



Droits des élus locaux salariés des IEG

Ce qu'il faut savoir

La loi n° 2025-1249 du 22 décembre 2025 instaure la création d'un statut de l'élu local (maires, adjoints, conseillers municipaux, communautaires, départementaux et régionaux)

Les salariés des **Industries électriques et gazières (IEG)** élus locaux disposent de droits leur permettant de concilier **engagement public, emploi, carrière statutaire** et protection sociale pendant et après leur mandat.

Ces droits reposent sur trois niveaux :

- Le **Statut national du personnel des IEG** et des notes internes complémentaires, y compris en entreprise
- Le **Code du travail**
- Le **Code général des collectivités territoriales (CGCT)**, renforcé par la loi du 22 décembre 2025

Le Statut national des IEG et les notes internes complémentaires : la garantie fondamentale

Pendant le mandat

- **Congé sans solde de droit**, pour toute la durée du mandat électif ou politique
- **Maintien des droits à l'avancement statutaire** (ancienneté, classement)
- **Maintien possible des droits à la retraite IEG**, sous réserve du versement des cotisations statutaires
- **Maintien des droits syndicaux internes** (électeur et éligible aux instances représentatives du personnel)

Après le mandat

- **Réintégration de droit** dans l'emploi antérieur, avec la **classification et le traitement correspondants**

Des journées d'absence rémunérées prévues dans les textes applicables dans les entreprises historiques, issues d'EDF et de GDF. (A savoir : des dispositions peuvent exister dans votre entreprise, n'hésitez pas à contacter votre représentant FO)

- **Entre 1 ou 2 demi-journées par mois selon les mandats**



Pour les salariés en CDD, CDI, stagiaires, alternants, prestataires 100 % et les salariés des filiales hors statut, le droit commun s'applique (droit du travail + CGCT)
Droits communs applicables aux salariés élus (statutaires et non statutaires)



Près de 3000 agents des IEG sont élus territoriaux.

Il existe une association des agents élus :

l'Association des Elus Agents d'EDF et d'ENGIE : l'AEAE.

Site Internet : <https://www.aeae.org>

Code du travail

- Autorisations d'absence non rémunérées pour l'exercice du mandat et des crédits d'heures non rémunérées qui varient selon le mandat ➡ dans la limite de la durée légale annuelle prévue selon le type de mandat (*inchangé par la loi de 2025*)
- Congé électif pour être candidat à une élection locale ➡ jusqu'à 20 jours ouvrables (*contre 10 jours avant la loi du 22 décembre 2025*)
- Congé de formation des élus locaux ➡ jusqu'à 24 jours ouvrables par mandat, utilisables sur toute la durée du mandat (*contre 18 jours auparavant*). Cette formation est soumise à la demande et à l'acceptation de l'employeur, et peut être utilisée sur toute la durée du mandat
- Protection de l'emploi ➡ interdiction de toute rupture du contrat de travail liée à l'exercice du mandat (*droit déjà existant, consolidé par la loi 2025*)

Le Code général des collectivités territoriales et la loi du 22 décembre 2025 : des droits renforcés

La loi n° 2025-1249 crée un **statut juridique de l'élu local**, intégré au **CGCT**, et renforce notamment :

- La **protection fonctionnelle automatique** des élus (menaces, violences, pressions)
- Les **droits à la formation** et à l'information
- Les **facilités d'absence** et/ou aménagement d'horaires pour concilier vie professionnelle et mandat
- **L'accompagnement en fin de mandat** :

- Allocation de fin de mandat **élargie** (*durée et conditions renforcées*)
- Accompagnement au retour à l'emploi
- Reconnaissance des compétences acquises pendant le mandat
- Évolutions prévues en matière de droits sociaux et retraite : bonification d'un trimestre par mandat complet, avec un plafond fixé à 3 trimestres par élu (les élus locaux également parlementaires sont exclus du dispositif)



La bonification de trimestres prévue par la loi pour les élus locaux n'est pas encore applicable pour les salariés des IEG, car les décrets d'application détaillant les modalités de calcul et de validation n'ont pas encore été publiés et doivent être intégrés par l'organisme de retraite.

Attention au plafonnement du cumul du droit d'absence, qu'elles soient rémunérées ou non, ne peut pas dépasser la moitié de la durée légale du travail pour une année civile en décomptant les congés payés, les jours fériés.

FO rappelle que :

- Le **Statut national des IEG** reste le socle de protection des salariés élus
- Les nouvelles dispositions légales doivent **renforcer les droits existants**, sans remise en cause du Statut
- Elle sera **vigilante sur l'application concrète** de ces droits dans les entreprises des IEG

**S'engager pour l'intérêt général sans sacrifier
sa carrière est un droit !**

FO, libre et indépendante, agit pour le faire respecter !

