'**Alliance CFE UNSA Énergies s'est battue pour le respect du droit à être candidat qu'on soit un homme ou une femme. Dans le cadre d'une entente entre amis entre la CGT et la Direction, tout était prévu pour empêcher notre déléguée syndicale de présenter sa candidature.

Or, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, les listes de candidats doivent respecter la parité au regard de la composition du corps social. Ainsi, si un collège comprend 70 % d'hommes et 30 % de femmes, alors la liste doit comporter la même proportion d'hommes et de femmes.

La Direction et la CGT, sous prétexte que les femmes étaient minoritaires dans le collège cadre de REgaz, affirmaient que seul un homme pouvait être candidat empêchant ainsi *de facto* notre déléguée syndicale de présenter sa candidature ! Pas question pour nous de laisser bafouer un droit constitutionnel. En ne signant pas le protocole d'accord électoral, l'Alliance CFE UNSA Énergies a poussé la Direction à revoir sa copie. Mais, cette dernière s'est obstinée dans sa décision unilatérale et a saisi l'inspection du travail. En réponse,

la DIRECCTE\* a confirmé notre analyse juridique. Devant notre volonté d'aller jusqu'au recours judiciaire, la Direction a fini par céder et le droit l'a emporté ! Au final, notre candidate a été brillamment élue. Félicitations à toute l'équipe de l'Alliance CFE UNSA Énergies pour son important travail et à nos élus : Bruno Marest, Martial Raymond, Line Leglise et Hervé Pesenti.

\* Direction régionale des entreprises, de la consommation, du travail et de l'emploi.

ZOOM SUR...



REgaz est gestionnaire de réseau gaz sur 46 communes autour de Bordeaux et dessert 72 % de la population girondine. Passés les 100 000 clients, le Code de l'énergie impose de rendre indépendant ses activités de gestionnaire de réseau de distribution de gaz des intérêts du fournisseur Gaz de Bordeaux. Ainsi, comme le fournisseur « Gaz de Bordeaux », REgaz a été filialisée sous une nouvelle société mère « Bordeaux Métropole Énergies » (BME) qui regroupe maintenant les services supports (RH, finances, informatique, juridique). Concernant les instances de représentation du personnel, une unité économique et sociale avait été créée par accord.

# DES SECTIONS CFE ET UNSA DANS LE SUD

Des sections UNSA se sont implantées à côté des sections CFE dans le Var et dans les Alpes Maritimes, toujours dans l'optique du développement de l'Alliance CFE UNSA Énergies. Rencontre avec Jean-Louis ARCAMONE, Délégué Syndical CFE ÉNERGIES, qui milite aux côtés de Denis MANGOT, Responsable Section Syndicale UNSA.

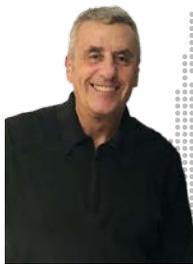
## Pourquoi avoir créé une section UNSA sur la Côte d'Azur ?

**Jean-Louis ARCAMONE :**

En fait, les salariés du collège exécution de la région recherchaient une autre voie syndicale et l'UNSA pouvait répondre à leurs attentes. Pour nous CFE, alliée à l'UNSA, cela nous permet de représenter les 1295 salariés de la Direction Régionale (DR) Côte d'Azur répartis sur deux départements : le Var (83) et les Alpes Maritimes (06). Nous partageons des locaux CFE/UNSA à Toulon, à Cannes et à Nice ; ce qui permet une répartition géographique homogène.

## Comment fonctionnez-vous au quotidien ensemble ?

**J.-L. A. :** Denis est technicien d'interventions dans le Var et son faible contingent d'heures (4 heures) en tant que Responsable de Section Syndicale (RSS) ne lui permet pas de se déplacer sur l'ensemble du territoire. Nous avons donc pris l'option de



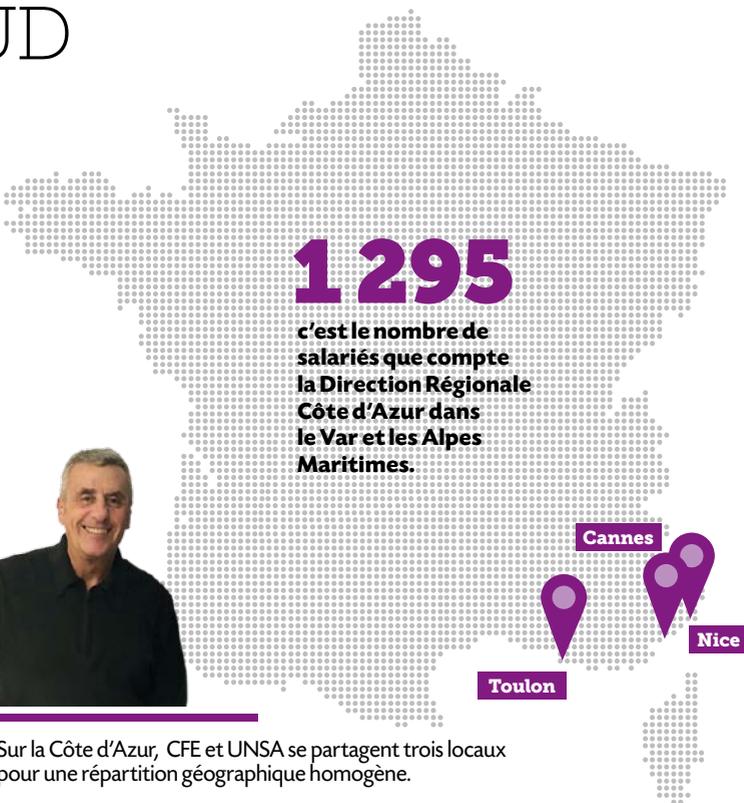
Sur la Côte d'Azur, CFE et UNSA se partagent trois locaux pour une répartition géographique homogène.

faire participer aux réunions mensuelles régionales pour échanger avec les autres RSS Méditerranée et les Délégués Syndicaux (DS) de la CFE Énergies. Ce sont les DS CFE Énergies qui portent le flambeau UNSA et assurent la relation de proximité avec les salariés. Pour ma part, je suis en contact très régulièrement avec Denis pour le tenir informé des évolutions et décider ensemble des actions de l'Alliance à mettre en œuvre. La bonne entente et l'envie de travailler ensemble de l'équipe DS CFE et RSS UNSA sont primordiales pour assurer la crédibilité et le développement de la section. Actuellement, pour la DR Côte d'Azur, la section UNSA compte 56 adhérents dont 22 appartenant au collège « Exécution ». Pour la région Méditerranée du distributeur,

l'UNSA recense 99 adhérents dont 45 du collège « Exécution ».

## Quelles actions avez-vous lancées pour promouvoir les sections CFE et UNSA ?

**J.-L. A. :** Le développement repose sur les DS de la CFE Énergies car ils siègent dans les différentes instances représentatives du personnel et Denis nous aide dans l'élaboration de nos actions. Pour toucher la population relevant du collège « Exécution », il faut faire des visites sur les sites de bonne heure à la prise de travail pour expliquer notamment le sens de l'Alliance. Nous avons aussi adopté une signature commune CFE/UNSA dans nos communications, assortie d'une photo de Denis et moi. Pas moyen de nous rater !



# “ Les Unions Territoriales sont au service de chaque adhérent ”



## Quelles sont les missions des Unions Territoriales (UT) CFE-CGC ?

**Gaëlle CHAMOUSSET** : Les Unions Territoriales (UT) représentent la CFE-CGC sur le territoire auprès des institutions, des élus et des entreprises. Elles viennent en appui aux différentes Fédérations. Leurs missions sont d’informer et d’accompagner les adhérents sur les territoires. Elles sont forces de proposition lors de discussions dans les instances paritaires où la CFE-CGC siège. Elles concourent au développement de la CFE-CGC (élections professionnelles, adhésions, création de sections syndicales, etc.). Les UT ont des administrateurs ou représentants nommés dans différentes instances : URSSAF, CNAM, CARSAT, CPAM, CAF, Pôle Emploi, Services médicaux inter-entreprises et bien d’autres encore\*... Elles comptent aussi des Conseillers Prud’hommes, des Conseillers et Défenseurs du Salarié ainsi qu’un Pôle juridique (juristes et avocats) et de nombreux partenaires (Assurances, consultants, etc.).

## Quels sont les avantages pour les adhérents de la CFE Énergies ?

**G. C.** : Les UT sont au service de chaque adhérent. Elles offrent une riche palette de services complétant ceux liés à leur syndicat d’entreprise : information, conseils, appui et accompagnement. Elles organisent régulièrement des informations et des formations avec leurs partenaires sur des sujets variés

## RENCONTRE AVEC...

### GAËLLE CHAMOUSSET

Déléguée Syndicale EDF Production Nucléaire-Centrale de Saint-Alban et Présidente de l’Union Locale CFE-CGC de Vienne (Isère)

relevant du domaine professionnel (rupture conventionnelle, nouvelles lois, etc.) et extra-professionnel (formations, secourisme, gestion du patrimoine, RPS et stress, contrats d’assurance, aidants familiaux, etc.).

## Qu’est-ce qui t’a motivée pour prendre la présidence d’une Union Locale en 2012 ?

**G. C.** : Un challenge à relever ! Celui de redynamiser le réseau des militants sur le territoire de Vienne-Roussillon afin de renforcer la présence de la CFE-CGC auprès des adhérents et des salariés. Le travail et les convictions de l’équipe de l’Union Locale de Vienne ont permis aujourd’hui d’être un acteur reconnu et incontournable au niveau socio-économique et auprès des salariés du

territoire. Nos actions sont très appréciées de nos adhérents qui viennent nombreux à nos événements, plusieurs fois par an, et qui font souvent appel à nos services.

Un projet de réforme des territoires est en cours au niveau confédéral pour optimiser le fonctionnement et l’organisation des UT. J’espère qu’il préservera les fondations qui ont été bâties grâce à l’implication et l’engagement des adhérents et militants. Car ils se reconnaissent dans une organisation syndicale de valeurs et de services !

\* Les représentants des UT siègent dans de nombreuses autres instances comme TASS, APEC, AGIRC ARRCO, UNEDIC, AG2R, MACIF, Ecoles et universités, OPCALIA, GRETA, FONGECIF, AGEFOS, Comités Emploi Formation, organismes liés au Handicap CDAPH, etc.

## LES UNIONS TERRITORIALES CFE-CGC SONT ORGANISÉES EN :

- UNIONS RÉGIONALES (UR)
- UNIONS DÉPARTEMENTALES (UD), rattachées aux UR
- UNIONS LOCALES (UL), rattachées aux UD

Chaque Union est animée par :

- un Bureau exécutif (Président, Secrétaire Général, Trésorier)
- un Conseil d’Administration (militants de diverses entreprises et fédérations CFE-CGC)

# Fin de carrière DEUX NOUVEAUTÉS



Deux nouveaux dispositifs sont entrés en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019. Ils permettent aux salariés d'EDF SA en fin de carrière de partir plus tôt à la retraite, sous certaines conditions.

**S**auf s'ils sont déjà formellement engagés sur leur départ administratif en retraite ou s'ils bénéficient d'un autre dispositif d'accompagnement, les salariés d'EDF SA proches de la retraite peuvent désormais opter pour un Congé de Fin de Carrière (CFC) ou pour une mesure de majoration de fin de carrière.

Attention, les salariés volontaires s'engageront irrévocablement à partir de la retraite.

## LE CONGÉ DE FIN DE CARRIÈRE

→ **Qui est concerné ?** Seuls les salariés des sites qui fermeront d'ici au 31 décembre 2020 ou dont les activités cesseront d'ici à cette même échéance.

→ **Comment faire ?** Les salariés volontaires devront souscrire à ce dispositif début 2019.

→ **Quelles conséquences ?** Les salariés optant pour ce dispositif s'engageront de manière irrévocable à partir de la retraite et bénéficieront

d'une dispense d'activité pour une durée maximale de trois ans. Ils percevront 70 % de leur rémunération mensuelle et pourront cotiser à la retraite pleine sur demande.

## LA MAJORATION DE FIN DE CARRIÈRE

Cette mesure salariale permet de bénéficier de un ou deux Niveaux de Rémunération (NR), six mois avant le départ effectif en retraite.

→ **Qui est concerné ?** Seuls les salariés disposant d'une Date d'Ouverture des Droits à la retraite (DOD) atteinte en 2018 ou qui le sera d'ici à la fin 2021. Elle s'applique uniquement aux salariés de la Direction Commerce, de la Direction Transformation et Efficacité Opérationnelle (ex-DSP), du Siège ou aux salariés relevant des fonctions centrales d'autres Directions, y compris à ceux dans des postes en « étoffement extension ». Le nombre de NR octroyé dépendra de la DOD\*.

→ **Comment faire ?** Les salariés éligibles devront se prononcer entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 30 avril 2019.

\* Attribution d'un NR si la DOD est antérieure au 31 décembre 2018 inclus. Attribution de deux NR si la DOD est postérieure au 1<sup>er</sup> janvier 2019 inclus, étant entendu qu'elle devra être antérieure au 31 décembre 2021 inclus.

## AUCUNE NÉGOCIATION PRÉALABLE !

L'Alliance CFE UNSA Énergies regrette que ces dispositifs n'aient pas fait l'objet d'une négociation. Certes, ces mesures répondent aux attentes des salariés en fin de carrière, mais seulement à ceux éligibles. Que va-t-il se passer pour les salariés qui continuent d'œuvrer dans l'entreprise ? Y aura-t-il des impacts sur leur charge de travail ? Les intérêts de l'ensemble du corps social ne sont pas pris en compte et ces mesures n'ont finalement pour but que de participer à la réduction des effectifs qui sera de près de 10 000 à EDF SA entre 2014 et 2020.

# Nouvel accord handicap C'EST SIGNÉ !

**Le 11<sup>e</sup> accord handicap EDF SA a été signé par l'ensemble des Organisations Syndicales le 13 décembre 2018 pour la période 2019-2022. Il insiste particulièrement sur le maintien dans l'emploi et sur la reconnaissance du handicap dans la durée, 99 % de nos revendications ont été entendues !**

Cet accord est en phase avec les attentes des salariés en situation de handicap. L'Alliance CFE UNSA Énergies a obtenu des avancées concrètes telles que le « temps partiel 80 % » rémunéré à 90 % à cinq ans de la retraite. Bien d'autres dispositifs répondent aux 11 revendications portées par notre équipe de négociation :

1. l'accès privilégié au télétravail aux bénéficiaires de l'accord handicap comprenant une dotation matérielle adéquate;

2. des conditions de départ à la retraite adaptées et anticipées pour tenir compte de la pénibilité, une attribution des médailles du travail anticipées de trois ans après dix ans de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH);
3. l'aide à l'amélioration de la mobilité géographique;
4. le pilotage de la politique parcours professionnels, l'adaptation des formations et du passage des examens par un équivalent « tiers temps »;
5. l'accompagnement personnalisé par le Chargé des Parcours Professionnels;
6. la formation au handicap des tuteurs et des élus dans les instances représentatives du personnel;
7. l'aide aux parents d'enfants handicapés de plus de 20 ans et des plus jeunes aussi en complément de l'accord de Branche sur les Droits Familiaux;
8. une meilleure articulation entre le management, la mission handicap de la Direction des Ressources Humaines (DRH) et la médecine du travail;

9. des engagements budgétaires suffisants pour une politique volontariste, des montants dédiés au maintien dans l'emploi renforcés;

10. la pérennisation de la commission d'appui interdisciplinaire et le renforcement de son rôle;

11. la prise en compte de la dimension handicap psychique en milieu professionnel.

Si vous êtes en situation de handicap, faites votre déclaration Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)\* ou renouvelez-la. Votre médecin du travail et le correspondant Handicap de votre unité vous aideront à concrétiser cette démarche qui contribuera au maintien dans votre emploi par des aménagements ou des compensations de votre handicap.

L'experte Handicap de la CFE Énergies (Agnès PITEL, [agnes.pitel@cfe-energies.com](mailto:agnes.pitel@cfe-energies.com)) et l'équipe de négociation sont à votre disposition pour répondre à vos questions.

\* Pour une activité souvent à temps plein, cette notion est différente de la notion de « mise en invalidité », décidée par le médecin conseil après un arrêt maladie supérieur à trois ans.

## Élections FCPE EDF DES RÉSULTATS POSITIFS

Tous les trois ans, les salariés et retraités porteurs de parts du Fonds Commun de Placement action EDF (FCPE) votent pour élire huit membres du conseil de surveillance du fonds. Ces élections ont eu lieu du 27 novembre au 10 décembre dernier et ont, une nouvelle fois, conforté la CFE-CGC comme première organisation syndicale avec près de 40,1% des voix (quatre sièges) devant la CFDT, la CGT et FO.

L'actionnariat salarié permet de défendre une vision de long terme du groupe EDF face à un actionnaire ultra majoritaire (l'État détenant près de 85 %) qui a des intérêts parfois divergents et politiques.

Les élus vous remercient de les avoir portés sur la première place du podium; ils seront garants de la prise en compte des milliers de voix qui se sont exprimées.

Biométhane

# UNE OPPORTUNITÉ À SAISIR

**800 millions d'euros vont être investis par ENGIE dans le biométhane d'ici à 2023, en partenariat avec des regroupements d'agriculteurs. Objectif : une production de 5 térawattheures (TWh) par an d'ici à 2030.**

C'est lors de l'inauguration de la première unité de production de biométhane du groupe ENGIE, dans le Loiret en novembre dernier, que cette nouvelle a été annoncée.

L'accroissement de la filière biométhane répond à l'ambition des pouvoirs publics (traduite dans la loi d'orientation énergétique de 2015) d'atteindre 10 % de consommation de gaz vert en 2030. Dans notre pays, la production de biométhane représente à peine 0,5% de la demande. Aujourd'hui, la France ne dispose que de 500 méthaniseurs, contre 8000 en Allemagne.

## UN ATOUT POUR L'ÉCONOMIE CIRCULAIRE

Au regard du développement des infrastructures et de la filière agricole sur tout le territoire français, la filière Biogaz représente une réelle opportunité de création de nouvelle industrie nationale. D'autant plus que le monde agricole et rural en difficulté voit le biométhane d'un bon œil. C'est un choix gagnant pour l'industrie, le secteur



agricole et l'économie nationale. Cette filière de production de gaz renouvelable sera un atout indéniable pour l'économie circulaire des territoires, l'indépendance énergétique, l'industrialisation, la maîtrise de la balance commerciale et le développement d'emplois durables.

Seul bémol : la filière biométhane subit une réglementation et une législation qui freinent son développement. De plus, elle ne bénéficie pas du soutien des pouvoirs publics, notamment par des mécanismes d'aides et de

subventions, à l'instar de ceux mis en place pour le développement des ENR (éolien, photovoltaïque, etc.).

La CFE Énergies, convaincue de l'avenir du Biogaz qui a toute sa place dans le développement d'une industrie décarbonée, plaide pour que la filière soit activement soutenue par les pouvoirs publics. Que ce soit au travers de la PPE\* offrant un réel débouché aux gaz verts que par des aides au financement des installations.

\* Programmation Pluriannuelle de l'Énergie.



# ELECTRABEL EN MAUVAISE POSTURE

**F**iliale belge d'ENGIE, ELECTRABEL cumule les difficultés ces derniers mois en raison de plusieurs facteurs. Du 20 octobre à fin novembre, six réacteurs (sur sept) étaient à l'arrêt : Doel 1 et 2, en Flandre, Doel 4, ainsi que Tihange 2 et 3 en Wallonie, en raison d'anomalies détectées. Quant à Tihange 1, il faisait l'objet d'une opération de maintenance. Seul Doel 3 était en capacité de produire encore de l'électricité durant cette période.

Une autre mauvaise nouvelle fin septembre a affecté ELECTRABEL et sa maison mère ENGIE : le coût de la gestion des déchets nucléaires qui a été

revu à la hausse par Ondraf, l'organisme en charge de la gestion des déchets nucléaires en Belgique. Ainsi, il passera de 8 milliards d'euros à 10,7 milliards d'euros.

Le contexte de campagne électorale en vue des élections régionales, communautaires et législatives en mai 2019 joue aussi en défaveur d'ELECTRABEL. Cette campagne complique les discussions entre le gouvernement belge et le groupe ENGIE, en raison notamment des discours populistes hostiles au grand Groupe énergétique, en particulier ENGIE perçu comme un Groupe franco-français, malgré son

histoire franco-belge. Et pour couronner le tout, la loi belge prévoit actuellement que l'ensemble du parc nucléaire fermera entre 2022 et 2025. Alors que les filières alternatives ne sont pas sensiblement développées et que l'économie belge n'est pas prête à ces fermetures...

La CFE Énergies suit de près l'évolution de ce dossier car les risques sont majeurs et multiples. Au-delà du risque de pénurie d'approvisionnement de l'électricité en Belgique, il y a celui qui pèse sur la pérennité du Groupe lui-même.

# Parcours professionnel EN 2019, NE RATEZ PAS L'ÉTAPE DU TOUR DE FRANCE !



**SOPHIE MARINIER-TERRADE**  
Déléguée Fédérale Parcours Professionnels

**Nous passons une grande partie de notre temps dans l'entreprise. Ce qui fait du parcours professionnel un des chemins de notre vie. Dans un environnement en constante mutation, les employeurs vous demandent d'« être acteur de votre parcours professionnel »... D'être agiles, flexibles, mobiles, de changer de métier, de savoir vous vendre... Mais avez-vous vraiment les moyens d'être acteur et l'aide nécessaire pour franchir toutes ces étapes ?**

**L**a CFE Énergies a investi depuis plusieurs années ce champ, en formant et en développant des compétences spécifiques au Parcours Pro. L'objectif est d'innover et de proposer des services qui correspondent à vos besoins et vos attentes (préparation des entretiens d'évaluation et professionnels, recherche de poste, rédaction de CV, présentation et valorisation de soi, aide à l'élaboration du projet professionnel, information et veille sur les droits des salariés, etc.).

## UN NOUVEAU SERVICE ADAPTÉ À VOS BESOINS EN 2019...

Il s'agit du « Tour de France Parcours Pro » CFE Énergies. Vous connaissez ou vous devez vous préparer à une étape de montagne, de plaine, de transition, de contre-la-montre ou à une échappée au long cours ? Vous avez l'impression de pédaler dans le vide, à côté du vélo ou d'avoir le vent de face ? Vous avez besoin d'aide pour (re)trouver votre chemin ? Où que vous en soyez dans votre parcours professionnel, la CFE Énergies vous propose de vous aider à franchir cette nouvelle étape... Car il n'est pas question de rester en carafe !

## ... ET DÉDIÉ AU PARCOURS PROFESSIONNEL

Des experts CFE Énergies font le Tour de France. Ils vous proposent, en région durant deux jours, des services dédiés au parcours professionnel :

- une journée de formation collective d'aide à la recherche de poste (savoir vous présenter, vous valoriser, rédiger un CV, identifier et activer les opportunités, connaître vos droits, etc.);
- des créneaux individualisés, avec un consultant interne, pour vous qui souhaitez un conseil et un appui personnalisé sur votre parcours professionnel (aide à l'élaboration ou la réflexion sur le parcours professionnel, rédaction de CV, préparation des entretiens annuels, de recrutement, mise en œuvre de projet de formation, etc.).

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

### SOPHIE MARINIER-TERRADE

Psychologue ergonomiste de formation, 22 ans d'expériences en Ressources Humaines (aux IEG et hors IEG) en tant que Responsable Ressources Humaines, Responsable recrutement, Responsable Emploi Formation, Manager et expert RH. Actuellement Déléguée Fédérale Parcours Professionnels au sein de la Fédération depuis quatre ans.

# UN LIVRE BLANC SUR LA SANTÉ DES SALARIÉS

**Objet d'un compromis sur les accidents du travail puis sur les maladies professionnelles il y a plus d'un siècle, la santé en entreprise souffre toujours d'une situation ambiguë : est-elle un objet négociable au profit de la sécurité des revenus ou un objectif à atteindre quel qu'en soit le coût pour l'employeur ?**



**L'** Alliance CFE-UNSA Énergies souhaite impulser une autre façon de négocier sur la santé des salariés. C'est l'objet du Livre blanc en préparation, piloté par Isabelle LE BIS, Déléguée Fédérale Santé au travail.

Dans les IEG, quelques atouts incitent à repenser le rapport actuel à la santé : un régime particulier de Sécurité Sociale permettant une connaissance précise de l'état de santé des salariés par Direction et par profil métier, des Services de Santé au travail autonomes connaissant les métiers et leurs expositions professionnelles, des Services de Prévention et des Ressources Humaines cherchant à se saisir de l'enjeu.

La santé n'est pas l'objet des employeurs, mais bien celui des salariés. Notre Fédération doit se positionner : pas seulement sur la santé au travail, mais aussi sur la santé globale et le rapport entre la santé et le travail.

Un groupe projet, composé de médecins (travail et conseil) et de militants de l'Alliance, a commencé à travailler sur la santé au travail (incluant l'impact des conditions de sécurité sur la santé et la

## ZOOM SUR LA LOI DE 1898

Le texte central sur la santé au travail est la loi de 1898 sur la prise en charge des accidents du travail par les employeurs. Ces derniers sont considérés comme responsables – sans faute – de tous les accidents survenant sur le lieu du travail, les salariés renonçant pour leur part à une réparation intégrale du préjudice, au profit d'une réparation forfaitaire. Tous les progrès du **xx<sup>e</sup>** siècle, notamment ceux qui touchent la prévention des risques professionnels, se heurtent à ce « pacte social » qui consent à limiter la réparation. Mais en ce début de **xxi<sup>e</sup>** siècle, la société et les attentes des salariés ont franchement évolué : à titre d'exemple, il n'est plus acceptable qu'un préjudice esthétique (une personne dont le visage serait brûlé par de l'acide dans un cadre professionnel) n'entre dans le système des réparations dues par l'employeur que si le salarié parvient à prouver une « faute inexcusable » qui met l'employeur « hors la loi ».

détection des risques), mais aussi sur les interactions entre les sphères privées et professionnelles, sur les troubles les plus courants, le maintien dans l'emploi, la prise en compte de la santé des salariés sous-traitants et hors statut.

À partir des regards croisés des médecins, des managers, des dirigeants et des militants, l'Alliance cherche à dresser un tableau critique et à élaborer

des orientations politiques et des propositions d'action sur la santé.

Bien entendu, rien en ce domaine ne peut être possible sans l'expression des adhérents. Début 2019, vous serez invités à contribuer via un forum et un questionnaire. En attendant, vous pouvez réagir à ce projet en adressant un mail à Isabelle LE BIS ([isabelle.lebis@cfe-energies.com](mailto:isabelle.lebis@cfe-energies.com)).

# On se comprend mieux quand on est proche

Nous sommes l'interlocuteur privilégié des branches professionnelles dans la mise en place et le suivi des régimes de protection sociale complémentaires conventionnels de santé et de prévoyance.

Déployées sur plus de 100 sites en région, nos équipes de terrain interviennent au plus près des entreprises et des salariés, des employeurs et des particuliers.

Et, solidaires parce que nous ne voulons oublier personne, nous renforçons notre engagement sociétal auprès des plus fragiles.

Pour en savoir plus :  
Direction des Accords Collectifs  
Tél. : 01 76 60 85 32  
[dac-interpro@ag2rlamondiale.fr](mailto:dac-interpro@ag2rlamondiale.fr)

GIE AG2R Prévia - GIE agissant pour le compte d'institutions de retraite complémentaire Agric-Arco, d'institutions de prévoyance, de mutuelles, d'unions de mutuelles et de sociétés d'assurances - Membre d'AG2R LA MONDIALE - 104 - 110 - Boulevard Haussmann - 75001 Paris - 301 947 052 RCS Paris. Crédit photo : Stocksy - 072018-74418

Prévoyance  
Santé



**AG2R LA MONDIALE**  
Prendre la main  
sur demain



# 80 ANS, QUELLE (BELLE) HISTOIRE !

L'histoire nous éclaire sur ce que nous sommes et nous permet de construire l'avenir en tirant les enseignements du passé. La CFE Énergies a célébré ses 80 ans en décembre 2018. Il nous a paru intéressant à cette occasion de revenir sur son histoire, sur votre histoire. Mais comment résumer 80 ans en quelques pages ? Comment choisir les éléments essentiels devant une histoire aussi riche, aussi dense et intense ? Cette rétrospective sera probablement incomplète. Néanmoins, nous espérons qu'elle vous permettra de découvrir ou de redécouvrir l'histoire de notre Fédération. C'est aussi une façon de rendre hommage à toutes celles et ceux qui, depuis 1938, ont fait de cette Fédération ce qu'elle est aujourd'hui.

Sources :

- Nos publications depuis 1946, *Bulletins de Quinzaine*, *Présence Énergies*, *100 % Énergies*
- *Citoyens en entreprise* (PRESMA, G. DONNADIEU, 1974)
- *Cadres & Techniciens* (éditions Le Centurion, 1981)
- *Les cahiers de l'Union des Cadres et Techniciens* (1969-1978, NASSE, CAMBUS, BLAIZOT, DONNADIEU)

1938-1950

# De la naissance à la reconnaissance

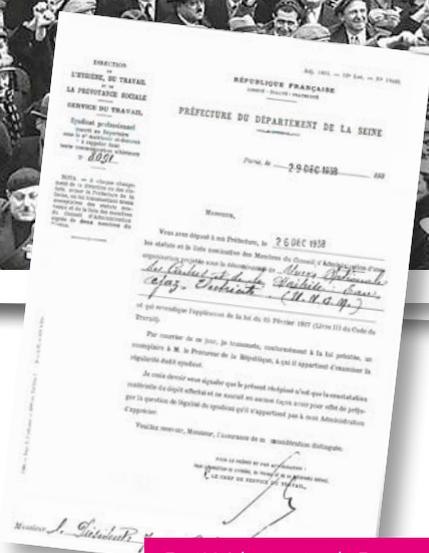


Les origines du syndicalisme « cadre » remontent à la fin du XIX<sup>e</sup>. Le mouvement se traduit d'abord par la création d'amicales d'anciens élèves et d'associations professionnelles, puis apparaissent des syndicats d'ingénieurs, cadres et techniciens.

En 1936, dans l'enthousiasme de la victoire du Front Populaire, comme beaucoup de salariés, les techniciens, ingénieurs et cadres et les agents de maîtrise affluent vers les organisations syndicales. Certains d'entre eux rejoignent les organisations existantes, comme la CGT, qui les accueillent au sein du Groupement National des Cadres (GNC) créé en 1937.

## L'ÉMERGENCE DE NOUVELLES STRUCTURES

Mais d'autres, ne se reconnaissant ni dans la lutte des classes de la CGT ni dans l'approche confessionnelle de la



En 1936, la victoire du Front Populaire donne un coup de fouet à l'engouement syndical.

CFTC, constituent leurs propres structures. Ils créent ainsi un syndicalisme spécifique « cadre », au sens large du terme. On parle alors de cadres et de cadres de maîtrise. Dans le secteur du gaz et de l'électricité, ils se regroupent en syndicats au niveau des entreprises et très rapidement, forment quatre fédérations :

- la Fédération des Syndicats des Cadres du Gaz et de l'Électricité de la région parisienne,

- la Fédération Nationale des Syndicats des Cadres et Maîtrise,
- l'Union des Syndicats du Personnel de Maîtrise de l'énergie Industrielle et de ses filiales,
- la Fédération Professionnelle de l'Ouest des syndicats des Cadres des Sociétés de Production et de Distribution d'électricité, d'eau et de gaz pour l'ensemble du territoire.

## UNE NOUVELLE FÉDÉRATION « 4 EN 1 »

Ces quatre fédérations s'unissent et déposent le 19 décembre 1938 à la Préfecture de la Seine les statuts de l'Union Nationale des Cadres et de la Maîtrise Eau-Gaz-Électricité. L'UNCM est née. Ouverte à tous les groupements professionnels de Cadres, c'est-à-dire les Cadres et les Cadres de Maîtrise, elle se présente comme « absolument neutre en matière politique, confessionnelle ou philosophique ». Elle revendique alors 3 000 adhérents.

## L'AFFILIATION À LA CGC

La guerre vient interrompre cet élan et le Gouvernement de Vichy abolit officiellement les syndicats par la loi du 4 octobre 1941, dite « Charte du Travail ». À la Libération, l'UNCM s'interroge sur son affiliation confédérale. Après avoir consulté alors les instances dirigeantes de la CGT, de la CFTC et de la CGC\* nouvellement créée, c'est finalement à la CGC qu'elle décide de s'affilier, estimant que c'est là qu'elle trouvera le maximum de garanties d'indépendance, de coordination étroite avec les autres cadres et de représentation nationale interprofessionnelle adéquate. Peu à peu, d'autres syndicats se créent et adhèrent à l'UNCM. D'une Union de fédérations, elle devient une véritable fédération de syndicats.

En 1946, l'UNCM contribue pleinement au processus de Nationalisation de l'Électricité et du Gaz et s'attache à faire corriger des dispositions du Statut du personnel qui ne prennent pas en compte les intérêts des cadres que personne, alors, ne défend.

## L'UNCM SE BAT POUR SA REPRÉSENTATIVITÉ

Considérée comme représentative jusqu'en 1945, l'UNCM doit malgré tout reconquérir sa représentativité face à un ministre de la Production Industrielle, Marcel PAUL, qui lui refuse obstinément des sièges dans les instances statu-



taires. Le Conseil d'État qu'elle saisit en juillet 1946 contre les nominations faites aux Conseils d'Administration d'EDF et de GDF dont elle est exclue lui donne raison. En janvier 1948, elle est autorisée à représenter les cadres dans les organismes statutaires et ce n'est qu'en 1950 qu'elle pourra officiellement représenter les agents de maîtrise.

En interne, l'UNCM s'est organisée sur l'ensemble du territoire. Elle comptera également des syndicats en Algérie, au Maroc, en Tunisie, en Afrique occidentale française, à Madagascar ou en Indochine.

Il faut imaginer un instant l'intensité de l'activité syndicale. Tout est à construire, tant sur le plan de l'organisation des deux établissements que sur le plan technique et social. Il faut aussi également intégrer les entreprises nationalisées et leur personnel dans le nouveau système qui se bâtit.

Le dévouement syndical est souvent mis à rude épreuve, les réunions avec les Directions pouvant durer jusque tard dans la nuit. Il n'est pas rare de finir des négociations à 3 heures du matin ! Les militants sont confrontés à la difficile conjugaison des activités professionnelles et syndicales. Les réunions des bureaux syndicaux se tiennent le soir, les assemblées générales les week-ends.

\* La Confédération Générale des Cadres a été créée le 15 octobre 1944

1950-1960

# La lutte constructive



Pour l'UNCM, la grève doit être utilisée en ultime recours pour faire pression sur l'employeur.

## DES GRÈVES POUR DE MEILLEURS SALAIRES

Les décennies 1950 et 1960 sont marquées par de nombreuses grèves liées à l'augmentation des salaires, alors de 15 à 30 % inférieurs à ceux du secteur privé mais également à l'attitude des Pouvoirs publics qui interdisent aux Directions générales de négocier avec les représentants du personnel, alors que l'article 9 du Statut le prévoit. La grève est alors le seul moyen pour déclencher l'ouverture des négociations.

L'UNCM considère que la grève est un moyen exceptionnel. Pour autant, elle ne la rejette pas. Utilisée en ultime recours, elle doit faire pression sur l'employeur sans rendre le mouvement impopulaire d'autant que le service public implique une continuité de service et on ne peut mettre la Nationalisation en péril. C'est ainsi qu'en mai 1949, l'UNCM déclenche une grève administrative avec FO pour l'amélioration des salaires. Mais certaines grèves sont plus dures. En mars 1950, la grève déclenchée par les quatre fédérations UNCM, CGT, FO et CFTC est longue, avec des coupures. L'UNCM, devant la tournure que prend le mouvement, sort rapidement du comité interfédéral et, soucieuse de voir le conflit se régler, propose au ministre de tutelle une prime dite « de programme », calculée sur les résultats de l'exercice 1949 connus au moment. Une sorte d'intéressement avant l'heure. Le 22 mars, la prime de productivité est officiellement annoncée et met un terme au conflit.

Non seulement l'État ne respecte pas l'article 9 du Statut, mais il a une fâcheuse tendance à considérer les établissements, pourtant dits « à caractère industriel et commercial » comme des administrations et leurs personnels comme des fonctionnaires. L'UNCM dénonce l'étatisation rampante jusqu'à qualifier « un État Patron incompetent, impulsif et malhonnête ». Dans le même temps, l'UNCM s'attache à défendre les entreprises publiques et leur personnel contre les attaques et critiques qui ne cessent de croître. Ainsi, par exemple le déficit d'EDF serait le résultat d'une mauvaise gestion mais surtout des salaires élevés, alors que le problème n'est pas un problème de gestion mais de prix de vente. Déjà !

## LA SIGNATURE D'UN « CONTRAT DE PROGRÈS »

Ce n'est qu'à la fin de la décennie que le problème sera temporairement solutionné. Pour l'UNCM, seule la voie contractuelle permet de réguler l'économie et les salaires. Le 10 décembre 1969, les quatre fédérations UNCM, CFTC, FO et CFDT signent avec les Directions une convention salariale, appelée aussi « contrat de progrès » qui entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 1970, pour deux ans. L'accord conduit à faire évoluer les rémunérations en fonction de deux termes, le premier relatif à l'accroissement de la Production totale française corrigée de l'augmentation des prix ; le second, lié à l'accroissement de la productivité de nos Établissements. Elle concrétise la notion de « salaire de progrès », initiée par l'UNCM en 1966, consistant à faire évoluer plus vite les bas salaires tout en maintenant une juste hiérarchie des salaires. En même temps, cette convention rejette la grève comme préalable à toute négociation. La convention est saluée par la Presse.

## LA CONFISCATION DE LA GESTION DES ŒUVRES SOCIALES

Les années 1950 verront la reprise en main des Œuvres Sociales par les Pouvoirs publics. Le 17 février 1951, le Conseil Central des Œuvres Sociales (CCOS) est dissout par décret, à la suite d'un bras de fer engagé entre le Gouvernement et le Président du CCOS, Marcel PAUL. Les représentants du personnel seront désormais privés de la gestion de leurs œuvres sociales, et ce jusqu'en 1955. L'UNCM, réproouve la



Face à la sclérose de la société, l'UNCM se joint au mouvement de Mai 68 avec force et conviction.

méthode gouvernementale et reste solidaire des autres mais elle ne peut que constater que « l'ensemble de la gestion des Œuvres sociales constitue un magnifique exemple de noyautage sous l'égide d'un parti politique ». Dès les années 1960, l'UNCM réclamera une gestion saine et équilibrée, l'exclusion de toute emprise politique ou confessionnelle des activités sociales et l'amélioration des prestations.

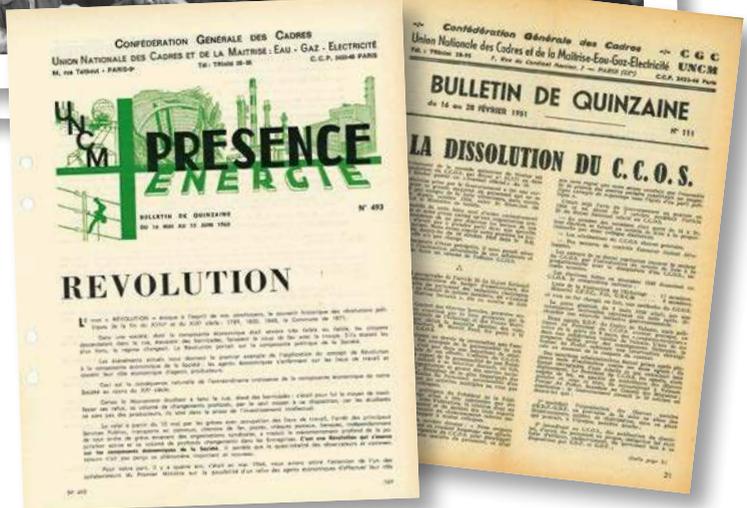
## L'UNCM AU CŒUR DES ÉVÉNEMENTS

La fin de la guerre d'Algérie en mars 1962 voit le retour des Français d'Électricité Gaz d'Algérie, nationalisée en 1947. L'UNCM est alors la seule organisation syndicale à se préoccuper du sort des rapatriés.

En 1968, l'UNCM se joindra au mouvement du mois de mai. Pour elle, cette secousse n'est guère surprenante. Voilà bien des années qu'elle dénonce la sclérose de la société et de ses structures, l'absence d'autonomie, de liberté, de dialogue, son excès de centralisation...

## LA RUPTURE AVEC LA CGC

Sclérose, c'est aussi ce qui va conduire à la rupture entre l'UNCM et la CGC. Entre la conception de l'UNCM, qui



considère qu'un cadre par son statut doit se préoccuper du monde moderne au-delà de la défense immédiate de ses intérêts, et celle des dirigeants de la CGC, cantonnée à la défense des intérêts catégoriels rassemblés sous le triplet « salaires, retraite, fiscalité », le courant passe mal. Pour l'UNCM, les cadres, qui selon les termes de Gilbert NASSE\*, « sont ceux qui engagent plus qu'eux-mêmes » ont une responsabilité collective dans l'élaboration d'une société plus humaniste, faite pour les hommes qui la composent et qui doit satisfaire leurs aspirations. Loin de se rapprocher, les deux conceptions s'éloignent de plus en plus jusqu'à la rupture. En juin 1969, l'UNCM quitte la CGC.

\* Président de l'UNCM de 1947 à 1970

Les années 1970

# La participation à la rénovation du syndicalisme

## LA NAISSANCE DE L'UCT, NI RÉVOLUTIONNAIRE, NI RÉFORMISTE

En septembre 1969, après avoir quitté la CGC, l'UNCM fonde avec le Syndicat des Cadres des Industries du Pétrole une nouvelle confédération, l'Union des Cadres et des Techniciens (UCT). Cette création coïncide avec le projet de Nouvelle société du Premier Ministre Jacques CHABAN-DELMAS qui porte un certain nombre de promesses dans lesquelles l'UNCM se reconnaît pleinement. Un vrai projet de société, novateur et humaniste verra le jour, accompagné d'approches et de méthodes qui, aujourd'hui encore, imprègnent nos valeurs et notre conception de l'action syndicale. Gilbert NASSE, André BLAIZOT et Claude CAMBUS pour l'UNCM, avec Jean-Louis MANDINAUD et Gérard DONNADIEU, du Syndicat du Pétrole, mettent sur pied les nouveaux concepts de citoyenneté économique, de régulation contractuelle de l'économie, du syndicalisme évolutionnaire, lequel offre une troisième voie entre les deux types de syndicalisme existant alors, le modèle révolutionnaire et le modèle réformiste. Ce nouveau syndicalisme, porté par les cadres, au sens large, repose sur une approche systémique des problématiques et s'appuie sur deux concepts issus de la théorie de l'évolution : invention/nécessité et conflit/coopération. Il a pour vocation de devenir « l'aile marchante du syndicalisme salarié ».

## LA MAUVAISE GESTION DES ACTIVITÉS SOCIALES

Dans les années 1970, les activités sociales sont déjà à la dérive. L'UNCM dénonce la part démesurée des frais de fonctionnement et de gestion, le déficit des centres de soin qui ne servent que très peu aux agents EDF et GDF, les gaspillages, la frénésie d'investissements au détriment de partenariats, le noyautage politique de l'Institut de Formation de REcherche et de Promotion (IFOREP), etc.

Déjà, les séjours en institution ne bénéficient qu'à 20 % des ayants droit. L'UNCM réclame une révision des mécanismes d'affectation et l'accroissement de la capacité d'accueil. Déjà, en matière de restauration méridienne, elle prône le



Gilbert NASSE (en haut),  
Claude CAMBUS (au milieu)  
et André BLAIZOT (en bas).

transfert de cette activité aux établissements et préconise les tickets restaurants. Déjà, elle réclame un élargissement de l'offre des prestations...

Inlassablement, pendant des années et encore de nos jours, notre Fédération, attachée aux activités sociales, dénoncera les errements de gestion jusqu'à saisir la Cour des Comptes en 2003. Ses revendications n'auront qu'un seul but : pérenniser les activités sociales et faire en sorte qu'elles bénéficient à tous.

## L'UNCM S'EMPRE DE NOMBREUSES QUESTIONS

En parallèle, de nombreux sujets interrogent notre Fédération. La condition féminine et l'égalité professionnelle

Les Assemblées Générales sont l'occasion de débats passionnés et passionnants.



« Ce syndicalisme doit mettre à profit le mode de pensée et d'action de ses adhérents pour être l'aile avancée du syndicalisme des salariés, capable de situer les problèmes du présent dans leur perspective, d'inventer et de faire comprendre leurs vraies solutions.

Rejetant toute inspiration catégorielle, ouvert au dialogue avec tous les hommes de bonne volonté, il recherchera l'entente avec le mouvement ouvrier. »

Les cahiers de l'UCT,  
Cahier n° 10 *Le syndicalisme évolutionnaire*



Dans les années 1970, l'égalité professionnelle est déjà au cœur des revendications.

suscitent des études et des revendications. On réfléchit aussi sur l'aménagement du temps de travail, en particulier les horaires flexibles mais aussi sur le management, « le rôle du chef », les entretiens d'appréciation, pas encore entrés dans les mœurs mais fortement portés par l'UNCM. Dans nos établissements, les réorganisations, appelées alors « réformes de structures » commencent à voir le jour... Absence d'évaluation de la réforme précédente, manque de concertation au niveau des décisions, manque d'information vers les salariés, etc. : l'UNCM dénonce la méthode et prône la concertation lors de la mise en place de ces réformes et un accompagnement des salariés concernés. Dans le même temps, le sacrosaint « pas de promotion sur place » devient un leitmotiv des Directions Générales pour les cadres puis pour la maîtrise.

Dans ce domaine, l'UNCM défend une mobilité choisie et qui doit être rentable pour celui qui est muté.

Notons que l'UNCM obtient, entre autres, l'intégration de la prime de productivité dans les salaires et l'indemnité de départ en retraite. Elle milite depuis longtemps – bien avant les ordonnances de 1967 – pour la participation des salariés aux fruits de l'expansion, pour une réforme de la grille des salaires, pour la revalorisation des postes maîtrises.

1980-1990

# Des avancées novatrices

**A**u 1<sup>er</sup> janvier 1980, l'UNCM rejoint la CGC après un processus de rapprochement qui a duré plusieurs années. C'est la fin de l'UCT qui n'a pas réussi à obtenir la représentativité mais qui laissera un héritage intellectuel et un idéal qui guident encore notre action.

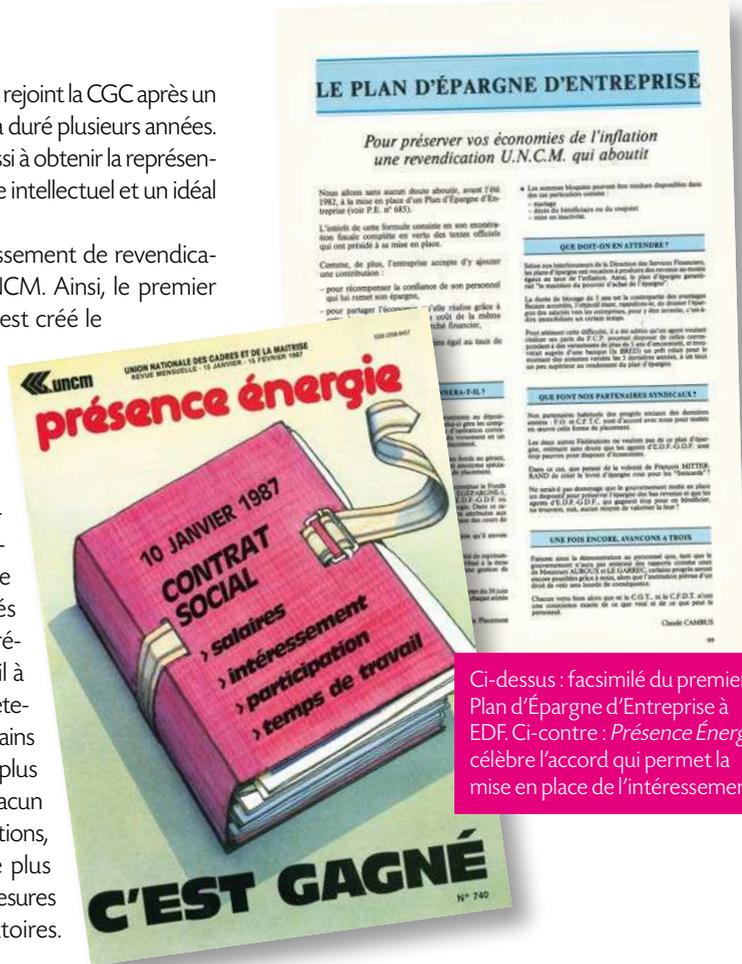
Les années 1980 verront l'aboutissement de revendications majeures portées par l'UNCM. Ainsi, le premier Plan d'Épargne Entreprise à EDF est créé le

1<sup>er</sup> juin 1982. Le 10 janvier 1987, au sortir d'un conflit qui aura duré plusieurs mois, est signé l'accord qui prévoit la mise en place de l'intéressement.

C'est aussi l'UNCM qui est à l'origine, en 1980, des mesures de réduction du temps de travail : congés de cinq jours à l'ancienneté, congés de 18 jours au cours de l'année précédant la mise en inactivité, travail à temps partiel, congé sans solde à retenue différée. Convaincue que certains préféreront plus de temps libre à plus d'argent, elle défend le droit de chacun à revendiquer des possibilités d'options, des libertés individuelles et à ne plus obligatoirement se satisfaire des mesures d'ensemble, collectives et obligatoires. 100 % libres !

## L'AMÉLIORATION DE LA PROTECTION SOCIALE

C'est encore l'UNCM qui est à l'initiative, en 1989, de la création de l'Association de Prévoyance des Agents du Gaz et de l'Électricité (APAGE). Ouverte à tous, elle a pour objectif d'améliorer les remboursements en matière de santé dans les domaines couverts par la sécurité et les Caisses d'Action Sociale. Dix ans plus tard, l'APAGE évoluera en Mutuelle européenne de santé. Ce dispositif, qui répond à un besoin non satisfait par les Caisses d'Action Sociale (CAS) à l'époque, montre qu'une saine gestion peut être réalisée par les agents eux-mêmes.



Ci-dessus : facsimilé du premier Plan d'Épargne d'Entreprise à EDF. Ci-contre : *Présence Énergie* célèbre l'accord qui permet la mise en place de l'intéressement.

## LA FÉDÉRATION EN DIFFICULTÉS

En interne, la période n'est pas aussi faste que les satisfactions obtenues pour les salariés : perte d'adhérents, difficultés de trésorerie, échecs électoraux... La Fédération traverse une période difficile. En 1990, elle lance un grand chantier « de reconstruction ». Améliorer sa gestion, réformer l'exécutif et le législatif, mettre en place des structures territoriales mieux adaptées et plus efficaces, former les militants, retrouver une image attrayante : le programme est vaste. L'opération REMETOI (Remue Méninges Toilettage) est lancée. Le Congrès d'avril 1991 vote la Charte de l'Union, texte qui rappelle notre identité, nos valeurs et notre façon de mener l'action syndicale. Mais, la reconquête prend du



temps. En 1994, l'UNCM perd le siège cadre au Conseil d'Administration à EDF qui ne sera regagné qu'en 2004. Ont été exclus du scrutin au titre du règlement électoral 1 250 cadres dirigeants et supérieurs. C'est un coup dur pour l'UNCM, et ce résultat un électrochoc.

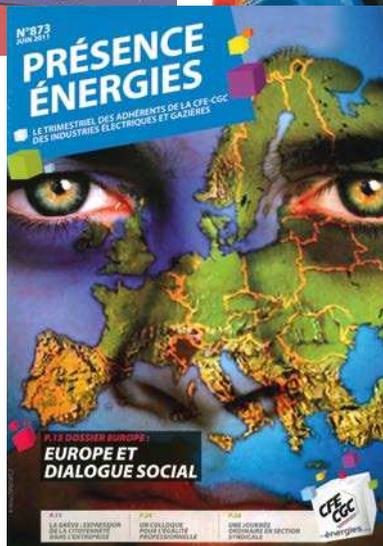
Lors du Congrès de 1995, dit « congrès du Renouveau », elle change d'identité visuelle et de nom pour devenir CFE-CGC des IEG.

## FACE À L'EUROPE

La perspective de la libéralisation du marché de l'énergie génère des interrogations sur le Service Public avec la question de savoir si celui-ci est compatible avec le marché libre. Question toujours d'actualité. L'UNCM affirme : « *Si pour les chantres de la déréglementation, la concurrence est l'apanage d'une saine économie, que l'on pense à l'intérêt du client et très vite notre optimisme s'arrêtera.* »\*

Elle rappelle que l'énergie n'est pas un bien comme les autres et que si l'idée d'une politique énergétique européenne est louable, en revanche, l'uniformité forcée n'est pas admissible. Elle définit sa conception du service public : obligation de desserte, continuité de fourniture, péréquation tarifaire sur l'ensemble du territoire et affirme son souhait de préparer une modernisation du statut qui permette une garantie collective à l'ensemble des opérateurs.

Consciente de la nécessité d'être présente au niveau européen, la Fédération contribue à la création, le 18 avril 1989, de la Confédération Européenne des Cadres (CEC) et en



La libéralisation du marché de l'énergie en Europe crée beaucoup d'inquiétudes et d'interrogations.

1992, de la FECER (Fédération Européenne des Cadres de l'Énergie et de la Recherche) dont l'objectif est d'apporter l'éclairage de professionnels mais aussi un éclairage social aux instances européennes.

Du côté de la politique énergétique,

la CFE CGC continue de défendre nos industries et, entre autres, de porter le programme nucléaire. Pour elle, seul le nucléaire, énergie propre qui plus est, permet de répondre à la demande. Elle se bat également contre la fermeture du surgénérateur Superphénix, qu'aucun argument sérieux ne justifie.

## L'EMPLOI, DES ACCORDS NOVATEURS POUR TOUS

Qu'il s'agisse de « l'Accord pour le Développement, le Service Public, le temps de travail et l'emploi des jeunes » du 31 janvier 1997, annulé par la Cour d'Appel de Paris en 1998 et qui prévoyait 15 000 embauches, ou encore de l'accord sur les 35 heures en 1999, la CFE-CGC aura œuvré pour que la réduction du temps de travail ne soit pas une chimère pour l'encadrement.

\* *Présence Énergie*, mars 1988, n° 752

Depuis 2000

# L'ère des grands chamboulements



La CFE-CGC manifeste contre la fermeture programmée de Fessenheim, qui met en péril près de 2 000 emplois.

Les années 2000 verront des mutations aussi importantes que l'a été la Nationalisation en 1946. Évolution du statut juridique des entreprises, filialisation du Transport et de la Distribution, fusion de Gaz de France avec Suez, ouverture du marché aux professionnels puis aux particuliers, réforme de notre régime de retraite et création de la Caisse Nationale des IEG (CNIEG), réforme de notre système de protection sociale et création de la Caisse d'Assurance Maladie des IEG (CAMIEG) et de la Mutuelle des IEG (MUTIEG), nouveau système de rémunération... La représentation du personnel est révolutionnée par la loi de 2008 et la réforme des Instances Représentatives du Personnel dans la branche des IEG. Les activités sociales, quant à elles, sont sous les feux de la rampe avec les investigations de la Cour des Comptes. L'activité syndicale ne faiblit pas et la Fédération est sur tous les fronts !

La libéralisation du marché de l'énergie sera néanmoins le fait majeur de ces années et à l'origine de nombre de

réformes qui bousculeront la vie des IEG. La CFE-CGC saura prendre ses responsabilités.

Si elle considère par exemple qu'EDF et GDF doivent rester intégrées, elle n'est pas opposée pour autant à une évolution du statut juridique puis à une ouverture par augmentation du capital, mais à l'unique condition que celles-ci bénéficient intégralement au développement de l'entreprise, l'État restant majoritaire. Comme l'ensemble des organisations syndicales, elle s'opposera à la fusion de Gaz de France avec Suez. Pour faire valoir ses positions, elle développe une activité intense de rencontres avec les élus de la Nation.

Cette activité prendra de plus en plus d'ampleur au fil des années, tant au niveau national qu'au niveau européen, notamment pour défendre la centrale nucléaire de Fessenheim, dont la fermeture est annoncée dès 2012 pour 2016 pour des raisons politiques et clientélistes. Et aussi pour défendre les concessions hydrauliques, dans le viseur dès 2006 de la Commission européenne qui ne jure que par leur

“La CFE-CGC doit rester cet “éclaireur” et garder sa capacité d’anticipation sur les événements pour mieux les maîtriser. Ni militantisme d’opposition ni syndicalisme d’accompagnement des politiques des directions, la CFE-CGC doit garder cette capacité d’indépendance et d’action.”

Présence Énergie n° 819, janvier-février 1998

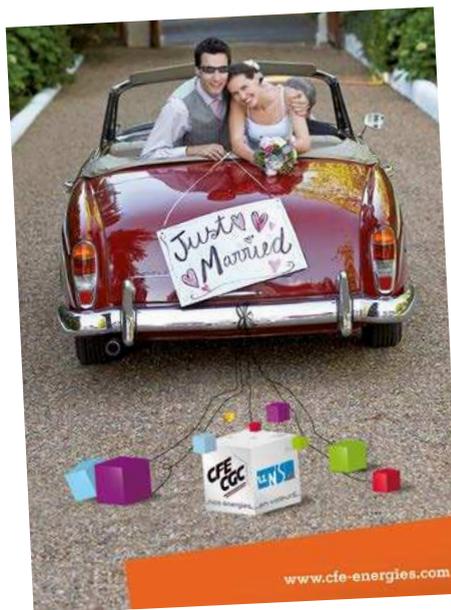
ouverture à la concurrence, ou encore le gaz et les centrales thermiques. Engagée dans la défense d’une politique énergétique responsable, la CFE Énergies publie *Le livre blanc sur l’Énergie* en 2012, puis *Le livre vert des énergies* en 2017. Réponses aux consultations de la Commission de Régulation de l’Énergie, aux consultations européennes, veille législative, saisine des juridictions compétentes (Conseil d’État, Tribunaux, etc.), la CFE Énergies développe et multiplie les canaux pour faire entendre sa voix et celle des salariés qu’elle représente.

Ces dernières années seront marquées aussi par la défense de notre Statut tout en permettant son évolution. Consciente que sa préservation passe aussi par une certaine capacité à le faire évoluer, mais par la voie de la négociation et non par une décision unilatérale, elle s’engage pleinement dans les discussions, mais reste intraitable lorsque l’intérêt des salariés est mis à mal.

### UNE AUDIENCE DE PLUS EN PLUS GRANDE, UNE REPRÉSENTATIVITÉ DE PLUS EN PLUS FORTE

La CFE-CGC renoue avec des progressions électorales. Elle regagne le siège cadre au Conseil d’administration d’EDF en 2004, et les élections professionnelles de novembre 2007 « nouvelle formule » la confortent dans la place de premier syndicat chez les cadres.

La loi du 20 août 2008 « portant rénovation de la démocratie sociale et réduction du temps de travail », qui modifie les règles de représentativité et de validité des accords collectifs, la pousse à un partenariat avec une autre organisation. C’est avec l’UNSA Énergie, dont elle partage les valeurs et l’attachement au service public, qu’elle s’associera, d’abord avec un accord d’entente électorale en 2010, puis avec un accord de gouvernance. Ce partenariat, novateur dans le monde syndical plutôt caractérisé par des scissions, lui



En 2008, la CFE-CGC et l’UNSA Énergie se rapprochent pour moderniser le dialogue social.

permet de représenter officiellement l’ensemble des salariés. Aux élections professionnelles de 2010, la CFE-CGC, alliée à l’UNSA Énergie, enregistre une nouvelle progression. Trois ans plus tard, en 2013, elle devient, avec l’UNSA Énergie, deuxième force syndicale de la Branche des IEG. En novembre 2016, elle sera la seule organisation à progresser. Entre-temps, en 2011, la CFE-CGC des IEG devient la CFE-CGC Énergies, dite CFE Énergies.

Elle poursuit son développement, en métropole et outre-mer. Des sections syndicales se développent aux Antilles, en Guyane, à la Réunion, à Mayotte, à Saint-Pierre et Miquelon, mais également dans les Entreprises non nationalisées de la Branche.

De nos jours, l’actualité de nos entreprises et l’intensité de l’action syndicale qui en découle ne sont pas moindres. Réforme des retraites, transition énergétique, emploi, réforme de la représentation du personnel dans l’entreprise... Les chantiers ne manquent pas.

L’histoire nous prouve que, depuis 80 ans, notre Fédération a su s’adapter et s’engager pour défendre les intérêts de l’Encadrement et plus largement de l’ensemble des salariés et retraités, des entreprises et des clients. Il n’y a aucune raison pour que cela change. Demain, nous continuerons à relever les défis qui se dresseront devant nous !

# POUR QU'ÉNERGIE RIME AVEC INDUSTRIE



Après avoir confirmé les missions du Comité Stratégique de Filière Nucléaire, le Conseil National de l'Industrie a lancé fin mai 2018 un nouveau Comité Stratégique de Filière (CSF) dénommé « industries des nouveaux systèmes énergétiques ». Il concerne notamment l'éco-efficacité, les smart grids, les énergies renouvelables et le stockage. Au sein de ces comités, la CFE Énergies milite pour une ambition industrielle et une anticipation du développement des compétences au service de la transition énergétique.

**P**arce que les industries bas carbone ont un rôle clé à jouer dans le combat climatique, notre Fédération s'investit pleinement dans ces Comités Stratégiques de Filière (CSF) pour travailler à la constitution de filières industrielles porteuses d'avenir et créatrices d'emplois aussi durables que qualifiés. Son engagement est reconnu à la fois par les pouvoirs publics et les industriels puisqu'elle participe aux bureaux qui assurent le pilotage des travaux de ces CSF.

Si votre Fédération agit autant pour l'industrie française, c'est parce qu'elle place l'ambition industrielle bas carbone et le développement de filières industrielles au cœur des priorités de la Programmation Pluriannuelle de l'Énergie. En la faisant rimer avec emplois durables et qualifiés, filières industrielles d'excellence et transitions professionnelles exemplaires, la France alignera sa

politique énergétique avec ses engagements climatiques et ses ambitions de politique industrielle. Avoir le « réflexe industrie », c'est soutenir le tissu industriel du secteur de l'énergie qui a fait le succès de la France. C'est développer les nouvelles filières industrielles avec l'objectif de capter sur le territoire français une part croissante de la valeur ajoutée et de se projeter à l'international, tout en consolidant l'offre industrielle française dédiée à la décarbonation.

Ceci suppose de faire, sans précipitation, les bons choix technologiques pour structurer des filières nationales, créer des emplois qualifiés et durables. Il faut éviter toute fuite en avant qui favoriserait l'importation massive de matériels conçus et fabriqués ailleurs, pour un bilan industriel, social et carbone négatif. Car qui dit filières industrielles intégrées, dit recherche et développement, expertise, innovation, maîtrise des technologies et de la fabrication industrielle, anticipation des compétences, apprentissage et enseignement supérieur. C'est une question de choix et de volonté politique. Notre Fédération fait tout pour que politique énergétique rime avec emplois qualifiés et filières industrielles au service d'une meilleure décarbonation des secteurs de l'économie !

## LES COMITÉS STRATÉGIQUES DE FILIÈRE (CSF)

On compte à ce jour 16 CSF, dont chacun correspond à une filière stratégique de l'industrie française. Leur objectif est de renforcer l'industrie française dans la compétition mondiale et de préparer l'industrie de demain.

# Répondre aux besoins de protection de la personne tout au long de la vie”

## RENCONTRE AVEC...

### ÉRIC LADEUIL

Responsable Développement, Direction des accords de branches, AG2R LA MONDIALE

**En janvier 2008, naissait SGAM AG2R LA MONDIALE et, avec elle, le Groupe éponyme, unissant un groupe paritaire et une mutuelle d'assurance. Cette union, critiquée à l'époque, a depuis fait école et les Sociétés de Groupe d'Assurance Mutuelle (SGAM) se sont imposées comme l'instrument juridique de référence pour marier paritarisme et mutualisme dans l'assurance (voir encadré).**

### Quels sont les services proposés par AG2R LA MONDIALE ?

**Éric LADEUIL :** Notre Groupe a été classé premier groupe de protection sociale et patrimoniale en France. Il agit dans l'intérêt premier de ses assurés. AG2R LA MONDIALE répond à tous les besoins de protection de la personne tout au long de la vie. La prévoyance, la santé, la retraite, le développement de l'épargne, la protection des proches sont nos sujets au quotidien. Nous assurons 15 millions de personnes directement ou par l'intermédiaire de leur employeur. Nous accompagnons actifs et retraités, salariés et travailleurs indépendants, dirigeants d'entreprise et leur famille, Branches et groupements professionnels.

### Pouvez-vous nous parler du mode de gouvernance ?

**É. L. :** Nous sommes un Groupe paritaire et mutualiste, fidèle aux valeurs

de l'économie sociale qui conjuguent performance et solidarité. AG2R LA MONDIALE associe ses assurés à ses réflexions, décisions et actions par l'intermédiaire de leurs représentants. Ainsi, du fait de notre mode de gouvernance, nos décisions stratégiques

relèvent de nos administrateurs qui, sur tout le territoire, représentent nos assurés dans l'ensemble de nos instances politiques. Ce modèle protège l'intérêt de chaque assuré, y compris des plus fragiles. Il contribue à notre croissance durable et participe de notre solidité financière. Il assure également la transparence et la collégialité de nos décisions.

Nous utilisons nos résultats bénéficiaires pour sécuriser nos engagements, développer de nouvelles garanties, renforcer nos services et innover au bénéfice durable de nos assurés, partenaires et collaborateurs.



## AG2R LA MONDIALE

### PARITARISME ET MUTUALISME

- Le paritarisme, ou système de gestion paritaire, est un principe consistant en la cogestion d'un organisme par un nombre égal de représentants des employés et des employeurs. On parle alors d'un organisme paritaire.
- Le mutualisme est en France le mouvement politique et historique qui a conduit à la création des formes mutualistes ou coopératives d'association dans les domaines de l'assurance, de la banque, de la construction, de l'instruction et en général de toute forme de production ou de commerce. Ce mouvement a conduit à la création d'un secteur économique non-marchand régi par le Code de la mutualité.

# NE JETEZ PLUS VOS VI

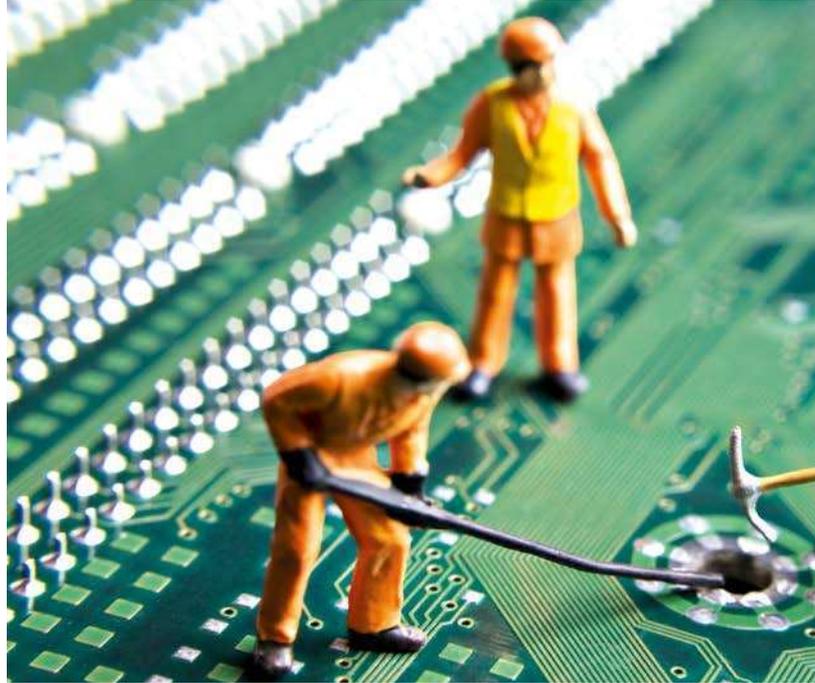
Un ordinateur est rarement « dépassé » de manière définitive. Il suffit parfois de quelques petits *upgrades* (améliorations) pour le remettre sur les rails. Sachez qu'il n'y a pas eu de réelles avancées en matière de performances sur les cinq dernières années dans le monde du PC. Alors, ne déclarez pas trop vite la mort de votre ordinateur !

**S**i votre usage se limite à des tâches basiques de lecture vidéo, navigation sur Internet, bureautique, mails, etc., nul besoin de machines surpuissantes. Un ordinateur âgé de cinq ans fera aussi bien que le tout dernier MacBook.

Pour les utilisateurs en quête de puissance, migrer vers une version plus récente peut être intéressant en fonction de votre machine actuelle. De manière générale, en dessous de trois ans, la question ne se pose même pas tant le rapport entre la somme dépensée et le gain est faible.

## VOTRE ORDINATEUR N'EST NI « MORT » NI « OBSOLETE »

Même si votre ordinateur montre des signes de faiblesse, il ne mérite pas



forcément la poubelle. Tant qu'il possède une puissance minimum, c'est-à-dire un processeur double cœur, et supporte les disques SATA, il peut encore vous servir. S'il manque de puissance, installez une version légère de Linux à la place de Windows bien plus gourmand en ressources qu'un équivalent Linux (Xubuntu, Lubuntu, etc.). Vous soulageriez ainsi votre fidèle machine.

## MARRE DE L'ESPIONNAGE DE WINDOWS 10 ? PASSEZ SOUS LINUX !

Vous pouvez essayer de désactiver la collecte et le partage de données dans Windows 10 mais, mauvaise nouvelle, le système d'exploitation (OS) continuera de partager malgré tout certaines de vos données. Il reste néanmoins une solution : migrer vers Linux.

Linux Mint offre une interface comparable à celle de Windows, mais sans présenter les mêmes inconvénients en termes de collecte de données personnelles.

## LINUX MINT : UN UNIVERS FACILE À PRENDRE EN MAIN

Vous souhaitez pouvoir aller sur Internet en toute sécurité, faire de la bureautique et des travaux multimédia ? Linux Mint est une distribution Linux gratuite et facile à prendre en main lorsque l'on vient de Windows.

Avec Linux Mint, vous trouverez des logiciels équivalents à ce que vous connaissez sous Windows. Ainsi, du côté de la navigation Web, vous ne serez pas perdu avec Firefox ou Chromium (version libre de Chrome).

# LEUX ORDINATEURS !



## UN GUIDE POUR ABANDONNER WINDOWS EN DOUCEUR :

Depuis l'arrivée de Windows 10, Linux est devenu un système d'exploitation alternatif pour certains utilisateurs. Linux Mint propose un guide pour vous accompagner. Il s'adresse aux utilisateurs de Windows qui ne se considèrent pas comme des experts.

Il détaille la procédure étape par étape. Disponible en anglais et en français, ce document sera traduit prochainement dans plusieurs autres langues. Alors, n'ayez pas peur, lancez-vous !

clé USB d'installation qui offre une installation plus rapide et permet, si vous le souhaitez de tester Linux Mint plus confortablement avant de l'installer.

→ Vous pouvez télécharger Linux Mint à partir du site Web <https://linuxmint.com/download.php>

Linux Mint propose trois éditions, chacune avec un environnement de bureau différent.

### 1 Cinnamon

Le bureau le plus moderne, innovant et riche en fonctionnalités.

### 2 MATE

Un bureau plus stable et plus rapide.

### 3 Xfce

Le plus léger et le plus stable.

La version de Linux Mint la plus populaire est l'édition Cinnamon. Environnement de bureau développé principalement par et pour Linux Mint, il est beau et plein de fonctionnalités.

La messagerie pourra être faite avec Thunderbird et la retouche photo avec The Gimp. Le lecteur multimédia VLC est de la partie, vous permettant de lire sans problème toutes vos vidéos.

Du côté de la suite bureautique, Microsoft Office est bien évidemment absent, mais vous pourrez le remplacer par Libre Office qui offre un traitement de texte (writer), un tableur (calc), un logiciel de présentation (impress) et un gestionnaire de base de données (base) qui sont compatibles avec les documents créés avec Word ou Excel.

Léger et rapide, Linux Mint et son bureau MATE sont particulièrement adaptés aux machines anciennes

auxquelles vous pourrez redonner une seconde vie sans avoir à acheter une licence pour Windows ou à passer par des manipulations illégales et dangereuses pour vos données.

Concernant vos documents actuels, nous vous conseillons de les sauvegarder sur un disque dur externe afin de procéder à une installation propre et complète de Linux Mint qui effacera tout ce qui se trouve sur votre disque dur.

Pour installer Linux Mint sur votre ordinateur, vous pouvez créer un CD d'installation en gravant l'image disque. Vous pouvez aussi créer une clé USB d'installation. Nous vous conseillons la

## Pour en savoir +

Guide d'installation en ligne :

<https://linuxmint-installation-guide.readthedocs.io/fr/latest/index.html>

Guide Officiel de l'utilisateur :

[https://linuxmint.com/documentation/user-guide/Cinnamon/french\\_18.2.pdf](https://linuxmint.com/documentation/user-guide/Cinnamon/french_18.2.pdf)

« Notre pouvoir : faire  
passer le courant partout. »

Un avenir dont vous êtes le héros.

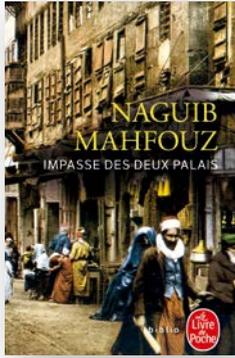
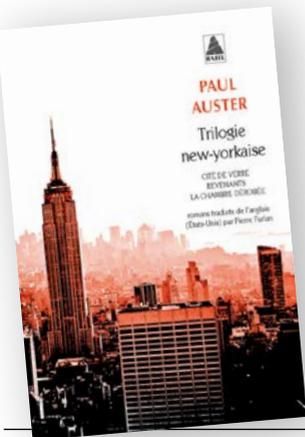
Pour assurer le maintien du réseau d'électricité, vous relevez les défis du quotidien et avez toujours un temps d'avance. Super expert au service de vos clients, votre implication est sans faille. Quelle que soit votre expérience, vous pouvez prendre part à la construction du monde de demain et donner du sens à votre avenir en rejoignant ces héros du quotidien sur [enedis.fr/recrute](http://enedis.fr/recrute)



**TRILOGIE NEW-YORKAISE : CITÉ DE VERRE, REVENANTS, LA CHAMBRE DÉROBÉE**

PAUL AUSTER  
 POCHE, ACTES SUD

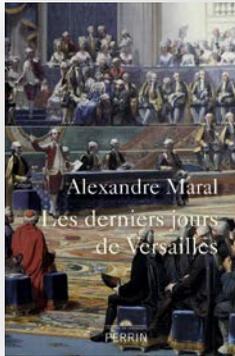
Les trois livres de la trilogie de Paul AUSTER sont indépendants. Pourtant, leur unité est troublante, profondément marquée par la quête de l'identité. Dans *Cité de verre*, un écrivain accepte de passer pour un détective (sous le nom d'AUSTER) afin d'enquêter sur un homme sortant de prison, qui pourrait attenter à la vie de son propre fils. Avec *Revenants*, un nouveau détective observe pendant une longue période un homme qui ne fait rien et qui pourrait bien être le commanditaire de sa propre filature. Enfin, *La Chambre dérobée* est le théâtre d'une véritable usurpation de l'identité d'un homme officiellement disparu, auteur d'un livre à succès, qui parvient néanmoins à imposer la substitution d'identité à son ami le plus cher. AUSTER nous livre ainsi une atmosphère très personnelle, plongée dans la patine des quartiers de New York dont il est familier. Son style et ses scénarios sont énigmatiques et un rien envoûtants. Il parvient à rendre crédibles les scénarios alambiqués qu'il s'inflige un peu à lui-même, comme en reflet à ses propres doutes. Une lecture captivante, empreinte de questionnements distancés sur l'homme au regard de son destin.



**IMPASSE DES DEUX PALAIS, LE PALAIS DU DÉSIR, LE JARDIN DU PASSÉ**

NAGUIB MAHFOUZ  
 LE LIVRE DE POCHE

Naguib MAHFOUZ est le premier écrivain de langue arabe à avoir obtenu le prix Nobel de littérature, en 1988. Sa trilogie initiée par *Impasse des deux palais* est un véritable témoignage, sociologique et historique, sur la vie au Caire depuis la Première Guerre mondiale jusqu'aux années 40 et au second grand conflit. Nous suivons les tribulations d'une famille à travers trois générations, sous toutes ses dimensions, qu'elles soient sociales, intimes ou culturelles. Le rôle attribué aux femmes dans l'Égypte du début du xx<sup>e</sup> siècle, la tyrannie exercée par le père, les alliances matrimoniales, l'évolution politique intérieure et la lutte pour l'indépendance composent le quotidien d'une narration très dense et aux volets multiples. Il y a aussi les aspirations intellectuelles de la jeunesse, qui constituent la trame d'une belle épopée où les vrais sentiments côtoient des plaisirs plus futiles, où l'amitié est souvent confrontée aux tragédies de la vie. Le récit n'est pas dénué d'une certaine forme d'humour et des dialogues hauts en couleur alternent avec la révélation des pensées personnelles des personnages. Un chef-d'œuvre dont il est difficile de s'extirper.



**LES DERNIERS JOURS DE VERSAILLES**

ALEXANDRE MARAL  
 PERRIN

On pourrait penser que tout a été dit, ou presque, sur les premiers moments de la Révolution française. C'est sans compter sur le formidable travail événementiel entrepris par Alexandre MARAL, à travers la narration de six mois d'une intensité folle. L'auteur s'attache à décortiquer, jour après jour, les nombreuses péripéties de ce formidable drame, qui sonne le glas de la monarchie absolue. Depuis l'organisation des États Généraux, jusqu'à leur inauguration et leur progressive mutation en Assemblée nationale constituante, c'est toute une ville qui vit à son échelle les profondes secousses de la société française. La nuit du 4 août, la *Déclaration des droits de l'homme et du citoyen*, les événements d'octobre ramenant le roi à Paris constituent bien sûr des moments forts jalonnant cet été si décisif pour la France. Mais les acteurs, leurs multiples et complexes réseaux, sont radiographiés au prisme révélateur de sources aussi abondantes que diversifiées. Ils évoluent avec une rapidité exceptionnelle, construisant l'histoire dans un temps extrêmement court, sur une superficie somme toute très réduite. Une véritable aventure humaine locale, à vocation universelle.

**Chers lecteurs, si vous aussi vous êtes écrivains à vos heures, faites-le nous savoir : [communication@cfé-energies.com](mailto:communication@cfé-energies.com)**

# LA CHASSE AU CO<sub>2</sub> EST OUVERTE.

Avec une électricité déjà faible en CO<sub>2</sub>, le groupe EDF veut encore réduire ses émissions de 40 % d'ici à 2030\*, et développe de nouvelles solutions qui permettent à chacun d'agir contre le réchauffement climatique à la maison, au bureau et en voiture.

**Devenons l'énergie qui change tout.**



Rejoignez-nous sur [edf.fr](https://www.edf.fr)

L'énergie est notre avenir, économisons-la !

\* Réduction des émissions directes.

En 2017, le mix énergétique du groupe EDF était composé à 77% de nucléaire, 10% d'énergies renouvelables, 8% de gaz, 4% de charbon et 1% de fioul. Il est à 87% sans émissions de CO<sub>2</sub> (émissions hors analyse du cycle de vie (ACV) des moyens de production et des combustibles) – Source EDF : « Indicateurs de performance financière et extra-financière 2017 ».