Lumière et Force FO Energie

Supplément Lumière et Force n° 351

Ce guide s'adresse aux nouveaux arrivants embauchés au Statut du personnel des IEG

LIVRET D'ACCUEIL DANS LES IEG



www.fnem-fo.org

sommaire

p.3 Édito

p.4 Les Industries Électriques et Gazières

p.5 Stage statutaire

p.6 Commission Secondaire du Personnel (CSP)

p.7 Rémunération

p.10 Épargne salariale

p.11 Congés

p.16 Droits familiaux

p.16 Arrivée d'un enfant

p.17 CAMIEG / Sanergi IEG

p.18 Accident du Travail

p.19 Prévoyance

p.20 Salarié en situation de handicap

p.21 Les activités sociales

p.22 Le logement

p.24 La formation professionnelle

p.27 Les Instances Représentatives du Personnel (IRP)

p.28 Formation syndicale

p.29 FO Énergie et Mines

FO Energie

LIVRET D'ACCUEIL

SIÈGE :
46 rue de Lagny
93100 Montreuil
01 44 16 86 20

www.fnem-fo.org
secteur.communication@fnem-fo.org

DIRECTRICE DE LA PUBLICATION
Sandrine TELLIER

ÉQUIPE DE RÉDACTION
Secteur Branche
Secteur Communication

PHOTOS
Médiathèque FO Énergie et Mines
Adobe Stock

CONCEPTION GRAPHIQUE
Secteur Communication





Livret d'accueil dans les IEG



Sandrine TELLIER
Secrétaire Générale
FO Énergie et Mines

Au nom de FO Énergie et Mines, nous vous souhaitons la bienvenue dans les Industries Électriques et Gazières (IEG). Vous venez d'intégrer une branche stratégique, au coeur des enjeux énergétiques, environnementaux et sociaux qui façonnent notre quotidien et notre avenir.

Ce livret d'accueil a été conçu pour vous guider dans vos premiers pas au sein de votre entreprise. Vous y trouverez des repères essentiels : les droits qui vous sont reconnus, les règles qui régissent la Branche des IEG, les outils à votre disposition, ainsi que les valeurs qui nous rassemblent.

FO Énergie et Mines est pleinement engagée dans le dialogue social, à tous les niveaux : dans les entreprises, les commissions paritaires et les instances nationales. Notre mission est claire et constante : vous informer, vous accompagner, défendre vos intérêts et faire respecter vos droits.

Nous savons que les débuts dans une nouvelle structure peuvent susciter à la fois enthousiasme et questionnements.

C'est pourquoi nous vous encourageons à prendre contact avec votre représentant FO Énergie et Mines. Salarié comme vous, il connaît les réalités du terrain et saura vous écouter, vous conseiller et vous soutenir dans votre parcours professionnel.

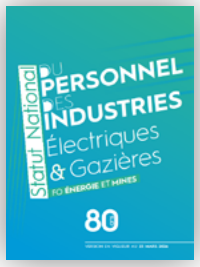
Votre arrivée dans les IEG marque le début d'une aventure professionnelle riche en opportunités. Nous vous souhaitons une intégration réussie, épanouissante et porteuse de sens.

Bienvenue parmi nous.



Les Industries Électriques et Gazières

La branche professionnelle des Industries Électriques et Gazières (IEG) regroupe les entreprises qui exercent en France des activités de production, transport, commercialisation et fourniture d'électricité et de gaz dont le personnel relève du Statut national du personnel des IEG.



Près de 160 entreprises font partie de notre branche professionnelle avec plus de 140 000 salariés.

Pour en savoir plus, voir notre fiche pratique « Le Portrait de la Branche des Industries Électriques et Gazières » :



93 % de ces salariés travaillent dans les entreprises issues des 2 entreprises historiques EDF et GDF : EDF SA, ENEDIS, RTE, ENGIE SA, NaTran, GRDF, STORENGY, ELENGY. Les autres salariés travaillent dans plus de 150 régies, coopératives, entreprises de production ou de distribution de gaz ou d'électricité ou encore à la Caisse Nationale des IEG.

Vous trouverez la liste des entreprises des IEG ici.

Stage statutaire

En tant que stagiaire statutaire, vous bénéficiez des droits prévus par le Statut national du personnel des IEG. Durant votre année de stage, des dispositions spécifiques s'appliquent, notamment en matière d'évaluation et de titularisation.

Durant cette première année, votre stage statutaire (période d'essai) sera ponctué par quatre rapports trimestriels réalisés par votre hiérarchie après un entretien formalisé.

Ces rapports vous permettront de faire le point sur vos aptitudes professionnelles. En cas de désaccord, vous pouvez contester le rapport d'évaluation et vous faire assister par votre représentant FO.

À la fin de votre période d'essai et après avis de la Commission Secondaire du Personnel (CSP), votre titularisation sera validée.



Commission Secondaire du Personnel (CSP)

La Commission Secondaire du Personnel (CSP) a pour mission de traiter les sujets liés aux étapes professionnelles des salariés de la Branche des IEG. La CSP est composée d'un nombre égal de représentants de l'employeur et de représentants du personnel.

Dans chaque établissement, il existe une CSP pour les collèges « Exécution-Maîtrise » et une CSP Cadre au niveau national dans la plupart des entreprises de la branche.

La CSP est une instance paritaire qui garantit l'examen des situations individuelles dans le respect du Statut national du personnel des IEG. Les représentants du personnel veillent à l'application des textes statutaires et à la défense de leurs droits. Elle intervient notamment pour :

- Les admissions aux stages.
- Les titularisations.
- Les aptitudes.
- Les postulations.
- L'examen des services civils.
- Les avancements au choix.
- Les reclassements.
- Les requêtes individuelles.
- Les conseils de discipline.

La CSNP, c'est quoi ?

La Commission Supérieure Nationale du Personnel (CSNP) est une instance qui intervient pour toutes les entreprises dont les salariés relèvent du Statut national des IEG.

Elle peut être saisie si une décision prise en Commission Secondaire du Personnel (CSP) est contestée, ou en cas de non-respect du statut. Elle s'appuie sur plusieurs sous-commissions spécialisées :

- **Classement-avancement :** pour les évolutions de carrière.
- **Titularisation :** pour les embauches au statut du personnel.
- **Prestations-pensions Service Actif :** pour les métiers spécifiques, pénibles ou en service actif.
- **Discipline :** pour les sanctions.
- **Agents cadres :** pour les questions liées aux cadres.

Dans les entreprises sans CSP, la CSNP prend le relais, en traitant les demandes plus rapidement et en examinant directement les requêtes des agents cadres.

Les représentants FO siègent dans toutes ces commissions. Ils sont là pour vous informer, vous accompagner et défendre vos droits. N'hésitez pas à aller à leur rencontre !



Rémunération

RÉMUNÉRATION PRINCIPALE

Votre salaire brut est déterminé en fonction du Salaire National de Base (SNB) ainsi que de votre Niveau de Rémunération (NR), de votre échelon d'ancienneté, et de l'application d'un des 3 taux de «majoration résidentielle» selon votre lieu de résidence principale.

1. **SNB (Salaire National de Base)**
   - Base de calcul commune à tous les salariés des IEG.
   - Négocié chaque année au niveau de la Branche.
2. **Niveau de Rémunération (NR)**
   - Va de **NR 50 à NR 370.**
   - À chaque NR correspond un **coefficient hiérarchique** utilisé pour le calcul du salaire
   - Pour les cadres supérieurs : de **CA à KB**



3. **Majoration Résidentielle**
   - Fixée par décret
   - 3 taux possibles selon votre **lieu de travail**
   - Objectif : compenser les écarts de coût de la vie
4. **L'Ancienneté**
   - Composée de **9 échelons** (de 4 à 12). Les agents relevant des échelons 1 à 3 sont rémunérés à l'échelon 4
   - Valorise votre **ancienneté dans les IEG**

Le Groupe Fonctionnel (GF)

Ne sert pas au calcul du salaire, mais indique votre niveau de responsabilité et votre collège d'appartenance :

GF	Collège
3 à 6	Exécution
7 à 11	Maîtrise
12 à 19	Cadres
U1, U2, U3	Cadres supérieurs

ÉVOLUTION DE VOTRE RÉMUNÉRATION

Votre salaire évolue par rapport :

- À l'augmentation du Salaire National de Base.
- Aux mesures individuelles qui vous sont attribuées, en fonction de l'appréciation par votre manager de votre professionnalisme, des compétences acquises et de votre contribution à la réussite de l'entreprise.

  Cette appréciation se réalise lors de votre entretien annuel et se traduit par une attribution d'un ou plusieurs NR ou par la décision d'un reclassement dans un GF supérieur. La prise de GF entraîne systématiquement l'attribution de 2 NR.

RÉMUNÉRATIONS COMPLÉMENTAIRES

La rémunération complémentaire correspond à des éléments supplémentaires au salaire en fonction de l'emploi occupé et de différents critères tels que :

- **Horaires :** indemnités liées à un temps de travail supérieur à l'horaire normal (heures supplémentaires, horaires décalés, forfait jour pour les cadres).
- **Sujétions de service :** indemnités liées à l'organisation du travail (astreinte, permanence, logement imposé).
- **Fonction :** indemnités liées à une spécificité du travail.
- **Mobilité :** indemnités liées à la politique de mobilité géographique d'entreprise.
- **Autres :** indemnités liées à des spécificités pour l'agent lui-même (médaille du travail, prime de départ en retraite...).
- **Avantages familiaux :** indemnités versées en fonction de la situation familiale, prime de mariage, de naissance, Aide aux Frais d'Études (AFE)...

INTÉRESSEMENT

L'intéressement est une rémunération annuelle variable liée à la performance collective.

Son montant est calculé selon l'atteinte de critères définis préalablement **par un accord collectif d'entreprise.**

Vous pouvez demander le versement de votre intéressement sur votre compte bancaire ou le placer sur des dispositifs d'épargne d'entreprise ou de Groupe tels que le Plan d'Épargne Groupe (PEG).

PARTICIPATION

La participation est, comme l'intéressement, une rémunération variable liée à la performance collective.

Elle a été conçue dans une optique de partage des fruits de la croissance globale de l'entreprise.

Attention, la participation n'existe pas dans toutes les entreprises de la Branche des IEG.

PRIMES SUR OBJECTIFS

Prenant différents noms suivant les entreprises, ces primes sont basées sur :

- Des objectifs d'équipe.
- Des objectifs individuels de contribution au collectif.
- Des objectifs individuels.

L'attribution de ces primes doit faire l'objet d'un échange avec votre manager.

Vos représentants FO sont à votre disposition pour vous informer des dispositifs existants dans votre entreprise, n'hésitez pas à les rencontrer.



Épargne salariale

Selon l'entreprise à laquelle vous appartenez, différents dispositifs individuels d'épargne existent et les accords collectifs d'entreprises en définissent les modalités.

PEG ET PEE

Parmi les principaux dispositifs individuels d'épargne figurent le Plan d'Épargne Groupe (PEG) et le Plan d'Épargne Entreprise (PEE).

Votre PEG/PEE peut être alimenté par l'intéressement, la participation, un versement volontaire ou un transfert de votre Compte Épargne Temps (CET).

Vos versements peuvent être abondés selon les dispositions prévues dans l'accord de votre entreprise. Ces sommes sont bloquées 5 ans, un déblocage anticipé est possible selon certaines conditions.

PLAN D'ÉPARGNE RETRAITE (PER)

Selon votre entreprise, vous pouvez bénéficier d'un PER d'entreprise collectif (PERECO/PERECOL) ou d'un PER d'entreprise obligatoire (PERO). Ces dispositifs vous permettent d'économiser pendant votre période d'activité pour obtenir un capital ou une rente à l'âge de la retraite.

Ils peuvent être alimentés par un versement volontaire ou un transfert de votre CET.

Les cas de déblocage anticipés de ces fonds sont limités.

Vos représentants FO sont à votre disposition pour vous informer des dispositifs existants, n'hésitez pas à les rencontrer.



Congés

CONGÉS ANNUELS (CA)

Tout salarié des IEG a droit à des congés annuels. L'acquisition de ce droit s'effectue entre le 1er mai de l'année précédente au 30 avril de l'année en cours. **En cas d'arrivée en cours d'année le droit acquis est proratisé.**

La dotation est réalisée chaque année au 1er Mai.

Pour un **temps plein**, la dotation annuelle est de 27 jours ouvrés x 7 heures = 189 heures,

Pour un **temps partiel**, la dotation est de 27 jours ouvrés x 7 heures x durée hebdomadaire de travail. Par exemple, pour 32 heures par semaine, la dotation est de 27 x 7 x 32/35e = 172,80 heures.

Pour les **cadres** ayant signé une convention de forfait jours, cette dotation annuelle est effectuée en jours (27 jours).

FÊTE LOCALE

1 jour par an en fonction des us et coutumes locales.

LE COMPTE ÉPARGNE TEMPS (CET)

Le **CET** est un dispositif mis en place par accord collectif dans chaque entreprise. Son fonctionnement peut donc varier d'une structure à l'autre.

Son objectif ? Vous permettre de cumuler des droits à congés payés en échange de jours de repos ou de congés que vous n'avez pas pris. En général, il est accessible sans condition d'ancienneté.

Vous pouvez l'alimenter avec :

- des jours de congé non utilisés,
- des RTT,
- tout ou partie de votre 13e mois.

L'épargne ainsi constituée peut être utilisée :

- en temps (pour prendre des congés ultérieurement),
- ou convertie en argent (monétisation partielle ou totale).

Il est aussi possible de transférer votre CET vers d'autres dispositifs d'épargne proposés dans votre entreprise ou votre groupe.

CONGÉS D'ANCIENNETÉ

Tout salarié statutaire ayant totalisé 25 ans de service dans la branche des IEG bénéficie de jours de congés d'ancienneté, attribués chaque année au 1er mai.

La dotation est de 5 jours maximum, à raison d'un jour supplémentaire de la 26e année de service à la 30e.

Nombre de jours de congé	Année de service
1	26
2	27
3	28
4	29
5	30

Si vous êtes en situation de handicap avec une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé – RQTH, certaines entreprises prévoient une bonification de ces congés. N'hésitez pas à rencontrer vos représentants FO pour en savoir plus.

ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX

Mariage & Pacs	5 jours
Mariage ou Pacs d'un enfant	1 jour
Naissance ou arrivée d'un enfant en vue de son adoption	4 jours
Décès du conjoint, du partenaire de Pacs, du concubin	6 jours
Décès d'un enfant	10 jours
Décès du père, de la mère	4 jours
Décès du frère (demi-frère), de la sœur (demi-sœur), des beaux-parents (parents du conjoint ou du partenaire de Pacs)	3 jours
Décès des grands-parents, des petits-enfants	2 jours
Décès d'un beau-frère ou d'une belle-sœur	1 jour
Annonce de la survenue d'un handicap, d'une grave maladie d'un enfant ou du conjoint, du partenaire de pacte civil de solidarité, du concubin (sous réserve de la production d'un certificat médical)	2 jours

Retrouvez notre livret droits familiaux pour des précisions complémentaires :



PARENTS SALARIÉS

Pour les salariés parents, d'autres congés existent tels que :

- Congé parent OU CESU.
- Congé légal enfant malade.
- Le congé parental d'éducation (temps partiel & temps plein).
- Congé maternité.
- Congé d'adoption.
- Congé paternité.
- Congé supplémentaire de naissance

Retrouvez notre livret droits familiaux pour des précisions complémentaires :



Ainsi que notre guide «Arrivée d'un enfant» :





SALARIÉS « AIDANTS »

Dans le cadre de l'accompagnement d'un proche en fin de vie ou d'un enfant à charge atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité des congés existent :

- Congés de présence parental.
- Congés de Solidarité familial.
- Congé de proches aidants.

Retrouvez notre guide prévoyance :



DÉMÉNAGEMENT

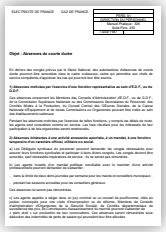
En cas de déménagement pour convenance personnelle, vous pouvez bénéficier d'une journée d'absence payée.





SINISTRE

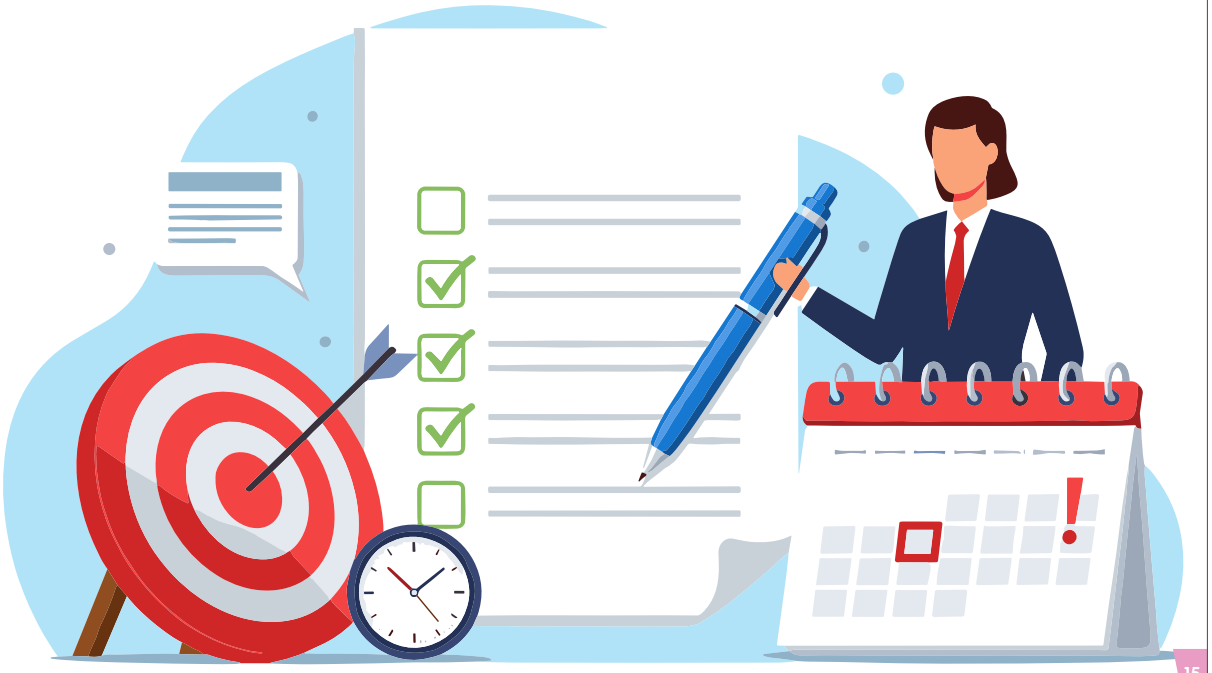
Si vous êtes touché par un sinistre (incendie, dégât des eaux, etc.), vous pouvez bénéficier d'une journée d'absence rémunérée. Selon la situation, cette durée peut être prolongée.



AUTRES CONGÉS

Afin de mener à bien vos projets professionnels et/ou personnels, différentes possibilités s'offrent à vous :

- Congé sans solde à titre exceptionnel.
- Le congé sans solde pour convenances personnelles.
- Le congé sabbatique.
- Le congé création d'entreprise.
- Le congé pour fonctions politiques et syndicales.
- Le congé pour solidarité internationale.



Droits familiaux

En tant que salariés des IEG, vous bénéficiez d'un certain nombre de droits familiaux en vue de faire face à des évènements personnels et familiaux qui peuvent impacter ponctuellement ou durablement votre situation.

Un accord de Branche « Droits familiaux » est en vigueur depuis le 1er janvier 2019. il a été complété par un avenant n°3 le 15 décembre 2017.

Retrouvez toutes les informations liées aux droits familiaux dans notre livret :



Arrivée d'un enfant

Accueillir un enfant est l'un des moments les plus forts d'une vie. C'est une étape qui transforme, qui bouscule parfois, mais qui ouvre surtout un horizon nouveau, fait de joie, de découvertes et de responsabilités. Dans cette période où se mêlent émotions, démarches et réorganisation du quotidien, il est essentiel que chaque salarié puisse s'appuyer sur des droits clairs, une protection solide et un accompagnement réel.

Retrouvez toutes les informations liées à l'arrivée d'un enfant dans notre guide :



CAMIEG / Sanergi IEG

La Caisse d'Assurance Maladie des Industries Électriques et Gazières (CAMIEG), est un organisme de Sécurité sociale créé pour prendre en charge la gestion :

- du régime spécial d'assurance maladie de la branche des IEG
- de la part du régime général de Sécurité sociale
- de la part complémentaire spécifique aux IEG

Votre contrat CAMIEG couvre vos dépenses de soins de santé et vous accompagne lors d'une maternité.

La CAMIEG ne gère pas les arrêts de travail, les accidents de travail, les maladies professionnelles.

Vous bénéficiez d'une couverture surcomplémentaire CSM (Couverture Supplémentaire Maladie) lorsque vous êtes en activité. Cette couverture est obligatoire, elle est gérée par Sanergi IEG. Votre cotisation est calculée en fonction de votre rémunération et de votre composition familiale.

Assurez-vous d'être affilié aux deux organismes (CAMIEG/Sanergi IEG) et d'avoir résilié votre ancienne couverture mutuelle.

Retrouvez toutes les informations liées à la couverture maladie dans notre livret :



N'hésitez pas à vous renseigner auprès de votre interlocuteur local FO.



Accident du Travail

Est considéré comme accident du travail, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise. L'accident de trajet est assimilé à un accident du travail pour sa prise en charge au titre de la protection sociale et bénéficie d'un régime d'indemnisation spécifique.

Retrouvez toutes les informations liées aux accidents du travail dans notre dossier pratique :



L'employeur est responsable devant la loi de la santé et de la sécurité des salariés dans son entreprise. Il est tenu à une obligation de sécurité (Code du travail, art. L.4121-1 et L.4121-2).

N'hésitez pas à vous renseigner auprès de votre interlocuteur local FO.



Prévoyance

La couverture prévoyance dans les Industries Électriques et Gazières vous permet d'être accompagné dans les moments délicats que la vie peut vous imposer, mais également protéger vos proches en cas de décès.

Un accord collectif relatif à la mise en place d'une couverture de prévoyance complémentaire des salariés statutaires des Industries Électriques et Gazières et ses 7 avenants permettent d'apporter des garanties en termes de protection sociale et de la consolider de manière pérenne.

Retrouvez toutes les informations liées à la prévoyance dans notre guide :





Salarié en situation de handicap

Le handicap fait partie de la condition humaine et nous pouvons tous y être confrontés à n'importe quel moment de notre existence.

Au sein des IEG comme dans le monde du travail en général, il est fondamental que les entreprises soient exemplaires en termes d'intégration sociale et professionnelle des personnes en situation de handicap.

La Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) est un dispositif dont peut bénéficier toute personne souffrant d'un handicap physique, sensoriel mental ou psychique, mais aussi toute personne souffrant d'une maladie chronique (asthme, diabète, infection par le VIH, hépatites, etc.).

Si votre entreprise est régie par un Accord Handicap, cette reconnaissance vous permet de bénéficier des mesures de cet accord qui contribuent à l'égalité de vos droits et de vos chances durant toutes les étapes de votre parcours professionnel.

RQTH : Comment faire la demande ?

Vous devez faire votre demande RQTH auprès de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) de votre département sur un formulaire papier ou directement en ligne.

Retrouvez les coordonnées de ces maisons départementales ici :

MDPH
Maisons Départementales des Personnes Handicapées

Voir également notre fiche pratique « RQTH, comment se faire reconnaître » :



Les bénéfices reconnus à la RQTH

Aménagement des conditions de travail	Adaptation du poste, aménagements organisationnels, du temps de travail...
Accès aux aides	Aides financières et aménagements spécifiques au travail, retraite anticipée (sous conditions).
Protection au travail	Protection renforcée contre le licenciement, suivi médical spécifique, appui en cas d'incapacité.
Engagement employeur	Incite les employeurs à prendre des mesures d'insertion et de soutien. Accès facilité à des formations professionnelles adaptées.
Impact sur la santé	Les aménagements peuvent améliorer le bien-être physique et mental. Eviter le stress lié à la dissimulation de son handicap, réduction des malentendus.

Les activités sociales

Vous bénéficiez d'acquis sociaux parmi lesquels les activités sociales et culturelles des entreprises de la branche des IEG.

Elles sont financées par une partie des entreprises des IEG et par la participation financière des bénéficiaires aux activités sociales.

Celles-ci sont gérées par des représentants du personnel élus au sein des organismes suivants :

La CCAS (Caisse Centrale des Activités Sociales)

Elle gère les activités centralisées au niveau national :

- Les colonies de vacances.
- Les vacances Jeunes et Adultes.
- Les maisons de cure, de repos et de retraite.
- La restauration collective d'entreprise.
- Les assurances privées pour le compte du personnel.
- L'organisation des épreuves sportives, des manifestations littéraires, artistiques, scientifiques, sur le plan national ou international...

Le Comité de Coordination de la CCAS

Il définit le système de gestion pour les CMCAS et répartit les ressources entre la CCAS et les CMCAS.

LES CMCAS (Caisses Mutuelles Complémentaires et d'Action sociale)

Elles proposent des activités décentralisées, culturelles, sportives et de loisirs aux agents de leur périmètre géographique de rattachement.

Elles portent les actions sanitaires et sociales nationales qu'elles peuvent compléter par des aides locales.

LES SLVies (Sections Locales de Vie)

Elles sont situées sur le lieu de travail ou à proximité, elles sont un relai pour les actions portées par les CMCAS.



Le logement

Vous êtes jeune salarié, vous démarrez dans la vie professionnelle, en alternance, en intérim, en CDD, en CDI ou saisonnier ? Vous êtes salarié en mobilité professionnelle ? Vous projetez d'acheter un bien, vous cherchez un logement à louer, vous envisagez d'effectuer des travaux, vous devez faire des aménagements pour accueillir une personne en situation de handicap ? Vous faites face à un imprévu, un coup dur ?

Un site unique à connaître : www.actionlogement.fr

ACTION LOGEMENT

Action Logement est un organisme d'aide au logement pour les salariés. Il a en charge de collecter 0,45 % de la masse salariale afin de financer le dispositif. Il est l'interface entre le salarié demandeur et le bailleur.

Vous retrouverez sur le site d'Action Logement les dispositifs ci-dessous en relation avec la location, ou l'accession à la propriété.

AIDES A LA LOCATION

La Garantie Visale

La garantie VISALE (Visa pour le Logement et l'Emploi) est une caution locative prise en charge par Action Logement.

Elle garantit au propriétaire, le paiement du loyer et des charges locatives en cas de défaillance de paiement.

Pour en savoir plus : Garantie Visale

L'Avance Loca-Pass

Consentie par Action Logement, cette caution permet de verser immédiatement le dépôt de garantie exigé par le bailleur.

Pour en savoir plus : L'avance LOCA-PASS®

L'aide Mobili-Jeune®

C'est une subvention permettant de prendre en charge une partie du loyer (entre 10 € et 100 € maximum) chaque mois et pour une durée maximale d'un an.

Elle s'adresse aux jeunes de moins de 30 ans, en formation en alternance (sous contrat d'apprentissage ou de professionnalisation).

Pour en savoir plus : L'aide MOBILI-JEUNE®

ACHAT IMMOBILIER

Prêt Accession Action Logement

Action Logement propose des prêts à taux préférentiels pour l'achat de la résidence principale, pour un logement neuf ou ancien, sous conditions de ressources.

Pour en savoir plus : Prêt accession

Conseil en financement et en accession

Vous souhaitez bénéficier de conseils pour le financement de votre projet d'acquisition? Action Logement vous accompagne dans votre projet d'achat.

Pour en savoir plus : Conseil en financement et en accession

Prêt bonifié

Un prêt bonifié par l'employeur peut vous être accordé pour financer l'achat d'une résidence principale. Vous devez vous rapprocher de votre entreprise pour connaître les dispositifs existants.

TRAVAUX

Action Logement propose des solutions de prêts complémentaires concernant différentes natures de travaux :

- Amélioration.
- Agrandissement.
- Amélioration de la performance énergétique.
- Adaptation du logement au handicap.
- Copropriétés dégradées.

Pour en savoir plus voir la page d'Action Logement : Financer des travaux

Au sein des Industries Électriques et Gazières, des dispositions statutaires existent notamment dans le cadre d'une mutation et des textes règlementaires et accords d'entreprises peuvent prévoir d'autres dispositifs. Rapprochez-vous de votre représentant FO, il vous précisera les dispositions en vigueur au sein de votre entreprise.



La formation professionnelle

CÔTÉ EMPLOYEUR

Le Plan de Développement des Compétences (PDC)

Le Plan de Développement des Compétences élaboré par l'employeur définit sa politique de formation. Les formations ont pour objet :

- l'adaptation du salarié au poste de travail,
- la capacité du salarié à occuper un emploi,
- le développement des compétences du salarié.

L'Entretien de Parcours Professionnel (EPP)

L'Entretien de Parcours Professionnel (EPP) est un entretien obligatoire réalisé par l'employeur **au moins tous les 4 ans**. Contrairement à l'entretien d'évaluation, il ne porte pas sur la performance, mais sur **les perspectives d'évolution professionnelle du salarié.**

Il permet de :

- faire le point sur les compétences et qualifications mobilisées dans le poste actuel,
- examiner le parcours professionnel du salarié,
- identifier les besoins de formation liés au poste, à son évolution ou à un projet professionnel,
- recueillir les souhaits d'évolution (mobilité, reconversion, bilan de compétences, VAE),
- informer sur les dispositifs d'accompagnement tels que le Compte Personnel de Formation (**CPF**) et le recours au Conseil en Evolution Professionnelle (**CEP**).

L'EPP s'inscrit dans un dispositif plus large comprenant également :

- un entretien de bilan tous les 8 ans,
- un entretien renforcé de mi-carrière,
- un entretien de fin de carrière.

QUELS DISPOSITIFS CÔTÉ SALARIÉS ?

Le Compte Personnel de Formation (CPF)

Depuis le 1er janvier 2015, le CPF est ouvert à tous les salariés à temps plein ou à temps partiel, en CDI ou en CDD, statutaires et non statutaires sans condition d'ancienneté. Le salarié peut l'utiliser pour financer ses actions de formation (formation, VAE, bilan de compétences, permis de conduire...) pendant ou en dehors de son temps de travail, dès lors que l'action est éligible au CPF.

Le CPF est accessible sur le site internet **www.moncompteformation.gouv.fr** et sur l'application mobile « MonCompteFormation ».

Le CPF est alimenté chaque année de 500 €/an, dans la limite de 5000 €. Pour certains salariés (RQTH, bénéficiaire de l'obligation d'emploi, non qualifié), une alimentation de 800 €/an avec un plafond de 8000 € est prévue.

À savoir : Depuis février 2026, même lorsque ses droits CPF sont suffisants pour financer intégralement une formation, le salarié doit assumer une participation financière obligatoire, le montant pris en charge par action étant plafonné.

Le Conseil en Évolution professionnelle (CEP)

Vous pouvez contacter gratuitement un conseiller en évolution professionnelle (CEP) (**https://mon-cep.org/**).

Le rôle de ce conseiller externe à l'entreprise est d'apporter les conseils et l'accompagnement jusqu'à la réalisation du projet professionnel du salarié en toute confidentialité.

Rencontrer un spécialiste en évolution professionnelle permet de :

- Prendre du recul sur sa situation professionnelle et ses aspirations.
- Connaître les dispositifs de formation adaptés à son cas.
- Faciliter le passage à l'action en toute sérénité.

Le Bilan de Compétences

Le bilan de compétences est une démarche personnelle, donnant la possibilité de faire un bilan à un moment de sa vie professionnelle, sur ses aspirations, ses projections en s'appuyant sur son expérience tant professionnelle que personnelle. Ce dispositif doit se dérouler à l'externe de l'entreprise, pour conserver sa dimension personnelle et confidentielle.

Généralement, il se déroule en 3 phases :

1. Identifier avec le conseiller son besoin.
2. Procéder aux investigations nécessaires (motivations, centres intérêts, identifier les possibilités d'évolution...).
3. Phase de conclusion et remise du bilan au salarié après avoir identifié les étapes pour une éventuelle mise en œuvre.

À l'issue du bilan de compétences, le salarié est propriétaire des documents remis et n'a pas l'obligation de le divulguer à l'employeur.

Vous pouvez réaliser un bilan de compétences dans le cadre de votre entreprise ou à titre individuel, en mobilisant notamment votre Compte Personnel de Formation (CPF).

La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

La validation des acquis de l'expérience, dite VAE, est une démarche individuelle qui permet :

- De faire reconnaître, officiellement, votre expérience professionnelle ou extra-professionnelle par l'obtention d'un titre, d'un diplôme, ou d'un certificat de qualification, sans nécessairement suivre un cursus de formation.
- D'accéder à un cursus de formation, sans justifier du niveau d'études normalement requis.
- **Attention :** la prise en compte de la nouvelle certification par l'employeur n'est pas obligatoire.

Le projet de transition professionnelle : CPF de transition

Le projet de transition professionnelle (transition Pro), sous certaines conditions, permet de s'engager dans une formation certifiante pour changer de métier ou de profession, tout en conservant son contrat de travail (suspendu) et une rémunération pendant la formation.

Attention, la prise en compte de la nouvelle qualification par l'employeur n'est pas obligatoire lors du retour du salarié ayant accompli avec succès la formation.

Pour connaître les différentes modalités mises en œuvre au sein de votre entreprise, rapprochez-vous de votre représentant FO.



Les Instances Représentatives du Personnel (IRP)

Les instances représentatives du personnel (IRP) sont des organes élus ou désignés au sein de l'entreprise pour représenter les salariés auprès de l'employeur et veiller à leurs droits et conditions de travail.

LE COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE (CSE)

Le CSE est composé de représentants élus du personnel et de l'employeur.

Le CSE est consulté sur les thèmes :

- Les orientations stratégiques de l'entreprise.
- La situation économique et financière de l'entreprise.
- La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Le CSE est obligatoire dans les entreprises de 11 salariés et plus.

Sa mise en place fait suite à des élections professionnelles lors desquelles vous pouvez vous porter candidat sur nos listes FO.

Pour cela, n'hésitez pas à nous contacter ou à joindre votre correspondant FO local.

LA COMMISSION SANTÉ-SÉCURITÉ CONDITIONS DE TRAVAIL (CSSCT)

Les CSSCT sont créées au sein des CSE.

La CSSCT, par délégation du CSE, se voit attribuer toutes les questions relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail.

LE DÉLÉGUÉ SYNDICAL

Le Délégué Syndical est un représentant du personnel désigné par un syndicat représentatif dans l'entreprise.

Il représente son syndicat auprès de l'employeur et assure la défense des salariés..

Il négocie des accords collectifs, porte des revendications et a la prérogative de déposer un préavis de grève.



Formation syndicale

Le congé de formation économique, sociale et syndicale est ouvert à l'ensemble des salariés.

Vous pouvez prendre **un ou plusieurs congés, dans la limite de 12 jours par an avec maintien total de la rémunération.**

Que vous soyez curieux de découvrir notre organisation, ou en attente d'un perfectionnement technique, notre organisation a la capacité de répondre à vos demandes.

Votre représentant FO pourra vous renseigner sur les formations que nous dispensons.

Se syndiquer, c'est oser ensemble pour ne pas se résigner seul.

N'hésitez pas à vous renseigner auprès de votre interlocuteur local FO.



FO Énergie et Mines

QUI SOMMES-NOUS ?

FO Énergie et Mines est composée de femmes et d'hommes qui partagent vos préoccupations au quotidien.

Les adhérents et militants sont unis autour de fondamentaux :

- la liberté et l'indépendance,
- les valeurs républicaines,
- la laïcité,
- la démocratie.

L'ensemble des syndicats des IEG constitue la fédération FO Énergie et Mines.

UN PEU D'HISTOIRE

FO est un syndicat qui puise son origine dans la première Confédération interprofessionnelle, créée à Limoges en 1895, qui se nommait : Confédération Générale du Travail.

Créée en 1947 à la suite d'une scission de la CGT, Force Ouvrière (FO) s'est construite autour de la défense d'un **syndicalisme libre et indépendant**. Dès son origine, l'organisation a affirmé son **refus de toute influence ou subordination à l'égard des partis politiques, des gouvernements, du patronat ou des religions**. Son fondateur, Léon JOUHAUX, figure majeure du mouvement syndical français et lauréat du prix Nobel de la paix en 1951, a fait de cette indépendance l'un des principes fondamentaux de FO.



QUEL EST NOTRE RÔLE ?

Notre rôle consiste à défendre vos intérêts collectifs et individuels en vous accompagnant tout au long de votre parcours professionnel ou lors d'évènement familiaux.

POURQUOI ADHÉRER À FO ÉNERGIE ET MINES ?

Adhérer vous permet de bénéficier d'un accompagnement tout au long de votre parcours professionnel.

Vos représentants FO vous conseillent, vous défendent, vous protègent.

En devenant adhérent, vous donnez plus de force à l'action syndicale pour vos intérêts collectifs et individuels.

Le syndicat joue un rôle fédérateur et contribue à rendre les individus solidaires.

Avec plus de 250 syndicats locaux, vos représentants FO sont à vos côtés, à votre écoute, n'hésitez pas à les contacter.



Sites utiles



FO Énergie et Mines



Confédération FO



CAMIEG



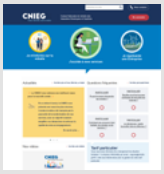
CCAS



Sanergi IEG



Énergie Mutuelle by Simax



CNIEG



Solimut

FO Energie

Bulletin d'adhésion

« *Se syndiquer, c'est oser ensemble pour ne pas se résigner seul.* » Léon JOUHAUX

Adhérer, c'est se défendre, s'informer, s'entraider, s'engager, s'unir et acquérir de nouveaux droits.

Comment adhérer à FO Énergie et Mines?

C'est simple, il suffit de retourner le bulletin d'adhésion à **contact@fnem-fo.org**.

Un responsable FO prendra ensuite contact avec vous.

Nom : ..... Prénom : .....

Entreprise : ..... Établissement : .....

Portable pro : ..... Email pro : .....



Des offres pensées pour vos projets et adaptées à vos valeurs.

SOLUTIONS ÉPARGNE

En 2025, les produits d'épargne Macif ont permis de verser **plus de 88 000 € de dons à des associations solidaires.**

Faites le choix d'une épargne qui vous ressemble, **rendez-vous sur macif.fr**

MACIF

La Macif, c'est vous.

Crédit photo : Shutterstock.

Les produits d'épargne assurance-vie distribués par la Macif sont assurés par **Macif Vie SE** - Société européenne au capital de 46 200 000 € - Entreprise régie par le Code des assurances - RCS Niort 315 652 263 - Siège social : 1 rue Jacques Vandier - 79000 Niort.

Les livrets d'épargne bancaire distribués par la Macif sont des produits **Socram Banque**, SA au capital social de 70 000 000 €, RCS Niort 682 014 865 - Siège social : 2 rue du 24 février - CS 90000 - 79092 Niort Cedex 09. Établissement de crédit agréé par l'ACPR. Mandataire d'assurance n° ORIAS 08044968 (www.orias.fr)

MACIF - MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 1 rue Jacques Vandier - 79000 Niort. **Mandataire exclusif en opérations de banque et en services de paiement pour le compte de Socram Banque (pour les opérations de banque) et mandataire non exclusif en opérations de banque et en services de paiement (pour les services de paiement). N° ORIAS 13005670 (www.orias.fr).**