



# GUIDE DE L'ALTERNANCE DANS LES IEG





# Guide de l'alternance dans les IEG



**Sandrine TELLIER**  
Secrétaire Générale  
FO Énergie et Mines

## Bienvenue dans les Industries Électriques et Gazières.

En choisissant l'alternance dans notre secteur, vous faites vos premiers pas dans un univers essentiel au fonctionnement du pays : produire, transporter, distribuer et commercialiser l'électricité et le gaz qui alimentent le quotidien de millions de personnes. Ce choix vous ouvre les portes d'un métier d'avenir, mais aussi d'un environnement professionnel exigeant, en pleine transformation.

FO Énergie est à vos côtés dès votre arrivée. Notre rôle, c'est de vous informer, de vous accompagner et de défendre vos droits tout au long de votre parcours. L'alternance est une période d'apprentissage, mais c'est aussi un véritable contrat de travail : vous avez des droits, des protections, et une voix qui compte. Nous sommes là pour vous aider à les connaître et à les faire respecter.

**FO Énergie vous souhaite une excellente intégration et reste à votre écoute à chaque étape de votre parcours.**

**Bienvenue parmi nous.**

Ce livret a été conçu pour vous guider dans vos premiers pas : comprendre vos droits, identifier vos interlocuteurs, connaître les dispositifs qui existent pour vous soutenir, et vous donner les clés pour évoluer sereinement dans votre entreprise.

Vous y trouverez également les valeurs qui nous animent : solidarité, justice sociale, respect des personnes et attachement au service public de l'énergie.



**Nous croyons profondément que les alternants sont une richesse pour les IEG. Vous apportez votre énergie, vos idées, votre regard neuf. À nous, FO Énergie, de veiller à ce que votre expérience soit formatrice, sécurisée et porteuse d'avenir.**

# BENVENUE

Vous venez d'être recruté comme alternant dans une entreprise des Industries Électriques et Gazières (IEG).

Pour la branche des IEG, «*attirer, intégrer, former et fidéliser de nouvelles compétences par l'alternance*<sup>1</sup>» fait partie de ses priorités : alors bienvenue dans les IEG !

Ce guide pratique a pour vocation de vous aider à y voir plus clair et faciliter votre intégration. Il couvre l'ensemble des dispositifs communs à toutes les entreprises des IEG.

Votre entreprise au sein de la branche des IEG a pu prévoir des dispositions plus avantageuses. Rapprochez-vous de votre représentant local FO pour en savoir plus.

Dans ce guide, le terme «*alternant*» désigne à la fois les apprentis et les salariés en contrat de professionnalisation. Lorsque nous faisons la différence, c'est que le paragraphe ne concerne que l'une ou l'autre de ces catégories.



**Ce guide ne traite pas du dispositif «Période de reconversion».**

---

1. Extrait de l'accord Formation et Alternance dans les IEG

# Être un alternant dans les IEG

## 1. Vous entrez dans le monde des Industries Électriques et Gazières

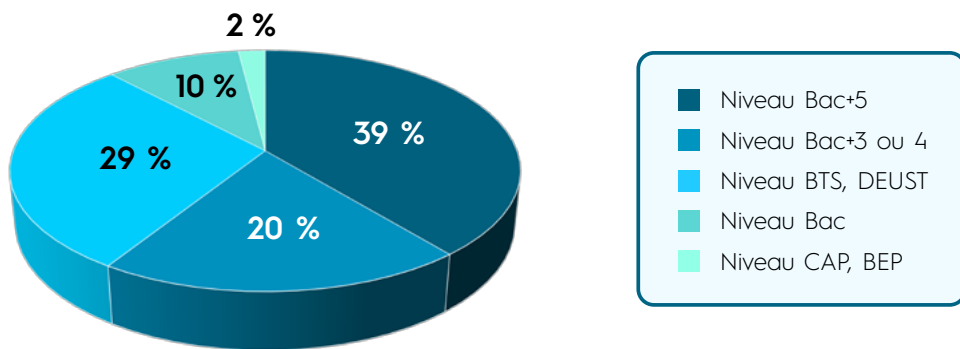
Une branche professionnelle regroupe les entreprises d'un même secteur d'activité et relevant d'un accord ou d'une convention collective.

Ainsi, la branche professionnelle des Industries Électriques et Gazières (IEG) regroupe les entreprises qui, en France, exercent des activités de production, transport, distribution, commercialisation et fourniture d'électricité et de gaz et dont le personnel relève du statut national du personnel des IEG (article 25 de la loi NOME du 7 décembre 2010).

Au 31 décembre 2023, la branche des IEG comptait 157 entreprises et près de 138 700 salariés. Environ 93 % d'entre eux travaillent dans les entreprises issues des deux entreprises « historiques » EDF et GDF : EDF SA, ENEDIS, RTE, ENGIE SA, NaTran, GRDF, STORENGY, ELENGY. Les autres salariés travaillent dans plus de 148 régies coopératives, entreprises locales de production ou de distribution de gaz ou d'électricité appelées aussi ENN (Entreprises Non Nationalisées), avec des effectifs allant de 1 à 1 500 salariés.

## 2. Les alternants dans les IEG

Fin 2023, vous étiez 9 388 alternants soit 6,1 % des effectifs des IEG, dont 40 % de femmes, à préparer un diplôme de niveau CAP/BEP à Bac+5.



### 3. Alternant, quel est votre statut?

Que vous soyez en entreprise ou dans votre organisme de formation, vous avez le statut de salarié.

Que vous ayez un contrat d'apprentissage ou un contrat de professionnalisation, vos droits et devoirs envers l'entreprise qui vous accueille sont définis à la fois par le Code du travail, les dispositions prévues à votre intention dans les textes de la Branche (Statut du personnel, accords...), mais aussi dans votre entreprise (règlement intérieur, accord d'entreprise...).

Vous êtes également électeur et éligible aux Instances Représentatives du Personnel.

### 4. Votre intégration dans l'entreprise

#### a. Accueil, tenues et équipements

À votre arrivée, votre tuteur ou votre manager vous accueillera et vous présentera l'entreprise ainsi que votre équipe. Selon l'organisation de l'entreprise et votre poste, plusieurs étapes sont prévues : remise du badge d'accès, de la carte de cantine, des vêtements et outils de travail, etc.

Vous recevrez les tenues et équipements dans les mêmes conditions que les autres salariés de votre équipe.

#### b. Des règles à respecter

Votre arrivée dans l'entreprise implique de respecter certaines règles :

- Le règlement intérieur, les consignes de sécurité et les chartes de l'entreprise (comme la charte informatique). Ces documents complètent votre contrat de travail.
- Les horaires sont définis par l'entreprise et votre centre de formation.
- Le respect de la confidentialité et du secret professionnel, que ce soit dans vos échanges en dehors de l'entreprise ou dans votre rapport d'alternance.

Votre tuteur doit vous présenter et vous expliquer ces règles.



**Dans un souci de respect de la confidentialité des informations et du secret professionnel, votre rapport d'alternance doit être validé par votre maître d'apprentissage ou votre tuteur et votre manager avant toute transmission vers votre établissement de formation.**



## 5. Vos interlocuteurs dans les IEG

### a. Tuteur et manager

**Votre tuteur** est votre référent au quotidien. Il est formé au tutorat et assure la liaison avec votre établissement de formation.

**Le manager** s'assure de votre accueil et reste à votre écoute. Il libère du temps à votre tuteur pour qu'il vous accompagne au mieux.

Ces deux interlocuteurs sont fondamentaux pour vous accompagner dans la réussite de votre formation. Ils peuvent également vous accompagner au-delà de la fin de votre contrat (lettre de recommandation par exemple).

### b. Les Ressources Humaines (RH)

Les équipes RH (contrat de travail, correspondant RH...) ont en charge votre contrat d'alternance et votre suivi administratif, elles peuvent également répondre à vos questions.

### c. Le médecin du travail

Le médecin du travail surveille l'état de santé des travailleurs au travers des visites médicales. Il est soumis au secret médical.

Ses coordonnées doivent être affichées dans l'entreprise.



**Vous pouvez solliciter une visite avec le médecin du travail à tout moment :**

- Si un problème de santé vient perturber votre travail.
- Si votre travail entraîne des conséquences sur votre santé.
- Si vous avez eu un arrêt de travail et que vous avez besoin d'être conseillé pour la reprise.

### d. L'assistant social

Sur des questions plus larges que l'alternance (difficultés de logement, de vie, etc.), pensez à solliciter l'assistant social de votre entreprise. Il a la connaissance d'aides particulières (aides au logement, aux aidants, etc.).



### e. Votre SLVie

La Section Locale de Vie vous permet de participer à des activités de loisirs, des voyages, etc. **Voir le paragraphe : Les activités sociales.**

### f. Vos représentants syndicaux

Vos représentants FO sont à votre disposition pour vous informer sur vos droits, vous aider à résoudre vos difficultés et vous appuyer dans vos démarches. Ils connaissent bien les textes applicables dans votre entreprise et peuvent vous orienter dans vos démarches quotidiennes.

### g. Le Référent en matière de lutte contre le Harcèlement Sexuel et les Agissements Sexistes (RHSAS)

Dans les entreprises avec un Comité Social et Économique (CSE), un représentant des salariés a été désigné comme Référent en matière de lutte contre le Harcèlement Sexuel et les Agissements Sexistes. Il informe et accompagne les salariés victimes ou témoins de harcèlement sexuel / comportements sexistes et participe à la prévention de ces agissements dans l'entreprise.

**Il est à votre disposition sur ce sujet. Ses coordonnées sont affichées dans l'entreprise.**



# Vos droits et vos avantages

## 1. Votre rémunération

### a. Vous êtes en contrat d'apprentissage

#### Rémunération minimum

L'apprenti perçoit une rémunération correspondant à un pourcentage du SMIC<sup>2</sup> qui varie en fonction de son contrat, de son âge et de sa progression dans le cycle de formation. L'accord de branche Formation et Alternance recommande aux entreprises des IEG d'améliorer la rémunération des apprentis de 18 à 20 ans en 1<sup>re</sup> et 2<sup>e</sup> année par rapport au Code du travail.

#### Rémunération brute mensuelle minimale d'un apprenti des IEG

(SMIC au 01/01/2026 : 1823,03 €).

| Situation             | 16 à 17 ans  | 18-20 ans                                                    | 21-25 ans                                                                       | 26 ans et plus                                  |
|-----------------------|--------------|--------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|
| 1 <sup>re</sup> année | 27 % du SMIC | 43 % du SMIC<br><b>Recommandée aux IEG :</b><br>45 % du SMIC | La + élevée entre<br>53 % du SMIC<br>et 53 % du SMC <sup>3</sup><br>de l'emploi | La + élevée entre le SMIC et le SMC de l'emploi |
| 2 <sup>e</sup> année  | 39 % du SMIC | 51 % du SMIC<br><b>Recommandée aux IEG :</b><br>55 % du SMIC | La + élevée entre<br>61 % du SMIC<br>et 61 % du SMC<br>de l'emploi              | La + élevée entre le SMIC et le SMC de l'emploi |
| 3 <sup>e</sup> année  | 55 % du SMIC | 67 % du SMIC                                                 | La + élevée entre<br>78 % du SMIC<br>et 78 % du SMC<br>de l'emploi              | La + élevée entre le SMIC et le SMC de l'emploi |

2. SMIC : Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance

3. SMC : Salaire Minimum Conventionnel : salaire minimum fixé par une convention collective pour un poste donné, en fonction du niveau de qualification, du statut et de l'ancienneté du salarié. Ici il s'agit du SMC de l'emploi occupé pendant le contrat d'alternance.



**L'apprenti préparant une licence professionnelle en 1 an bénéficie d'une rémunération correspondant à une 2<sup>e</sup> année de contrat.**

**Les majorations de salaire liées au passage d'une tranche d'âge à une autre prennent effet à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la date d'anniversaire de l'apprenti.**

**Exemple :** Un apprenti en 1<sup>re</sup> année d'apprentissage atteint l'âge de 21 ans courant mars. Sa rémunération passera de 43 % à 53 % du SMIC le 1<sup>er</sup> avril.

**Les conditions de rémunération des heures supplémentaires, si elles sont autorisées par le manager, sont celles du personnel de l'entreprise.**

## **b. Vous êtes en contrat de professionnalisation**

En contrat de professionnalisation, votre rémunération dépend de votre âge.

### **Rémunération brute mensuelle minimale d'un alternant en contrat de professionnalisation dans les IEG, suivant son âge**

(SMIC au 01/01/2026 : 1823,03 €)

| Moins de 21 ans                                                                                                                                                                                                                                                                                              | 21-25 ans                                                                                                                                                                          | 26 ans et plus                                                                                                                                                                        |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"><li>● 55 % du SMIC</li><li>● 65 % du SMIC si le salarié a un baccalauréat professionnel ou un titre/diplôme de même niveau.</li></ul>                                                                                                                                      | <ul style="list-style-type: none"><li>● 70 % du SMIC</li><li>● 80 % du SMIC si le salarié a un baccalauréat professionnel ou un titre/diplôme de même niveau.</li></ul>            | La plus élevée entre le SMIC et 85 % du SMC.<br><b>Exemple :</b> Après calcul, le pourcentage du SMC atteint 1875 €. C'est ce montant qui devra être appliqué, car supérieur au SMIC. |
| En cas de passage en cours de contrat de l'âge de 20 à 21 ans, la rémunération est augmentée à compter du 1 <sup>er</sup> jour du mois suivant la date anniversaire.<br><b>Exemple :</b> le salarié atteint l'âge de 21 ans le 3 mars, la rémunération minimale augmente à compter du 1 <sup>er</sup> avril. | Le passage de 25 à 26 ans en cours de contrat ne déclenche pas l'augmentation de la rémunération : il faut pour cela un accord de l'employeur et l'ajouter par avenant au contrat. |                                                                                                                                                                                       |

## **Bon à savoir**

## **c. Remboursement des frais professionnels**

Vous pouvez être amené à engager des frais professionnels dans le cadre de votre activité. Renseignez-vous auprès de votre tuteur ou de votre manager pour en connaître les modalités.



## 2. Congés et absences rémunérés

**Les congés doivent être pris en dehors des périodes de formation** et votre employeur a le droit de décider de la période à laquelle vous pouvez prendre vos congés.

**Vous avez droit aux mêmes congés que les autres salariés de l'entreprise.**

Des accords d'entreprise améliorent souvent ces droits à congés : renseignez-vous auprès de votre tuteur, de votre manager ou des militants FO de votre entreprise.



**Pensez à bien faire vos demandes de congé à l'avance, en accord avec votre tuteur et votre manager.**

### a. Les congés annuels

L'alternant a droit aux congés payés légaux.

Ils correspondent à **5 semaines de congés payés par an**, soit 2,5 jours ouvrables<sup>4</sup> par mois travaillé entre le 1<sup>er</sup> mai et le 30 avril de l'année suivante.



**Vous devrez prendre 10 jours consécutifs de congés entre le 1<sup>er</sup> mai et le 31 octobre, en dehors de vos périodes de formation en école.**

### b. Absence pour préparation d'examen, pour tous les alternants des IEG

L'accord de la branche des IEG Formation et Alternance améliore vos droits pour la préparation des examens : que vous soyez en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, dans les IEG, vous avez droit à **5 jours ouvrables d'absence rémunérée** pour la préparation des épreuves, dans le mois qui les précède<sup>5</sup>.



**Votre examen est du temps de travail. Pensez à transmettre à votre employeur votre convocation d'examen pour justifier de votre emploi du temps et de votre déplacement.**

4. **Jours ouvrables** : tous les jours de la semaine, à l'exception du jour de repos hebdomadaire (généralement le dimanche) et des jours fériés habituellement non travaillés dans l'entreprise.

5. Le Code du travail autorise 5 jours ouvrables supplémentaires, en absence **non** rémunérée, **seulement** pour les apprentis.



### c. La journée de fête locale

En tant qu'alternant des IEG, vous pouvez bénéficier d'une journée de congé dite «de fête locale», si cette dernière a lieu pendant votre période en entreprise.

Rapprochez-vous de votre tuteur, de votre manager ou de vos militants FO pour en connaître la date.

### d. La journée de solidarité

La journée de solidarité est une journée de travail supplémentaire effectuée chaque année, sans rémunération supplémentaire. Elle permet de financer des actions en faveur des personnes âgées ou handicapées.

En tant qu'alternant, vous êtes concerné comme les autres salariés : votre entreprise vous indiquera quand et comment cette journée sera organisée.



**Si vous avez changé d'employeur et que vous avez déjà travaillé cette JS dans l'année en cours, pensez à le justifier auprès de votre employeur actuel.**

### e. Autres congés

- **Congés sans condition d'ancienneté** : congés pour événements familiaux, congés liés à l'arrivée d'un enfant au foyer, liés à la maladie et au handicap de l'enfant ou liés à une maladie grave d'un proche.
- **Congés avec condition d'ancienneté** : congé parent, congé légal enfant malade en partie rémunéré, congé parental d'éducation, congé sabbatique ou congé/temps partiel pour création ou reprise d'entreprise, etc.

### f. La Journée Défense et Citoyenneté (JDC)

Pour participer à la Journée Défense et Citoyenneté (JDC), vous bénéficiez d'une autorisation d'absence exceptionnelle d'un jour sans perte de salaire.



**Pour obtenir cette autorisation d'absence, vous devez présenter votre convocation JDC à votre employeur.**



### 3. Imposition

Si vous êtes majeur et que vous n'êtes pas rattaché à la déclaration de revenus de vos parents, vous devez déclarer vos revenus. Si vous êtes rattaché à la déclaration de revenus de vos parents, ils doivent intégrer vos revenus à leur déclaration.

### 4. Intéressement et participation

#### a. L'intéressement

L'intéressement, s'il est prévu par votre entreprise, est une prime collective versée en fonction de résultats atteints (financiers, qualité, environnement, etc.).

Vous pouvez en bénéficier **comme les autres salariés**, à condition d'avoir **au moins 3 mois d'ancienneté** entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre de l'année concernée. Cette prime est versée l'année suivante.

Chaque bénéficiaire est informé du montant qui lui revient et doit choisir :

- soit un **versement direct** sur son compte bancaire ;
- soit un **placement sur un plan d'épargne salariale**.

Si vous ne répondez pas dans les délais, la somme est automatiquement placée sur le plan d'épargne de l'entreprise.

Si vous choisissez le placement, votre entreprise peut ajouter un **complément, appelé abondement**, selon ses règles internes (par exemple : être encore présent dans l'entreprise au moment du versement).

*Voir également le paragraphe : Épargne salariale.*



## b. La participation

La participation est un système qui permet aux salariés de recevoir une part des bénéfices de l'entreprise.

Dans les Industries Électriques et Gazières (IEG), elle est **distincte de l'intéressement**.

Selon les résultats de votre entreprise et les accords en place, vous pouvez en bénéficier.

## 5. L'épargne salariale

### a. Le Plan Épargne Entreprise (PEE) ou Groupe (PEG)

Le **Plan d'Épargne Entreprise ou Groupe** est un système d'épargne proposé par l'entreprise. Il vous permet de mettre de l'argent de côté, avec l'aide de votre employeur, et dans des conditions fiscales avantageuses.

Si vous y déposez des sommes (comme votre prime d'intéressement), votre entreprise peut ajouter un **complément, appelé abondement**, selon les règles en vigueur.



**À la fin de votre contrat, vous pourrez demander un déblocage anticipé de votre épargne.**

Un dispositif d'épargne salariale étant mis en place dans l'entreprise, l'employeur doit vous remettre, à la fin du contrat de travail, un état récapitulatif des sommes épargnées.

### b. Le Plan d'Épargne Retraite Obligatoire (PERO)

Dans certaines entreprises, pour préparer votre retraite, une partie de votre salaire est prélevée automatiquement sous forme de cotisations.

Ces cotisations alimentent votre **Plan d'Épargne Retraite Obligatoire (PERO)**, un système mis en place par l'entreprise pour certains ou tous ses salariés.



**À la fin de votre contrat, vous pouvez demander le transfert de vos avoirs du PERO vers un autre Plan d'Épargne Retraite (PER).**



## 6. Retraite (et retraite supplémentaire)

Vous relevez du régime général de la Sécurité sociale pour la retraite : pendant votre contrat en alternance, vous cotisez à l'Assurance Retraite.

La pension de la retraite est calculée notamment avec le nombre de trimestres validés, qui dépend du salaire perçu. Ainsi, suivant sa rémunération, un alternant peut valider jusqu'à 4 trimestres par an.

## 7. Les activités sociales

Vous voulez pratiquer un sport en club? Partir en vacances? Vous pouvez profiter des activités sociales des IEG. Votre conjoint et vos enfants peuvent également en profiter.

Plusieurs structures organisent les activités sociales pour les salariés :

- **La CCAS** s'occupe des activités sociales nationales, comme les **séjours vacances pour adultes et jeunes**.
- **Les 66 CMCAS**, présentes partout en France, gèrent les activités **locales** : loisirs, culture, sport, aides sociales...
- **Les SLVie** sont les points de contact proches de chez vous. C'est là que vous pouvez **vous renseigner et vous inscrire** aux activités proposées.

Pour en savoir plus : **Activités Sociales des Industries Électriques et Gazières**.

Pour vous affilier, allez sur : **demandez l'ouverture de vos droits**.



# Que faire en cas de maladie ou d'accident ?

## 1. Votre couverture sociale (prévoyance et frais de santé)

Vous relevez du régime général de la Sécurité sociale pour les frais de santé.

Vous devez donc être affilié à la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM), de votre domicile.

Au terme de votre alternance, votre protection sociale est maintenue pendant 1 an, à compter de la date de fin du contrat.

En tant qu'alternant des IEG, vous bénéficiez également d'une **mutuelle d'entreprise**. Au début de votre contrat, l'employeur vous remettra les documents pour l'adhésion.

## 2. Déclaration en cas d'arrêt maladie

Vous êtes un salarié. À ce titre, en cas d'absence pour maladie ou d'accident de la vie courante :

- Prévenez **immédiatement (au plus tard dans les 24 h)** votre manager et votre tuteur, ainsi que votre référent dans l'établissement de formation.
- Consulter un médecin sous 24 h. Il vous délivrera si nécessaire un arrêt maladie, justifiant ainsi votre absence.
- En cas d'arrêt de travail, **envoyez dans les 48 h** les volets 1 et 2 de votre feuille d'arrêt par écrit à votre centre de sécurité sociale (CPAM) et le volet 3 à votre tuteur : il le transmettra à votre gestionnaire de contrat.
- En cas de prolongation de l'arrêt par le médecin, procédez de même (information, transmission des volets).





**Nouveauté 2025** : Votre médecin peut télétransmettre directement votre arrêt de travail à votre CPAM. Dans ce cas, vous devrez uniquement transmettre le volet 3 à votre tuteur.

### 3. Déclaration en cas d'accident du travail

Un **accident du travail** peut se produire **dans l'entreprise** ou **dans votre centre de formation**.

Si un accident a lieu **pendant votre trajet** entre votre domicile et votre lieu de travail ou de formation, il doit aussi être déclaré.

En cas d'accident du travail, vous devez **informer dans les 24 h** votre manager et votre tuteur qui vous remet une feuille d'accident du travail. Ce formulaire est à conserver précieusement : il vous permet d'avoir une **prise en charge à 100 %** des frais médicaux liés à votre accident, sans avance de frais.

**Rapprochez-vous de votre tuteur ou de votre manager pour en savoir plus.**



# Les aides financières

La formation est gratuite pour les alternants, mais certaines charges liées au logement, aux transports et aux autres dépenses de la vie courante sont à financer.

De multiples aides nationales ou locales existent, souvent sous conditions. Vous trouverez ci-dessous une liste non exhaustive, mais qui, nous l'espérons, pourra vous aider.

En cas de difficultés particulières, pensez également à consulter votre assistant social et votre SLVie.

## 1. Pour le logement

Si votre domicile familial est loin de votre lieu de travail et/ou de formation, vous pouvez bénéficier, sous certaines conditions, d'une aide au logement de l'entreprise.

Lors de votre recrutement, ce sujet a dû être analysé. Vous pouvez questionner si besoin votre tuteur ou votre manager.

- **L'APL, «Aide Personnalisée au Logement» par la Caisse Allocations Familiales (CAF)** : C'est une aide mensuelle d'un montant variable, fonction du lieu de résidence, des ressources et de la composition familiale. Sa durée n'est pas limitée dans le temps. Versée par la CAF, elle doit être demandée dès la rentrée dans le logement.
- **«Mobili-Jeune»** : Cette aide au logement, sous conditions, permet d'obtenir une aide mensuelle de 10 à 100 €.
- **«Avance Loca-Pass»** : L'avance Loca-Pass est un prêt à taux 0 % pour vous aider à verser le dépôt de garantie au propriétaire du logement. Le prêt est de 1200 € avec un remboursement sur une durée maximale de 25 mois.
- **La Garantie Visale** : Action Logement peut se porter garant pour vous gratuitement afin de couvrir les loyers impayés et d'éventuelles dégradations locatives. La Garantie Visale s'applique sous certaines conditions.
- **Les Foyers Jeunes Travailleurs (FJT)** : Ils permettent d'accéder à une chambre meublée individuelle, pendant 1 mois à 2 ans, sous réserve d'avoir entre 16 et 30 ans.



**Pour trouver un logement, «Dossier Facile» vous aide à constituer un dossier de location numérique de qualité pour mettre toutes les chances de votre côté.**

## 2. Aides au permis de conduire

- **Permis à 1 €** : Pour tous, sous conditions. Le permis à un euro par jour est un prêt à taux zéro proposé aux jeunes pour financer leur permis de conduire. Il est exclusivement destiné au financement d'une formation initiale ou, dans le cas d'un échec à l'épreuve pratique, d'une formation complémentaire. Il vise l'obtention du permis de conduire de catégorie A1, A2 ou B. Il s'adresse à tous les jeunes entre 15 et 25 ans révolus à la date de signature d'un contrat de formation dans une école de conduite partenaire.

## 3. Aides aux transports (train)

- **La Carte Avantages Jeunes** : Pour tous sous conditions – Pour les jeunes de 12 ans à 27 ans, la Carte Avantages Jeunes, donne des réductions de train de 50 à 100 %.
- **Abonnement train pour élèves, étudiants et apprentis** : Cet abonnement est délivré à la demande de tout élève âgé de moins de 21 ans, étudiant âgé de moins de 26 ans ou apprenti âgé de moins de 29 ans pour se rendre du lieu où il réside pendant la durée de ses études ou de son apprentissage jusqu'à l'établissement dont il suit les cours ou dans lequel il fait son apprentissage.
- Pour le réseau TER (Trains Express Régionaux), pensez aux cartes ou abonnements proposés par la SNCF.
- Si votre domicile familial est loin de votre établissement de formation ou de votre lieu de travail, vous pouvez bénéficier du remboursement d'un certain nombre de trajets aller-retour par an, sur la base du tarif SNCF 2<sup>de</sup> classe.



**Pensez bien à garder vos justificatifs de frais pour les présenter à l'entreprise et déclencher les remboursements.**

#### 4. Aides aux transports pour vos trajets domicile/école/lieu de travail

Toutes les entreprises accueillant des alternants doivent prendre en charge *a minima* 50 % des abonnements de transports en commun pour le trajet domicile / lieu de formation ou lieu de travail.

Il est possible qu'un accord de votre entreprise améliore votre prise en charge de ces frais. Demandez à votre tuteur ou à vos représentants FO locaux.

#### 5. Restauration en entreprise

Si les salariés de votre site ont accès à une restauration d'entreprise, vous y avez également droit lors de votre présence en entreprise.

Dans ce cas, l'entreprise vous appliquera le tarif le plus bas via une subvention qui sera appliquée lors de votre passage en caisse.

#### 6. Prime d'activité

**La prime d'activité** est versée par la CAF, pour tous les alternants de plus de 18 ans, sous conditions.

Le montant de cette prime est établi en fonction de la composition de votre foyer et de vos ressources.



En cas d'hospitalisation, votre **prime d'activité** est réduite de moitié si vous vivez seul, c'est-à-dire sans conjoint ni personne à charge. Si vous êtes enceinte, la prime reste versée en **totalité**, même durant l'hospitalisation.

#### 7. Pour les activités culturelles

Pour les 15-21 ans, **le Pass Culture** est la première application culturelle destinée à proposer une multitude d'offres culturelles.



## 8. Aides régionales et locales

La plupart des régions proposent des aides individuelles pour les alternants, comme :

- Île-de-France : **Achat d'un vélo mécanique** - Pour les 15-25 ans - Aide de 100 €, plafonnée à 50 % du prix d'achat.
- Hauts-de-France : **Fonds de Solidarité des Apprentis** (besoins urgents et à caractère exceptionnel).
- Bourgogne-Franche-Comté : **1 formation 1 logement** - Plateforme de mise en relation gratuite pour trouver un logement proche de son lieu de stage/apprentissage, sans frais, sans dépôt de garantie.
- Normandie : **Atouts Normandie**, pour accompagner TOUS les 15-25 ans dans leur quotidien et **les aides et services pour les apprentis**.
- Nouvelle-Aquitaine : **Les aides et services pour les apprentis**.
- Provence-Alpes-Côte d'Azur : **Les aides des apprentis en région**.

Alors, renseignez-vous auprès de votre conseil régional et départemental.

**Pour les apprentis**, un site regroupe de nombreuses aides : **Mes aides d'apprenti**.

## 9. Pour les apprentis, le forfait 1<sup>er</sup> équipement de l'OPCO 2i

L'OPCO 2i, qui accompagne la branche des Industries Électriques et Gazières (IEG), peut verser une aide à votre CFA pour couvrir certains frais liés à votre formation : **repas, logement, équipement professionnel, etc.**

Vous pouvez vous renseigner **directement auprès de votre CFA** pour savoir quelles aides vous concernent.



## 10. Aides par l'entreprise

Des accords dans votre entreprise peuvent prévoir des aides ou indemnités pour les alternants.

Les aides aux alternants peuvent, par exemple, concerner votre logement, ou une prise en charge des frais de transport A/R entre lieu de formation et lieu de travail. Pour tous les salariés, un accord mobilité durable d'entreprise peut amener des indemnités sur les transports pour le trajet domicile/travail plus intéressantes, etc.

**Aussi, n'hésitez pas à questionner directement votre tuteur, votre manager ou les militants FO de votre entreprise sur ces aides.**

## 11. La carte nationale des métiers (carte étudiant des métiers)

**La carte nationale des métiers**, aussi appelée **carte étudiant des métiers**, est automatiquement remise aux alternants en **contrat d'apprentissage**.

En **contrat de professionnalisation**, certaines conditions doivent être remplies :

- Être inscrit dans une formation reconnue par le RNCP (Répertoire National des Certifications Professionnelles).
- Avoir entre 16 et 25 ans.
- Suivre une formation d'au moins 12 mois.

Cette carte offre des **avantages similaires à ceux des étudiants** :

- Accès aux restaurants et logements universitaires.
- Réductions pour les loisirs et le sport.
- Tarifs préférentiels dans les transports.

Elle est **valable partout en France**.

En cas de **rupture du contrat**, la carte doit être **récupérée et détruite** par votre établissement de formation.



**Si vous répondez aux critères, l'organisme ou le service chargé de la formation doit vous délivrer votre carte nationale des métiers sous 30 jours suivant votre inscription : pensez à la réclamer si besoin était !**

# Vous êtes en situation de handicap

Pour faciliter la gestion du handicap durant l'alternance, plusieurs organismes sont compétents pour vous aider durant votre parcours vers et pendant la formation.

**Mon Parcours Handicap** vous informe sur les différents organismes et référents handicap à votre écoute pour vous aider à poursuivre votre alternance sereinement.



**Pour les apprentis en situation de handicap, un guide spécifique a été réalisé : le Guide apprentissage et handicap à destination des apprentis, des centres de formation d'apprentis et des employeurs (Édition 2025).**

## 1. Vos interlocuteurs Handicap

### a. Pour l'apprentissage, dans votre CFA

Depuis 2020, tous les CFA ont un **référént handicap**. Il est votre interlocuteur si vous avez des questions ou si vous rencontrez des difficultés de formation, d'insertion professionnelle, de transport et de vie au quotidien. Il coordonne les acteurs chargés de l'accompagnement de votre parcours de formation et vers l'emploi.

### b. En contrat de professionnalisation, dans votre établissement d'enseignement

La **mission handicap** peut vous accompagner. Bien que le référent handicap ne soit pas obligatoire pour les organismes de formation non-CFA, la plupart ont un **référént handicap**.

### c. Dans votre entreprise

**Votre tuteur** est responsable de vos conditions de formation, en lien avec le CFA.

Le **référént Handicap** de l'entreprise, s'il y en a un, est chargé de vous orienter, de vous informer et de vous accompagner.

Comme tout salarié de l'entreprise, vous bénéficiez d'un suivi médical via des visites médicales par le **médecin du travail**. Il vérifiera votre aptitude au poste de travail, formulera les éventuelles restrictions fonctionnelles et pourra vous proposer les aménagements nécessaires.

**L'assistant social** peut vous conseiller et vous aider dans vos démarches administratives.





**Les coordonnées de la médecine du travail de l'employeur doivent être affichées dans l'entreprise.**

Ces professionnels de santé sont soumis au **secret médical** : ils ne peuvent pas communiquer à votre employeur des informations relatives à votre problématique de santé.

**Les associations spécialisées handicap** peuvent aider votre employeur à mieux comprendre votre situation et vos problématiques.

## 2. Accompagnement financier du handicap

Chaque CFA dispose d'un référent handicap et perçoit un financement supplémentaire pour tout apprenti reconnu travailleur handicapé.

Pour favoriser l'insertion professionnelle et le maintien en emploi des personnes en situation de handicap, l'Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion professionnelle des Personnes Handicapées (Agefiph) finance, au cas par cas, des aides :

- Pour soutenir l'apprenti dans son parcours vers l'emploi.
- Pour adapter des situations de travail (moyens techniques, humains et organisationnels).

Votre entreprise, dans le cadre d'un accord handicap, peut également avoir mis en place un fonds dédié pour l'achat de matériel, l'aménagement de votre logement, etc. Renseignez-vous auprès de votre tuteur, de votre manager ou du référent handicap de votre entreprise. **Vos représentants FO locaux peuvent également vous aider.**



# Faire une partie de votre alternance à l'étranger

Depuis la loi «Avenir professionnel», il est désormais possible de réaliser une partie de son contrat d'alternance à l'étranger, que ce soit dans ou hors de l'Union européenne.

## 1. Fonctionnement et organisation

La durée maximale de mobilité est d'un an sans pouvoir dépasser la moitié de la durée totale du contrat. Par exemple, pour un contrat d'apprentissage de 18 mois, la durée maximale de la mobilité à l'étranger sera de 9 mois.



**La durée du contrat de professionnalisation en CDD peut être portée à 24 mois dans le cas d'une mobilité à l'étranger.**

Deux types de mobilité existent : la mise en veille du contrat français et la mise à disposition de l'alternant.

## 2. Modalités selon le type de mobilité

| Mise en veille du contrat                                                                                                                                                                   | Mise à disposition de l'alternant                                                                                                                                  |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"><li>● Mise en veille du contrat français.</li><li>● L'entreprise/le centre de formation à l'étranger est responsable des conditions de travail.</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>● Contrat français actif.</li><li>● L'employeur (du contrat français) reste responsable des conditions de travail.</li></ul> |

Dans tous les cas, une convention doit obligatoirement être signée entre l'alternant, les parties en France et la/les structure(s) d'accueil à l'étranger. Elle précisera notamment la période de mobilité, le lieu de travail et les personnes chargées du suivi en France et dans le pays d'accueil.

## 3. Couverture sociale

Elle dépend de votre contrat, de sa durée et du pays d'accueil.

Pour plus d'informations, il est conseillé de consulter le **Centre des Liaisons Européennes et Internationales de Sécurité Sociale (CLEISS)**.



**Dans tous les cas, nous vous recommandons de bien vous faire expliquer tous les aspects pratiques liés à cette expérience à l'étranger par votre tuteur et par l'équipe RH.**

# La fin de votre contrat

Au 31 décembre 2024, seuls 14,8 % des alternants ont été embauchés dans les IEG à l'issue de leur alternance<sup>6</sup>.

Votre contrat d'apprentissage ou de professionnalisation est un Contrat à Durée Limitée (CDL), c'est un Contrat à Durée Déterminée (CDD) particulier.

Le contrat s'achève soit parce qu'il arrive à son terme, soit parce qu'il fait l'objet d'une rupture anticipée.

## 1. Fin du contrat avant terme

**La rupture anticipée** d'un contrat est un événement délicat qui peut survenir pour différentes raisons et entraîner des conséquences significatives pour vous, comme pour votre employeur.

Le **contrat de professionnalisation** est soumis aux **règles de rupture du CDD**.

Pour le **contrat d'apprentissage**, les conditions varient selon la **durée déjà passée** en entreprise :

- Si la rupture intervient **avant la fin des 45 premiers jours de formation pratique dans l'entreprise** (même s'ils ne sont pas consécutifs), le contrat peut être rompu par écrit par l'employeur ou par vous.
- **Au-delà des 45 jours**, le contrat peut être rompu par écrit dans l'un des cas suivants :
  - Accord commun avec votre employeur. Il n'y a alors pas de préavis à respecter.
  - Si vous obtenez votre diplôme avant la date de fin prévue à votre contrat. Il faudra avertir l'entreprise par écrit un mois à l'avance.
  - S'il y a faute grave, force majeure ou exclusion définitive du CFA.
  - Vous avez une inaptitude à votre poste de travail constatée par le médecin du travail.



**Le Code du travail impose que la rupture anticipée d'un CDD par accord entre les parties soit claire, non équivoque et formalisée par écrit.**

6. Chiffre du Comité de suivi 2025 de l'Accord Formation et Alternance dans les IEG 2024-2028.

Les conséquences d'une rupture de votre contrat sont :

- Une interruption de votre formation. Vous devez retrouver rapidement un nouvel employeur pour poursuivre votre formation.
- Un impact sur votre inscription en centre de formation. Son maintien est possible, mais dépend de la politique du centre et du délai de réintégration.
- Une nouvelle période d'essai réduite, si vous signez un nouveau contrat d'alternance.
- Pas de chômage indemnisé, sauf si vous avez cotisé suffisamment, ou si vous êtes en contrat de professionnalisation.



**Pour un contrat d'apprentissage ou un contrat de professionnalisation, l'indemnité de fin de contrat (ou indemnité de précarité) n'est pas due au terme prévu du contrat ou en cas de rupture anticipée (contrairement aux autres types de CDD).**

## 2. Fin du contrat à terme

Votre contrat d'apprentissage ou votre contrat de professionnalisation s'achève, car il arrive à terme, c'est-à-dire à sa date d'échéance ou à la fin de sa durée prévue.

### a. Votre entreprise ne vous propose pas d'embauche

Sachez que l'accord de la branche sur la Formation et l'Alternance indique que : *«Pour les alternants qui n'auraient pas d'opportunité d'emploi au sein des entreprises de la Branche, un accompagnement spécifique vers l'emploi externe pourra leur être proposé, comme une aide à la rédaction de CV, la production d'une lettre de recommandation, ou tout autre dispositif adapté.»*

Si cette aide vous intéresse, demandez à votre entreprise comment elle peut vous appuyer dans votre recherche d'emploi.

Si vous perdez votre emploi à la suite de votre contrat en alternance, vous pouvez avoir droit à l'allocation chômage. Les conditions d'indemnisation sont les mêmes que celles des autres salariés.

### b. Votre entreprise vous propose une embauche

Votre entreprise vous propose de vous embaucher à la fin de votre contrat d'alternant? Félicitations!

La proposition de votre employeur doit être faite **par écrit** et par tout moyen donnant date certaine à sa réception, avant la fin de votre contrat.

Vous êtes libre d'accepter ou non. Votre employeur doit aussi vous préciser le délai de réflexion dont vous disposez pour lui répondre.

## Vous acceptez le CDI proposé ?

Vous poursuivez votre parcours dans l'entreprise.

- **Embauché au statut des IEG**, vous serez stagiaire statutaire avant de pouvoir être titularisé.



La durée du contrat d'alternance est prise en compte dans le calcul de la période de stage statutaire si :

- l'emploi proposé est de même nature et de même qualification que l'emploi en alternance ;
- et l'embauche intervient dans les 3 mois suivant la fin du contrat d'alternance.

Vous avez donc intérêt à avoir moins de 3 mois de césure entre vos 2 contrats (attention aux délais de contractualisation).

**Exemple :** une alternante ayant travaillé 14 mois en contrat d'apprentissage comme technicienne réseau chez GRDF est ensuite embauchée dans le même poste dans les 3 mois. Elle est admise comme stagiaire statutaire. Les 14 mois sont intégrés dans sa période de stage : elle peut être titularisée immédiatement si ses évaluations sont favorables.

- **Embauché en CDI, hors statut des IEG :**

**Quel que soit votre contrat**, si l'emploi proposé est de même nature et de même qualification que l'emploi en alternance, **aucune période d'essai ne peut être imposée**. La durée de votre contrat d'alternance est prise en compte pour les droits liés à votre ancienneté.

Si vos fonctions changent dans l'emploi proposé en CDI, l'employeur peut vous imposer une période d'essai.



Si une période d'essai est prévue, elle doit être indiquée dans le contrat de travail.



## Vous refusez le CDI proposé?

Si vous êtes en CDD et que vous **refusez deux propositions de CDI raisonnables** dans les 12 mois suivant la fin de votre contrat, vous pouvez **perdre votre droit à l'Aide au Retour à l'Emploi (ARE)**.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2024, **l'employeur doit prévenir France Travail** dans le mois qui suit le refus, si :

- Le CDI proposé est identique ou proche du poste occupé en CDD.
- L'offre a été faite par écrit avant la fin du contrat.
- Vous avez eu un temps raisonnable pour réfléchir.



**Ne pas répondre à une proposition de CDI est considéré comme un refus.**

## 3. Quels documents sont remis à la fin de votre contrat?

Sauf si vous êtes embauché en CDI dans l'entreprise, à la fin de votre contrat, l'employeur vous remettra les documents suivants :

- Un certificat de travail.
- Une attestation France Travail.
- Un reçu pour solde de tout compte.
- Un état récapitulatif des sommes épargnées, si un dispositif d'épargne salariale existe dans l'entreprise.



# FO Énergie et Mines à vos côtés

**Pour mieux connaître vos droits et devoirs d'alternant des IEG, n'hésitez pas à contacter les représentants FO de votre entreprise.**

FO est un acteur syndical majeur dans la représentation du personnel, la défense des droits des salariés, les négociations d'accords et les mobilisations pour la défense du service public de l'énergie.

## **FO a pour valeurs fondamentales :**

### ● **Liberté et indépendance**

- FO revendique une totale indépendance vis-à-vis des partis politiques, des gouvernements et des religions.
- Cette liberté garantit une action syndicale centrée uniquement sur les intérêts des salariés.

### ● **Valeurs républicaines**

- FO défend les principes de la République : liberté, égalité, fraternité.
- Elle milite pour une société juste, solidaire et démocratique.

### ● **Laïcité**

- La laïcité est un pilier de l'action syndicale de FO.
- Elle garantit le respect de toutes les convictions dans un cadre neutre et respectueux.

### ● **Démocratie**

- FO fonctionne selon des principes démocratiques, avec des représentants élus et des décisions prises collectivement.
- Elle encourage la participation active de ses adhérents dans la vie syndicale.

Ces valeurs sont au cœur de l'engagement de FO Énergie et Mines pour accompagner les salariés tout au long de leur parcours professionnel, les défendre, les conseiller et les protéger.

FO n'est pas un syndicat catégoriel : nous œuvrons pour TOUS les salariés qu'ils soient ouvriers, employés, agents de maîtrise, techniciens et cadres.

## **Pour en savoir plus sur nous :**

- **FO Énergie et Mines**, la Fédération FO pour les salariés des IEG.
- **Force Ouvrière**, la confédération FO pour les salariés de toutes les branches professionnelles.

# Sites utiles



## Bulletin d'adhésion

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

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

Comment adhérer à FO Énergie et Mines ?

C'est simple, il suffit de retourner le bulletin d'adhésion à [contact@fнем-fo.org](mailto:contact@fнем-fo.org).

Un responsable FO prendra ensuite contact avec vous.

Nom : ..... Prénom : .....

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

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

# ANNEXE 1

## Liens pour aller plus loin

### 1. Informations spécifiques à la branche des IEG :

- **Livret d'accueil dans les IEG – Édition interactive – FO Énergie**, livret FO pour accueillir tous les salariés dans la branche des IEG.
- Grille de rémunérations brutes mensuelles des IEG au 1<sup>er</sup> janvier 2026 : **Rémunération – SGE des IEG**.
- L'accord Formation et Alternance dans la branche professionnelle des Industries Électriques et Gazières 2024-2028, signé en novembre 2024 notamment par la FNEM-FO : **cliquez ici**.

### 2. Informations non spécifiques à une branche/une entreprise

- **Livret de l'alternance – Force Ouvrière**, ce livret publié par FO s'applique à tous les alternants. Il présente les droits liés à l'apprentissage et au contrat de professionnalisation.
- **L'ANAF**, l'Association Nationale des Apprentis de France. L'ANAF propose une plateforme pour les questions sur l'apprentissage/l'alternance : **SOS apprenti** et un outil d'information et de **calcul des aides financières**.
- **L'AFPA**, l'Agence nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes.



### 3. Informations générales de sites gouvernementaux

- **Portail de l'Alternance** : ressources et services autour de la formation en alternance.
- **Service public**, avec :
  - **Le contrat d'apprentissage**
  - **Le contrat de professionnalisation**

### 4. Handicap et alternance

- Ministère du Travail, de la Santé, des Solidarités et des Familles : **Guide apprentissage et handicap à destination des apprentis, des centres de formation d'apprentis et des employeurs** (Édition 2025).
- Service public : **Travailleur handicapé et contrat d'apprentissage**.
- **Les rencontres de l'apprentissage – être apprenti en situation de handicap** : live LinkedIn du 28 mai 2025.
- **L'Agefiph**, Association pour la Gestion des Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées.
- **Mon Parcours Handicap**, site d'information officiel pour les personnes en situation de handicap et leurs aidants.



# ANNEXE 2 : GLOSSAIRE

---

**AAH** : Allocation Adulte Handicapé

**ARE** : Aide au Retour à l'Emploi, attribuée en lien avec France Travail

**ASS** : Allocation de Solidarité Spécifique

**CCAS** : Caisse Centrale d'Activités Sociales des IEG

**CDD** : Contrat à Durée Déterminée

**CDI** : Contrat à Durée Indéterminée

**CDL** : Un CDL, ou Contrat à Durée Limitée, est un terme générique qui désigne tout contrat de travail comportant une date de fin prévue dès sa signature.

Cela inclut notamment :

- Le contrat de professionnalisation en CDD
- Le contrat d'apprentissage en CDD
- Le contrat à durée déterminée (CDD)
- Le contrat d'intérim (ou contrat de mission)

**CFA** : Centre de Formation des Apprentis

**CMCAS** : Caisses Mutuelles Complémentaires d'Activités Sociales

**CQP** : Certificat de Qualification Professionnelle

**CRDS** : Contribution au Remboursement de la Dette Sociale

**CSG** : Contribution Sociale Généralisée

**CUI** : Contrat Unique d'Insertion

**DGEFP** : Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle

**DREETS** : Direction Régionale de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités

**FNEM-FO** : Fédération Nationale de l'Énergie et des Mines Force Ouvrière, regroupe les syndicats FO des entreprises de la branche des IEG

**IEG** : Industries Électriques et Gazières

**OPCO 2i** : Opérateur de Compétences de l'InterIndustrie

**PEE** : Plan d'Épargne Entreprise

**PERO** : Plan d'Épargne Retraite Obligatoire

**RNCP** : Répertoire National des Certifications Professionnelles

**RSA** : Revenu de Solidarité Active

**SLVie** : Section Locale de Vie

**SMC** : Salaire Minimum Conventionnel

Il est défini par la convention collective pour chaque catégorie professionnelle. Dans les IEG, le SMC est défini par la grille salariale conventionnelle (Brochure JO n° 3368), qui repose sur le Salaire National de Base (SNB) et les Niveaux de Rémunération (NR).

Dans la grille salariale des IEG, à chaque niveau de diplôme correspond un niveau de salaire minimum.

**SMIC** : Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance

Il est réévalué régulièrement par le gouvernement, notamment en fonction de l'inflation.





**RESTE CONNECTÉ  
AVEC FO ENERGIE**



**SCANNE LE QR CODE !**



[www.fnem-fo.org](http://www.fnem-fo.org)

