

**Un partenariat
pour l'éolien en mer**
p. 11

100% ÉNERGIES

Le trimestriel des adhérents de la CFE Énergies
N° 905 | été 2019



**Lutter contre
les discriminations**
p. 15

04 LES ACTUS

Quoi de neuf dans les Industries Électriques et Gazières ?

27 À VOS DROITS

CPF, les nouveautés en 2019

28 RESTEZ BRANCHÉS

Quel outil choisir pour gérer votre messagerie ?



Sommaire

p. 04

LES ACTUS

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

p.04

BRANCHE

- Vers un régime de retraite universel par répartition

p.05

ENN

- Électricité de Mayotte (EDM), toujours droits devant !

p.06

TERRITOIRES

- Notoriété, une opération à s'en lécher les doigts
- Nos experts sur vos terres

p.08

EDF

- Conseil d'Administration : ensemble, bâtissons notre avenir !
- Hercule : un projet fomenté dans le dos des salariés

p.10

ENGIE

- Fin des tarifs réglementés du gaz, le grand brouillard
- Accord avec EDP, un partenariat pour l'éolien en mer

p.12

FÉDÉRATION

- Un Conseil National, kézako ?
- Livre blanc Santé, une enquête pour recueillir votre avis

p.24

POLITIQUES

- Les IEG, reines de la transition énergétique

p.26

INTERNATIONALES

- Élections européennes, le jour d'après

p. 15

LE DOSSIER

Lutter contre les discriminations

p. 27

À VOS DROITS, PRÊTS, PARTEZ !

Compte Personnel de Formation (CPF), les nouveautés en 2019

p. 28

RESTEZ BRANCHÉS !

Quel outil choisir pour gérer votre messagerie ?

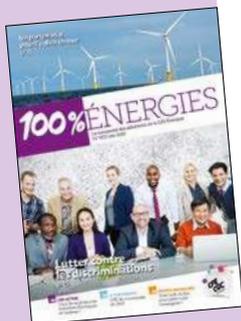
p. 31

CULTURE

100 % ÉNERGIES

N°905 - JUIN 2019

Publication trimestrielle de la Fédération CFE-CGC Énergies
59, rue du Rocher 75008 Paris - Tél. : 01 55 07 57 00
www.cfe-energies.com
contact@cfe-energies.com



Directeur de la publication : William VIRY-ALLEMOZ • **Rédactrice en chef :** Héliène LOPEZ • **Secrétaire de rédaction :** Karina AOUES • **Comité de rédaction :** Hamid AÏT-GHEZALA, Didier BOULAY-CLAVERIE, Stéphane CHÉRIGIÉ, Hervé DESBROSSES, Alexandre GRILLAT, Pascal JACQUELIN, Florent LATREILLE, Patrick LECHARPENTIER, Nathalie LEPLATOIS, Héliène LOPEZ, Manuela BESSEMOULIN, Éric VALBOUSQUET • **Ont participé à ce numéro :** Christophe AGOGUÉ, Hamid AÏT GHEZALA, Karina AOUES, Manuela BESSEMOULIN, Philippe GRANDJU, Laurent CARLES, Florence DEBAR, Hervé DESBROSSES, Benoît DOGNEAU, Stéphane DUBOIS, Benoît GAILHAC, Alexandre GRILLAT, Christine LÉ, Isabelle LE BIS, Héliène LOPEZ, Agnès PITEL, Francis RAILLOT, Caroline REY-TELLIER, Laure RICHALET, Christiane ROUSSILHE • **Illustrations :** Didier MARANDIN • **Photos :** Hans HILLEWAERT, Rawpixel, Zoran ORCIK, Capitanoproductions, Robert KNESCHKE/Shutterstock, Image Source/Plainpicture, EDM, Studio Bain de Lumière, Lightfield Studios, Sergey NIVENS, Thodonal/Stock Adobe, Freepik, Laurent CARLES/CFE Énergies, Archives CFE Énergies • **Conception/réalisation :** SPÉCIFIQUE • **ISSN :** 2557 4612 • **N° de commission paritaire :** 0621506880 • **Dépôt légal :** 2011 • **Impression :** Imprimerie de la Centrale Lens • **Prix de l'abonnement :** 76,22€
Imprimé sur du papier 100 % recyclé





“ SOYONS TOUS ACTEURS DU DIALOGUE SOCIAL ”

On n'empêche pas la venue du printemps. Tel pourrait être le titre de l'actualité des derniers mois. En effet, malgré un climat social national tendu, nous devons garder l'espoir et la confiance dans l'avenir tant pour notre pays que pour nos entreprises. En ce printemps 2019, vous avez été nombreux à voir peut-être une éclaircie avec la notification de vos primes variables ou d'intéressement et de participation, voire avec une augmentation salariale, mais cela ne doit pas occulter une période plus longue que nous avons connue en matière de modération salariale. Cette analyse posée doit vous conduire sans aucun doute à reconnaître le rôle des organisations syndicales pour inverser la tendance, comme nous avons pu y parvenir dans de nombreuses entreprises cette année.

C'est dans cet état d'esprit que l'Alliance CFE UNSA Énergies s'évertue depuis plusieurs mois à vous expliquer à quoi servent les syndicats. À vous défendre et à négocier de nouveaux droits ? Bien sûr. À défendre nos entreprises dans un contexte international où elles sont malmenées et où elles doivent parfois faire face à des décisions internes ou externes irraisonnées ?

C'est moins connu, mais c'est évident. À préparer et à anticiper l'avenir ? Oui, c'est bien là aussi le rôle des organisations syndicales.

Les prochains mois seront cruciaux pour votre avenir professionnel. En effet, au regard de la réforme du droit du travail qui confie de nouvelles responsabilités aux acteurs du dialogue social en entreprise, tous les salariés devront faire le bon choix lors des prochains scrutins professionnels. Entre ceux qui portent des positions dogmatiques ou ceux qui sont dans l'accompagnement et le service après-vente, voire avant-vente, des politiques gouvernementales ou des décisions unilatérales d'entreprise, vous et vos collègues devrez choisir vos représentants les plus à même d'avoir une analyse critique, constructive, pragmatique qui corresponde au mieux à vos attentes en matière de carrière et d'évolution

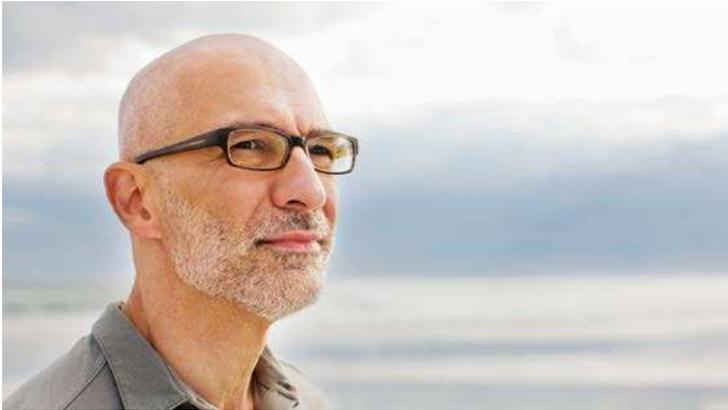
professionnelles. En votre qualité d'adhérent, vous serez aussi amenés à être nos ambassadeurs auprès de vos collègues, car vous aussi vous devez être des acteurs du dialogue social et de notre développement.

À cet effet, nous avons déployé de nouveaux services comme l'accompagnement personnalisé pour les parcours professionnels, l'édition de mini-guides opérationnels dans des domaines variés comme le logement, l'épargne salariale, l'entretien annuel ou l'entretien professionnel. Et cette liste est loin d'être exhaustive. Nous avons aussi renforcé notre pôle juridique pour être plus à même de répondre à vos attentes en matière de suivi juridique par l'intermédiaire de vos délégués syndicaux locaux. En résumé, nous vous montrons que nous savons évoluer pour être à la hauteur de votre investissement à nos côtés.

Alors ensemble, nous pouvons rendre nos entreprises socialement plus performantes pour être fiers du secteur de l'énergie en France.

William VIRY-ALLEMOZ
Secrétaire Général de la CFE Énergies

Projet de loi VERS UN RÉGIME DE RETRAITE UNIVERSEL PAR RÉPARTITION



Les consultations organisées par Jean-Paul DELEVOYE* avec les confédérations ont pris fin mi-mai. Après plus d'un an d'échanges, nombre de questions restent à ce jour sans réponse, notamment la période de transition concernant notre régime spécial.

Le calendrier est maintenant connu. Des préconisations sont attendues pour juillet, au moment où paraîtra notre magazine. Et, comme par hasard en même temps qu'un rapport de la Cour des Comptes bien entendu à charge concernant les trois principaux régimes spéciaux (IEG, RATP et SNCF).

Le chemin vers cette réforme n'a pas été un long fleuve tranquille. De nombreux couacs, y compris au plus haut niveau avec la déclaration d'Agnès BUZYN, Ministre des Solidarités et de la Santé, remettant en cause l'âge de départ à la retraite de 62 ans ont

pu laisser penser que cette réforme n'irait pas jusqu'au bout. Mais Jean-Paul DELEVOYE, en homme politique d'expérience, a menacé de démissionner, laissé passer l'orage et maintenu le cap.

→ Quel est le calendrier ?

Le calendrier devrait donc être le suivant :

- le rapport, ou plutôt des « préconisations », selon les termes employés lors d'une rencontre récente de la CFE Énergies avec les équipes de M. DELEVOYE, devraient être remises dans le courant du mois de juillet au Premier Ministre ;
- le projet de loi serait transmis au Conseil d'État en septembre/octobre puis présenté au Conseil des ministres pour être débattu au Parlement et voté début 2020.

→ Que sait-on ?

Certains éléments sont toutefois connus comme :

- l'instauration d'un régime universel par répartition remplaçant les 42 régimes

de retraite (ce qui signifie la disparition de notre régime spécifique) avec des règles de calcul de droits identiques pour tous ;

- l'entrée en vigueur d'un régime par points au 1^{er} janvier 2025 avec conservation à 100 % des droits déjà constitués ;
- un niveau de cotisations fixé à 28 % de la masse salariale, primes incluses, dont 11,2 % à la charge des salariés ;
- une pension de réversion garantissant le niveau de vie du conjoint survivant avec 66 % environ de la somme des deux pensions pour le conjoint survivant.

→ Quelles sont les incertitudes ?

De nombreuses zones d'ombre subsistent :

- Quel sera le niveau de pension ?
- Quelle période de transition sera accordée à notre régime sur des points sensibles (départ anticipé, droits familiaux, droits concernant le handicap) afin d'éviter une rupture trop rapide ?
- Que pourra-t-on négocier au niveau de la Branche, pour compléter le régime universel ?

Nous ne manquerons pas bien sûr de vous tenir informés dans un prochain numéro de notre magazine.

* Haut-commissaire à la réforme des retraites

Électricité de Mayotte (EDM) TOUJOURS DROITS DEVANT !

Défendre les intérêts de salariés où qu'ils se trouvent, c'est la conviction forte de l'Alliance CFE UNSA Énergies. Le cas de l'entreprise EDM à Mayotte en est un bel exemple.



Le siège d'EDM à Mayotte

L'Alliance CFE UNSA Énergies n'a pas cessé de se battre pour les droits du personnel de l'entreprise Électricité de Mayotte, même pendant la crise sociale qui avait secoué l'île en février 2018. Souvenez-vous. Durant cette période très agitée, l'Alliance obtenait seule plusieurs avancées : l'application de l'Indemnité Spéciale DOM (ISD) à tous les éléments de paie comme pratiquée ailleurs, le paiement des allongements de trajets entre l'ancien et le nouveau siège, le rattrapage des congés acquis effacés en informatique fin 2013 et l'application du congé paternité comme en métropole.

MAINTENIR LES RÈGLES STATUTAIRES

L'Alliance CFE UNSA Énergies à Électricité de Mayotte a continué à s'inscrire courageusement fin 2018 dans la défense des intérêts du personnel pour le maintien

Mayotte, archipel de l'océan indien, est situé à mi-chemin entre Madagascar et le canal du Mozambique. L'entreprise EDM assure à la fois la production, le transport et la distribution de l'électricité à Mayotte. Le 20 décembre 1996, la Collectivité Territoriale de Mayotte décidait de créer une Société d'Économie Mixte à Conseil de Surveillance et Directoire et de lui confier la concession du service public de l'électricité. Électricité de Mayotte (EDM) a ainsi été créée le 15 avril 1997.

Source : Programmation Pluriannuelle de l'Énergie 2016-2018/2019-2023

des règles statutaires et l'apport culturel et technique d'EDF. Car les IEG sont synonymes de règles, d'usages et de culture de Service Public d'EDF qui sont une référence pour les Mahorais. En effet, le risque était grand de voir adopter d'autres pratiques arbitraires en vigueur dans certains pays étrangers...

Le personnel et la population sont attachés aux règles et aux droits qui s'exercent en métropole et ne souhaitent pas un retour en arrière vers des situations bien connues dans le Tiers-monde. Ce serait

une régression pour les Mahorais et une négation du progrès républicain auquel ils aspirent et qu'ils sont capables de mettre en œuvre, en s'appuyant sur les méthodes et les usages traditionnels d'EDF.

La CFE et l'UNSA ont accompli pleinement leur mission au sein d'une intersyndicale unanime. L'enjeu est à présent de continuer à faire progresser l'entreprise et les droits du personnel car il reste encore beaucoup à construire.

UNE OPÉRATION À S'EN LÉCHER LES DOIGTS



À Montpellier



À Toulouse



À Paris

L'opération de notoriété de ce printemps a remporté un franc succès, que ce soit auprès des salariés ou des militants qui l'ont portée. Retour sur cet événement en mots et en images!

Cette démarche s'inscrivait dans la lignée de celle de l'automne 2018 et rappelait les différentes vidéos destinées à répondre aux questions que se posent souvent les salariés sur l'utilité et la capacité d'évolution des syndicats. Souvenez-vous. Vous aviez déjà pu voir en septembre dernier des affiches reprenant les interrogations : « Ça sert à rien un syndicat ? » et « Ça peut évoluer un syndicat ? »

Des questions qui ne sont pas restées sans réponse. Dans les vidéos d'Alex, les salariés ont pu voir concrètement quelles étaient les avancées obtenues par notre syndicat.

L'INTÉRÊT D'UNE PRÉSENCE SYNDICALE

Cette fois-ci, dès le mois d'avril, c'est le slogan « Pas de syndicat, pas de chocolat ! » qui a marqué les esprits. Il a fait sourire et a été mémorisé facilement par sa rime et par sa référence plus ou moins lointaine à un film que beaucoup avaient vu. Ce slogan sur notre flyer n'était pas le seul message rappelant l'intérêt d'une présence syndicale. Les mini-tablettes de chocolat qui ont été offertes étaient assorties de petites phrases courtes imprimées sur leur papier d'emballage... à la portée de toutes les bouches.

“

Pas de syndicat, on s'en mord les doigts

Pas de syndicat, t'es chocolat

Pas de syndicat, bonjour les tracas

Pas de syndicat, demain quels droits ?

”

Les photos prises sur différents sites, aux quatre coins de la France, ont témoigné d'elles-mêmes de l'ambiance de cette opération.

NOS EXPERTS SUR VOS TERRES

Nos experts se rendent sur le terrain pour répondre à vos questions sur l'épargne salariale, le contrat Couverture Supplémentaire Maladie Retraités ou la réforme des retraites.



Benoît GAILHAC,
Délégué fédéral
en charge de
l'épargne salariale

Pour tout savoir sur l'épargne salariale

L'épargne salariale est un sujet qui parle à tout le monde, mais qui reste souvent nébuleux dans sa pratique. C'est pourquoi la fédération CFE Énergies a demandé à Benoît GAILHAC, Délégué fédéral en charge de ce sujet, d'animer des réunions d'information afin de

vulgariser le sujet et permettre à chacun de placer son intéressement ou ses versements volontaires en toute connaissance de cause. Ce sont maintenant plusieurs dizaines d'informations qui ont eu lieu dans toute la France sur des sujets aussi variés que : la fiscalité, les cas de déblocages anticipés, la rente, les supports de placements ou les astuces à intégrer dans sa gestion. Les réceptacles du PEG, PERCO et RSR¹ sont également complètement expliqués, rendant l'épargne salariale beaucoup plus simple et compréhensible. Alors, si vous souhaitez assister à ces réunions d'information, n'hésitez pas à solliciter vos délégués syndicaux CFE-CGC.



De gauche à droite : Stéphane CHÉRIGIÉ, Véronique BOUYSSSET, Francis RAILLOT, Yolande BAUDIN et Didier BOULAY-CLAVERIE

CINQ MOUSQUETAIRES, POUR SUIVRE LA RÉFORME DES RETRAITES

Le projet de réforme des retraites suscite beaucoup d'anxiété chez les salariés et donc une très forte attente d'information. Depuis le mois d'octobre dernier, une équipe de cinq mousquetaires, tous spécialistes du sujet, multiplie les interventions en Conseil National, en réunions fédérales, en réunions métiers et sur sites. Dernier exemple en date : 90 agents ont assisté à la présentation de la réforme par Stéphane CHÉRIGIÉ à Window, nouveau siège de RTE. Plébiscitées, ces réunions se poursuivront lors du second semestre. Elles seront actualisées sur la base du projet de loi qui sera connu.



Stéphane DUBOIS, Délégué fédéral en charge de la protection sociale

Pour bien choisir son contrat CSMR

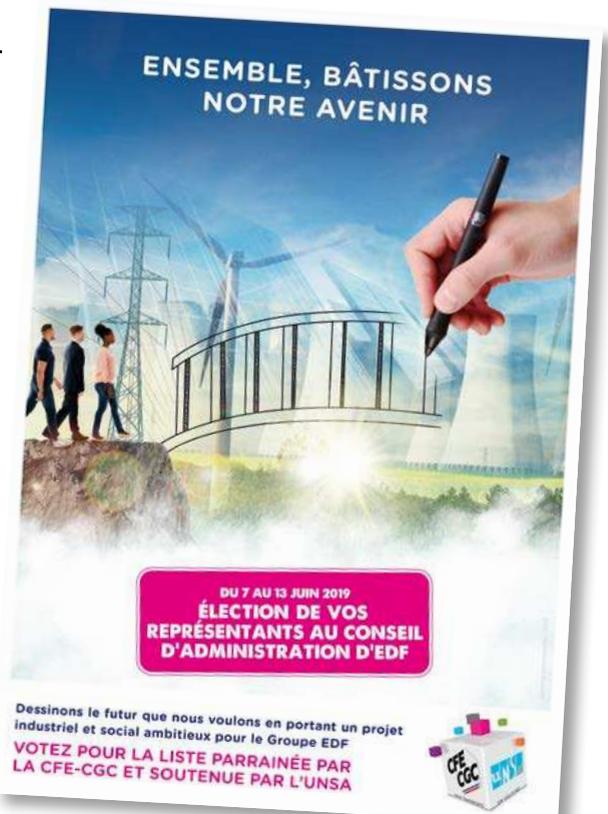
Plus de 20 réunions ont eu lieu de septembre 2018 à juin 2019 à destination des adhérents CFE Énergies bénéficiaires de la CSMR². Elles ont fait suite à l'annonce au Conseil d'Administration de la Caisse Centrale d'Activités Sociales (CCAS) du 28 juin 2018 de la décision unilatérale de la CGT de sortir Énergie Mutuelle de la gestion du contrat CSMR. Ce changement a suscité de nombreuses questions parmi les bénéficiaires auxquels la CFE Énergies se devait de répondre. Deux solutions s'offraient à eux : rester chez Énergie Mutuelle sous un nouveau contrat ou basculer chez l'assureur SOLIMUT. C'est Stéphane DUBOIS qui s'est rendu sur le terrain pour donner des éléments de compréhension et éclairer leurs choix. La bascule chez SOLIMUT du 1^{er} juillet est effective. Ceux qui n'auraient pas encore pris leur décision peuvent contacter Énergie Mutuelle. Un conseiller leur apportera les éclairages nécessaires.

Merci à Bernadette TEPENIER, Françoise DUMONT, Jean-Claude RAMEAU (CFE) et Jean-François GRENAIS (Énergie Mutuelle) pour leur contribution à l'organisation de ces rencontres.

1. Plan d'Épargne Groupe (PEG), Plan d'Épargne Retraite Collectif (PERCO), Régime Supplémentaire de Retraite (RSR)
2. Couverture Supplémentaire Maladie Retraités

Conseil d'Administration ENSEMBLE, NOUS BÂTIRONS NOTRE AVENIR

L'élection des représentants des salariés au Conseil d'Administration d'EDF s'est tenue du 7 au 13 juin 2019. Le taux de participation à ce vote a été de 36 %, avec plus de 50 191 votes dénombrés. 6 représentants salariés ont été élus dont Christian TAXIL pour le siège Cadre avec 51,92 % des voix. Merci à tous ceux qui lui font confiance !



Neuf candidat(e)s de la liste parrainée par la CFE-CGC, et soutenue par l'UNSA, accompagnés par tous les militant(e)s résolument engagé(e)s et représentatif(ve)s de nos entreprises ont fait campagne. Ils ont porté énergiquement nos valeurs pour les élections des représentants salariés au sein du CA¹ pour que le groupe EDF soit ces quatre prochaines années :

- 1. un groupe industriel intégré**, innovant et exemplaire grâce à notre vision industrielle de long terme et à la valorisation des compétences des salariés,
- 2. un groupe solidaire** qui puise sa force dans l'engagement de ses salariés, dans la qualité de sa relation aux clients et dans son ancrage dans les territoires,
- 3. un groupe humain** doté d'une véritable ambition sociale, créateur d'emplois et dans lequel chacun trouve le sens de son action grâce à des valeurs, notamment de service public et de développement durable.

RÉSULTATS TOUS COLLÈGES				
Liste	Évolution 2014/2019	2019	2014	2004
CFE-CGC	+ 4 %	27,63 %	23,64 %	8,58 %
CGT	- 2,4 %	41,77 %	44,13 %	56,46 %
CFDT	- 1,2 %	16,60 %	17,80 %	17,65 %
FO	+ 1,8 %	14 %	12,18 %	14,49 %
Autre		NC	2,25 %	2,90 %

Entre 2004 et 2019, la CFE-CGC a progressé de 19 points alors que les autres organisations syndicales sont en perte de vitesse. En 2019, il aura manqué une centaine de voix à la CFE-CGC pour obtenir un deuxième siège au Conseil d'Administration.

C'est ainsi que Christian TAXIL, telle une vigie du long terme, incitera la gouvernance de l'entreprise à défendre son intérêt social, son développement, sa pérennité et la préférence donnée à l'investissement face aux dividendes

stériles en se posant la question sans cesse « où va l'entreprise, comment y va-t-elle, avec qui et pour qui ? » afin de redonner du sens ensemble !

1. CA : Conseil d'Administration

HERCULE : UN PROJET FOMENTÉ DANS LE DOS DES SALARIÉS

C'est par la presse que les salariés ont découvert la restructuration du groupe EDF avec le projet Hercule¹. Une méthode qui les a exclus d'office des discussions ainsi que les représentants du personnel. Que reste-t-il du pacte social avec les salariés qui ont hissé ce Groupe au rang d'acteur économique essentiel ? Il faut urgemment replacer les enjeux industriels et le pacte social au centre des débats.

Derrière Hercule se cache la transformation du groupe EDF, voulue par le Président de la République et son gouvernement. Objectif : réduire la dette d'EDF et isoler le risque financier que représenterait désormais le nucléaire. En coulisses, se jouent des manœuvres capitalistiques qui font les beaux jours des banquiers d'affaires par de juteuses commissions, au détriment de l'intérêt des Français, du groupe EDF et de ses salariés. Un fait que l'Alliance CFE UNSA Énergies a bien sûr dénoncé.

La presse a fait état d'un dossier quasiment ficelé bien qu'aucun échange avec les partenaires sociaux de l'entreprise n'ait été sérieusement engagé. Comment les représentants du personnel ont-ils pu être mis devant le fait accompli alors que le dialogue social est l'un des piliers du pacte social du Groupe ?

L'ÉTAT A CREUSÉ LA DETTE DE L'ENTREPRISE

L'État ne peut pas s'exonérer de ses responsabilités dans la situation actuelle du groupe EDF. Depuis 20 ans, il a décidé de trop faibles évolutions tarifaires, freinées par le poids croissant des taxes qui ont privé EDF de ressources si nécessaires aujourd'hui. Il a réclamé

des dividendes démesurés qui ont creusé la dette de l'entreprise. Il s'est fait complice d'acquisitions anglo-saxonnes surpayées, destructrices de valeur et a soutenu le financement sur fonds propres du projet Hinkley Point, exposant l'entreprise à tous les risques.

La recapitalisation est incontournable pour renflouer la dette causée par les choix hasardeux des gouvernements successifs, de même que la sanctuarisation du nucléaire et des ouvrages hydrauliques pour juguler les visions

mercantiles de ceux qui lorgnent sur l'exploitation de la ressource hydraulique à l'occasion d'une mise en concurrence.

Pour l'Alliance CFE UNSA Énergies, au lieu de réorganiser le Groupe, il faut revoir la régulation totalement déséquilibrée du marché de l'énergie et mettre fin à l'ARENH², qui alimente une concurrence déloyale. Il faut maintenir un groupe EDF intégré, de la production à la commercialisation en passant par la distribution, pour servir les parcours professionnels et assurer employabilité et mobilité sécurisées pour les salariés des IEG. Et garantir le Statut qui n'est pas responsable de la situation actuelle !

1. Projet de réorganisation des actifs du groupe EDF.

2. Accès régulé à l'électricité nucléaire historique



Fin des tarifs réglementés du gaz

LE GRAND BROUILLARD

Le désordre politique ambiant autour de la fin des tarifs réglementés du gaz est venu plonger les salariés et les consommateurs dans l'incertitude totale : 400 à 500 emplois clientèle sont menacés de disparition.



législatif doit être trouvé pour que la France se mette en conformité au plus vite avec la décision du Conseil d'État. L'Alliance CFE UNSA Énergies a demandé au Gouvernement de saisir la loi Énergie Climat, qui sera prochainement débattue au Parlement, pour corriger le tir et éclaircir la situation.

Ce désordre politique a replongé les salariés et les consommateurs dans le brouillard. Il rajoute de l'inquiétude dans le contexte social déjà lourd de la Direction des Tarifs Réglementés. En effet, les activités de commercialisation d'ENGIE sont soumises à très forte pression, notamment de la part de la Direction Générale du Groupe, qui n'hésite pas à laisser penser que la commercialisation n'est plus ni une activité cœur de métier ni une activité créatrice de valeur. À horizon 2023, 400 à 500 emplois clientèle sont amenés à disparaître. ENGIE souhaite engager une négociation GEPP² pour les salariés qui seraient concernés. Là aussi, on nage en plein brouillard!

1. Tarifs Réglementés de Vente
2. Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels

En 2018, la gestion des clients particuliers chez ENGIE était divisée en deux Directions, une pour les offres de marché – environ 400 salariés –, une autre pour les tarifs réglementés du gaz – 900 salariés (*Lire 100% Énergies n° 902*).

Les dispositions liées à la fin des TRV¹ Gaz, déclarés contraires au droit européen par le Conseil d'État en juillet 2017, étaient adossées à la Loi Pacte dont la promulgation est intervenue mi-mai 2019. Le hic : le Conseil Constitutionnel a retoqué les articles relatifs à la fin des tarifs réglementés du gaz, au motif qu'ils n'avaient pas de lien direct avec la Loi Pacte.

L'entrée en vigueur des dispositions sur la fin des tarifs réglementés est donc reportée. Un nouveau véhicule

♥ BON À SAVOIR TARIF AGENT ET CONDITIONS D'OCTROI MAINTENUS

L'article du Statut National instituant le tarif agent, réaménagé par la circulaire Pers. 161, ne s'appuie pas sur la notion de Tarif Réglementé de Vente (TRV). Le salarié peut donc continuer à en bénéficier.

Avec la fin des TRV Gaz, il est impossible pour tout client de souscrire un nouveau contrat au tarif réglementé de gaz. Il ne subsiste donc que les offres de marché. Pour un salarié des IEG, il est désormais nécessaire dans un premier temps de souscrire un tarif aux offres de marché d'ENGIE, et, dans un deuxième temps, d'adresser sa demande de mise en œuvre du tarif agent à son service RH. La régularisation entre le prix de l'offre souscrite et le tarif agent s'effectuera a posteriori avec effet rétroactif.

Pour toute nouvelle demande, les salariés des IEG doivent donc contacter le Service clients d'ENGIE (09 69 32 49 09) ou se connecter sur le site Internet particuliers.engie.fr pour procéder à la mise en service de leur contrat.



Accord avec EDP

UN PARTENARIAT POUR L'ÉOLIEN EN MER

Dans le cadre de son développement dans les ENR, ENGIE a annoncé le 21 mai la signature d'un protocole de partenariat avec EDP*. Concrètement, il s'agit de créer une co-entreprise dans le secteur des éoliennes en mer, gérée conjointement à 50/50. Et de devenir les leaders mondiaux de l'éolien en mer.

EDP et ENGIE vont associer leurs actifs dans l'éolien en mer, qui représentent un total de 1,5GW en construction et 4GW en cours de développement. L'objectif est d'atteindre d'ici 2025 un parc de 5 à 7GW, en fonctionnement ou en construction, et un portefeuille de 5 à 10GW en développement.

Le 28 février 2019, lors de la présentation des comptes annuels, ENGIE réaffirmait son positionnement en faveur des ENR et de l'efficacité énergétique, tout en confirmant sa place dans les infrastructures gazières.

Avec ce nouveau partenariat, ENGIE affiche son ambition de développement dans les ENR, notamment à l'international et s'inscrit dans sa nouvelle stratégie de transition vers le zéro carbone.

La co-entreprise ciblera les marchés européen, américain et certaines régions d'Asie. Les projets qui seront développés respecteront les critères

d'investissement de chacune des deux compagnies, qui ont aussi pour objectif de s'autofinancer.

Ce type de partenariat ne peut que conforter la position du Groupe dans le secteur des ENR. Toutefois, il ne faut pas oublier que la rentabilité des projets « éolien en mer » dépend fortement des prix de vente sur le marché de l'électricité.

* Energias de Portugal S.A., principal actionnaire d'EDPR. EDP Renewables est un leader mondial du secteur des énergies renouvelables et le quatrième producteur mondial d'énergie éolienne.

Pour la CFE-CGC, il est nécessaire de poursuivre en parallèle un programme ambitieux d'investissements qui puisse soutenir le développement et la croissance durable du Groupe. À ce jour, malgré le cash généré par les cessions, les investissements déjà réalisés ne sont pas à la hauteur du développement ambitionné par le Groupe.

UN CONSEIL NATIONAL, KÉZAKO ?

Votre Fédération vit au rythme des Comités de Coordination Fédéraux, des Conseils Nationaux, des Assemblées Générales ou des Congrès... Mais, à quoi sert un Conseil National ? À quelle fréquence a-t-il lieu ? Qui y participe ? Lumière sur cet organe décisionnel, au cœur du processus démocratique qui anime notre vie syndicale.



→ **Le Conseil National, c'est quoi ?**

L'article 11 des Statuts de la CFE Énergies stipule que le Conseil National est l'instance d'orientation et de contrôle de l'Exécutif. Il s'agit donc de l'organe législatif. C'est lui qui décide et agit par délégation entre deux Assemblées générales.

→ **À quoi sert-il ?**

En pratique, au titre de son rôle d'orientation, le Conseil National vote, après débat :

- les orientations budgétaires et la grille de cotisations, au mois de décembre de l'année N pour l'année N+1,
- les différents mandats politiques proposés par l'exécutif ou par les syndicats selon certaines modalités ; ces mandats, expression de la volonté des adhérents portée par les représentants des syndicats, doivent guider l'action syndicale menée par l'Équipe fédérale. Par exemple, lors des négociations d'accords collectifs,

les négociateurs CFE Énergies doivent respecter la ligne définie par le Conseil National et inscrite dans les mandats. Plus largement, les mandats définissent la ligne politique et les positionnements de la Fédération sur les différents sujets.

Le Conseil National est l'organe qui approuve les comptes. Au titre de son pouvoir de contrôle, après avoir entendu les Commissaires aux Comptes et la Commission de contrôle budgétaire exposer leurs rapports, le Conseil National vote, en juin de l'année N, le rapport financier faisant état de la gestion et de la situation comptable de l'année écoulée.

Le Conseil National vote également les révisions statutaires. Il élit les secrétaires fédéraux en cours de mandature.

→ **Qui fait partie du Conseil National ?**

Le Conseil National est composé des présidents de syndicats, actuellement

au nombre de 49 et de leurs mandataires, de l'Équipe fédérale et du Conseil fédéral d'éthique.

Seuls les représentants des syndicats ont droit de vote puisque la séparation des pouvoirs régit le fonctionnement de la Fédération. L'Équipe fédérale représente en effet le pouvoir exécutif et le Conseil fédéral d'éthique, le pouvoir juridictionnel. Chaque syndicat porte un nombre de mandats calculés en fonction de son nombre d'adhérents.

→ **Quand a-t-il lieu ?**

Le Conseil National se tient deux fois par an, en juin et en décembre, hormis l'année de l'Assemblée Générale (ou Congrès) qui, elle, a lieu tous les trois ans. Le Conseil National est présidé par le Président du Conseil fédéral d'éthique qui veille notamment au respect du bon déroulement et au caractère démocratique des débats. En cas de nécessité, le Conseil National peut être consulté à distance.

« 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



Photo: Jean-C. Hénault/Scala

LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS



Une personne active sur quatre déclare avoir déjà fait l'objet de propos ou comportements discriminatoires au cours des cinq dernières années, selon le rapport annuel 2018 du Défenseur des droits. Un constat inquiétant... Face à une telle situation, quels sont les recours possibles pour une personne discriminée dans le monde du travail ? Comment combattre les postures discriminatoires et changer le regard de la société ? Tel est l'objet de ce dossier qui s'intéressera particulièrement aux discriminations liées au handicap, à l'état de santé, aux convictions religieuses, au physique et à l'orientation sexuelle. Parce que la discrimination n'est pas une fatalité et que chacun peut jouer un rôle pour faire évoluer les mentalités.

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

Les différents motifs de discrimination

▾ Des accords pour réduire les inégalités

Parmi les 5631 saisines reçues par le Défenseur des droits en 2018 mettant en cause une discrimination (voir p. 21), le handicap reste pour la seconde année largement en tête des critères invoqués, devant l'origine et l'état de santé. Plus qu'une augmentation des discriminations, peut-être faut-il y voir de la part des personnes en situation de handicap une volonté accrue de défendre leurs droits ?

Qu'il s'agisse de la discrimination à l'embauche, du harcèlement sur le lieu de travail, le Code du travail protège les salariés en situation de handicap et punit lourdement les actes de discrimination, notamment par le biais de l'article L1132-1. De même, la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) permet à diplôme égal et emploi égal de bénéficier d'un même accès à l'emploi.

Malgré cela, les personnes en situation de handicap subissent des remarques stigmatisantes, vis-à-vis de leur particularité. Le constat est malheureusement souvent le même pour les différents types de handicaps : un manque de compensation par une aide matérielle ou humaine.

22,8 %

des réclamations dans le domaine de la lutte contre les discriminations* sont liées au handicap

* Secteurs : emploi privé, emploi public, service public, biens et services, éducation, logement

14,9 %

sont liées à l'origine

10,5 %

sont liées à l'état de santé

Source : Rapport annuel d'activité 2018 du Défenseur des droits



Petites remarques entendues de nos jours au sein des entreprises des IEG

→ Propos tenus par un manager à Sylvie* chez Enedis à la Défense

“Et si au moins tu étais en fauteuil.”

Décryptage : un fauteuil est un élément visible qui permet un affichage managérial alors qu'un handicap non visible représente des contraintes impossibles à valoriser.

Discrimination : La C01 de Sylvie est restée figée à la date de reconnaissance de son handicap et il a fallu se battre pour que les textes sur les NR handicap de retard de carrière soient appliqués.

→ Propos tenus par les collègues de Géraldine* à la machine à café

“Alors elle va bien Géraldine ce matin, elle a bien dormi, elle n'a pas eu de problème de transport...”

Décryptage : Sauf que Géraldine est « juste » aveugle, elle n'a aucun problème intellectuel avec son Bac+5 en informatique.

Discrimination : seulement 10% des personnes handicapées ont fait des études supérieures.

Encore moins sont titulaires de BAC+5. Il y a peu ou pratiquement pas de personnes en situation de handicap au sein des instances dirigeantes (CODIR, COMEX, etc.).

* Comme dans les films, les prénoms ont été modifiés.
Merci aux entreprises des IEG pour ce casting de choix.

Pourtant, afin de faire évoluer la situation des personnes en situation de handicap, la CFE Énergies a signé, fin 2018, à EDF SA un nouvel accord pour la période 2019-2022. Celui-ci insiste particulièrement sur le maintien dans l'emploi et sur la reconnaissance du handicap dans la durée. Des avancées concrètes ont été obtenues comme « le temps partiel 80% » rémunéré à 90% à cinq ans de la retraite (voir notre magazine n° 903, page 9).

↘ L'état de santé, troisième source de discrimination au travail

En France, l'état de santé est la troisième source de discrimination au travail, derrière le handicap et l'origine ethnique. La proportion de cas de discriminations liés à la santé qui parviennent devant le Défenseur des droits croît d'année en année : un peu plus de 9% en 2017, 10,5% en 2018. Cumulée avec le handicap (23%), la santé au sens large est une cause majeure de discriminations au travail.

Ce motif de discrimination ciblé dans le Code du travail fait régulièrement l'objet de jugements qui alimentent une jurisprudence désormais solide.

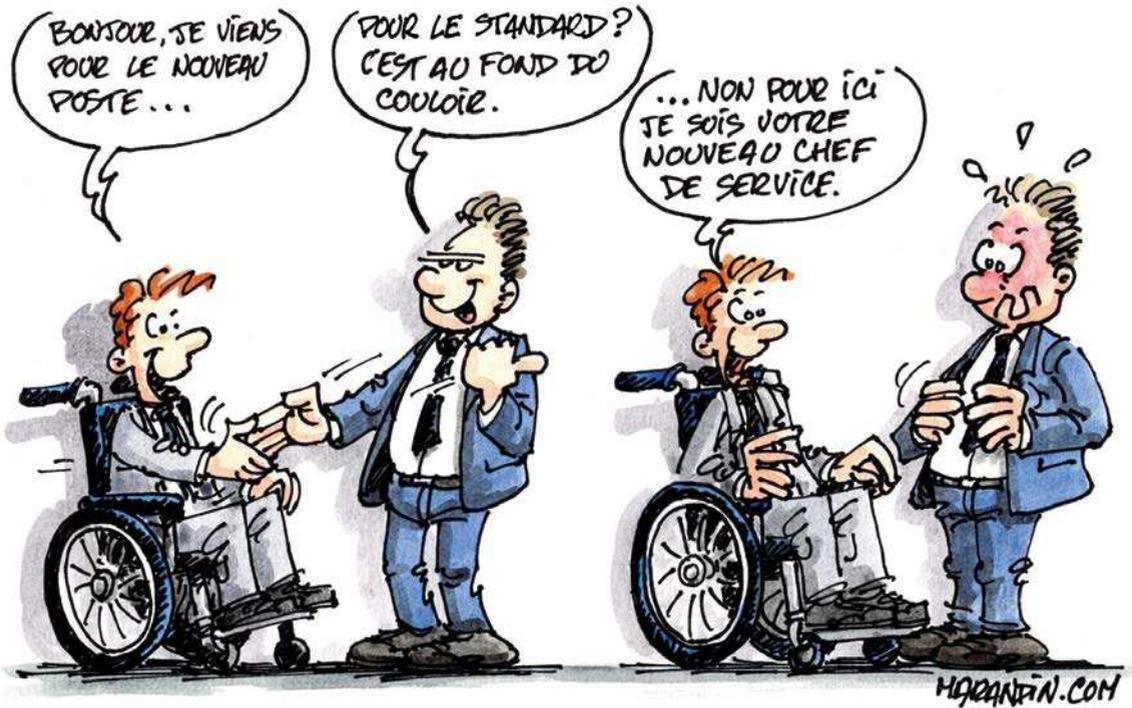
Alors que l'employeur est censé, pour protéger la santé des salariés, « adapter le travail à l'homme » (et à la femme d'ailleurs) force est de constater que la mise en œuvre de ce principe se fait difficilement. Les employeurs répugnent à

aménager les postes de travail (c'est éventuellement coûteux et cela peut faire des envieux), à aménager les horaires (cela désorganise le travail et suscite d'autres demandes) et à aménager la charge de travail (trop complexe).

Alors que le travail est un facteur protecteur de la santé et un facteur d'intégration sociale indispensable au maintien de la santé, les discriminations au travail revêtent ainsi un caractère doublement douloureux pour celles et ceux qui en sont victimes. Les salariés dont l'état de santé est dégradé doivent fournir plus d'efforts pour exercer leur activité professionnelle et cet effort est peu ou mal reconnu, quand il n'est pas balayé du revers de la main.

Cela conduit des salariés en mauvaise santé à dissimuler leur faiblesse et à « bricoler » pour se rendre aux multiples rendez-vous médicaux que nécessite leur santé. Ils peuvent alors être perçus comme « peu disponibles » ou « manquant d'engagement » et discriminés professionnellement.

L'une des situations les plus douloureuses vécues par les salariés est le retour à l'emploi après un cancer. Fort heureusement, un nombre toujours croissant de personnes connaissant un cancer dans la première partie de leur vie reviennent au travail. Mais ce retour est difficile : le mi-temps thérapeutique ne dure guère qu'une année, il est suivi d'une invalidité de catégorie 1 (qui permet de continuer à travailler avec le quasi maintien des revenus grâce à l'Accord de Branche relatif à la Prévoyance). Lorsque la fatigue persiste au-delà de cette année de retour, la situation de travail peut vite devenir tendue : le manager ne comprend pas que la



situation perdue, il doute de la capacité du salarié à accomplir tout travail. Il peut vite devenir discriminant (le travail n'est jamais à la hauteur) et conduire le salarié à se replier sur lui-même. À la souffrance de la maladie initiale s'ajoute alors la souffrance psychologique et s'enclenche à nouveau le mécanisme de l'exclusion.

Pour contrer les logiques de harcèlement liées à une situation de discrimination, le Défenseur des droits a introduit la notion de « harcèlement discriminatoire » : lorsqu'un salarié est harcelé pour l'un des motifs de discrimination punis par la loi, il n'est plus nécessaire de prouver des agissements répétés, une fois suffit. Espérons que cette notion favorisera la lutte contre les discriminations liées à la santé et au handicap dans nos entreprises!

➤ Les convictions religieuses et les discriminations

Sur le lieu de travail, le retour en force des religions et la réaffirmation des identités religieuses provoquent l'émergence de problématiques pouvant donner lieu à des situations de discriminations. Selon le 11^e Baromètre de la perception des discriminations dans l'emploi¹, 5 % des personnes interro-

gées déclarent avoir été confrontées à des propos liés à leur religion au moins une fois au cours des cinq dernières années. Parmi elles, 22 % des personnes de confession musulmane déclarent des propos ou comportements en lien avec leur religion, pour 3 % des personnes de confession chrétienne. Ces chiffres sont confortés par le rapport annuel 2018 du Défenseur des droits², qui précise que les discriminations subies par des jeunes femmes musulmanes qui portent le voile ressortent clairement des saisines et de l'activité de l'institution.

Ces attitudes hostiles et/ou discriminantes trouvent encore une fois, leur origine dans les préjugés conduisant par exemple à des suspicions de radicalisation vis-à-vis de salariés de religion musulmane, a fortiori en présence de port de signes religieux. Elles peuvent aussi être la conséquence d'une interprétation erronée ou abusive de deux principes majeurs : la liberté de religion d'une part et la laïcité d'autre part.

Si la liberté de religion fait partie des droits fondamentaux, protégés par plusieurs textes de portée internationale et nationale, elle se distingue cependant de la liberté de manifester sa religion, laquelle comporte certaines limites.

Le principe de laïcité, sur lequel est fondée notre République, impose quant à lui que l'État, dans l'ensemble de ses composantes (institutions, agents), soit neutre.

Ainsi dans le secteur public, y compris dans les entreprises privées gérant un service public, le principe de laïcité impose aux salariés de ne pas manifester leurs opinions religieuses dans la réalisation de leur travail, y compris dans leurs relations avec les citoyens.

En revanche, l'entreprise privée n'est pas tenue à une obligation de neutralité. Elle se doit de respecter la liberté de ses salariés de manifester leur religion, dans les limites du bon fonctionnement de l'entreprise. Néanmoins, cela comporte certaines restrictions.

Ainsi, si le salarié peut exprimer ses convictions religieuses, il doit le faire sans abus et sans faire de prosélytisme. Il ne peut invoquer ses convictions religieuses pour refuser d'exécuter ses obligations contractuelles ou encore pour se soustraire aux obligations légales et réglementaires.

Cette liberté d'expression peut être limitée par l'employeur, y compris dans le règlement intérieur de l'entreprise. Mais attention, uniquement « si les restrictions sont justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché », faute d'être considérées comme une discrimination. Des raisons de sécurité, des impératifs de santé ou d'hygiène sanitaire peuvent conduire l'employeur à imposer le port d'une tenue spécifique incompatible avec le maintien de signes religieux, sans qu'il s'agisse de discrimination. En revanche, un employeur ne peut refuser une demande d'absence parce que celle-ci est liée à une fête religieuse. Un refus peut être motivé uniquement par la nécessité d'assurer le bon fonctionnement de l'entreprise.

↳ Les discriminations physiques, discrètes mais bien réelles

Pour décrocher un emploi, mieux vaut être grand(e), blond(e), mince et jeune ! Si les médias se sont surtout emparés des discriminations de sexe, de religion, d'origine ethnique et d'orientation sexuelle, il en existe pourtant d'autres tout aussi répréhensibles pénalement...

UNE DIFFÉRENCE DE TAILLE

Le saviez-vous ? Des enquêtes menées en Europe, au Canada, aux États-Unis et en Australie montrent que les hommes de petite taille (relativement au pays) ont des revenus moindres et des carrières moins brillantes que ceux de grande taille. En Angleterre et aux États-Unis, l'écart moyen de revenu a été mesuré : il est de 5 525 dollars par an entre un homme mesurant 1,82 m et un de 1,65 m.

Il n'y a pas si longtemps, sous le régime de Vichy, il était impossible d'être instituteur si on mesurait moins de 1,40 m. Même si cette discrimination a disparu, il reste encore du chemin à parcourir pour combattre les postures discriminatoires.

Il semblerait que le facteur culturel explique en partie ce phénomène. Dès leur enfance, les petits sont moqués et brutalisés à cause de leur taille. S'ils acquièrent de l'autorité, on y verra le signe d'une méchanceté. Au cinéma, les mauvais sont plus petits que les bons.

UN POIDS LOURD À PORTER

Difficilement quantifiable, la discrimination physique à l'embauche est bien réelle. Parmi les victimes, on trouve les femmes de forte corpulence, d'après le baromètre réalisé par l'organisation internationale du travail (OIT). Nous vivons dans une société de consommation basée sur l'image. Une femme maquillée aura plus de chances d'être embauchée qu'une femme sans fond de teint ni rimmel, jugée d'emblée moins performante... Cherchez le lien.

1. 11^e Baromètre de la perception des discriminations dans l'emploi, Défenseur des droits-OIT, septembre 2018
2. Rapport annuel d'activité 2018, Défenseur des droits



Les droits et les recours

Vous pensez être victime de discrimination ?

Premier réflexe : rapprochez-vous de votre représentant CFE UNSA Énergies. D'abord, pour ne pas être seul pour affronter cette situation, et parce qu'il saura vous orienter dans vos démarches et vous accompagnera dans la constitution du dossier.

Plusieurs recours existent. Il est d'abord possible de solliciter le Délégué du Personnel. En vertu de son droit d'alerte, celui-ci peut saisir immédiatement l'employeur s'il constate une discrimination (Code du travail, art. L 2313-2). Vous pouvez également alerter l'inspecteur du travail. Il peut enquêter dans l'entreprise et se faire communiquer tous les éléments utiles. Le Défenseur des droits constitue également une possibilité de recours. Depuis le 1^{er} mai 2011, il remplace la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (lois n° 2011-333 et 2011-334 du 29 mars 2011, JO du 30 mars 2011). Toute personne peut le saisir directement et gratuitement en lui adressant un courrier motivé. Sachez enfin que les organisations syndicales peuvent se substituer aux victimes de discrimination et exercer en justice toute action en leur faveur, sauf si le salarié s'y oppose (Code du travail, art. L 1134-2).

De même, les associations – régulièrement constituées depuis cinq ans au moins pour la lutte contre les discriminations ou œuvrant dans le domaine du handicap – peuvent exercer, avec l'accord de l'intéressé, l'action en justice de la personne victime de discrimination (art. L 1134-3).

→ Le salarié victime de discrimination peut également intenter une action judiciaire.

En matière civile, il pourra saisir le Conseil de Prud'hommes. Il n'aura pas à prouver la discrimination ni l'intention de discriminer, mais à présenter simplement au juge des éléments laissant supposer l'existence d'une discrimination.

Il appartient alors à l'employeur de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. Le juge formera sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles (Code du travail, art. L 1134-1). Il faut savoir que l'action civile en réparation de la discrimination se prescrit par cinq ans à compter de sa révélation (art. L 1134-5).



→ L'auteur de la discrimination encourt trois types de sanctions civiles :

- Nullité des actes : toute disposition ou tout acte pris à l'égard d'un salarié en méconnaissance du principe de non-discrimination est nul (L 1132-4).
- Réparation intégrale du préjudice subi : la personne qui subit une discrimination a droit à la réparation intégrale de son préjudice (art. L 1134-5). Il s'agit de replacer la personne dans la situation dans laquelle elle se trouverait si le comportement dommageable n'avait pas eu lieu (Cass. soc., 23 nov. 2011 n° 03-40.826).
- Responsabilité civile de l'employeur : l'auteur de discrimination commet une faute qui engage sa responsabilité civile.

Ainsi, l'employeur peut voir sa propre responsabilité engagée s'il est l'auteur de la discrimination (Code civil, art. 1382). Sa responsabilité peut aussi être engagée en qualité de commettant, si son salarié commet une discrimination (art. 1384).

→ L'action pénale

Devant les juridictions pénales, en revanche, la personne qui subit une discrimination doit apporter la preuve matérielle de celle-ci et l'intention de l'auteur de discriminer. En outre, en matière pénale, le doute profite à l'accusé, alors qu'en matière prud'homale, le doute profite au salarié. L'action pénale se prescrit par six ans (Code de procédure pénale, art. 8).

L'employeur qui commet une discrimination encourt des sanctions pénales pouvant aller jusqu'à 3 ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende (Code pénal, art. 225-1 et 225-2).

Définition de la discrimination

La loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 donne une définition générale de la discrimination. Celle-ci est constituée dès lors qu'une personne, selon certains critères listés par la loi – et donc interdits –, est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable. La loi recense plus de 20 critères discriminants.

Le Code du travail (article L 1132-1) stipule qu'aucun salarié ne pourra être écarté d'un entretien d'embauche ou être licencié pour des raisons discriminatoires. Il ne pourra pas non plus être pénalisé en matière de rémunération, de formation, de reclassement, de mutation, de promotion ou de renouvellement de contrat.

De nombreuses situations discriminatoires sont la conséquence de préjugés, basés sur des stéréotypes, c'est-à-dire des représentations plutôt négatives, attribuées à un groupe social et ancrées dans la société. Ces préjugés s'expriment au quotidien, de manière directe ou perverse, avec des effets pathogènes sur celles et ceux qui en sont victimes. Ainsi, parmi les comportements hostiles au travail, le Baromètre de l'OIT³ liste trois types d'attitudes :

- les propos et comportements stigmatisants (blagues déplacées, propos blessants, insultes...),
- les discriminations telles que celles citées par le Code du travail (discrimination en matière de rémunération, de formation, d'évolution professionnelle, mise au placard),
- et les situations de dévalorisation du travail (tâches ingrates, sous-estimation des compétences, etc.).

Souvent, ces trois phénomènes sont imbriqués. Il en résulte que certains groupes sociaux sont plus exposés que d'autres. Ainsi, si vous êtes une femme lesbienne, handicapée, portant le voile, petite et non maquillée, vous avez toutes les chances de cristalliser sur votre personne toute forme de comportements hostiles et attitudes discriminantes ! Il apparaît alors que la discrimination peut être le fait de tous les salariés et pas seulement de l'employeur. Si la législation constitue un rempart contre les discriminations et comportements hostiles, il n'en demeure pas moins que la connaissance et la compréhension, permettant de changer le regard sur la différence, reste le point central d'un cheminement vers une société bienveillante et tolérante.

LES DIFFÉRENTS CRITÈRES DE DISCRIMINATION

Handicap
Origine
État de santé
Sexe
Situation de famille
Grossesse
Apparence physique
Particulière vulnérabilité résultant de la situation économique, apparente ou connue de son auteur
Patronyme
Lieu de résidence
Domiciliation bancaire
Perte d'autonomie
Mœurs
Orientation sexuelle
Identité de genre
Âge
Opinions politiques
Activités syndicales
Capacité à s'exprimer dans une autre langue que le français
Appartenance ou non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie
Appartenance ou non appartenance, vraie ou supposée, à une nation
Appartenance ou non appartenance, vraie ou supposée, à une prétendue race
Appartenance ou non appartenance, vraie ou supposée, à une religion déterminée
Caractéristiques génétiques

À NOTER Cette liste est non exhaustive. Tous les critères de discrimination évoqués sont des données sensibles au regard de la loi RGPD¹ du 25 mai 2018. Il est formellement interdit de constituer des listes nominatives papiers ou informatiques intégrant des critères liés aux discriminations. Le Délégué à la protection des données en entreprise, nommé par la CNIL², est garant de la confidentialité des données correspondant aux personnes en situation de handicap.

1. Règlement Général sur la Protection des Données
2. Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés
3. Organisation Internationale du Travail



ENTRETIEN AVEC

Benoît DOGNEAU

Pouvez-vous nous présenter l'association HOMOBOULOT ?

Benoît DOGNEAU :

HOMOBOULOT est une association interprofessionnelle créée en 2005. Elle rassemble les associations LGBT¹ des entreprises et des administrations, comme ENERGAY (IEG), AGA-THA-LES (Groupe THALES), GARE! (Groupe SNCF), RAINBHOPITAL (Secteur de la santé), COMIN-G (ministère de l'Économie), Mobilisnoo (Groupe ORANGE) et bien d'autres encore. Elle compte aussi parmi ses adhérents des personnes n'ayant pas d'association LGBT dans leur structure ou des sympathisants. Elle fonde ses actions sur l'affirmation de son orientation sexuelle et de son identité de genre avec l'objectif de lutter contre l'invisibilité de la population LGBT.

Dans quel domaine l'association intervient-elle ?

B. D. : Notre but est de changer la perception des LGBT au travail. Pour cela, il faut d'abord lutter contre les LGBTphobies dans les milieux professionnels. Nous pouvons ainsi accompagner les entreprises dans leurs actions de promotion de la diversité. C'est ainsi que nous avons contribué à la rédaction du guide sur la

transidentité et à celle du guide sur l'orientation sexuelle à destination des managers, par exemple chez EDF avec ENERGAY. Nous constatons en effet que de nombreux comportements hostiles envers les personnes LGBT reposent sur la méconnaissance, l'ignorance, de fausses croyances. Nous portons des actions de sensibilisation et sommes à disposition des entreprises et organisations. L'association s'est également fixé pour mission de combattre ce qu'on appelle l'homophobie intériorisée, qui se traduit par la honte de soi, l'autocensure et, par conséquent, un mal-être qui peut être très profond. Elle accompagne les personnes pour leur redonner confiance, les aider à affirmer leur orientation sexuelle sans honte, pour pouvoir vivre pleinement. J'ai souvenir d'un collègue qui faisait les trois-huit en accueil téléphonique et qui, harassé par tout ce qu'il entendait et percevait, attendait avec impatience les jours de repos pour s'alcooliser et évacuer le trop-plein lié au climat ambiant, hostile aux homosexuels, se créant de fait une



BENOÎT DOGNEAU,
est membre du Conseil
d'Administration de l'association
HOMOBOULOT et ancien
administrateur d'ENERGAY (IEG).
Pour lui, un seul credo :
tous égaux, pas de distinguo !

double vie vis-à-vis de ces collègues. L'association milite pour obtenir l'égalité des droits dans les conventions collectives, le droit du travail, les accords collectifs, etc., et s'implique dans la santé en proposant et en animant des actions de prévention du VIH et des IST². Nous travaillons avec les médecins du travail ou directement avec les entreprises, par exemple sur la prévention du VIH. Pour, à chaque instant, vivre ce que l'on est et pas ce que les autres souhaiteraient que l'on soit... Enfin, HOMOBOULOT soutient et accompagne la création d'associations au sein des entreprises et administrations.

Quel constat faites-vous de la situation aujourd'hui dans les entreprises ?

B. D. : Nous constatons que bien plus que des discriminations directes, comme des mises au placard ou des refus d'évolution professionnelle – même s'il y en a – nous sommes davantage confrontés à des ambiances hostiles, des moqueries, des paroles

blessantes, stigmatisantes...

Combien de fois n'ai-je pas entendu : « Mais c'est un travail de pédé ! » Ou encore : « C'est inadmissible qu'on ait une tarlouze comme chef d'agence ! ». Nous avons encore bien du travail pour changer les mentalités et faire comprendre qu'il s'agit de personnes dont on parle, personnes dont on peut détruire la vie uniquement par ce type de comportements.

Le sujet est encore tabou du côté des directions. Nous les alertons pourtant sur le fait que l'énergie que consomment les personnes LGBT pour cacher leur homosexualité n'est, par définition, pas mise au service de l'entreprise. On sent aussi une certaine frilosité. Par exemple, pour la journée du 17 mai, nous avons eu du mal à obtenir des tribunes dans les entreprises. Mais, nous avons réussi à organiser des conférences sur la diversité.

Comment abordez-vous la problématique de la transidentité ?

B. D. : Rappelons d'abord que la transidentité, c'est le sentiment, souvent fort, de ne pas se sentir en accord avec le genre qui nous a été attribué à la naissance en fonction de notre sexe biologique.

L'arrivée d'une personne transgenre au sein d'une équipe de travail n'est pas toujours facilement acceptée. C'est pourquoi nous l'accompagnons pour faciliter son accueil et son intégration. Nous rencontrons dans un premier temps l'ensemble de la ligne managériale. Dans un deuxième temps, nous rencontrons l'ensemble de l'équipe. Il s'agit d'expliquer, de répondre aux interrogations, de démystifier et de



faire en sorte que tout se passe bien. Puisque nous parlons de transidentité, je voudrais dire que la période de transition durant laquelle le corps de la personne est en train de changer pour aboutir au changement de sexe est une période très particulière, à la fois pour la personne elle-même mais aussi pour le collectif de travail. Cette phase est un peu comme un « no man's land », une phase où le corps change mais le prénom demeure... Cela génère une

situation perturbante pour l'entourage de travail. En France en effet, le changement de prénom n'est validé par les autorités qu'après certaines étapes du processus de transition. Cela dure plusieurs mois. Nous accompagnons aussi les personnes et le collectif de travail durant cette phase.

1. Lesbiennes, Gays, Bisexuels, Transgenres
2. IST : Infection Sexuellement Transmissible

CONCLUSION

Méconnaissance, intolérance, ignorance sont autant de facteurs qui peuvent favoriser des situations de discrimination. Au-delà des lois qui les combattent, c'est le regard de toute la société qui doit évoluer. Le respect est une valeur portée et défendue par la CFE Énergies. C'est la pierre angulaire du bien vivre ensemble. C'est parce que nous sommes tous différents que nous devons veiller au droit à la différence.

LES IEG REINES DE LA TRANSITION ÉNERGÉTIQUE

Gaz énergie de transition, électricité reine des énergies bas carbone... La Fédération en est convaincue : l'électricité et le gaz sont les clés d'une transition énergétique réussie face au défi climatique. Pour défendre leurs rôles, les industries et les emplois y afférents, votre Fédération est toujours là.



Comble du paradoxe, alors que son Groupe renforce ses positions gazières, c'est le patron de TOTAL qui l'affirme : « *L'électricité est l'énergie du 21^e siècle* ». Pas de doute, les industries électriques et gazières sont les reines d'une transition énergétique qui rime avec décarbonation et industrie. Forts de plus de 70 ans d'histoire, nous pouvons en être fiers. Elles ont contribué à la sécurité d'approvisionnement énergétique et doté la France d'un système énergétique compétitif et résilient. Elles ont le vent en poupe ! C'est ce mix énergétique basé sur la complémentarité de l'électricité et du

gaz que la Fédération a porté à la fin du printemps dans le cadre de la programmation pluriannuelle de l'énergie. Le gaz, notamment renouvelable, est une énergie de transition permettant de sortir des énergies très carbonées. Il doit trouver sa place dans le modèle français de transition énergétique. C'est pour cela

que la Fédération a défendu, avec succès, un meilleur accompagnement de la filière du biogaz. Au lieu de déverser des milliards d'euros dans les énergies renouvelables électriques intermittentes qui reposent souvent sur des importations venues de Chine, il valait mieux soutenir cette filière française.

SOUVERAINETÉ MINÉRALE

C'est avec cette même approche que la Fédération a soutenu la filière géothermique, qui a en plus le mérite de favoriser l'exploitation des sels de lithium contenus dans le sous-sol français. À l'heure où la question de la souveraineté minérale de la France et de l'Europe commence à se poser face à la dépendance aux ressources chinoises, c'est tout sauf accessoire.

L'électricité est à l'évidence l'énergie de la décarbonation, surtout quand elle est décarbonée comme en France. Alors, plutôt que de parier sur la décroissance de la demande de l'électricité, comme les partisans de la fermeture des réacteurs nucléaires, la Fédération participera à la concertation engagée par RTE sur les trajectoires de demande d'électricité et de mix électrique à horizon 2050. Pour apporter de l'objectivité et de la rationalité... et ne pas laisser prospérer des scénarios aussi contestables qu'orientés.

La Fédération est plus que jamais engagée dans le débat public pour défendre les atouts que sont les industries électriques et gazières. Parce que, en ces temps de dogmatisme énergétique, c'est indispensable !

Élections européennes

LE JOUR D'APRÈS

Les élections européennes de mai 2019 ont chamboulé les rapports de forces politiques au sein du Parlement européen et au-delà. Quelles que soient les futures coalitions, la Fédération portera les messages développés dans son questionnaire aux candidats à ces élections. Climat, souveraineté, industrie et ambition sociale doivent être au cœur de l'Europe de l'énergie.

Les résultats des élections européennes qui ont eu lieu du 23 au 26 mai 2019 sont un véritable big bang politique qui modifie les alliances historiques et qui se propage dans les autres institutions européennes. Au-delà de la montée du vote souverainiste et eurosceptique, c'est surtout la percée électorale des Verts européens

qui envoie un signal très clair : c'est la réponse sans concession et sans idéologie à l'urgence climatique qui doit être la priorité du projet du nouvel exécutif européen !

SERVICE PUBLIC DU CLIMAT

C'est ce message que la Fédération avait également adressé dès le mois d'avril à travers son questionnaire aux candidats à ces élections. Parce que l'énergie est au cœur du défi climatique, c'est elle qui doit être au cœur du projet européen, et en particulier l'énergie bas carbone. Mais, à condition que le logiciel de la Commission européenne change. La concurrence érigée en dogme depuis 20 ans pour construire l'Europe de l'énergie n'a conduit qu'à un bilan négatif en matière de prix et d'emplois. Elle doit laisser la place au service public du climat et à une politique industrielle reposant sur la relance des investissements énergétiques et la protection des actifs stratégiques européens. En assumant que l'Europe ne réussira pas ses objectifs

climatiques sans nucléaire, la Commission a commencé sa révolution.

Qu'elle aille maintenant plus loin en bâtissant la régulation qui permette le développement du nucléaire européen. Qu'elle prenne aussi pleinement conscience des mutations du secteur gazier européen et qu'elle impose le respect par tous les États membres et les grands énergéticiens européens d'une transition juste. Ce sont ces combats à la pointe desquels la Fédération est aujourd'hui au sein d'IndustriAll et de European Public Services Union (EPSU). Climat, politique industrielle, mais aussi souveraineté énergétique européenne, rationalité scientifique et technique, ambition sociale, modèle européen de capitalisme : telles sont les priorités que la Fédération défend pour l'Europe ces prochaines années. Bref, un retour à l'économie sociale de marché qui a été au cœur de la réussite du projet européen jusque dans les années 1990, mais qui a été balayée par le vent de l'ultralibéralisme et des excès de la financiarisation.



Compte Personnel de Formation (CPF) LES NOUVEAUTÉS EN 2019

Le Compte Personnel de Formation (CPF) a fait l'objet d'une monétisation au 1^{er} janvier 2019, les heures sont devenues des euros. Et à l'automne, une application mobile CPF vous donnera la possibilité de gérer directement vos demandes de formation.



→ CE QUI A CHANGÉ DEPUIS LE 1^{ER} JANVIER

Vous possédez désormais un compte en euros et non plus en heures. Pensez à déclarer vos heures acquises au titre du Droit Individuel à la Formation (DIF), qui seront également monétisées après déclaration de votre part et utilisables uniquement jusqu'au 31 décembre 2020 : au-delà elles seront perdues ! (Soit 1800 euros pour 120 heures de DIF)

Ne soyez pas surpris si, en 2019, vous ne percevez que 360 euros. C'est la somme qui équivaut aux 24 heures affectées en 2018. C'est seulement en 2020 que vous recevrez 500 euros au titre de l'année 2019.

CPF, oui, mais quelle marche à suivre ?

Si vous avez l'accord de votre employeur

Vous recherchez votre formation sur le moteur de recherche www.moncompteactivite.gouv.fr, puis demandez un devis et un programme à l'organisme de formation. Vous saisissez le tout et vous pensez à retrouver votre attestation DIF qui sera nécessaire pour justifier le

déclaratif initial porté sur le site CPF. Vous transmettez votre demande d'absence à votre employeur avant le début de la formation :

- 60 jours avant si inférieure à 6 mois ;
- 120 jours avant si supérieure à 6 mois.

Votre employeur doit vous faire une réponse écrite sous 30 jours calendaires. En l'absence de réponse, c'est automatiquement accepté.

Si votre projet est confidentiel

Vous vous faites accompagner par le Conseiller Évolution Professionnel (CEP). En parallèle, vous cherchez votre formation, vous demandez un devis à l'organisme choisi, vous saisissez votre dossier dans l'espace CPF. Vous transmettez votre demande de prise en charge à l'AGEFOS PME.

Quelles formations faire ?

Toute action de formation enregistrée au Répertoire national des certifications professionnelles, dans le répertoire spécifique ou bien les formations sanctionnées par les attestations de validation de blocs de compétences.

Depuis le 1^{er} janvier 2019, le permis de conduire B, mais également le permis poids lourd sont accessibles via le CPF. Le bilan de compétences, les formations dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises, les actions permettant de Valider les Acquis de l'Expérience (VAE) le sont aussi.

→ CE QUI N'A PAS CHANGÉ

- La création du compte est effectuée par vous.
- La demande d'autorisation d'absence à faire auprès de votre employeur en cas de formation sur le temps de travail.
- Le maintien de la rémunération pour toute action de formation programmée sur le temps de travail.
- La possibilité que l'entreprise abonde votre CPF grâce à l'accord d'entreprise et de Branche.

Pour en savoir +

- Contact CEP : Unagecif pour les salariés des IEG : www.unagecif.fr
- Contact Agefos PME : www.agefos-pme.com

QUEL OUTIL CHOISIR MESSAGERIE ?

Vous pouvez consulter et envoyer vos emails avec un Webmail ou un logiciel de messagerie. Vous vous demandez peut-être quel outil choisir pour gérer votre messagerie ? Et si finalement les deux étaient complémentaires ? Tour d'horizon des fonctionnalités essentielles d'une messagerie dans l'un et l'autre système.

Les emails se sont imposés, en quelques années seulement, comme un canal de communication incontournable. Si vous avez l'habitude d'utiliser les logiciels de messagerie, les messages sont téléchargés sur votre ordinateur. En revanche, si vous êtes adeptes des Webmails, ils sont téléchargés sur un serveur.

→ Les Webmails, une utilisation simple, mais une connexion Internet nécessaire

La contrainte majeure de cet outil est de devoir disposer d'une connexion. Vous pouvez relever votre courrier n'importe où dans le monde tant qu'un ordinateur relié à un Internet est à disposition. Un simple accès à Internet peut encore plus facilement permettre la consultation si vous disposez d'un smartphone !

Si les Webmails ont évolué à vitesse grand V depuis leur démocratisation par les fournisseurs d'accès à Internet au milieu des années 2000, les fonctionnalités sont moins puissantes que celles des logiciels de messagerie. Par exemple, avec un Webmail, l'utilisateur est contraint de consulter régulièrement son interface pour découvrir si de nouveaux messages sont arrivés alors qu'avec un logiciel cette vérification peut être automatisée.

De par leur fonctionnement, les Webmails peuvent être utilisés quotidiennement dans un cadre non professionnel où le temps n'est pas un enjeu. Pour les débutants en informatique, les interfaces des Webmails sont plus rapidement maîtrisées. De plus, ils ne nécessitent aucune configuration contrairement aux logiciels.

Pour les professionnels, les Webmails peuvent s'avérer très utiles. Lors de déplacements, un accès à Internet, même de mauvaise qualité, et un téléphone intelligent peuvent permettre de consulter rapidement sa boîte électronique et de répondre aux messages les plus urgents.

Attention, la consultation de votre messagerie sur un ordinateur qui n'est pas le vôtre doit être effectuée avec précaution. Prenez soin de ne pas enregistrer votre mot de passe et de déconnecter le Webmail après utilisation. La navigation en mode privée est à privilégier.

→ Les logiciels de messagerie, des services plus nombreux, sans besoin d'accès à Internet

Si les Webmails permettent une utilisation simplifiée d'une boîte email, les logiciels de messagerie demandent



un apprentissage un peu plus long. Les services qu'ils offrent sont en effet plus nombreux et plus puissants.

L'avantage majeur des logiciels de messagerie réside dans la possibilité de consulter et composer ses emails même lorsque l'ordinateur n'a pas accès à Internet.

Le rapatriement des messages sur votre ordinateur permet de travailler lors de longs voyages en train ou en avion. Les emails peuvent être récupérés avant un déplacement, les réponses composées pendant le trajet



POUR GÉRER VOTRE



par défaut peut être modifié pour conserver dans son Webmail les messages rapatriés.

La récupération des messages sur votre ordinateur permet de mettre en place un archivage de vos emails et ainsi d'être sûrs de toujours pouvoir les retrouver. Attention, cette présence des messages sur votre ordinateur contraint de faire régulièrement des sauvegardes. Par soucis de sécurité, l'idéal est de copier les mails sur un support amovible, comme une clé USB, et de déconnecter le plus rapidement possible ce dernier du réseau.

Les logiciels de messagerie permettent une excellente réactivité. Ils peuvent être paramétrés pour vérifier à intervalles de temps réguliers l'arrivée de nouveaux messages. Leur lien étroit avec l'ordinateur permet de mettre en place une alerte visuelle ou sonore quand un email est reçu.

Les logiciels de messagerie permettent de classer les messages dans des dossiers, d'exporter et organiser avec finesse le carnet d'adresses ou encore de mettre en place des filtres pour trier le courrier reçu ou à venir.

Si vous souhaitez débiter la gestion de vos mails avec un logiciel de messagerie, vous pouvez essayer les célèbres et robustes Outlook, Thunderbird ou Mail (sur Mac).

À RETENIR

Les forces et les faiblesses des Webmails et des logiciels de messagerie font de ces outils des instruments parfaitement complémentaires pour gérer une messagerie électronique. La parfaite illustration de cette harmonie est la consultation de vos emails en déplacement. Quand les Webmails permettent de consulter de n'importe où dans le monde vos nouveaux messages avec un téléphone connecté au réseau, les logiciels de messagerie peuvent quant à eux être utilisés pour consulter vos emails lorsqu'aucune connexion n'est disponible.

pour ensuite finalement être envoyées lors de la prochaine connexion à Internet. Un autre point fort des logiciels de messagerie réside dans le fait que les

messages, une fois téléchargés, existent uniquement sur votre ordinateur. Ils sont effacés du serveur de messagerie lors du transfert. Ce comportement



SECAFI VOUS ACCOMPAGNE TOUT AU LONG DE VOTRE MANDAT

Pour appréhender les mutations profondes qui impactent
les entreprises et les salariés de votre secteur.

► CONSEIL

Vous permettre de mieux utiliser vos prérogatives, selon les moments clés de votre entreprise. Pour des solutions concrètes et un dialogue social de qualité.

► EXPERTISE

Vous éclairer sur la situation sociale, économique et financière de votre entreprise. Si la Direction s'entoure d'experts, pourquoi pas vous ?

► FORMATION

Vous permettre de mieux connaître vos droits et vos moyens d'action. N'attendez plus, formez-vous, un élu averti en vaut deux !

► NÉGOCIATION

Vous outiller pour permettre de construire de meilleurs accords qui bénéficieront aux salariés et à la bonne marche de l'entreprise.

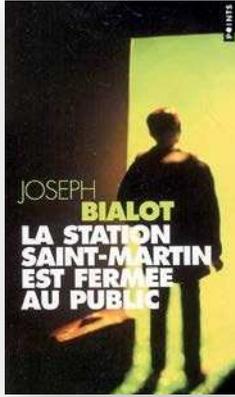


Mireille BATTUT
01 53 62 71 38 • 06 80 87 78 93
contact@secafi.com • www.secafi.com

LA NEUVIÈME HEURE

ALICE MCDERMOTT
QUAI VOLTAIRE

Annie attend un enfant. Elle revient de courses et trouve son mari, qui venait de perdre son emploi, suicidé au gaz. Prise en charge par des sœurs, elle ne peut cependant éviter le refus d'inhumier le suicidé au cimetière catholique. Annie travaillera désormais à la buanderie du couvent, où va grandir sa fille Sally. Plus tard, les sœurs mettront à l'épreuve Sally, pour déterminer si la jeune fille possède ou non la vocation religieuse. Sally choisit le retour à la vie laïque, mais accompagnera avec dévouement les religieuses dans leurs visites aux malades. Elle sera amenée à prendre une grave décision, pour le salut de l'âme de sa mère, laquelle est l'amante du mari d'une personne handicapée. Le récit est profond, il décrit, à travers la vie quotidienne de tout un quartier de la cité, l'activité rayonnante et laborieuse de toute une communauté de religieuses. Il pose la question de la foi confrontée aux douleurs de la vie, de l'usage qui en est fait pour donner un sens réaliste à l'engagement. Sœurs Illuminata, Lucy ou Saint-Sauveur impriment ainsi une énergie sans faille à la description minutieuse de leurs travaux. Un roman simple et lumineux, où la finesse des postures rencontre la profondeur des âmes.

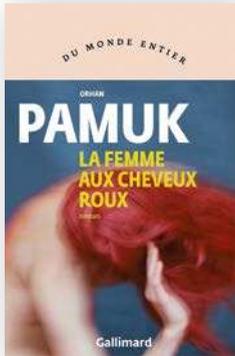


LA STATION SAINT-MARTIN EST FERMÉE AU PUBLIC

JOSEPH BIALOT
LIBRETTO

Alex est un rescapé du camp d'Auschwitz. Il a été récupéré in extremis par des Américains, puis soigné par des militaires français dans l'est de la France. Il ne se souvient plus de rien, à commencer par son identité. Une infirmière, Agnès, le prend en main et devient son amie. Elle le ramène à Paris où elle le loge. Petit à petit, bribe par bribe, le passé du jeune homme se reconstitue tel un puzzle, sa détention au camp de Gurs ou la déportation en Pologne qui s'ensuivit. C'est dans l'environnement

parisien que peu à peu renaissent encore des impressions de déjà vu, des flashes mémoriels, en se promenant tout autour du quartier de la porte Saint-Martin, là où semble se jouer son destin comme son passé. De promenade en promenade, à l'affût du moindre indice, Alex retrouve la cour de son enfance, sa mère et sa sœur. Il vit sa reconstruction auprès d'Agnès, qui optera néanmoins pour un poste dans la lointaine Asie. Un récit terriblement touchant, dont l'auteur a garanti l'authenticité.



LA FEMME AUX CHEVEUX ROUX

ORHAN PAMUK
GALLIMARD

Cem est apprenti puisatier dans un village turc. Il travaille pour financer ses études et voue une véritable vénération à son maître qu'il n'hésite pas à qualifier de père. Il va vivre une aventure d'un jour avec une femme aux cheveux roux, qui appartient à une troupe théâtrale. Mais le drame est au

rendez-vous, Cem laisse échapper un seau qui frappe son maître placé au fond du puits. Il se sauve sans savoir s'il l'a tué ou non, et sans revoir la femme qu'il a aimée. Il devient un homme d'affaires instruit et respecté, mais bien des années plus tard, son passé le rattrape. Cem a eu un enfant de la femme du théâtre, qui fut aussi l'amante du père du héros. La confrontation de Cem et de son fils confine au tragique. Pamuk nous entraîne dans une narration captivante, où perce la mutation progressive de la Turquie vers la modernité, sans pour autant gommer les mythes traditionnels, sur lesquels réfléchissent et travaillent activement ses personnages. La relation père-fils et le thème d'Œdipe sont omniprésents et conduisent à une forme de fatalité narrative. Un roman d'une grande vitalité.

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

CHANGEONS D'AIR, LÀ, TOUT DE SUITE.

Avec des offres innovantes et l'installation de bornes de charge performantes partout sur le territoire, le groupe EDF veut permettre à 4 fois plus de véhicules de rouler à l'électricité d'ici à 4 ans en Europe. Et comme notre électricité est déjà faible en CO₂*, ça va nous aider à changer d'air.

Devenons l'énergie qui change tout.



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

L'énergie est notre avenir, économisons-la !

* 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 CO₂ (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 ».