L'avenir nous appartient, c'est maintenant que tout se joue !
p.6

100% ÉNERGIES

Le trimestriel des adhérents de la CFE Énergies
N° 914 | automne 2021

Dossier spécial
Élections CMCAS 2021

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

26 À VOS DROITS
Des nouveautés pour le congé paternité

31 CULTURE
Trois livres passionnants à ne pas manquer

CFE CGC ÉNERGIES

Sommaire

p. 04 LES ACTUS
Cette rubrique vous livre les principales actualités des entreprises des Industries Électriques et Gazières.

- **p.04 BRANCHE**
  - Classification, rémunération : l'automne sera-t-il décisif ?
- **p.05 ENN**
  - La force de l'Alliance chez ENERGIS
- **p.06 FÉDÉRATION**
  - L'avenir nous appartient, c'est maintenant que tout se joue !
- **p.08 EDF**
  - TAMA et TAUTEM, deux chemins vers un même but ?
  - Des conseils de surveillance qui comptent !
- **p.10 ENGIE**
  - Des cessions en cours
- **p.24 POLITIQUES**
  - Les vigies de la gouvernance responsable
- **p.25 INTERNATIONALES**
  - La CFE-CGC, à la pointe du combat européen

p. 12 LE DOSSIER
Élections CMCAS 2021

p. 26 À VOS DROITS
Des nouveautés pour le congé paternité

p. 28 RESTEZ BRANCHÉS !
Comment réinstaller Windows 10 gratuitement ?

p. 31 CULTURE

100 % ÉNERGIES
N°914 - SEPTEMBRE 2021
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

Directrice de la publication : Marie-Hélène LOPEZ ▪ **Rédactrice en chef :** Anne DUMONT ▪ **Secrétaire de rédaction :** Karina AOUES ▪ **Comité de rédaction :** Hamid AÏT-GHEZALA, Manuela BESSEMOULIN, Stéphane CHERIGIÉ, Anne DUMONT, Alexandre GRILLAT, Jean-Baptiste GROIZEAU, Amélie HENRI, Pascal JACQUELIN, Florent LATREILLE, Nathalie LEPLATOIS, Marie-Hélène LOPEZ, Sandrine MIRANDE. ▪ **Ont participé à ce numéro :** Christophe AGOGUÉ, Hamid AÏT GHEZALA, Laurent CARLES, Stéphane CHERIGIÉ, Benoît GAILHAC, Alexandre GRILLAT, Jean-Baptiste GROIZEAU, Amélie HENRI, Marie-Hélène LOPEZ, Sandrine MIRANDE, Anne-RITZ-WEBER ▪ **Comité de rédaction du Dossier :** Maguy CONSTANT, Alain DIESCH, Pascal GENNESSEAUX, Olivier GLORIAN, Nathalie VIGNAUD-SAUNIER ▪ **Participants au Dossier :** le Comité de campagne Elections CMCAS ▪ **Illustrations :** Didier MARANDIN ▪ **Photos :** Fotolia, DR, Pascal GENNESSEAUX, Zlatko Plamenov/Freepik, Alphaspirit.it, ESB Professional, Halfpoint, HJBC, Auguste Lange, Rawpixel.com/Shutterstock ▪ **Conception/réalisation :** SPÉCIFIQUE ▪ **Conception et réalisation des visuels de campagne :** Com'sur un nuage ▪ **ISSN :** 2557 4612 ▪ **N° de commission paritaire :** 0626 S 06880 ▪ **Dépôt légal :** 2011 ▪ **Impression :** Imprimerie de la Centrale Lens ▪ **Prix de l'abonnement :** 76,22 €
Imprimé sur du papier 100 % recyclé

RECYCLÉ
Papier fait à partir de matériaux recyclés
FSC® C006827

ENSEMBLE, NOUS POUVONS FAIRE BOUGER LES LIGNES

Cet été 2021 aura aussi vu s'emballer des événements météorologiques d'une violence inouïe dans plusieurs régions du globe alors qu'au même moment, les experts du GIEC publiaient un rapport alarmant sur l'évolution du climat et ses causes. S'il constitue, selon les termes d'Antonio GUTERRES, le Secrétaire général des Nations unies, « une alerte rouge pour l'humanité », ce rapport nous envoie un message clair : l'avenir est entre nos mains. Il est encore possible de limiter les effets les plus dévastateurs du dérèglement climatique à la condition de prendre des mesures fortes au niveau mondial. En défendant le rôle des Industries Électriques et Gazières dans la transition énergétique, la CFE Énergies prend toute sa part dans la lutte contre le réchauffement climatique et dans la construction d'une transition juste.

L'été 2021 devait être celui du retour à une vie normale... C'était sans compter avec la capacité de ce maudit virus à se réinventer avec toujours plus de contagiosité. Le variant Delta a fait irruption dans notre vie et, avec lui, le passe sanitaire, avec parfois des conséquences sur nos activités professionnelles. La pandémie aura été un puissant catalyseur de certaines évolutions latentes en matière d'organisation du travail. C'est tout l'objet des négociations, en cours ou déjà abouties, dans nombre de nos entreprises, et dans lesquelles la CFE Énergies s'est fortement impliquée. Dans cette évolution semble-t-il irréversible, nous devons préserver et renforcer le collectif, dont les bienfaits, en termes de qualité de vie, de santé au travail et de performance ne sont plus à démontrer. Il nous faut également veiller à ne pas complexifier davantage la mission de l'Encadrement. C'est tout l'art de l'équilibre, du juste milieu.

Si l'avenir est entre nos mains, celui de nos Activités Sociales, l'est aussi et dans un futur très proche. Alors que vous êtes peu nombreux à en bénéficier, vous devriez tous, salariés et retraités des IEG pouvoir profiter pleinement de votre « Comité d'entreprise » et de prestations diversifiées, adaptées à vos besoins et préférences. C'est ce que défend l'Alliance CFE UNSA Énergies dans son programme pour des Activités Sociales rénovées et au bénéfice de tous, dans un esprit de liberté, d'équité et de solidarité. Vous le découvrirez dans le dossier de ce numéro.

Ensemble, nous pouvons faire bouger les lignes. À une condition : nous mobiliser fortement lors des prochaines élections. Sans vote massif pour les listes de la CFE Énergies, soutenue par l'UNSA Énergie, rien ne changera. Alors du 18 au 23 novembre 8h, n'oubliez surtout pas de faire entendre votre voix !

Hélène LOPEZ, Secrétaire Générale
#GénérationS CFE Énergies

Classification-rémunération
L'AUTOMNE SERA-T-IL DÉCISIF ?

Déjà un an et demi de négociation sur la classification et la rémunération des salariés dans les IEG. Au-delà des difficultés liées à la crise du COVID, cette négociation avance à pas de sénateur.

La première phase de négociation sur la rénovation de la grille des salaires et la structure de la future classification des emplois est toujours en cours. Si elle aboutit, une seconde suivra sur la classification des emplois de la Branche et sur une « nouvelle passe » sur la grille de rémunération, en fonction d'une possible réforme des retraites en 2022 ou 2023.

→ Phase 1

Les employeurs proposent un futur système à 10 classes d'emploi (remplaçant les plages ou positions d'emploi actuelles) ainsi qu'un fractionnement de la grille de rémunération avec un écart entre deux lignes fixé à 0,1 %. Ce fractionnement est assorti de nouvelles garanties individuelles et collectives de progression de la rémunération (voir tableau ci-dessous).

Pour la CFE Énergies, toutes ces propositions sont pour le moment insuffisantes et doivent encore évoluer pour devenir acceptables. Malgré notre demande, les employeurs n'ont pas proposé de revalorisation des salaires d'embauche qui restent 6 % inférieurs à ceux pratiqués il y a 10 ans (inflation déduite). Cela n'est pas satisfaisant au regard de l'exigence de qualification des métiers des IEG.

→ Période transitoire

En attendant la finalisation de la phase 2 portant sur la nouvelle classification, les employeurs proposent de conserver les GF, ainsi que les 9 échelons d'ancienneté. Pendant cette période toute référence à la prise de NR, dans les textes de Branche ou d'entreprises (AIC, reclassement, prise de GF...), serait traduite en gain de rémunération de 2,3 % (poids moyen d'un NR actuel) pendant un nombre d'années qui reste à négocier.

→ Phase 2

Elle ne s'ouvrira que si la phase 1 aboutit, ce qui est loin d'être sûr.

	Garanties proposées
Avancement individuel au choix (AIC)	1 % d'augmentation minimum
Changement de classe d'emploi (plage ou position aujourd'hui)	5 % d'augmentation minimum
Changement de collège	7 % d'augmentation minimum
Bas de la grille salariale	Indexation automatique sur le SMIC annuel + 10 %
Évolution du pouvoir d'achat	Garantie individuelle du maintien du pouvoir d'achat mesurée tous les 6 ou 7 ans.

Les salariés des IEG méritent de la reconnaissance et des parcours professionnels innovants et motivants. Si cette négociation ne devait pas aboutir, la CFE Énergies interviendrait auprès des pouvoirs publics pour empêcher le *« démantèlement de notre système, sans contrepartie »*, rêvé par nos employeurs. Pourtant un chemin existe pour aboutir, à condition que les dirigeants de nos entreprises améliorent leurs propositions et desserrent l'étau autour des augmentations générales et individuelles pour les années à venir.

LA FORCE DE L'ALLIANCE CHEZ ENERGIS

Créée en 1936, la régie de Saint-Avold est devenue ENERGIS en intégrant les services communaux eau et assainissement le 1er janvier 2002. Elle assure la fourniture, la distribution d'électricité et de gaz, mais aussi les services de chauffage urbain, d'éclairage public et d'ingénierie des réseaux. Depuis la loi NOTRe, les compétences de l'eau et de l'assainissement ont été transférées à la Communauté d'agglomération le 1er janvier 2020. ENERGIS est un des maillons forts de la ville de Saint-Avold (57), reconnu pour son expérience, sa qualité de service et le savoir-faire de ses 60 agents.

UNE ALLIANCE DE POIDS

La section CFE Énergies, rattachée au syndicat Alsace Moselle, a vu le jour en juin 2015, sous l'impulsion de Willy DEBS et de Michel BACH. L'UNSA Énergie locale a été créée en 2019, à la veille des élections CSE[1], par Marie-Laurence MARTELLOTTA. Attirés par le dynamisme de l'UNSA Énergie, bon nombre de salariés l'ont rejointe.
L'Alliance CFE UNSA Énergies a permis de remporter les dernières élections CSE avec, pour le collège exécution, 1 élu UNSA et pour le collège Maîtrise-Cadre, 3 élus dont 2 CFE.
Elle a aussi montré toute sa force lorsqu'il s'est agi de sauvegarder des emplois.
Le Conseil d'administration d'ENERGIS avait envisagé, le 26 octobre 2020, un Plan de sauvegarde de l'emploi (PSE). L'entreprise devait alors se séparer de 15 Équivalents temps plein (ETP) au 1er janvier 2021, en raison du transfert de compétences de l'eau et de l'assainissement à la Communauté d'agglomération. Le projet de PSE a finalement été abandonné. Les départs à la retraite ne seront pas remplacés et certains salariés ont été transférés vers d'autres services.

1. Comité social et économique (CSE)

MICHEL BACH, POURQUOI AVOIR CHOISI D'ÊTRE MILITANT ?

« Le mal-être de certains de mes collègues dû à des problèmes rencontrés sur le lieu de travail a été l'élément déclencheur. L'engagement syndical est important pour moi. Mon but est de répondre aux attentes de mes collègues de travail et de les rassurer. À mon arrivée en 2009, j'ai aussi constaté l'absence de représentation syndicale (un seul syndicat), surtout dans des petites entreprises comme la mienne. L'existence de syndicats me paraît essentielle pour la défense des salariés. Leurs actions sont indispensables au dialogue social. La satisfaction que je ressens est confortée par le sentiment de gagner en assurance, en connaissances, en crédibilité et en capacité d'infléchir collectivement le cours des choses.
La pratique syndicale a renforcé mon pouvoir d'analyse sur l'entreprise. Et ce n'est pas fini, puisque je suis depuis peu administrateur à la CMCAS de METZ EDF ! »

De gauche à droite : Michel BACH, Marie-Laurence MARTELLOTTA, Ludovic KUNK, Sylvie PRAGER

L'avenir nous appartient

C'EST MAINTENANT QUE TOUT SE JOUE !

Ce titre, qui résonne comme un appel de la jeunesse à s'engager et à agir pour un avenir meilleur est celui de la résolution mondiale des jeunes adhérents, rédigée à l'occasion du Forum mondial de la jeunesse organisé par IndustriALL Global Union le 13 juillet 2021. Ce forum, en visioconférence, a rassemblé quelque 180 adhérents de moins de 35 ans issus d'une cinquantaine de pays.

Son objectif ? Échanger sur les travaux des 5 conférences régionales[1] réunies quelques jours plus tôt et en élaborer une synthèse. Quels sont les défis auxquels sont confrontés les jeunes ? Comment amplifier la voix des jeunes travailleurs ? Quelle place pour les jeunes dans les organisations syndicales ? Autant de sujets sur lesquels les adhérents ont pu réfléchir et partager pour aboutir à une résolution commune.

UNE RÉSOLUTION COMMUNE POUR DAVANTAGE DE JUSTICE SOCIALE

Celle-ci réclame notamment l'implication des jeunes dans les instances décisionnelles des organisations syndicales, leur participation aux négociations portant sur leur avenir, des échanges régionaux et internationaux... Face à la régression de certains droits fondamentaux, à l'augmentation des inégalités, au recul du droit du travail dans plusieurs régions du monde, la résolution revendique davantage de justice sociale, la fin de la violence fondée sur le genre, l'égalité en matière d'emplois, de salaires et de droits, un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée...

IndustriALL Global Union a tenu son troisième congrès « United for a just future[2] » les 14 et 15 septembre derniers, et la résolution a été proposée au vote, en vue du déploiement d'un plan d'actions. Les jeunes adhérents de l'Alliance CFE UNSA Énergies à travers le réseau Ébullescence ont bien évidemment apporté leur contribution à ces travaux internationaux, sur la base d'une réflexion autour de deux questions :

- comment relever le défi de l'intégration des moins de 35 ans au sein de nos entreprises ?
- quelle est la place des jeunes au sein de notre syndicat ? Quelles sont leurs attentes ? Comment mieux faire ?

Une réflexion plus large interviendra dans les mois à venir ; un séminaire des jeunes adhérents de l'Alliance CFE UNSA Énergies est prévu pour septembre 2022. Ébullescence 2022, c'est demain ! Adhérents de 35 ans ou moins, vous voulez faire entendre votre voix au niveau mondial ? Alors, rejoignez le réseau !

+ CONTACTS

Julien HOUSSIN,
julien.houssin@edf.fr
Romain DARGENT,
romain.dargent@edf.fr

1. 5 régions : Moyen-Orient et Afrique du Nord, Asie-Pacifique, Europe, Sub-Saharienne, Amériques
2. Unis pour un avenir juste

Fabrice est Technicien Travaux Sous Tension.

Fabrice travaille sous 20 000 volts pour assurer la maintenance et la modernisation du réseau électrique sans couper le courant. Avec Fabrice, Enedis affronte les éléments pour innover chaque jour. **C'est ça, le service public de la transition écologique dans les territoires.**

Retrouvez-nous sur www.enedis.fr

ENEDIS
L'ELECTRICITE EN RESEAU

L'énergie est notre avenir, économisons-la !

TAMA et TAUTEM

DEUX CHEMINS VERS UN MÊME BUT ?

Des négociations ont lieu depuis des mois entre directions et partenaires sociaux d'Enedis et d'EDF SA afin de définir les contours du « monde d'après » ! La volonté affichée par les directions est de profiter de l'effet d'aubaine créé par la pandémie pour remodeler les méthodes de travail dans le Groupe, en prenant en compte les attentes des salariés.

Enedis, qui a engagé en premier sa négociation TAUTEM (Travaillons autrement et transformons ensemble nos modes de management) début 2021, a accepté de négocier chaque volet indépendamment : prise de travail sur chantier, travail à distance, flexibilité des horaires, droit à la déconnexion et dialogue social. Chaque volet débouchera sur un accord spécifique, cela permettra à la CFE Énergies de n'engager sa signature que sur les accords qu'elle juge mieux-disants pour les salariés.

La CFE Énergies a signé les accords « prise de travail sur chantier » et « travail à distance ». Mais, l'accord « prise de travail sur chantier » n'ayant pas recueilli une majorité de signataires pour être « réputé valide », la direction a mis en œuvre une DUE (Décision unilatérale de l'employeur) pour basculer dès septembre vers ce nouveau dispositif, malheureusement dans des conditions moins favorables que celles négociées.

UN ACCORD GLOBAL EN VUE

Côté EDF SA, la négociation TAMA (Travailler autrement manager autrement) a concrètement débuté en mai. La direction vise un accord global qui serait composé d'un premier titre définissant les mesures d'entreprise autour des projets d'équipes, du télétravail, de la prise de travail sur chantier, des souplesses horaires, de l'efficacité des réunions, de l'usage du numérique, du dialogue social, de la mobilité durable... et d'un deuxième titre explicitant les adaptations retenues par chaque grand métier de l'entreprise au regard de leur contexte.

Les négociateurs entendent boucler ce dossier dans les plus brefs délais, mais les nombreux objets à traiter méritent d'y consacrer le temps nécessaire, dans l'intérêt des salariés. Ainsi un 3e avenant à l'Accord de relance de l'activité a été signé. Il a permis de poursuivre les expérimentations en parallèle des négociations et a donné de la visibilité aux salariés sur les conditions de reprise en septembre, le temps de la mise en œuvre effective de TAMA.

Chez Enedis et EDF SA, tout semble fait pour mettre en place une relation au travail différente, profondément remaniée, laissant plus de place à l'initiative et à la confiance. Une avancée, délibérément ancrée dans le 21e siècle qui tourne définitivement la page sur le monde du travail d'avant ! Convaincue que c'est maintenant ou jamais, la CFE Énergies est pleinement mobilisée par ces négociations. Œuvrer pour l'histoire, quoi de plus grand ?

DES CONSEILS DE SURVEILLANCE QUI COMPTENT !

Les Fonds communs de placement d'entreprise (FCPE) « Action EDF » et « EDF ORS » disposent d'un organe de gouvernance : le Conseil de surveillance. À EDF, ils sont composés de 16 membres (12 salariés élus et 4 désignés par la direction) qui contrôlent la gestion du fonds et représentent les actionnaires salariés. Avec 1 % du capital, ces derniers sont le deuxième actionnaire après l'État ; le Conseil de surveillance vote en leur nom en Assemblée générale du groupe EDF. C'est ainsi que près de 71 000 porteurs de parts (actifs et retraités) étaient appelés à élire les 12 membres salariés du 1er au 15 juin derniers. Chacun disposait d'un nombre de voix proportionnel au nombre de parts détenues (1 part = 1 voix). Précurseur et leader dans le domaine de l'épargne salariale et principale composante historique des Conseils de surveillance, la CFE-CGC rejointe par son partenaire UNSA ont choisi de se rapprocher de l'association EAS (EDF actionnariat salarié), reconnue par la Fédération des associations d'actionnaires salariés (FAS), avec laquelle elles partagent des convictions communes.

Malgré une abstention record, cette union à trois nous a permis de réunir 38,7 % des voix pour « Action EDF » (5 sièges sur 12) et 46,2 % pour « EDF ORS » (6 sièges sur 12). Nous avons ainsi conservé la première marche du podium face à nos concurrents. Notre tête de liste, Martine FAURE, a été élue à la présidence des deux fonds, succédant à Murielle BESSARD (CFE-CGC) partie à la retraite que nous remercions pour la qualité de son travail.

DÉFENDRE LES INTÉRÊTS DES ACTIONNAIRES SALARIÉS

Alors que de nombreuses incertitudes planent sur l'avenir de l'entreprise, la stabilité de l'actionnariat salarié devrait inciter nos gouvernants et la direction à mieux les considérer et à amplifier leur présence au capital. Au lieu de supprimer l'abondement sur les versements volontaires dans l'épargne salariale, la direction ferait mieux de proposer régulièrement des Opérations réservées aux salariés (ORS) avec une décote de 30 % sur le cours de l'action pour les rendre incitatives. Ce serait bon pour les salariés et pour l'entreprise qui bénéficierait d'actionnaires de long terme fidèles et fiables. La volonté de nos nouveaux élus est clairement de défendre les intérêts des actionnaires salariés dans le grand jeu de « chamboule-tout » en préparation du côté du gouvernement. Ils militent pour obtenir une part supérieure à 5 % du capital qui soit réservée aux salariés afin de peser dans les décisions qui concernent l'avenir de leur entreprise et donc leur avenir : c'est ça être Actionnaire salarié !

ENGIE
DES CESSIONS EN COURS…

Depuis octobre 2020, le groupe ENGIE met en œuvre les nouvelles orientations stratégiques annoncées en juillet 2020 par Jean-Pierre CLAMADIEU, président du Conseil d'administration. Parmi les volets principaux de ce programme : la réalisation de cessions de participations jugées non stratégiques afin d'équilibrer financièrement les investissements.

→ Cession d'ENDEL[1]

ENGIE avait annoncé sa volonté de vendre sa filiale ENDEL qui compte environ 6 000 salariés, en mai 2020. Depuis, le Groupe a cherché un repreneur. Le 31 août 2021, le groupe ALTRAD et ENGIE ont annoncé entrer en négociation exclusive pour la cession d'ENDEL. La reprise par ALTRAD a reçu le feu vert de l'État ainsi que celui d'EDF, principal client de l'activité nucléaire d'ENDEL.

Dans son communiqué, ALTRAD *« s'engage à protéger l'emploi et les droits de l'ensemble du personnel d'ENDEL. À cet égard, nous échangerons de manière constructive avec les instances représentatives du personnel et les syndicats pour expliquer au mieux notre projet industriel commun ».*

La CFE Énergies demande qu'une négociation avec les organisations syndicales représentatives, portant sur les garanties sociales et les engagements, soit ouverte dès à présent afin d'accompagner les salariés d'ENDEL.

→ Cession d'EQUANS (entité BRIGHT)

Après l'annonce officielle d'ENGIE de la mise en vente de cette nouvelle entité, plusieurs groupes ont manifesté leur intérêt pour la reprise de l'activité EQUANS.

Trois industriels français seraient sur les rangs : Bouygues, Eiffage et Spie, ainsi que trois géants du capital-investissement : Bain Capital, Carlyle et un regroupement réunissant CVC Capital Partners et le français PAI Partners.

L'entité EQUANS représente environ 12 milliards d'euros de chiffre d'affaires et emploie 74 000 collaborateurs dans dix-sept pays. Le rachat de cette entité par un industriel ou fonds d'investissement créerait un leader mondial du secteur, d'où la convoitise et la bataille entre les acteurs qui s'annoncent.

Ce n'est pas la nature de l'acquéreur qui compte mais bien son projet. La CFE Énergies appréciera les offres au regard de deux points essentiels : le projet social, à travers les garanties et les engagements pris, et le projet industriel et de développement de l'activité.

1. Filiale d'ENGIE, spécialiste dans la maintenance industrielle et nucléaire

DERNIÈRE MINUTE

Le 3 septembre, Elisabeth AYRAULT, présidente du directoire de la CNR* a annoncé quitter ses fonctions pour des raisons de santé, dès la nomination d'un successeur.

* Compagnie nationale du Rhône

Toutes vos envies vacances et loisirs **avec le Chèque-Vacances !**

Parce que les vacances c'est essentiel, vos Chèques-Vacances sont utilisables toute l'année

LE GUIDE CHÈQUE-VACANCES

Sur leguide.ancv.com :

- **Retrouvez les offres de nos partenaires** au cœur des territoires et celles des **grandes enseignes du réseau**
- **Choisissez librement le format de vos Chèques-Vacances** et échangez-les en fin de validité (2 ans en plus de l'année d'émission)

Choisissez le Chèque-Vacances qui vous ressemble !

NOUVEAU

CHÈQUE-VACANCES CONNECT
l'application de paiement 100% digital

CHÈQUE-VACANCES CLASSIC
le format papier

Pour plus d'informations : Leguide.ancv.com

**HÉBERGEMENT, SÉJOURS & TRANSPORTS,
CULTURE & DÉCOUVERTE, LOISIRS & DÉTENTE, RESTAURATION**

ancv
CHÈQUE-VACANCES

Établissement public et commercial - 326 817 442 RCS Pontoise - Immatriculation ATOUT France : IM095130003 - Garant : GROUPAMA ASSURANCE CRÉDIT - Assurance RCP : HISCOX - Crédits photos : ©Getty, ©Shutterstock

Dossier spécial

ÉLECTIONS CMCAS 2021

Du 18 au 23 novembre 2021, en tant que salariés et retraités des Industries Électriques et Gazières, vous serez appelés à élire les administrateurs des Caisses mutuelles complémentaires et d'action sociale (CMCAS) pour une durée de 4 ans. Si vous voulez voir évoluer votre CE* afin qu'il réponde davantage à vos souhaits, c'est le moment de vous mobiliser. En fonction des résultats de ces élections, chaque organisation syndicale obtiendra un nombre de sièges au sein du Conseil d'administration de la Caisse centrale d'activités sociales (CCAS). Vos voix peuvent faire la différence ! Un seul siège supplémentaire pourrait infléchir la gestion de la CCAS. Notre objectif est de faire que votre CE, le plus riche de France, bénéficie enfin à tous les salariés et retraités et qu'il réponde à leurs nouvelles attentes. Découvrez sans tarder nos propositions dans les pages qui suivent.

* CE : Comité d'entreprise

D'INFOS : https://cmcas.cfeunsa-energies.fr

De la CCAS à votre comité d'entreprise de demain

En 2021, 75 ans après la création des Industries Électriques et Gazières et du Comité des œuvres sociales (COS), devenu la Caisse centrale des activités sociales (CCAS), **seuls 20 % des bénéficiaires ouvrant droit** l'utilisent pour leurs vacances. Pour vos élus de l'Alliance CFE UNSA Énergies, le service rendu n'est pas au niveau du Comité d'entreprise le plus riche de France doté de **400 millions d'euros annuels**. L'Alliance CFE UNSA Énergies souhaite faire évoluer ces activités sociales et les positions des autres organisations syndicales pour vous offrir ce qu'il y a de mieux et ce qui répond totalement à vos attentes. Cette ambition partagée, c'est un désir d'équité, une envie de liberté et de choix pour vous permettre de profiter pleinement de vos temps libres et de bénéficier d'aides ou de services de qualité. Des propositions impulsées par l'Alliance CFE UNSA Énergies sont déjà mises en œuvre dans quelques CMCAS dans lesquelles siègent vos élus. C'est la preuve que tout est possible avec vous !

Ensemble, réussissons le projet ! Conjuguons nos forces grâce à un vote massif pour l'Alliance CFE UNSA Énergies lors des élections CMCAS du 18 au 23 novembre 2021.

Votre Comité d'entreprise, vous y avez droit !

C'EST VOUS QUI LE DITES !

Que pensez-vous de la CCAS ?

Rachida : J'ai travaillé dans le privé avant de rejoindre les IEG, essentiellement en intérim. Ma dernière entreprise était une compagnie pétrolière. Je ne peux pas m'empêcher de comparer mon ancien Comité d'entreprise (CE) avec ce qu'on me propose aujourd'hui. J'avais fait des recherches et j'avais lu que c'était « le CE le plus riche de France », qu'il employait même des personnes. J'étais ravie ! Étant agent de maîtrise, les tarifs étaient très intéressants. Malheureusement j'ai vite réalisé qu'il y avait un décalage important entre ce que j'imaginais et la réalité, tant sur les offres que sur son fonctionnement qui manque de modernité.

Rachida, embauchée chez RTE il y a 4 ans.

Utilisez-vous la CCAS pour vos vacances ?

R. : Non, car étant célibataire et sans enfant, je préfère voyager avec ma famille ou mes amis. De fait, l'offre actuelle n'est pas adaptée à mon profil. Auparavant, j'étais très satisfaite de mon CE qui offrait des prestations attractives et variées pour les loisirs et les voyages en France et à l'étranger.

Quel est votre souhait ?

R. : J'apprécierais d'avoir un CE plus inclusif et une plus grande simplicité et souplesse dans les modalités d'inscription aux activités. J'aimerais avoir la liberté de voyager où je veux et avec qui je veux et aussi d'avoir une proposition plus variée pour les loisirs, le sport et la culture.

« Je suis déçue par l'offre actuelle »

CCAS et CMCAS : quelles spécificités ?

QUE FONT EXACTEMENT LA CCAS ET LA CMCAS POUR VOUS ?

On entend souvent parler du Comité d'entreprise (CE) ou aujourd'hui du Comité social et économique (CSE) dont l'une des missions est d'assurer la gestion des activités sociales et culturelles des salariés. Cela implique de proposer, de négocier et de contractualiser des avantages pour les salariés. Dans les Industries Électriques et Gazières, les activités sociales sont gérées par des organismes distincts des CSE : la CCAS[1] et les 69 CMCAS[2].

La CCAS : c'est le niveau national

Elle gère les activités sociales centralisées :

- Les vacances jeunes, adultes et familles
- La restauration méridienne
- Les activités culturelles et sportives
- Les assurances de biens et de personnes
- L'action sanitaire et sociale nationale

Les 69 CMCAS : c'est le niveau local

Elles gèrent les activités sociales décentralisées et de proximité :

- L'accueil des bénéficiaires
- Les activités culturelles et sportives locales dont des sorties, des voyages, l'arbre de Noël...
- L'exploitation de patrimoine local tel que les gymnases, salles, chalets, étangs...
- Les actions sanitaires et sociales locales avec des aides spécifiques selon les CMCAS

DE QUELS MOYENS DISPOSENT-ELLES ET POUR QUI ?

Le financement

Pendant plus de 70 ans, les activités sociales ont bénéficié pour leur financement d'une somme équivalent à 1 % des ventes d'électricité et de gaz en France. Depuis 2018, les entreprises des IEG de moins de 1 000 salariés versent une contribution financière variant de 500 € à 1 900 € par salarié en fonction de leur effectif. La contribution des entreprises de plus de 1 000 salariés dépend des volumes d'électricité ou de gaz commercialisés, distribués ou transportés. Ces dernières versent environ **3 000 € par salarié**.

> *« En 2021, la dotation des entreprises est de 391,6 millions d'euros »*

Les bénéficiaires

668 800 bénéficiaires dont 317 000 bénéficiaires ouvrant droit et 54 % de retraités.

En profitent-ils vraiment ?

Seuls 20 % des bénéficiaires ouvrant droit utilisent la CCAS pour leurs vacances.
Découragés, 55 % des bénéficiaires ouvrant droit renoncent à calculer et à communiquer leur coefficient social.

1. CCAS : Caisse centrale des activités sociales
2. CMCAS : Caisse mutuelle complémentaire et d'action sociale

Avons-nous le CE le plus riche de France ?

Oui, notre Comité d'entreprise est le plus riche de France avec 400 millions d'euros de dotation annuelle des employeurs des IEG. Mais, la grande majorité des 668 800 bénéficiaires n'a pas l'impression que son CE lui offre plus d'avantages que d'autres CE pourtant moins bien dotés financièrement. **Pourquoi ?** Car plus de 80 % de cette dotation colossale est engloutie par les salaires et frais de fonctionnement : l'entretien des locaux, du patrimoine, les frais de fonctionnement de la CCAS, des CMCAS, du comité de coordination, des SLVie[1].

Résultat

Seulement 20 % de la dotation est consacrée à vos vacances, à vos loisirs et à votre accès à la culture et au sport. Toutes charges déduites, 50 € seulement sont dégagés par famille au niveau local en CMCAS.

Autre conséquence des choix de gestion actuels, les investissements sont insuffisants pour rénover les centres et acheter des prestations de tourisme attractives. 80 % des bénéficiaires ouvrant droit sont donc aujourd'hui totalement désintéressés de leur Comité d'entreprise et n'y ont plus recours pour leurs vacances.

1. SLVie : Sections locales de vie

C'EST VOUS QUI LE DITES !

Mouhssine, en couple, deux enfants. EDF.

« J'ai l'impression de postuler pour des vacances ! »

Je n'ai jamais fait de demande de vacances en 8 ans. Cela a commencé par une première expérience négative. Lorsque j'ai voulu utiliser mon joker pour partir comme jeune embauché, on m'a dit que je n'y avais plus droit car il était valable l'année de l'embauche et j'ai été embauché en décembre !

Je ne regrette rien car le système est dépassé. On a l'impression de postuler pour ses vacances : il faut attendre la réponse et tu dois gérer le stress des enfants qui demandent si on est affecté. Je veux plus de liberté, avoir le choix de partir où je veux, quand je veux avec qui je veux. Je ne veux pas m'engager par hasard sur le lieu et sur les prestations que je vais trouver ou non sur place. De plus, dès que tu ne réponds plus aux critères, tu n'as plus de droits. C'est impensable !

Enfin, quand je compare les tarifs, je trouve mieux en passant par Airbnb. On peut démocratiser autrement nos vacances par des chèques-vacances. J'espère que nous y arriverons !

QU'ON SE LE DISE !

L'équité et l'égalité des droits sont la priorité de l'Alliance CFE UNSA Énergies qui milite pour que vous ayez le choix entre les chèques-vacances pour tous et le système actuel CCAS.

Il est urgent de sauver votre patrimoine

INTERVIEW D'EXPERT

Pascal GENNESSEAUX
Administrateur CCAS, commissionnaire Patrimoine

Quel est le problème du patrimoine de la CCAS ?

Pascal GENNESSEAUX : Le problème actuel de la CCAS est qu'elle essaye d'équilibrer ses comptes en vendant ses centres. On en compte 70 aujourd'hui contre 120 en 2010. Pour comprendre, il faut se souvenir de ses choix politiques avec un fort développement du patrimoine et des embauches massives. Avec le temps, le modèle économique est devenu ingérable, étouffé par les frais de fonctionnement qui représentent aujourd'hui 80 % des 400 millions d'euros apportés chaque année par les employeurs. Il n'y a plus assez d'argent, ni pour entretenir un tel patrimoine, ni pour le garder attractif pour les familles. Résultat : 80 % des bénéficiaires ouvrant droit ne partent pas ou plus en vacances avec la CCAS.

Que vont devenir les derniers centres ?

P. G. : En 2010, le patrimoine était estimé à 4,5 milliards d'euros. Ce qu'il en reste aujourd'hui a perdu une grande part de sa valeur. Certains sites sont à l'abandon avant d'être bradés. C'est le cas du château de Théoule, estimé à 24 millions d'euros en 2010 : l'offre d'achat reçue cette année est de 12 millions seulement. D'autres centres sont progressivement confiés à des SCI[1] partenaires qui ont, elles aussi, des difficultés financières dues à des gestions défaillantes. La CCAS les maintient sous perfusion : elle leur a avancé plus de 50 millions d'euros de créances en 10 ans. C'est autant d'argent qui n'est pas dédié aux bénéficiaires et à leurs familles, c'est inacceptable !

Quelle est la responsabilité de la CCAS ?

P. G. : En tant que gestionnaire, elle n'a pas réagi à temps et a fait preuve de légèreté et d'amateurisme dans ses décisions, et aussi d'opacité dans les processus de vente. En tant qu'administrateurs, nous ne parvenons pas à obtenir toutes les informations utiles. Depuis peu, sous notre pression, un début de processus de vente a été élaboré mais il reste insuffisant. Le résultat déplorable, c'est un endettement permanent, une dépréciation de l'immobilier et la vente des biens en urgence.

Que préconisez-vous ?

P. G. : Nous voulons d'abord assainir les comptes en stoppant les subventions et les dépenses qui ne profitent pas directement aux bénéficiaires. Nous exigeons également avec force un schéma directeur, basé sur des projections financières réalistes pour chaque centre afin de tracer une trajectoire économiquement viable.

Peut-on encore sauver quelque chose ?

P. G. : À ce stade, la situation est très critique mais pas désespérée : les experts de l'Alliance CFE UNSA Énergies préconisent un plan de sauvegarde. Il consiste à conserver une vingtaine de centres parmi les plus appréciés et dont l'équilibre financier est correct. Le restant est vendu pour dégager des marges financières, rénover le patrimoine conservé et pour financer l'offre chèques-vacances. Il faut agir vite, sinon c'est aller droit dans le mur !

« Seuls vos administrateurs de l'Alliance CFE UNSA Énergies ont remis en cause le choix de propriété, d'investissement, de maintenance et d'exploitation des centres »

1. SCI : Société civile immobilière

C'EST VOUS QUI LE DITES !

« C'est la loterie ! »

Pour mes vacances d'été, je pars soit en couple soit avec des couples d'amis. Dans le premier cas, il m'arrive de partir avec la CCAS si j'ai la chance d'être affectée et je ne choisis pas véritablement le lieu, c'est la loterie. Avec nos amis, c'est plus simple et plus sûr : nous passons par les plateformes d'hébergement comme Airbnb ou les offices du tourisme.

Pourquoi ne pas vous adresser à votre CE ?

C. : Le modèle ne nous convient pas car on ne peut pas vraiment choisir le lieu de nos vacances. De plus, on ne peut pas partir entre amis si ce n'est à un tarif prohibitif. Les prestations ne sont pas de qualité : il n'y a pas toujours de wifi dans les chambres, les draps ne sont pas fournis systématiquement et les logements ne sont pas vraiment attractifs. Pour le même prix en période haute, je trouve des logements beaucoup plus qualitatifs avec un accueil sympa et je peux y aller avec qui je veux...

Caroline,
en couple avec deux enfants. EDF.

Qu'est-ce que vous aimeriez voir changer ?

C. : Mes amis ont des chèques-vacances. C'est un petit plus pour aider à boucler le budget. Or, je ne peux pas bénéficier d'aide, mon CE ne fait rien pour moi. C'est un peu injuste car mon employeur cotise et j'ai théoriquement droit à une participation pour passer des vacances qui correspondent à mes attentes.

Jean-Pierre,
père de deux enfants de 13 et 16 ans. Enedis

« Il faudrait revoir le nombre de places pour les colos »

Mes deux enfants sont partis en colonies avec la CCAS. Ils ont vraiment apprécié leurs séjours. Ils ont pu essayer plusieurs sports comme l'équitation, oser le théâtre. L'encadrement était de qualité et les animateurs diplômés. Ils ont partagé des moments merveilleux.
De mon côté, en tant que parent, j'aurais aimé que mes enfants d'âges différents puissent séjourner ensemble sur le même site. Et j'aurais aussi aimé savoir qui étaient les accompagnateurs bénévoles. Le convoyage est de nature à rassurer les parents mais on ne peut ni identifier les accompagnateurs, ni les remercier. La CCAS est un bon acteur pour l'organisation des colonies mais elle devrait cependant revoir certaines choses comme le nombre de places. Il faut être réactif pour ne pas être relégué vers les places restantes pas forcément au goût des enfants. Mes enfants avaient aussi évoqué l'état des locaux qui auraient eu besoin d'une rénovation pour des raisons de sécurité et aussi pour la qualité de séjour. Bien qu'ils ne partent plus aujourd'hui car ils ont d'autres envies, les colos sont de bons souvenirs et doivent continuer !

QU'ON SE LE DISE !
Le projet de l'Alliance CFE UNSA Énergies est d'offrir plus de choix et plus de liberté aux bénéficiaires sans remplacer les colonies, ni le catalogue CCAS. Elle propose une alternative basée sur le chèque-vacances et de nouveaux partenariats avec des professionnels du tourisme reconnus et cotés en France et à l'étranger.

Ce que veut l'Alliance CFE UNSA Énergies pour vous

Un projet 100 % libres, 100 % vous !

En 2021, vous souhaitez ÊTRE LIBRE de partir en vacances, en week-end, de pratiquer un sport, un loisir avec qui vous voulez. Vous aimez AVOIR LE CHOIX de vos concerts, de vos spectacles et de vos activités culturelles. Vous plébiscitez la simplicité et L'ÉQUITÉ avec un système qui n'écarte personne. C'est pourquoi l'Alliance CFE UNSA Énergies milite pour un Comité d'entreprise qui s'adapte à vos besoins et non l'inverse. Le projet de l'Alliance CFE UNSA Énergies réoriente les activités sociales actuelles vers un CE plus juste, où priment la liberté de choix et un bénéfice pour tous.

CHOISIR LIBREMENT SES ACTIVITÉS

L'accès à la culture, au sport et aux loisirs en général peut être facilité grâce aux CMCAS en région. C'est même dans leurs attributions ! Or, d'importantes inégalités et difficultés existent pour en bénéficier. Il est donc nécessaire de développer une politique simple et accessible pour tous les publics et toutes les tranches d'âge.

Dans ce but, l'Alliance CFE UNSA Énergies propose un **chéquier sport, loisirs & culture** pour enfants et adultes de 100 € à 300 € cofinancés par le bénéficiaire et le comité d'entreprise. Cette possibilité existe déjà dans plusieurs CMCAS grâce à l'action de l'Alliance CFE UNSA Énergies.

Notre priorité « 100 % libres » nous conduira aussi par exemple à instaurer une **billetterie nationale** diversifiée et bien négociée sans vision doctrinaire et accessible à tous.

« D'autres offres sont déjà en place ! »

INTERVIEW D'EXPERT

Axel DEBUS
Trésorier CFE UNSA Énergies de la Caisse d'Activités Sociales[1] de Lyon

Quelles offres inédites ont été mises en place à Lyon ?

Axel DEBUS : Nous avons deux offres très appréciées : le chèque-vacances et la subvention pour tous qui est une aide financière pour chaque pratiquant d'activité sportive, culturelle ou de loisirs. Toute la famille peut en profiter et est libre de choisir !

- Pour leurs week-ends ou leurs vacances, les salariés peuvent opter pour la CCAS ou pour un chéquier ANCV[2] de 250 € sans aucune autre condition. Leur participation est de 75 € à 175 € selon le coefficient social. Le chéquier est utilisable pour de nombreux usages : péages, campings, hôtels, agences, mais aussi parcs de loisirs, musées, certains restaurants, etc.
- Pour les loisirs, la « subvention pour tous » existe depuis 4 ans. Elle est accordée sur présentation d'une licence, d'un abonnement ou d'un carnet d'entrées. Nous venons de fixer son montant à 50 € par an, par ouvrant ou ayant droit pour 2022 sans condition de ressources. L'aide totale peut être de 250 € par an pour une famille avec 3 enfants !

Et bien sûr, nous avons conservé la possibilité pour les habitués de pratiquer dans les sections sportives traditionnelles. Nous optimisons d'ailleurs notre budget en maîtrisant les frais d'entretien des anciens locaux : le bénéfice est total pour tous !

1. anciennement la CMCAS de Lyon
2. ANCV : Agence nationale chèques-vacances

Une prévoyance et une solidarité pour tous

Hors IEG, la loi permet aux entreprises et aux Comités sociaux et économiques de verser des participations afin d'aider les salariés à payer des services à la personne. Elles prennent souvent la forme de CESU (Chèque emploi service universel).

OÙ EN EST L'AIDE ACTUELLEMENT ?

Dans les IEG, l'employeur et la CCAS ont cette prérogative. À ce titre, la CCAS propose de nombreuses aides aux familles, pour les étudiants, les personnes en situation de handicap et les séniors. Cependant, elles sont très peu attribuées par méconnaissance et en raison des plafonds de conditions de ressources. Les bénéficiaires sont mal informés, perdus et souvent exclus. Pour exemple, **seulement 6,5 %** des pensionnés ont bénéficié d'une aide en 2020 pour le ménage, les petits travaux, le jardinage, le portage de repas ou la téléassistance. Cela représente 11 152 pensionnés sur 171 447, c'est bien trop peu face à leurs besoins réels. Enfin, c'est **moins de 10 % de l'ensemble des bénéficiaires** qui profitent des aides en cas d'accident de la vie ou à l'année.

UNE SIMPLIFICATION DES AIDES

Pour l'Alliance CFE UNSA Énergies, il est urgent de supprimer les plafonds de ressources pour rétablir l'universalité des aides. Elles doivent être accessibles à tous grâce à une meilleure information et une simplification notamment pour :

- L'attribution de CESU (aide à domicile, jardinage, ménage, petits travaux, garde d'enfant)
- Les prêts à 0 % (études, permis…)
- L'accès au premier logement
- Une aide au permis de conduire de 400 €
- Les cours de soutien scolaire
- La participation aux frais des voyages scolaires et d'études
- La participation pour les activités périscolaire et les centres aérés

C'EST VOUS QUI LE DITES !

Jean-Guy,
80 ans, retraité des IEG

« Je suis découragé et déçu par ma mutuelle »

Je ne demande pas grand-chose. Moi, ce qui m'intéresse, c'est la mutuelle des pensionnés pour m'aider quand je suis malade et pour anticiper mes besoins. C'est sûr, mes cotisations sont peu élevées mais lorsque j'ai besoin de ma mutuelle pour des gros soucis de santé, je n'arrive pas à la joindre. Le service est très décevant et le système incompréhensible. J'ai déjà attendu près d'une heure au téléphone pour qu'on m'annonce que mon dossier était perdu. On m'a promis de me rappeler mais on ne l'a jamais fait ! Mes amis retraités des IEG ont les mêmes difficultés et peinent à obtenir la mise en œuvre des prestations. Un jour, de retour de l'hôpital, c'est ma famille qui a dû payer mes aides à domicile et mes équipements. Pourtant, j'y avais droit avec la CSMR[1] et les options choisies mais hélas, je n'ai jamais pu activer le service quand j'en avais besoin. Je me dis qu'il vaut mieux payer plus cher une mutuelle plutôt que de n'avoir aucun service !

1. CSMR : Couverture supplémentaire maladie des retraités

QU'ON SE LE DISE !
Afin que les pensionnés puissent choisir la complémentaire santé de leur choix, l'Alliance CFE UNSA Énergies propose un chèque-santé individuel de 300 € par an, sans condition de ressources, pour financer une partie de la cotisation annuelle.

Davantage d'évasion avec les chèques-vacances !

L'activité centrale d'un Comité d'entreprise est d'aider les salariés à partir en vacances et en week-end. L'Alliance CFE UNSA Énergies souhaite vous apporter plus de choix, plus de liberté et des tarifs attractifs. Elle défend un projet qui vous donne accès à une offre élargie de séjours de tous standings, en France et à l'étranger. C'est possible grâce au chèque-vacances et à de nouveaux partenariats développés avec des professionnels du tourisme. **Votre liberté est totale**.

Le chèque-vacances peut exister en plus de réductions privilégiées sur les résidences de vacances, en agences de voyage ou chaines hôtelières. Le chèque-vacances est une offre complémentaire qui ne se substitue pas au catalogue de la CCAS. **Chacun a donc le choix !**

Sa mise en place est indissociable du plan de sauvegarde du patrimoine de la CCAS (voir page 5). Car la gestion actuelle des centres concourt à l'endettement de la CCAS et ne permet plus de répondre aux envies des salariés et des retraités qui attendent plus de confort et de diversité pour leurs logements et leurs séjours.

ancv

Les chèques-vacances, comment ça marche ?

L'Alliance CFE UNSA Énergies propose jusqu'à 2 000 € de chèques-vacances par an à dépenser selon les envies. Valables 2 ans, les chèques-vacances contribuent aux dépenses de transport, d'hébergement et de loisirs (paiement des péages, des billets de train, d'avion, des campings et hôtels, des agences de voyage, des parcs de loisirs, des musées, des restaurants...).

Les chèques-vacances sont cofinancés par le CE et le salarié. Exemple pour 2 000 € : le CE offre de 1 000 € à 1 400 € au bénéficiaire qui complète à hauteur de 600 € à 1 000 € son projet de vacances selon son coefficient social.

Pour en savoir plus, consultez le site : ***https://leguide.ancv.com***

Une restauration à la carte

Sur certains sites, la restauration méridienne est confiée à la CCAS qui assure la gestion et la production des repas. La prestation n'est pas au niveau espéré par les employeurs et les salariés qui attendent une qualité et des coûts comparables aux prestations privées. L'addition a un goût amer !

	Gestion privée	CCAS
Prix moyen du repas	8,60 €	18 €
Personnel	1 professionnel pour 50 convives	1 professionnel pour 25 convives

Malgré la signature d'une nouvelle convention le 1er janvier 2018, la CCAS ne parvient toujours pas à réduire les déficits annuels de 10 millions d'euros. Les employeurs souhaitent désormais mettre fin à cette collaboration. Dans les négociations à venir, l'Alliance CFE UNSA Énergies s'attachera à ce que les salariés CCAS de la restauration bénéficient de mesures d'accompagnement à la hauteur des enjeux.

QU'ON SE LE DISE !

L'Alliance CFE UNSA Énergies, dans son esprit « 100 % libres », propose qu'en l'absence d'offre de restauration méridienne satisfaisante sur leur lieu de travail, les salariés bénéficient de chèques-restaurant.

L'indispensable réforme est possible

Revitaliser nos activités sociales ou modeler le Comité d'entreprise de demain implique d'abandonner certaines pratiques budgétaires. Vos élus de l'Alliance CFE UNSA Énergies ont identifié les actions qui s'imposent pour améliorer la gestion de la CCAS et des CMCAS.

Réduire les subventions

De nombreuses subventions sont distribuées : en aide au développement international, en soutien à la création artistique ou en soutien à des festivals auxquels peu de bénéficiaires participent.

L'Alliance CFE UNSA Énergies propose des **billets à un tarif réduit** pour les bénéficiaires intéressés mais s'oppose aux subventions systématiques pour les Francofolies, Soulac* et la fête de l'Humanité. Elle s'oppose également aux subventions pour les Sociétés civiles immobilières censées gérer par délégation et en toute autonomie le patrimoine de la CCAS. Leur renflouement par la CCAS a coûté près de 50 millions d'euros en 10 ans.

Réduire les frais de fonctionnement

Vos experts de l'Alliance CFE UNSA Énergies proposent la simplification des organisations. Le regroupement de services, les économies de structures, de loyers, charges et impôts, la fusion des trop nombreuses commissions sont des pistes efficaces d'économies mais systématiquement refusées. Diviser par deux ou trois le nombre de commissions réduirait mécaniquement de 30 % à 40 % le nombre de commissionnaires, d'heures et de frais.

Réduire les charges

Les charges (maintenance, entretien, exploitation) et les impôts payés par les CMCAS pour des gymnases ou des salles des fêtes sont réversibles. Citons l'exemple de la Caisse d'activités sociales (CAS, ex CMCAS) de Lyon : en se désengageant des frais de gestion du complexe sportif de *Bonneterre*, elle a fait des économies et assaini ses comptes, sans impacter les habitudes des bénéficiaires. Elle loue aujourd'hui les locaux selon les besoins.

La proposition de l'Alliance CFE UNSA Énergies (réductions, billetteries, chèques-vacances, chèques sport & loisirs) exige très peu d'activité salariale et donc peu de charges.

* 3,2 millions d'euros

Assainir les comptes et les pratiques

Côté comptabilité, l'Alliance CFE UNSA Énergies exige une gestion professionnelle et responsable avec une lecture détaillée et analytique. Elle avance une stratégie pour atteindre l'équilibre budgétaire avec un plan d'urgence et une vision à moyen et à long terme. Elle demande des contrôles internes réguliers, des processus de consultation, la mise en concurrence systématique et une totale impartialité dans les décisions d'utilisation des 400 millions d'euros annuels de dotation qui appartiennent à chaque bénéficiaire. Elle ne tolère ni parti pris, ni protectionnisme.

S'appuyer sur l'effet de masse

De nombreux partenariats commerciaux sont accessibles afin d'offrir à tous les bénéficiaires des réductions privilégiées sur les billetteries et des offres sportives ou culturelles. Le nombre de bénéficiaires des IEG représente 1 % de la population française. Cela confère un pouvoir de négociation important avec les grandes enseignes, les assurances... L'Alliance CFE UNSA Énergies projette ainsi des partenariats inédits offrant des réductions reproductibles pour tous, sans restriction de choix et de durée et un chèque cadeau de 75 € à Noël pour chaque enfant.

Appliquer un plan de sauvegarde du patrimoine

Voir le point de vue de Pascal GENNESSEAUX, administrateur et expert en patrimoine, page 5.

Ces orientations sont applicables et cumulables au niveau des CMCAS et de la CCAS dès lors que l'Alliance CFE UNSA Énergies dispose d'un nombre suffisant de sièges pour infléchir les délibérations. Il s'agit de la première phase de son projet qui donne l'accès à tous aux chèques-vacances, aux chèques sport & loisirs et aux aides sans plafond de ressources.

Faites entendre votre voix votez !

LES MODALITÉS DE VOTE

Par correspondance

(modalité réservée aux retraités qui le souhaitent)

Si vous êtes retraité, vous recevrez le matériel de vote à votre domicile au mois d'octobre. Vous aurez alors jusqu'au **10 novembre 2021** (cachet de la poste faisant foi) pour envoyer votre courrier de vote. Dès lors, vous ne pourrez plus voter par voie électronique.

Par Internet

Vous êtes agent en activité ou retraité ayant choisi le vote électronique : vous recevrez vos codes et la procédure de vote à domicile au début du mois de novembre. La plateforme de vote sera ouverte du **18 novembre à 8h au 23 novembre à 8h.**

SI VOUS NE VOTEZ PAS, ÇA NE CHANGERA PAS

18 novembre à 8h → **23 novembre à 8h** → **24 novembre 2021**

OUVERTURE DU VOTE ÉLECTRONIQUE — FIN DU VOTE — RÉSULTATS

Mon CE
est le plus riche
de France
j'en profite !

400
millions d'euros
j'y ai droit !

L'engagement Réaliste & CONCRET
DE L'ALLIANCE CFE UNSA ÉNERGIES

Salarié ou retraité, je peux opter pour des **chèques-vacances** ou recourir à une prestation CCAS sans plafond de ressources.

L'Alliance CFE UNSA Énergies propose **2000 € de chèques-vacances** par an à dépenser selon les envies. Cofinancé par le bénéficiaire et le comité d'entreprise, le chèque-vacances, **valable au minimum 2 ans**, contribue aux dépenses de **transport, d'hébergement** et de **loisirs.**

Chaque membre de ma famille a droit à un **chèque sport & loisirs** pour son activité sportive ou culturelle.

Le chèque sport & loisirs est délivré sur présentation d'une **licence**, d'un **abonnement** ou d'un carnet d'entrées. L'utilisation de l'aide est libre : elle peut même être utilisée pour payer les **centres de loisirs** ou les **activités périscolaires de mes enfants.**

Je bénéficie d'aides adaptées à toutes les générations avec un large choix et un haut niveau de prestation **sans conditions de ressources.**

Il s'agit de **Chèques Emploi Service Universels (CESU)** pour alléger le coût des services à la personne (travaux à domicile, garde d'enfants), de **soutiens financiers** pour l'aide aux devoirs et les frais des étudiants. C'est aussi un **chèque santé** pour les pensionnés afin de leur donner le choix de la mutuelle.

Je profite de **réductions** privilégiées sur les **billetteries** et des **offres sportives ou culturelles.**

Le nombre de bénéficiaires des IEG représente 1% de la population française. Il donne un pouvoir de négociation important avec les grandes enseignes et les sites marchands. **L'Alliance CFE UNSA Énergies** projette des partenariats inédits offrant des réductions **reproductibles** pour tous **sans restriction de choix.**

En l'absence d'offre de restauration méridienne satisfaisante sur mon lieu de travail, je bénéficie de **chèques restaurant.**

Le chèque restaurant offre la liberté de payer un **repas** et plus largement des denrées dans un **restaurant** ou un **organisme assimilé restaurateur.** Il existe en version papier ou dématérialisée et n'est pas imposable.

LES VIGIES DE LA GOUVERNANCE RESPONSABLE

Depuis la loi PACTE, les administrateurs salariés sont de plus en plus nombreux dans les entreprises françaises. Ils sont les vigies de la gouvernance responsable des entreprises et du long terme. Des atouts pour les salariés et la Fédération qui les accompagne, aux côtés de la Confédération.

Parce qu'EDF et Gaz de France étaient alors des entreprises publiques, la loi du 26 juillet 1983 dite de démocratisation de secteur public y a instauré des administrateurs salariés, élus par les salariés pour porter leur voix dans les Conseils d'administration (CA), instances de gouvernance de l'entreprise. Depuis lors, après plusieurs vagues de privatisations puis les avancées des lois de 2012, de 2015 et plus récemment de la loi PACTE[1], les administrateurs salariés ont colonisé nombre d'entreprises françaises. Ils jouent un rôle majeur car ils sont la voix des salariés là où se prennent les grandes décisions. Ils enrichissent les débats des CA de leur vision réaliste de la vie de l'entreprise. Ils apportent leur connaissance des métiers et veillent aussi à la prise en compte du long terme contrairement à nombre d'administrateurs obnubilés par la perfomance financière de très court terme. Dans nos industries énergétiques qui sont des industries du temps long, c'est vital.

C'est parce qu'ils sont un atout pour les salariés que la Fédération accompagne ses administrateurs salariés. Elle a mis en place en 2019 un « club des administrateurs salariés » qu'elle réunit plusieurs fois par an pour partager les expériences de gouvernance et les grands enjeux français et européens du secteur énergétique. Il s'agit aussi de faire connaître les bonnes pratiques, y compris en matière de communication, au vu de l'importance d'informer régulièrement les salariés qui les ont élus.

UNE CHARTE ET UNE NOUVELLE ÉDITION DU GUIDE POUR LES ADMINISTRATEURS SALARIÉS

Cette animation fédérale complète celle de la Confédération CFE-CGC mise en place il y a longtemps, avec un partenariat avec l'Institut Français des administrateurs. Les administrateurs salariés CFE-CGC bénéficient ainsi des meilleures formations sur des sujets de plus en plus importants : information extra-financière, RSE... Une charte des administrateurs salariés est même en cours de préparation, comme la nouvelle édition du guide CFE-CGC des administrateurs salariés, la première datant de 2015.

1. PACTE : Plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises

La Fédération assure une animation des administrateurs salariés spécifique à EDF et ENGIE. Elle organise l'accueil d'administrateurs salariés des filiales non IEG, comme ceux de DALKIA et d'EDF RE. Un accompagnement particulier lié à leur rôle central dans la gouvernance des entreprises pour y porter la voix du terrain et des salariés et relayer des positions de la Fédération.

LA CFE-CGC, À LA POINTE DU COMBAT EUROPÉEN

À quelques mois de la présidence française de l'Union Européenne, la Fédération intensifie son action européenne dans le combat de la taxonomie. La confédération CFE-CGC n'est pas en reste puiqu'elle vient de prendre la présidence de la Confédération Européenne des Cadres (CEC) et s'engage dans la conférence pour l'avenir de l'Europe. Une façon de porter haut et fort la voix des salariés !

Taxonomie, un nom barbare pour nommer un sujet brûlant à Bruxelles. L'avenir des investissements européens dans le gaz et le nucléaire en dépend et nous sommes désormais dans la dernière ligne où la Commission européenne devra décider. La Fédération a une nouvelle fois mobilisé les syndicats d'autres pays européens pour mettre la pression sur la Commission. À l'heure où celle-ci rend public son paquet climat appelé « Fit for 55 » que la présidence française de l'Union européenne devra faire atterrir au 1er semestre 2022, l'action européenne de la Fédération est cruciale.

Vous le savez, l'avenir de nos industries électriques et gazières s'écrit à Bruxelles et il faut y agir pour peser. C'est pourquoi l'élection d'un représentant de la CFE-CGC à la présidence de la CEC (Confédération européenne des cadres) est une très bonne nouvelle. Transition vers un avenir durable, égalité des genres, réindustrialisation, autonomie stratégique de l'Europe... les axes de travail de la CEC recoupent ceux de la Fédération.

PORTER LA VOIX DES SALARIÉS EUROPÉENS AU CŒUR DES GRANDS ENJEUX CLIMATIQUES

Décarbonation, souveraineté industrielle et technologique, relocalisation industrielle, droits sociaux et défense d'emplois durables et qualifiés pour les citoyens européens... les défis ne manquent pas pour la CEC et la CFE-CGC. C'est dans ce contexte qu'a été lancée le 9 mai 2021 la conférence sur l'avenir de l'Europe, avec l'objectif d'associer plus fortement les citoyens européens au projet politique européen. L'occasion nous est ainsi offerte de faire entendre la voix des salariés, et ainsi faire comprendre aux institutions européennes que l'expression de la société civile ne saurait se réduire à la voix des Organisations non gouvernementales (ONG) dont la représentativité n'a jamais été démontrée, contrairement aux organisations syndicales qui doivent, elles, faire la preuve de leur représentativité lors des élections professionnelles.

Porter la voix des salariés européens, c'est là le rôle du syndicalisme européen, c'est là le rôle de la Fédération. Et c'est à ce titre que la Fédération a rejoint IndustriALL Europe dans son analyse du paquet climat présenté le 14 juillet : un paquet climat sans souffle social car oubliant l'avenir des salariés de l'industrie européenne ! Il est urgent d'agir pour corriger le tir...

DES NOUVEAUTÉS POUR LE CONGÉ PATERNITÉ

Vous allez bientôt accueillir un enfant dans votre foyer ? Si vous êtes le père ou si vous êtes marié ou lié par PACS avec la mère de l'enfant, vous pouvez bénéficier d'un congé de paternité. Nouveauté depuis juillet 2021 : sa durée et ses modalités d'utilisation évoluent.

→ Allongement de la durée du congé paternité

À partir du 1er juillet 2021, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant s'allonge et passe à 25 jours calendaires dans le cas d'une naissance et à 32 jours calendaires dans le cas de naissances multiples. Ces nouvelles dispositions s'appliquent :

- pour les enfants nés à compter du 1er juillet 2021,
- pour ceux nés avant le 1er juillet 2021, mais dont la naissance était supposée intervenir à compter de cette date.

→ Modalités de prise de congé

Le salarié informe son employeur de la date prévisionnelle de l'accouchement au moins un mois avant celle-ci. La prise de congé de naissance et des 4 premiers jours du congé paternité est obligatoire et s'impose au salarié comme à l'employeur. Ces deux congés doivent être consécutifs. La période de congé démarre au choix du salarié, le jour de la naissance de l'enfant ou au plus tard le premier jour travaillé qui suit.

BON À SAVOIR

En cas d'hospitalisation de l'enfant immédiatement après sa naissance dans une unité de soins spécialisée, un congé supplémentaire peut être accordé, à la demande du salarié.

Le solde des jours de congés paternité pourra être pris dans les 6 mois suivant la naissance de l'enfant. Il peut être fractionné en deux périodes maximum, de 5 jours minimum chacune. Le salarié informe son employeur des dates et de la durée de chaque période au moins un mois avant le démarrage de celle-ci.

BON À SAVOIR

En cas de naissances multiples, pour les salariés statutaires, la conversion d'une partie de la prime de naissance en jours supplémentaires de congé paternité permet de prolonger le congé.

→ Rémunération

- Si le salarié est statutaire, sa rémunération est maintenue pendant toute la durée du congé.
- Si le salarié est non-statutaire, il bénéficie des indemnités journalières de sécurité sociale, dès lors qu'il justifie d'une certaine durée d'assurance en tant qu'assuré social.

L'indemnisation du congé n'est pas cumulable avec l'Allocation journalière de présence parentale (AJPP) ou avec l'Allocation parentale d'éducation (APE).

En cas de difficultés pour faire valoir ces droits, votre représentant de l'Alliance CFE UNSA Énergies est à votre disposition pour vous aider.

Pour en savoir + sur ces nouvelles dispositions,
consulter notre fiche AVDPP « Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant » sur notre site internet *www.cfe-energies.com*

AG2R LA MONDIALE
Prendre la main
sur demain

PUBLIREPORTAGE

Résultats étude AG2R LA MONDIALE / Harris Interactive sur l'allongement de tous les âges de la vie

AG2R LA MONDIALE a mandaté Harris Interactive pour réaliser une série de 12 études d'ici à 2023, sur le thème de « la Longue Vie ». Cette première étude* sur l'allongement de tous les âges de la vie a été effectuée en ligne du 22 avril au 7 mai 2021 auprès d'un échantillon de 7 033 personnes représentatif des Français âgés de 18 ans et plus.

* Toute utilisation des résultats de cette étude doit s'accompagner de la mention « étude AG2R LA MONDIALE / Harris Interactive ».

« L'accroissement de l'espérance de vie entraîne un allongement de tous les âges, du premier au quatrième, et pas uniquement la période liée à la vieillesse : notre modèle de protection sociale en est challengé. À travers cette démarche baptisée « La Longue Vie », nous engageons une réflexion ouverte à tous, prospective et pragmatique. Elle ouvre avec cette première étude, inédite par sa thématique et par son ampleur. Celle-ci fait ressortir plusieurs éléments marquants ; en particulier, que cet allongement de tous les âges de la vie, globalement perçu positivement par les Français avec un bémol s'agissant de la vie active, éclaire un vaste champ des possibles. Elle témoigne par la même occasion des nouveaux défis à relever auxquels la société leur paraît moins bien préparée qu'auparavant et pour lesquels ils attendent des solutions que nous entendons leur apporter ».

Souligne André Renaudin,
Directeur général d'AG2R LA MONDIALE.

Les 10 enseignements principaux de l'étude AG2R LA MONDIALE / Harris Interactive

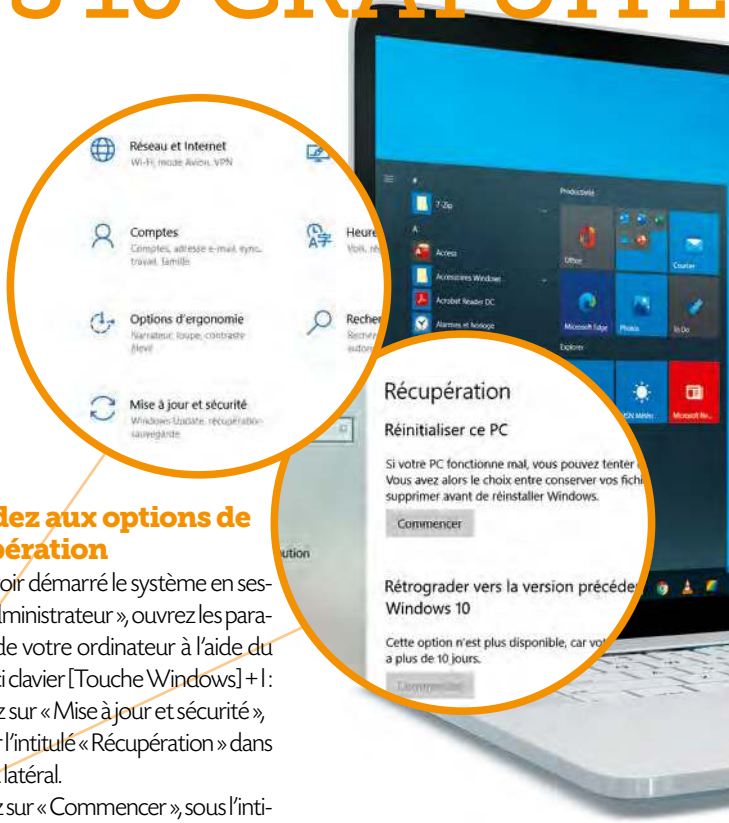
- Hormis l'enfance, les Français décrivent un allongement généralisé de tous les âges de la Vie : l'adolescence et les études avant la vie active, la vie active, la retraite, le quatrième âge.
- Toutes les générations ont le même vécu. La Longue Vie est désormais un fait de société qui concerne les Français de 13 à 98 ans et plus.
- Un seul cas particulier : la durée de la vie active, qui s'est temporairement réduite pour les générations ayant bénéficié de la retraite à 60 ans (personnes généralement nées avant 1950).
- **De façon générale, l'allongement des âges de la vie est perçu très positivement** s'agissant de l'âge de l'adolescence et des études, comme de l'allongement de la période de retraite. L'allongement de la vie active est perçu moins positivement, avec un regard plus favorable des jeunes générations.
- **L'allongement des âges de la vie s'accompagne d'une ouverture du champ des possibles : facilité accrue de faire des études, de changer de métier au cours de sa vie,** ouverture sur le monde, possibilité d'avoir des loisirs, de vivre longtemps en bonne santé, de changer de milieu social.
- **L'allongement des âges de la vie s'accompagne en parallèle d'une détérioration relative de la situation financière, d'une difficulté accrue à devenir propriétaire de son logement, à épargner et à construire une relation de couple solide.**
- Dans l'allongement de la vie avant la période active, deux changements sont unanimement salués : les possibilités de réorientation pendant toute la durée des études et l'accès d'un plus grand nombre de jeunes aux études supérieures. S'agissant de la vie active, le changement positif majeur concerne les possibilités de réorientations professionnelles pendant toute cette période.
- De façon générale, face à de nombreuses évolutions perçues plutôt positivement ou très positivement par les individus, la société paraît moins bien préparée.
- **Au cours de La Longue Vie, les coups durs ne manquent pas et se produisent à tous âges. Près d'un Français sur trois fait face à des difficultés fréquentes ou permanentes.** C'est tout particulièrement vrai pour les étudiants et jeunes adultes. Et le phénomène concerne près de la moitié des Français(es) élevant seul(e)s leurs enfants.
- **À qui peut-on se fier ? D'abord à la famille et aux amis les plus proches. Ensuite au mouvement associatif ET à la Sécurité sociale.** De toutes les institutions, la Sécurité sociale sort loin en tête lorsqu'il s'agit de contribuer à la solidarité. Et pour tous les autres acteurs, il y a des places à prendre. Il y a ceux qui sont assez bien placés et aussi ceux qui partent avec un assez fort handicap.

Retrouvez ici
le rapport complet
de l'étude

000002632-210820-01 - STUDIO ALM

COMMENT RÉINSTALLER WINDOWS 10 GRATUITEMENT

Ralentissements, plantages... Ces signaux annoncent une défaillance prochaine de votre ordinateur. Si les outils de diagnostic de Windows ne parviennent pas à corriger le problème, il faut envisager une réinitialisation de votre ordinateur.



En attendant l'arrivée prochaine de Windows 11, fin 2021, et la possibilité d'en faire la mise à jour gratuitement en 2022 pour les utilisateurs de windows 7, 8 ou 10, nous vous proposons d'offrir un petit rafraichissement à votre système. La procédure de réinitialisation par Microsoft offre un bon compromis, permettant de retrouver une configuration saine sans renoncer aux réglages et aux applications mis en place sur votre ordinateur.

Accédez aux options de récupération

Après avoir démarré le système en session « Administrateur », ouvrez les paramètres de votre ordinateur à l'aide du raccourci clavier [Touche Windows] + I :

- pointez sur « Mise à jour et sécurité »,
- puis sur l'intitulé « Récupération » dans le volet latéral.
- Cliquez sur « Commencer », sous l'intitulé « Réinitialiser ce PC ».

Choisissez le mode de réinstallation de votre système d'exploitation

2 options s'offrent à vous :

1. Conserver mes fichiers

Cette option préserve les fichiers personnels enregistrés sur l'ordinateur, ainsi que les réglages et les applications issues du Microsoft Store. Attention, les autres programmes installés seront supprimés. Pointez sur « Conserver mes fichiers » et suivez les indications qui s'affichent à l'écran.

L'outil de réinitialisation effectue tout d'abord un nettoyage en profondeur du disque système. Après cette opération, qui nécessite plus ou moins de

IMPORTANT

Avant de continuer, veillez à sauvegarder vos données personnelles et tous vos fichiers sur un disque dur externe ou sur le cloud.

→ Utilisez un service de cloud comme Pcloud, Kdrive, Onedrive, Dropbox ou Google Drive pour faire vos sauvegardes en ligne.

OU

→ Munissez-vous d'un disque dur externe d'une capacité au moins équivalente au volume à sauvegarder si vous ne disposez pas d'une connexion internet à très haut débit. En utilisant le raccourci clavier [Touche Windows] + I pour accéder aux paramètres :

- cliquez sur « Mise à jour et sécurité » puis dans le volet de gauche de la fenêtre, activez la commande « Sauvegarde ».
- pointez sur l'intitulé « Plus d'options », activez la sauvegarde et désignez les dossiers à mettre à l'abri et le disque cible.
- validez avec « Sauvegarder maintenant ».

R
MENT ?

temps en fonction de la capacité du support et du nombre de dossiers et de fichiers qui s'y trouvent, la réinitialisation de Windows commence.

Comptez environ trois quarts d'heure pour retrouver un système opérationnel. Si les problèmes et les bugs perdurent après le redémarrage de votre ordinateur, retournez sur la page « Récupération des paramètres » et activez cette fois la deuxième option « Supprimer tout ».

2. Supprimer tout

Cette option adopte une approche plus radicale, vous invitant à repartir d'une page blanche. Si vous choisissez cette solution, veillez bien à sauvegarder vos documents sur un disque dur externe ou sur le cloud avant de poursuivre. En cas de doute sur la nature et la gravité des problèmes à l'origine du dysfonctionnement de Windows, commencez par le traitement le moins invasif.

Réinitialisez Windows depuis le Cloud

Il arrive que les tentatives de réinitialisation de Windows échouent en raison d'un fichier système manquant ou corrompu. Pour éviter cet écueil, Microsoft a intégré une option de restauration sur le cloud à la dernière version de son système d'exploitation. Ce mode apparaît après que vous ayez sélectionné la commande « Conserver mes fichiers » ou « Supprimer tout ». Si vous disposez d'une connexion internet rapide choisissez « Téléchargement » dans le cloud au lieu de « Réinstallation locale ». La restauration système s'opère ainsi à partir d'une version de Windows intégrant les dernières mises à jour.

REDÉMARRER WINDOWS À PARTIR D'UNE IMAGE DISQUE

Une restauration de Windows n'est jamais sans conséquence. Dans le meilleur des cas, vous devrez réinstaller vos logiciels, en priant pour avoir conservé les clés de licence et les codes d'activation. Pour minimiser les désagréments, prenez l'habitude d'enregistrer un point de restauration (marqueur d'enregistrement de votre environnement Windows à un instant t) avant la mise en place d'un programme. Cliquez sur « Paramètres », puis sur « Système » puis sur « Protection du système ». En cas de problème, vous pourrez ainsi annuler les effets induits par le nouvel élément. Pensez aussi à créer une copie de votre système à un moment où il fonctionne sans accroc. Le moment venu, réimplantez l'image d'un disque dur externe en allant dans « Paramètres », « Mise à jour et sécurité », « Récupération », « Démarrage avancé ». Cliquez sur « Redémarrer maintenant » et modifier la séquence de démarrage en désignant le support qui abrite l'image disque.

Sources

https://www.commentcamarche.net/faq/49135-reinstaller-windows-10
https://www.microsoft.com/fr-fr/software-download/windows10startfresh
https://astuces-informatique.com/reinstaller-windows-10/

QUAND IL VOUS DEMANDERA

POURQUOI

VOUS AVEZ LAISSÉ PRIVATISER L'ÉNERGIE VOUS RÉPONDREZ QUOI ?

Les représentant.e.s des salarié.e.s d'EDF et ENEDIS alertent sur le projet Hercule qui n'a rien d'un mythe. C'est un **réel projet de démantèlement** d'EDF, pensé conjointement par le gouvernement et la commission européenne.

L'énergie est un bien commun **vital** pour les citoyens et l'économie, **déterminant** pour la transition énergétique. Comme en 1946, l'État doit **reprendre la main** sur ce secteur pour le préserver. Hier pour **reconstruire le pays,** aujourd'hui pour **sauver le climat.**

Si Hercule voit le jour, le point de non-retour de la privatisation amorcée en 2004 sera franchi. Votre facture d'électricité augmentera. Notre souveraineté énergétique sera bafouée et l'énergie deviendra le **talon d'Achille** de la France.

Signez la pétition sur
www.energie-publique.fr

L'énergie est un bien commun

Je signe

#POUR UNE ENERGIE PUBLIQUE

energie-publique.fr

CSEC EDF SA
Comité Social et Économique Central d'EDF

CSEC
ENEDIS

À CŒUR OUVERT

PATRICK DELACOUX, ADHÉRENT
NOMBRE7 ÉDITIONS

Patrick, l'auteur, a eu une enfance mouvementée. Placé en institution dans l'Oise à l'âge de 5 ans, il développe une certaine force de caractère. Il exerce plus tard plusieurs métiers et rencontre Catherine qui deviendra son épouse. Ils auront trois enfants. Ils découvriront que deux d'entre eux souffrent de handicap. Ils se battront pour l'intégration des enfants handicapés en milieu scolaire et pour l'acceptation de la différence par la société. Très tôt, Patrick a un goût prononcé pour le sport et dira même « seul le sport peut guérir du vague à l'âme et permet d'avancer... ». Il ne cessera de le pratiquer... jusqu'au jour où son cœur lui jouera des tours. C'est alors une nouvelle lutte qui commence et un parcours de marathonien dans lequel nous embarque l'auteur. Entre le coup de massue du diagnostic, l'acceptation de la perspective d'une greffe du cœur et la vie post-opératoire, c'est toujours avec une dose d'optimisme que Patrick nous raconte son expérience. Son témoignage émouvant nous réconcilie, s'il en est besoin, avec le don d'organes. C'est aussi un hommage vibrant à sa famille qui l'a toujours soutenu et au dévouement du personnel médical. Et surtout une prise de conscience de cette merveille qu'est la vie !

L'ÉTOILE BRISÉE

NADEIJE LANEYRIE-DAGEN
GALLIMARD

Au tournant des XVe et XVIe siècles, deux frères juifs doivent fuir les pogroms en Espagne et quitter précipitamment leur famille. Séparément, chacun va connaître une vie hors du commun, côtoyant quelques célébrités de l'époque comme le navigateur Amerigo VESPUCCI ou le moine Martin LUTHER, ainsi que quelques personnages au destin improbable comme cette ancienne esclave originaire des îles Canaries, laquelle va jouer un rôle central dans le scénario. À travers leurs vies sur deux générations, le lecteur est transporté dans la Florence des Médicis (où SAVONAROLE vient d'être exécuté), la Loire très prisée par la cour de France, mais encore l'Espagne, l'Allemagne, l'Afrique du Nord et même le Nouveau Monde. Si les géographies sont diverses, les personnages ne le sont pas moins, souvent hauts en couleur et passionnés par leurs entreprises. Médecins, commerçants, ecclésiastiques, demoiselles d'honneur de la cour des Valois, le cocktail est explosif. Mais le ton de la narration reste posé, d'une profonde cohérence, alliant roman historique et grande fresque familiale. Les deux frères se retrouveront-ils, au-delà de leurs destins différents et tranchés ?

LES RACINES DU CIEL

ROMAIN GARY
FOLIO

En Afrique Équatoriale française, quelques années avant l'indépendance, un Français du nom de Morel se livre à une campagne militante contre tous ceux qui déciment les éléphants. Il est entouré de plusieurs compagnons aux motivations diverses : un ancien député en recherche de notoriété, luttant pour l'indépendance de l'Afrique, un Américain en rupture de ban depuis la guerre de Corée, une Allemande, ancienne compagne d'un officier soviétique déserteur, un Danois écologiste avant l'heure ou même un journaliste en mal de scoops... Le récit est présenté sous la forme d'un grand documentaire, essentiellement sur le mode du témoignage. Morel devient vite un enjeu politique, ses combats sont récupérés à d'autres fins qui le dépassent. Tandis que les autorités coloniales poursuivent à son encontre une traque sans merci, la trahison le guette jusque dans son propre camp. Dans ce tableau de l'Afrique coloniale des années cinquante, les grandes causes côtoient et percutent les destins, les drames individuels. Une narration posée et haletante. Prix Goncourt 1956.

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

eDF
Devenons l'énergie qui change tout.
POUR LE CLIMAT, TOUTES LES ÉNERGIES NE SE RESSEMBLENT PAS.
L'électricité d'EDF est à 97% sans émissions de CO2*.
Et ça, c'est mieux pour le climat.
RCS PARIS 552 081 317
PARIS 2024
PARIS 2024
PARTENAIRE PARALYMPIQUE ET OLYMPIQUE
L'énergie est notre avenir, économisons-la !
*Émissions directes, hors analyse du cycle de vie des moyens de production et des combustibles – périmètre EDF SA, source : EDF.
Plus d'informations sur edf.fr/climat