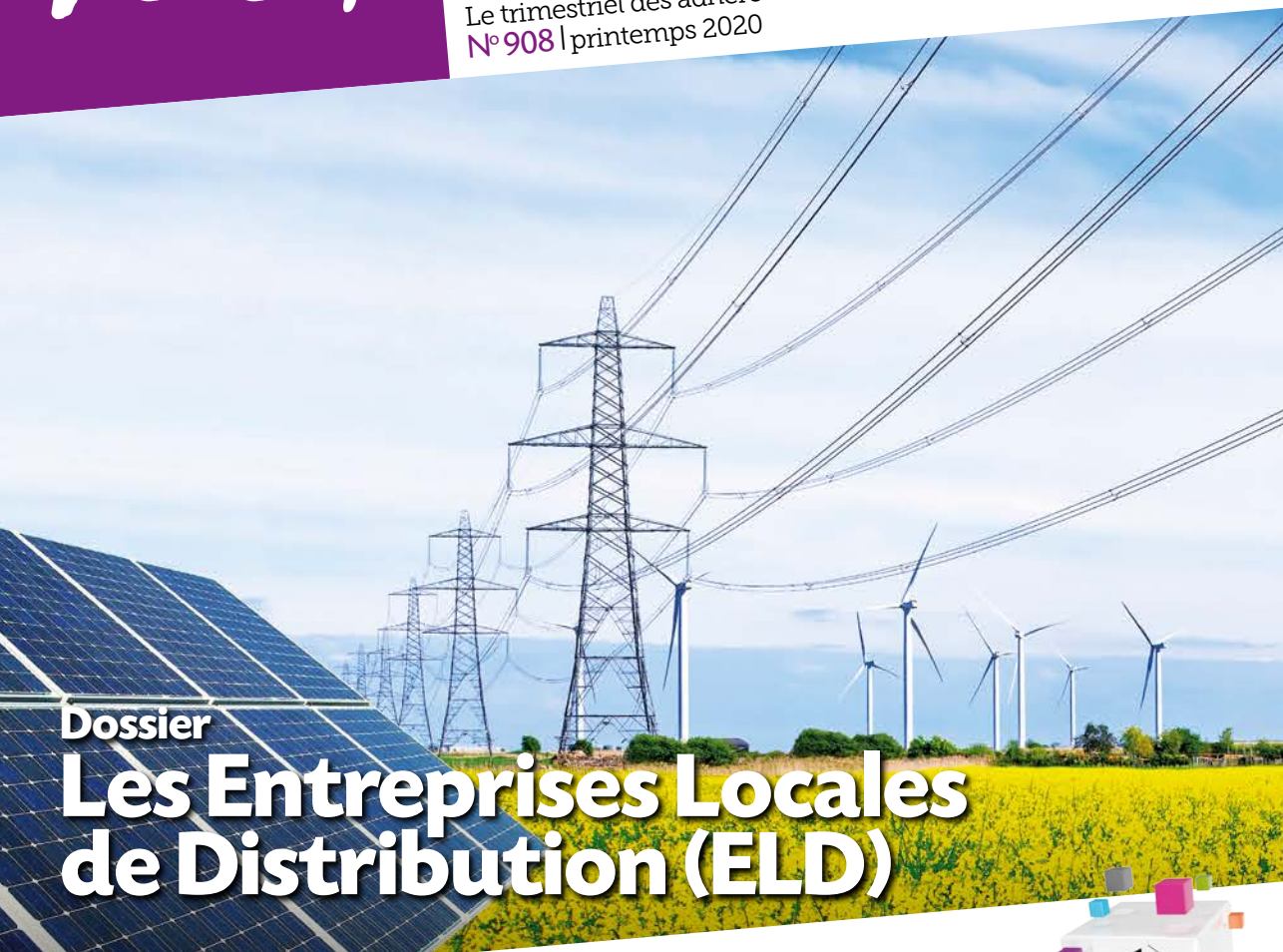




**Pandémie, le rôle crucial
des organisations syndicales**
p. 6

100% ÉNERGIES

Le trimestriel des adhérents de la CFE Énergies
N° 908 | printemps 2020



Dossier

Les Entreprises Locales de Distribution (ELD)

04 LES ACTUS

Quoi de neuf dans les
Industries Électriques
et Gazières ?

26 ZOOM

Formation en 2020,
suivez le guide !

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

- Excédents CAMIEG, une solution à portée de main
- Le dialogue social de Branche, c'est quoi ?

p.06

TERRITOIRES

- Pandémie, le rôle crucial des organisations syndicales

p.08

EDF

- CSE, l'Alliance CFE UNSA Énergies aux avant-postes
- ARéNH : vers la fin d'une mécanique infernale ?

p.10

ENGIE

- Quelle gouvernance et quel avenir ?
- Résultats financiers du Groupe
- Élection au conseil d'administration de GRDF, un résultat historique !

p.12

FÉDÉRATION

- Cap sur le 49^e Congrès
- Rencontre avec Frédéric FRANSOIS, secrétaire du Comité Social et Économique Central chez Enedis

p.24

POLITIQUES

- Fessenheim, le non-sens en marche

p.25

INTERNATIONALES

- Green Deal ou greenwashing ?

p. 15

LE DOSSIER

Les Entreprises Locales de Distribution (ELD)

p. 26

ZOOM

Formation en 2020, suivez le guide !

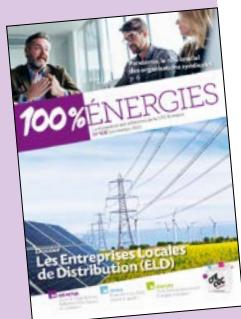
p. 28

RESTEZ BRANCHÉS !

La Suisse, coffre-fort de nos données

p. 31

CULTURE



100 % ÉNERGIES N°908 - MARS 2020

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 :** Hélène LOPEZ • **Secrétaire de rédaction :** Karina AOUËS • **Comité de rédaction :** Hamid AIT-GHEZALA, Didier BOULAY-CLAVIERIE, Stéphane CHERIGÉ, Hervé DESBROSSES, Alexandre GRILLAT, Pascal JACQUELIN, Florent LATREILLE, Patrick LECHARPENTIER, Nathalie LEPLATOIS, Hélène LOPEZ, Manuela BESSEMOULIN, Éric VALBOUSQUET • **Ont participé à ce numéro :** Christophe AGOGUE, Hamid AIT GHEZALA, Corinne BOSQUET, Laurent CARLES, Stéphane CHERIGÉ, Stéphane CLÉMENT, Hervé DESBROSSES, André DUNAND, Frédéric FRANSOIS, Alexandre GRILLAT, Jean-Baptiste GROIZEAU, Catherine HALBWACHS, Isabelle LE BIS, Patrick LECHARPENTIER, Hélène LOPEZ, Thomas MARDELLE, Stéphanie SCHMITT, Francinet VASTÉ • **Illustrations :** Didier MARANDIN • **Photos :** ÉRIC ; Jacob Lund ; Photlook ; Sebos/Adobe Stock ; Bestfoto77 ; Bildagentur Zoonar GmbH ; Flamingo Images ; Melitas ; NicoElNino ; Rido ; UfaBizPhoto/Shutterstock ; CFE Énergies ; Rawpixel.com • **Conception/Impression :** Imprimerie de la Centrale Lens • **ISSN :** 2557 4612 • **N° de commission paritaire :** 0621 S 06880 • **Dépôt légal :** 2011 • **réalisation :** SPECIFIQUE • **Prix de l'abonnement :** 76,22€

Imprimé sur du papier 100 % recyclé





LA SANTÉ AU TRAVAIL RESTE UNE PRIORITÉ

À l'heure où j'écris ces lignes, nous connaissons une situation sans précédent. La crise sanitaire liée au coronavirus a fortement impacté l'ensemble du globe, tant dans les activités personnelles que professionnelles de tout un chacun. Cette période de confinement est inédite car elle modifie notre rapport au travail, tant sur site qu'en télétravail, en rappelant avec vigueur que la santé au travail doit rester une priorité, alors que les récentes évolutions législatives avaient eu tendance à rendre cette préoccupation annexe.

La Fédération s'est organisée dès le début en cellule de crise avec des décisions fortes et rapides : annulation de toutes les réunions physiques et des formations dès début mars, report de notre Congrès en octobre, mise en place d'outils numériques pour toutes nos équipes, mise en place d'un numéro vert d'aide psychologique pour nos militants ou analyse rapide des différents textes législatifs ou réglementaires modifiant le code du travail pris par le Gouvernement pour répondre à l'urgence sanitaire. Nos militants ont été exemplaires assurant leurs missions dans des conditions dégradées et n'hésitant pas à siéger dans des instances tenues durant le week-end dans le seul but de s'assurer de la santé de leurs collègues. C'est dans ces périodes de crise que vous reconnaissez celles et ceux sur qui vous pouvez compter.

Ce numéro de 100 % Énergies est aussi l'occasion de souligner la grande diversité de notre branche professionnelle. En effet, si les groupes EDF et ENGIE représentent plus de 90 % des salariés de la Branche, il n'en demeure pas moins que 90 % des entreprises sont des entreprises dites non nationalisées (ENN), terme historique qui recouvre aujourd'hui une grande variété de statuts juridiques. Notre implantation syndicale dans ces entreprises s'est notablement renforcée au cours des dernières années avec de beaux succès électoraux. La CFE Énergies, c'est pour tous et partout.

Lors de la conférence de haut niveau organisée par l'Organisation pour la Coopération et le Développement Économique (OCDE) à Paris, j'ai pu rappeler les grands fondamentaux pour lesquels la CFE Énergies a signé le pacte du Global Deal initié par le Premier Ministre suédois. Il faut souligner que nous sommes la seule organisation syndicale à l'avoir signé. Défendre les salariés, défendre nos entreprises, être proactif, force de proposition et toujours dans la réflexion prospective, j'ai exposé notre conception du syndicalisme qui n'est pas fondée sur l'opposition entre salariat et patronat mais sur un équilibre de négociation qui doit être gagnant/gagnant. Un syndicat ne doit pas être l'ennemi de son entreprise mais un partenaire, exigeant, attentif et rigoureux, quitte à saisir les juridictions lorsqu'il convient de se faire respecter. C'est ainsi que l'équilibre des forces sera maintenu.

Cette diversité de notre branche professionnelle et la résilience de nos entreprises sont un atout reconnu par les Français : ils n'ont manqué ni d'électricité, ni de gaz durant cette période de crise sanitaire. Le service public si décrié retrouve aujourd'hui toutes ses lettres de noblesse, comme la reconnaissance également envers ces secteurs économiques marchands qui nous permettent de continuer à vivre. Gardons espoir, ensemble, nous sortirons grandis de cette épreuve.

William VIRY-ALLEMOZ

Secrétaire Général de la CFE Énergies

Excédents CAMIEG UNE SOLUTION À PORTÉE DE MAIN



Depuis son origine en 2007, notre régime complémentaire de sécurité sociale accumule des excédents, sans pouvoir utiliser un seul euro supplémentaire au bénéfice de l'assurance maladie des salariés et retraités des IEG. Chaque année, nous surcotisons plus de 25 millions d'euros. À fin 2020, les excédents cumulés dépasseront les 430 millions d'euros.

Depuis plusieurs années, la CFE Énergies réclame que les cotisations de notre régime complémentaire de sécurité sociale soient adaptées à la réalité des charges qui pèsent sur les régimes des actifs et inactifs. Depuis des années, employeurs et organisations syndicales n'arrivent pas à se mettre d'accord sur les nécessaires évolutions. Mais, une solution est peut-être sur le point d'être trouvée avec l'émergence de plusieurs objectifs communs :

- Il faut calibrer la cotisation de solidarité des actifs vers les inactifs au bon niveau.
- Il faut rapidement résorber les excédents cumulés en mettant en déficits ponctuels et sur une courte période

les deux régimes (année(s) avec peu ou pas de cotisation par exemple).

- Il peut être envisagé quelques améliorations de remboursement de la CAMIEG ciblées et efficaces sur le reste à charge.
- Il faut engager des baisses de cotisations pérennes, tant du côté des actifs que des inactifs.
- Il faut obtenir de la Direction de la Sécurité Sociale (DSS) les moyens

de faire varier les cotisations en fonction de la réalité future des deux régimes.

Il reste encore à caler le niveau de la cotisation de solidarité, le nombre d'années pour la résorption des excédents cumulés, le niveau des améliorations de remboursement. Les baisses de cotisations pérennes dépendront de ces éléments.

Pour la CFE Énergies :

1. La cotisation de solidarité devrait se situer aux alentours de 1% au lieu de 1,39% actuellement.
2. La résorption des excédents pourrait se faire par une année sans cotisation dans les deux régimes (les cotisations actuelles sont de 0,72% pour les actifs et 2,36% pour les inactifs). Sur une année, ce serait un bonus de pouvoir d'achat non négligeable.
3. Une amélioration des remboursements aux environs de 5M€ pour les deux régimes (19M€ actifs + 3,1M€ inactifs) pourrait être envisagée. Ces trois propositions pourraient permettre des baisses de cotisations pérennes :
 - de 0,05% pour les actifs (de 0,72 à 0,67%),
 - de 0,10% pour les inactifs (de 2,36 à 2,26%).

La crise du COVID 19 risque de rebattre ces cartes. Quoi qu'il en soit, il nous faut absolument équilibrer nos régimes sur le long terme et ne cotiser ni trop, ni trop peu, mais toujours au bénéfice de tous les salariés et retraités des IEG!



LE DIALOGUE SOCIAL DE BRANCHE, C'EST QUOI ?

La branche des IEG¹ représente environ 138 000 salariés actifs travaillant dans 158 entreprises et 150 000 retraités bénéficiant du statut des IEG. Aux côtés des entreprises « historiques » et de leurs filiales, la branche des IEG intègre près de 150 Entreprises Non Nationalisées (ENN).

Ces entreprises sont regroupées au sein de deux groupements d'employeurs : l'UFE² et l'UNEmIG³. Ces derniers ont créé en 2002 le Secrétariat des Groupements d'Employeurs des IEG, qui a pour mission d'animer le dialogue social de Branche.

Jusqu'en 2000, les dispositions de Branche applicables aux entreprises EDF, GDF et aux ENN étaient le Statut du personnel et ses textes d'application étendus (PERS, DP, etc.). La Loi du 10 février 2000 a introduit la négociation collective au niveau de la branche

professionnelle en précisant que « des accords professionnels peuvent compléter [...] les dispositions statutaires ou en déterminer les modalités d'application [...] ». Ainsi, il appartient aux partenaires sociaux de négocier sur les sujets relevant du champ de compétences de la Branche.

Le Statut du personnel, qui n'évoluait que par voie réglementaire, continue certes à évoluer par décret (une soixantaine de modifications depuis 1946), mais désormais ses textes d'application sont complétés par des dispositions conventionnelles issues de la négociation collective et, à titre exceptionnel, par des recommandations patronales.

À l'heure où l'un des critères de fusionnement des branches professionnelles est précisément l'absence de dialogue social à ce niveau, il est important de rappeler ici le dynamisme de la négociation sociale de notre Branche. **Depuis 2000, les partenaires sociaux ont négocié et signé plus de 90 accords collectifs de Branche et 30 avenants** concernant la protection sociale, la prévention des risques psychosociaux, l'égalité

professionnelle entre les femmes et les hommes, la formation professionnelle, la spécificité des métiers, l'épargne salariale ou les salaires.

Le droit du travail laisse une place de plus en plus large à la négociation collective de Branche et d'entreprise, avec de nouvelles responsabilités et compétences au niveau de la Branche.

1. IEG : Industries Électriques et Gazières
2. UFE : Union Française de l'Électricité
3. UNEmIG : Union Nationale des Employeurs des Industries Gazières

La Branche demeure le garant d'un socle commun de droits sociaux à l'ensemble des salariés des IEG et permet de limiter le dumping social entre nos entreprises. Le dialogue social de Branche est d'une importance majeure pour la création ou l'évolution de vos droits et pour la régulation du marché du travail interne. Ces trois dernières années, plus de 40 militants de la CFE Énergies (militants fédéraux et « locaux ») ont participé au dialogue social de Branche. Ils y ont consacré des milliers d'heures de travail.

Pandémie,

LE RÔLE CRUCIAL DES ORG

L'épidémie d'infection au coronavirus est depuis le 30 janvier une urgence de santé publique de portée internationale. En France, le confinement de la population a été décrété le 16 mars, assorti de mesures destinées à en « amortir » le choc économique pour les entreprises. La loi d'urgence sanitaire votée le 20 mars 2020, suivie de 40 ordonnances, détaille ces mesures concernant le droit du travail et la vie économique. Une série de décrets complète ce dispositif.



“ Vos représentants et Délégués Syndicaux veillent aux conditions dans lesquelles les ordonnances sont appliquées dans les entreprises. ”

du travail, doivent être soumises aux CSE² afin de recueillir les avis motivés des représentants du personnel. Le travail de l'Alliance se conduit donc en amont, lors de réunions avec les Directions, puis dans les CSE, et encore dans les CSSCT³ où se préparent les sujets qui concernent la santé et la sécurité des salariés.

Le Document unique d'évaluation des risques professionnels, pierre angulaire de la prévention, doit être revu et complété par les mesures spéciales

Les entreprises des IEG¹ sont très sollicitées car elles assurent le besoin vital d'énergie de la population. Comme d'autres services essentiels (santé, eau, alimentation, communications électroniques, etc.), l'énergie fait partie des secteurs d'importance vitale. Nos entreprises doivent assurer, coûte que coûte, la continuité de l'activité essentielle.

Dans la situation de crise sanitaire mondiale en ce printemps 2020, être un opérateur d'importance vitale ne signifie pas que toutes les règles habituelles sont abolies, loin de là ! C'est ici qu'entre en action l'Alliance CFE UNSA Énergies.

Les conditions de travail, les mesures de prévention à prendre pour protéger la santé et la sécurité des salariés sont bouleversées car les entreprises du secteur de l'énergie doivent adopter des plans de continuité de l'activité et mettre en place un service minimum.

Elles doivent également prévoir des plans de reprise progressive d'une activité « normale » au-delà de la période très restrictive de service minimum où entre la moitié et les trois quarts des salariés travaillent

à domicile, parfois dans des conditions très difficiles (espace restreint, cumul travail et garde d'enfants). Le travail à domicile peut se traduire pour les salariés handicapés par une réelle dégradation des conditions (bureau inadapté, logiciels essentiels manquants). Même dans des conditions plus confortables, l'isolement n'est pas compensé par la multitude de téléconférences demandant une attention soutenue, d'une tout autre nature que le travail en présentiel. Le management est remis en question dans ses modalités. Quant à ceux dont la présence physique est indispensable au fonctionnement du service minimum, ils sont exposés à l'angoisse d'être atteints par la maladie, même s'ils mettent en œuvre les mesures de prévention.

DES ORGANISATIONS BOULEVERSÉES

Les Directions sont amenées à prendre des décisions sur l'organisation de l'activité, le service minimum, l'activité partielle. Vos Délégués Syndicaux sont ici des interlocuteurs incontournables. Les mesures prises, dès lors qu'elles concernent l'organisation

ANISATIONS SYNDICALES



de protection des salariés sur le terrain en période de service restreint. Il doit aussi prendre en compte tous les risques induits par la situation très particulière de l'épidémie, du service minimum, du télétravail et du confinement. La mise à jour du Document unique ne peut pas se limiter aux seules mesures de prévention du risque microbiologique. Elle ne peut faire fi de tous les salariés qui se trouvent en télétravail, parfois en surcharge, parfois en sous-charge, et des risques psychosociaux associés. Elle ne peut non plus faire l'impasse sur le management et les conditions d'exercice des encadrants, sommés de garder le contact, de rendre compte, de soutenir les équipes et de faire faire le travail.

LE RÔLE DE VEILLEUR DES ORGANISATIONS SYNDICALES

Ce sont vos représentants et Délégués Syndicaux qui veillent aux conditions dans lesquelles les ordonnances prises par le Gouvernement sont appliquées dans les entreprises : jours de congés imposés, extension provisoire de la

durée du travail, primes d'activité et prime « spéciale », tout en travaillant à la négociation des « affaires courantes », comme la préparation des accords d'intéressement à venir.

Alors que Directions et représentants du personnel fraîchement élus apprennent à travailler ensemble, les conditions de négociations ont changé. Les réunions des CSE ne peuvent plus se tenir physiquement et il faut recourir massivement à la réunion à distance, quand bien même les réseaux ne sont pas dimensionnés pour un usage aussi intensif. Le réseau du groupe EDF doit ainsi « tenir » pour 70 000 connexions simultanées, si bien qu'il devient hors de question d'utiliser la vidéo. Se posent alors des questions de « régularité » des réunions d'IRP⁴ lorsqu'elles se tiennent en webconf (sans voir les participants) ou par conférence téléphonique. Toutes les négociations ont lieu à distance, par téléphone ou dans le meilleur des cas en visio, mais l'équilibre et la dynamique des interactions dans ce type d'exercice sont sérieusement remis en cause.

1. Industries Électriques et Gazières
2. Comités Sociaux et Economiques
3. Commissions Santé, Sécurité et Conditions de Travail
4. Instances Représentatives du Personnel

C'est pendant cette période exceptionnelle qu'il faut envisager comment reprendre l'activité, comment peut évoluer le travail et ce que pourrait être « le monde d'après ». Entre exercices de terrain, de prospective et propositions constructives, le travail des Délégués Syndicaux est essentiel à la fois à la continuité de l'activité et à la protection de tous !

Les CSE¹ au sein d'EDF SA L'ALLIANCE CFE UNSA ÉNERGIES AUX AVANT-POSTES

**Après les élections professionnelles de novembre 2019,
les nouveaux élus se sont attelés à la mise en place
des Comités Sociaux et Économiques (CSE).
Objectif : les rendre opérationnels le plus vite possible.**



La progression de 3,19 points des suffrages exprimés pour l'Alliance CFE UNSA Énergies aux dernières élections de novembre 2019 lui a permis de conforter sa deuxième place au sein d'EDF SA, tout comme au sein de la branche des Industries Électriques et Gazières (IEG). Avec 28,6 % de représentativité, le résultat au sein d'EDF SA est même supérieur à celui de la Branche (27,6 %), plaçant EDF SA parmi les représentativités les plus fortes de l'Alliance au sein des IEG. Dès le lendemain des élections, nos élus se sont mis au travail pour mettre en place rapidement les CSE. Ils se sont chargés de la rédaction des règlements intérieurs qui déterminent les modalités de fonctionnement des CSE et celles de ses rapports avec les salariés. Ils ont organisé la dévolution

des biens en provenance des Comités d'Entreprises sortants. Ils ont désigné les membres des différentes commissions – notamment celle relative à la santé, la sécurité et les conditions de travail – et les représentants de proximité.

UNE AUDIENCE AU-DELÀ DE L'ENCADREMENT

Dans cette élection, votre Alliance avait fait le choix de la mise en œuvre de cinq clés de répartition des voix entre la CFE-CGC Énergies et l'UNSA Énergie. Cette décision a permis **la désignation inédite de quatre Délégués Syndicaux par notre partenaire sur des périmètres CSE nouvellement mis en place**. Cette synergie avec les Délégués Syndicaux de la CFE-CGC s'assortira d'un accompagnement des

salariés encore meilleur et confirmera l'audience de l'Alliance au-delà du personnel d'encadrement.

DES RESPONSABILITÉS NOUVELLES

L'Alliance CFE UNSA Énergies a remporté 227 sièges dans les 47 CSE d'EDF SA, soit 31 % des 744 sièges attribués. Cette forte progression s'est accompagnée de la victoire de nos candidats dans neuf secrétariats de CSE, notamment dans les trois plus importants, dits « centralisés », que sont la Direction Commerce, la Direction de la Transformation et de l'Efficacité Opérationnelle et la Direction de l'Ingénierie de la Production du Nouveau Nucléaire. Ainsi, ce sont plus de 20 000 salariés qui sont rattachés aux CSE où l'Alliance CFE UNSA Énergies est arrivée en tête aux élections.

Ne s'arrêtant pas à ces responsabilités nouvelles, nos candidats ont aussi été nombreux à endosser le rôle de « référent harcèlement sexuel » dorénavant dévolu au CSE, témoignant ainsi de l'engagement de notre organisation contre l'atteinte aux personnes en situation de travail. Tout aussi un marqueur de notre engagement : nos élus sont nombreux à tenir le rôle de trésorier de CSE aux budgets importants. Une preuve de la reconnaissance de l'Alliance CFE UNSA Énergies par les élus de ces comités.

1. CSE : Comité Social et Economique

Pour en savoir +

Voir aussi notre Dossier Spécial
Élections CSE (magazine 100 %
Énergies n° 906)

AReNH¹ : VERS LA FIN D'UNE MÉCANIQUE INFERNALE ?



La CFE Énergies salue la volonté du Gouvernement de mettre fin au dispositif mortifère de l'AReNH. En instaurant à la place une régulation du nucléaire guidée par les impératifs de long terme et de service public, le modèle économique et le financement des investissements du parc nucléaire français pourraient enfin être sécurisés.

Bonne nouvelle ! Suite à la consultation publique sur la « nouvelle régulation économique du nucléaire », qui vient de se clore et à laquelle la CFE Énergies a répondu, le Gouvernement veut mettre en place, via un Service d'Intérêt Économique Général (SIEG), une régulation qui sécurise le financement des investissements dans le parc nucléaire. Une mesure qui s'inscrirait bien sûr dans un cadre européen. Depuis la loi NOME² en 2010, la CFE Énergies a toujours dénoncé l'AReNH. Spoliateur et anti-industriel, ce dispositif a obligé EDF, pourtant unique propriétaire du parc nucléaire, à subventionner ses concurrents. Bénéficiant à vil prix d'une électricité

compétitive sans investir et n'assumant aucun risque économique ou industriel, certains fournisseurs alternatifs se sont comportés en passagers clandestins sans aucune contribution au système électrique ni à la sécurité énergétique des Français. L'AReNH n'a fait que les encourager à préférer la sécurité et la rentabilité d'une subvention plus que rémunératrice au développement de leurs propres capacités de production. Dès 2019, la CFE Énergies a défendu auprès de la Commission européenne la notion de SIEG bas carbone pour favoriser les investissements et articuler priorité climatique, impératifs de sécurité énergétique et politique industrielle. Elle accueille donc avec satisfaction la volonté affichée du Gouvernement de mettre en place cette nouvelle régulation économique du nucléaire. Elle s'en félicite d'autant plus qu'elle défend au plan européen le principe des SIEG bas carbone comme clef de la réussite du Green Deal européen. La prolongation d'un parc nucléaire bas carbone, compétitif et socle d'une filière industrielle forte de plus de 220 000 salariés, est le choix le plus rationnel tant sur le plan économique, industriel que climatique. C'est la raison pour laquelle une nouvelle régulation du nucléaire doit se donner comme objectif l'équité entre le producteur EDF et les fournisseurs. Pour autant, même si elle en salue le principe, la CFE Énergies reste très vigilante sur les modalités précises et les effets de cette nouvelle régulation sur EDF et ses salariés.

1. Accès Régulé à l'électricité Nucléaire Historique
2. Nouvelle Organisation du Marché de l'Électricité

QUELLE GOUVERNANCE ET QUEL AVENIR ?

Après une série de rumeurs et d'articles de presse sur le renouvellement ou non du mandat de la Directrice Générale d'ENGIE, le Conseil d'Administration Extraordinaire d'ENGIE a finalement tranché le 6 février. Il n'a pas accordé de second mandat à Isabelle KOCHER. Votre Fédération reste vigilante quant à la suite.

Le 24 février, Isabelle KOCHER annonçait sa démission et son départ effectif du groupe ENGIE. Durant la phase de transition, le pilotage opérationnel du groupe a été confié à un trio composé de Paulo ALMIRANTE, DGA¹ et Directeur Général des Opérations, Judith HARTMANN, DGA et Directrice Financière, et Claire WAYSAND, DGA et Secrétaire Générale. Cette dernière assumera également le mandat de Directeur Général par intérim.

Cet épisode médiatique n'a fait qu'évoquer le sort de l'ex-patronne sans aborder l'avenir du Groupe, ni les raisons réelles de ce divorce brutal. Or, il a été beaucoup question, non pas du Groupe et de ses perspectives de développement, mais plutôt de la performance boursière et du cours de l'action d'ENGIE. Depuis l'introduction dans la loi PACTE² de la possibilité d'ouverture du capital des infrastructures gazières, l'État, qui semble vouloir céder sa participation dans ENGIE (et donc dans les infrastructures), est

obnubilé par le cours de la Bourse. Une augmentation de ce dernier lui permettrait de céder des parts d'ENGIE dans de meilleures conditions.

VENTE À LA DÉCOUPE DU GROUPE ENGIE

Mais, 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. Alors que l'urgence climatique est dans toutes les discussions, le Gouvernement joue au chamboule-tout dans le secteur énergétique. Après le projet Hercule de réorganisation des actifs du groupe EDF, le Gouvernement aurait décidé de cautionner une vente à la découpe du groupe ENGIE afin de servir ses intérêts budgétaires à court terme au détriment d'une stratégie industrielle.

La CFE Énergies restera donc attentive non pas tant sur le choix du futur Directeur général mais sur la feuille de route et les orientations stratégiques que le Conseil d'Administration lui assignera.

1. Directeur Général Adjoint

2. La loi du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises, dite loi PACTE.

La CFE Énergies milite pour un Groupe intégré car la séparation des infrastructures gazières affaiblirait sans nul doute les synergies des offres portées aux clients tertiaires, industriels ou publics. Le développement du groupe ENGIE repose sur la complémentarité de ses trois métiers : « Services/ solutions », « Renouvelable » et « Infrastructures gazières ».



RÉSULTATS FINANCIERS DU GROUPE

Un an après avoir affiché, lors d'un « Capital Market Day », son ambition d'être leader de la transition énergétique travaillant à la décarbonation des économies et à la montée en puissance de prestations de services et solutions (*as a service*, en anglais), le Groupe ENGIE a présenté fin février aux marchés ses résultats financiers 2019. Ils sont conformes aux objectifs fixés, ce qui donne du sens à son caractère intégré. Néanmoins, pour la CFE Énergies, l'analyse des résultats appelle à une certaine prudence. En fait, la croissance du résultat opérationnel courant s'explique surtout par le retour à la normale de l'activité nucléaire belge avec une meilleure disponibilité des centrales en 2019. La CFE Énergies se satisfait de l'abandon de l'ancien mécanisme de distribution des dividendes qui était jusqu'alors déconnecté des résultats. Toutefois, elle regrette le niveau élevé de la fourchette retenue dans le nouveau mécanisme (soit entre 65 et 75 % du résultat net courant du Groupe). En 2020, ENGIE prévoyait de verser à ses actionnaires un



dividende de 0,80 euro par action, soit un total d'environ 1,9 milliard d'euros. La CFE Énergies et les organisations syndicales d'ENGIE ont demandé au Ministre de l'Économie et des Finances, actionnaire principal, la suppression du dividende prévu pour pouvoir faire face à la crise sanitaire et ses conséquences socio-économiques. Le Conseil d'Administration a décidé le 1^{er} avril de renoncer au versement du dividende. Sage décision car il faut que le Groupe préserve ses ressources financières pour financer un plan de relance et de développement.

Élection au conseil d'administration de GRDF, UN RÉSULTAT HISTORIQUE !

L'élection des administrateurs salariés de GRDF a eu lieu du 9 au 13 mars. Malgré le contexte national et international lié au COVID-19, les militants de la CFE Énergies de GRDF et d'Enedis (service commun) se sont mobilisés pour faire de cette élection une nouvelle réussite pour la voix de la CFE Énergies ! Les résultats parlent d'eux-mêmes, avec deux sièges

d'administrateurs obtenus sur trois : un siège dans le collège Cadre et, pour la première fois, un siège dans le collège Exécution et Maîtrise. Une double victoire !

Éric BEUSSON et Jean-Benoît GIRARD seront 100 % engagés pour représenter et défendre de manière forte et constructive et en toute indépendance les salariés de GRDF.

GRDF ENEDIS	CFE-CGC soutien UNSA	CFDT	CGT	FO
Collège Cadre	64,72 %	15,19 %	13,65 %	6,43 %
Collège Exécution et Maîtrise	15,87 %	12,28 %	58,08 %	13,77 %



Remerciements à toutes celles et ceux qui ont choisi les candidats de la CFE Énergies !

CFE ÉNERGIES CAP SUR LE 49^e CONGRÈS

C'est au Palais des Congrès d'Antibes Juan-Les-Pins que la CFE Énergies devrait tenir du 13 au 15 octobre 2020 son 49^e Congrès. Près de 450 participants y sont attendus. Un Congrès est un moment fort de notre vie syndicale. Éclairage sur cet événement fédéral.

Rituel démocratique prévu dans les statuts de la Fédération, le Congrès, autrement dit l'assemblée générale, se réunit tous les trois ans. Les présidents et mandataires des 48 syndicats y représentent les adhérents et portent leurs voix. C'est l'événement qui vient doter la mandature et lancer la prochaine. L'équipe sortante présente son bilan financier et son rapport d'activité, qui permettent de vérifier que les grandes orientations présentées lors du Congrès précédent ont été mises en œuvre. Après une séance de questions-réponses, le Congrès donne quitus ou pas (c'est-à-dire approuve ou pas la gestion qui a été faite) à l'Exécutif et clôture la mandature. À l'issue de la présentation de la ou des listes candidates et de leurs feuilles de route respectives pour la prochaine mandature, le Congrès procède ensuite à l'élection d'une nouvelle équipe : Secrétaire Général, Secrétaire Général Adjoint, Trésorier National, Secrétaires Nationaux et Secrétaires Fédéraux.

Enfin, le Congrès élit également deux nouveaux membres de la Commission de Contrôle Budgétaire ainsi qu'un tiers des membres du Conseil Fédéral d'Éthique.

Le Congrès, c'est aussi un temps durant lequel les participants réfléchissent,



THÈMES DES ATELIERS DU CONGRÈS 2020

Atelier 1	Quelles évolutions pour la Branche et le Statut des IEG ?
Atelier 2	Les âges au travail – comment reconstruire un pacte social pour tous les âges ?
Atelier 3	Travailler pour vivre ou vivre pour travailler ? Quelles motivations aujourd'hui ?
Atelier 4	Le service public, idée has been ou idée d'avenir ?
Atelier 5	Management : vers un nouveau modèle ?
Atelier 6	Comment concilier performance sociale et performance économique ?
Atelier 7	Comment mobiliser les salariés hors la grève ?
Atelier 8	Réinventons le dialogue
Atelier 9	Tout syndicat ne devrait-il pas être éthique, écologique et durable ?
Atelier 10	Quel avenir pour l'alliance avec l'UNSA Énergie ?

débat, construisent les orientations de la CFE Énergies, au travers d'ateliers, conférences débats et tables rondes. Cette année, dix thèmes seront traités en ateliers. Ils font l'objet de dossiers thématiques adressés en avril aux syndicats afin qu'ils puissent préparer leurs contributions aux travaux en y associant des adhérents volontaires.

UNE CANDIDATE AU POSTE DE SECRÉTAIRE GÉNÉRALE

Cette année, les listes candidates pouvaient être déposées jusqu'au 31 janvier 2020. Une seule liste a été déposée et validée par la Commission d'investiture. Pour la première fois de l'histoire de la CFE Énergies, une femme est candidate à la fonction de

Secrétaire Générale et portera une liste de six candidates et six candidats pour constituer le futur Bureau Exécutif National.

LISTE DES CANDIDATS POUR LA MANDATURE 2020-2023

Hélène Lopez, candidate
Secrétaire Générale
Pascal Jacquelin, candidat
Secrétaire Général Adjoint
Florent Latreille, candidat
Trésorier National

Et les candidates et candidats
Secrétaires nationaux :
Hamid Ait Ghezala,
Manuela Bessemoulin
Stéphane Cherigé
Anne Dumont
Alexandre Grillat
Jean-Baptiste Groizeau
Amélie Henri
Nathalie Leplatois
Sandrine Mirande

Rencontre avec...

FRÉDÉRIC FRANSOIS

Pour la première fois, l'Alliance CFE UNSA Énergies a obtenu le secrétariat du CSE-C d'Enedis aux élections professionnelles de novembre 2019. Jusqu'ici, le secrétariat du CCE¹, ancienne instance centrale de représentation du personnel, était tenu par la CGT. Une véritable petite révolution a eu lieu !



Frédéric FRANSOIS,
secrétaire CSE-C², Enedis

Pouvez-vous nous parler de cette situation inédite ?

Frédéric FRANSOIS : À la suite des élections de novembre 2019, la CFE Énergies a été confortée comme deuxième OSR³ chez Enedis. Au vu des résultats obtenus, il a été possible d'envisager des ententes entre la CFE Énergies, FO et la CFDT afin de faire élire des secrétaires et trésoriers de CSE, qui pour une fois n'étaient pas de la CGT. Au sein du CSE-C, le secrétariat et la trésorerie sont eux aussi passés à la CFE Énergies et la secrétaire adjointe appartient à FO. Une première pour cette instance centrale, autrefois appelée CCE. Le pluralisme syndical est donc désormais introduit dans l'administration de ces comités (CSE et CSE-C), en fédérant toutes les organisations représentatives (CFE, CGT, FO et CFDT). Ce changement devrait faire évoluer le dialogue social au sein de l'entreprise et le rapport de force avec la Direction.

Qui participe au CSE-C ?

F. F. : Le CSE-C existe dès lors que l'entreprise compte 50 salariés et qu'elle est constituée d'au moins deux établissements. Il est composé :

- de l'employeur, accompagné de deux collaborateurs, qui préside les CSE-C, en général sans participer aux votes ;
- d'une délégation de membres élus par et parmi les élus titulaires en CSE d'établissement ;

- d'une délégation syndicale, constituée par le représentant syndical (RS) qui assiste aux séances avec voix consultative.

Le CSE-C est appelé à se réunir au moins huit fois dans l'année en séance ordinaire puis, le cas échéant, en séance extraordinaire.

Quel est votre rôle ?

F. F. : Pour chaque réunion du CSE-C, je suis chargé de :

- l'établissement de l'ordre du jour, en concertation avec l'employeur et les autres membres du CSE-C. Cet acte juridique est indispensable pour pouvoir tenir une réunion ;
- la rédaction du Procès-Verbal de la réunion du CSE-C (compte-rendu des débats, propositions et décisions émanant des élus et de la Direction) ;
- la promotion du PV (diffusion par voie d'affichage ou autre) ;

- l'administration du CSE-C, en étant assisté du (de la) secrétaire adjoint(e) et du (de la) trésorier(e) ;
- l'appui aux différents CSE d'entreprises qui peuvent me solliciter.

Je vais associer les salariés aux résultats des travaux des comités (CSE et CSE-C). Ils pourront réagir sur le travail réalisé : leur avis est précieux ! Les élus ont tout intérêt à ne pas s'en détourner. Parler du PV, des réunions, des sujets qui fâchent, des discussions avec la Direction, c'est l'occasion de présenter les missions exigeantes qui pèsent sur le CSE-C !

1. CCE : Comité Central d'Entreprise
2. CSE-C : Comité Social et Économique Central
3. OSR : Organisation Syndicale Représentative

LE CSE-C D'ENEDIS COMPORTE PLUSIEURS COMMISSIONS

- Une commission centrale santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT-C) obligatoire.
- Une commission des marchés qui choisit les fournisseurs et prestataires du CSE-C et suit l'utilisation des moyens financiers des élus.
- Une commission économique qui étudie notamment les documents économiques et financiers recueillis par le comité et toute question que ce dernier lui soumet.
- Une commission emploi formation traitant des domaines liés à la formation professionnelle, à l'alternance, à l'emploi, à la mobilité des compétences et aux parcours professionnels.
- Une commission politique sociale chargée de questions comme l'égalité professionnelle, le temps de travail, etc.

Nos interventions sont plus rapides quand nos drones nous ouvrent la voie.

Pour assurer la maintenance du réseau électrique de distribution, ou lorsqu'un événement climatique l'endommage, Enedis utilise ses drones afin d'analyser la situation et de faciliter le déploiement des équipes sur le terrain. Pour mieux vous servir, quel que soit votre fournisseur d'énergie.

Photo : © 2016 Enedis

LES ENTREPRISES LOCALES DE DISTRIBUTION



Services municipaux, régies à simple autonomie financière, sociétés d'économie mixte, sociétés d'intérêt collectif agricole, coopératives... Peut-être en avez-vous déjà entendu parler ? Derrière la variété de ces statuts se cachent ce que l'on appelle communément les Entreprises Non Nationalisées (ENN), dont les Entreprises Locales de Distribution (ELD) qui font partie intégrante de la branche des IEG. On en dénombre 140... Mais, les connaissez-vous vraiment ? Comment se sont-elles créées, quelles sont leurs spécificités ? Quelles sont les actions que la CFE Énergies a menées et mène encore dans ces entreprises particulières ? Autant de questions auxquelles nous avons souhaité répondre dans ce dossier pour faire toute la lumière sur les ELD.

Les ELD, c'est quoi au juste ?

Les Entreprises Locales de Distribution (ELD) sont des Entreprises Non Nationalisées (ENN), de type TPE (Très Petite Entreprise) ou PME (Petite et Moyenne Entreprise), dotées de structures juridiques et de tailles diverses. La Branche des IEG regroupe au total 160 entreprises, dont près de 150 ENN, incluant 140 ELD, avec des effectifs parfois inférieurs à dix salariés.

Des missions de service public

Les ELD assurent sur leur zone de desserte représentant 5% du territoire français une double mission de service public qui s'articule autour de deux métiers :

→ Gestionnaire de réseau de distribution

- raccordements des divers utilisateurs (clients résidentiels, industriels, producteurs, etc.),
- exploitation, entretien et développement du réseau d'électricité dans le cadre d'un contrat de concession avec les collectivités locales propriétaires du réseau (sauf pour les régies communales).

→ Fournisseur d'électricité ou de gaz

- fourniture aux tarifs réglementés de vente. Ces tarifs sont péréqués, pour l'électricité sur l'ensemble du territoire français et, pour le gaz, par zones de dessertes. Ils sont fixés par la Commission de Régulation de l'Énergie,
- gestion de la précarité au plus proche des clients en difficulté, grâce aux relations étroites et anciennes entretenues avec les différents services sociaux, les centres communaux d'action sociale et les fonds « solidarité logement »,
- obligation d'achat d'électricité produite par des énergies renouvelables.

Un modèle spécifique et adaptable

Depuis la nationalisation de 1946 et le regroupement de tous les segments électriques au sein d'un seul acteur public, les ELD sont originales dans le schéma centralisateur français. Depuis plus de 70 ans, elles cultivent leur spécificité, poursuivent leur développement et privilégient encore et toujours la proximité avec les clients. La longévité des ELD est d'abord liée au fait d'avoir su s'adapter aux nombreuses évolutions du secteur et d'avoir su s'inscrire dans le respect des règles établies. Ainsi, sur les zones où il y avait plus de 100 000 clients, les ELD ont dû séparer leurs activités de gestionnaire de réseau

À RETENIR



ENN, ELD, quelles différences ?

- Les ENN sont souvent des petits producteurs d'électricité ou de gaz (éolien, géothermie, hydraulique...). Certaines ont diversifié leurs activités et gèrent l'éclairage public, l'eau, des réseaux télécom, etc.
- Les ELD gèrent plutôt les réseaux de distribution.

(également appelé distributeur) et de fournisseur d'énergie (Ordonnance du 9 mai 2011).

Par exemple Gaz de Bordeaux a créé une structure appelée Régaz-Bordeaux qui joue le rôle de distributeur. GreenAlp est le distributeur créé par GEG à Grenoble.

L'adaptabilité de ce modèle a fait ses preuves maintes fois – dès l'ouverture à la concurrence en 2004 – et encore très récemment lors de la fin des tarifs réglementés pour les industriels et le tertiaire (tarifs verts et jaunes). Comme sur le reste du territoire national, les différents fournisseurs ont pu proposer des offres concurrentielles et contracter avec des clients sur les territoires des ELD-GRD, qui ont mis à disposition tous les moyens nécessaires pour opérer les changements (contrat, flux de données, etc.).

Tout au long des évolutions législatives, les ELD ont défendu leurs spécificités : un modèle énergétique décentralisé.

Des facilitateurs de la transition énergétique

Certaines ELD ont investi dans des moyens de production d'électricité (hydraulique, géothermie, thermique en soutien au système électrique, énergies renouvelables) et/ou ont diversifié leurs activités : gestion de l'éclairage public, réseaux de chaleur, réseaux télécom, eau, fibre optique, etc. L'intégration verticale de la chaîne de valeur de l'électricité/gaz leur assure le rôle d'energéticien local au service des territoires qu'elles desservent, véritables facilitateurs de la transition énergétique locale.

■ LES ELD, EN QUELQUES CHIFFRES

8 %

des communes et 5 % de la population desservis. (3,8 millions d'habitants répartis dans 2 800 communes)

5 %

de l'électricité acheminée à travers les réseaux de distribution

5 400

c'est le nombre d'emplois

de 100

à 500 000, c'est le nombre de clients

Historique

Le paysage énergétique de la France était constitué d'ELD. Elles existaient bien avant la création d'EDF et de GDF en 1946. Les ELD remontent au milieu du XIX^e siècle pour le gaz et au début du XX^e siècle pour l'électricité. Elles résultaient du choix d'élus et de sociétaires de donner accès à l'énergie au sein d'un territoire défini.

Elles ont poursuivi leurs activités au cours de la période 1946-2000 dans le cadre du modèle dominant en monopole incarné à l'époque par EDF pour l'électricité et GDF pour le gaz. Dans la loi de nationalisation de l'électricité et du gaz du 8 avril 1946 était inscrit le droit pour les communes de conserver un rôle dans la distribution publique de l'électri-

cité et du gaz, en maintenant dans leurs statuts antérieurs les réseaux de distribution exploités en régie. Ainsi, en 1946, certaines entreprises, communes ou regroupements de communes n'ont pas accepté la proposition de nationalisation et ont créé des régies autonomes. Un modèle unique était né, intégrant de multiples acteurs : les ELD.

L'UNELEG regroupe 75 Entreprises Locales de Distribution, dont l'Usine d'Électricité de Metz, Vialis-Colmar, SICAE¹-Oise, la SICAE de la Somme et du Cambresis ainsi qu'Électricité de Strasbourg et un grand nombre de régies et de SICAE.

1. Société d'Intérêt Collectif Agricole d'Électricité

PRINCIPALES ÉVOLUTIONS LÉGISLATIVES

Loi du 15 juin 1906

Consécration du statut d'autorité concédante des communes propriétaires des réseaux

Au début du XIX^e siècle, l'électrification est laissée à l'initiative d'investisseurs privés et se développe dans les zones urbanisées, au détriment des zones reculées affichant une moindre rentabilité. Peu d'industriels sont prêts à investir. C'est pourquoi certaines communes prennent l'initiative de se donner les moyens d'acheminer l'électricité dans les zones rurales à travers des régies, attachées à une commune ou à un groupement de communes. Parallèlement, des coopératives de sociétaires, généralement d'origine agricole, se développent. C'est ainsi que naissent les SICAE, consacrées par la loi du 5 août 1920.

Loi du 8 avril 1946

L'émergence d'un modèle en monopole

Les opérateurs d'électricité et de gaz sont nationalisés. La création d'EDF et de GDF procède à la réorganisation du secteur dans un modèle en monopole, pour les activités de production et de transport. Les activités de distribution et de fourniture aux tarifs réglementés de vente sont réparties entre les nouvelles entreprises et les ELD. La création d'un service public national de l'énergie autorise les élus qui le souhaitent à conserver le contrôle et la gestion de leurs réseaux de distribution et de la fourniture d'énergie. Trois cents ELD sont ainsi conservées. Elles sont pleinement intégrées au modèle national qui garantit l'équilibre tarifaire sur l'ensemble du territoire.

Loi du 10 février 2000

L'adaptation aux directives européennes

L'ouverture des marchés qui visait notamment les opérateurs nationalisés s'impose aussi aux ELD. Les directives distinguent les activités entrant dans le champ concurrentiel (production et fourniture) de celles relevant du domaine régulé (transport et distribution) avec la création de filiales correspondantes. Une autorité indépendante, la Commission de Régulation de l'Énergie (CRE) est instituée. De nouveaux acteurs, les opérateurs alternatifs, apparaissent sur les marchés en matière de production et de fourniture.

Rencontre avec... STÉPHANIE SCHMITT

Pouvez-vous nous parler des spécificités des ENN ?

Stéphanie SCHMITT : En fait, nous parlons plutôt d'ELD (Entreprises Locales de Distribution), même si nos champs de compétences sont beaucoup plus vastes. La plupart de nos entreprises sont de petites tailles et leur périmètre concessif se limite à une commune. Ces entreprises sont intégrées, donc elles exercent encore le métier de fournisseur, de producteur et de distributeur sans séparation des activités.

Quelle que soit leur taille, nos entreprises ont surtout une très forte interaction avec nos communes, puisque nous leur appartenons (il y a quelques exceptions malgré tout). Cette proximité est une chance pour nos entreprises comme pour les collectivités, car nous sommes des supports précieux pour tous les sujets énergétiques. La taille de nos structures nous permet aussi beaucoup d'agilité et une forte capacité d'adaptation aux demandes de nos concitoyens et de nos élus.

Quelles sont les problématiques actuelles des ELD ?

S. S. : Le principal challenge de nos entreprises est de réussir à faire face à la complexification de nos métiers. Mécanisme de capacité, Nebef¹, RGPD², etc. De nouvelles règles nous sont régulièrement imposées et sont difficiles à mettre en place pour les petites structures qui n'ont pas un spécialiste dans chaque métier. La solidarité est essentielle entre les ELD pour réussir à faire face et à suivre toute l'actualité législative.

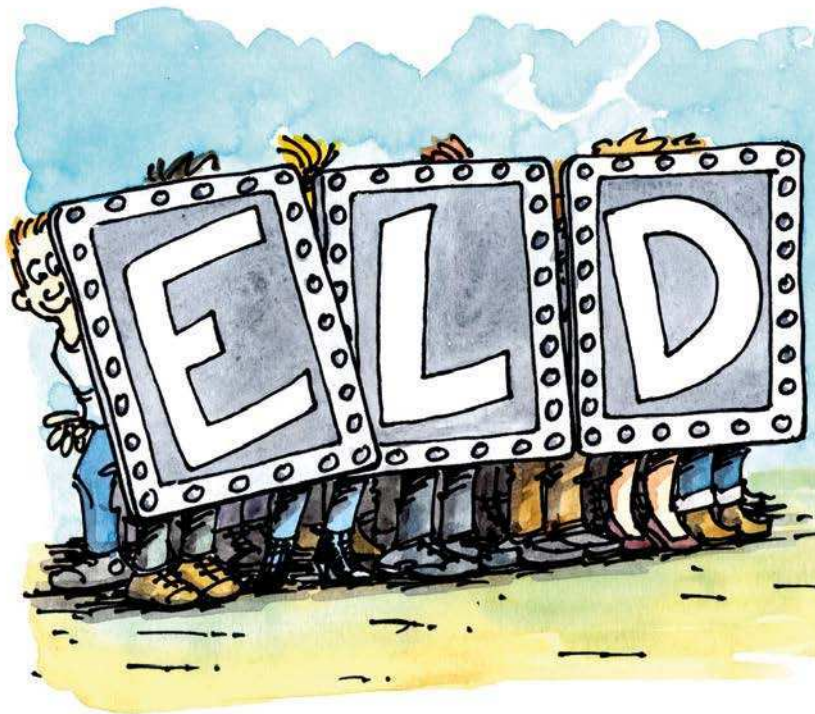
L'ouverture des marchés et la réduction des marges sont aussi un gros problème pour nos entreprises. Malgré ce que l'on peut parfois entendre, nos entreprises ne sont pas épargnées par la concurrence et perdent des clients sans parfois avoir la possibilité d'aller en retrouver à l'extérieur de leur concession. Cela peut mettre en péril l'existence même de certaines d'entre elles. On voit depuis plusieurs années leur nombre diminuer, notamment car elles se regroupent avec des structures plus importantes pour donner une chance au service de proximité de perdurer.

1. Nebef : mécanisme de valorisation des effacements de consommation sur les marchés de l'énergie

2. RGPD : Règlement Général sur la Protection des Données



Stéphanie SCHMITT,
a occupé la fonction de Secrétaire Fédérale en charge des ENN à la CFE Énergies durant la mandature 2014-2017



L'Alliance CFE UNSA Énergies dans les ENN

Les 150 ENN représentent en nombre la très grande majorité des entreprises de notre Branche et sont réparties sur l'ensemble du territoire métropolitain et en outre-mer. La Fédération s'est organisée avec l'équipe des Secrétaires Fédéraux Territoires (SFT) pour animer les ENN et être en appui de nos adhérents et de nos militants. Notre présence s'exerce dans un contexte particulier, ces entreprises ayant de fortes diversités que ce soit dans les activités exercées, leurs tailles, les modes de management ou encore dans l'application de la réglementation RH et juridique. Par ailleurs, les ENN se distinguent des grands Groupes par l'inexistence de militants « permanents ». Cette situation implique un appui accru de toute l'expertise fédérale (RH, juridique, Prévention Santé Sécurité, Formation, Handicap, IRP, etc.). Elle exige de l'équipe territoriale de s'organiser

pour être la plus proche possible des ENN, disséminées sur l'ensemble du pays, et pour avoir une réactivité très élevée.

Une présence contrastée

Concernant les ELD, notre représentation y est très inégale. Il y a des ELD où nous ne sommes pas du tout représentés, des ELD où nous sommes la seule organisation syndicale et où nous représentons tous les salariés grâce à l'Alliance CFE UNSA Énergies. Il existe aussi d'autres ELD, dotées de CSE ou pas, où nous avons des adhérents isolés. Dans ce cas, nous intervenons en appui direct auprès d'eux. Cependant, n'ayant ni section syndicale dans l'entreprise ni représentant en IRP (Instances de Représentation du Personnel), nous devons faire preuve d'une grande capacité d'adaptation et trouver des solutions à chaque situation différente pour défendre au mieux les intérêts de nos adhérents.

Pour les ELD où nous sommes absents (ni adhérent, ni section syndicale), il est très difficile de prendre contact avec les salariés pour les représenter, étant donné que nous ne pouvons pas entrer dans l'entreprise, que ce soit physiquement ou de façon numérique pour communiquer. Toute la difficulté consiste à « franchir le portail de l'entreprise » et à obtenir les premiers contacts (voir le texte de Corinne BOSQUET page 20). Pour autant, avec nos militants, nos adhérents et par nos propres moyens, lorsque nous sommes absents, nous avons construit un plan d'action pour chaque ELD au niveau de chaque territoire. Cela nous a permis d'augmenter notre audience de manière significative aux dernières élections de représentativité, puisque nous l'avons quasiment doublée.

“ Nous devons faire preuve d'une grande capacité d'adaptation et trouver des solutions à chaque situation différente pour défendre au mieux les intérêts de nos adhérents. ”



Dans plusieurs ELD, nous sommes devenus l'organisation syndicale majoritaire, voire la seule organisation syndicale présente : SYNELVA, SER Lassigny, SICAE de la région de Pithiviers (SICAP), Régie Gaz Électricité de Sallanches, SICAE de l'Aisne, ENES Creutzwald, ENES Hombourg-Haut, UES UEM+efluid, GEDIA, Régie Municipale Energis, Énergies Services Lavour, etc. Aujourd'hui, si nous avons pu nous développer de la sorte, c'est aussi grâce à l'Alliance CFE UNSA Énergies qui nous permet de dépasser nos limites catégorielles, de représenter l'ensemble des salariés et ainsi de signer des accords seuls pour les salariés de tous les collèges. Elle nous a permis de renforcer les équipes locales, d'augmenter nos représentants en CSE, souvent d'acquiescer la représentativité de la CFE et de l'UNSA. Dans ces situations, nous doublons nos moyens, nous désignons deux délégués syndicaux et surtout nous créons un collectif de militants étoffé avec un travail d'équipe enrichi et assurément beaucoup plus plaisant et passionnant. C'est le cas pour la SICAE Sommes et Cambrésis, EDM, SICAP, Energis, SYNELVA, etc.

Des avancées sociales obtenues

Dans ces ELD, les fonctionnements en équipe CFE UNSA nous ont permis de belles avancées sociales, comme des accords de participation, d'intéressement, de nouveaux accords sur le temps de travail... Il suffit de se souvenir de l'impact du changement de statuts des grands Groupes, lorsqu'il a fallu renégocier tous les accords dans les entreprises, pour comprendre ce que vivent nos militants quasiment bénévoles dans les ELD, lorsqu'une telle situation leur arrive. De toute évidence, le travail des militants CFE UNSA Énergies, aidés de la Fédération, a été apprécié des salariés puisqu'aux

DE LA DIFFICULTÉ POUR L'ALLIANCE CFE UNSA ÉNERGIES DE MENER CAMPAGNE DANS LES ENN...

Il était une fois les entreprises non nationalisées, bastions parfois insaisissables, sur nos territoires, répertoriés où à la barrière nous sommes relégués ne pouvant entrer sans laisser-passer.

Le plan d'action une fois établi, pleine de fougue, me voilà enhardie à envoyer des mails à ces agents inconnus mais ma démarche fût jugée incongrue.

Des OS offusquées par la démarche allèrent de ce pas se plaindre au DRH "eh M'sieur M'sieur, c'est qui ces vilains qui viennent empiéter sur notre terrain ?"

Le M'sieur en question me laissa un message cette journée m'informant des termes de l'accord NTIC stipulant que dans cette entreprise, les OS non représentatives devaient bien se garder d'envoyer des missives.

Texte de Corinne BOSQUET
Secrétaire Fédérale Territoire Ouest & Chargée de mission
Territoire Manche Mer du Nord

élections professionnelles de 2019 certaines de ces ENN ont obtenu cette fois 100 % des voix : SYNELVA, SER Lassigny, SICA, Régie Gaz Électricité de Sallanches, SICAE de l'Aisne, ENES Creutzwald, ENES Hombourg-Haut, etc. Malheureusement, c'est aussi dans les ENN que nous connaissons les premiers licenciements. Tout d'abord à Énergies Libres Grands Comptes, les derniers salariés de l'entreprise ont été licenciés dès le lendemain de la publication des ordonnances de la nouvelle Loi travail. Aujourd'hui, Neptune Energy France est au début de la mise en œuvre de son Plan de Sauvegarde de l'Emploi et les premiers licenciements sont actés. D'autres ENN sont dans des situations très préoccupantes, comme Gazel Énergie Génération (ex-UNIPER). On l'aura compris, en tant que deuxième organisation syndicale de la Branche, notre présence aux côtés des salariés, des adhérents et de nos militants dans les ENN est essentielle.



Rencontre avec...

STÉPHANE CLÉMENT THOMAS MARDELLE

Quelles sont les principales activités de SYNELVA ?

Nous avons deux missions principales, assurées par une centaine de salarié(e)s. La première est de gérer, exploiter et assurer la maintenance des réseaux d'électricité, de gaz et d'éclairage public qui nous sont confiés sur un périmètre défini, dans le cadre de contrats de délégation de services. La seconde est tournée sur l'activité commerciale, liée à la fourniture d'électricité et de gaz. Nous intervenons sur 70 communes de l'agglomération de Chartres et ses alentours.

Quelles sont selon vous les forces de cette ELD ?

Sa qualité première, c'est la particularité de son réseau, avec 80 % des réseaux enfouis. Nous offrons ainsi un service sécurisé qui participe de fait à l'attractivité du territoire.

Notre connaissance historique du territoire et de nos métiers est reconnue, ce qui fait de nous un acteur local incontournable.

L'autre atout considérable est notre proximité. Elle fait partie de l'ADN de l'entreprise et notre taille qui est restée « humaine » nous rend plus proches de nos clients. Le numéro de notre standard téléphonique commence par un « 02 » et cela les rassure.

Au-delà des considérations techniques, notre autre force est la relation de confiance entre les représentants



De gauche à droite : **Stéphane CLÉMENT** (DS CFE Énergies) et **Thomas MARDELLE** (DS UNSA Énergie), de l'entreprise SYNELVA.

du personnel et notre Direction. C'est peut-être avec notre discours qui met d'abord en avant l'entreprise, puis le travail et ensuite les salariés, et non pas l'inverse, que nous avons réussi, réussite qui doit toujours s'accompagner *in fine* d'un bénéfice pour le salarié ! Nous avons par exemple réussi à négocier lors du changement de statut de l'entreprise l'accord de participation trois ans avant la date légale.

Pourquoi avoir choisi l'Alliance CFE UNSA Énergies ?

Lors des élections professionnelles de 2016, nous avons constitué une liste de candidats reconnus dans leurs métiers. Nous avons à cœur d'être un partenaire social de qualité dans notre établissement, en phase avec les attentes des salariés. Les valeurs de

l'Alliance CFE UNSA Énergies correspondaient à celles que nous voulions défendre. Et c'est sous ses couleurs que notre liste avait obtenu tous les sièges (un Délégué Syndical UNSA et un délégué CFE Énergies).

Dans le cadre du passage en Société d'Économie Mixte (SEM) de notre entreprise, notre équipe CFE UNSA Énergies, soutenue par les experts de la Fédération, a renégocié l'ensemble des accords d'entreprise et obtenu des avancées pour tous les salariés, dont la mise en place de la participation.

L'enjeu des dernières élections professionnelles de 2019 était de susciter une nouvelle fois l'intérêt des salariés après tout le travail déjà accompli. Finalement, notre action a été totalement confortée avec un taux de participation de 85 % et 100 % des suffrages accordés à notre liste !

Rencontre avec... FRANCINET VASTÉ



Francinet VASTÉ,
membre titulaire du Comité Social et
Économique, Électricité de Mayotte (EDM)

Quelles sont les spécificités d'Électricité de Mayotte?

Francinet VASTÉ : Contrairement aux autres opérateurs, EDM est restée une entreprise intégrée. Elle a pour missions la production, le transport, la distribution et la commercialisation de l'électricité sur le territoire de Mayotte. EDM est entrée tardivement au statut des IEG, au 1^{er} janvier 2011, suite à la départementalisation du territoire.

Quelle est l'actualité sociale d'EDM?

F. V. : EDM sort d'un conflit social de trois semaines, mené par une intersyndicale CGT, FO, UNSA et CFE Énergies dont les revendications principales étaient initialement au nombre de deux :

- l'intégration totale d'EDM à EDF SEI¹, pour mettre fin aux discriminations que subit le personnel, et la récupération des parts sociales de la Société d'Aménagement Urbain et Rural par EDF ;
- la reprise de l'ensemble des années de service par la CNIEG pour une retraite digne.

L'heure est au travail de mise en place des mesures inscrites à l'accord de fin de conflit et à la vigilance des organisations syndicales quant aux potentielles mesures discriminatoires de la part de la Direction à l'encontre des salariés grévistes et des élus.

Comment s'est déroulé le conflit? Qu'avez-vous obtenu?

F. V. : Dès le départ, la Direction a parié sur un mouvement éphémère et de faible ampleur. Le préavis adressé le 21 janvier pour une grève reconductible à partir du 27 janvier n'a donné lieu à une première rencontre que le 31 janvier, soit après une semaine de grève. Ce n'est que le 14 février, après six rencontres infructueuses que les parties sont tombées d'accord sur un protocole de sortie de crise, négocié sous médiation de la DIRECCTE², après plus de sept heures de discussions.

L'intersyndicale a obtenu :

- la transmission d'un courrier de la Direction d'EDM à SAUR pour demander un délai supplémentaire dans le processus de cession de ses

parts dans EDM, de façon à apporter des explications complémentaires au personnel et aux représentants du personnel sur les modalités de cessions de ces parts ;

- la mise en place d'un groupe de travail paritaire destiné à travailler au rapprochement des mesures sociales existantes dans d'autres entreprises des IEG, sur identification par les organisations syndicales ;
- la révision à la hausse de l'assiette de calcul de l'intéressement, en passant d'environ 2,5 % de la masse salariale à 3,5 % ;
- la fixation d'un plancher de participation de 1000 euros par agent dans le cas où la RSP³ serait inférieure ou égale à 0 ;
- l'étude de mesures d'accompagnement individuel lors des départs à la retraite.

1. SEI : Systèmes Électriques Insulaires

2. DIRECCTE : Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi

3. RSP : Réserve Spéciale de Participation négative suite à imputation d'un déficit fiscal.



TÉMOIGNAGE DE... ANDRÉ DUNAND

Quel a été votre parcours ?

Mon diplôme d'ingénieur de l'Institut National des Sciences Appliquées (INSA) en poche, j'ai commencé ma carrière au centre EDF de Montluçon à la Distribution. J'ai ensuite été en charge de la construction et du démarrage de l'Atelier Informatique de Centre (ATIC) au centre de Périgueux. J'ai poursuivi ma carrière à Charleville-Mézières comme Adjoint au chef des services techniques où j'ai été l'interlocuteur de VIDEOPOLE, la filiale d'EDF en charge de la construction des réseaux câblés, pour négocier et mettre en place un des premiers réseaux câblés d'EDF à Revin. Après un bref passage de six mois comme Chef d'agence à Dreux, j'ai rejoint VIDEOPOLE, alors en plein développement, comme Directeur technique. Au bout de trois ans, j'ai repris un parcours plus classique comme Chef d'agence à Troyes pendant deux ans. Puis, souhaitant m'orienter vers une structure plus petite, j'ai répondu favorablement à l'appel du Directeur de la RSEIPC pour piloter cette régie. J'ai intégré cette Entreprise Locale de Distribution en 1997 pour y travailler jusqu'à ma retraite en 2014, soit dix-sept ans.

Que vous a apporté cette expérience au sein d'une ELD ?

J'y ai trouvé d'abord une entreprise où l'on conservait une vision globale sur l'ensemble des activités (techniques, commerciales, clientèles, financières, RH, etc.). La prise de décision y était rapide entraînant une réactivité très forte dans la conduite des affaires. On y était maître de son « sort » et l'on pouvait mettre en œuvre toutes les actions, solutions et projets que l'on considérait utiles au bon fonctionnement de l'entreprise. On était donc beaucoup plus libre dans la réflexion et la prise de décision que dans d'autres structures plus grosses où les freins peuvent être plus présents. Par exemple, j'ai pu participer, au sein d'un groupe de négociateurs représentant les ELD, aux négociations tarifaires avec différents acteurs de l'énergie (EDF, RTE, Commission de Régulation de l'Énergie). J'ai aussi été l'artisan du passage de la RSEIPC sous le logiciel efluid permettant de gérer les fonctions techniques et commerciales. La RSEIPC a ainsi été l'un des premiers acteurs à être doté de ce logiciel, retenu ensuite par beaucoup d'autres, dont Enedis. J'ai également pu négocier la réalisation d'un poste 225kV/15kV. Voilà tout l'intérêt personnel



André DUNAND
(RSEIPC*), aujourd'hui retraité

et professionnel que j'ai eu à travailler dans cette ELD. Je pense que je n'aurais pas eu ces possibilités si j'étais resté dans de plus grosses structures. J'ai eu une vie professionnelle très intense, très riche et positive ! Si c'était à refaire, je recommencerais ! J'ai eu le sentiment de travailler pour « mon entreprise ». J'ai pu mettre en œuvre facilement des actions stratégiques, des projets, des solutions sans contraintes autres que celles que l'on se donnait, et ce sur l'ensemble des domaines d'activités.

* La Régie du syndicat électrique intercommunal du Pays chartrain (RSEIPC) existait avant d'être rebaptisée SYNELVA et de devenir une SEM (Société d'Économie Mixte).

CONCLUSION

L'Alliance CFE UNSA Énergies œuvre aux côtés des salariés des ELD pour que leurs droits soient respectés. Régulièrement chahutées par les évolutions législatives, organisationnelles, les changements de statuts juridiques, les ELD ont dû s'adapter à un contexte de plus en plus difficile pour survivre. Souvent dans l'ombre des entreprises des deux grands groupes EDF et ENGIE, le monde des ENN est composé de salariés engagés pour la réussite de leur entreprise et souvent fiers de la qualité du service public apporté. Pourtant, les ENN ont vu les premiers plans de sauvegarde de l'emploi arriver et avec la nouvelle Loi travail ont été victimes des premiers licenciements de la branche des IEG. À chaque fois, les militants CFE UNSA Énergies, la Fédération et ses experts se sont mobilisés pour accompagner le personnel en difficulté dans ces petites entreprises aux multiples facettes. Toujours dans une logique de défense de leurs intérêts et de progrès pour leur avenir !



Fessenheim, LE NON-SENS EN MARCHÉ

En fermant la centrale nucléaire de Fessenheim, le Gouvernement s'inscrit dans la lignée de calculs électoralistes qui ont fini par priver la France d'une énergie décarbonée, sûre et rentable. À l'heure de l'exigence d'exemplarité climatique de la part des décideurs politiques, cette décision n'a aucun sens : la France n'a vraiment pas les moyens de s'offrir une gabegie climatique, industrielle, économique et sociale.

A lors que l'on espérait du Gouvernement qu'il tire les leçons des ratés de l'Energiewende, du nom de la transition énergétique allemande (coût faramineux, fragilisation de la sécurité électrique), le Premier Ministre a paraphé le 18 février le décret signant l'arrêt de mort de la centrale nucléaire de Fessenheim. Le premier réacteur a été arrêté le 22 février et le second le sera le 30 juin. Or, l'Allemagne mettra en service une centrale au charbon flambant neuve dans la Ruhr. Nul doute que le combat climatique y gagnera...

Au moment où la France cherche à défendre l'avenir de son industrie nucléaire, à Bruxelles dans les débats sur la taxonomie ou à Paris en redonnant des perspectives à cette filière

industrielle, la Fédération cherche l'erreur ou plutôt la cohérence. Elle partage la colère et la tristesse des salariés du nucléaire dont l'engagement et le professionnalisme sont reconnus par l'Autorité de Sûreté Nucléaire (ASN). Elle ne peut, comme eux, admettre ce non-sens alors que le Président de la République déclare vouloir « remettre l'écologie au centre du modèle ».

AUCUNE ACTIVITÉ DE REMPLACEMENT

La Fédération dénonce encore une quadruple faute politique. C'est d'abord une aberration climatique et donc écologique en ces temps de neutralité carbone et de forte hausse des besoins en électricité du pays. C'est ensuite un

gâchis industriel, alors que la quatrième visite décennale aurait été possible et rentable, quoique complexe, et que les sources d'électricité pilotables qui vont se raréfier vont être nécessaires pour la stabilité du réseau électrique européen. C'est tout autant une gabegie économique qui prive la France d'une électricité compétitive, ce que ni son économie, ni ses citoyens, ni EDF ne peuvent se permettre. Et c'est surtout un massacre social, en particulier pour le bassin d'emplois de Fessenheim. Aucune activité économique de remplacement concrète, sérieuse et industrielle n'est en vue. Et le démantèlement n'occupe que 15 % des emplois d'une centrale en exploitation.

Mais, la Fédération ne veut pas voir dans cette décision aberrante la fin de l'Histoire. Défi climatique, sécurité électrique, indépendance énergétique, souveraineté industrielle, compétitivité des prix de l'électricité, l'énergie nucléaire est résolument une énergie d'avenir. Un message passé régulièrement auprès des décideurs politiques, à Paris comme à Bruxelles !

GREEN DEAL OU GREENWASHING ?

Lancé fin 2019, le Green Deal est désormais le nouveau credo de la Commission européenne, avec le climat et la stratégie industrielle érigés en priorité. Mais n'est-ce là qu'une vaste opération de greenwashing politique ? Son positionnement sur l'avenir de l'hydroélectricité sera révélateur.

Après l'alerte du GIEC¹ sur l'urgence climatique, l'agence européenne de l'environnement avertit sur les conséquences du réchauffement en Europe d'ici la fin du siècle. Des événements extrêmes, tels que sécheresses, feux de forêt et inondations des littoraux, vont se multiplier. L'heure

est à la mobilisation générale pour le climat. Pour la CFE Énergies, le Green Deal européen est plus qu'un credo climatique, c'est un credo industriel. La stratégie industrielle de la nouvelle Commission rendue publique début mars doit donc devenir le cœur du projet européen, loin devant le droit de la concurrence qui a jusqu'ici prévalu. Il en va de l'avenir des citoyens européens ! Au lieu de mettre en demeure huit États membres au nom de la sacrosainte concurrence, il est temps de se rendre compte que l'hydroélectricité est un enjeu climatique et industriel majeur pour l'Europe ! Préserver une filière industrielle bas carbone, la compétitivité des prix de l'électricité et la stabilité des réseaux électriques est primordiale. Première des énergies renouvelables bas carbone, elle sera de plus en plus au cœur de l'enjeu de

gestion des ressources en eau d'une Europe qui devra faire face à un stress hydrique croissant.

UN OUTIL D'INTÉRÊT GÉNÉRAL

Loin d'être un service marchand, l'hydroélectricité relève d'un service d'intérêt général et de biens communs. En s'obstinant à y pousser la concurrence, la Commission risque de créer un nouveau type de distorsion en Europe : les pays en détresse hydrique et les autres, entraînant ainsi des délocalisations de populations ou d'entreprises pour, *in fine*, devoir créer un nouvel instrument financier visant à combler ce déséquilibre entre les territoires. Après le FEDER², le FEDEAU ?

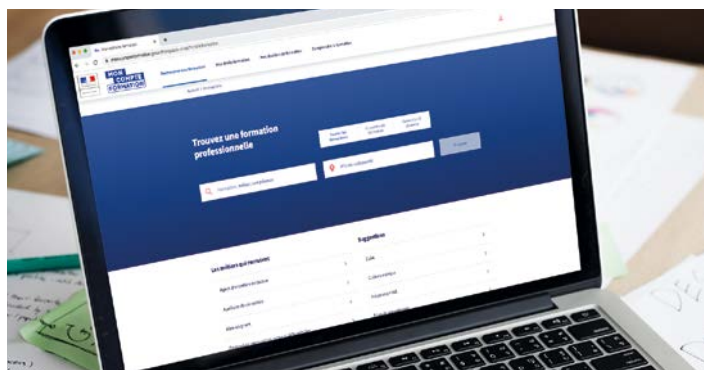
Dès lors, la CFE Énergies défend que l'hydroélectricité soit plus que jamais un outil d'intérêt général au cœur de la résilience électrique, climatique et hydrique de l'Europe. Elle semble avoir été entendue puisque le Gouvernement français ne dit pas autre chose par la voix de son Premier Ministre et de sa Ministre de la Transition Écologique et Solidaire. Une chose est sûre, la Commission européenne ne peut plus se payer de mots, sauf à résumer son Green Deal à une gigantesque opération de greenwashing politique. La CFE Énergies lui demande d'accorder sa vision sur l'avenir de l'hydroélectricité européenne avec les priorités de son Green Deal et se mobilise à Bruxelles avec les fédérations syndicales européennes, IndustriAll et EPSU.

1. GIEC : Groupe d'Experts Intergouvernemental sur l'Évolution du Climat
2. FEDER : Fonds Européen de Développement Régional



Formation en 2020, SUIVEZ LE GUIDE!

Deux idées nouvelles guident aujourd'hui la politique de formation professionnelle en France. D'un côté, l'actif est acteur à part entière de son parcours professionnel, de l'autre, l'entreprise est actrice du développement des compétences de ses salariés. Tout l'enjeu en 2020 est que chacun(e) trouve sa place et sache que faire, comment le faire et avec quel financement.



→ L'actif, acteur de son parcours professionnel

Le Compte Personnel Formation (CPF) monétisé est un moyen mis à disposition de tous les actifs pour se former. Depuis l'automne 2019, la mise en place d'une application numérique offre à chacun la possibilité de :

- connaître ses droits acquis,
- savoir quels sont les abondements auxquels il a droit,
- choisir sa formation en connaissant le taux d'insertion,
- connaître la qualité de la formation, via notamment les commentaires laissés par les précédents stagiaires,
- s'inscrire et payer sa formation.

→ www.moncompteformation.gouv.fr

Chaque actif a la possibilité d'utiliser son CPF :

- hors temps de travail de manière autonome,
- durant le temps de travail (en tout ou partie), en co-construction avec l'entreprise, par le biais d'un accord collectif.

Pour en savoir +

Christine Lê, déléguée fédérale Formation Emploi Compétences/ Présidente de l'Apec. christine.le@cfe-energies.com

Les formations qui peuvent être suivies avec le CPF débouchent sur soit :

- une certification inscrite au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP),
- une certification ou habilitation inscrite au Répertoire spécifique,
- une attestation de validation des blocs de compétences.

→ L'entreprise, actrice du développement des compétences des salariés

Désormais, une action de formation est un « parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel ». Elle peut être réalisée en tout ou partie à distance, et/ou en situation de travail (à noter la disparition de la notion de programme). Elle vous sera proposée lors de votre entretien professionnel et sera suivie dans le cadre de la mise en place du plan de développement de compétences de votre entreprise.

Les quatre objectifs de la formation professionnelle sont :

1. accéder à de meilleures conditions d'emploi,
2. favoriser l'adaptation, l'évolution et le maintien dans l'emploi,
3. réduire les risques pour les salariés dont l'emploi est menacé,
4. favoriser la mobilité professionnelle.



BON À SAVOIR

À la suite de la crise sanitaire Covid-19, toutes les annulations de formations depuis le 12 mars 2020 seront considérées comme relevant de la force majeure. Les comptes des titulaires seront donc recredités des droits CPF mobilisés. Les personnes ayant financé une partie du montant de la formation par du reste à charge seront remboursées du montant intégral.

SONT ÉGALEMENT ÉLIGIBLES AU CPF :

- les actions de Validation d'Acquis de l'Expérience (VAE),
- le bilan de compétences,
- la préparation du code de la route et du permis pour les véhicules légers et lourds,
- pour les demandeurs d'emploi, les formations financées par Pôle Emploi, la Région et l'AGÉFIPH,
- les formations dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprise,
- les actions dispensées aux bénévoles et sapeurs-pompiers (Compte Engagement Citoyen - CEC).

Protection, services, accompagnement social

(Souriez, vous êtes au cœur de nos engagements)

-  **Vous proposer** des solutions personnalisées en santé et en prévoyance
-  **Vous aider** à concilier bien-être des salariés et performance
-  **Être à vos côtés** dans les moments de fragilité
-  **Vous garantir** des soins de qualité au juste prix
-  **Agir** pour une société plus juste et plus inclusive

malakoffhumanis.com



SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE

On aime vous voir sourire

LA SUISSE, COFFRE-FO

En Suisse, il n'y a pas que le secret bancaire. Il y a aussi le secret des données informatiques ! Forte de sa culture de la confidentialité, la Suisse affiche aussi son rôle en tant que gardienne fiable des données au niveau mondial. Zoom sur quelques services pour stocker vos données.

Loin devant les États-Unis ou l'Allemagne, la Suisse se classe dans le tiercé de tête pour ce qui est de la sécurité des serveurs. Pour vous protéger des risques inhérents à la technologie (sinistres, obsolescence programmée des appareils et supports de stockage ou encore cybercriminalité), pensez aussi aux services suisses de stockage des données !

→ **Swiss Transfer, un partage de fichier en toute sécurité**

Swiss Transfer est un service en ligne sécurisé de partage de fichiers. Proposé par l'hébergeur Infomaniak, basé en Suisse, Swiss Transfer est entièrement gratuit et permet de stocker jusqu'à 50 Go de fichiers en un envoi. C'est une alternative à WeTransfer qui présente l'avantage de pallier les failles en termes de confidentialité des données envoyées. Tous les fichiers stockés sur la plateforme Swiss Transfer sont sécurisés à l'aide d'un système de chiffrement.

Swiss Transfer offre la possibilité de paramétrer une durée limite ainsi qu'un nombre défini de téléchargements. Les éléments envoyés sur la plateforme

peuvent être automatiquement partagés par email, mais le site propose également un lien d'accès qu'il faudra ensuite partager manuellement.

Pour en savoir +
www.swisstransfer.com/fr



→ **Swiss Backup, un service pour les entreprises et les particuliers**

Swiss Backup est une solution qui permet d'automatiser la sauvegarde de vos fichiers, postes de travail, mobiles et serveurs, en offrant sécurité, flexibilité et chiffrement.

Sil sauvegarde est le seul moyen efficace de lutter contre la perte de données, encore faut-il qu'elle soit bien réalisée dans les règles de l'art pour être efficace à 100 % ! Les différents guides mis à disposition expliquent pas à pas les principales utilisations du service selon vos besoins. Côté tarifs, cela démarre à 2,25 €/mois (soit 27 € annuellement), avec un essai gratuit de 90 jours !

Ensuite, les offres s'échelonnent de 200 Go à 500 To. Swiss Backup est

compatible avec tous les appareils. Bien qu'orienté entreprise, il peut tout à fait être utilisé par les particuliers pour sauvegarder un NAS Synology (appareil de stockage autonome) dans un Cloud sécurisé ou pour sécuriser les données de leurs ordinateurs (Mac, Windows) et périphériques mobiles (iPhone, Android).

Pour en savoir +
www.infomaniak.com/fr/support/faq/2284/guide-de-demarrage-swiss-backup

→ **kDrive, une alternative à Dropbox et Google Drive**

Les trois plus importants services de stockage Cloud sont tous localisés aux États-Unis : Google Drive, Dropbox et OneDrive. Ils détiennent ensemble plus de 70 % du marché du stockage Cloud dans le monde.

Plusieurs lois régissent la protection des données numériques en ligne



RT DE NOS DONNÉES

« Importer des données externes » puis sur « Commencer maintenant ».

Pour en savoir +

www.infomaniak.com/fr/kdrive

→ pCloud, la possibilité d'une offre à vie

pCloud est un service de stockage Cloud gratuit jusqu'à 10 Go (payant au-delà), basé en Suisse. Sur ce nuage, vous pouvez stocker tous types de fichiers et y accéder via Internet de n'importe quel OS (de l'anglais *operating system*, ou système d'exploitation) et n'importe quel appareil. La sécurité est au rendez-vous avec un chiffrement lors des transferts et un cryptage durant le stockage. Vos fichiers seront donc à la fois accessibles à tout moment et protégés contre toute tentative d'intrusion.

Il est possible de s'abonner au service moyennant un paiement annuel. Toutefois, le véritable point fort de pCloud, c'est son plan « LIFETIME ». Cette formule vous permet tout simplement de profiter du Cloud de façon illimitée pour toute votre vie, en vous acquittant d'un seul et unique paiement.

Pour en savoir +

www.pcloud.com/fr

www.pcloud.com/fr/cloud-storage-pricing-plans.html

De plus, les données sont hébergées sur trois emplacements physiques différents de façon simultanée. Il est donc impossible de perdre des fichiers !

kDrive est disponible à des tarifs compétitifs. Il est compatible avec tous les systèmes d'exploitation (Android, iOS, Mac OS, Windows, Linux, NAS, Machines virtuelles, etc.). Vous pouvez travailler sur tous les documents Word, Excel et PowerPoint. kDrive gère tous les formats et permet de vous passer complètement de Microsoft Office 365. Vous pouvez collaborer à plusieurs sur le même fichier, simultanément.

Le transfert de vos fichiers hébergés ailleurs est très facile. Il vous suffit simplement de cliquer sur le menu à gauche

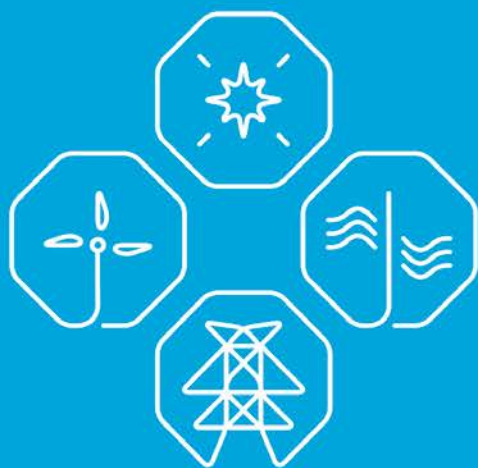


(RGPD pour l'Europe, d'autres lois aux États-Unis et ailleurs). Tout le monde connaît les pratiques douteuses de Google en ce qui concerne la confidentialité des données. En fait, rien ne l'oblige à ne pas divulguer et partager vos propres données avec des tiers. Avec l'augmentation de la cybercriminalité et le risque de se faire voler ses informations en ligne, la sécurité en ligne est primordiale. Google, Dropbox ainsi que OneDrive ont tous connu des brèches de sécurité et des clients ont même perdu leurs sauvegardes. Tous les fichiers téléchargés sur kDrive d'Infomaniak sont cryptés avec l'algorithme AES-256.

SOURCES

www.lemondenumerique.com/swiss-tranfer-envoyez-des-fichiers-de-25-go-gratuitement
www.bilan.ch/techno/irreductibles-suissees-face-aux-gafa
www.petit-cloud.com/pcloud
www.infomaniak.com/fr/kdrive





Faire qu'à chaque instant, **le courant passe.**

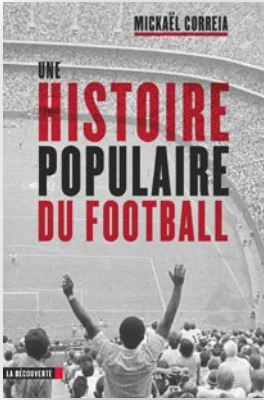
Source de défis et d'innovation permanente, la transition énergétique amène RTE à développer chaque jour de nouvelles solutions pour transporter tous les électrons, sans discrimination.

24h/24, les femmes et les hommes de RTE rendent le réseau de transport d'électricité toujours plus performant et plus agile, en conjuguant électricité et technologies numériques. Pour que quoi qu'il advienne, le courant passe.



Le réseau
de transport
d'électricité

www.rte-france.com



UNE HISTOIRE POPULAIRE DU FOOTBALL

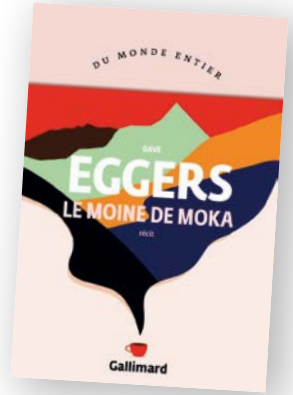
MICKAËL CORREIA
LA DÉCOUVERTE

Il y a différentes manières de regarder l'histoire d'un sport. Dans ce livre de référence, on ne trouvera pas de palmarès ni de longues évocations d'épopées célèbres. Et encore moins de clichés directs sur le hooliganisme beuglant au crâne rasé et aux bras tendus. Pourtant, l'analyse sociologique de ce sport est au rendez-vous, elle se tisse à travers une véritable dimension politique et historique. Le lecteur voyage au temps des mouvements indépendantistes anticoloniaux, se retrouve en Amérique du Sud au moment des dictatures, atterrit dans la Palestine occupée, se plonge dans les ghettos sud-africains de l'apartheid ou dans les quartiers du Caire au moment du printemps arabe. L'expression des clubs de supporters, leur identité souvent décriée, sont présentées ici dans une version inédite et richement documentée, totalement ignorée des médias officiels. Jusque dans certains clubs anglais engagés, constitués en réaction à la mise en bourse des grandes officines du foot-business. Une histoire dotée d'une salutaire ouverture d'esprit, qui présente même quelques grands noms du football sous un jour totalement nouveau.

LE MOINE DE MOKA

DAVE EGGERS
GALLIMARD

Mokhtar est un Américain d'origine yéménite. Il vit à San Francisco dans le *Tenderloin*, ce coin marginal et miséreux situé à deux pas du quartier de « *South of Market* », du terminus du « *Cable Car* » et du flux des touristes venus du monde entier goûter aux charmes de la Californie. Ses proches le poussent aux études, mais Mokhtar ne semble pas y trouver sa voie. Son rêve, c'est de commercialiser un café d'exception, un café produit au Yémen, sur les lieux mêmes où furent récoltées les premières graines de ce breuvage au destin universel. Mais tout est à construire, de la chaîne d'approvisionnement aux usines et aux structures d'accueil, et Mokhtar a besoin de financements, comme de partenaires qui croient en ce projet aussi ambitieux qu'original. Ce récit véridique est d'abord un documentaire pédagogique, d'une extrême précision, sur l'histoire, la culture et le traitement du café. C'est aussi une aventure haletante, fertile en rebondissements, dans un Yémen en proie à la guerre et aux affres du terrorisme. Enfin, c'est un ouvrage politique, qui questionne sur le rôle des autorités américaines dans cette région du monde, sur leur comportement à l'égard de leurs propres ressortissants. Un récit captivant, émouvant et déterminé.



GIRL

EDNA O'BRIEN
SABINE WESPIESER ÉDITEUR

L'auteur Edna O'BRIEN propose la narration d'une jeune fille nigérienne, Maryam, enlevée avec plusieurs de ses camarades d'école par le groupe Boko Haram. Maryam nous guide dans son cauchemar, une aventure sordide qui lui impose brutalement un nouveau

quotidien d'esclave soumise. Certaines scènes sont insupportables, ineffaçables, totalement déshumanisantes. L'enfant devient épouse et mère, contrainte et forcée. Elle finira par fuir avec sa fille et retrouvera sa famille au bout de maintes péripéties. Mais l'histoire ne s'arrête pas là, ses proches se méfient d'elle, ils désapprouvent sa situation : Maryam est traitée en pestiférée, comme contaminée par une culture qui lui a pourtant été imposée par la violence et la séquestration. Son enfant même lui sera pendant un temps enlevé. C'est un nouveau combat à mener, une reconstruction périlleuse au sein d'une communauté qui semble désormais la rejeter. Là où le bannissement s'ajoute aux sévices subis. C'est évidemment un récit intense, profondément déstabilisant et finalement un hymne à la vie, la vie d'une femme dotée d'une volonté, d'un courage hors normes. Bouleversant.

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

LA CHASSE AU CO₂ EST OUVERTE.

Produisant déjà une électricité faible en CO₂, grâce au nucléaire et aux énergies renouvelables, le groupe EDF veut encore réduire ses émissions de 40 % d'ici à 2030*. Pour cela, il développe de nouvelles solutions qui permettent à chacun d'agir contre le réchauffement climatique à la maison, au bureau et en voiture.

Devenons l'énergie qui change tout.



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

L'énergie est notre avenir, économisons-la !

* Réduction des émissions directes.

En 2018, le mix énergétique du groupe EDF est composé à 78 % de nucléaire, 12 % d'énergies renouvelables, 8 % de gaz, 1 % de charbon et 1 % de fioul. Il est à 90 % sans émissions de CO₂ (émissions hors analyse du cycle de vie (ACV) des moyens de production et des combustibles) – Source EDF : « Indicateurs de performance financière et extra financière 2018 ».