FO ÉNERGIE ET MINES

Livret d'accueil dans les IEG

Les Industries Électriques et Gazières
Stage statutaire
Commission Secondaire du Personnel (CSP)
Rémunération
Épargne salariale
Congés
Droits familiaux
Arrivée d'un enfant
CAMIEG / Énergie Mutuelle
Accident du travail
Prévoyance
Salarié en situation de handicap
Les activités sociales
Le logement
La formation professionnelle
Retraite et Service actif
Institutions Représentatives du Personnel (IRP)
Formation syndicale
FO Énergie et Mines

Je tiens au nom de FO Énergie et Mines à vous souhaiter la bienvenue dans les Industries Électriques et Gazières (IEG).

Vous retrouverez dans ce livret les réponses à un certain nombre de vos questions. Vous découvrirez les dispositions existantes au sein de la Branche des IEG.

Notre implication à tous les niveaux et sur tous les sujets du monde du travail, nous permet de vous informer, défendre vos intérêts et de faire valoir vos droits quand cela est nécessaire.

N'hésitez surtout pas à contacter votre représentant FO Énergie et Mines. Il est un salarié, au même titre que vous et partage vos préoccupations.

Alain ANDRE
Secrétaire Général FO Énergie et Mines

DIRECTEUR DE LA PUBLICATION
Alain ANDRE

RÉDACTION
Secteur Branche des IEG

PHOTOS
Adobe stock

CONCEPTION GRAPHIQUE
Secteur Communication

RÉALISATION
Secteur Communication

Livret d'accueil dans les IEG

Les Industries Électriques et Gazières

Les Industries Électriques et Gazières

Stage statutaire

Commission Secondaire du Personnel (CSP)

Rémunération

Épargne salariale

Congés

Droits familiaux

Arrivée d'un enfant

CAMIEG / Énergie Mutuelle

Accident du travail

Prévoyance

Salarié en situation de handicap

Les activités sociales

Le logement

La formation professionnelle

Retraite et Service actif

Institutions Représentatives du Personnel (IRP)

Formation syndicale

FO Énergie et Mines

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 135 000 salariés.

93 % de ces salariés travaillent dans les entreprises issues des 2 entreprises historiques EDF et GDF : EDF SA, ENEDIS, RTE, ENGIE SA, GRTGaz, GRDF, STORENGY, ELENGY. Les autres salariés travaillent dans plus de 140 régies, coopératives, entreprises de production ou de distribution de gaz ou d'électricité ou encore à la Caisse Nationale des IEG.

Les Industries Électriques et Gazières
Stage statutaire
Commission Secondaire du Personnel (CSP)
Rémunération
Épargne salariale
Congés
Droits familiaux
Arrivée d'un enfant
CAMIEG / Énergie Mutuelle
Accident du travail
Prévoyance
Salarié en situation de handicap
Les activités sociales
Le logement
La formation professionnelle
Retraite et Service actif
Institutions Représentatives du Personnel (IRP)
Formation syndicale
FO Énergie et Mines

Nouvel arrivant aux IEG, vous bénéficiez des mêmes droits que l'ensemble des salariés.

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)

Les Industries Électriques et Gazières
Stage statutaire
Commission Secondaire du Personnel (CSP)
Rémunération
Épargne salariale
Congés
Droits familiaux
Arrivée d'un enfant
CAMIEG / Énergie Mutuelle
Accident du travail
Prévoyance
Salarié en situation de handicap
Les activités sociales
Le logement
La formation professionnelle
Retraite et Service actif
Institutions Représentatives du Personnel (IRP)
Formation syndicale
FO Énergie et Mines

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 entité, il existe 1 CSP pour chaque collège, « Exécution-Maîtrise » et « Cadre au niveau national » au sein de la plupart des entreprises de la branche.

Son rôle est de faire appliquer les textes réglementaires et d'examiner tout ce qui concerne les salariés :

- 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.

Les membres de la CSP sont amenés à se prononcer par vote sur ces éléments.

Au niveau de la branche, il existe une Commission Supérieure Nationale du Personnel (CSNP) qui est compétent pour l'ensemble des entreprises dont le personnel est soumis au Statut national du personnel des IEG.

Elle peut être saisie en cas de contestation d'une décision prise en CSP ainsi que pour un non-respect du droit statutaire, via ses sous-commissions :

- « Classement-avancement »,
- « Titularisation »,
- « Prestations-pensions Service Actif » (service actif, insalubrité, spécificité des métiers)
- « Article 28 » (sur les primes et indemnités),
- « Discipline »,
- « Agents cadres ».

Pour les entreprises qui n'ont pas de CSP : elle exerce les attributions dévolues aux CSP (par procédure accélérée) et est compétente pour l'examen en 1re instance des requêtes individuelles des agents cadres.

Vos représentants FO siègent dans ces différentes commissions, et sont à votre disposition pour vous informer et défendre vos droits, n'hésitez pas à les rencontrer.

Les Industries Électriques et Gazières
Stage statutaire
Commission Secondaire du Personnel (CSP)
Rémunération
Épargne salariale
Congés
Droits familiaux
Arrivée d'un enfant
CAMIEG / Énergie Mutuelle
Accident du travail
Prévoyance
Salarié en situation de handicap
Les activités sociales
Le logement
La formation professionnelle
Retraite et Service actif
Institutions Représentatives du Personnel (IRP)
Formation syndicale
FO Énergie et Mines

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.

- **SNB :** le Salaire National de Base. Ce dernier est négocié **tous les ans** au niveau de la Branche des IEG par **les organisations syndicales**.

- **NR :** les NR varient de 30 à 370 et sont associés aux GF (Groupe Fonctionnel). Ils vont de CA à KB pour les salariés hors classe (cadre supérieur). À chaque NR est associé un coefficient hiérarchique utilisé pour le calcul du salaire.

- **Majoration Résidentielle :** fixée par décret, elle a pour objectif de compenser les différences de coût de la vie entre les différentes localités de résidence principale.

- **Majoration d'Ancienneté :** constituée de 12 échelons (de 1 à 12), elle permet d'intégrer et de valoriser le nombre d'années travaillées dans les IEG.

Échelon	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Ancienneté (en années)	0	1	2	4	6	9,5	13	17	21	25	30	34
Coef. de majoration	1	1,06 (6 %)	1,07 (7 %)	1,09 (9 %)	1,12 (12 %)	1,15 (15 %)	1,18 (18 %)	1,22 (22 %)	1,26 (26 %)	1,3 (30 %)	1,315 (31,5 %)	1,33 (33 %)

Ces éléments apparaissent sur votre fiche de paye.

Les Industries Électriques et Gazières
Stage statutaire
Commission Secondaire du Personnel (CSP)
Rémunération
Épargne salariale
Congés
Droits familiaux
Arrivée d'un enfant
CAMIEG / Énergie Mutuelle
Accident du travail
Prévoyance
Salarié en situation de handicap
Les activités sociales
Le logement
La formation professionnelle
Retraite et Service actif
Institutions Représentatives du Personnel (IRP)
Formation syndicale
FO Énergie et Mines

Votre salaire évolue par rapport :

- À l'augmentation du Salaire National de Base négocié annuellement au niveau de la branche professionnelle des IEG.
- 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 entraine systématiquement l'attribution de 2 NR).

Les Industries Électriques et Gazières
Stage statutaire
Commission Secondaire du Personnel (CSP)
Rémunération
Épargne salariale
Congés
Droits familiaux
Arrivée d'un enfant
CAMIEG / Énergie Mutuelle
Accident du travail
Prévoyance
Salarié en situation de handicap
Les activités sociales
Le logement
La formation professionnelle
Retraite et Service actif
Institutions Représentatives du Personnel (IRP)
Formation syndicale
FO Énergie et Mines

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)...

Les Industries Électriques et Gazières
Stage statutaire
Commission Secondaire du Personnel (CSP)
Rémunération
Épargne salariale
Congés
Droits familiaux
Arrivée d'un enfant
CAMIEG / Énergie Mutuelle
Accident du travail
Prévoyance
Salarié en situation de handicap
Les activités sociales
Le logement
La formation professionnelle
Retraite et Service actif
Institutions Représentatives du Personnel (IRP)
Formation syndicale
FO Énergie et Mines

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).

Les Industries Électriques et Gazières
Stage statutaire
Commission Secondaire du Personnel (CSP)
Rémunération
Épargne salariale
Congés
Droits familiaux
Arrivée d'un enfant
CAMIEG / Énergie Mutuelle
Accident du travail
Prévoyance
Salarié en situation de handicap
Les activités sociales
Le logement
La formation professionnelle
Retraite et Service actif
Institutions Représentatives du Personnel (IRP)
Formation syndicale
FO Énergie et Mines

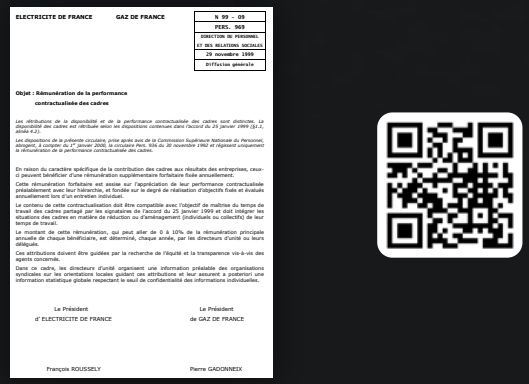
La participation est, comme l'intéressement, une rémunération variable liée à la performance collective.

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.

Les Industries Électriques et Gazières
Stage statutaire
Commission Secondaire du Personnel (CSP)
Rémunération
Épargne salariale
Congés
Droits familiaux
Arrivée d'un enfant
CAMIEG / Énergie Mutuelle
Accident du travail
Prévoyance
Salarié en situation de handicap
Les activités sociales
Le logement
La formation professionnelle
Retraite et Service actif
Institutions Représentatives du Personnel (IRP)
Formation syndicale
FO Énergie et Mines

La Rémunération de la Performance Contractualisée des Cadres (RPCC) est réservée aux cadres, elle est assise sur l'appréciation de leur performance aux résultats des entreprises. Elle est fixée annuellement.



ELECTRICITE DE FRANCE GAZ DE FRANCE

N 99 – 09
PERS. 969
DIRECTION DU PERSONNEL ET DES RELATIONS SOCIALES
29 novembre 1999
Diffusion générale

Objet : Rémunération de la performance contractualisée des cadres

Les rétributions de la disponibilité et de la performance contractualisée des cadres sont distinctes. La disponibilité des cadres est rétribuée selon les dispositions contenues dans l'accord du 25 janvier 1999 (§1.1, chapitre 4).

Les dispositions de la présente circulaire, prise après avis de la Commission Supérieure Nationale du Personnel, abrogent, à compter du 1er janvier 2000, la circulaire Pers. 926 du 30 novembre 1992 et régissent uniquement la rémunération de la performance contractualisée des cadres.

En raison du caractère spécifique de la contribution des cadres aux résultats des entreprises, ceux-ci peuvent bénéficier d'une rémunération supplémentaire forfaitaire fixée annuellement.

Cette rémunération forfaitaire est assise sur l'appréciation de leur performance contractualisée préalablement avec leur hiérarchie, et fondée sur le degré de réalisation d'objectifs fixés et évalués annuellement lors d'un entretien individuel.

Le contenu de cette contractualisation doit être compatible avec l'objectif de maîtrise du temps de travail des cadres partagé par les signataires de l'accord du 25 janvier 1999 et doit intégrer les situations des cadres en matière de réduction ou d'aménagement (individuels ou collectifs) de leur temps de travail.

Le montant de cette rémunération, qui peut aller de 0 à 10% de la rémunération principale annuelle de chaque bénéficiaire, est déterminé, chaque année, par les directeurs d'unité ou leurs délégués.

Ces attributions doivent être guidées par la recherche de l'équité et la transparence vis-à-vis des agents concernés.

Dans ce cadre, les directeurs d'unité organisent une information préalable des organisations syndicales sur les orientations locales guidant ces attributions et leur assurent a posteriori une information statistique globale respectant le seuil de confidentialité des informations individuelles.

Le Président d' ELECTRICITE DE FRANCE — François ROUSSELY

Le Président de GAZ DE FRANCE — Pierre GADONNEIX

Les Industries Électriques et Gazières
Stage statutaire
Commission Secondaire du Personnel (CSP)
Rémunération
Épargne salariale
Congés
Droits familiaux
Arrivée d'un enfant
CAMIEG / Énergie Mutuelle
Accident du travail
Prévoyance
Salarié en situation de handicap
Les activités sociales
Le logement
La formation professionnelle
Retraite et Service actif
Institutions Représentatives du Personnel (IRP)
Formation syndicale
FO Énergie et Mines

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.

Les Industries Électriques et Gazières
Stage statutaire
Commission Secondaire du Personnel (CSP)
Rémunération
Épargne salariale
Congés
Droits familiaux
Arrivée d'un enfant
CAMIEG / Énergie Mutuelle
Accident du travail
Prévoyance
Salarié en situation de handicap
Les activités sociales
Le logement
La formation professionnelle
Retraite et Service actif
Institutions Représentatives du Personnel (IRP)
Formation syndicale
FO Énergie et Mines

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 bloqués 5 ans, un déblocage anticipé est possible selon certaines conditions.

PLAN D'ÉPARGNE RETRAITE COLLECTIF (PERCO)

C'est un produit d'épargne facultatif permettant la constitution d'un capital ou d'une rente viagère pour la retraite. Votre PERCO peut être alimenté par l'intéressement, la participation, un versement volontaire ou un transfert de votre CET. Ces versements peuvent être abondés.

Les cas de déblocage anticipé de ces fonds sont limités.

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

Les Industries Électriques et Gazières
Stage statutaire
Commission Secondaire du Personnel (CSP)
Rémunération
Épargne salariale
Congés
Droits familiaux
Arrivée d'un enfant
CAMIEG / Énergie Mutuelle
Accident du travail
Prévoyance
Salarié en situation de handicap
Les activités sociales
Le logement
La formation professionnelle
Retraite et Service actif
Institutions Représentatives du Personnel (IRP)
Formation syndicale
FO Énergie et Mines

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.

Les Industries Électriques et Gazières
Stage statutaire
Commission Secondaire du Personnel (CSP)
Rémunération
Épargne salariale
Congés
Droits familiaux
Arrivée d'un enfant
CAMIEG / Énergie Mutuelle
Accident du travail
Prévoyance
Salarié en situation de handicap
Les activités sociales
Le logement
La formation professionnelle
Retraite et Service actif
Institutions Représentatives du Personnel (IRP)
Formation syndicale
FO Énergie et Mines

1 jour par an en fonction des us et coutumes locales

Les Industries Électriques et Gazières
Stage statutaire
Commission Secondaire du Personnel (CSP)
Rémunération
Épargne salariale
Congés
Droits familiaux
Arrivée d'un enfant
CAMIEG / Énergie Mutuelle
Accident du travail
Prévoyance
Salarié en situation de handicap
Les activités sociales
Le logement
La formation professionnelle
Retraite et Service actif
Institutions Représentatives du Personnel (IRP)
Formation syndicale
FO Énergie et Mines

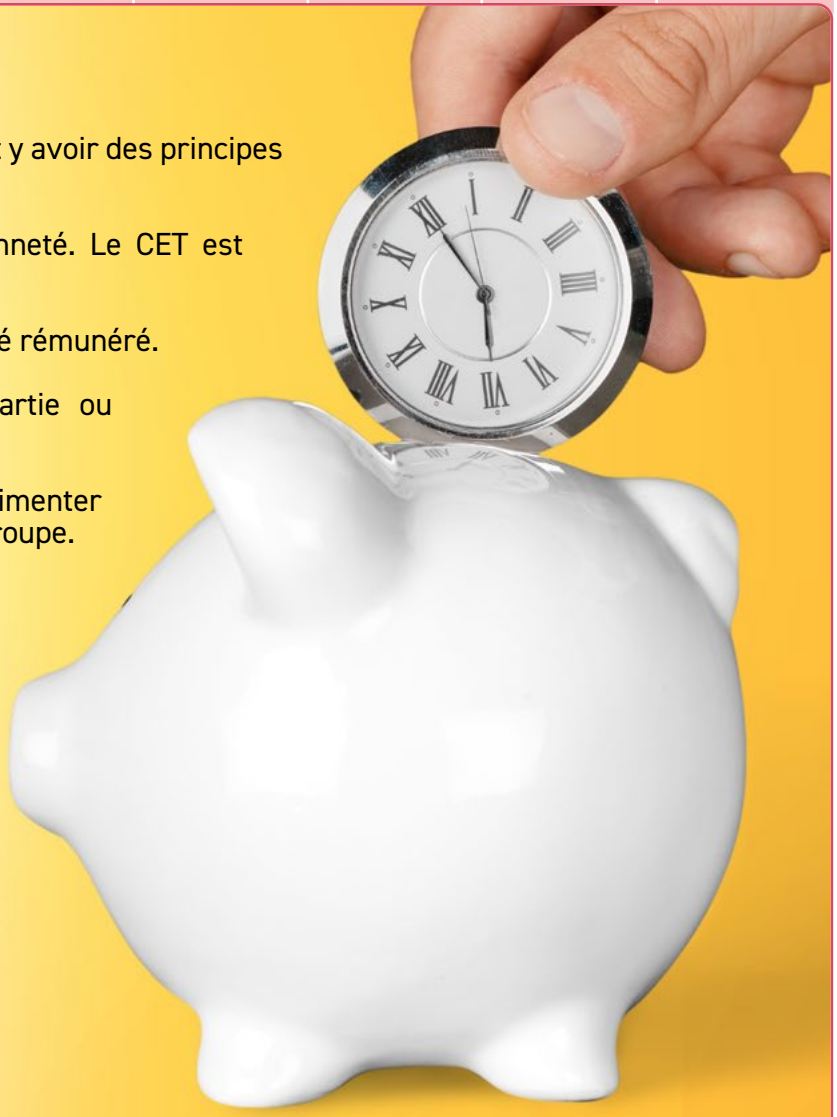
Mis en place par accord collectif au sein de votre entreprise, il peut y avoir des principes différents selon les entreprises.

En général, vous pouvez ouvrir un CET sans condition d'ancienneté. Le CET est alimenté par des jours de congé, des RTT ou le 13e mois.

Son principe est de vous permettre d'accumuler des droits à congé rémunéré.

Vous pouvez utiliser l'épargne constituée dans le CET en partie ou totalement en temps.

Tout ou partie de votre CET peut être monétisé ou transféré pour alimenter les dispositifs d'épargne existants au sein de votre entreprise ou groupe.



Les Industries Électriques et Gazières
Stage statutaire
Commission Secondaire du Personnel (CSP)
Rémunération
Épargne salariale
Congés
Droits familiaux
Arrivée d'un enfant
CAMIEG / Énergie Mutuelle
Accident du travail
Prévoyance
Salarié en situation de handicap
Les activités sociales
Le logement
La formation professionnelle
Retraite et Service actif
Institutions Représentatives du Personnel (IRP)
Formation syndicale
FO Énergie et Mines

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

Les Industries Électriques et Gazières
Stage statutaire
Commission Secondaire du Personnel (CSP)
Rémunération
Épargne salariale
Congés
Droits familiaux
Arrivée d'un enfant
CAMIEG / Énergie Mutuelle
Accident du travail
Prévoyance
Salarié en situation de handicap
Les activités sociales
Le logement
La formation professionnelle
Retraite et Service actif
Institutions Représentatives du Personnel (IRP)
Formation syndicale
FO Énergie et Mines

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 :

Les Industries Électriques et Gazières
Stage statutaire
Commission Secondaire du Personnel (CSP)
Rémunération
Épargne salariale
Congés
Droits familiaux
Arrivée d'un enfant
CAMIEG / Énergie Mutuelle
Accident du travail
Prévoyance
Salarié en situation de handicap
Les activités sociales
Le logement
La formation professionnelle
Retraite et Service actif
Institutions Représentatives du Personnel (IRP)
Formation syndicale
FO Énergie et Mines

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.

Retrouvez notre livret droits familiaux pour des précisions complémentaires :

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

Les Industries Électriques et Gazières
Stage statutaire
Commission Secondaire du Personnel (CSP)
Rémunération
Épargne salariale
Congés
Droits familiaux
Arrivée d'un enfant
CAMIEG / Énergie Mutuelle
Accident du travail
Prévoyance
Salarié en situation de handicap
Les activités sociales
Le logement
La formation professionnelle
Retraite et Service actif
Institutions Représentatives du Personnel (IRP)
Formation syndicale
FO Énergie et Mines

Congés Annuels | Fête locale | Le CET | Congés d'Ancienneté | Événements familiaux | Parents salariés | Salariés « aidants » | Déménagement | Sinistre | Autres congés

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 :

Les Industries Électriques et Gazières
Stage statutaire
Commission Secondaire du Personnel (CSP)
Rémunération
Épargne salariale
Congés
Droits familiaux
Arrivée d'un enfant
CAMIEG / Énergie Mutuelle
Accident du travail
Prévoyance
Salarié en situation de handicap
Les activités sociales
Le logement
La formation professionnelle
Retraite et Service actif
Institutions Représentatives du Personnel (IRP)
Formation syndicale
FO Énergie et Mines

1 jour (pers91)

ELECTRICITE DE FRANCE GAZ DE FRANCE

PERS. 91
DIRECTION DU PERSONNEL
Manuel Pratique : 326
Suite Pers. 253
7 août 1947

Objet : Absences de courte durée

En dehors des congés prévus par le Statut National, des autorisations d'absences de courte durée pourront être accordées dans le cadre ci-dessous, cadre qui permettra aux chefs de service compétents d'apprécier les cas qui pourront leur être soumis.

1) Absences motivées par l'exercice d'une fonction représentative au sein d'E.D.F., ou de G.D.F.

Ces absences concernent les Membres des Conseils d'Administration d'E.D.F., ou de G.D.F., de la Commission Supérieure Nationale ou des Commissions Secondaires du Personnel, des Comités Mixtes à la Production, du Conseil Central des Œuvres Sociales, de la Caisse Nationale d'Équipement et de toutes Commissions ou Organismes pouvant être créés au sein des établissements nationaux.

Pendant les absences motivées par l'exercice de telles fonctions, y compris les délais de route, les agents sont considérés comme en service. Les frais résultant pour les intéressés de leur participation à de tels organismes seront remboursés.

2) Absences inhérentes à une activité accessoire autorisée, à un mandat, à une fonction temporaire d'un caractère officiel, utilitaire ou social.

a) Les Délégués syndicaux du personnel pourront demander les congés nécessaires pour assurer leurs fonctions syndicales et participer à leurs divers congrès. Les congés devront être accordés, sauf nécessités impératives de service ; ils ne seront pas rémunérés.

b) Les agents investis d'un mandat politique conciliable avec le maintien d'une activité professionnelle pourront demander de s'absenter ;

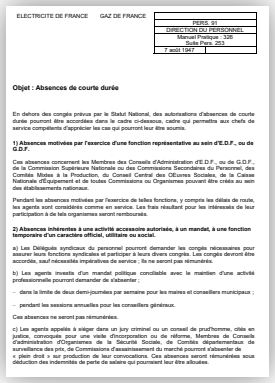
- dans la limite de deux demi-journées par semaine pour les maires et conseillers municipaux ;
- pendant les sessions annuelles pour les conseillers généraux.

Ces absences ne seront pas rémunérées.

c) Les agents appelés à siéger dans un jury criminel ou un conseil de prud'homme, cités en justice, convoqués pour une visite d'incorporation ou de réforme, Membres de Conseils d'administration d'Organismes de la Sécurité Sociale, de Comités départementaux de surveillance des prix, de Commissions d'assainissement du marché pourront s'absenter de « plein droit » sur production de leur convocations. Ces absences seront rémunérées sous déduction des indemnités de perte de salaire qui pourraient leur être allouées.

Les Industries Électriques et Gazières
Stage statutaire
Commission Secondaire du Personnel (CSP)
Rémunération
Épargne salariale
Congés
Droits familiaux
Arrivée d'un enfant
CAMIEG / Énergie Mutuelle
Accident du travail
Prévoyance
Salarié en situation de handicap
Les activités sociales
Le logement
La formation professionnelle
Retraite et Service actif
Institutions Représentatives du Personnel (IRP)
Formation syndicale
FO Énergie et Mines

1 jour (pers91)



ELECTRICITE DE FRANCE GAZ DE FRANCE

PERS. 91
DIRECTION DU PERSONNEL
Manuel Pratique : 326
Suite Pers. 253
7 août 1947

Objet : Absences de courte durée

En dehors des congés prévus par le Statut National, des autorisations d'absences de courte durée pourront être accordées dans le cadre ci-dessous, cadre qui permettra aux chefs de service compétents d'apprécier les cas qui pourront leur être soumis.

1) Absences motivées par l'exercice d'une fonction représentative au sein d'E.D.F., ou de G.D.F.

Ces absences concernent les Membres des Conseils d'Administration d'E.D.F., ou de G.D.F., de la Commission Supérieure Nationale ou des Commissions Secondaires du Personnel, des Comités Mixtes à la Production, du Conseil Central des Œuvres Sociales, de la Caisse Nationale d'Equipement et de toutes Commissions ou Organismes pouvant être créés au sein des établissements nationaux.

Pendant les absences motivées par l'exercice de telles fonctions, y compris les délais de route, les agents sont considérés comme en service. Les frais résultant pour les intéressés de leur participation à de tels organismes seront remboursés.

2) Absences inhérentes à une activité accessoire autorisée, à un mandat, à une fonction temporaire d'un caractère officiel, utilitaire ou social.

a) Les Délégués syndicaux du personnel pourront demander les congés nécessaires pour assurer leurs fonctions syndicales et participer à leurs divers congrès. Les congés devront être accordés, sauf nécessités impératives de service ; ils ne seront pas rémunérés.

b) Les agents investis d'un mandat politique conciliable avec le maintien d'une activité professionnelle pourront demander de s'absenter ;

- dans la limite de deux demi-journées par semaine pour les maires et conseillers municipaux ;
- pendant les sessions annuelles pour les conseillers généraux.

Ces absences ne seront pas rémunérées.

c) Les agents appelés à siéger dans un jury criminel ou un conseil de prud'homme, cités en justice, convoqués pour une visite d'incorporation ou de réforme, Membres de Conseils d'administration d'Organismes de la Sécurité Sociale, de Comités départementaux de surveillance des prix, de Commissions d'assainissement du marché pourront s'absenter de « plein droit » sur production de leur convocations. Ces absences seront rémunérées sous déduction des indemnités de perte de salaire qui pourraient leur être allouées.

Les Industries Électriques et Gazières
Stage statutaire
Commission Secondaire du Personnel (CSP)
Rémunération
Épargne salariale
Congés
Droits familiaux
Arrivée d'un enfant
CAMIEG / Énergie Mutuelle
Accident du travail
Prévoyance
Salarié en situation de handicap
Les activités sociales
Le logement
La formation professionnelle
Retraite et Service actif
Institutions Représentatives du Personnel (IRP)
Formation syndicale
FO Énergie et Mines

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

Les Industries Électriques et Gazières
Stage statutaire
Commission Secondaire du Personnel (CSP)
Rémunération
Épargne salariale
Congés
Droits familiaux
Arrivée d'un enfant
CAMIEG / Énergie Mutuelle
Accident du travail
Prévoyance
Salarié en situation de handicap
Les activités sociales
Le logement
La formation professionnelle
Retraite et Service actif
Institutions Représentatives du Personnel (IRP)
Formation syndicale
FO Énergie et Mines

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.

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

Les Industries Électriques et Gazières
Stage statutaire
Commission Secondaire du Personnel (CSP)
Rémunération
Épargne salariale
Congés
Droits familiaux
Arrivée d'un enfant
CAMIEG / Énergie Mutuelle
Accident du travail
Prévoyance
Salarié en situation de handicap
Les activités sociales
Le logement
La formation professionnelle
Retraite et Service actif
Institutions Représentatives du Personnel (IRP)
Formation syndicale
FO Énergie et Mines

L'arrivée d'un enfant est un moment important.

Les droits ouverts aux salariés statutaires lors de cet heureux évènement sont divers.

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

Livret d'accueil dans les IEG

Les Industries Électriques et Gazières
Stage statutaire
Commission Secondaire du Personnel (CSP)
Rémunération
Épargne salariale
Congés
Droits familiaux
Arrivée d'un enfant
CAMIEG / Énergie Mutuelle
Accident du travail
Prévoyance
Salarié en situation de handicap
Les activités sociales
Le logement
La formation professionnelle
Retraite et Service actif
Institutions Représentatives du Personnel (IRP)
Formation syndicale
FO Énergie et Mines

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,
- La part du régime général de Sécurité sociale
- La part complémentaire spécifique aux IEG.

Votre contrat CAMIEG couvre vos dépenses de soins 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 Énergie Mutuelle. Votre cotisation est calculée en fonction de votre rémunération et de votre composition familiale.

Assurez-vous d'être affilié aux deux organismes (CAMIEG/Énergie Mutuelle) 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.

Les Industries Électriques et Gazières
Stage statutaire
Commission Secondaire du Personnel (CSP)
Rémunération
Épargne salariale
Congés
Droits familiaux
Arrivée d'un enfant
CAMIEG / Énergie Mutuelle
Accident du travail
Prévoyance
Salarié en situation de handicap
Les activités sociales
Le logement
La formation professionnelle
Retraite et Service actif
Institutions Représentatives du Personnel (IRP)
Formation syndicale
FO Énergie et Mines

Il 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 en fait partie.

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

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

Les Industries Électriques et Gazières
Stage statutaire
Commission Secondaire du Personnel (CSP)
Rémunération
Épargne salariale
Congés
Droits familiaux
Arrivée d'un enfant
CAMIEG / Énergie Mutuelle
Accident du travail
Prévoyance
Salarié en situation de handicap
Les activités sociales
Le logement
La formation professionnelle
Retraite et Service actif
Institutions Représentatives du Personnel (IRP)
Formation syndicale
FO Énergie et Mines

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 :

Les Industries Électriques et Gazières
Stage statutaire
Commission Secondaire du Personnel (CSP)
Rémunération
Épargne salariale
Congés
Droits familiaux
Arrivée d'un enfant
CAMIEG / Énergie Mutuelle
Accident du travail
Prévoyance
Salarié en situation de handicap
Les activités sociales
Le logement
La formation professionnelle
Retraite et Service actif
Institutions Représentatives du Personnel (IRP)
Formation syndicale
FO Énergie et Mines

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.

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

ET ENSUITE ?

C'est la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) qui accorde la RQTH. La décision est rendue dans un délai variable d'un département à l'autre.

La RQTH est attribuée pour une durée de 1 à 10 ans renouvelable. Elle peut être attribuée à vie si vous présentez une altération définitive d'au moins une fonction physique, sensorielle, mentale ou psychique et que cela réduit vos possibilités d'obtenir un emploi ou de le conserver.

Pour éviter les situations de rupture de droits au moment du renouvellement et plus généralement pour ne pas imputer les délais de traitement, le décret n° 2018-850 du 5 octobre 2018 permet de proroger la RQTH jusqu'à la décision suivante.

Les Industries Électriques et Gazières
Stage statutaire
Commission Secondaire du Personnel (CSP)
Rémunération
Épargne salariale
Congés
Droits familiaux
Arrivée d'un enfant
CAMIEG / Énergie Mutuelle
Accident du travail
Prévoyance
Salarié en situation de handicap
Les activités sociales
Le logement
La formation professionnelle
Retraite et Service actif
Institutions Représentatives du Personnel (IRP)
Formation syndicale
FO Énergie et Mines

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.

Les Industries Électriques et Gazières
Stage statutaire
Commission Secondaire du Personnel (CSP)
Rémunération
Épargne salariale
Congés
Droits familiaux
Arrivée d'un enfant
CAMIEG / Énergie Mutuelle
Accident du travail
Prévoyance
Salarié en situation de handicap
Les activités sociales
Le logement
La formation professionnelle
Retraite et Service actif
Institutions Représentatives du Personnel (IRP)
Formation syndicale
FO Énergie et Mines

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 | Aides à la location | Achat immobilier | Travaux

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.

ActionLogement

Les Industries Électriques et Gazières
Stage statutaire
Commission Secondaire du Personnel (CSP)
Rémunération
Épargne salariale
Congés
Droits familiaux
Arrivée d'un enfant
CAMIEG / Énergie Mutuelle
Accident du travail
Prévoyance
Salarié en situation de handicap
Les activités sociales
Le logement
La formation professionnelle
Retraite et Service actif
Institutions Représentatives du Personnel (IRP)
Formation syndicale
FO Énergie et Mines

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 | Aides à la location | Achat immobilier | Travaux

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.

Gratuite, elle vise à faciliter votre recherche de logement en rassurant votre bailleur - elle garantit jusqu'à 36 mensualités de loyers dans la limite de 1 500 € mensuel en Île-de-France et 1300 € sur le reste du territoire.

L'Avance Loca-Pass

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

Cette avance d'un montant maximum de 1200 €, doit être remboursée sur une durée maxi de 25 mois.

L'aide Mobili-Pass®

Une opportunité professionnelle dans une autre région ? Emménagez sereinement grâce à L'AIDE MOBILI-PASS®, qui permet de financer certains frais liés à votre mobilité géographique.

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).

Action Logement négocie ensuite un échéancier de remboursement à effectuer par le salarié.

Aide Mon job, Mon logement

Cette aide gratuite de 1 000 € a pour objectif de soutenir les salariés récemment entrés dans l'emploi et favoriser le rapprochement Emploi-Logement.

Les Industries Électriques et Gazières
Stage statutaire
Commission Secondaire du Personnel (CSP)
Rémunération
Épargne salariale
Congés
Droits familiaux
Arrivée d'un enfant
CAMIEG / Énergie Mutuelle
Accident du travail
Prévoyance
Salarié en situation de handicap
Les activités sociales
Le logement
La formation professionnelle
Retraite et Service actif
Institutions Représentatives du Personnel (IRP)
Formation syndicale
FO Énergie et Mines

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 | Aides à la location | Achat immobilier | Travaux

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.

Le montant du prêt peut aller jusqu'à 40 0000 € pour l'achat de son logement social, sur une durée libre, dans la limite de 25 ans.

Prime accession

Action Logement propose une subvention de 10 000 € pour vous aider à financer votre projet d'acquisition.

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.

Prêt bonifié

Un prêt bonifié par l'employeur peut vous être accordé par la SOCRIF pour financer l'achat d'une résidence principale.

Vous devez vous rapprocher de votre entreprise pour obtenir votre fiche d'Autorisation d'Accès au Dispositif Accession à la Propriété (AADAP).

Pour tout renseignement et simulation, dans le cadre de votre achat, consulter le site :

sofiap

Les Industries Électriques et Gazières
Stage statutaire
Commission Secondaire du Personnel (CSP)
Rémunération
Épargne salariale
Congés
Droits familiaux
Arrivée d'un enfant
CAMIEG / Énergie Mutuelle
Accident du travail
Prévoyance
Salarié en situation de handicap
Les activités sociales
Le logement
La formation professionnelle
Retraite et Service actif
Institutions Représentatives du Personnel (IRP)
Formation syndicale
FO Énergie et Mines

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 ?

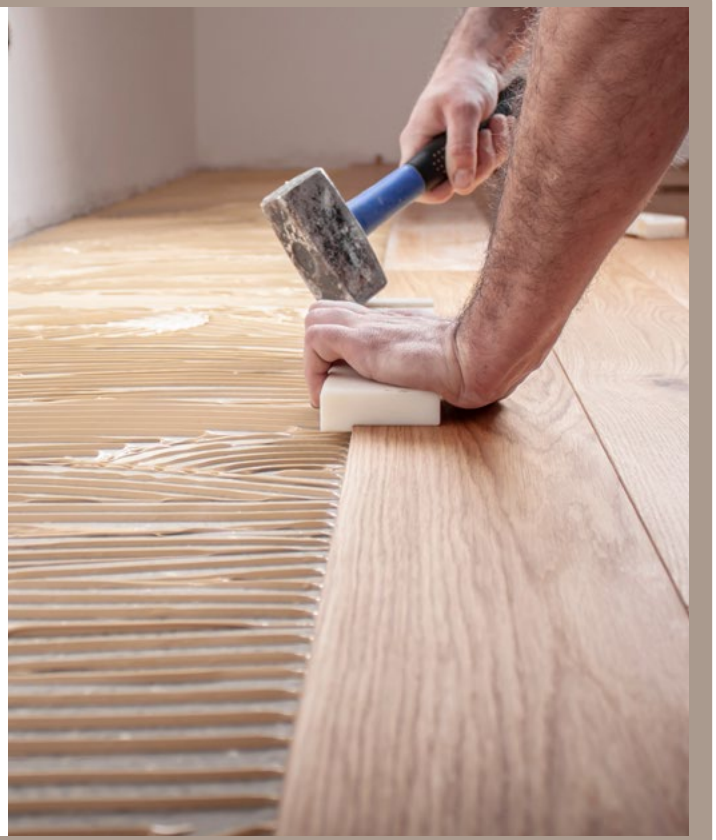
Un site unique à connaître : www.actionlogement.fr

Action logement | Aides à la location | Achat immobilier | 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.

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.



Les Industries Électriques et Gazières
Stage statutaire
Commission Secondaire du Personnel (CSP)
Rémunération
Épargne salariale
Congés
Droits familiaux
Arrivée d'un enfant
CAMIEG / Énergie Mutuelle
Accident du travail
Prévoyance
Salarié en situation de handicap
Les activités sociales
Le logement
La formation professionnelle
Retraite et Service actif
Institutions Représentatives du Personnel (IRP)
Formation syndicale
FO Énergie et Mines

Le Plan de Développement des Compétences (PDC)

Le Plan de Développement des Compétences élaboré par l'employeur. Il est axé sur 2 typologies d'actions de formation :

- L'adaptation au poste de travail,
- Le maintien dans l'emploi des salariés.

L'Entretien Professionnel

L'Entretien Professionnel (à distinguer de l'Entretien d'Evaluation qui est facultatif) doit être réalisé a minima tous les 2 ans. Il porte sur les perspectives d'évolution professionnelle, principalement sur les besoins en formation pour vous accompagner dans votre projet professionnel et vous informer sur les dispositifs de formation notamment le CPF (Compte Personnel de Formation, les éventuels abondements de l'employeur, le recours à un conseiller en évolution professionnelle (CEP)).

La Reconversion ou promotion par alternance, Pro-A

Ce dispositif remplace la période de professionnalisation. Il vise à favoriser l'évolution professionnelle et le maintien dans l'emploi notamment des salariés en activité, il suit les règles et durées applicables au contrat de professionnalisation. Il peut être proposé par l'entreprise dans le cadre du plan de développement des compétences ou à l'initiative du salarié. Une information sur ce dispositif doit être faite lors de l'entretien professionnel.

Les Industries Électriques et Gazières
Stage statutaire
Commission Secondaire du Personnel (CSP)
Rémunération
Épargne salariale
Congés
Droits familiaux
Arrivée d'un enfant
CAMIEG / Énergie Mutuelle
Accident du travail
Prévoyance
Salarié en situation de handicap
Les activités sociales
Le logement
La formation professionnelle
Retraite et Service actif
Institutions Représentatives du Personnel (IRP)
Formation syndicale
FO Énergie et Mines

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. Il permet une prise en charge totale ou partielle dès lors que la formation 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 en euros et non plus en heures. L'alimentation, dans le cas courant, est de 500 €/an dans la limite de 5000 €. Pour certains salariés, une alimentation de 800 €/an avec un plafond de 8000 € est prévue.

Les Industries Électriques et Gazières
Stage statutaire
Commission Secondaire du Personnel (CSP)
Rémunération
Épargne salariale
Congés
Droits familiaux
Arrivée d'un enfant
CAMIEG / Énergie Mutuelle
Accident du travail
Prévoyance
Salarié en situation de handicap
Les activités sociales
Le logement
La formation professionnelle
Retraite et Service actif
Institutions Représentatives du Personnel (IRP)
Formation syndicale
FO Énergie et Mines

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.

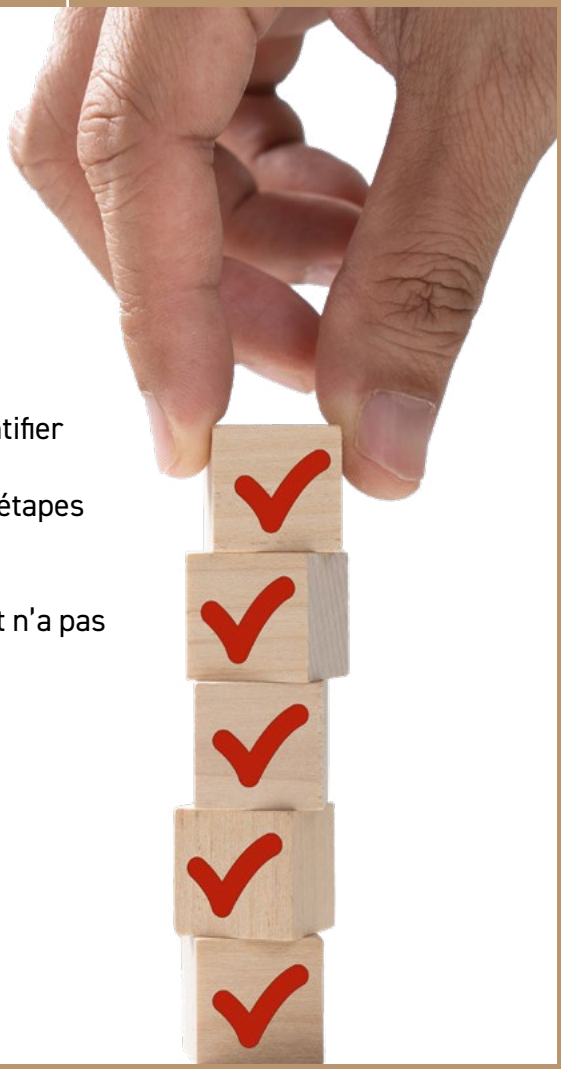
Les Industries Électriques et Gazières
Stage statutaire
Commission Secondaire du Personnel (CSP)
Rémunération
Épargne salariale
Congés
Droits familiaux
Arrivée d'un enfant
CAMIEG / Énergie Mutuelle
Accident du travail
Prévoyance
Salarié en situation de handicap
Les activités sociales
Le logement
La formation professionnelle
Retraite et Service actif
Institutions Représentatives du Personnel (IRP)
Formation syndicale
FO Énergie et Mines

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.



Les Industries Électriques et Gazières
Stage statutaire
Commission Secondaire du Personnel (CSP)
Rémunération
Épargne salariale
Congés
Droits familiaux
Arrivée d'un enfant
CAMIEG / Énergie Mutuelle
Accident du travail
Prévoyance
Salarié en situation de handicap
Les activités sociales
Le logement
La formation professionnelle
Retraite et Service actif
Institutions Représentatives du Personnel (IRP)
Formation syndicale
FO Énergie et Mines

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.

Les Industries Électriques et Gazières
Stage statutaire
Commission Secondaire du Personnel (CSP)
Rémunération
Épargne salariale
Congés
Droits familiaux
Arrivée d'un enfant
CAMIEG / Énergie Mutuelle
Accident du travail
Prévoyance
Salarié en situation de handicap
Les activités sociales
Le logement
La formation professionnelle
Retraite et Service actif
Institutions Représentatives du Personnel (IRP)
Formation syndicale
FO Énergie et Mines

Le projet de transition professionnelle (transition Pro) succède au Congé Individuel de Formation (CIF). Sous certaines conditions, ce dispositif permet de s'engager dans une formation certifiante pour changer de métier ou de profession.

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 Industries Électriques et Gazières
Stage statutaire
Commission Secondaire du Personnel (CSP)
Rémunération
Épargne salariale
Congés
Droits familiaux
Arrivée d'un enfant
CAMIEG / Énergie Mutuelle
Accident du travail
Prévoyance
Salarié en situation de handicap
Les activités sociales
Le logement
La formation professionnelle
Retraite et Service actif
Institutions Représentatives du Personnel (IRP)
Formation syndicale
FO Énergie et Mines

Services actifs

Qu'est-ce que le Compte Épargne Jours Retraite (CEJR) ?

Le système de retraite par répartition répond à une solidarité intergénérationnelle avec un souci d'équité sur la base des annuités cotisées, c'est pourquoi, pour FO, il représente le système de retraite le plus juste et efficace.

La loi du 14 avril 2023 a allongé de 62 ans à 64 ans l'âge de départ à la retraite, et parallèlement l'application de la loi « Touraine » va être accélérée.

Cette loi acte également la fin du régime particulier de retraite des IEG pour les embauchés à partir du 1er septembre 2023.

Au moment où sont rédigées ces lignes, les décrets d'application de cette loi ne sont pas connus et de nombreux éléments font ou feront l'objet de négociations au sein de la Branche des IEG pour les personnels actuels comme pour ceux embauchés à partir du 1er septembre 2023.

C'est également le cas pour les services actifs et le CEJR.

Les éléments présentés ci-dessous sont donc amenés à évoluer.

Mises à jour à venir
N'hésitez pas à vous renseigner auprès de votre interlocuteur local FO

Les Industries Électriques et Gazières
Stage statutaire
Commission Secondaire du Personnel (CSP)
Rémunération
Épargne salariale
Congés
Droits familiaux
Arrivée d'un enfant
CAMIEG / Énergie Mutuelle
Accident du travail
Prévoyance
Salarié en situation de handicap
Les activités sociales
Le logement
La formation professionnelle
Retraite et Service actif
Institutions Représentatives du Personnel (IRP)
Formation syndicale
FO Énergie et Mines

L'accord sur la Spécificité des Métiers (SdM) dans les IEG du 16 avril 2010 **signé par une seule organisation syndicale** a remis en cause les modalités de reconnaissance de la pénibilité physique des emplois dans les entreprises de la Branche des IEG.

L'attribution de ces services actifs permet à un salarié :

- d'anticiper son départ en retraite en fonction du temps passé dans un ou des emplois en services actifs et du taux de services actifs

Taux de services actifs à 100%		
Anticipation de l'ouverture des droits à la retraite	Temps passé en services actifs	
	2016	2022
1 an	3 ans	5 ans
2 ans	6 ans	8 ans
3 ans	9 ans	11 ans
4 ans	12 ans	14 ans
5 ans	15 ans	17 ans

Les Industries Électriques et Gazières
Stage statutaire
Commission Secondaire du Personnel (CSP)
Rémunération
Épargne salariale
Congés
Droits familiaux
Arrivée d'un enfant
CAMIEG / Énergie Mutuelle
Accident du travail
Prévoyance
Salarié en situation de handicap
Les activités sociales
Le logement
La formation professionnelle
Retraite et Service actif
Institutions Représentatives du Personnel (IRP)
Formation syndicale
FO Énergie et Mines

- Embauché avant le 31 décembre 2008, de bénéficier d'une bonification de la durée d'assurance en fonction du taux de services actifs sur une année complète.)

Pour une année complète et à plein Temps de travail (35h ou 209 jours)	
Taux de services actifs	**Bonifications**
100%	2 mois
50%	1 mois

- Embauché à compter du 1er janvier 2009, de bénéficier de jours de congés placés sur un Compte Epagne Jours Retraite (CEJR) en fonction du taux de services actifs, du temps de travail et du temps passé en services actifs

Pour une année complète et à plein Temps de travail (35 h ou 209 jours)	
Taux de services actifs	**Nombre de jours placés**
100 %	10 jours
75 %	7,5 jours
50 %	5 jours
25 %	2,5 jours

Les taux de services actifs retenus pour l'année N sont étudiés à la 1re CSP de l'année N+1 puis communiqués à chaque salarié.

Les Industries Électriques et Gazières
Stage statutaire
Commission Secondaire du Personnel (CSP)
Rémunération
Épargne salariale
Congés
Droits familiaux
Arrivée d'un enfant
CAMIEG / Énergie Mutuelle
Accident du travail
Prévoyance
Salarié en situation de handicap
Les activités sociales
Le logement
La formation professionnelle
Retraite et Service actif
Institutions Représentatives du Personnel (IRP)
Formation syndicale
FO Énergie et Mines

Ainsi, un jeune embauché à temps plein occupant un emploi classé en service actif à 100 % se verra octroyé annuellement 10 jours (70 h), versés dans un Compte Épargne Jours Retraite (CEJR), bloqué jusqu'à la date d'ouverture des droits à la retraite.

Cela lui permettra de prendre en fin de carrière un congé épargne jours retraite.

Retrouvez toutes les informations liées à la retraite et aux services actifs dans les IEG dans notre livret :

Les Industries Électriques et Gazières
Stage statutaire
Commission Secondaire du Personnel (CSP)
Rémunération
Épargne salariale
Congés
Droits familiaux
Arrivée d'un enfant
CAMIEG / Énergie Mutuelle
Accident du travail
Prévoyance
Salarié en situation de handicap
Les activités sociales
Le logement
La formation professionnelle
Retraite et Service actif
Institutions Représentatives du Personnel (IRP)
Formation syndicale
FO Énergie et Mines

Les ordonnances Macron de 2017 ont fortement modifié le Dialogue Social et les Instances Représentatives du Personnel (IRP) existantes.

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 plus de 50 salariés.

Le CSE est généralement convoqué 1 fois par mois.

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.

Le 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.

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

Les Industries Électriques et Gazières
Stage statutaire
Commission Secondaire du Personnel (CSP)
Rémunération
Épargne salariale
Congés
Droits familiaux
Arrivée d'un enfant
CAMIEG / Énergie Mutuelle
Accident du travail
Prévoyance
Salarié en situation de handicap
Les activités sociales
Le logement
La formation professionnelle
Retraite et Service actif
Institutions Représentatives du Personnel (IRP)
Formation syndicale
FO Énergie et Mines

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

Les Industries Électriques et Gazières
Stage statutaire
Commission Secondaire du Personnel (CSP)
Rémunération
Épargne salariale
Congés
Droits familiaux
Arrivée d'un enfant
CAMIEG / Énergie Mutuelle
Accident du travail
Prévoyance
Salarié en situation de handicap
Les activités sociales
Le logement
La formation professionnelle
Retraite et Service actif
Institutions Représentatives du Personnel (IRP)
Formation syndicale
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.

Les syndicats sont créés par leurs adhérents.

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

La Confédération FO regroupe l'ensemble des fédérations syndicales FO des différentes branches professionnelles.

UN PETIT 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.

Cette «CGT», à l'époque, avait pour seul objet, la défense des intérêts des salariés, mais a subi, par la suite, l'influence politique des communistes, qui provoqua plusieurs scissions.

Tous ceux qui étaient attachés à l'indépendance syndicale, dont son Secrétaire Général Léon JOUHAUX, condamnèrent et refusèrent la politisation de la CGT et sa soumission au parti Communiste Français.

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.

L'inFO c'est ici !

Suivez-nous !

www.fnem-fo.org

@FOenergie

@fo_energie_et_mines

@FOEnergieetMines

Disponible sur App Store

DISPONIBLE SUR Google Play