



**Les zones blanches,  
c'est (presque) fini !**  
p. 28

# 100% ÉNERGIES

Le trimestriel des adhérents de la CFE Énergies  
N° 906 | automne 2019



**Élections CSE 2019  
Il s'agit de votre avenir !**

**04 LES ACTUS**

Quoi de neuf dans les Industries Électriques et Gazières ?

**26 À VOS DROITS**

Connaissez-vous vraiment « Action Logement » ?

**31 CULTURE**

Entretien avec Guy GROUX, sociologue



# Sommaire

p. 04

## LES ACTUS

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

p.04

### BRANCHE

- Réforme retraite, décryptage des préconisations Delevoye

p.06

### TERRITOIRES

- 18 juin, l'appel des Présidents !

p.08

### EDF

- Hercule, opportunité ou délitement du groupe EDF ?

p.10

### ENGIE

- Une croissance, des acquisitions et des interrogations

p.23

### INTERNATIONALES

- Régulation bas carbone, chiche !

p.24

### FÉDÉRATION

- Enquête classification et rémunération, premiers retours

p.25

### POLITIQUES

- Sortir du dogme de la concurrence

p. 11

## LE DOSSIER

Élections CSE 2019, il s'agit de votre avenir !

p. 26

## À VOS DROITS, PRÊTS, PARTEZ !

Connaissez-vous vraiment « Action Logement » ?

p. 28

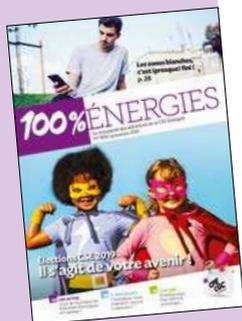
## RESTEZ BRANCHÉS !

Les zones blanches, c'est (presque) fini !

p. 31

## CULTURE

Entretien avec... Guy Groux



## 100 % ÉNERGIES

N°906 - SEPTEMBRE 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](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 AOUES ■ **Comité de rédaction** : Hamid AÏT-GHEZALA, Didier BOULAY-CLAVERIE, Stéphane CHÉRIGIÉ, Hervé DESBROSSES, Alexandre GRILLAT, Pascal JACQUELIN, Florent LATREILLE, Patrick LÉCHARPENTIER, Nathalie LEPLATOIS, Hélène LOPEZ, Manuela BESSEMOULIN, Éric VALBOUSQUET. ■ **Ont participé à ce numéro** : Hamid AÏT GHEZALA, Philippe BERTHIAU, Laurent CARLES, Stéphane CHÉRIGIÉ, Hervé DESBROSSES, Alexandre GRILLAT, Guy GROUX, Isabelle LE BIS, Hélène LOPEZ, Georges LOUIS, Francis RAILLOT, Éric VALBOUSQUET ■ **Illustrations** : Didier MARANDIN ■ **Photos** : md3d/Adobe Stock ; Kues, ZoranOrcik, Nelosa, Rawpixel, ivector, TierneyMJ, Rido, GaudiLab/Shutterstock ; CFE Énergies ■ **Conception/ réalisation** : SPÉCIFIQUE ■ **ISSN** : 2557 4612 ■ **N° de commission paritaire** : 0621 S 06880 ■ **Dépôt légal** : 2011

**Impression** : Imprimerie de la Centrale Lens ■ **Prix de l'abonnement** : 76,22€

Imprimé sur du papier 100 % recyclé





# VOUS ALLEZ ÉLIRE VOS REPRÉSENTANTS

Dans quelques semaines, salariés des IEG, vous allez décider de votre avenir au sein de votre entreprise. En effet, au-delà des choix d'orientation professionnelle que vous pourrez être amenés à faire, vous allez devoir élire vos représentants pour les trois ou quatre prochaines années. Vous devrez alors faire le bon choix. Pourquoi ?

Depuis la réforme du Code du travail de 2017, les organisations syndicales ont des responsabilités supplémentaires, notamment au regard de l'introduction en droit des accords de performance collective. Dit autrement, il s'agit pour les entreprises de pouvoir initier des négociations sur des réductions d'avantages ou d'emplois avec les organisations syndicales. D'où votre responsabilité quant au choix : n'opter ni pour l'opposition systématique ni pour la soumission aux employeurs ou à l'État.

Pure hypothèse dans la branche des IEG, pensez-vous. C'est une erreur. Nous avons déjà connu des licenciements économiques au sein d'un acteur (Quadran ex-ENEL France) qui avait perdu son plus

gros marché. Plus récemment, Neptune Energy, qui avait repris les activités d'exploration production à ENGIE il y a deux ans, vient d'annoncer la fin de toute activité sur le territoire français et donc le licenciement de tous ses salariés. Aussi, croire que le Statut des IEG nous protège de tout est une erreur et vous avez besoin d'organisations syndicales fortes, pragmatiques, innovantes et indépendantes pour préserver votre avenir. Bref, vous avez besoin de l'Alliance CFE UNSA Énergies.

Retraités des IEG, vous devez penser que le monde a bien changé depuis votre départ en inactivité. Vous pouvez aussi nous aider en gardant le contact avec votre syndicat territorial et en échangeant avec vos collègues encore en activité. Mais pour vous aussi, les

choses changent. Ainsi, la décision déraisonnable de la Caisse centrale d'activités sociales (CCAS), ordonnée par l'organisation syndicale majoritaire dans son conseil d'administration, de retirer la gestion de la Couverture Supplémentaire Maladie des Retraités (CSMR) à Énergie Mutuelle pour la confier à Solimut, qui n'a ni les ressources, ni la surface financière, ni les compétences pour gérer le dispositif, est complètement à votre désavantage. Cela ne pourra se traduire que par une diminution de la qualité de service et une augmentation des cotisations. Les arguments avancés sont fallacieux. En fait, il fallait renflouer Solimut, partenaire historique de la CGT, quitte à sacrifier votre protection sociale. Un scandale de plus dans la gestion de la CCAS.

Si nos ancêtres criaient « Aux armes citoyens » en 1789, en 2019 je dis « Aux bulletins de vote CSE\*, salariés des IEG ». Cette arme de démocratie sociale est essentielle pour vous garantir demain un meilleur avenir. À vous de faire le bon choix.

**William VIRY-ALLEMOZ**

Secrétaire Général de la CFE Énergies

\* Comité Social et Économique

## Réforme retraite

## DÉCRYPTAGE DES PRÉCON

**Le Haut-Commissaire à la Réforme des Retraites (HCRR) a publié en juillet son rapport. Il n'émet que des préconisations et n'implique aucune certitude sur le contenu du futur projet de loi annoncé pour le premier semestre 2020.**

→ **Les grands principes**

- Le Système Universel de Retraite (SUR) serait un régime par répartition en points (comme l'AGIRC-ARRCO actuel). Il remplacerait l'ensemble des régimes de base et complémentaires actuels, dont les régimes spéciaux.
- Cette réforme s'appliquerait au plus tôt aux personnes nées à partir de 1963, atteignant donc leurs 62 ans en 2025.
- Des transitions sur une quinzaine d'années seraient mises en place, en particulier pour les fonctions publiques et les régimes spéciaux.
- Les droits acquis dans les anciens régimes seraient intégralement transposés en points dans le nouveau régime. Mais, élément important, ceux-ci seraient soumis aux mêmes évolutions ultérieures que les droits acquis dans le régime universel (indexation sur l'inflation).
- Le système devrait être mis à l'équilibre en 2025, car un déficit modéré persiste dans les projections actuelles. Certains poussent pour une révision des régimes actuels avant 2025. D'autres pourraient être tentés de « tordre » les transpositions indiquées ci-dessus à la mise en place du SUR. Une concertation doit être engagée avec les partenaires



sociaux sur ce sujet hautement sensible politiquement, entre autres.

→ **Éléments favorables**

- Les poly-pensionnés ne seraient plus pénalisés par les effets de calcul connus actuellement (ex : règle de 25 meilleures années, trimestres non acquis, ou acquis sans effet).
- Droits familiaux : chaque enfant donnerait lieu désormais à l'attribution d'une majoration de 5 % des points acquis.
- La mutualisation très large du régime retraite apporterait une garantie financière. C'est un aspect très important, car dans le régime IEG actuel, les retraites dépendent *in fine* de la santé

financière des deux grands Groupes de la Branche et du nombre d'emplois statutaires.

- Les droits acquis en points seraient indexés sur les salaires et à la liquidation, les pensions seraient indexées sur l'inflation.

→ **Éléments favorables ou défavorables selon les cas****Âge pivot à 64 ans**

Il est nécessaire pour l'équilibre financier du régime d'avoir un dispositif incitant les personnes à travailler au-delà de l'âge légal de départ. La définition d'un âge pivot à 64 ans pourrait être plus simple et compréhensible que les

# ISATIONS DELEVOYE



dispositifs actuels (durée de cotisation + décote/surcote). Elle serait même plus favorable pour les salariés de l'encadrement qui ont commencé à travailler tardivement du fait de leurs études. L'âge pivot devrait néanmoins évoluer ensuite en fonction de l'espérance de vie, reprenant les principes de la réforme Fillon. L'annonce fin août du Président Macron en faveur du maintien d'une durée de cotisation serait aberrante dans un système à points.

## Réversion

Le rapport recommande de maintenir le droit à réversion existant pour les conjoints de personnes ayant pris leur retraite avant 2025, et ce, quelle que

soit la date du décès de celles-ci. Les réversions déjà versées avant 2025 ne seront pas touchées.

Pour les autres, un dispositif innovant est proposé : la réversion accordée au conjoint survivant serait de 70 % de la somme des pensions touchées par le couple, sans condition de ressources mais avec une condition d'âge fixée à 62 ans. Le bénéfice d'une part de la réversion pour les ex-conjoints disparaîtrait pour les divorces intervenant après 2025.

## → Éléments défavorables

### Départs anticipés

Les départs anticipés des régimes spéciaux s'éteindraient progressivement et seraient remplacés par le Compte Professionnel de Prévention (C2P). Cette application entraînerait une quasi-disparition de la pénibilité dans notre Branche, car le C2P se base sur les activités exercées individuellement et n'est pas sur une logique de métier. Cela est bien entendu inacceptable en l'état pour les agents des IEG.

En revanche, les départs anticipés pour carrière longue seraient maintenus.

### Nouveau mode de calcul de la pension de retraite

La disparition de la règle de calcul de nos retraites basée sur le salaire détenu depuis au moins six mois avant la date

“ Cette réforme s'appliquerait au plus tôt aux personnes nées à partir de 1963, atteignant donc leurs 62 ans en 2025. ”

de départ à la retraite serait très défavorable, le SUR attribuant des points à partir de l'ensemble des salaires de la carrière. L'incorporation des primes dans la base de calcul serait certes favorable, mais dans la plupart des cas très insuffisante par rapport au régime actuel. Il faudra trouver des compensations à la fois dans une évolution des salaires plus rapides et l'amélioration de la retraite supplémentaire.

### Gouvernance et respect des équilibres financiers

Pour faire simple, le Gouvernement aura la haute main pour faire évoluer le SUR. Si la CFE Énergies souscrit à l'objectif d'équilibre du régime, elle est perplexe sur la règle qui bloque, sous couvert de compétitivité économique, le niveau des cotisations à 28,12 % (environ 14 % du PIB) malgré une évolution démographique défavorable. Les règles d'indexation évoquées plus haut nécessitent une croissance forte du PIB, ce qui est loin d'être garanti.

**Si cette réforme va à son terme, la négociation de Branche aura assurément un rôle majeur à jouer pour définir les différentes compensations à apporter.**

18 juin

## L'APPEL DES PRÉSIDENTS !



**Parce que cette fonction, majeure au sein de notre organisation, requiert de plus en plus de technicité et de professionnalisme, le centre de formation de la CFE Énergies a organisé une journée dédiée à l'exercice du mandat de président le 18 juin dernier.**

**A**nimée par des Secrétaires fédéraux de territoire, des membres du Conseil fédéral d'éthique et du Bureau exécutif national, cette journée a réuni la quasi-totalité des présidents. Ce fut l'occasion de reprendre l'intégralité des attendus de la fonction, de répondre aux interrogations, mais également d'échanger sur les modes d'animation, de partager les bonnes pratiques et de constituer un réseau des présidents...

### ÊTRE PRÉSIDENT, UNE FONCTION MAJEURE

Ils sont au nombre de 49. À la tête des syndicats de la Fédération CFE Énergies, ils exercent un mandat électif peu

connu, celui de Président de syndicat. Et pourtant, les Présidents de syndicat constituent l'une des clés de voûte de notre organisation territoriale et l'exercice de leur fonction, aux nombreuses responsabilités, exige une multitude de compétences.

### UN REPRÉSENTANT LÉGAL DU SYNDICAT

Le syndicat est l'organisation juridique et démocratique de base des adhérents de la CFE Énergies. Par l'intermédiaire de ses mandataires, il porte la voix des adhérents dans les instances fédérales. Il contribue à la construction des orientations politiques de la Fédération. À sa tête, un Président ou une Présidente (elles sont

10 femmes présidentes), en charge d'animer ce collectif avec la collaboration d'une équipe dirigeante. Représentant légal du syndicat, il le représente vis-à-vis de l'interne comme de l'externe, en justice et dans tous les actes de la vie civile.

### UN VÉRITABLE CHEF D'ORCHESTRE

Le Président garantit le respect des obligations législatives et réglementaires (Constitution, Code du travail, loi du 24 août 2008, Statuts et Règlement Intérieur de la Fédération et du syndicat) en matière de gestion et de fonctionnement du syndicat. Chef d'orchestre, il anime son équipe de façon à garantir un fonctionnement démocratique du syndicat dans le respect des valeurs de la CFE Énergies. Il dynamise, impulse et met en œuvre des actions au service des adhérents qui lui sont affiliés.

Vous l'aurez compris, être Président ou Présidente, c'est forcément être 100% engagé(e)!



**ENEDIS**  
L'ÉLECTRICITÉ EN RESEAU

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

*Fatima et Keindy : alternants  
Kévin : tuteur*

**Un avenir dont tu es le héros.**

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

© H. BERTHELEMY

L'énergie est notre avenir, économisons-la !

Retrouvez-nous sur Internet



# HERCULE, OPPORTUNITÉ DU GROUPE EDF ?

**Lors d'une réunion avec les Organisations Syndicales (OS) le 20 juin 2019, Jean-Bernard Lévy, PDG d'EDF, a présenté comme une opportunité possible pour le Groupe le projet Hercule consistant en un nouveau regroupement de ses actifs. L'Alliance a réaffirmé que, avant de réorganiser l'entreprise, il fallait obtenir en urgence une nouvelle régulation de l'ARENH qui soit équitable !**

L'Alliance CFE UNSA Énergies a exprimé, une nouvelle fois que l'urgence résidait, non pas dans un meccano capitalistique précipité, mais bel et bien dans une nouvelle régulation de l'ARENH\* équitable. Le PDG et ses principaux collaborateurs en charge du dossier Hercule ont présenté la situation financière

de l'entreprise, la régulation actuelle du nucléaire et les grandes lignes du projet de nouvelle organisation des actifs du Groupe.

## L'ALLIANCE AVAIT VU JUSTE DEPUIS LONGTEMPS

La Direction a finalement confirmé les analyses réalisées par l'Alliance CFE UNSA Énergies depuis des années et exprimées dans toutes les instances dans lesquelles elle siège, à savoir un endettement trop important qui a conduit à la mise en place d'un plan de cessions de 13 milliards d'euros, à un plan d'économies d'un milliard, le tout avec une rigueur salariale sans précédent !

La Direction a aussi stigmatisé un niveau de prix de l'ARENH décorrélé du coût de production et qui ne permet aucun investissement dans la maintenance du parc de production, les réseaux ou la transition énergétique. Là également, la Direction reprend un diagnostic posé depuis longtemps par l'Alliance CFE UNSA Énergies et sa revendication d'une impérieuse révision en profondeur de

l'ARENH. Le Groupe doit en effet investir 15 milliards d'euros par an jusqu'en 2022, sans en avoir véritablement les moyens. Sans aucune assurance sur une nouvelle régulation du nucléaire, la Direction avance pourtant sur une nouvelle organisation de ses actifs qui seraient répartis dans :

- une entité « mère » (bleue) qui serait détenue très majoritairement voire totalement par l'État;
- et une maison « fille » (verte), détenue elle à hauteur de 70 % par l'entité mère. (voir tableau ci-dessous).

Notez que pour l'instant, l'optimiseur, le trading, les fonctions supports, les fonctions centrales et les activités gaz ne sont toujours pas positionnés.

## VERS LES MÊMES ERREURS ET UNE ABERRATION

Pour l'Alliance CFE UNSA Énergies, la Direction reproduit les mêmes travers, à savoir, penser détenir la vérité, sans partage et avec cette volonté de toujours imposer une décision venue d'ailleurs.

### RÉPARTITION ENVISAGÉE DES ACTIVITÉS ENTRE LES DEUX ENTITÉS

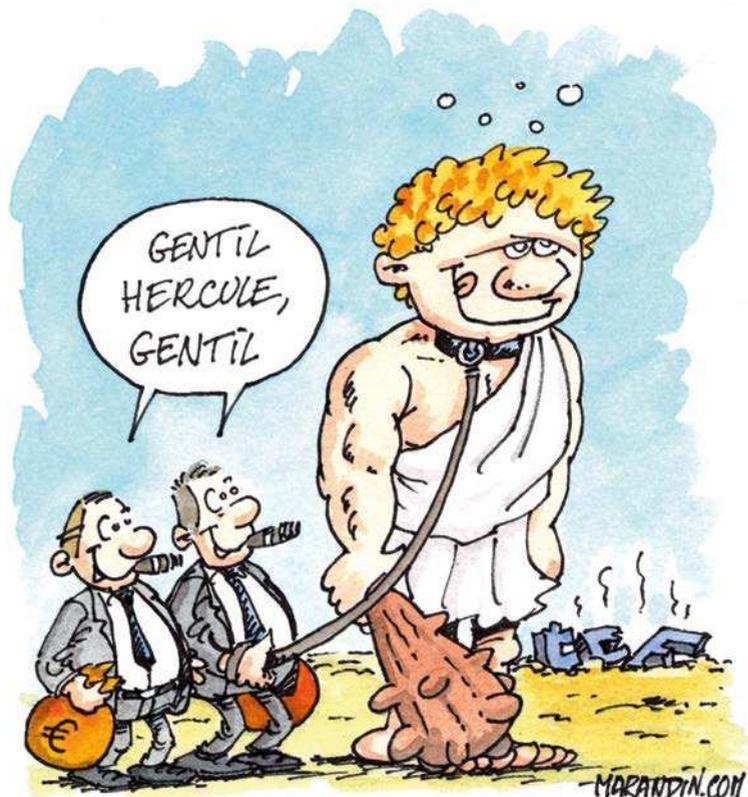
#### Maison mère dite bleue

- Nucléaire France (nucléaire en exploitation, combustible, déconstruction, ingénierie nucléaire, Framatome, projets nouveau nucléaire, actifs dédiés)
- Nucléaire international : UK (existant et nouveau nucléaire), Chine, projets internationaux
- Production thermique à flamme France et UK
- Hydraulique France

#### Filiale fille dite verte

- Commercialisation France et services énergétiques (Dalkia, Citelum, Cham, Izivia, ENRS)
- Commercialisation UK
- Enedis
- Électricité de Strasbourg
- Activités insulaires SEI
- Énergies renouvelables
- Edison
- Autres activités internationales

# OU DÉLITEMENT



Ce fut le cas pour Hinkley Point C (HPC) comme pour Flamanville 3. On sait ce qu'il en est advenu.

Sans compter que certains ne manqueront pas d'exploiter le nouveau report de mise en service de Flamanville pour prôner l'accélération de la réorganisation. Deux ans de retard a minima, qui hypothèquent aussi l'engagement que doit prendre le Gouvernement en 2021 sur un possible plan de construction de nouvelles tranches EPR.

La Programmation Pluriannuelle de l'Énergie (PPE) fait aussi l'objet d'un lobbying forcené d'un pétrolier bien connu au travers de la loi Énergie et Climat en discussion au Parlement, où il a fini par faire voter un amendement faisant passer le volume de l'AReNH à 150 TWh sans aucune modification de son prix.

Une aberration ! Mais, au final, le Gouvernement a renoncé à publier dans l'immédiat un arrêté pour relever le volume de l'AReNH. On peut imaginer que ce résultat est celui du travail de la CFE Énergies.

## MOUVEMENT SOCIAL

Tout ceci a concouru à placer l'entreprise sous le feu croisé d'une coalition formée par des écologistes et une entreprise pétrolière, le tout sous les yeux d'un

ex-ministre de tutelle qui n'avait jamais caché son animosité envers EDF. Régulation inchangée, mise en service de Flamanville retardée, réorganisation non soutenue par les salariés, engagement de l'État insuffisant, élections professionnelles à venir... Pour toutes ces raisons, l'Alliance CFE UNSA Énergies a demandé à l'entreprise de surseoir à ce projet de réorganisation qui ne sert ni ses intérêts ni ceux des salariés et qui est contraire à l'intérêt général.

L'Alliance CFE UNSA Énergies avait décidé en intersyndicale d'un mouvement social et de la mise en œuvre d'initiatives à destination des pouvoirs publics, des élus et des concitoyens afin de les informer des conséquences délétères et irréparables d'une réorganisation précipitée de l'entreprise, qui serait engagée sans un engagement ferme sur une avancée substantielle de la régulation qui donne à EDF les moyens d'investir et d'assurer son avenir.

Le 19 septembre, plus de 47 % des salariés d'EDF SA ont fait grève. Des salariés d'autres entreprises du Groupe ont également observé une heure ou plusieurs heures de grève. Un signal fort envoyé par les salariés contre le projet Hercule !

\* L'Accès Régulé à l'Électricité Nucléaire Historique détermine le prix auquel les fournisseurs d'électricité concurrents d'EDF en France peuvent racheter à EDF l'électricité nucléaire ainsi que les volumes auxquels ils peuvent prétendre.

En précipitant l'entreprise dans un projet de réorganisation sans refondre en profondeur le système de régulation, l'État apporte une mauvaise solution à une situation qu'il a lui-même engendrée par des choix et des décisions inappropriés. L'Alliance CFE UNSA Énergies a toujours mis en garde sur les risques d'un mouvement social dans lequel elle s'engagerait, en réponse aux provocations.



## UNE CROISSANCE, DES ACQUISITIONS ET DES INTERROGATIONS

**ENGIE a publié fin juillet ses résultats du premier semestre 2019. Globalement en phase avec les prévisions budgétaires, ils montrent une progression sur le deuxième trimestre de l'année. Petite lecture entre les lignes.**

**C**ette amélioration est principalement due aux activités de gestion d'énergie, à la production nucléaire en Belgique et aux températures inférieures à la moyenne. Depuis sa stratégie exposée au « Capital Market Day », ENGIE multiplie

les acquisitions et les partenariats, notamment en Amérique (Brésil, USA, Canada). Alors que ces investissements nécessitent du cash, le Groupe distribue l'ensemble de son résultat en dividendes; ce qui le contraint à s'endetter pour financer ses investissements ou à réaliser de nouvelles cessions d'actifs (totales ou partielles). Comme indiqué dans notre magazine n° 902, la loi Pacte permet à ENGIE de céder une partie de son capital dans GRTgaz. Or, les infrastructures gazières jouent un rôle majeur dans le développement du Groupe et la transition énergétique. Il serait problématique de se désengager d'actifs qui ont déjà montré par le passé leur intérêt. Sans oublier qu'ils

représentent une source de revenus non négligeable pour ENGIE. Malgré ces résultats supérieurs aux attentes, le Groupe peine à convaincre les investisseurs. La dette nette s'est encore accrue alors que le désengagement de l'État français, rendu possible par la loi Pacte, inquiète les investisseurs. De plus, le faible niveau d'investissement en Europe, au profit de l'Amérique, est loin de clarifier la stratégie du Groupe en matière de transition énergétique, alors que l'Europe en est le moteur.

### ABSENCE DE PERSPECTIVES

Par ailleurs, les réorganisations d'ampleur successives, le développement des nouveaux métiers et la digitalisation, la faiblesse de l'investissement dans la formation et le manque de gestion prévisionnelle des compétences empêchent un développement des parcours professionnels des salariés. On observe déjà un faible niveau de mobilité (inter-filiales et inter-métiers), en raison de l'absence de perspectives, et la difficulté du Groupe à attirer les nouveaux talents et à embaucher dans les métiers en tension.

Pour la CFE-CGC, la transformation se prépare et se planifie. Le Groupe tire sa force de sa place en Europe et des compétences des salariés qui contribuent chaque jour à son développement.

**L'avenir d'ENGIE doit passer par un plan de formation conséquent pour préparer les salariés aux enjeux de demain, par la mise en place d'une politique sociale ambitieuse pour attirer les salariés de demain et fidéliser ceux d'aujourd'hui et par l'investissement dans les nouveaux métiers de la transition énergétique en Europe.**

# Élections CSE 2019

## IL S'AGIT DE VOTRE AVENIR !



Le Comité Social et Économique (CSE) remplace les anciennes instances représentatives : Comité d'Entreprise (CE), Délégués du Personnel (DP), Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT). Vous n'allez donc voter que deux fois<sup>1</sup> au lieu de quatre précédemment<sup>2</sup>, à l'exception des entreprises de moins de 50 salariés qui ne votaient que pour les délégués du personnel. Si vous pensez que les ordonnances qui ont réformé le Code du travail en 2017 ne visaient qu'à simplifier le processus électoral, ce dossier est fait pour vous. En effet, vos deux votes en version 2019 en novembre sont primordiaux pour l'avenir de votre entreprise et votre place en son sein.

1. titulaires CSE et suppléants CSE

2. titulaires CE, titulaires DP, suppléants CE, suppléants DP

# Pourquoi voter ? Quels sont les enjeux ?

**En novembre 2019, vous éliez vos représentants au Comité Social et Économique (CSE) de votre établissement ou de votre entreprise. Il s'agit d'une élection majeure dont les résultats auront des conséquences sur votre vie professionnelle. Vous avez le pouvoir de choisir un meilleur avenir !**

## LE CSE, C'EST QUOI AU JUSTE ?

Issu des ordonnances Macron, le Comité Social et Économique remplace les anciennes instances représentatives du personnel, à savoir : le Comité d'Entreprise (CE), les Délégués du Personnel (DP), le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT).

Les futurs élus du CSE seront vos représentants, vos interlocuteurs auprès de la Direction de l'entreprise. Porte-paroles de vos idées, de vos attentes, de vos interrogations, ils seront

là pour défendre votre emploi et vos conditions de travail, veiller à la préservation de votre santé et de votre sécurité. Sans oublier bien sûr, qu'ils s'assureront, pour vous, du respect de la réglementation du travail.

## LA REPRÉSENTATIVITÉ, UN ENJEU MAJEUR

Par votre vote, vous allez clairement donner l'impulsion des prochaines années car le résultat de novembre 2019 déterminera la représentativité de chaque organisation syndicale, et donc leur poids dans la négociation. Mais les ordonnances de 2017 sur la réforme du droit du travail ont également confié de nouvelles responsabilités importantes aux syndicats représentatifs, notamment sur les questions d'emploi avec la possibilité de s'engager dans des accords de rupture conventionnelle collective ou de performance collective.

Donc, le bon choix, c'est de ne pas confier les clés de votre avenir à ceux qui pourraient céder trop facilement aux sirènes de la compétitivité au détriment de votre emploi.

### LE CALENDRIER

Entreprises	Date du vote électronique
EDF	du 6 au 14 novembre
RTE	du 6 au 14 novembre
Enedis	du 7 au 14 novembre
ENGIE	du 8 au 14 novembre
GRDF	du 7 au 14 novembre
GRTgaz	du 7 au 14 novembre

Pour les autres entreprises, voir les modalités locales.





# Tout savoir sur les accords majoritaires

**D**epuis le 1<sup>er</sup> mai 2018, la logique de validité des accords d'entreprise a changé : de l'absence d'une majorité contre, il faut maintenant une majorité pour. D'apparence plus démocratique, cette évolution rend néanmoins plus difficile le progrès social face à des syndicats dont la seule logique est le dogme, le regard tourné en arrière et la volonté de faire du clientélisme. Il facilite aussi le recul social au regard de nouvelles prérogatives données aux syndicats traditionnellement dans l'accompagnement du pouvoir politique et des directions qui pourraient signer, par complaisance, des accords de rupture conventionnelle collective (suppressions d'emplois) au détriment du corps social ou de performance collective (baisse de salaire).

## C'ÉTAIT COMMENT AVANT ?

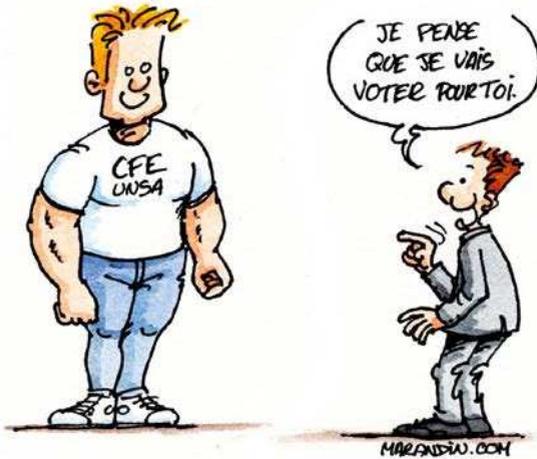
Pour être valable, un accord d'entreprise devait être signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentant plus de 30 % des suffrages exprimés aux dernières élections

professionnelles. Pour être définitivement valable, cet accord signé (entre 30 et 50 %) ne devait pas faire l'objet d'une opposition de la part de syndicats pesant seul ou ensemble plus de 50 % des voix.

Souvent ceux qui étaient par dogme opposés à l'intéressement ne signaient pas les accords d'entreprise sur ce point. Ils se défaussaient sur les autres syndicats pour signer ces accords et ils ne s'y opposaient pas. Pas très courageux de leur part certes, mais la signature à 30 % assurait tout le monde de toucher cet intéressement. Mais demain... Si vous confiez la majorité à ces syndicats dogmatiques, qu'en sera-t-il par exemple de votre intéressement ?

**À NOTER** que le principe de l'accord majoritaire existait déjà dans certaines situations : plan de sauvegarde de l'emploi ou accord créant une instance unique de représentation du personnel.

IL EST IMPORTANT DE CHOISIR DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL NON SENSIBLES AUX PRESSIONS.



## POURQUOI CHANGER LES CONDITIONS DE VALIDITÉ DES ACCORDS ?

La loi du 8 août 2016 relative à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, dite loi EL KHOMRI, a souhaité légitimer davantage la négociation collective d'entreprise en faisant de l'accord majoritaire la condition générale de validité des accords collectifs. La mise en œuvre de ce nouveau principe a été accélérée avec les ordonnances du 22 septembre 2017 réformant le Code du travail, qui ont avancé la généralisation du recours à l'accord majoritaire au 1<sup>er</sup> mai 2018, au lieu du 1<sup>er</sup> septembre 2019.

En apparence plus démocratique, ce principe veut en fait renvoyer en entreprise, où le lien de subordination des salariés est fort, nombre de sujets de négociation aujourd'hui abordés en branche professionnelle ou dans la loi. Il est plus facile de faire pression sur les négociateurs d'entreprise que sur ceux de Branche ou sur les parlementaires. Il est donc important de choisir des représentants du personnel non sensibles aux pressions des employeurs.

## SITUATION DE BLOCAGE EN CAS DE NON ATTEINTE DU SEUIL DE 50 % ?

Lorsqu'un accord n'obtient pas la majorité de 50 % mais s'il est signé par des syndicats qui auront recueilli au moins 30 % des suffrages au premier tour des élections professionnelles, ces derniers peuvent demander l'organisation d'un référendum pour vous faire approuver le texte. Cet accord devra être

accepté par les salariés à la majorité des suffrages exprimés. C'est certes démocratique mais à quoi servent vos représentants élus si des référendums sont organisés en permanence ? À eux de bien choisir en fonction de vos intérêts et à vous de les sanctionner ou non lors des élections. C'est ça la démocratie sociale !

**À NOTER** que certains accords ne peuvent pas faire l'objet d'un référendum car ils sont obligatoirement soumis à la règle unique de la majorité des 50 % (par exemple les accords relatifs au Plan de Sauvegarde de l'Emploi ou au fonctionnement du Comité Social et Économique).

## ATTENTION DANGER AVEC LES ACCORDS MAJORITAIRES SIMPLIFIÉS !

Une des ordonnances du 22 septembre 2017 réformant le Code du travail a également introduit la possibilité pour toute entreprise de conclure un nouveau type d'accord de compétitivité qui prend la forme d'un « accord majoritaire simplifié ». Ce dernier peut être utilisé sur les questions du temps de travail, de la rémunération et de la mobilité des salariés et a pour but, officiellement, de permettre aux entreprises françaises d'être plus compétitives à l'international.

Les décisions prises dans le cadre d'un accord majoritaire simplifié viennent remplacer les dispositions précédemment existantes dans votre « contrat de travail ». Ainsi, suite à un questionnement envoyé par l'employeur, l'absence de réponse sous un mois vaut acceptation des nouvelles conditions. Et le refus vaut motif de licenciement pour cause réelle et sérieuse. Dans cette nouvelle disposition, la seule simplification, c'est bel et bien celle du licenciement !



# La santé, la sécurité et les conditions de travail au CSE

**Le CSE intègre les missions de l'ancien CHSCT. Pour compenser la disparition des CHSCT, une Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) est créée. Sans pour autant avoir exactement les mêmes prérogatives car c'est bel et bien cette instance qui dérangeait les employeurs. Éclairage sur leurs rôles respectifs.**

## HÉRITIER DES MISSIONS DU CHSCT

Le CSE reprend les missions jusqu'ici dévolues aux Comités d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail - CHSCT (article L2312-9), à savoir :

- analyse des risques professionnels et des effets des expositions aux facteurs de risques professionnels ;
- enquêtes en matière d'accident du travail ou maladie professionnelle ;
- promotion de la santé, la sécurité et des conditions de travail ;
- prévention, notamment du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes ;
- droit d'alerte en cas de danger grave et imminent mais aussi en cas d'atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles ;
- contribution à l'adaptation et à l'aménagement des postes pour l'accès et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées ;
- information et consultation sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise (conditions de travail et d'emploi, aménagement important modifiant les conditions de santé et sécurité ou les conditions de travail, mesures de maintien dans le travail ou de remise au travail) ;
- demande d'expertise sur les sujets santé, sécurité et conditions de travail (SSCT).

## LA CSSCT, UNE ENTITÉ MISSIONNÉE PAR LE CSE

Une Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) est créée dans les entreprises et établissements d'au moins 300 salariés ainsi que dans certains secteurs comme les installations nucléaires. Elle instruit les dossiers que lui délègue le CSE mais elle ne peut plus donner son avis comme le faisait le CHSCT. Seul, le CSE est désormais habilité à le faire.

Même lorsque toutes les missions SSCT (sauf l'expertise) du CSE sont déléguées à la CSSCT, les sujets qui demandent le recueil d'un avis préalable à la mise en œuvre par l'employeur

doivent être traités en CSE. Cela signifie que le CSE doit concrètement adopter une vision SSCT. Le CSE est le point d'entrée de tous ces sujets et cela peut être un atout si ses membres ont le réflexe SSCT quel que soit le dossier. Pour certains employeurs, la tentation pourrait être grande de noyer les élus des CSE dans des dossiers techniques de réorganisation pour éviter de traiter les questions de santé ou de sécurité au travail.

## LA SANTÉ, FIL ROUGE AU SEIN DU CSE

Les accords de mise en place du CSE ne prévoient désormais pour la plupart que quatre réunions annuelles du CSE consacrées aux sujets SSCT. Or, les CHSCT se réunissaient près d'une fois par mois pour les métiers de la distribution, la production ou la maintenance. Pour contrer cette vision très restrictive et défavorable à la santé des salariés, les élus de l'Alliance CFE UNSA Énergies veilleront à :

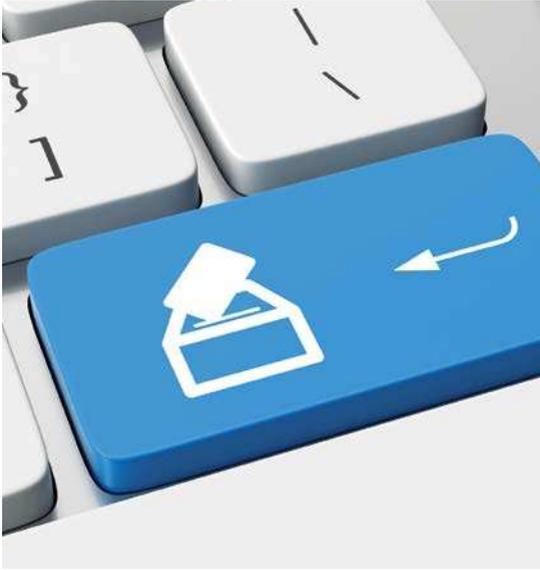
- inscrire régulièrement des sujets SSCT à l'ordre du jour du CSE : c'est le « fil rouge » SSCT. Il ne faut pas se limiter à quatre séances SSCT par an,
- intégrer la dimension SSCT dans tous les sujets économiques et d'organisation,
- communiquer ces dossiers à la CSSCT pour qu'elle fasse des propositions notamment en matière de prévention,
- annexer et intégrer les comptes rendus des réunions des CSSCT aux procès-verbaux des CSE, en tant que contributions aux délibérations du CSE,
- former tous les membres CFE UNSA du CSE aux enjeux SSCT.

La mise en place des CSE implique donc pour les représentants du personnel d'articuler la marche de l'entreprise, l'organisation du travail, les conditions de travail et les problèmes du quotidien. Cette approche sera très différente de la façon dont étaient abordés les dossiers présentés jusqu'ici en CE\*. C'est un défi que l'Alliance CFE UNSA Énergies est prête à relever.

\* Comité d'Entreprise ou Comité d'Établissement

# Comment voter ?

**Le vote électronique se généralise dans les entreprises de la Branche sauf dans les plus petites d'entre elles qui utilisent encore le vote papier. Quel que soit le système retenu, voter reste une opération simple qui prend peu de temps et qui, plus qu'un droit, reste un devoir pour chacun d'entre nous.**



le vote avec l'adresse du site de vote, l'identifiant de connexion et le mot de passe).

Ces informations sont personnelles et confidentielles. Nous vous conseillons de prendre en photo vos codes avec votre téléphone portable dès l'ouverture du courrier. Ainsi, même si vous égarez le courrier, vous aurez toujours vos identifiants sous la main.

## J'AI TOUT EN MAIN ?

### ↘ Alors je vote dès le premier jour

Lorsque le vote est ouvert, il vous appartient de faire votre devoir d'électeur, voire d'adhérent, en votant dès le premier jour et en évitant les difficultés habituelles des premières heures liées au grand nombre de connexions simultanées. Dans ce cas, l'accès au site de vote peut être fortement ralenti, voire bloqué. Si vous vous trouvez dans une telle situation, il faudra vérifier que votre vote a bien été pris en compte avant de jeter vos informations de connexion. Pour ce faire, seule la production de l'accusé de réception à la fin du vote confirme la prise en charge et l'enregistrement dans le système.

## SUIS-JE BIEN ÉLECTEUR ?

### ↘ Je vérifie mon inscription sur les listes

Pour voter, il faut tout d'abord être inscrit sur les listes électorales de son établissement ou entreprise et dans le bon collègue (exécution, maîtrise ou cadre). Il vous appartient de vérifier votre inscription afin de faire valoir votre droit de vote. À la parution de la liste électorale, si vous constatez une erreur, vous pouvez dans un premier temps vous adresser à votre responsable RH. À défaut de prise en charge de votre demande, vous pouvez déposer une requête auprès du tribunal d'instance. C'est la procédure en droit. Sinon, plus simple, vous alertez votre délégué syndical CFE Énergies ou UNSA Énergie.

## AI-JE REÇU MES CODES ?

### ↘ Je surveille ma boîte aux lettres et j'utilise mon smartphone !

En moyenne quinze jours avant l'ouverture du vote, vous recevrez à votre domicile un premier courrier comprenant les documents de vote (liste de candidats, professions de foi des différentes organisations syndicales, informations concernant

## J'AI UN DOUTE ?

### ↘ J'interroge mon Délégué Syndical CFE ou UNSA

Si vous avez un doute sur l'enregistrement de votre vote, votre délégué syndical pourra vous renseigner car il dispose de l'accès à la liste d'émargement. Cette démarche n'est pas propre aux élections professionnelles. Il en est de même dans le cadre des élections politiques où la liste d'émargement est une information publique et libre d'accès. C'est d'ailleurs sur la base de cette liste que vous serez relancé si vous n'avez pas voté !

**Une fois que vous avez voté le premier jour, il vous reste à faire voter pour l'Alliance CFE UNSA Énergies. Il est essentiel de rester mobilisé !**



# Pour qui ?

**Avant tout, vous votez pour vous, pour votre avenir. C'est le moment ou jamais de porter à la première place la vision que vous avez de l'entreprise. Les élections professionnelles sont la seule occasion qu'il vous ait donnée d'exprimer votre avis. Profitez-en !**

## **FAITES LE BON CHOIX, VOTEZ CFE UNSA !**

Parce que vous êtes libre, que vous avez envie de le dire, parce que vous ne voulez pas vous laisser enfermer dans un schéma d'opposition ou de cogestion, parce que vous tenez à l'indépendance de ceux qui vous représentent, nous vous invitons à voter pour les listes de candidats présentées par l'Alliance CFE UNSA Énergies.

Ces élections ouvrent une nouvelle ère pour deux raisons essentielles que sont la refonte des Instances Représentatives du Personnel mise en œuvre par les ordonnances de 2017 réformant le droit du travail et par l'apparition des accords majoritaires depuis le 1<sup>er</sup> mai 2018. Si l'électeur contestataire pouvait jusqu'à présent se dire que les organisations rassemblant 30 % des votes lui garantirait le bénéfice de la négociation et de la signature des accords, il n'en est plus de même à présent. En effet, comme vous l'avez vu précédemment, avec le principe des accords majoritaires, voire simplifiés, il faut recueillir seul ou à plusieurs plus de 50 % des votes exprimés lors de cette élection CSE pour pouvoir prétendre à la signature de nouveaux accords.

## **OBJECTIF : PASSER DE 24 % À PLUS DE 30 %**

Au-delà de la capacité à apposer notre signature et donc à négocier un accord, il y a aussi notre capacité à influencer sur les décideurs, qu'ils soient au plus près de votre vie quotidienne comme vos Directeurs d'unités ou qu'ils soient parmi les élus

français ou européens. Aujourd'hui, avec l'appui de l'UNSA Énergie, et ses 24 % obtenus lors des dernières élections professionnelles de 2016, la CFE Énergies est la deuxième organisation syndicale des Industries Électriques et Gazières. Lorsque nous vous représentons auprès des décideurs, cette position nous assure une écoute attentive et permet d'exposer notre vision du mix énergétique, des projets industriels et sociaux de nos entreprises. Notre progression continue depuis les élections de 2007 en passant de 12,6 % à 24 %, soit de la quatrième position à la deuxième. Un score qui montre que nous portons les bons messages auprès des salariés et que nous devons continuer sur cette lancée avec un prochain palier à franchir, réaliser un score de plus de 30 % et ainsi représenter un salarié sur trois de la Branche.

## **MOBILISEZ AUTOUR DE VOUS**

Cet objectif, c'est avant tout le vôtre ! Vous, électeur, adhérent, supporter de l'Alliance CFE UNSA Énergies, poursuivez-le en votant pour les listes de candidats proposées par l'Alliance. Vous pouvez aussi mobiliser et entraîner vos collègues les plus proches. En partageant simplement sur l'actualité de ce scrutin, avec pédagogie et sans parti pris, vous serez le relais des enjeux de ces élections au sein de votre collectif de travail. Être supporter de l'Alliance CFE UNSA Énergies, c'est exposer votre attachement à une expression indépendante, libre et équilibrée. C'est aussi être acteur de votre entreprise et affirmer votre attachement à son développement économique et social.

# Une alliance, pourquoi faire ?

## L'ALLIANCE CFE UNSA ÉNERGIES, L'ALTERNATIVE SYNDICALE

Lorsqu'en 2010 la CFE Énergies et l'UNSA Énergie s'allient pour ouvrir l'offre syndicale proposée aux salariés et constituer ensemble l'illustration d'un syndicalisme nouveau en mouvement, il s'agit d'une première dans les IEG. Dans un monde syndical figé, cette initiative rompt en effet avec bien des habitudes et bouscule nombre de conservatismes.

## À DEUX, PLUS FORTS POUR RÉINVENTER LE SYNDICALISME

Les deux organisations partagent des valeurs : humanisme, équité, laïcité, liberté d'expression et d'action. Elles ont en commun cette volonté de négocier dans une optique gagnant/gagnant mais sans se refuser d'aller vers un rapport de force. Elles sont convaincues que travailler ensemble est une force pour défendre les intérêts des salariés. C'est bien connu, à deux on est plus fort, plus innovant. Et à deux, on en fait plus.

L'Alliance CFE UNSA Énergies, c'est :

- un pôle réformiste qui conjugue négociation et revendication tout en restant combatif,
- une alternative innovante à l'opposition de principe et à la réforme de connivence,
- un syndicalisme fort et responsable,
- la défense des valeurs démocratiques, républicaines et de service public.

Quel que soit votre collègue d'appartenance, exécution, maîtrise, cadre, l'Alliance CFE UNSA Énergies porte votre voix et défend vos intérêts.

## DES REPRÉSENTANTS FORMÉS POUR MIEUX DÉFENDRE VOS INTÉRÊTS

Exercer un mandat de représentation du personnel exige de plus en plus de compétences. Cette mission se complexifie sous l'effet de l'évolution de la réglementation sociale, des contextes d'entreprises et des problématiques auxquelles sont confrontés les salariés. C'est pourquoi tous les militants de l'Alliance CFE UNSA Énergies sont formés et bénéficient régulièrement d'actions de professionnalisation. Fonctionnement des instances, du droit du travail et du droit applicable dans les IEG, techniques de négociation, outils de défense et d'accompagnement des situations individuelles, rien n'est laissé au hasard... dans l'unique but de toujours mieux porter et défendre vos intérêts. Des représentants formés, c'est l'assurance d'être bien représenté !

## L'ALLIANCE QUI MONTE, QUI MONTE

Depuis, l'Alliance CFE UNSA Énergies n'a cessé de progresser aux élections professionnelles. Elle est même la seule. C'est sûrement que les idées et les valeurs qu'elle défend, son approche et sa façon d'analyser les situations, les propositions qu'elle apporte et sa façon de mener l'action syndicale répondent aux attentes d'aujourd'hui. Depuis 2013, elle constitue la deuxième force syndicale des IEG.

Dans le même temps, l'UNSA développe peu à peu son audience dans le collège exécution. La création de sections UNSA bouscule le paysage syndical traditionnel. Leur existence offre une alternative aux salariés du premier collège (exécution), qui recherchent un syndicalisme différent de celui qui leur est proposé traditionnellement, un syndicalisme sans révolution ni compromission.

## SYNELVA : L'ALLIANCE, PLUS FORTE POUR NÉGOCIER DE NOUVEAUX DROITS POUR LES SALARIÉS

Anciennement Régie des Pays Chartrain, Synelva est le nom de cette Société d'Économie Mixte Locale créée en 2016. En cette année d'élections professionnelles, une équipe de salariés se réunit pour constituer des listes électorales CFE UNSA. Synelva doit renégocier tous les accords collectifs dans les deux ans de sa création. Or, la CFE-CGC ne peut pas signer d'accord non catégoriel. Elle est dans l'obligation de trouver un partenaire généraliste pour signer les nouveaux accords. Elle a donc décidé de favoriser la création d'une section UNSA et de répartir les voix de l'Alliance de telle sorte que les deux organisations soient représentatives. L'Alliance obtient 94 % des suffrages. En 2017 et 2018, elle renégociera tous les accords et imposera aussi à l'employeur la mise en place de la participation.



### RÉSULTATS DES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

	2010	2013	2016
CGT	46,23%	41,95%	40,11%
CFDT	19,47%	19,36%	19,09%
FO	13,36%	14,09%	13,83%
CFTC	2,56%	1,78%	0,95%
ALLIANCE CFE UNSA*	15,97%	20,48%	23,88%
AUTRES	2,42%	2,34%	2,41%

\* tous collègues confondus  
(28,39 % en catégoriel)

LE SAVEZ-VOUS ?



#### UNE DOUBLE ADHÉSION POUR LE PRIX D'UNE

Aujourd'hui, il est possible d'adhérer à l'Alliance CFE UNSA Énergies. Double adhérent, à la fois à la CFE Énergies et à l'UNSA Énergie, vous bénéficiez de deux canaux d'information, de deux réseaux de conseil et d'influence, et cela pour le prix d'une seule cotisation !

# Voter CFE UNSA, c'est faire

➤ **Élire les candidats et candidates de l'Alliance CFE UNSA Énergies, c'est choisir de...**

## **PÉRENNISER VOS ENTREPRISES ET REVALORISER LE SERVICE PUBLIC DE L'ÉNERGIE**

Convaincue que les Industries Électriques et Gazières constituent un atout majeur pour réussir la transition énergétique et climatique, l'Alliance CFE UNSA Énergies agit à tous les niveaux, tant à Paris qu'à Bruxelles ou dans les territoires, pour défendre vos industries contre toute approche idéologique. Face aux dangers de la financiarisation et d'une concurrence obstinément dogmatique, elle revendique une revalorisation du service public de l'énergie et une révision des politiques énergétiques européenne et nationale.

## **LUTTER CONTRE TOUTES FORMES DE DISCRIMINATION ET FAIRE RESPECTER VOS DROITS**

L'égalité professionnelle commence par la suppression des pratiques discriminantes et la lutte contre tous les comportements irrespectueux liés au genre, à l'orientation sexuelle, au handicap, à la religion, etc. L'Alliance CFE UNSA Énergies prône la tolérance zéro vis-à-vis de comportements portant atteinte à la dignité, agit pour la mise en place de dispositifs tendant à corriger des distorsions liées aux stéréotypes et habitudes dépassées. Elle préconise des actions de prévention et de sensibilisation pour faire évoluer les mentalités vers davantage de tolérance et d'ouverture.

## **PROTÉGER VOTRE SANTÉ ET AMÉLIORER VOTRE QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL**

Quelle que soit votre fonction dans l'entreprise, votre travail doit respecter votre santé ! Organisations respectueuses des individus, basées sur la confiance et favorisant l'autonomie, élargissement des dispositifs facilitant l'équilibre des temps de vie, réalité du droit à la déconnexion, mais aussi politiques de prévention, maintien à un haut niveau de qualité des services de santé au travail, l'Alliance CFE UNSA Énergies ne transige pas avec l'humain et œuvre pour améliorer votre qualité de vie au travail.

## **PROMOUVOIR ET FAIRE RESPECTER LA RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DES ENTREPRISES**

Le développement durable et la Responsabilité Sociale d'Entreprise (RSE) sont des impératifs absolus qui doivent être au cœur du projet de l'entreprise, au centre des organisations et des pratiques managériales. L'Alliance CFE UNSA Énergies dénonce toute instrumentalisation de la RSE à des fins de communication. Elle revendique la définition d'objectifs ambitieux pour chaque entreprise et exige la conformité des actes aux engagements affichés sur toute la chaîne de valeur, dans l'entreprise comme avec les entreprises sous-traitantes.





# le bon choix !



## DÉFENDRE ET ADAPTER VOTRE CONTRAT DE TRAVAIL POUR TOUJOURS PLUS DE PROGRÈS SOCIAL

Face aux attaques récurrentes, l'Alliance CFE UNSA Énergies agit pour préserver les garanties collectives attachées à votre contrat de travail, le système de protection sociale et de prévoyance, le régime spécial de retraite, les droits familiaux, les Activités Sociales, le tarif agent et l'ensemble des droits sociaux obtenus grâce à la négociation... Si le pacte social des IEG doit nécessairement évoluer, pour l'Alliance CFE UNSA Énergies, c'est toujours vers plus de progrès !

## AGIR POUR UN PARTAGE DES RICHESSES PLUS ÉQUITABLE

Une évolution de la rémunération de base qui compense a minima l'inflation, des rémunérations individuelles équitables, bâties sur des critères transparents, un système de classification – rémunération adapté aux nouvelles attentes des salariés et aux nouveaux contextes professionnels, qui permette une évolution tout au long de la carrière, des dispositifs d'épargne salariale diversifiés et productifs... l'Alliance CFE UNSA Énergies agit pour un partage de la richesse plus juste en faveur des salariés.

## GARANTIR VOTRE EMPLOYABILITÉ AU SEIN DE LA BRANCHE TOUT AU LONG DE VOTRE CARRIÈRE

Déployer des formations de qualité pour s'adapter aux métiers d'aujourd'hui et de demain, proposer de véritables possibilités de reconversion aux salariés dont les emplois sont menacés ou supprimés, promouvoir la formation promotionnelle, faciliter et accompagner les mobilités au sein d'une branche professionnelle solidaire... L'Alliance CFE UNSA Énergies agit avec force pour garantir l'employabilité de chacun au sein de la branche des IEG.

↳ Élections CSE 2019

# 3 affiches pour mobiliser



# Régulation bas carbone CHICHE !



**Rehaussement à 55 % de l'objectif de réduction des émissions de CO<sub>2</sub>, création d'une banque européenne du climat, mise en place d'une taxe carbone... La nouvelle Présidente de la Commission européenne, Ursula von der Leyen, s'est engagée devant le Parlement à mettre le climat au cœur du projet de sa mandature.**

La Fédération salue cet engagement, car la réponse sans concession et sans idéologie à l'urgence climatique et à l'impératif d'une société bas carbone doit être le cœur du projet européen. Et cette transition bas carbone implique la baisse des consommations énergétiques carbonées, la décarbonation des secteurs du bâtiment et des transports et le transfert des usages du pétrole vers l'électricité et le gaz. Pas de neutralité carbone sans un mix énergétique européen assis sur l'électricité et le gaz : l'électricité est la clé de la neutralité carbone, comme le gaz est l'énergie de la transition vers un monde moins dépendant des énergies très carbonées.

La Commission doit aller plus loin que les discours et faire sa révolution copernicienne. Loin de l'idéologie libérale qui

réduit l'Europe de l'énergie à la construction d'un marché intérieur guidé par la concurrence et le court terme, elle doit comprendre que la réussite du combat climatique européen impose davantage de service public, de planification, de vision long terme, de régulation et d'intervention publiques.

## **L'ACCÈS AU MARCHÉ EUROPÉEN LEVIER DE DÉCARBONATION**

Au-delà d'une politique de la concurrence à revoir à l'aune de la priorité climatique, il faut créer les conditions, par une régulation et des financements adaptés, d'un investissement massif dans les infrastructures bas carbone. À condition de faire appel aux technologies et filières industrielles européennes,

ce qui suppose que l'Europe déploie une véritable politique industrielle et un ambitieux programme d'innovation. Car une Europe dépendante des équipements, technologies et normes venus de Chine ou des États-Unis, ne sera ni souveraine, ni celle du plein emploi.

Qui dit régulation bas carbone dit aussi mise en place d'une taxe carbone aux frontières de l'Europe. Sinon, les efforts de décarbonation de l'Europe seraient annulés par les importations de produits au bilan carbone négatif ou pénaliseraient les industries européennes face à leurs concurrents. La Commission doit faire de l'accès au marché européen un levier de décarbonation.

L'Europe ne pourra se priver de la technologie bas carbone que représente l'énergie électronucléaire. Si la Commission européenne est aussi bas carbone que sa Présidente, elle doit intégrer l'énergie nucléaire à la « taxonomie européenne », pour que ce label ambitieux pour la finance « verte » facilite l'ensemble des investissements dans les infrastructures bas carbone.

# Enquête classification et rémunération

## PREMIERS RETOURS

**Durant l'été, la CFE UNSA Énergies vous a interrogés sur la classification et la rémunération dans nos industries électriques et gazières. Vous êtes 67 % d'adhérents « actifs » à nous avoir répondu. Zoom sur les premiers résultats.**

**71%** d'hommes et 29 % de femmes, de tous les âges, relevant des 3 collèges et de plus de 50 entreprises ont répondu à cette enquête. Compte-tenu du fort taux de retour, son dépouillement complet demandera encore plusieurs semaines.

### VOTRE PERCEPTION GÉNÉRALE

En premier lieu, vous jugez la classification (GF, plages ou positions d'emploi) lisible à 40 %, mais rigide à 52 % et archaïque à 37 %. Sur la rémunération (NR, échelon), là aussi vous trouvez d'abord le système lisible (42 %) mais aussi archaïque (27 %), démotivant (32 %) et non équitable (38 %).

### ZOOM SUR LA CLASSIFICATION...

Pour vous, la classification est très importante. Elle vous permet de positionner un emploi dans une organisation de travail, d'indiquer un niveau de responsabilité ou d'expertise, de fixer le salaire minimum d'un emploi, de matérialiser votre parcours professionnel, d'avoir une référence commune d'une entreprise à l'autre. Dans votre très grande majorité, vous demandez



une simplification de cette classification avec une réduction du nombre de classes d'emploi : 2 ou 3 en exécution, 2 ou 3 en maîtrise, 3 ou 4 dans le collège cadre.

Dans chaque classe d'emploi, une majorité d'entre vous demande au moins 3 sous-classes distinctes.

### ... ET LA RÉMUNÉRATION (PRINCIPALE)

Vous restez, à une très grande majorité, attachés à la reconnaissance de l'ancienneté. Très peu d'entre vous (moins de 15 %) sont prêts à abandonner tout ou partie de l'ancienneté en contrepartie

d'une hausse des augmentations individuelles.

Concernant les augmentations individuelles, vous trouvez l'augmentation minimum de 2,3 % (1 NR) trop faible à plus de 56 %, suffisante à 34 %.

À plus de 80 %, vous considérez que le coût de la vie, notamment celui du logement, devrait être pris en compte dans votre rémunération, soit par la rémunération principale (39 %), soit par une prime permanente liée à votre lieu de travail (51 %).

Enfin, vous êtes plus de 96 % à juger que le niveau des augmentations générales est insuffisant.

**Vous avez été très prolifiques dans les questions ouvertes. À l'heure où nous écrivons ces lignes, pas moins de 230 pages de commentaires divers et variés restent à analyser. Nous vous présenterons plus de détails dans une prochaine publication. Un grand merci à toutes et à tous pour votre participation massive !**

# SORTIR DU DOGME DE LA CONCURRENCE

**Lors des débats du Parlement sur la loi Énergie & Climat, la Fédération a appelé le Gouvernement à faire de l'intérêt général, du défi climatique et de l'exemplarité sociale le cœur de cette loi. Le dogme d'une concurrence qu'il faudrait soutenir à tout prix n'a que trop duré.**

À l'instigation des citoyens européens qui ont envoyé un signal clair en faveur du combat climatique, la Fédération salue l'objectif de neutralité carbone en 2050, instauré par la loi Énergie & Climat. Car la France devra, d'ici 2050, absorber un véritable choc climatique, selon les termes d'un récent rapport sénatorial, c'est dès à présent qu'il faut « enclencher une véritable mutation de la société » vers un monde bas carbone. Si c'est là vraiment la conviction du Gouvernement et du Parlement, c'est la transition bas carbone qui doit être la colonne vertébrale de la loi Énergie & Climat... loin du contre-modèle allemand !

## METTRE FIN AU MYTHE DES BIENFAITS DE LA CONCURRENCE

Pour y parvenir, ce sont l'intérêt général et la défense des biens communs qui doivent désormais guider l'action publique. Ce qui suppose de mettre fin au mythe des bienfaits de la concurrence qui a guidé la vague libérale à l'œuvre depuis vingt ans. La recrudescence de la délinquance commerciale

liée à l'intensification de la concurrence et dénoncée par le médiateur de l'énergie le confirme.

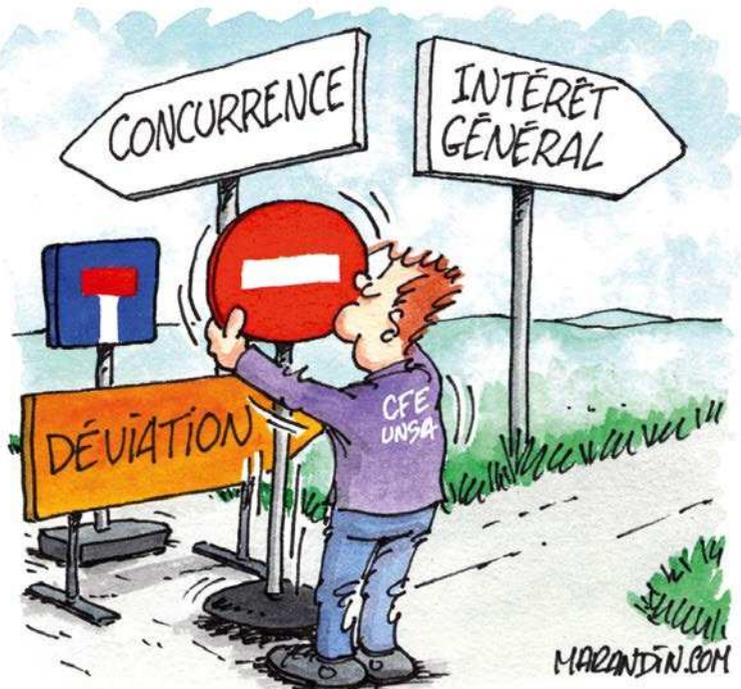
Dans ce contexte, la Fédération dénonce le double discours gouvernemental. Après avoir vanté les charmes de l'intervention publique et de la politique industrielle lors de la signature du contrat de filière nucléaire fin janvier puis de celle des nouveaux systèmes énergétiques fin mai, le Gouvernement n'hésite pas, au nom de l'idéologie de la concurrence, à défendre le déplaçonnement de l'AReNH\*.

Outre qu'il ne fera que prolonger la perversité et les effets d'aubaine d'un dispositif qui ne sert au final qu'à subventionner la concurrence, ce déplaçonnement précipité aura surtout pour effet de mettre à mal les efforts déployés

pour réformer en profondeur l'AReNH et ainsi bâtir une régulation solide et durable qui favorise les investissements bas carbone du pays.

Comment alors garantir la sécurité d'alimentation électrique du pays et la compétitivité des prix de l'électricité aux Français ? À l'heure où la crédibilité industrielle du Gouvernement est en jeu face au désastre General Electric à Belfort, il ne peut laisser perdurer le caractère anti-industriel de l'AReNH. C'est plutôt l'avenir bas carbone du pays qu'il faut préparer !

\* AReNH : L'Accès Régulé à l'Électricité Nucléaire Historique détermine le prix auquel les fournisseurs d'électricité concurrents d'EDF en France peuvent racheter à EDF l'électricité nucléaire ainsi que les volumes auxquels ils peuvent prétendre.



# CONNAISSEZ-VOUS VRAIMENT « ACTION LOGEMENT » ?



**Le saviez-vous ? 70 à 80 % des salariés sont éligibles aux offres d'Action Logement. Votre entreprise prévoit peut-être des dispositifs spécifiques pour vous faciliter l'accès au logement. Alors, profitez-en !**

## → Action Logement, c'est quoi ?

Le dispositif « Action Logement » (anciennement 1% logement) correspond à la participation financière des entreprises au logement des salariés. Cette contribution est versée chaque année par les entreprises de 50 salariés et plus. Elle est égale à 0,45 % de la masse salariale de l'année précédente.

## → Quelles sont les offres ?

### **Vous cherchez un logement à louer pour votre résidence principale ?**

Action Logement participe à la construction de logements sociaux et intermédiaires. L'attribution d'un logement social est conditionnée à des critères définis, en particulier un plafond de ressources. Une fois le dossier validé, le délai pour recevoir une offre peut varier en fonction des zones demandées.

### **Vous avez un projet immobilier ?**

Les groupes ENGIE et EDF proposent des prêts bonifiés aux salariés statutaires qui souhaitent acquérir une résidence principale, dans un périmètre compatible avec leur lieu de travail, de façon immédiate ou en vue de leur retraite. Le montant octroyé varie en fonction de votre situation personnelle et de votre entreprise. Ce prêt est consenti sans frais de dossier, sans pénalité en cas de remboursement anticipé et sans domiciliation des revenus. Vous pouvez aussi bénéficier gratuitement d'ingénierie financière (courtier, etc.).

### **Vous envisagez des travaux dans votre résidence principale ?**

Des prêts peuvent financer les travaux

### **Pour en savoir +**

Connectez-vous sur : [www.actionlogement.fr](http://www.actionlogement.fr) et [www.cfe-energies.com](http://www.cfe-energies.com)  
(Rubrique Nos publications/À vos droits)

à un taux préférentiel (1%), dans la limite de 10 000 €. La durée de remboursement peut aller jusqu'à 10 ans. Ils sont soumis à l'accord de l'entreprise et sont parfois octroyés sous conditions de ressources. Les travaux d'amélioration de la performance énergétique, de décoration, de mises aux normes, d'agrandissement, d'aménagement facilitant l'accès à une personne handicapée et les travaux de copropriété dégradée sont concernés.

### **Vous avez des difficultés passagères ?**

À la suite d'une mutation, vous pouvez bénéficier de certaines aides dont l'Aide Individualisée au Logement. Il s'agit d'une indemnité mensuelle dont le montant est constant pendant cinq ans. Et si vous avez des difficultés financières pour régler votre loyer ou votre échéance de prêt, il existe aussi des dispositifs d'Action Logement pour vous soutenir.

## → Des réunions d'information

La CFE Énergies organise des stages pour faire connaître les offres de services d'Action Logement à ses militants et aux salariés. En juin dernier, Georges LOUIS, notre expert « Logement », a animé une journée à EDF Nanterre sur le sujet. D'autres réunions d'information suivront. Rapprochez-vous de votre Délégué(e) syndical(e) pour en savoir plus !

**LE COMPTOIR**  
de la nouvelle entreprise  

---

**malakoff médéric humanis**

DÉCRYPTER  
ET ANTICIPER  
les grandes tendances  
de **L'HUMAIN**  
**EN ENTREPRISE**

Retrouvez les enseignements clefs de nos **études**  
et nos **pratiques inspirantes** sur le management,  
la santé et la qualité de vie au travail, pour  
**agir aujourd'hui et se projeter demain.**



@ComptoirNvlEntr



malakoff médéric  
humanis

---

SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE

# LES ZONES BLANCHES,

Les internautes ne sont pas tous logés à la même enseigne à cause des réseaux inégalement déployés sur le territoire. Découvrez nos solutions pour sortir des déserts numériques !

## 1 Mon téléphone reçoit mal la 3G ou la 4G à domicile

**La solution :** un amplificateur ou un répéteur GSM.

### → Comment ça marche ?

Une antenne, placée à l'extérieur de la maison, sur le toit ou à une fenêtre, capte le signal mobile. Celui-ci, amplifié, est renvoyé via un câble à une antenne intérieure qui le rediffuse dans le domicile. L'existence d'un signal mobile est indispensable. Il nécessite une autorisation administrative des opérateurs mobile conformément à la réglementation française (article L 41-1 du code des postes et télécommunications électroniques).

## 2 J'ai Internet à la maison, mais mon téléphone capte mal

**La solution :** un boîtier Femtocell (Orange et Free).

### → Comment ça marche ?

Branchée à une box Internet, cette mini-borne 3G utilise la connexion ADSL du domicile pour faire transiter les données des téléphones : appels, SMS et MMS. La qualité est meilleure, et ce jusqu'à huit utilisateurs simultanés. Réservé aux abonnés mobiles d'Orange ou de Free, ce dispositif de faible portée (20 m) ne



fonctionne qu'en intérieur. Celui de Free fonctionne exclusivement sur la Freebox Révolution.

→ [boutique.orange.fr/mobile/options/femtocell-orange](http://boutique.orange.fr/mobile/options/femtocell-orange)

## 3 J'ai une couverture 4G, mais ma connexion Internet fixe se montre trop lente

**La solution :** une box 4G (Bouygues, Orange).

### → Comment ça marche ?

Pour vous fournir Internet en haut débit, ce petit boîtier crée un réseau Wifi à partir d'une simple connexion 4G. Il fonctionne avec une carte SIM spécifique que l'opérateur vous

procure moyennant un abonnement. Sans engagement, ce type de box offre un débit descendant jusqu'à 155 Mbit/s et un débit montant jusqu'à 30 Mbit/s. Vous pouvez connecter 32 appareils simultanément.

Vous ne devez pas être éligible à l'ADSL ou avoir un débit Internet fixe trop faible.

Il faut bénéficier d'une bonne couverture 4G à domicile.

Si vous êtes dans une zone où vous recevez la 4G, mais pas la fibre optique ou l'ADSL, voici un moyen de profiter du haut débit.

→ [boutique.orange.fr/eligibilite/internet-4g-a-la-maison](http://boutique.orange.fr/eligibilite/internet-4g-a-la-maison)

→ [www.bouyguestelecom.fr/offres-internet/4g-box](http://www.bouyguestelecom.fr/offres-internet/4g-box)



# C'EST (PRESQUE) FINI !



## ■ À RETENIR

- Pour garantir un « bon haut débit » pour tous dès 2020, l'Agence pour l'Aménagement Numérique du Territoire a labellisé les offres de 11 opérateurs satellitaires, de boucle locale radio ou 4G fixe qui permettent d'accéder à l'Internet Haut Débit dans les territoires ruraux jusqu'à présent mal desservis.
- En particulier, deux offres de box 4G fixes viennent d'obtenir le label « Cohésion Numérique ». Les frais de mise en service de l'offre SFR Box 4G+ peuvent être pris en charge par l'État.
- De son côté, l'offre Orange 4G Home permet d'obtenir 96 euros de subvention pour l'acquisition de la box. L'opérateur historique a mis en place une page pour vérifier l'éligibilité d'une adresse à cette nouvelle aide. [boutique.orange.fr/eligibilite/internet-4g-a-la-maison](http://boutique.orange.fr/eligibilite/internet-4g-a-la-maison)
- À noter que chez Bouygues Telecom, une offre équivalente de 4G fixe est en cours de labellisation.
- Tous les détails de l'aide « Cohésion Numérique des Territoires » sont disponibles sur le site officiel de l'Agence pour l'Aménagement Numérique. [www.aménagement-numerique.gouv.fr/fr/actualite/20190716-acces-internet-performant-territoires-ruraux](http://www.aménagement-numerique.gouv.fr/fr/actualite/20190716-acces-internet-performant-territoires-ruraux)

**4** Je suis en déplacement et souhaite connecter mon ordinateur à Internet  
**La solution : un routeur 4G mobile.**

### → Comment ça marche ?

Dotée d'une batterie et d'une carte SIM, cette box de poche sert à accéder au haut débit partout où il y a de la 3G ou de la 4G. Elle partage la connexion mobile et crée un réseau Wifi accessible à plusieurs appareils simultanément (ordinateurs, tablettes, smartphones, etc.). Le débit atteint 150 Mbit/s pour 10 à 15 terminaux connectés. Vous surferez sur Internet en tous lieux à condition d'avoir une couverture 3G/4G. Le routeur 4G et la carte SIM peuvent être achetés séparément.

**5** Ma maison est isolée et je n'ai pas d'accès au haut débit  
**La solution : Internet par satellite.**

### → Comment ça marche ?

Que votre petit nid soit perché sur un sommet pyrénéen, isolé en pleine campagne ou perdu sur une île du Morbihan, vous pouvez recevoir Internet à haut débit.

Il suffit d'installer une parabole bidirectionnelle pour satellite sur votre toit. La solution la plus sûre est de faire appel à un professionnel qui l'orientera correctement pour s'assurer du bon fonctionnement de vos services.

Il faut compter de 25/30 € par mois pour la connexion satellite. Pour la

parabole, comptez 300€ à l'achat. Elle est aussi accessible en location mensuelle avec votre forfait.

### Fournisseurs d'accès à internet par Satellite

- **Europasat**  
[europasatfr.satinternet.com](http://europasatfr.satinternet.com)
- **NordNet**  
[www.nordnet.com/connexion-internet/internet-satellite](http://www.nordnet.com/connexion-internet/internet-satellite)
- **Numérisat**  
[numerisat.fr](http://numerisat.fr)
- **Ozone**  
[www.ozone.net](http://www.ozone.net)
- **skyDSL**  
[www.skydsl.eu/fr-FR/Particuliers/Internet-par-satellite](http://www.skydsl.eu/fr-FR/Particuliers/Internet-par-satellite)



## Améliorer la vie par l'habitat

Plus qu'un déterminant de santé, l'habitat est une condition essentielle au mieux-vivre et doit prendre en compte les spécificités des territoires et les parcours de vie de chacun.

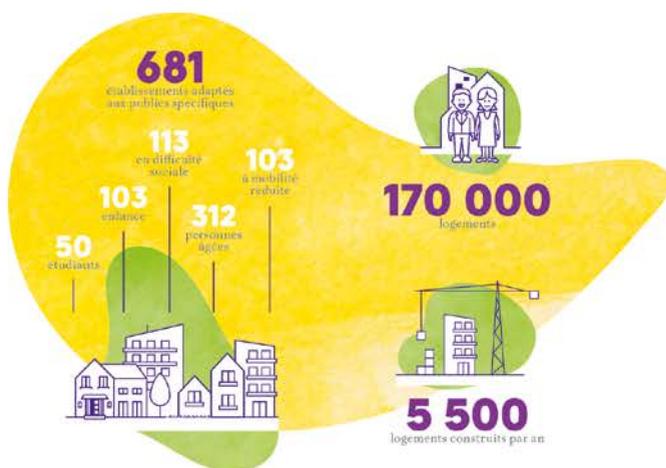
Dans ces conditions, le Groupe Arcade (4<sup>e</sup> bailleur du logement social en France) et le Groupe VYV se rapprochent pour associer les expertises de l'habitat et de la protection sociale et ainsi construire un modèle unique et innovant d'habitat social au service du mieux-vivre.

Ils donnent ainsi naissance au Groupe Arcade-VYV.

Le Groupe Arcade-VYV s'affirme comme le 3<sup>e</sup> pilier du Groupe VYV, à côté de l'assurance, de l'offre de soins et de services et s'appuie sur 3 convictions :

- 1. Logement et santé sont indissociables :** les réponses apportées doivent prendre en compte les parcours de vie pour agir efficacement et accompagner chacun, sans exclusion.
- 2. L'habitat doit être innovant :** logement connecté, urbanisme et habitat intégrant les problématiques liées au développement durable et de climat.
- 3. La priorité est donnée à l'humain :** une présence au plus près des territoires permet de placer l'humain au cœur de son action et de penser l'habitat social selon des besoins concrets.

### Le Groupe Arcade-VYV, c'est :



Le Groupe VYV se positionne comme entrepreneur du mieux-vivre pour accompagner et protéger tous les individus tout au long de leur parcours de vie.

La création du Groupe Arcade-VYV s'inscrit dans cette approche.

Elle permet de concrétiser notre promesse mutualiste et de renforcer notre capacité à proposer une protection sociale solidaire.

Thierry Beudet,  
président du Groupe VYV.

Pour plus d'informations, contactez-nous : [relation.partenaire@groupe-vyv.fr](mailto:relation.partenaire@groupe-vyv.fr)

GRUPE  
**vyv**

Entrepreneur du  
**mieux-vivre**



## Entretien avec...

**GUY GROUX**

sociologue au Centre de recherches politiques de Sciences Po (Cevipof) et directeur de l'Executive Master « Dialogue social et stratégie d'entreprise » à Sciences Po Paris.



**Pour améliorer les rapports salariés/syndicats, vous écrivez qu'il faut développer des espaces propres aux salariés sur les lieux de travail et aux côtés des institutions représentatives...**

**Guy GROUX :** Comme le montrent beaucoup d'enquêtes, le rapport des salariés au syndicalisme, en général, est caractérisé par une défiance réelle. Dans les années 1980, les lois Auroux avaient institué un droit d'expression des salariés. Aujourd'hui, il ne s'agit pas de reproduire ce qui est daté, mais de profiter des technologies actuelles – digital, numérique – pour développer de nouvelles formes d'expression dans l'entreprise. Pour être concret, ne peut-on pas imaginer la mise en place de plateformes collaboratives afin de resserrer les liens entre les syndicats et les salariés lors des moments importants du dialogue social dans l'entreprise ? Entre autres exemples, ces plateformes pourraient intervenir en amont des négociations, recueillir les attentes des salariés et lancer des discussions et débats. En outre, elles pourraient comporter au moment de conclure les négociations, l'état des positions des partenaires sociaux face à la signature (ou au refus de signature) de l'accord et l'avis des salariés à ce sujet. À partir de ce simple exemple, on voit qu'il est possible de tisser de nouveaux liens

entre les syndicats et les salariés. Et de rendre plus opérationnels l'intérêt et la mobilisation des salariés au sein du dialogue social dans l'entreprise.

**On accuse le mouvement des « Gilets jaunes » d'avoir court-circuité les syndicats. Qu'en pensez-vous ?**

**G. G. :** Au-delà des revendications immédiates, les « Gilets jaunes » revendiquent plus de démocratie et de concertation des citoyens sur les décisions qui les concernent. Dans l'entreprise, l'appétence des salariés à discuter des conditions et de l'organisation du travail est déjà ancienne comme le montraient, dès les années 1970-1980, beaucoup d'études ou certaines initiatives juridiques ou

managériales. Aujourd'hui, une nouvelle donne existe. Par-delà les conditions ou l'organisation du travail, beaucoup de salariés souhaitent donner leur avis sur les grandes évolutions qui touchent l'entreprise, voire sur la décision économique. En octobre 2017, au moment des réformes du Code du travail, la CFE-CGC, la CFDT et la CFTC avaient initié une pétition nationale réclamant une loi instituant en France plus de codétermination dans les entreprises (renforcement de la présence des élus dans les Conseils d'administration ou création d'autres instances). Cette initiative offre de nouvelles perspectives aux syndicats. De façon concrète, elle implique des « revendications de pouvoir » qui visent à instituer plus de démocratie sociale grâce à une influence accrue des syndicats sur les évolutions et la décision économique, une influence d'autant plus nécessaire au vu des enjeux numériques et écologiques actuels qui impactent le monde du travail et sont porteurs de profonds bouleversements.

### **LE DIALOGUE SOCIAL EN FRANCE, ENTRE BLOCAGES ET BIG BANG**

GUY GROUX, MICHEL NOBLECOURT, ET JEAN-DOMINIQUE SIMONPOLI.  
ÉD. ODILE JACOB

Inefficacité du dialogue social, rôle ambigu, défiance vis-à-vis des partenaires sociaux... Autant dire que l'image du dialogue social en France n'est pas au beau fixe. Comment rompre avec ces perceptions ? Comment rénover en profondeur un dialogue social prisonnier des logiques anciennes de conflits et de défiance ? C'est tout l'objet de ce livre qui mêle l'histoire, l'analyse sociologique et la pratique syndicale et qui se termine par un manifeste pour donner un nouveau souffle au dialogue social.



# FAISONS DU NEUF AVEC DU NEUF.

Pour accélérer la transition énergétique, EDF Pulse Croissance permet aux idées innovantes de se concrétiser plus vite. En plus des activités de Recherche et Développement du Groupe, 30 millions d'euros\* sont investis chaque année pour donner vie à des projets de salariés et de start-up.

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



Rejoignez-nous sur [\\*edf.fr/pulse/croissance](https://www.edf.fr/pulse/croissance)

L'énergie est notre avenir, économisons-la!