

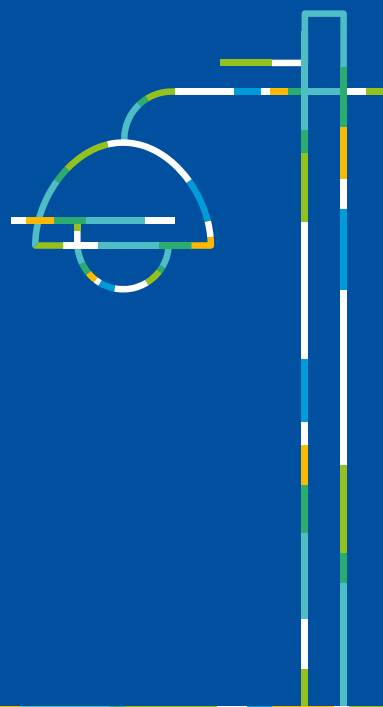
LIVRET D'ACCUEIL DANS LES IEG



Hier, on vous a aidés à éclairer vos communes. Aujourd'hui, on vous aide à les éclairer seulement au bon moment.

Avec Linky, Enedis permet aux communes d'éteindre les lampadaires au cœur de la nuit*. 46 %, c'est l'économie d'électricité réalisée par la commune d'Aurons, dans les Bouches-du-Rhône**.

**Bienvenue dans
la nouvelle France électrique**



* Mon éco-éclairage public, une solution développée par Enedis et mise en œuvre par les fournisseurs.

** Données fournisseur calculées sur le périmètre de l'expérimentation du 01/01/2022 au 05/10/2022.



ÉDITO

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



WELCOME

sommaire



SIÈGE :
60 rue Vergniaud
75013 Paris
01 44 16 86 20

www.fnem-fo.org

secteur.communication@fnem-fo.org



DIRECTEUR
DE LA PUBLICATION
Alain ANDRE

RÉDACTION
Secteur Branche des IEG

PHOTOS
Médiathèque FO Énergie et Mines
Adobe stock

CONCEPTION GRAPHIQUE
Compedit Beauregard
ZI Beauregard – BP 39
61600 La Ferté-Macé
02 33 37 08 33

RÉALISATION
Secteur Communication

DATE DE PUBLICATION
Juin 2023

P.05 Les Industries Électriques
et Gazières

P.07 Stage statutaire

P.08 Commission Secondaire
du Personnel (GSP)

P.09 Rémunération

P.12 Épargne salariale

P.13 Congés

P.17 Droits familiaux

P.18 Arrivée d'un enfant

P.19 CAMIEG / Énergie Mutuelle

P.20 Accident du travail

P.21 Prévoyance

P.22 Salarié en situation
de handicap

P.23 Les activités sociales

P.24 Le logement

P.27 La formation professionnelle

P.30 Retraite et Service actif

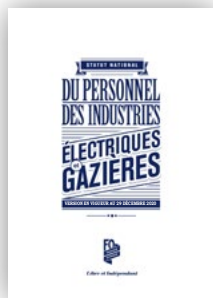
P.32 Institutions Représentatives
du Personnel (IRP)

P.33 La formation syndicale

P.34 FO Énergie et Mines

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 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.



L'inFO c'est ici !



Retrouvez-nous sur :



www.fnem-fo.org



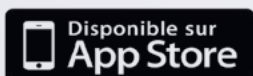
[@FOenergie](https://www.facebook.com/FOenergie)



[@fo_energie_et_mines](https://www.instagram.com/fo_energie_et_mines)



[@FOEnergieetMines](https://www.youtube.com/FOEnergieetMines)



STAGE STATUTAIRE

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)

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 collègue, « 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 compétente 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 » | • « Article 28 » (sur les primes et indemnités) |
| • « Titularisation » | • « Discipline » |
| • « Prestations-pensions Service Actif » (service actif, insalubrité, spécificité des métiers) | • « 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 1^{re} 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.

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.

- **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 paie.

L'ÉVOLUTION DE VOTRE RÉMUNÉRATION

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 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)...

L'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).



LA 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.

LA RÉMUNÉRATION DE LA PERFORMANCE CONTRACTUALISÉE DES CADRES (RPCC)

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.



LES 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.



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 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.



CONGÉS ANNUELS

Tout salarié des IEG a droit à des congés annuels. L'acquisition de ce droit s'effectue entre le 1^{er} 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 1^{er} 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 $27 \times 7 \times 32/35^e = 172,80$ heures.

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

FÊTE LOCALE

1 jour par an en fonction des us et coutumes locales

LE COMPTE ÉPARGNE TEMPS (CET)

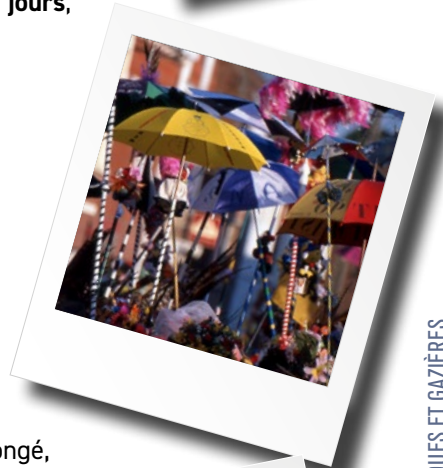
Mis en place par accord collectif au sein de votre entreprise, il peut y avoir des principes différents selon les entreprises.

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



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 1^{er} mai.

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

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

CONGÉS LIÉS AUX ÉVÈNEMENTS 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 |
| Annnonce 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 :



CONGÉS POUR LES 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

Retrouvez notre livret droits familiaux pour des précisions complémentaires, ainsi que notre guide « arrivée d'un enfant » :



CONGÉS POUR LES 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 :

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

Retrouvez notre guide prévoyance :



JOURNÉE DÉMÉNAGEMENT, SINISTRE

1 jour (pers91)

FRANÇOIS DE FRANCE SAS DE FRANCE

| |
|----------------|
| 01 47 87 12 34 |
| 01 47 87 12 34 |
| 01 47 87 12 34 |
| 01 47 87 12 34 |

Objet: Absences de courte durée

En vertu des règles prévues par le Décret National, des indemnités d'absence de courte durée peuvent être accordées, dans le cadre conventionnel, dans le cadre du contrat de travail conventionnel applicable aux salariés qui travaillent sur des postes.

1. Absences motivées par l'exercice d'une fonction représentative au sein d'E.C.F. ou de S.E.P.

En vertu des dispositions des Statuts de l'Union Européenne (S.E.P.) ou de l'E.C.F., les salariés titulaires de la fonction de Président du Comité d'Entreprise ou de la fonction de Président de l'Association de Salariés de l'Entreprise ou de la fonction de Président de l'Association de Salariés de l'Entreprise ont droit à une absence de courte durée pour l'exercice de leur fonction.

2. Absences motivées à une activité associative, à un mandat, à une fonction représentative ou à une activité professionnelle.

En vertu des dispositions des Statuts de l'Union Européenne (S.E.P.) ou de l'E.C.F., les salariés titulaires de la fonction de Président du Comité d'Entreprise ou de la fonction de Président de l'Association de Salariés de l'Entreprise ont droit à une absence de courte durée pour l'exercice de leur fonction.

3. Les salariés titulaires d'un mandat électoral ont droit à une absence de courte durée pour l'exercice de leur mandat.

4. Les salariés titulaires d'une fonction représentative ont droit à une absence de courte durée pour l'exercice de leur fonction.

5. Les salariés titulaires d'une fonction professionnelle ont droit à une absence de courte durée pour l'exercice de leur fonction.

Une liste de sites disponibles est établie pour les salariés et les sociétés membres.

Les absences de courte durée sont accordées pour les raisons suivantes :

1) Les salariés titulaires d'un mandat électoral ont droit à une absence de courte durée pour l'exercice de leur mandat.

2) Les salariés titulaires d'une fonction représentative ont droit à une absence de courte durée pour l'exercice de leur fonction.

3) Les salariés titulaires d'une fonction professionnelle ont droit à une absence de courte durée pour l'exercice de leur fonction.

4) Les salariés titulaires d'une fonction associative ont droit à une absence de courte durée pour l'exercice de leur fonction.

5) Les salariés titulaires d'une fonction associative ont droit à une absence de courte durée pour l'exercice de leur fonction.



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 événements personnels et familiaux qui peuvent impacter ponctuellement ou durablement votre situation.

Un accord de Branche « Droits familiaux » est en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2019.

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



ARRIVÉE D'UN ENFANT

L'arrivée d'un enfant est un moment important.
Les droits ouverts aux salariés statutaires lors de cet heureux évènement sont divers.

Retrouvez notre guide « arrivée d'un enfant » :



CAMIEG / ÉNERGIE MUTUELLE

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 CAMIEG :



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



ACCIDENT DU TRAVAIL

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 F0.





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.

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 :



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 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.



ActionLogement



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'accèsion à la propriété.

AIDES À 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.

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.

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.

Le montant du prêt peut aller jusqu'à 40 000 € 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, consultez le site :



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 réglementaires 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

Plusieurs dispositifs d'accès à la formation professionnelle existent.

CÔTÉ EMPLOYEUR

Le **Plan de Développement des Compétences (PDC)** 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'Évaluation 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.

QUELS DISPOSITIFS CÔTÉ SALARIÉS ?

Le Compte Personnel de Formation (CPF)

Depuis le 1^{er} 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.

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.



La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

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

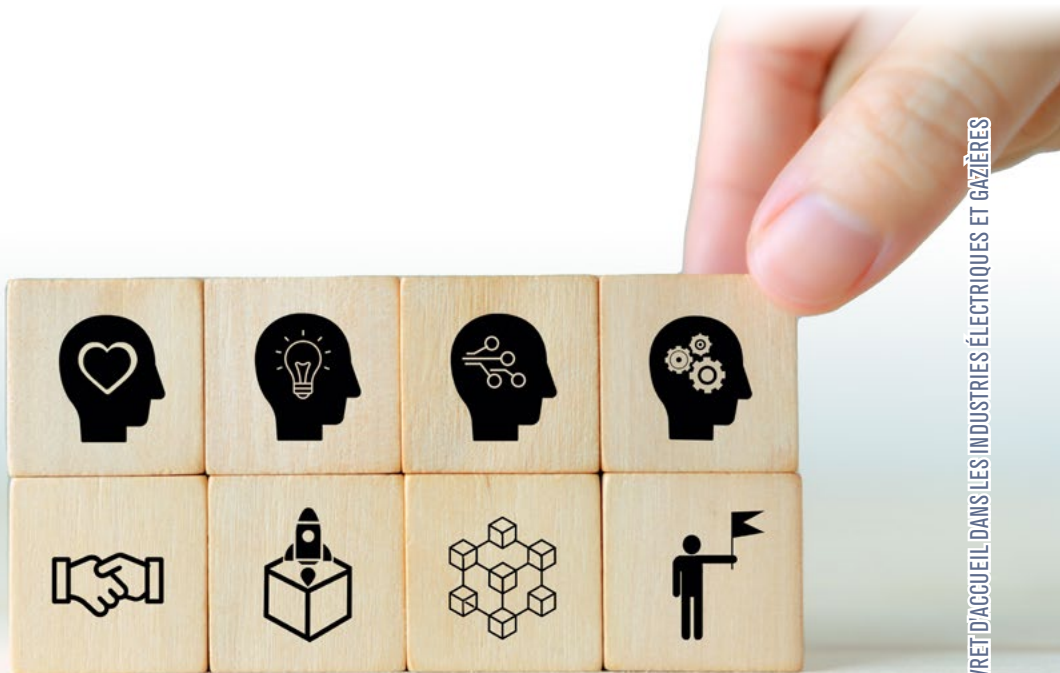
- De faire reconnaître, officiellement, votre expérience professionnelle ou extra-professionnelle par l'obtention d'un titre, d'un diplôme, ou d'un certificat de qualification, sans nécessairement suivre un cursus de formation.
- D'accéder à un cursus de formation, sans justifier du niveau d'études normalement requis.



Le projet de transition professionnelle : CPF de transition

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.



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 1^{er} 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 1^{er} septembre 2023. C'est également le cas pour les services actifs et le CEJR.

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

SERVICES ACTIFS

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 |

Mises à jour à venir

N'hésitez pas à vous renseigner auprès de votre

- 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 entre le 1^{er} janvier 2009 et le 1^{er} septembre 2023, 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.

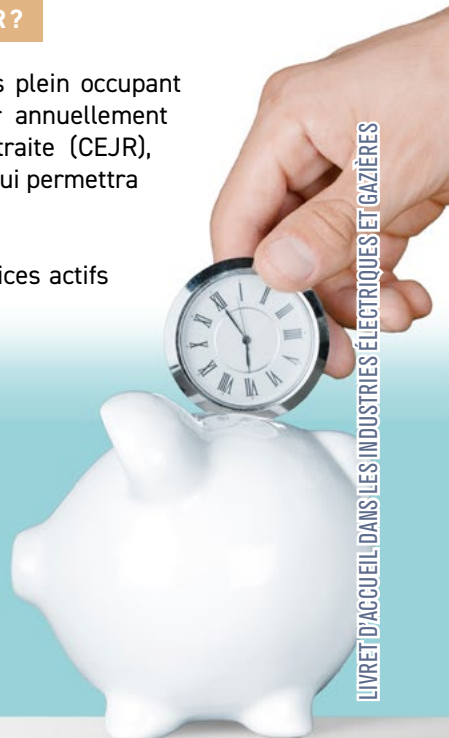
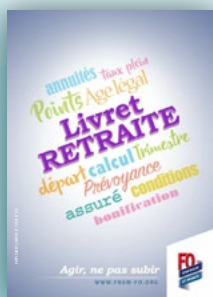
| Pour une année complète et à plein Temps de travail (35 h ou 209 jours) | |
|---|------------------------|
| Taux de services actifs | Nombre de jours placés |
| 100 % | 10 jours |
| 75 % | 7,5 jours |
| 50 % | 5 jours |
| 25 % | 2,5 jours |

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

QU'EST-CE QUE LE COMPTE ÉPARGNE JOURS RETRAITE : CEJR ?

Ainsi un jeune embauché avant le 1^{er} septembre 2023 à temps plein occupant un emploi classé en service actif à 100 % se verra octroyer annuellement 10 jours (70 h), versés dans un Compte Épargne Jours Retraite (CEJR), bloqués 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 :



INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL (IRP)

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.



**N'hésitez pas à
auprès de votre**

LA 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.



**vous renseigner
interlocuteur local FO**

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.



Pour chacun, pour tous, pour la vie



 **MUTUALITÉ FRANÇAISE**
MEMBRE DE LA
Groupe VYV Union Mutuelle de Créances et soins dispensateurs du Code de la mutualité.
n° Siret 532 463 832, n° LE 6950801681144UF62, D1Com, Groupe VYV © Getty Images - 12/22.

Le Groupe VYV est le 1^{er} acteur global de santé et de protection sociale.

Le Groupe VYV œuvre au quotidien pour être utile à tous et à chacun tout au long de leur vie. Il protège plus de 10 millions de personnes dans l'ensemble de son écosystème et propose des solutions adaptées aux employeurs publics et privés. Acteur engagé, il innove et anticipe pour construire une société plus équitable et socialement responsable. Le Groupe VYV s'affirme comme un véritable entrepreneur du mieux-vivre.

www.groupe-vyv.fr



GRUPE
vyv

SANTÉ ASSURANCES & RETRAITE - SOINS & ACCOMPAGNEMENT - LOGEMENT

LA SOLIDARITÉ EST LA PLUS BELLE DES ENERGIES.

Être solidaire, c'est aussi lutter contre la précarité énergétique. C'est pourquoi EDF met fin toute l'année aux coupures d'électricité en cas d'impayés de ses clients particuliers*.



L'énergie est notre avenir, économisons-la!

* EDF va plus loin que ses obligations réglementaires en remplaçant, en dehors de la période de trêve hivernale, la coupure par une limitation de puissance à 1 kVA, sauf impossibilité physique ou technique de limiter la puissance de l'alimentation électrique du logement.