

Pour la sauvegarde
du patrimoine
Hydraulique
p. 9

100% ÉNERGIES

Le trimestriel des adhérents de la CFE Énergies
N° 907 | hiver 2019-2020



Souffrance au travail Des mots sur les maux

04 LES ACTUS
Quoi de neuf dans les
Industries Électriques
et Gazières ?

30 PORTRAITS
Rencontre avec
Amélie Henri et
Frédéric Lequien

31 CULTURE
Trois livres passionnants
à ne pas manquer



p. 04

LES ACTUS

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

p.04

BRANCHE

- Réforme des retraites : couacs sur couacs

p.05

ENN

- GAZEL Énergie Génération : élections CSE, la loi de la jungle
- Négociations sous tension à Albioma
- Formation des élus du CSE
- L'alpha et... le GIE OMEGA

p.06

TERRITOIRES

- Déferlante de cookies l'automne dernier

p.08

EDF

- Les centrales charbon sur le grill
- Pour la sauvegarde du patrimoine hydraulique

p.10

ENGIE

- Vers une vente à la découpe ?

p.12

FÉDÉRATION

- Élection CSE, une alliance de poids

p.24

POLITIQUES

- Pour écrire l'avenir, pensons climat !

p.25

INTERNATIONALES

- Le dialogue social européen remet les gaz

p. 11

LE DOSSIER

Souffrance au travail, des mots sur les maux

p. 28

RESTEZ BRANCHÉS !

Protégez votre ordinateur !

p. 30

PORTRAITS

Rencontre avec... Amélie HENRI et Frédéric LEQUIEN

p. 31

CULTURE

100 % ÉNERGIES N°907 - DÉCEMBRE 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, Carlo BAFFA, Amélie HENRI, Christiane ROUSSILHE, Sylvie BONNEROT, Laurent CARLES, Stéphane CHÉRIGIÉ, Éric DELCOURT, Hervé DESBROSSES, Alexandre GRILLAT, Serge LAURENS, Isabelle LE BIS, Patrick LECHARPENTIER, Frédéric LEQUIEN, Elisabeth N'DALA, Marie PEZÉ, Francis RAILLOT, Éric VALBOUSQUET • **Illustrations :** Didier MARANDIN, Gérard MATHIEU, Freepik • **Photos :** Alexpin, Jaskal, New Africa, Imacture, Puhhha, Esthermm, Peshkova/Adobe Stock, Fizkes, Olivier LE MOA, Zoran ORCIK, Blue Panel Studio/Shutterstock; Ben TARDIF; Anthony DEGRÉMONT; 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





de la réforme des retraites à la négociation du futur système de rémunération de Branche, du projet de réorganisation des actifs chez EDF avec le projet Hercule aux rumeurs de nouvelle réorganisation chez ENGIE, des négociations avec la Commission de Régulation de l'Énergie sur les futurs tarifs d'utilisation des réseaux publics d'électricité ou de gaz naturel à l'urgence climatique, nous avons plus que jamais besoin d'avancer avec le soutien des salariés dans nos échanges

avec les pouvoirs publics, tant au niveau français qu'europpéen. Nous pouvons aussi compter sur le soutien des fédérations internationales dont nous sommes adhérents (FECER, EPSU, IndustriAll) pour donner une amplitude plus grande à nos actions.

NOTRE FÉDÉRATION GRANDIT ENCORE ET ENCORE !

Une belle victoire ! Les urnes ont rendu leur verdict le jeudi 14 novembre et l'Alliance entre la CFE-CGC Énergies et l'UNSA Énergie est une nouvelle fois plébiscitée par les salariés. Avec une progression de plus trois points, l'Alliance enregistre la plus forte progression de la Branche. Notre premier objectif de 30 % est atteint sur les collègues maîtrise et cadre où les statuts de la CFE Énergies nous donnent vocation à présenter des candidats. Notre allié de l'UNSA Énergie a présenté des listes sur le premier collège dans de nombreux établissements et réalise de belles percées avec ses premiers élus.

Ce nouveau succès est le résultat du travail au quotidien de toutes nos équipes et de l'appui fort et professionnel apporté par les équipes de la Fédération. Pour tous nos nouveaux élus, de nouvelles sessions de formation sont mises en place, tant sur le fonctionnement du nouveau comité social et économique que sur les thèmes qui intéressent le quotidien professionnel des salariés.

Ce résultat nous renforce pour les défis qui nous attendent dans les semaines et dans les mois à venir :

Dans cette actualité, je n'oublie pas nos collègues de Neptune Energy (société née de la vente par ENGIE de sa filiale d'exploration production de gaz naturel) qui sont durement touchés par un plan de licenciement de tous les salariés en France. Lors de la vente, cette société s'était engagée à conserver le personnel pendant deux ans. Mais ses actionnaires ont décidé de ne pas aller au-delà de cette période après avoir transféré hors de France tous les actifs et bien que Neptune Energy soit bénéficiaire. Nous avons à nouveau le triste exemple que l'emploi n'est pas garanti dans les Industries Électriques et Gazières. C'est aussi le rappel que cette bataille pour l'emploi doit également accompagner nos revendications pour le bien-être au travail, la juste répartition des richesses produites ou les non-discriminations.

La force de notre Fédération depuis des années, c'est son organisation, son professionnalisme, sa démocratie interne, ses militants et ses adhérents. Et cette belle histoire continuera à s'écrire en 2020 !

William VIRY-ALLEMOZ

Secrétaire Général de la CFE Énergies

Réforme des retraites

COUACS SUR COUACS



Le Haut-Commissaire à la Réforme des Retraites, (HCRR) Jean-Paul DELEVOYE, a souvent été décrit comme un homme politique particulièrement habile. Mais, force est de constater que sa méthode et les révélations le concernant aboutissent à un fiasco généralisé tant sur la forme que sur le fond.

→ Sur la forme...

La communication gouvernementale sur le sujet s'avère particulièrement chaotique et contradictoire.

En mars 2019, Agnès BUZYN, Ministre des Solidarités et de la Santé, effectuait un rétro pédalage devant l'Assemblée nationale, à la suite des déclarations « à

titre personnel » dans la presse proposant un allongement de la durée de travail, déclarations aussitôt contredites par Jean-Paul DELEVOYE qui se disait « très surpris des propos de la ministre ». Pour autant, dans son rapport du 18 juillet, le HCRR introduisait la notion d'âge pivot à 64 ans.

Plus récemment, la cacophonie continuait au plus haut niveau, le Président de la République déclarait : « *L'agent est rentré avec un pacte avec la nation, il est rentré dans cette entreprise et on lui a dit voilà vos droits, on ne peut pas tout bousculer du jour au lendemain. Je ne ferai pas une réforme qui nie ce que sont les droits acquis d'individus, mais je leur dis en conscience, vous ne pouvez pas sincèrement et raisonnablement me dire on va embaucher un che-*

minot, un électricien avec les mêmes règles qu'aujourd'hui, ce n'est pas raisonnable » En disant cela, le Président fait clairement référence à la clause dite « du grand-père » qui consiste à réserver les effets de la réforme aux nouveaux entrants dès le lendemain. Jean Paul DELEVOYE, indiquait : « *Si on fait la "clause du grand-père" pour une profession, il faut la faire pour tout le monde, question d'équité, ça veut dire que l'on renonce à la réforme* ».

Depuis, tout le gouvernement s'est retrouvé pour effectuer un « régime spécial *bashing*¹ », oubliant au passage que 5 millions et demi de fonctionnaires sont tout autant concernés et lésés par cette réforme !

→ ...et sur le fond

À deux mois environ de la présentation du projet de loi si l'on veut respecter le calendrier annoncé, le projet reste dans le flou sur des critères essentiels : modalité de conversion des droits acquis, durée et forme de la période de transition, absence d'exemple type concernant les fonctionnaires et les régimes spéciaux.

Comme si cela ne suffisait pas, le COR² prévoit un déficit entre 7,9 milliards d'euros et 17,2 milliards d'euros en 2025 avec un panel de mesures « sympathiques » pour le résorber...

Dans ces conditions, la confédération CFE-CGC et la Fédération CFE Énergies ne pouvaient être que parties prenantes des mouvements de grève des mois de décembre 2019 et janvier 2020.

1. *Bashing* : se défouler en dénigrant collectivement une personne ou un sujet
2. COR : Conseil d'Orientation des Retraites

GAZEL Énergie Génération ÉLECTIONS CSE¹, LA LOI DE LA JUNGLE

Depuis le mois de juillet dernier et le rachat de ses actifs (2,3 GW) par l'énergéticien tchèque EPH, UNIPER France (anciennement SNET) a de nouveaux dirigeants et prend désormais le nom de GAZEL Énergie Generation. Dans un contexte fortement impacté par la décision de fermeture des tranches « charbon », la direction et les syndicats (dont l'Alliance CFE UNSA Énergies) n'ont pas réussi à s'entendre sur les modalités d'organisation des élections CSE et de fonctionnement de cette nouvelle instance de représentation du personnel. Il revient à présent à l'Inspection du Travail de trancher. Une chose est sûre, les salariés de Gazel Énergie n'ont pas voté en 2019 !

1. CSE : Comité Social et Économique



NÉGOCIATIONS SOUS TENSION À ALBIOMA

À l'issue des élections du Comité Social et Économique, nous avons obtenu un deuxième siège au Comité groupe. Lors de la négociation de l'avenant à l'accord modifiant la représentation au Comité groupe, la direction a refusé la participation à deux de nos délégués syndicaux, malgré notre insistance et nos rappels à la loi... un recours judiciaire en perspective !



FORMATION DES ÉLUS DU CSE

Des formations pour les élus titulaires et suppléants CSE seront organisées de janvier à avril 2020 dans les trente ENN où l'Alliance CFE UNSA Énergies est représentée.

L'ALPHA ET... LE GIE OMÉGA

L'Est de la France compte de nombreuses Entreprises Locales de Distribution dont beaucoup sont des régies municipales. Deux d'entre elles ont décidé d'unir leur destinée au sein d'un Groupement d'Intérêt Économique (GIE) dénommé GIE OMÉGA. En effet, les régies d'Amnéville et de Rombas (Moselle) viennent de mutualiser leurs ressources et en particulier, leur personnel : 35 salariés au total qui sont à présent collègues au sein du GIE depuis le 1^{er} novembre.

Dans ce contexte, l'échéance électorale du 14 novembre dernier n'a pu être respectée et le personnel du GIE OMÉGA a été appelé à élire ses représentants au CSE le 6 janvier 2020.

Malheureusement, à deux voix près, l'Alliance CFE UNSA Énergies n'a obtenu aucun siège... Mais, le résultat très honorable de notre candidate, Julie VARING, laisse présager un bel avenir pour nos couleurs dans cette entreprise.

DÉFERLANTE DE COOKIES L'AUTOMNE DERNIER

Notre campagne de notoriété de l'automne dernier a été quelque peu croustillante. Les salariés des entreprises des IEG ont volontiers accepté nos cookies ! Retour en images sur cette opération qui a insufflé un peu de bonne humeur sur les sites.

→ Des flyers et des cookies

L'automne dernier, la CFE Énergies a choisi des cookies au chocolat pour sa campagne de notoriété de la rentrée. Parce que les cookies, c'est réconfortant. Ils évoquent les enfants, les goûters, les pauses gourmandes... Mais pas seulement, cela fait aussi penser aux cookies informatiques... Parallèle fait sur le flyer qui accompagnait nos cookies sans huile de palme, majoritairement acceptés par les salariés !



*ENEDIS
Quai des Batignolles - Paris*



Cookies et messages



*Tractage Fos Tonkin ELENGY
Fos-sur-Mer*



*GRTgaz - Bâtiment Citizen
Bois-Colombes*



Distribution à Croissy Beaubourg

→ Des militants toujours partants !

La mobilisation de nos militants a été exemplaire. Cette campagne de notoriété un peu particulière car préalable aux élections professionnelles a eu un franc succès. L'accueil réservé préfigurait sans doute les bons résultats obtenus en novembre. Tous nos militants sont allés à la rencontre des salariés offrant ainsi une parenthèse dans le paysage plus que tourmenté avec notamment le projet Hercule ou la réforme des retraites.



enedis
L'ÉLECTRICITÉ EN RESEAU

Une voiture électrique, c'est facile quand on peut la recharger n'importe où.

Avec 7 millions de bornes de recharge raccordées au réseau de distribution d'électricité d'ici 2030, Enedis favorise l'usage des véhicules électriques, au service de la transition énergétique et d'une mobilité plus responsable, quel que soit votre fournisseur d'énergie.

Retrouvez-nous sur Internet



enedis.fr enedis.officiel @enedis enedis.officiel

LES CENTRALES CHARBON SUR LE GRILL

Le 20 novembre 2019, le Comité central d'entreprise d'EDF SA a été consulté pour avis sur la décision de fermeture de l'unité 4 de la centrale thermique charbon du Havre, au 1^{er} avril 2021. Une consultation qui a débouché sur une opposition massive à ce projet.

L'ensemble des représentants des salariés a voté négativement et a qualifié d'ineptie cette décision qui pourrait être prise par l'entreprise. Pour s'en convaincre, il suffit de s'en remettre au rôle dévolu principalement aux centrales thermiques classiques en France : elle servent au maintien de l'équilibre entre la production et la consommation

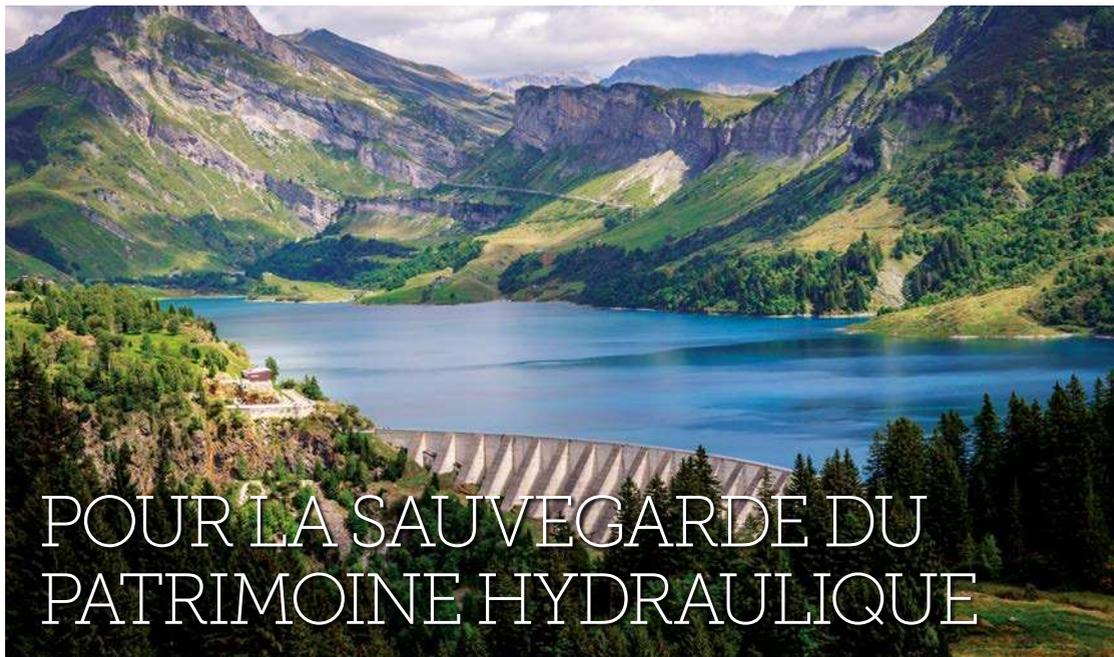
de l'électricité, notamment en cas de défaillance des autres moyens de production pilotables utilisés en masse (comme le nucléaire et l'hydraulique) ou ceux dépendant des conditions météorologiques (l'éolien ou le solaire). À ces fins, la centrale du Havre 4 a été utilisée dans la semaine qui a suivi la mise à l'arrêt des unités de Cruas à la suite

du séisme qui s'est produit dans la vallée du Rhône. C'est tout l'intérêt d'un mix énergétique varié ! Or, passé le 1^{er} avril 2021, cette possibilité n'existera plus. Le risque de défaillance de fourniture d'électricité sur le réseau français sera donc augmenté. D'autant que cette décision se combine à une autre, tout aussi irresponsable, celle de l'arrêt de Fessenheim 1&2.

VERS UNE DÉPENDANCE ÉNERGÉTIQUE ?

Le risque est clairement évalué et pris par l'État qui se réfugie derrière le contrat de service public qui tolère une interruption de fourniture jusqu'à 3 heures par an. Est-ce cela la notion de service public, en 2019, ou tout un chacun s'est habitué et organisé autour d'une fourniture quasi sans faille de l'électricité ? L'abandon de la production du Havre au moment même où les Allemands mettent en fonction une centrale charbon supplémentaire est d'autant plus contestable. Admettons qu'on prenne ce risque dans l'intérêt de la lutte contre les émissions de CO₂. Fermer une unité de production utilisée en France qui nous couvre des aléas, pour voir le même type d'unité fonctionner en Allemagne, cela revient juste à délocaliser les investissements et l'emploi. Cela ne change rien à la lutte contre les émissions de CO₂ en Europe mais positionne à coup sûr la France de plus en plus dépendante d'importation d'électricité, qui plus est, carbonée. Et au final, la balance commerciale française déficitaire s'en trouvera encore aggravée.





POUR LA SAUVEGARDE DU PATRIMOINE HYDRAULIQUE

Grâce à l'hydraulique, EDF est le premier producteur d'électricité renouvelable de l'Union Européenne. C'est un atout majeur au cœur de la transition énergétique. Pour la CFE Énergies, l'hydroélectricité mérite une stratégie industrielle de long terme, au service de l'intérêt général !

Rappelons-le, l'hydroélectricité n'émet ni CO₂ ni gaz polluant et ne participe pas à l'augmentation de l'effet de serre ni à la pollution de l'air. Les ouvrages hydroélectriques concentrent aussi des enjeux de sûreté hydraulique et de sûreté du système électrique. Ils constituent des outils de régulation des besoins des différents usages de l'eau, pouvant relever au plan communautaire d'un Service d'Intérêt Économique Général : gestion des crues, fonction de stockage d'électricité

pour les périodes de pointe, gestion de l'intermittence des productions éolienne et solaire, gestion du débit des sources froides des centrales nucléaires. C'est pourquoi il est primordial de sauvegarder notre patrimoine hydraulique et nos barrages !

CONVAINCRE BRUXELLES

Lors de son audition au Sénat le 20 novembre 2019, Élisabeth BORNE, ministre de la Transition Écologique et Solidaire, a annoncé vouloir « *trouver un chemin avec la Commission européenne pour ne pas mettre en concurrence les concessions hydroélectriques* ». Engagée depuis quatre ans pour que l'intérêt général soit au cœur de l'avenir des barrages hydroélectriques français au lieu d'une concurrence absurde, la CFE Énergies salue cette volonté ministérielle de défendre ces biens communs et appelle la Ministre à redoubler d'efforts pour convaincre Bruxelles, ce qui est loin d'être gagné. La CFE Énergies

n'a eu de cesse depuis quatre ans, date de la première mise en demeure initiée par la Commission européenne, d'inviter le Gouvernement à refuser le diktat concurrentiel sur les barrages hydroélectriques français. Elle se réjouit de cette volonté ministérielle qui fait suite au discours de politique générale du Premier Ministre en juin où il a affiché son refus du « *morcellement de ce patrimoine commun des Français* ». Alors que les rapports du GIEC¹ et de l'ONU rappellent l'urgence climatique, les épisodes caniculaires et la sécheresse de cet été mettent en exergue les missions d'intérêt général de gestion de l'eau portées par l'hydroélectricité. Parce qu'elle privilégie l'approche pragmatique visant à préserver les services publics européens, la CFE Énergies s'associe à l'action des fédérations syndicales européennes pour que l'avenir de la houille bleue européenne ne se résume pas au marché.

1. GIEC : Groupe d'experts Intergouvernemental sur l'évolution du climat

VERS UNE VENTE À LA DÉCOUPE ?

Après le projet Hercule de réorganisation des actifs du groupe EDF, le Gouvernement aurait-il décidé de jouer au chamboule-tout dans le secteur énergétique ? Un projet de scission d'ENGIE serait entre ses mains avec, pour commencer, la vente de toutes les infrastructures gazières issues de Gaz de France. Le mirage du *spin-off* aurait-il encore frappé ?

L'industrie gazière et la transition zéro carbone d'ENGIE sera-t-elle sacrifiée sur l'autel du cours de bourse ? La question se pose. Probablement grisé par l'engouement des Français lors de l'introduction en bourse de la Française des Jeux, et fort de la loi Pacte qui affranchit l'État de toutes ses promesses concernant la détention du capital d'ENGIE, l'État validerait ainsi l'orientation du Conseil d'Administration du groupe ENGIE² consistant à vendre toutes les infrastructures gazières issues de Gaz de France. Il ne s'agirait, ni plus ni moins, que d'une liquidation totale d'ENGIE ayant pour objectif principal de doper le cours de bourse de l'action – à supposer que cette mascarade réussisse à convaincre les marchés financiers. Cette opération serait menée dans le seul but aussi pour l'État et quelques institutionnels



de vendre leurs actions restantes au meilleur prix.

LE GAZ NATUREL SERAIT-IL DEVENU HAS BEEN ?

Le Groupe déploie sa politique ambitieuse de transition zéro carbone à laquelle les infrastructures gazières contribuent comme aussi le développement des énergies renouvelables, et l'Agence Internationale de l'Énergie reconnaît l'importance du gaz naturel comme énergie de transition. Pourtant, il semblerait que nombre d'administrateurs du Groupe, donc ceux de l'État, considèrent que le gaz naturel est *has been* et qu'il est donc

urgent de vendre tous les actifs industriels tant qu'ils valent encore quelques dollars.

UN MANQUE DE CONSIDÉRATION DES SALARIÉS

Tant de manque de considération pour les salariés des infrastructures gazières qui œuvrent chaque jour pour assurer une qualité et une continuité de service ne peut que choquer. Tant de désinvolture pour des infrastructures stratégiques qui sont pourtant au cœur de la souveraineté énergétique du pays, alors que le Président de la République ne cesse de revendiquer la souveraineté européenne, ne peut que

sidérer ceux qui défendent encore un tant soit peu l'intérêt de la Nation.

UNE POLITIQUE ÉNERGÉTIQUE FAÇON PUZZLE

De plus, rien ne prouve que cette vente à la découpe s'arrêterait là. Quitte à s'inspirer des modèles outre-Rhin qui ont d'ailleurs échoué, pourquoi ne pas également séparer les activités de services de la production d'énergie ? Pourquoi ne pas se séparer également de la commercialisation dont l'activité clientèle a déjà été en grande majorité délocalisée hors de France ? Tout cela équivaldrait à faire une politique énergétique façon puzzle. Une fois de plus, l'État fait preuve de sa totale absence de stratégie industrielle et d'une vision financière court-termiste dénuée de toute considération sociale.

ENGIE COMMERCIALISATEUR BtoC*
UN DÉCLIN SOCIAL
QUI N'EN FINIT PAS

Depuis 2007, le BtoC (*Business to Consumer*) chez Engie connaît une bérézina sur le plan social, avec une succession de transformations qui ont généré une suppression de plus d'un millier d'emplois en douze ans. Ouverture des marchés (2007), externalisation (2008), digitalisation (2016), délocalisation (2017), séparation des activités Tarifs Réglementés, Offres de Marché (2017), orientations stratégiques du Groupe vers la transition énergétique, ont été autant de facteurs pour anéantir progressivement les métiers de relation clients chez Engie.

Pour autant, l'hémorragie n'est encore pas finie ! Avec son projet « trajectoire 2023 », la Direction a annoncé fin octobre, une nouvelle suppression progressive de 500 emplois. Fin des tarifs réglementés du gaz à horizon 2023, concurrence exacerbée, perspectives commerciales « moroses », sont autant de raisons avancées. Mais quand cela cessera-t-il ? Nul ne le sait, de même qu'on ne sait pas ce que l'avenir réserve aux 500 salariés à redéployer d'ici à 2023.

* France BtoC : Direction regroupant les activités de commercialisation sur le marché des particuliers.

Pour la CFE Énergies, on ne construit pas une stratégie industrielle en faveur de la transition énergétique en ayant les yeux rivés sur le cours de la bourse. En effet, alors que l'urgence climatique est dans toutes les discussions et que le Premier ministre était à Madrid en fin d'année pour la COP 25, le Gouvernement semble avoir décidé de ne servir que les intérêts boursiers au détriment des salariés et de l'urgence climatique.



1. Spin-off : forme de scission d'entreprise
2. Informations révélées par BFM Business non démenties

Élection CSE

UNE ALLIANCE DE POIDS



Vous avez pu lire sur nos affiches de campagne ou dans nos communications que la CFE Énergies était le syndicat qui progressait à chaque nouvelle élection professionnelle depuis 2007. Grâce à vous adhérent(e)s et salarié(e)s, cette tendance à la hausse s'est à nouveau confirmée cette année !

LA CFE ÉNERGIES, L'ORGANISATION QUI MONTE, QUI MONTE...

Nous tenons sincèrement à vous remercier car vous avez de nouveau, par votre vote et par votre soutien indéfectible, confirmé cette progression aux élections professionnelles de novembre 2019.

La CFE Énergie est passée de 23,61% en 2016 à 25,99%¹, soit plus de 2 points supplémentaires de représentativité. Dans le même temps, la CGT est passée en dessous de 40% avec 38,3%, la

CFDT a baissé également avec 16,88% et FO a augmenté avec 15,59%. Nous consolidons ainsi notre position de seconde organisation syndicale de la Branche tous collègues confondus (périmètre de la négociation et de la signature des accords).

Au périmètre catégoriel, c'est-à-dire sur les collègues maîtrises et cadres, nous avons franchi la barre symbolique des 30% avec 31,27% (28,31% en 2016).

Au périmètre ENGIE SA, nous restons la première organisation syndicale (OS) avec 30,49% des voix, tous collègues.

Chez EDF, nous sommes deuxième OS avec pratiquement 30% des voix (29,88% exactement).

Grâce à vous, notre objectif pour ces élections est pleinement atteint. Votre confiance et celle de tous nos électeurs sont à mettre au crédit du travail quotidien mené par nos équipes de terrain. Notre action institutionnelle forte auprès des pouvoirs publics français et

■ CHIFFRES CLÉS

2^{nde}

organisation syndicale de la Branche tous collègues confondus

1^{ère}

organisation syndicale chez ENGIE SA

européens pour défendre nos entreprises et les intérêts des salariés a aussi contribué à ces bons résultats.

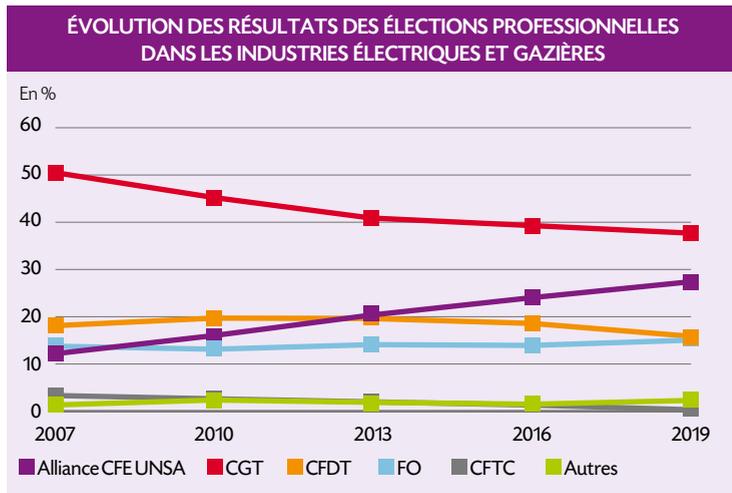
L'ALLIANCE, TOUJOURS EN PROGRESSION !

L'Alliance CFE UNSA Énergies a également progressé. Avec l'UNSA Énergie, nous avons obtenu 27,6 % des voix tous collèges confondus.

Nous avons été en mesure de proposer aux salariés du collège exécution une offre alternative avec de nombreuses listes de candidats UNSA au périmètre de GRDF, d'ENEDIS, de la production EDF et dans les ENN². Même si nous avons obtenu au final peu d'élus, nous avons tout de même franchi une étape. Dans les ENN, l'Alliance a été un atout pour ces élections, elle nous permet d'être présent dans vingt-huit entreprises. L'Alliance est même majoritaire dans quinze d'entre elles. Nous devons saluer l'engagement de nos représentants territoriaux qui sont allés à la rencontre de cinquante-six petites et moyennes entreprises afin de permettre à tous ces salariés d'être représentés.

DES ÉLUS FORMÉS ET À VOTRE SERVICE

En votant pour l'Alliance, vous avez permis à nos candidats d'être élus. Nous avons obtenu 368 sièges cadres sur les 639 à pourvoir, 153 sièges maîtrises sur les 933, et 15 sièges exécutions sur les 402. La mise en place des Comités Sociaux et Économiques (CSE) étant une première pour nos entreprises, votre Fédération CFE Énergies a conçu un processus d'accompagnement et de formation pour tous ses élus.



Chacun d'eux pourra ainsi acquérir le socle de compétences indispensables à la bonne représentation des salariés dans ces nouveaux organismes.

QUE RETENIR DE CES ÉLECTIONS ?

Ces élections nous ont fait entrer dans une nouvelle ère, celle des CSE. L'Alliance a depuis plus d'un an fortement communiqué auprès des salariés sur ces nouveaux enjeux et sur la responsabilité, le pragmatisme et le professionnalisme requis pour les élus CSE. Malgré la remise en cause très fréquente des corps intermédiaires, les salariés se sont mobilisés pour voter. Le taux de participation a été de 69,5 %, enregistrant une faible diminution par rapport à 2016 (72,7 %).

Nous avons aussi constaté une diminution importante du nombre d'inscrits sur les listes électorales, traduisant une

réduction de l'assiette des salariés au périmètre des Industries Électriques et Gazières. En comparaison avec 2016, ENGIE perd 20 % d'inscrits sur les listes électorales (moins 1 087 exactement) et EDF pratiquement 8 % (moins 5 329 inscrits).

Pour ces élections, chaque organisation syndicale devait mettre en œuvre la loi sur la représentation équilibrée des hommes et des femmes. Ainsi, chaque liste de candidats devait contenir un pourcentage d'hommes et de femmes identique à celui de la liste électorale correspondante. Nous nous sommes appliqués à respecter scrupuleusement cette loi. Il est de notre responsabilité d'être exemplaire devant la loi et nous l'avons été !

1. Source : Secrétariat du Groupement des Employeurs 18/11/19

2. ENN : Entreprise Non Nationalisée

Au quotidien, tous nos élus continueront à vous écouter, à vous conseiller et à vous accompagner. Vous pouvez compter sur l'Alliance pour porter votre voix à la table des négociations, dans une logique gagnant-gagnant, pour toujours plus de progrès social !

La santé
GAGNE
l'entreprise

GRUPE
vyv

Le Groupe VYV, né du rapprochement des groupes MGEN, Istya et Harmonie Mutuelle est aujourd'hui le premier groupe français de protection sociale, mutualiste et solidaire. Son ambition, vous permettre d'être acteurs de votre protection sociale en mettant à votre disposition des services adaptés à vos modes de vie et de fonctionnement.

Burn-out : quand le stress et l'excès de travail conduisent à l'épuisement

Excès de travail sur une période prolongée, stress permanent... deux situations qui vont amener l'individu à s'épuiser mentalement et physiquement en essayant d'atteindre l'objectif fixé. C'est le burn-out. Pour autant, l'épuisement professionnel n'est pas une fatalité à condition de réagir à temps. Explications.

Le burn-out : un état d'hyper-stress

Terme anglo-saxon qui signifie littéralement « se consumer de l'intérieur », le burn-out correspond à un véritable effondrement professionnel associé à une fatigue profonde.

Il apparaît lorsque l'individu a dépassé ses capacités d'adaptation au stress et utilisé toutes ses « ressources ».

On estime qu'un à cinq ans peuvent suffire pour mener à un burn-out. Caractérisé par une forte composante émotionnelle, le burn-out va se traduire par un arrêt de l'épanouissement au travail et de l'investissement personnel. Derrière le retentissement professionnel et social se cache un autre danger pour l'individu épuisé : l'apparition de pathologies sévères, comme l'infarctus du myocarde ou l'accident vasculaire cérébral.

Le burn-out : des terrains plus favorables que d'autres

Burn-out ne signifie pas nécessairement charge de travail élevée, mais difficulté à y faire face. En d'autres termes, l'ap-

parition d'un burn-out dépend de la capacité de l'individu à résister au stress professionnel et à la charge de travail. Il résulte plus de la façon de percevoir les choses ou de les appréhender que de l'intensité de l'agent « stressé ».

Repérez les signaux d'alerte du burn-out

Avant l'effondrement proprement dit, le burn-out va se signaler par un cortège de signes. Autant de signaux d'alerte qu'il va falloir écouter afin de stopper le processus à temps en « levant le pied » : maux de tête ou de dos, palpitations, troubles du sommeil, consommation accrue d'alcool ou de tabac, émotivité exacerbée, grande fatigue et incapacité à récupérer, manque d'appétit, travail intense, mais rendement en baisse, irritabilité, indifférence généralisée, isolement social. S'ajoutent à ces manifestations un désintérêt profond pour le travail, une dépréciation de soi-même, des sentiments de frustration, d'impuissance, d'incompétence et de déprime, qui conduisent à l'impossibilité de travailler et à l'arrêt de l'activité.

10 MOYENS EFFICACES D'ÉVITER LE BURN-OUT

1. **S'interroger sur ses motivations** : des attentes trop fortes conduisent au désenchantement.
2. **Être conscient de ses possibilités** : s'accorder de la valeur.
3. **Clarifier le sens de ses actions** : ne pas se tromper d'engagement.
4. **Revoir son mode de vie** : équilibrer travail et vie privée.
5. **Accorder du temps à ses loisirs et à sa vie de famille**.
6. **Renouer le lien** : dialoguer avec l'entourage, développer le travail en équipe.
7. **Hiérarchiser ses activités** : définir des priorités et privilégier celles qui ressourcent et procurent du plaisir.
8. **Déléguer une partie de son travail**.
9. **Prendre du recul face aux événements** : en diminuant notamment la dimension affective dans les rapports avec les autres.
10. **Privilégier l'hygiène de vie** : alimentation, sport, suppression des excitants et autres substances addictives.

relation.partenaire@groupe-vyv.fr

Retrouvez plus d'informations sur www.lasantegagnelentreprise.fr



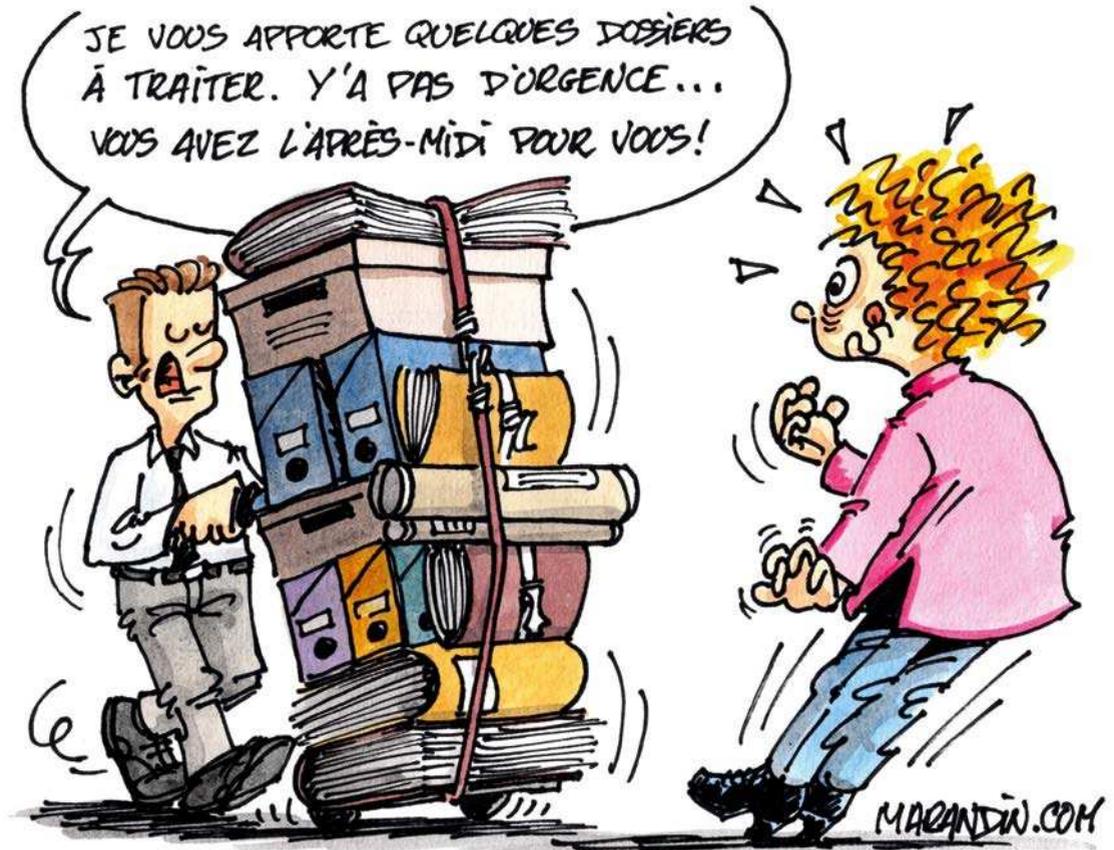
Souffrance au travail

DES MOTS
SUR LES MAUX

Harcèlement moral, *burn-out*, *bore-out*, perte totale de sens, sentiment de ne pas pouvoir bien faire son travail, impossibilité d'être reconnu(e)... sont autant de formes de souffrance connues au travail. Sont-elles pour autant une fatalité ? Doivent-elles forcément nous détruire ? Le travail est-il par essence pathogène ? Parce que nous avons besoin de bien nommer les choses pour être capables de les combattre, nous vous proposons un tour d'horizon de la souffrance au travail, depuis les raisons que l'on peut invoquer pour l'expliquer aux moyens que l'on peut mettre en œuvre pour la combattre.

De quoi parle-t-on ?

La souffrance dont il est question dans le cadre du travail est avant tout une souffrance psychique. Pour évoquer la souffrance du corps, on parle plus facilement de maladie, de blessure, de douleur.



↘ Une diversité de situations à risques

Au travail, la souffrance désigne nombre de situations que nous évoquons dans ce dossier :

- des situations de harcèlement moral ou sexuel qui, l'une et l'autre, portent gravement atteinte à l'intégrité physique et morale des personnes,
- des surcharges de travail qui peuvent conduire à un *burn-out*, caractérisé par un arrêt brutal de certaines fonctions essentielles pour travailler et un effondrement total de la personne : on ne peut plus se lever, tenir debout, parler, entendre, voir par exemple ; ou encore on est victime d'un accident cardio-vasculaire brutal,
- l'ennui effroyable consécutif à une « mise au placard », que l'on nomme *bore-out*. Ici, c'est la sous-charge de travail qui conduit à une dévalorisation totale de soi, qui peut mener jusqu'au suicide,
- la perte totale de sens, de son utilité sociale qui caractérise le *brown-out*, une intense lassitude et une immense fatigue à l'idée de ne servir à rien,
- le sentiment de ne jamais bien pouvoir faire son travail, de le faire « avec des fers aux pieds », soit parce qu'on ne dispose pas des moyens nécessaires, soit parce qu'on ne peut pas compter sur des collègues eux-mêmes noyés, ou encore

TRAVAIL : UNE ÉTYMOLOGIE DISCUTÉE

On entend souvent évoquer, comme étymologie du mot *travail*, un instrument de torture nommé *tripalium* (un mot latin), qui porterait en lui le sens de la souffrance que nous éprouvons au travail.

Mais cette origine est controversée. Certains historiens des langues relient travail au préfixe (latin) *trans*, en se rapprochant du mot hispanique (médiéval) *trabajo* qui traduit « une tension qui se dirige vers un but et rencontre une résistance » ; ils évoquent aussi l'anglais *travel*, qui porte l'idée d'effort ou d'obstacle à franchir. Cette histoire du mot travail est privilégiée par ceux qui y voient un affrontement permanent entre l'effort et le plaisir éprouvé (de son utilité, du travail bien fait, du devoir accompli entre autres), approche que nous adoptons dans notre dossier. Le travail, ici, se loge dans l'écart entre le prescrit (ce que l'on attend de nous) et le réel qui nous résiste.

parce qu'on n'a simplement pas les capacités physiques ou psychiques nécessaires face à l'intensification du travail (ne dormir que 4 heures par nuit, par exemple),

- l'impossibilité d'être reconnu par ses supérieurs et ses pairs, qui conduit à l'isolement social, la dépréciation et la dégradation de son intégrité physique et morale.

Toutes ces situations peuvent avoir des effets néfastes sur la santé physique ou mentale et mener aussi à des comportements suicidaires.

➤ Suicide et travail : au-delà du tabou, un véritable enjeu de prévention

Le suicide en lien avec le travail est un sujet complexe et tabou. Même s'il est toujours difficile d'établir avec certitude que le travail est la cause unique d'une conduite suicidaire, les études épidémiologiques menées ces dernières années permettent d'établir des liens entre facteurs professionnels psychosociaux et comportements suicidaires, c'est-à-dire pensées suicidaires, tentatives de suicide et décès par suicide.

L'étude *Pensées suicidaires dans la population active occupée en 2017* (Santé Publique France, Bulletin épidémiologique hebdomadaire n° 3-4 du 5 février 2019), montre que 3,8 % des actifs occupés ont déclaré en 2017 avoir eu des pensées suicidaires au cours des douze derniers mois. Une personne sur deux attribuait ses pensées suicidaires à une seule raison.



Pour 45 % des hommes actifs, les raisons professionnelles étaient les premières évoquées. Chez les femmes actives, les raisons professionnelles arrivaient en troisième position et concernaient 34,7 % d'entre elles. Pour une femme sur huit, les raisons professionnelles étaient évoquées de façon exclusive. Le faible soutien social au travail, l'insécurité de la situation de l'emploi, la faible latitude décisionnelle mais aussi les menaces verbales, les humiliations ou intimidations au travail sont des facteurs clairement identifiés comme pouvant avoir un impact dans un comportement suicidaire. Les liens entre souffrance au travail et troubles dépressifs sont établis. Les liens entre troubles dépressifs et suicide le sont aussi.

Les spécialistes s'accordent à dire que le repérage et la prise en charge précoce des situations de souffrance psychique sont des éléments clés des mesures de prévention du suicide. Le « risque suicidaire » peut être présent dans l'entreprise. Sa prévention nécessite d'éviter ou de réduire les situations de stress, de harcèlement et de violences, autant de situations qui ne doivent jamais être perçues comme anodines.

À RETENIR



Suicide : les dispositifs d'aide

Suicide Écoute : 01 45 39 40 00

S.O.S Amitié : 09 72 39 40 50

SOS Suicide Phénix : 01 40 44 46 45

ENTRETIEN AVEC Marie PEZÉ

Que mettez-vous derrière le terme « souffrance », dans le cadre du travail ?

Marie PEZÉ : La souffrance n'est pas en soi une pathologie, elle provient d'un déséquilibre entre les efforts mis en œuvre et le plaisir qu'on éprouve à faire son travail. Lorsqu'on peut rétablir l'équilibre, l'intégrité et la santé sont préservées. Or depuis les années 1990, les modes d'organisation du travail conduisent à des pathologies qu'on peut classer en deux groupes : les pathologies de surcharge et les pathologies de la solitude. Les pathologies de surcharge résultent de l'excès de travail et d'un stress continu. Nos organisations du travail, en supprimant tous les espaces de respiration que sont les temps de pause et de discussion, ne permettent pas la récupération. Un stress continu a des conséquences biologiques et un impact potentiel sur les troubles musculo-squelettiques, les maladies cardiaques, le diabète par exemple, mais aussi sur les capacités cognitives (concentration, logique,

mémoire). Les pathologies de la solitude sont liées à l'individualisation des tâches, des objectifs et des évaluations, au dialogue perpétuel avec un écran. Le travail est invisible s'il ne figure pas dans des reportings devenus seuls outils d'évaluation d'un résultat désincarné. Le pilotage par l'aval (le client) est largement en cause ici : il faut faire disparaître tout ce qui coûte cher parce que ce n'est pas payé par le client.

Pensez-vous qu'il y ait des spécificités de la souffrance au travail en France, chez les femmes et chez les cadres ?

M.P. : Le travail est un impensé dans notre pays. C'est le lieu par excellence de l'engagement viril, de l'implication totale, que l'on démontre par de longues heures de présence. Ce n'est pas le cas dans tous les pays. Pour exister, les femmes doivent montrer un engagement supérieur, tout en assumant des fonctions sociales essentielles (soin, famille). La charge mentale et physique des femmes, surtout des femmes cadres, est donc plus intense. Les cadres dans leur ensemble sont mis en situation de déséquilibre permanent. Les logiques du *change management*, du *lean* et du zéro défaut mènent paradoxalement à des désastres industriels puisqu'on



MARIE PEZÉ, docteur en psychologie, elle crée la première consultation en souffrance au travail à Nanterre et est responsable du Réseau souffrance et travail.

est obligé de tricher pour continuer à travailler. Survivre aux injonctions paradoxales, alors même qu'on est soumis à une obligation de loyauté envers son employeur, entraîne une souffrance éthique permanente, celle-là même qui conduit aux suicides en entreprise.

Justement, pensez-vous que les suicides en entreprise doivent être « tus » pour éviter un effet boule de neige ?

M.P. : Bien au contraire ! Ne pas parler des suicides dans l'entreprise aggrave le climat social, c'est même contre-productif pour l'entreprise et ses actionnaires. Lorsque les salariés ont le sentiment de « faire du sale boulot » et que l'entreprise refuse de le voir, elle va droit dans le mur. Il faut rappeler aux victimes et ayants droit que les tribunaux condamnent lourdement et très régulièrement les employeurs en cas de suicide au travail, pour faute inexcusable.

Pour en savoir +
www.souffrance-et-travail.com



Facteurs favorisant la souffrance au travail

➤ Harcèlement moral au travail : attention danger !

Le harcèlement moral est « une violence à petites touches qui ne se repère pas mais qui est très destructrice » (*).

Ses effets peuvent entraîner des troubles psychosomatiques graves à court et à long termes. Assimilé à un « meurtre



HARCÈLEMENT MORAL : CE QUE DIT LA LOI

- Article L.1152-1 du Code du Travail : « Aucun salarié ne doit subir des agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ».
- Article L.222.33.2 du Code Pénal : « Le fait de harceler autrui par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende. »

psychique », le harcèlement moral est un processus de destruction de l'identité de l'autre, d'autant plus déstabilisant qu'il ne correspond à aucune logique et que chaque « petit fait » pris séparément n'est pas grave. Par contre, leur répétition constitue l'agression.

Le harcèlement moral est une volonté de contrôler l'autre, de le blesser, de lui nuire, de le déprécier. La personne qui le subit ne comprend rien à ce qui lui arrive car elle est confrontée à une violence impensable à laquelle nul n'est préparé. Le harcèlement répond à un mécanisme de perversion morale élaboré à partir de techniques de déstabilisation faites de sous-entendus, mensonges, humiliations.

Percevant un malaise qu'elle ne s'explique pas, la victime essaie de comprendre, elle se sent responsable et culpabilise. De son côté, ne pouvant exister qu'en « cassant l'autre », ne se remettant jamais en question, trouvant toujours les moyens de se justifier, le(la) harceleur(se) va continuer ses agissements, par petites touches difficiles à repérer. Le(la) harceleur(se) est incapable de considérer l'autre comme un être humain et va réussir à paralyser sa cible, l'empêchant de se défendre. La victime va connaître un processus d'isolement progressif. Les attaques se feront de façon souterraine. Pour la déstabiliser, ses erreurs seront montées en épingle, on lui confiera des tâches impossibles à réaliser ou inutiles ou encore dévalorisantes et sans rapport avec son niveau de qualification. Seule avec le sentiment d'avoir été maltraitée, méprisée, humiliée, la victime sera alors confrontée à une perte de sens phénoménale.

Il n'y a pas de profils psychologiques types des victimes mais des contextes professionnels où les procédés de harcèlement moral peuvent s'épanouir plus facilement, tels que les milieux à fort niveau de stress et organisation défaillante, sans régulation interne dans les comportements ou les méthodes, ou encore des milieux qui fonctionnent dans l'urgence où les salariés n'ont plus le temps de communiquer, des milieux dans lesquels plutôt que de régler les problèmes, on reste dans les non-dits et les sous-entendus. Quoiqu'il en soit, face à une situation de harcèlement moral, il faut agir et surtout ne pas rester seul(e).

* *Le harcèlement moral dans la vie professionnelle,* Marie-France HIRIGOYEN

Savoir repérer les symptômes

Les symptômes de la souffrance au travail sont à prendre en compte au plus vite, tant leurs effets sur la santé physique et psychique peuvent être déléteres.

↳ Savoir lire les signes

Dans un premier temps, ce sont toujours des facteurs de stress et de troubles psychosomatiques qui apparaissent. Parmi eux, trois doivent immédiatement alerter :

- le sentiment d'épuisement et de fatigue chronique,
- la perte du plaisir ou la peur d'aller travailler,
- et tous ces « petits symptômes » qui font penser que la « machine se grippe ».

Parfois, la personne concernée peut avoir conscience que « quelque chose ne va pas » mais souvent aussi, prise dans la tourmente de sa souffrance, elle peut avoir tendance à se déconnecter d'elle-même pour « tenir coûte que coûte ».

↳ Être vigilant collectivement

La vigilance des collègues, des amis, de la famille est alors ici fondamentale. La souffrance au travail affecte la vie professionnelle. Tout changement de comportement constaté chez l'autre doit alerter, tel que le désinvestissement professionnel, l'isolement, la modification ou la dégradation des relations avec les collègues. La qualité du travail s'en ressent. Le salarié a des difficultés à prendre des décisions, à se concentrer. Il commet des erreurs, il est indécis, confus... Il est alors temps de réagir !

↳ Identifier les troubles psychosomatiques

Le cortège des troubles psychosomatiques est impressionnant et de gravité croissante. On peut les classer selon trois degrés :

1. Les facteurs de stress et troubles psychosomatiques

Perte de tout désir et manque d'intérêt pour tout ce qui intéressait jusqu'alors, humeur triste, irritabilité marquée,

pleurs, baisse de l'estime de soi, cynisme, sentiment de culpabilité, de honte, nervosité, troubles du sommeil, migraines, troubles digestifs, lombalgies.

2. Les troubles psychiques ou somatiques avérés

Maigrissement ou à l'inverse prise de poids rapides, troubles endocriniens, hypertension artérielle, malaises, vertiges, consommation d'alcool ou de psychotropes, dépression, névrose traumatique avec retour en boucles de scènes traumatiques ou humiliantes, angoisse avec manifestation physique, terreur à l'idée d'aller au travail, cauchemars, insomnie, troubles de la mémoire ou de l'attention, position défensive de justification, conduite de peur ou d'évitement...

3. Les atteintes de la personnalité

Dépression grave, conduites addictives, modification durable du caractère de la personne qui ressent une destruction de son identité, bouffées délirantes, et aussi, tendances suicidaires pouvant aller jusqu'au passage à l'acte. Dès l'apparition de ce genre de troubles, il est essentiel de voir un médecin et de ne pas rester seul(e).





Les ressources pour agir

Les risques psychosociaux, parfois parce qu'ils n'ont pas été identifiés, parfois parce qu'ils ne sont pas pris en charge, conduisent à des troubles :

- *burn-out, bore-out,*
- harcèlement moral ou sexuel* (*voir encadré*),
- conflit de valeurs,
- isolement,
- dépression,
- troubles musculo-squelettiques,

pour ne nommer que les mieux connus.

Ne pas laisser seule la personne en souffrance

Le plus important, dans de telles situations, est de ne pas laisser seule la personne qui souffre. En premier lieu, parce que cette personne peut ne pas comprendre ce qui lui arrive et avoir du mal à exprimer la souffrance qu'elle éprouve. Mettre

des mots sur les maux peut ainsi demander un accompagnement professionnel.

Lorsque la souffrance conduit à des troubles objectivables et à un arrêt de travail, il ne faut pas hésiter à déclarer un accident du travail s'il est possible de relier l'arrêt à un événement précis

LE HARCÈLEMENT MORAL, CAUSE ET CONSÉQUENCE DE LA SOUFFRANCE AU TRAVAIL

Dans un environnement de travail qui impose des rythmes et des objectifs particulièrement difficiles, voire impossibles à atteindre, les conditions sont réunies pour que s'expriment des modes de management pathogènes ou des personnalités toxiques, puisqu'il devient implicite que « tous les moyens sont bons », comme on l'a vu dans le cas de France Telecom. On assiste alors à des situations paradoxales : des personnes en souffrance, parfois harcelées, peuvent adopter une attitude défensive (pour elles-mêmes) et ainsi devenir harceleuses.

Dans un contexte de travail où les risques psychosociaux ne sont pas pris en charge, le harcèlement est bien une manifestation des risques psychosociaux (RPS) et une expression de la souffrance. Encore une des raisons pour lesquelles la prévention des RPS est avant tout systémique et organisationnelle.

NOTA : le réseau Souffrance et travail, créé par Marie PEZÉ, est une mine de ressources pour les victimes, les médecins du travail et les accompagnants de toute sorte : www.souffrance-et-travail.com

(par exemple un entretien, un e-mail, une observation en réunion) ou une maladie professionnelle lorsque c'est l'ensemble de la situation de travail qui est déléteré.

↳ Lancer une action conjointe

Dans tous les cas, l'accompagnement syndical, médical, social et familial est déterminant. Trop nombreux sont encore les salariés à devoir subir une double ou triple peine (travail, maladie, divorce). L'action conjointe de tous les intervenants est une des clés de l'efficacité.

Il peut aussi arriver que la situation de souffrance, comme dans le cas de France Telecom, fasse l'objet d'une action en justice. Les responsabilités sont souvent très difficiles à déterminer et à estimer, chacun pensant avoir « bien fait son travail », mais les condamnations ont lieu, la jurisprudence s'épaissit.

Dans nos entreprises, l'intervention de la médecine du travail, et le cas échéant du médecin conseil, peut être déterminante pour mettre fin à une situation de souffrance et pour aider la personne souffrant à revenir dans de bonnes conditions dans l'environnement professionnel.

Peut-on préve



↳ Recourir à l'Alliance CFE UNSA Énergies

L'aide apportée par l'Alliance CFE UNSA Énergies se décline très concrètement :

- le délégué syndical est le premier interlocuteur vers lequel se tourner en cas de souffrance au travail,
- le représentant de proximité ou les membres des Commissions Santé Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT),
- l'expertise de notre Fédération, qu'il s'agisse de santé, de handicap ou en matière d'aide juridique, contribue à débloquer des situations complexes.

LA QUESTION DU HARCÈLEMENT AU SEIN DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE (CSE)

Un référent harcèlement sexuel doit impérativement être nommé dans chaque CSE des entreprises de plus de 250 salariés. Bien que le référent harcèlement sexuel n'ait pas explicitement de mission en matière de harcèlement moral, il arrive fréquemment qu'il ait à prendre en considération le harcèlement moral.

↳ L'organisation du travail d'abord en cause

La difficulté majeure est que, pour l'essentiel, la prévention de la souffrance au travail est d'ordre systémique. Elle repose sur la prévention des risques psychosociaux. Hélas, il suffit de reprendre les modèles « classiques » construits depuis les années 1970 sur le stress, puis les principes développés en France depuis les années 2010, pour comprendre que, bien que la connaissance soit disponible, la mise en œuvre reste très difficile. Pourquoi ? Parce qu'elle touche à l'organisation même du travail, toujours considérée par les employeurs comme une chasse gardée. Parce que les méthodes de management enseignées dans les écoles de commerce, promues par les cabinets de conseil, ainsi que la pression permanente pour toujours plus de productivité sont peu compatibles avec la prise en compte des besoins et des attentes des salariés.

Si, du point de vue de celui qui souffre, il arrive que la personnalité d'un collègue ou d'un manager soit la cause principale, il faut absolument garder à l'esprit que ce sont avant tout les organisations qui laissent s'exprimer des personnalités toxiques qui sont responsables de la souffrance. D'où l'importance de se concentrer sur les enjeux collectifs de cette prévention. Le site du ministère du Travail dispose d'une page

nir la souffrance au travail ?



récapitulative régulièrement mise à jour sur la prévention des RPS (<https://travail-emploi.gouv.fr/sante-au-travail/rubrique-prevention-des-risques>).

En pratique, deux méthodes de prévention des RPS sont éprouvées et aisément accessibles aux entreprises et aux partenaires sociaux :

- celle de l'Institut National de Recherche en Sécurité (INRS), qui s'adresse surtout aux employeurs et qui propose des exemples d'actions à mettre en œuvre,
- celle de l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT), qui porte sur la mise en débat du travail, à partir de la démarche d'inscription des RPS dans



BON À SAVOIR NOS MILITANTS BIEN TÔT FORMÉS À LA MÉTHODE ANACT

Le centre de formation de la CFE Énergies proposera, au second semestre 2020, une session pilote de formation à la prise en compte des risques psychosociaux dans le document unique d'évaluation des risques (obligation de l'employeur). Il s'agira d'une formation à la méthode ANACT, à partir du *serious game* RPS évoqué ci-contre.

le document unique¹. L'un des supports de cette démarche est un jeu pédagogique (de type *serious game*) assorti de nombreuses vidéos et situations-problèmes, qui permet aux parties prenantes, pour peu qu'elles soient de bonne foi, d'adopter une démarche partagée.

Il existe un grand nombre de méthodes promues par des structures d'accompagnement ou des cabinets de conseil, plus ou moins « garanties », plus ou moins sérieuses. L'essentiel est de comprendre et faire comprendre qu'il ne faut pas attendre une « crise » révélatrice de souffrance au travail pour agir. Le recours à des méthodes validées (comme celle de l'INRS ou de l'ANACT) est un gage de sérieux. Les partenaires sociaux ont tout intérêt à faire expliciter les méthodes mobilisées par les intervenants lorsque des cabinets externes interviennent en matière de prévention des RPS.

La prévention des risques psychosociaux, et donc de la souffrance au travail, est un travail de prévention PRIMAIRE : elle doit se faire AVANT l'apparition de troubles et de souffrance.

1. Le Document unique est « le document unique d'évaluation des risques », obligation légale pour toutes les entreprises. Il s'intègre dans une démarche de prévention qui consiste à identifier et classer les risques auxquels peuvent être exposés les salariés d'une entreprise.

CONCLUSION

« *Mal nommer les choses, c'est ajouter au malheur de ce monde* » (Camus).
En mettant des mots sur les maux, nous espérons que ce dossier vous aura éclairé, sensibilisé et aidé à mieux comprendre ce qui se cache derrière la souffrance au travail. C'est bien l'action collective, conjointe, d'un(e) salarié(e) attentif(ve) à son environnement, de notre organisation syndicale, du management, de médecins du travail et de médecins conseils, qui permet d'agir de manière la plus efficace face à ce phénomène auquel nous pouvons tous un jour être confrontés. La vigilance et la bienveillance doivent s'exercer au quotidien afin que ces situations soient repérées au plus tôt.

Pour écrire l'avenir, PENSONS CLIMAT !

L'avenir d' EDF, ce n'est pas Hercule ! Faire du climat la boussole stratégique du Groupe, voilà un véritable sens qui serait donné à l'avenir d'EDF. Lui donner les moyens d'investir pour réussir la transition bas carbone du pays, voilà une stratégie qui aurait du sens... au lieu d'un projet qui ne fait rêver que les boursicoteurs et les banquiers d'affaires.

Dans ce combat climatique, l'électricité, lorsqu'elle est fortement décarbonée comme en France, est en effet le vecteur principal de la transition vers un monde bas carbone, aux côtés du gaz. Moyens décarbonés de production d'électricité, électrification des usages énergétiques, efficacité énergétique bas carbone, électromobilité n'émettant ni CO₂ ni autres polluants atmosphériques... l'électricité est une des clés de la neutralité carbone de la France.

EDF, OUTIL DE LA RÉSILIENCE CLIMATIQUE

Pour la CFE Énergies, l'heure est donc à la mobilisation générale pour limiter le dérèglement climatique mais aussi s'y adapter. C'est dans ce cadre que le Gouvernement doit inscrire l'avenir du groupe EDF. C'est bel et bien un des outils de la France face au défi climatique que le groupe EDF a vocation à devenir. Où est donc passé l'engagement climatique de nos dirigeants ? Avec 7°C de plus, c'est l'ensemble des infrastructures électriques du pays dont il faut assurer la résilience.

À l'heure de la raison d'être de l'entreprise et du retour en grâce des biens communs, faire de l'électricien national l'outil de la résilience climatique de la France est un projet profondément porteur de sens, tant pour les salariés que pour les Français. Le retour des tensions géopolitiques et l'exacerbation de la concurrence avec la Chine et les États-Unis rappellent l'exigence de souveraineté sur les infrastructures stratégiques et renforcent le caractère régalién et d'intérêt général de cet outil.



Le Sommet Action Climat de fin septembre à New York a été marqué par une mobilisation citoyenne sans précédent. En France, l'urgence climatique est devenue une préoccupation majeure des citoyens en attente d'actions concrètes, notamment après les canicules et la sécheresse de l'été 2019. Ceux-ci font écho au dernier rapport du Centre national de la recherche

scientifique (CNRS) qui fait craindre une hausse de 7°C d'ici 2100 en France. Alors que l'Union européenne a un rôle clé à jouer pour tirer les autres pays vers le haut et que l'Allemagne n'en finit plus de jouer petits bras avec un plan climat décevant, la France a toutes les cartes en main pour tracer la voie à suivre et dispose, avec le groupe EDF, d'une carte maîtresse.

LE DIALOGUE SOCIAL EUROPÉEN REMET LES GAZ

Pas d'avenir énergétique européen sans gaz ! La Fédération a constamment défendu l'importance d'un dialogue social au niveau européen donnant toute sa place au gaz dans la transition énergétique. Et elle a enfin été entendue puisque, à son initiative, ce dialogue social européen du secteur gazier a été relancé fin octobre 2019.

Forte de son engagement depuis des mois avec les fédérations syndicales européennes (IndustriAll Europe, et EPSU), la Fédération a réussi à réactiver le dialogue social du secteur gazier au niveau européen.

Le comité de dialogue sectoriel gaz s'est ainsi réuni le 28 octobre 2019, après sept ans de sommeil. Sa mission est de définir et de diffuser les bonnes pratiques sociales, d'évaluer et d'anticiper les

impacts sociaux des changements du secteur, et de préconiser des mesures d'adaptation à mettre en œuvre. Il joue aussi un rôle auprès de la Commission européenne pour éclairer et faire prendre conscience des enjeux spécifiques du secteur.

UN NOUVEAU PAQUET GAZIER

Jusqu'ici grand oublié des politiques européennes, le gaz doit maintenant faire l'objet de l'attention et des débats nécessaires pour anticiper les changements liés à la décarbonation de nos économies. Le gaz est un secteur d'avenir qui doit contribuer pleinement à la sécurité énergétique. Il faut développer les technologies gazières de demain, adapter les compétences des salariés afin de maintenir et renforcer leur employabilité.

Dans ce contexte, les services de la Commission européenne s'activent pour préparer de nouvelles règles pour le secteur à travers un nouveau paquet

gazier. Ce sera pour le meilleur ou pour le pire... Le meilleur car, avec ce paquet gazier, l'exécutif européen semble s'intéresser au rôle futur du gaz dans le système énergétique européen. Le pire, si les objectifs de ce paquet gazier sont d'adapter au marché du gaz des règles qui s'appliqueront bientôt à celui de l'électricité et d'améliorer la liquidité sur ces marchés qu'elle juge insuffisante. En cela, elle resterait engluée dans son dogme libéral de dérégulation dont les résultats ont été jusqu'ici catastrophiques. Dénonçant les dérives associées à la poursuite d'une libéralisation idéologique dans le secteur gazier et la financiarisation des entreprises qui en a découlé, la Fédération compte bien défendre dans les débats du dialogue social sectoriel européen la logique d'un service public de l'énergie mieux coordonné et mieux régulé qui mette l'intérêt général au cœur des objectifs de l'Europe de l'énergie. Elle fera entendre la voix des salariés et défendra l'avenir des métiers du gaz.



Le Plan Épargne Retraite Entreprise (PERE) – article 83

Un outil de management social, attractif et fidélisant pour votre entreprise.

En tant que petite et moyenne entreprise vous devez attirer de nouveaux talents et fidéliser vos salariés ? Pensez au plan épargne retraite entreprise ! Il vous permet de bâtir votre future retraite supplémentaire ainsi que celle de vos salariés dans le cadre de votre société.

Article quatre-vingt-quoi ?

Un Plan Epargne Retraite Entreprise (PERE) – article 83 est un contrat collectif permettant aux entreprises de constituer une retraite sous forme de rente viagère, et bientôt sous forme de capital, aux profits de ses salariés.

Le qualificatif "83" fait référence à l'article du Code général des impôts qui régit sa fiscalité. On le qualifie de contrat à cotisations définies : seul le taux de cotisation est fixé, que l'employeur et les salariés financent chacun en partie.

Comment ça fonctionne ?

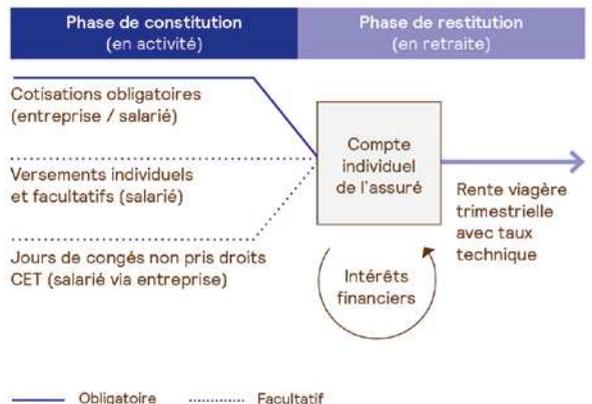
En période d'activité

Chaque salarié dispose d'un compte personnel alimenté par des cotisations obligatoires patronales et salariales. Les salariés peuvent également transférer dans le Plan Epargne Retraite Entreprise des jours de congés issus du compte épargne temps (CET) et effectuer des Versements Individuels Facultatifs (VIF), en franchise d'impôt.

Ces sommes sont bloquées jusqu'au départ en retraite du salariés, sauf cas de situations exceptionnelles prévues par la loi.

En période de retraite

Lors du départ à la retraite du salarié, une rente viagère trimestrielle à terme échu lui est versée. Si ce dernier décède avant la liquidation de la retraite supplémentaire, l'épargne constituée est versée au(x) bénéficiaire(s) désigné(s).



Pourquoi mettre en place un tel dispositif ?

La mise en place d'un Plan Épargne Retraite Entreprise est synonyme d'avantages fiscaux et sociaux pour votre société.

- Vous aidez vos salariés à la préparation de leurs retraites.
- Vous dotez votre entreprise d'un cadre social et fiscal attractif permettant la fidélisation de vos salariés.
- La part patronale de la cotisation obligatoire est déductible de l'impôt sur les sociétés.

Comment mettre en place un Plan Épargne Retraite Entreprise dans mon établissement ?

La mise en place de ce dispositif peut se faire :

- par convention collective ou par un accord collectif,
- par ratification à la majorité des salariés d'un projet d'accord proposé par le chef d'entreprise,
- par une décision unilatérale du chef d'entreprise

Votre conseiller est à votre disposition pour identifier la meilleure combinaison de solutions en fonction des besoins de vos entreprises clientes.

Les frais

- Frais sur les cotisations : 3,90% maximum prélevés à chaque versement.
- Coût de la garantie optionnelle exonération des cotisations : 3%.
- Frais de gestion annuel : 0,78% par an maximum.
- Frais d'arbitrages : premier arbitrage de l'année gratuit, suivants 0,50%.
- Frais sur les arrérages de rente : 1,20%.
- Frais de transfert à l'initiative du salarié : gratuit.

Les cotisations

Cotisations régulières versées trimestriellement à terme échu. Exprimées au choix :

- en % de la tranche A, B ou C des salaires déterminés par le Plafond Annuel de la Sécurité sociale (PASS),
 - en % du PASS.
- Cotisations annuelles minimum : 3% du PASS.

Versements Individuels facultatifs par le salarié :

- versements libres : 300 € minimum (par chèque)
- versements programmés : 50 € minimum (par prélèvement automatique)

Appelez-nous

0 970 808 808

(appel non surtaxé)

Du lundi au vendredi
de 8 h 30 à 18 h 30



PROTÉGEZ VOTRE ORDINATEUR !

La majorité des menaces qui pèsent sur votre ordinateur peut être jugulée à l'aide d'un antivirus. L'application de quelques règles simples limitera aussi considérablement les risques d'infection. Conseils pour éviter bien des désagréments.

Quelques règles à suivre

- **Méfiez-vous des pièces jointes**, l'e-mail étant le principal vecteur d'infection, et ne cliquez pas aveuglément sur les liens qu'ils contiennent. Ils peuvent mener à des sites hébergeant des logiciels malveillants.
- **Soyez prudent si vous devez télécharger un fichier sur Internet**. Préférez toujours le site de l'éditeur et évitez les sites qui agrègent des logiciels présents sur le marché (parfois gratuits). Ne suivez pas les liens publicitaires et résistez aux messages intempestifs qui s'affichent, comme : « Votre PC est infecté ». Vous pouvez, avant d'exécuter le fichier téléchargé, vérifier s'il est reconnu par d'autres



antivirus via un service d'analyse en ligne (*VirusTotal.com* ou *Jotti.org*, par exemple).

- **Ne bloquez pas les mises à jour du système d'exploitation et des produits usuels (navigateur, lecteur pdf, traitement de textes...)** Elles permettent de combler les éventuelles failles de sécurité.
- **Effectuez des sauvegardes régulières** de vos données sur un ou plusieurs supports externes (disque dur, clé USB, cloud...).
- **Créez un compte utilisateur pour naviguer sur Internet**. Surfer via le compte administrateur facilite l'accès des pirates aux contenus des fichiers et aux paramètres du système.
- **Installez un bloqueur de publi-**

cités comme uBlock Origin ou AdBlocker Ultimate.

- **Ne donnez jamais donner vos identifiants et mots de passe en ligne**. Passez toujours par la page d'accueil du site censé vous avoir demandé cette information et non par un lien contenu dans un courriel.
- **Utilisez un mot de passe différent pour chaque site** (comptes mail, abonnements, boutiques en ligne, comptes bancaires...). Pour gérer les mots de passe, pensez à KeePass (voir notre n° 897) : <https://keepass.info/>

Bon à savoir avant d'installer un antivirus

- Même si aucun n'est infaillible à 100 %, installer un antivirus sur chacun de ses



ordinateurs est une très sage précaution.

- Mieux vaut télécharger son antivirus directement sur le site de l'éditeur.
- Outre la détection des menaces, il faut aussi tenir compte de l'impact de l'antivirus sur les performances de l'ordinateur, de sa facilité d'installation et d'utilisation ainsi que de sa gestion des alertes.

Faut-il en installer un ?

La menace est telle qu'installer un antivirus est une très sage précaution, même si tous les ordinateurs récents fonctionnant sous Windows sont déjà équipés de Windows Defender Antivirus, l'antivirus gratuit de Microsoft. Il se charge de repérer les logiciels malveillants qui chercheraient à s'installer sur l'ordinateur

VENTE PRIVÉE

50% DE REMISE

3 ans de sécurité ESET pour tous vos appareils

Protection complète 3 appareils 3 ans
64,97 € TTC ~~129,95 € TTC~~

Retrouvez cette offre dans votre **ESPACE ADHÉRENTS**

UNE OFFRE EXCLUSIVE À TARIF PRIVILÉGIÉ

Parce que la CFE Énergies vous accompagne au quotidien, nous avons décidé de négocier pour vous adhérent(e)s une solution antivirus préférentielle chez notre fournisseur fédéral ESET.

Pour en savoir +

<http://opn.to/a/U5E8>

et s'associe au pare-feu de Windows qui contrôle les échanges entre l'ordinateur et le réseau. Certaines solutions antivirus intègrent leur propre pare-feu.

Comment fonctionne un antivirus ?

Pour détecter les codes malveillants, l'antivirus combine en général plusieurs méthodes. Tout d'abord, il bloque l'accès à certains sites malveillants connus. Les navigateurs procèdent eux aussi à de tels blocages. Ensuite, il scrute les fichiers qui chercheraient à s'installer sur l'ordinateur en analysant le comportement des fichiers exécutés sur l'ordinateur. Enfin, il s'appuie sur des services cloud (bases de données hébergées en ligne) pour fournir une protection supplémentaire.

Sont-ils efficaces ?

S'ils arrêtent la majeure partie des menaces qui existent, certains sont plus efficaces que d'autres. Qui plus est, outre la détection des malwares (logiciels malveillants), les solutions payantes proposent d'office des services annexes, par exemple pour limiter l'accès des

enfants à certains contenus (contrôle parental), pour protéger vos données sensibles (coffre-fort numérique), pour assurer une sauvegarde automatique de certains fichiers, renforcer la sécurité des paiements, mieux maîtriser la gestion de vos mots de passe, sécuriser la connexion à un réseau Wi-Fi public (VPN), etc. Autant d'outils qui peuvent parfois s'avérer utiles.

Combien ça coûte ?

S'y retrouver dans les tarifs des suites de sécurité est plus compliqué qu'il n'y paraît. Les prix varient non seulement en fonction de l'éditeur (de 35 à 80 euros par an) mais aussi, au sein de la gamme d'un même éditeur, selon la durée de la licence (1 ou 3 ans) et le nombre d'appareils sur lesquels le logiciel peut être installé. La Fédération CFE Énergies a négocié pour ses adhérents une offre complète avec l'antivirus ESET internet Security, à un prix défiant toute concurrence. Profitez-en ! (*voir encadré*)

Source

www.lesnumeriques.com

Rencontre avec...

AMÉLIE HENRI ET FRÉDÉRIC LEQUIEN

Pouvez-vous nous résumer votre parcours ?

Amélie HENRI : Si une personne m'avait un jour dit que je serai Déléguée Syndicale, je ne l'aurais pas cru. Pourtant... je le suis depuis juillet 2017. J'ai débuté ma carrière chez EDF en novembre 2010 à la DSP IT¹ comme concepteur fonctionnel, à l'issue de mon apprentissage dans cette Direction. Et puis, il y a eu ma vie avant EDF, mais ça, c'était avant !

Frédéric LEQUIEN : J'ai commencé chez EDF en 1999 en tant que manager dans la distribution d'électricité, à l'époque d'EDF GDF Services ! Puis, j'ai travaillé dans un service maintenance à la centrale nucléaire de Gravelines. En 2013, j'ai rejoint l'ULM comme ingénieur sûreté qualité. C'est en 2016 que j'ai croisé une certaine militante au doux nom de Nathalie LEPLATOIS qui m'a fait adhérer ! Et depuis fin 2017, je suis Délégué Syndical détaché à 100% pour l'ULM et fraîchement élu au Comité Social et Économique.

Qu'est-ce qui vous a motivé(e) pour devenir militant(e) ?

A. H. : J'ai toujours été attachée aux valeurs de justice, d'équité, de respect et il m'était difficile d'observer qu'elles pouvaient être bafouées. Et puis aider les autres et les tirer vers le haut a toujours été une seconde nature. Les deux éléments qui m'ont fait basculer sont ma rencontre avec l'équipe militante de l'Alliance CFE UNSA Energies de l'ULM et surtout la formation « Syndicalement vôtre ». Ma vocation était toute trouvée !



AMÉLIE HENRI ET FRÉDÉRIC LEQUIEN,
Délégués Syndicaux à l'Unité Logistique Maintenance (ULM)

F. L. : Je n'ai pas su résister aux arguments bétons et motivants de Nathalie qui m'a convaincu de commencer à militer en tant que DP². Le militantisme m'attirait. J'étais motivé par la lutte contre les injustices ou iniquités que je pouvais observer régulièrement. J'étais attiré par la perspective de belles rencontres humaines, l'envie d'aider, de défendre même si après coup je peux dire que ce n'est pas simple tous les jours.

Comment avez-vous été accompagné(e) au début de votre mandat ?

A. H. : En juillet 2017, après un an et demi d'absence dans l'entreprise, disons que j'ai été lâchée dans le grand bain, mes collègues partant en congés, il fallait tenir la boutique. Heureusement mes SFM³ étaient là pour m'épauler. Et puis ont commencé les premiers déplacements avec Nathalie (ma binôme de

l'époque et mon mentor syndical), les rencontres avec les salariés, mes homologues des autres sites, les premières formations... Aujourd'hui, avec mon actuel binôme Frédéric ainsi qu'avec le reste de l'équipe, je pense pouvoir dire que notre soutien les uns envers les autres est sans faille.

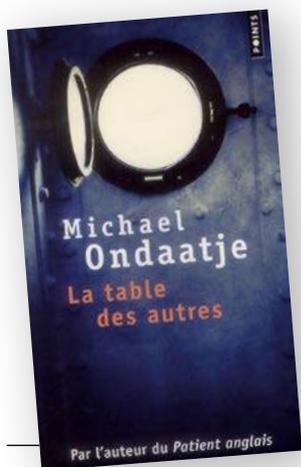
F. L. : Amélie, qui a été détachée avant moi, m'a beaucoup aidé. Elle avait déjà pu me faire profiter de son expérience courte mais intense. Sans compter, l'accompagnement de Nathalie, toujours disponible pour me donner des conseils avisés. Il en est de même pour le reste de l'équipe. Sans oublier le dispositif fédéral de formation riche ainsi que le maillage des militants fédéraux indispensables pour bien commencer à militer.

1. DSP IT : Direction des Services Partagés – Informatique et Télécoms
2. DP : Délégué du Personnel
3. SFM : Secrétaire Fédéral Métier

LA TABLE DES AUTRES

MICHAEL ONDAATJE
POINTS

Michael ONDAATJE est un romancier et poète né au Sri Lanka, qui vit au Canada. Il est l'auteur du *Patient anglais* qui reçut la distinction peu banale de meilleur roman des 50 dernières années. Son œuvre mi-fictionnelle, mi-autobiographique, est un témoin privilégié de la rencontre et de la confrontation des cultures, tout au long du xx^e siècle. Dans *La table des autres*, le narrateur nous plonge dans le voyage qu'il réalisa à l'âge de 11 ans à bord de l'Oronsay, depuis Colombo jusqu'à l'Angleterre où il doit rejoindre sa mère. Accompagné de deux autres enfants, surveillé de loin par une vague connaissance et une jeune cousine, le voilà confronté avec ses compères à toute une société composite, dont le sort se trouve lié par un huis-clos forcé de plusieurs semaines à travers l'océan indien, la mer Rouge, le canal de Suez et les contrées méditerranéennes. L'aventure est trépidante, les situations sont rocambolesques. Les enfants, qui dînent à la « table des autres », celle où on ne trouve pas le commandant, sont mêlés à des intrigues cocasses, parfois illégales. Le narrateur jette un regard mélancolique et sans concession, sur une navigation qui marquera à jamais l'ensemble des protagonistes. Haletant et nostalgique.



**ÊTRE #TOTALLY MEGALO :
11 RÈGLES POUR S'APPRECIER,
S'ESTIMER, S'AIMER...
ET L'ASSUMER**

ELISABETH N'DALA (ADHÉRENTE CFE ÉNERGIES) EDILIVRE

Elisabeth N'DALA a mille vies ! Acheteuse dans le nucléaire, cadre marketing, galeriste « hors cadre » ayant fondé sa propre « BAB's Galerie », muse de plus d'une dizaine d'artistes photographes... Elle se réinvente en permanence. C'est dans le sillage de ses différents projets artistiques que naît la philosophie au titre accrocheur

et surprenant « *Totally megalo* » qui prône la valorisation de l'humain par l'art. Être « *totally megalo* », c'est s'accepter, s'affirmer dans toutes ses dimensions. Une philosophie qu'elle a souhaité partager en se lançant dans la rédaction de son livre qui propose une réflexion introspective et universelle nous invitant à nous révéler. Entre manifeste et guide, ce sont soixante-deux pages puissantes qui éclairent le chemin de notre propre célébration. Pour Elisabeth N'DALA, l'estime et l'amour de soi sont des forces indispensables pour exprimer toute notre grandeur, toute notre magie et ainsi prendre le contrôle de nos vies. C'est peut-être là une des clés du bonheur ?

Pour en savoir +

Rejoignez-la sur www.totallymegalo.com

**LA SEP*, MA CHÈRE
LOCATAIRE**

ÉRIC DELCOURT (ADHÉRENT
CFE ÉNERGIES)
ÉDITIONS LE HÉRISSEON

C'est l'histoire d'un handicap invisible qui ne répond pas aux standards du monde médical. Des troubles complexes que personne ne comprend, de la fatigue qui laisse croire à de la faiblesse, des jargons et des diagnostics à digérer. On compose alors avec le quotidien pour ne pas s'épuiser, le travail, la vie quotidienne, la relation aux autres et aux médecins... Puis viennent le déni, la recherche des causes, la lassitude aussi mais surtout, la volonté de continuer à vivre. Un jour le diagnostic tombe. On finit par comprendre et on est presque rassuré de ne pas avoir menti et surtout, de ne pas s'être menti. Puis, le handicap devient visible : on a besoin d'une canne, d'un fauteuil roulant ou, plus généralement, d'une aide. On mesure alors la valeur humaine des accords handicap de nos entreprises qui permettent, notamment, de concilier maladie, travail et vie privée. Le regard des médecins, de l'entourage



Pour en savoir +

eric.delcourt@enedis.fr

personnel et professionnel change mais il faut d'abord compter sur soi-même pour donner un sens à sa vie. On adapte alors celle-ci sans oublier de la vivre, tout en essayant de la bonifier. Un récit authentique, léger et porteur d'espoir pour tous ceux qui font face à la maladie.

* SEP : Sclérose En Plaques

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

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!