

Pour retrouver tous vos articles au quotidien, abonnez-vous
à "votre" Newsletter sur notre site internet : www.fce.cfdt.fr

N°

MARS 2019 > 201

Cfdt: MAGAZINE

C H I M I E / E N E R G I E

PROGRAMMATION PLURIANNUELLE DE L'ÉNERGIE

Sur le chemin de la
transition énergétique !



FLASHEZ
MOI ;)



« ÊTRE OU BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL : TELLE EST LA QUESTION »

 Le début d'année est pour les uns et les autres l'occasion de présenter ses vœux et de prendre de bonnes résolutions. Alors souhaitons que cette année 2019 soit celle du travail pour tous et aussi du bien-être au travail. Pour cela, il nous faut continuer à revendiquer et agir pour l'accès à l'emploi, notamment pour les jeunes, pour l'amélioration des conditions de travail, à réfléchir à l'organisation du travail dans les entreprises et les fonctions publiques. Nous devons continuer à lutter contre la pénibilité au travail et en demander la reconnaissance pour les travailleurs les plus exposés et les plus âgés, négocier la mise en place d'accord de qualité de vie au travail et bien sûr lutter contre les discriminations de toutes sortes encore bien trop fréquentes dans certaines entreprises.

La réalité fait peur : encore aujourd'hui, selon l'OIT, 2,34 millions de personnes meurent chaque année, dans le monde, de maladies et d'accidents liés au travail. En 2016, l'Assurance Maladie comptabilisait 626 227 accidents du travail en France, dont 514 décès.

Le travail peut et doit être une source d'émancipation et non une aliénation. Il doit permettre à chacun de se réaliser professionnellement et personnellement. Il doit être un objet de réalisation individuelle mais aussi collective. Le bien-être au travail doit

créer pour chacun d'entre nous un sentiment de satisfaction et d'épanouissement dans et par le travail. Pour l'INRS « Le sens de ces réalités a, pour chacun, des conséquences physiques, psychologiques, émotionnelles et psychosociales et se traduit par un certain niveau d'efficacité pour l'entreprise ». Le bien-être au travail contribue ainsi au renforcement du climat de respect et d'écoute, mais également à la compétitivité de nos entreprises. Il s'agit de préserver la santé des travailleurs ainsi que leur motivation et leur implication. Le respect de chacun permet un travail plus créatif, innovant et consensuel. Il favorise donc la performance économique, le présentisme en entreprise et contribue ainsi à faire baisser le coût global du travail.

Pour la FCE-CFDT, améliorer la qualité de vie au travail et les conditions de travail des salariés est un axe majeur de notre action syndicale. Partout dans les entreprises nous devons agir pour que chacune et chacun puisse être reconnu dans son travail et dans sa juste rémunération. Notre place de première organisation syndicale en France nous donne aujourd'hui encore plus de force pour répondre aux attentes des salariés. •

SOMMAIRE

	pages
1 La prise en charge du handicap en entreprise	4
2 La mixité sur les listes électorales	6
AGIR	pages
3 CDF / Le CDF compte un nouveau membre Pierre-Alexandre Lasserre	11
S'OUVRIR	pages
4 SANTE AU TRAVAIL / Les addictions en milieu professionnel	12
5 RETRAITES / Vivre avec l'oubli... mais se souvenir d'aimer	14

ENCART

LA NOUVELLE PPE

LA NOUVELLE PPE



LA PRISE EN CHARGE **DU HANDICAP** EN ENTREPRISE

Le handicap est une réalité, et les personnes dans cette situation ont droit à un travail décent, comme n'importe quel salarié. Le point sur les différents cas de figures.

Le handicap est une réalité, et les personnes dans cette situation ont droit à un travail décent, comme n'importe quel salarié. Les entreprises ont des obligations quant à leur emploi et leur intégration. Le handicap peut être issu d'une maladie, d'un accident de travail ou d'un accident de la vie quotidienne, avec une grande diversité de déficiences.

La CFDT a pour objectif d'accompagner les salariés en situation de handicap, de les soutenir face à la direction, et de les orienter vers les bonnes structures pour accomplir leurs démarches.

Le handicap*, c'est lorsqu'une personne ayant une déficience est confrontée à des situations ou à des environnements la mettant en incapacité ou en limitation d'agir. Le désavantage qu'elle subit est alors appelé « handicap ».

LES BONS RÉFLEXES

▸ Le handicap s'apprécie toujours par rapport à une situation donnée.

▸ Être handicapé ne signifie pas qu'on ne peut rien faire.

▸ Il n'y a pas un handicap, mais des situations de handicap. Il existe donc presque autant de situations de handicap que de personnes handicapées. Les causes : la gravité et la façon dont la personne le vit sont toujours différentes. Dire qu'une personne est handicapée ne suffit pas à la qualifier.

▸ Il faut toujours s'interroger sur ses propres représentations.



On s'imagine souvent qu'en fonction de tel ou tel handicap, une personne peut ou ne peut pas faire telle ou telle tâche. Cela s'apprécie toujours au cas par cas.

▸ Le handicap n'exclut jamais le talent ou la compétence.

LA RECONNAISSANCE DE LA QUALITÉ DE TRAVAILLEUR HANDICAPÉ (RQTH)

La demande de RQTH s'effectue sur la base du formulaire CERFA N°13788*01, que vous trouverez auprès de la MDPH du département de domicile du salarié, ou auprès de la mairie. Il est également téléchargeable à l'adresse : <http://vosdroits.service-public.fr/R19993.xhtml>.

[blic.fr/R19993.xhtml](http://vosdroits.service-public.fr/R19993.xhtml).

La RQTH est toujours accordée pour un temps limité (en général 5 ans). À échéance, effectuer une demande de renouvellement.

Une demande de RQTH est souvent longue (3 à 6 mois), il est donc conseillé de la faire le plus tôt possible, afin d'anticiper une évolution du poste de travail ou une future aggravation de l'état de santé.

LES FREINS DU TRAVAILLEUR HANDICAPÉ

Il existe beaucoup de freins à la déclaration. Il persiste une crainte de la stigmatisation, un refus de son handicap, ou la peur d'une discri-



mination. D'autres obstacles existent, tels que l'ignorance des démarches à accomplir et de leurs conséquences. Le salarié ignore tout simplement que sa situation de santé relève aussi de cette reconnaissance, et prend donc le risque d'aggraver son état de santé en cherchant à compenser tout seul ce qui doit l'être. Il est donc important de rencontrer les salariés dans cette situation, d'échanger et de les informer de l'utilité de cette démarche avec tact, dans un endroit où la confidentialité est respectée. Il faut veiller à ne pas les contraindre à effectuer cette démarche.

► Je ne me considère pas comme handicapé ?

Il ne s'agit pas d'accepter d'être « un individu handicapé », mais simplement de reconnaître que les problèmes de santé peuvent gêner dans le cadre précis de l'activité professionnelle, et de se donner les moyens d'agir pour limiter une situation handicapante. Il n'y a aucune honte « à être reconnu handicapé ». En effet, une personne sur deux risque, un jour, de voir ses capacités altérées, pour autant, le handicap ne limite pas les compétences professionnelles.

► En me déclarant, je risque de perdre mon emploi ?

L'employeur ne peut licencier une personne à cause de son handicap. Le fait d'acquiescer le statut de travailleur handicapé permettra au contraire d'œuvrer pour améliorer les conditions de travail, et limiter les risques d'une restriction d'aptitude ou d'une inaptitude.

► Je n'ai pas du tout envie que tout le monde soit au courant de mon problème (manager, collègues...) ?

La RQTH est une information confidentielle. En entreprise, c'est le service Paie/RH qui est

tenu au secret.

Si le salarié ne souhaite pas que ses collègues soient avertis, personne n'est en droit de divulguer l'information.

Vous pouvez cependant ajouter que votre entreprise est engagée dans une démarche de non-discrimination et de prise en compte du handicap, et qu'à ce titre il serait peut-être bon que le manager et l'équipe soient informés afin que tous tiennent au mieux compte de l'existence de son handicap.

CONVAINCRE LES DIRECTIONS

► Intérêts financier pour l'entreprise ?

Les contributions versées par l'Agefiph peuvent représenter des sommes importantes. En favorisant l'emploi de personnes handicapées, vous pouvez ne plus rien payer à l'Agefiph, tout en bénéficiant des aides financières qu'elle propose.

► Cela permet de véhiculer une image positive de l'entreprise ?

En vous engageant dans une politique active en faveur de l'emploi des personnes handicapées, vous contribuez à améliorer l'image de votre entreprise et son utilité sociale, aussi bien vis-à-vis des collaborateurs internes que de vos clients ou partenaires externes.

► Cela permet une réflexion sur les conditions de travail et le maintien dans l'emploi ?

Le vieillissement de la population et l'allongement de la durée de vie au travail amènent le législateur à exiger de plus en plus des entreprises de préserver la santé de leurs salariés et de les maintenir dans leur emploi. Il est donc nécessaire de s'engager sur ces sujets pour limiter le risque d'augmentation des contentieux.

GLOSSAIRE

► **CDAPH** : Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées

► **MDPH** : Maison départementale des personnes handicapées

► **COTEREP** : Commission technique d'orientation et de reclassement professionnelle (remplacée par la CDAPH)

► **DOETH** : Déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés

► **RQTH** : Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

► **SAMETH** : Service d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés

► **UNEA** : Union nationale des entreprises adaptées

► **AAH** : Allocation adultes handicapés

► **AFIJ** : Association pour faciliter l'insertion professionnelle des jeunes diplômés.

► **AGEFIPH** : Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées

► **APF** : Association des paralysés de France (France handicap)

► **CAT** : Centre d'aide par le travail

► **GESAT** : Groupement des établissements et services d'aide par le travail

► **PCH** : Prestation de compensation du handicap (compensation financière faite devant la MDPH)

A NOTER

La prise en charge syndicale d'une situation de handicap en entreprise est toujours délicate. Elle peut devenir complexe tant sur le plan humain que dans les textes. Il est impératif d'avertir votre délégué syndical, de vous orienter vers le syndicat en cas de difficulté, et vers les associations de votre domicile ou de votre département qui commencent à se développer, afin qu'ils puissent vous aider pour monter des dossiers parfois complexes, juridiques, etc. Vous pouvez vous renseigner sur les associations auprès de votre mairie, préfecture de votre domicile ou sur Internet (APAJH / APF France / ONISEP / Handicap info / ELA / Tremplin). Vous pouvez également contacter nos partenaires (mutuelles et instituts de prévoyance), par le biais du syndicat.

* **La définition légale de la loi du 11 février 2005** : « Constitue un handicap, au sens de la présente loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant. »



LA MIXITE SUR LES LISTES ELECTORALES : UNE REPRÉSENTATION JUSTE ET ÉQUILIBRÉE DES FEMMES ET DES HOMMES AU SEIN DES INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL

La mixité ? Ce sujet n'a rien de nouveau pour la CFDT ! La mixité, nous la revendiquons depuis notre création. Chaque femme, chaque homme doit pouvoir se présenter sur des listes électorales. Au-delà de la liberté syndicale, il s'agit pour les équipes CFDT de s'emparer de tous les sujets touchant les femmes et les hommes, d'asseoir une représentation équilibrée au sein des institutions représentatives du personnel, de refléter sur nos listes électorales les adhérentes et les adhérents de notre organisation. La CFDT, c'est 49% d'adhérentes et 51% d'adhérents. Soit un équilibre de mixité de toutes celles et ceux qui portent les valeurs de notre syndicalisme.

Pourtant, si la part des femmes parmi les élus du personnel progresse en France (elle est passée de 32% à 40% entre 2001 et 2012), celles-ci sont néanmoins plus souvent élues sans étiquette dans des DUP, que déléguées syndicales. Elles restent sous-représentées dans un grand nombre de secteurs et, dans le collège cadres, l'écart est encore plus criant puisqu'elles ne représentent que 28% des élus du collège ingénieurs et cadres dont elles constituent pourtant 34% de la population.

Il est grand temps de faire changer « la donne » !

Avant la loi Rebsamen, les équipes étaient « incitées » à assurer une mixité sur les listes électorales. Mais, l'incitation était insuffisante, même si nombre d'équipes la portaient comme une revendication.

Depuis la loi Rebsamen, la mixité proportionnelle sur les listes électorales est devenue une obligation !

Comment se traduit-elle ?

L'article 7 de la loi de modernisation du dialogue social (loi Rebsamen) impose la mixité proportionnelle dans les listes électorales.

C'est-à-dire, un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la répartition des femmes et des hommes parmi les salariées de l'entreprise, sur les listes électorales :

Pour les élections CSE

► Des titulaires, comme des suppléants

► Pour chaque collègue

► Avec une obligation de stricte alternance des candidats de chaque sexe « jusqu'à épuisement des candidats d'un des deux sexes ».

La répartition du personnel en proportion d'hommes et de femmes par collège est fixée par le protocole préélectoral.

A défaut que la liste électorale respecte strictement la règle posée par la loi, les conséquences seront lourdes... En effet, le législateur a prévu, non pas l'annulation des élections, mais l'annulation des élections des candidats surreprésentés.

► Si la liste ne respecte pas la volu-

métrie : c'est l'élection des derniers élus du sexe surreprésenté en suivant l'ordre inverse de la liste qui doit être annulée.

► Si la liste ne respecte pas l'alternance femme / homme / femme / homme...homme / femme / homme / femme..., il y a annulation de l'élection du ou des élus dont le positionnement sur la liste des candidats ne respecte pas ces prescriptions.

Dans un cas, comme dans l'autre, le risque est que des postes soient perdus au sein du CSE, suite à l'annulation de l'élection des candidats surreprésentés, ou mal positionnés... et entraîne une carence de représentation des salariés.

L'obligation de mixité proportionnelle sur les listes électorales est donc indispensable pour :

- Faire ce que nous disons
- Garantir notre représentativité
- Accroître notre développement
- Garantir l'évolution de la place des femmes à tous les niveaux de l'organisation.

Pour une information plus développée sur cette thématique, qui nous est chère, rendez-vous sur le site de la FCE-CFDT ! •

Démonstration à partir de la règle de calcul :

$$\frac{\text{Nombre de salariées d'un sexe d'un collège}}{\text{Nombre de salariées total du collège}} \times \text{nombre de sièges à pourvoir} \\ = \text{nombre de sièges pour le sexe concerné}$$

Un exemple : le 2^e collège est composé de 270 femmes et de 430 hommes (700 salariés). Il y a 8 sièges à pourvoir.

270/700 : 3,08 - soit 3 postes pour les femmes – donc 3 candidates
430/700 : 4,91 - soit 5 postes pour les hommes – donc 5 candidats



CHIMIE ÉNERGIE

NOTES

1- GES : Gaz à effet de serre

2-Avec une exception pour la première période 2015-2018, qui a couvert seulement 3 années

3-Les trois autres thèmes étant la fiscalité, la démocratie et la citoyenneté, la réforme de l'Etat.

4-CCS : capture et stockage souterrain du CO₂

5-Centrales EDF de Cordemais et Le Havre ; centrales UNIPER de Carling et Gardanne

6- STEP= stations de transfert d'énergie par pompage. C'est actuellement la technologie de stockage la plus mature et la plus performante.

7- Biocarburants élaborés à partir de déchets, de résidus agricoles ou de cultures non alimentaires en alternance

NOUS CONTACTER

**FÉDÉRATION
CHIMIE ÉNERGIE CFDT**
47-49, avenue Simon
Bolivar 75019 Paris
• Téléphone :
01.56.41.53.00
• Site internet :
<http://www.fce.cfdt.fr>
• Courriel :
fce@fce.cfdt.fr

LA NOUVELLE PPE

Avec l'adoption de la loi relative à la transition énergétique pour la croissance verte (LTECV), en août 2015, les grands objectifs à moyen et long terme de la politique énergétique ont été inscrits dans la loi. Celle-ci a instauré deux outils de pilotage qui constituent la stratégie nationale pour l'énergie et le climat :

► La Stratégie nationale bas carbone (SNBC), qui décrit la feuille de route de la France pour réduire ses émissions de GES¹ et atténuer le changement climatique.

► La Programmation Pluriannuelle de l'Energie (PPE), qui fixe les priorités d'investissements pour l'ensemble des formes d'énergie sur le territoire métropolitain continental.

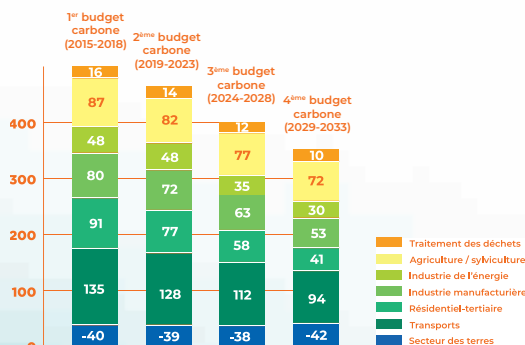
La SNBC et la PPE couvrent deux périodes successives de 5 ans et seront révisées à ces échéances². La première révision s'est déroulée en 2018, donnant lieu à un débat public national, auquel la FCE-CFDT a contribué activement (4 cahiers d'acteurs publiés).

Le gouvernement a présenté, le 27 novembre 2018, le projet de stratégie pour l'énergie et le climat, résultant de cette consultation. Ce projet sera soumis notamment à l'avis du Conseil National de la Transition Ecologique (CNTE) et du Conseil Supérieur de l'Energie (CSE). En outre, suite à la crise des « Gilets Jaunes », le gouvernement a souhaité un « grand débat national » dont la transition écologique est l'un des quatre thèmes³. La stratégie nationale pour l'énergie et le climat devrait être définitivement adoptée après ce débat, par décret.

ATTEINDRE LA NEUTRALITÉ CARBONE D'ICI À 2050 ?

► Dans le cadre de cette révision de la Stratégie nationale, la principale innovation est le remplacement de l'objectif du « facteur 4 », à savoir la division par quatre des émissions de GES entre le niveau de 1990 et celui de 2050, par celui de la neutralité carbone dès 2050. Il s'agit de ne pas émettre plus de GES qu'il n'est possible d'en absorber par les puits de carbone naturels (forêts par exemple) ou artificiels (CCS)⁴. La SNBC révisée définit les plafonds d'émission de GES par secteurs (budgets carbone) pour les périodes 2019-2023, 2024-2028 et 2029-2033. La neutralité carbone en 2050 nécessitera des mesures fortes et rapides dans tous les secteurs.

Répartition sectorielle des budgets-carbone en MtCO₂eq





UNE PRIORITÉ : LA RÉDUCTION DE LA CONSOMMATION D'ÉNERGIES FOSSILES

► L'objectif de neutralité carbone a pour première conséquence d'imposer une réduction forte des consommations d'énergie en développant l'efficacité énergétique et les économies d'énergie et la sobriété, c'est-à-dire un changement des modes de consommation.

Cela impose de pratiquement supprimer la consommation des énergies fossiles en 2050 afin de ne plus émettre de GES sur le territoire français. Les baisses de consommation sont ciblées en priorité sur les énergies les plus carbonées, en 2028 par rapport à 2012 : diminution de 80% pour le charbon, de 35% pour les produits pétroliers et de 19% pour le gaz naturel.

C'est pourquoi la PPE annonce, dans sa version initiale, la fermeture des quatre dernières centrales au charbon d'ici à 2022. La PPE prévoit également de rénover 500 000 logements par an, dont la moitié sont occupés par des ménages modestes, et de sortir des chauffages charbon et fioul chez les particuliers d'ici à 2028, au moyen de différentes aides : crédit d'impôt transition écologique (CITE), certificats d'économie d'énergie (CEE), éco-prêt à taux zéro... En 2019, une prime à la conversion chauffage devrait renforcer ces dispositifs.

Concernant la fin de l'utilisation du charbon dans les centrales thermiques, la FCE-CFDT plaide pour ne pas faire de la date de 2022 un totem et pour que les solutions de reconversion vers la biomasse soient sérieusement étudiées, pour maintenir l'activité et l'emploi sur les sites concernés. Le projet Ecocombust, à Cordemais et Le Havre, doit être soutenu par les pouvoirs publics, afin de démontrer sa faisabilité technique et économique.

La FCE-CFDT soutient les politiques de rénovation de l'habitat, en mettant l'accent sur les passoires énergétiques et les logements des populations en précarité. Elle réclame une meilleure organisation du secteur de l'efficacité énergétique et la relance des plateformes régionales et/ou territoriales prévues par la loi LTECV (guichets uniques) ainsi qu'une simplification et une stabilité des dispositifs d'aide. Elle soutient enfin le remplacement des chaudières charbon et fioul avec bénéfice immédiat sur les émissions de gaz à effet de serre. Un plan d'action partagé avec les partenaires sociaux devra prendre en compte les conséquences sociales subies par les salariés.

LE GAZ, DE PLUS EN PLUS D'ORIGINE RENOUVELABLE !

► Le gaz naturel est une énergie essentielle pour notre système énergétique : c'est l'énergie fossile la moins polluante et sa capacité de stockage permet de passer les pointes d'hiver de chauffage et d'électricité. Il n'en reste pas moins qu'il devra progressivement être remplacé par du gaz d'origine renouvelable pour tenir le cap de la neutralité carbone.

La PPE table sur un objectif de 10% de gaz renouvelable dans la consommation de gaz en 2030. En termes de production de biogaz, elle fixe la cible d'une multiplication par cinq en 2028 par rapport à 2017, mais elle conditionne cet objectif de production au respect de plafonds de coûts (-30% en 2023).

La consommation de gaz devrait baisser de 19% d'ici à 2028, selon la PPE, en raison des gains d'efficacité énergétique dans le bâtiment et de la concurrence d'autres formes d'énergie. Toutefois, cette décroissance devrait être en partie compensée par le développement des usages du Gaz Naturel Véhicule (GNV) dans les transports collectifs

et de marchandises. La PPE met en avant la mesure de sur-amortissement fiscal pour inciter à l'achat de véhicules compatibles.

La FCE-CFDT est convaincue de la contribution indispensable du gaz dans la transition énergétique. Elle soutient le développement de la filière biogaz qui se substitue à de l'importation d'énergie et qui peut créer de nombreux emplois dans les territoires. Pour autant, elle émet des réserves face à la pression de la baisse des coûts de production imposée par le gouvernement, les objectifs de baisse de coûts pour 2023 paraissant difficiles à atteindre eu égard aux volumes de production prévus à cette date.

La FCE-CFDT considère que le gaz a un rôle à jouer dans la mobilité du futur. Elle est favorable à la constitution d'une filière GNV et bioGNV, qui passe par la levée de différentes barrières réglementaires et fiscales et par la mise en place d'un réseau public de distribution suffisant pour favoriser l'essor du parc de véhicules compatibles.



L'ÉLECTRICITÉ : UNE FEUILLE DE ROUTE ÉQUILIBRÉE

► Le projet de PPE maintient l'objectif de ramener la part du nucléaire dans la production électrique à 50% contre 71,6% en 2017, mais il repousse l'échéance à 2035. Le nucléaire reste néanmoins considéré comme une énergie d'avenir en France, au moins à moyen terme, par les pouvoirs publics.

La réduction de la part du nucléaire implique la fermeture de 14 réacteurs d'ici à 2035 (sur les 58 que compte la France), dont les deux de Fessenheim. Deux réacteurs seront fermés en 2027 et 2028. EDF devra définir le calendrier des 10 autres réacteurs à fermer entre 2029 et 2035. Ces fermetures donneront lieu à l'élaboration de contrats de transition écologique sur les territoires impactés pour accompagner leur reconversion industrielle et sociale.

Au-delà de 2035, EDF doit fournir une étude pour répondre aux problématiques posées par un éventuel « nucléaire du futur ». La décision de lancer ou non un nouveau programme de réacteurs nucléaires sera prise après 2021.

En parallèle, la PPE met l'accent sur un développement ambitieux des énergies renouvelables électriques. L'objectif est de passer de 17% d'électricité renouvelable en 2017 à 40% en 2030 en misant prioritairement sur les filières matures, comme l'éolien terrestre et posé en mer, et le solaire photovoltaïque, dont les coûts sont proches des prix de marché.

Concrètement, le solaire photovoltaïque verrait sa capacité installée multipliée par 4 ou 5. Celle de l'éolien terrestre serait multipliée par trois. L'éolien en mer, pour lequel aucune centrale n'est encore en service en France, resterait à un niveau modeste avec 5 GW installés. Les autres énergies marines émergentes sont les parents pauvres des investissements, alors que la France est souvent à la pointe sur ces technologies et pourrait construire des filières compétitives.

Le gouvernement compte sur la poursuite des simplifications administratives et réglementaires engagées pour raccourcir les délais de développement et réduire les coûts des projets. Des mesures sont également prévues pour promouvoir l'autoconsommation individuelle et collective. Ces dispositions devront toutefois devenir rapidement des réalités dans les faits pour parvenir aux résultats attendus.

Pour la FCE-CFDT, les orientations de la PPE en matière de production d'électricité sont équilibrées. Elle soutient la nécessité d'une diversification du mix électrique, avec un objectif réaliste et crédible de ramener la part du nucléaire à 50% à l'horizon 2035, tout en développant les énergies renouvelables les plus matures. Cette politique est de nature à garantir l'indépendance énergétique du pays et la sécurité d'approvisionnement, sans induire d'augmentation des émissions de GES.

Néanmoins, la FCE-CFDT regrette le manque d'ambition de la PPE dans le secteur des énergies marines renouvelables, en particulier dans les outre-mer, en Bretagne et en Corse où le potentiel est important et l'électricité nucléaire absente. Elle demande une politique plus volontariste de R&D et d'investissement dans les filières émergentes comme l'éolien flottant, l'hydrolien marin et fluvial afin de rester dans la course. De même, un potentiel de développement du parc hydro-électrique existe, notamment en petite hydraulique et en matière de STEP⁶, que la PPE semble sous-estimer. Le stockage de l'énergie et l'hydrogène constituent aussi des filières d'avenir où les places sont à conquérir.

La FCE-CFDT plaide pour que l'autoconsommation ne se développe pas aux dépens de l'indispensable solidarité entre les citoyens et entre les territoires. Il est nécessaire de revoir les mécanismes de tarification tels que la taxe sur l'acheminement (TURPE) et/ou la Contribution au Service Public de l'Électricité (CSPE).

Les réseaux d'électricité et de gaz et les salariés qui y travaillent sont souvent absents des débats sur l'énergie. Or, ils sont d'ores et déjà un atout pour relever les défis des mutations de la mobilité et de l'intégration des EnR. Ils vont devoir évoluer et il va falloir investir, notamment dans leur couplage avec le numérique. Pour en accroître encore l'efficacité, il nous semble indispensable de « rapprocher » les gestionnaires de réseaux – transport, distribution, électricité, gaz – et d'accentuer leur coopération par la création d'organes communs comme il en existe à la maille européenne.

Par ailleurs, le principe de péréquation tarifaire de l'acheminement est la pierre angulaire du service public de l'électricité qui assure la solidarité entre les territoires et entre les citoyens. C'est un élément fondamental de notre pacte social qu'il faut impérativement défendre dans la durée.



LE PÉTROLE AU CŒUR DE LA TRANSITION

► D'ici à 2028, la consommation primaire des produits pétroliers devrait diminuer de 35% par rapport à 2012, en premier lieu dans les transports. Plusieurs axes de réduction de la consommation de pétrole et de ses émissions sont définis dans la PPE:

► Limitation des émissions à 95g CO₂/km en moyenne par constructeur pour les voitures particulières en 2021

► Fin des ventes de véhicules neufs émettant des GES en 2040

► Taux d'incorporation des biocarburants avancés⁷ de 3,8% dans l'essence et 3,2% dans le gazole en 2028, ceux de 1ère génération restant plafonnés à 7%.

► Déploiement des mobilités alternatives, en particulier véhicules électriques dont le nombre devrait atteindre 4,8 millions en 2028

► Maîtrise de la demande en déplacements (transports collectifs, report modal, covoiturage, télétravail, etc...)

Parallèlement, un rééquilibrage du marché essence-diesel devrait avoir lieu, imposant des adaptations de l'outil de production et des investissements lourds.

Pour la FCE-CFDT, la PPE annonce clairement une baisse importante de la consommation de produits pétroliers, en particulier des carburants. Face à ces perspectives, elle s'interroge sur les conséquences pour l'outil de raffinage et sur l'ensemble de la chaîne logistique. Cette situation impose de mettre en œuvre des passerelles interbranches et des plans de formation ambitieux pour accompagner les salariés vers d'autres métiers, d'autres industries. Dans l'immédiat, les groupes pétroliers doivent maintenir leur R&D et leurs investissements afin d'adapter et/ou reconverter l'outil de production. Cela demande de la visibilité aux entreprises qui ne doivent pas être soumises à des injonctions contradictoires. En particulier, la FCE-CFDT demande que l'évolution souhaitable vers les agro-carburants de 2ème génération se fasse à un rythme réaliste, sans retour en arrière de la législation.

EN CONCLUSION

► Si la FCE-CFDT soutient l'objectif de la neutralité carbone en 2050, elle souligne que cet engagement de la France exige des efforts massifs d'efficacité et de sobriété énergétiques dans tous les secteurs, des investissements considérables et une modification profonde de nos modes de production et de consommation.

Le projet de PPE semble aller dans le bon sens en engageant 30 à 40 milliards d'euros de soutiens publics supplémentaires entre 2018 et 2028 mais reste loin du compte par rapport aux besoins. La question du financement durable de la transition énergétique reste posée.

La transition énergétique et écologique doit clairement être reconnue comme une priorité des politiques publiques, pérenne dans le temps. Cette transition peut être une opportunité pour réduire notre facture énergétique, faire apparaître des filières industrielles dans les technologies émergentes et créer des emplois dans les territoires.

Notre pays possède des atouts pour réussir : des ressources naturelles, un savoir-faire et une expertise dans tous les secteurs de l'énergie. Enfin, cette transition devra impérativement garder à l'esprit la nécessité de préserver la justice sociale, le pouvoir d'achat des citoyens, notamment des plus modestes, et de réduire la précarité énergétique, sous peine d'être rejetée par nos concitoyens.



LE CDF COMPTE UN NOUVEAU MEMBRE

PIERRE-ALEXANDRE LASSERRE



Elu depuis peu au comité directeur fédéral, Pierre-Alexandre Lasserre revient pour le Mag-FCE sur son parcours professionnel, sa rencontre avec la Cfdt, et son engagement au sein de sa section et du syndicat Midi-Pyrénées.

MAG-FCE : Pierre-Alexandre, peux-tu nous éclairer sur ton parcours professionnel et syndical ?

Pierre-Alexandre : J'ai obtenu un bac professionnel d'Industrie des procédés en 1998, et j'ai été tout de suite recruté par AZF à Toulouse comme opérateur de fabrication, puis embauché en janvier 1999. J'ai continué mes études de chimie en cours du soir, et j'ai eu la chance de croiser une grande personne de la Cfdt, le DS Cfdt « JOJO » Arcizet. Ensuite, il y a eu ce drame qui est encore dans toutes les mémoires, l'explosion de l'usine AZF. J'ai alors été muté, en novembre 2002, au sein de l'usine Atofina, qui deviendra Arkema.

En 2006, je deviens technicien chimiste responsable qualité. C'est en 2007 que commence mon aventure avec la Cfdt. En 2008, je suis élu au CE et DP. En 2009, je deviens délégué syndical Cfdt. Je croise alors Titi, Philippe, Laure et Didier qui me motivent à m'investir pour la Cfdt et qui me soutiennent dans des moments difficiles. J'intègre le conseil syndical Midi-Pyrénées et m'occupe du suivi de la branche Chimie. En 2016, j'entre à l'exécutif du syndicat comme responsable développement. Aujourd'hui, à Arkema, je suis entouré d'une équipe solidaire et compétente, où la Cfdt est en constante augmentation, avec 27% de représentativité. Et, bien sûr, depuis septembre dernier, sur proposition de mon syndicat, je suis élu au CDF, l'organe politique dirigeant de la FCE-Cfdt.

MAG-FCE : Selon toi, quels sont les avantages et les inconvénients à militer dans une petite ou une grande entreprise ?

Pierre-Alexandre : Selon moi, être militant dans une entreprise comme Arkema est plus facile, car il existe un droit syndical, c'est culturel et historique. Même si, avec les dernières modifications législatives le droit et les moyens associés sont en baisse, ce n'est pas comparable avec les TPE, où le droit syndical est souvent faible, voire absent, et où il y a globalement des freins importants à la mise en place d'une représentation syndicale. C'est d'ailleurs pour moi une piste à suivre pour améliorer le droit syndical pour tous.

MAG-FCE : Tu as déjà participé à 2 sessions du comité directeur fédéral, peux-tu nous livrer tes premières impressions en tant que « jeune » élu ?

Pierre-Alexandre : Je suis agréablement surpris des échanges que l'on peut avoir entre nous, il faut des débats et il me semble nécessaire de faire remonter le quotidien des syndicats et du terrain. Les sujets abordés sont complets, et de qualité, les remarques ou les expériences partagées par les membres du CDF enrichissent bien souvent les sujets.

MAG-FCE : La FCE-Cfdt représente de nombreux champs professionnels industriels : considères-tu que ce soit un atout pour notre fédération ?

Pierre-Alexandre : Je pense, bien évidemment, que c'est un atout, car on s'enrichit toujours des différences de

chacun. Chaque champ professionnel amène sa pierre à l'édifice, et élargit notre vision pour améliorer nos revendications et notre action syndicale dans l'ensemble de notre fédération.

MAG-FCE : La Cfdt est depuis peu la 1^{ère} organisation syndicale en France : qu'est-ce que cela implique pour toi dans cette période ?

Pierre-Alexandre : Une grande responsabilité, il faudra être à la hauteur du résultat, continuer notre travail quotidien auprès des salariés. Je pense également qu'il faut être humble et sans cesse se questionner sur notre capacité à agir efficacement. Les récents mouvements des gilets jaunes nous montrent que les corps intermédiaires peuvent être discrédités par une partie des salariés et de la population. On constate aussi, depuis quelques années, une augmentation inquiétante de l'abstention, lors des rendez-vous électoraux, en France.

MAG-FCE : En tant que militant Cfdt, quel message souhaiterais-tu passer aux jeunes qui entrent sur le marché du travail ?

Pierre-Alexandre : Le syndicalisme n'est pas « toxique », et la mauvaise image que peuvent avoir les syndicats en général n'est pas fondée : la Cfdt est là pour les accompagner et les aider. La Cfdt est un syndicat moderne et en constante évolution. Nous avons plus que jamais besoin des jeunes pour les changements et les enjeux à venir. •

LES ADDICTIONS EN MILIEU PROFESSIONNEL



Loi d'être une question individuelle, la prévention des addictions interroge l'organisation du travail.

QUELQUES ÉLÉMENTS DE COMPRÉHENSION

Les pouvoirs publics, conscients de la complexité et de la gravité du sujet, ont décidé d'inscrire la prévention des conduites addictives dans le 3^{ème} Plan santé au travail (PST) 2016-2020.

Les professionnels de la santé distinguent deux types d'addiction, les dépendances à des produits (tabac, alcool, médicaments, drogues) et les dépendances comportementales comme la dépendance au travail dite « workaholisme », aux jeux vidéo, aux jeux d'argent, au sexe...

Les causes peuvent être multiples et parfois en prise directe avec le travail. Une forte augmentation de ces addictions a été constatée, ces 40 dernières années, dans tous les secteurs d'activité et tous les niveaux hiérarchiques de l'entreprise.

Les addictions comportementales font référence à des attitudes répétées sur un mode obsessionnel. Le workaholisme traduit par l'expression « bourreau de travail » en fait partie. L'individu pense en permanence à son travail, de manière compulsive. Il renvoie l'image d'un salarié très investi et performant. Or, le souci de la performance peut pousser à un stress intense, à l'isolement, à la prise de substances psychoactives, voire à l'épuisement professionnel. C'est le burn-out aux Etats-Unis ou le karoshi au Japon.

La techno-dépendance est une autre addiction comportementale propres aux nouvelles technologies:

internet, messageries, téléphone mobile, réseaux sociaux etc. L'usage abusif de ces outils peut devenir intrusif dans la sphère personnelle, voire compulsif.

Conscient de ces risques dans l'entreprise, les pouvoirs publics ont inscrit un droit à la déconnexion dans la loi Travail en 2016. C'était aussi une revendication de la CFDT.

QUELS SONT LES RISQUES GÉNÉRÉS PAR CES ADDICTIONS ?

La consommation de produits (alcool, drogues, médicaments...) peut mettre en danger la santé et la sécurité du consommateur, de son entourage professionnel ou de tiers et être à l'origine d'accidents de travail.

VERS DE NOUVELLES ADDICTIONS ?

En 2018, l'OMS a classé dans sa 11^{ème} révision de la Classification internationale des maladies (CIM-11) les troubles du jeu vidéo ou des jeux numériques « gaming disorder » générant des troubles affectifs, sociaux et psychologiques.

UN RISQUE PRÉSENT DANS L'ENTREPRISE

Les risques induits nécessitent, en conséquence, pour l'employeur, au titre de son obligation de sécurité de résultats, d'élaborer une démarche de prévention collective mais aussi de prise en charge des cas individuels.

Démarche de prévention collective

La réduction des risques liés aux pratiques addictives passe par la mise en place d'une démarche de prévention collective de l'employeur. Elle repose sur l'utilisation

d'outils juridiques à sa disposition et sur la participation d'acteurs incontournables que l'employeur doit associer dans la mise en place de sa démarche.

L'évaluation des risques professionnels liés aux pratiques addictives et le document unique

L'évaluation des risques professionnels est le point de départ de la démarche de prévention dans l'entreprise. Le code du Travail prévoit une obligation pour l'employeur d'identification, d'analyse et de classement des risques auxquels sont exposés les salariés. L'évaluation des risques devra donc prendre en compte ceux liés aux pratiques addictives dans l'entreprise et les résultats seront ensuite retranscrits dans le document unique (DU). L'objectif est de mettre en œuvre des mesures pour supprimer les risques et réduire au maximum ceux qui ne peuvent être évités. À cette fin, l'employeur peut, pour la réalisation du DU, associer le comité social et économique (CSE), le médecin du travail, ou encore des organismes extérieurs.

Le règlement intérieur

Obligatoire dans les entreprises qui emploient au moins 20 salariés, le règlement intérieur vient en complément du document unique. Il participe à la prévention des risques liés aux pratiques addictives et permet à l'employeur de donner des instructions aux salariés de l'entreprise. Il peut, à ce titre, prévoir des dispositions apportant des restrictions aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives.

En revanche, celles-ci doivent toujours être justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché.



Il peut également prévoir et organiser les modalités du dépistage de la consommation de tel ou tel produit.

Les services de santé au travail

Les services de santé au travail sont impliqués dans la prévention des pratiques addictives sur le plan collectif et individuel. Sur le plan collectif, ils jouent notamment le rôle de conseiller de l'employeur, des salariés et des représentants du personnel sur les dispositions et les mesures nécessaires permettant la prévention des consommations de drogues et d'alcool sur le lieu de travail. Sur le plan individuel, les professionnels de santé assurent le suivi des salariés en fonction des risques concernant leur santé et leur sécurité au travail, celles des autres salariés et des tiers.

Le rôle des instances représentatives du personnel (IRP)

Il est conseillé à l'employeur d'associer les IRP aux questions relatives aux pratiques addictives au travers d'une approche globale. Lorsqu'un CSE est mis en place dans l'entreprise, les risques liés aux pratiques addictives peuvent être traités au sein de cette instance ou de la Commission santé sécurité et conditions de travail (CSSCT) si elle a été

instaurée. Il est aussi possible de mettre en place des représentants de proximité par accord d'entreprise. La question du maintien dans l'emploi est souvent présente dans ce type de situation. L'intervention précoce et l'accompagnement des salariés facilitent la réduction des impacts délétères des addictions.

L'information et la formation des salariés

La démarche de prévention collective nécessite d'associer les salariés. Ils devront être informés sur les risques liés aux pratiques addictives pour leur santé et leur sécurité. Ils doivent également être informés sur les dispositions du règlement intérieur et connaître les règles en matière d'organisation des secours prévues dans l'entreprise.

UN DÉBUT DE RÉPONSE ?

Le rapport Combrexelle de septembre 2015 sur « La négociation collective, le travail et l'emploi » constate que, tant au niveau des accords d'entreprise qu'au niveau des négociations de branche, les conditions de travail sont au nombre des thèmes de négociation qui restent insuffisamment discutés par les partenaires sociaux.

Les risques liés à l'organisation du travail, comme les TMS et les RPS, demeurent peu réglementés et

ouvrent un champ important à la négociation.

Les accords sur la qualité de vie au travail illustrent comment le dialogue social en matière de conditions de travail peut articuler la qualité du travail et la stratégie globale de l'entreprise. Il existe donc une place pour une négociation stratégique sur la santé au travail dans l'entreprise comme dans les branches qui méritent d'être plus investies.

Pour la FCE-CFDT, l'objectif est d'améliorer la connaissance, qualitative et quantitative, des pratiques addictives en milieu professionnel et de leurs conséquences. Il est important de décliner cette thématique en élargissant les échanges dans les syndicats, les liaisons et les sections pour sensibiliser les équipes tout en restant dans notre rôle de syndicaliste.

De plus, il s'agit de pouvoir installer un débat entre les différents acteurs de l'entreprise et d'encourager la concertation sur les mesures de prévention dans le cadre du dialogue social. •



VIVRE AVEC L'OUBLI... MAIS SE SOUVENIR D'AIMER ...

Nous étions un couple très uni, et pensions finir nos jours heureux, dans notre petite maison paisible.

Très vite, le comportement de mon époux a changé. Il avait des sautes d'humeur, s'isolait de plus en plus, je ne le reconnaissais plus.

Comme il a dû souffrir à lutter tout seul durant cette première période... Il cachait bien son état, je ne m'en suis aperçue que longtemps après, quand il n'a plus su se diriger et reconnaître les routes que pourtant il fréquentait depuis toujours.

Il avait aussi modifié sa relation avec les autres. Quand nous avions un repas de famille, il ne restait pas à table et prétextait une course urgente.

Je sais aujourd'hui qu'il avait honte de ne plus pouvoir participer à une conversation, car il ne trouvait plus les mots.

Cela m'inquiétait beaucoup et, après plusieurs examens médicaux, le coupet est tombé : « ALZHEIMER ».

Au début, on n'accepte pas. On voudrait se battre et garder espoir, mais hélas...

Tout d'abord, mon mari était doux et gentil, il se reposait complètement sur moi.

Il conduisait encore sa camionnette, et cela devenait dangereux pour lui, et pour les autres.

Je craignais beaucoup sa réaction si je l'en empêchais. Je le lui ai expliqué gentiment, et je crois qu'il a été soulagé de ne plus conduire.

Chaque fois que son état se détériorait un peu plus, d'autres problèmes surgissaient.

Puis, il faisait des fugues... il partait en courant et disparaissait très vite. Je le cherchais partout, et souvent il faisait nuit quand je le retrouvais.

Pour l'occuper et le stimuler, j'avais acheté des jeux, mais il ne savait plus s'en servir.

En fin d'après-midi, il était toujours plus agité. J'arrivais à le calmer en lui faisant écouter de la musique, les opéras qu'il aimait tant, il chantait, et nous passions de bons moments.

Malheureusement, il a commencé à ne plus dormir la nuit, même avec des médicaments. Il se levait, défaisait le lit, se mettait tout nu, sortait tout des armoires, à peine l'avais-je recouché qu'il recommençait. C'était invivable.

Le matin, il fallait lui faire sa toilette, le raser, l'habiller, et l'assister pour manger.

Il est insupportable de voir que son mari, avec qui on a eu et élevé des enfants, réalisé des projets, ne soit plus cet être brillant qu'on a admiré.

Oui, il faut du temps pour accepter toute cette souffrance.

Jour après jour, année après année, cela devient de plus en plus difficile...

Je me sentais tour à tour frustrée, coupable, en colère, mais aussi heureuse d'un geste d'affection, d'un sourire, d'une petite lueur dans ses pauvres yeux si lointains.

Par moment, j'étais désespérée, après des nuits sans sommeil, et pendant la journée... pas une seconde pour souffler.

S'occuper d'un malade d'Alzheimer est une tâche immense, et il faut énormément d'amour et de courage.

Au bout de plusieurs années, je n'en pouvais plus...

J'ai dû alors le faire hospitaliser dans un établissement spécialisé.

Ce fut un déchirement, j'ai ressenti de la révolte, de la culpabilité, et déjà un premier deuil.

Mon époux est resté un an en ins-



titution. J'allais le voir tous les jours, je lui faisais faire de petites promenades, et je voulais lui faire sentir qu'il n'était pas seul et que je l'aimais.

Il ne me reconnaissait plus, mais j'étais heureuse de lui tenir la main et de le voir de temps en temps émerger un instant de cette contrée lointaine où il se trouvait.

Après plus de 10 années de cette maladie, il s'est éteint doucement en deux soupirs. J'avais compris cette phrase « être marié pour le meilleur et pour le pire ».

Pour la CFDT, il faut une réelle approche qualitative et quantitative, une politique de prise en charge de qualité de cette maladie, ce qui exige :

- ❶ Informer, sensibiliser et former le grand public sur la maladie d'Alzheimer.
- ❷ Réaliser beaucoup plus de diagnostics précoces.
- ❸ Développer les actions de soutien aux aidants et encourager les démarches préventives.
- ❹ Promouvoir et développer la Recherche dans toutes ses composantes.
- ❺ Compréhension de la maladie, facteurs de risques, mise à l'épreuve de nouveaux traitements * ...

* Dernière décision gouvernementale, très critiquée par la sphère médicale (Fédération des Centres Mémoire, Fédération Française de Neurologie, Société Française de Neurologie, Société Française de Gériatrie et de Gerontologie, Société Francophone de Psychogériatrie et de Psychiatrie de la Personne Agée, France Alzheimer) : le remboursement des 4 seuls médicaments existants pour la prise en charge de la maladie sous prétexte d'un intérêt thérapeutique insuffisant.