

# JEUNES

tu as le cheveu dynamique

tu as le regard  
interrogateur  
sur ton avenir

à l'écoute  
de tes aînés  
et de leurs  
expériences

réaliste,  
tu sens bien  
que tu te fais  
avoir.

tu aimerais bien  
pouvoir t'exprimer  
si on te laissait  
la parole

informe toi

syndique toi





© FNME-CGT

---

## Accueil [akœj]

---

*Nom masculin*

Action et manière d'accueillir, de recevoir quelqu'un.

**La CGT met un point d'honneur à accueillir et accompagner les nouveaux arrivants.**

## LUTTER PLUS POUR GAGNER PLUS

Que tu sois nouvel(le) embauché(e), jeune agent statutaire ou en contrat précaire, nous te souhaitons la bienvenue au sein de nos entreprises.

Les jeunes qui t'ont précédé(e) te proposent ce *Livret d'accueil* pour faciliter la découverte de ton nouveau cadre professionnel et t'aider à trouver des réponses face aux difficultés que tu pourrais rencontrer.

Le statut des Industries électrique et gazière, nos activités sociales et nos valeurs de service public constituent un socle commun qui rassemble tous les salariés de notre branche professionnelle appelée branche Industries électrique et gazière (IEG).

Tu découvriras des garanties collectives issues de décennies de luttes que nous devons préserver, améliorer et étendre à tous les travailleurs de notre secteur d'activité.

La meilleure façon de faire valoir ses droits et de les renforcer, c'est de les connaître !

Ce livret est donc un premier outil pour te permettre de trouver rapidement des informations essentielles.

Il répondra à une partie de tes interrogations, mais pour t'aider au quotidien, rien ne remplacera les échanges avec tes collègues syndiqués, élus et mandatés de la CGT.

***Fiers de notre passé,  
maîtres de notre avenir !***

*Le collectif jeunes de la FNME-CGT*

La place des jeunes dans la CGT → 6

Ton statut et tes droits → 12

Le salaire → 20

Les congés → 26

Les activités sociales → 32

La protection sociale → 40

Les IRP et la représentativité syndicale → 50

La CGT → 56

Repères historiques → 66



© FNME-CGT

---

## Jeune [ʒœn]

---

*Adjectif singulier invariant en genre*

Qui n'est pas avancé en âge,  
encore naïf, crédule, pué-  
ril, inexpérimenté.

**Es-tu sûr de correspondre à cette  
définition ?**

## La place des jeunes dans la CGT

La place des jeunes dans la CGT → p.8

Le rôle du CFJ-FNME → p.9

Fonctionnement du CFJ → p.11

## LA PLACE DES JEUNES DANS LA CGT

**Il y a des comportements et habitudes, des routines à modifier, à transformer, à bousculer.**

La CGT a pour objet d'organiser et de défendre l'ensemble des salariés dans leur diversité et notamment les jeunes. Cela nécessite d'aller à leur rencontre et de leur donner les moyens de se faire entendre.

La CGT fait une priorité du déploiement envers la jeunesse et du renouvellement de ses équipes syndicales. Pour donner cette place et cette parole aux jeunes, elle s'est dotée de collectifs jeunes à tous les niveaux de son organisation (syndicats, unions locales, unions départementales, fédérations, confédération).

C'est dans cet esprit que dans beaucoup de syndicats de notre fédération, des jeunes syndiqués à la CGT mettent en place et animent des collectifs. Dans les fédérations, ce sont les collectifs jeunes fédéraux (CFJ) qui coordonnent et impulsent l'activité en direction de la jeunesse.

Ces collectifs permettent aux jeunes de se retrouver, de se connaître et d'aller à la rencontre des autres jeunes salariés de notre champ fédéral, quelle que soit leur entreprise ou unité d'appartenance. Le but pour la CGT n'est pas de se donner bonne conscience, ni de faire de la démagogie ou de la récupération mais d'informer simplement.



La CGT a pour objet d'organiser et de défendre l'ensemble des salariés dans leur diversité.

### L'objectif est double :

- offrir aux jeunes embauchés un espace de liberté, d'échange et de rencontre, mettre à disposition de l'ensemble de la jeunesse l'organisation et l'outil pour prendre sa situation en main, quelle que soit son entreprise ou son unité d'appartenance ;
- agir pour construire son avenir.

La CGT ne prétend pas être parfaite. Il y a des comportements et habitudes, des routines à modifier, à transformer, à bousculer. Qui, mieux que les jeunes, peuvent y aider ? Avec leur expérience, leur vision de la vie, leurs mœurs, leurs rêves et leurs colères, tout simplement avec ce qu'ils sont.

## LE CFJ-FNME

Le CFJ est l'entité jeune de la Fédération nationale des mines et de l'énergie CGT.

Il rassemble des jeunes syndiqués des différentes régions et entreprises afin d'impulser une dynamique à l'activité des jeunes au sein de la CGT, en lien avec les repères revendicatifs et les structures de notre fédération.

### SON RÔLE

Il débat de tous les problèmes rencontrés par les jeunes dans nos entreprises, informe et propose des solutions.

#### 1/ La prise en compte des jeunes dans la CGT

Le CFJ veut faciliter l'intégration des nouveaux embauchés et des jeunes dans nos établissements et nos structures syndicales et il s'y emploie de plusieurs façons :

- présentation du *Livret d'accueil*, dont il est à l'origine et qu'il maintient à jour ;
- aide à la mise en place de la formation syndicale d'accueil (FSA), en complément du *Livret d'accueil* et en lien avec les structures locales.

#### 2/ Représentation des collectifs jeunes CGT

Le CFJ représente les jeunes auprès de la fédération. Il impulse la création de collectifs jeunes au niveau des syndicats et des régions afin de donner à la jeunesse les moyens nécessaires à l'aboutissement de leurs revendications.

#### 3/ Les rencontres Énergies Jeunes et le festival d'énergies de Soulac

Pour mettre en commun les revendications, rassembler les jeunes de tous les territoires et de toutes les entreprises de la Branche et pour décider ensemble des actions à mener pour se faire entendre, le CFJ organise tous les deux ans un grand rassemblement national, Énergies Jeunes, à l'échelon national.

L'année suivante, des rassemblements Énergies Jeunes régionaux permettent de garder le lien, d'approfondir les réflexions et d'assurer le suivi des décisions.

**le CFJ organise tous les deux ans un grand rassemblement national, Énergies Jeunes, à l'échelon national.**



© istockphoto

Le festival d'énergies de Soulac, est l'événement majeur organisé par nos activités sociales en direction de la jeunesse. Il rassemble près de 20 000 salariés de tous horizons.

Véritable carrefour des énergies, des idées et des solidarités, l'implication dans la préparation du festival est souvent l'occasion de la première rencontre des jeunes salariés avec nos activités sociales.

Le CFJ et l'ensemble des collectifs jeunes, à travers leurs membres élus et mandatés dans les organismes sociaux, prennent toute leur place dans l'organisation et la réussite de cet événement, comme les autres organisations syndicales.

### FONCTIONNEMENT DU CFJ

Il se réunit au minimum une fois par mois et chaque fois que l'actualité le nécessite.

Il est ouvert à tous les jeunes syndiqués CGT sur mandat de leur syndicat et en lien avec les coordinations régionales.

Les membres du CFJ assurent le lien entre les activités jeunes nationales et locales.



© Istockphoto

## **Droit [drwa]**

*Nom masculin*

Faculté, légalement  
ou réglementairement reconnue  
à quelqu'un par une autorité  
publique, d'agir de telle  
ou telle façon, de jouir de tel  
ou tel avantage.

**La CGT estime que le fait de jouir  
de tel ou tel avantage ne doit être  
régi que par le peuple lui même !**

## **Ton statut et tes droits**

**Ton statut et tes droits** → p.14

**Stage statutaire** → p.15

**Titularisation** → p.16

**Le tarif agents** → p.16

**13<sup>e</sup> mois** → p.16

**Dotations vestimentaires** → p.17

**Prime d'installation** → p.17

**Prêts électroménagers et informatique** → p.17

**Avantages familiaux** → p.18

**Le logement** → p.19

# TON STATUT ET TES DROITS

La branche des Industries électrique et gazière regroupe 142 entreprises représentant environ 140 000 salariés. Les principales sont EDF SA, RTE, eRDF, GrDF, GDF-SUEZ, GRTgaz, Storengy, Elengy, Électricité de Strasbourg, mais il existe aussi de nombreuses entreprises locales de distribution et d'autres producteurs et distributeurs.

Ces entreprises ont en commun un socle de garanties collectives, le statut national des Industries électrique et gazière. Le Statut existe depuis le 22 juin 1946. Ce dernier doit normalement t'être remis à ton arrivée dans l'entreprise. Si ce n'est pas le cas, réclame le auprès de notre organisation syndicale.

Enrichis de nombreux textes statutaires, nombre de ces acquis semblent aujourd'hui naturels. Pourtant le Statut a été une véritable révolution en 1946 en proposant un haut niveau de protection sociale pour tous les salariés. Depuis, pas un jour ne passe sans que les directions ne fassent tout leur possible pour appauvrir et dénaturer son contenu.

L'article 1 du Statut national (SN) indique que la direction doit te remettre une copie du Statut national du personnel, qui est ton contrat de travail à durée indéterminée.

L'art R2262-1 du Code du travail indique également que l'employeur doit porter à ta connaissance les liens Intranet des accords et autres textes à jour.

L'accord national sur les mesures salariales dans la Branche signé le 29 janvier 2008 a revalorisé les niveaux de rémunération des embauches en exécution de la Pers. 954 comme suit :

- les NR10, 20, 25 sont supprimés ;
- sans diplôme = NR30 ;
- les titulaires d'un CAP ou BEP = NR40 ;
- les titulaires d'un bac/brevet professionnel/ brevet de technicien = NR50 ;
- BTS-DUT = NR90 ;
- licence = NR120.

## STAGE STATUTAIRE

Tu viens d'être embauché(e) dans les IEG. Pendant 1 an, tu es en « stage statutaire ». Tu bénéficies des mêmes droits que les autres agents. Pendant cette période, ta hiérarchie doit obligatoirement rédiger 4 rapports trimestriels sur ta manière d'agir et tes aptitudes professionnelles. Ces rapports doivent être portés à ta connaissance au fur et à mesure. Tu peux en prendre une copie. Si tu es en désaccord avec le contenu de l'un de ces rapports, tu peux refuser de le signer et te faire assister d'un délégué syndical.

**Le statut a été une véritable révolution en 1946 en proposant un haut niveau de protection sociale.**



**En cas de doutes ou de problèmes, n'hésite surtout pas à demander conseil et soutien à ton représentant syndical CGT.**

## TITULARISATION

Théoriquement, ce sont ces 4 rapports qui servent à la commission secondaire du personnel pour donner son avis sur ta titularisation. En cas de doutes ou de problèmes, n'hésite surtout pas à demander conseil et soutien à ton représentant syndical CGT.

## LE TARIF AGENTS

Il correspond à 10 % de ta consommation réelle de gaz et d'électricité. Considéré comme un avantage en nature, il est soumis à l'impôt sur le revenu ainsi qu'aux cotisations Sécurité sociale.

Acquis grâce au programme du Conseil national de la Résistance, seule la lutte des agents a permis de le conserver. Sans cesse remis en cause par les directions et les pouvoirs publics, le tarif agent a encore été défendu en 2011 avec près de 90 % des agents en grève.

---

Seule la lutte  
des agents a permis  
de le conserver.

---

## 13<sup>E</sup> MOIS

Il est égal à 1 mois de salaire (Art. 14, chap. 4 du Statut). L'article 14 indique : « *les agents statutaires ont droit chaque année au paiement d'une gratification dite de fin d'année, d'un montant égal à celui du mois de décembre de l'année considérée.* »

Or, la toute première année, la gratification de fin d'année que tu percevras sera seulement proportionnelle au temps de présence. Cette mesure est donc anti statutaire : elle lèse les jeunes et rencontre la ferme opposition de notre fédération. Il est à noter que ce 13<sup>e</sup> mois peut également être pris en congés.

## DOTATIONS VESTIMENTAIRES

Différentes selon la nature des travaux effectués, elles sont déterminées par la Commission supérieure nationale du personnel et leur mise en application est confiée à des circulaires officielles. Tu en bénéficies dès ton embauche comme stagiaire. Mais renseigne-toi auprès de ta hiérarchie et de tes collègues afin qu'il n'y ait aucun « oubli ».

## PRIME D'INSTALLATION

Si tu es dans l'obligation de déménager pour te rapprocher de ton nouveau lieu de travail, l'employeur doit te verser une prime d'installation égale à un mois de salaire brut et correspondant à un NR 100 échelon 4.

## PRÊTS ÉLECTROMÉNAGERS ET INFORMATIQUE

(Circulaire C13-19 et Note A2865B 1957)

Octroi d'un prêt sur 24 mois maximum pour l'achat d'appareil électroménager sur présentation de facture pro forma dans la limite de 2 745 €. Le prêt ne couvre que 80 % de la facture et ne couvre pas les garanties supplémentaires (exemple : extension de garantie).



**« Quiconque se contente d'être consommateur de ses activités sociales sans y participer est condamné tôt ou tard à en être dessaisi. »**

**Marcel Paul.**

## AVANTAGES FAMILIAUX

(Art. 26, Chap. 1)

Tu percevras une indemnité égale :

- à 2 mois du salaire mensuel à l'occasion de ton mariage,
- à 100% de ton salaire mensuel à la naissance de ton 1<sup>er</sup> enfant,
- à 150% pour le 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup>,
- à 200% à partir du 4<sup>e</sup>.

Ces dispositions s'ajoutent aux allocations légales.

La CGT a considéré que, pour une naissance ou une union, cette disposition devrait être améliorée. Elle a proposé, sans rien enlever à aucun agent, de fixer une « prime plancher » égale au niveau du coefficient moyen de la grille (GF, NR, échelon d'ancienneté). Ce qui fait qu'actuellement, les indemnités de mariage, naissance, telles que fixées par le Statut, restent hiérarchisées, mais avec un montant minimum calculé sur la base d'un salaire de 1 970,68 € (en 2011). Cela améliore la situation des plus basses catégories sans altérer celle des autres.



## LE LOGEMENT

La politique du logement ne relève pas d'une quelconque intention généreuse des employeurs. Elle résulte de l'application de la loi pour le logement social et de la loi de nationalisation pour les logements, étant la propriété des entreprises des IEG (logements d'exploitation).

Au vu de la crise du secteur, les demandeurs de logement social se retournent de fait vers le parc privé, imputant leur pouvoir d'achat à hauteur de 40 % voire à plus de 70 % de leur salaire mensuel. Les jeunes et les familles avec un faible revenu sont les plus exposés à la difficulté de se loger.

**Trop de situations dramatiques ont été répertoriées. Des agents dorment dans la rue ou dans leur voiture par manque de logement. Cela doit cesser ! La Fédération nationale des mines et de l'énergie CGT** revendique que tout salarié, indépendamment de sa situation sociale et salariale, a le droit à un logement décent, pour lui et sa famille, à proximité de son lieu de travail.

Cilgere Énergies est l'organisme collecteur du 1 % logement dans nos entreprises. Il propose notamment :

- conseil et étude pour le financement de la résidence principale ;
- acquisition en deux temps de la résidence neuve (l'achat du terrain étant différé) ;
- demande de logement, aide à la location ;
- avance d'un mois de dépôt de garantie (remboursable en 36 mois max) ;
- garantie du paiement de 18 mois de loyers et charges au propriétaire ;
- aide aux travaux pour les handicapés ;
- prêt d'accession 1 % logement ;
- aide à la sécurisation (lors d'événements particuliers : climatique, perte d'emploi, décès).

**Rapproche-toi  
de ton syndicat CGT  
pour t'aider dans  
tes démarches.**

**Trop de situations dramatiques ont été répertoriées.**



© Stockxchng

---

## Salaire [salɛʀ]

---

*Nom masculin*

Toute somme versée en contrepartie d'un travail effectué par une personne, dans le cadre d'un contrat de travail.

**Ton salaire est une contrepartie du travail fourni pour te permettre de vivre décemment.**

## Ton salaire

**Ton salaire** → p.22

**La grille des salaires** → p.24

**La majoration résidentielle** → p.25

**Les échelons d'ancienneté** → p.25

# TON SALAIRE

Ton salaire est une contrepartie du travail fourni pour te permettre de vivre décemment. Il doit t'être versé une fois par mois à date fixe avec possibilité d'un acompte à quinzaine.

La CGT revendique que la notion de salaire prime sur celle de la rémunération : les parts variables doivent diminuer et leurs critères d'attribution doivent être transparents et négociés collectivement.

Pour la CGT, chaque salarié doit au minimum avoir obtenu le doublement de son salaire d'embauche lors son départ en retraite. Tous les éléments de la rémunération devraient être soumis à des cotisations sociales.

Pour ton salaire, il faut tenir compte de plusieurs facteurs :

- du SNB salaire national de base ;
- de ton niveau de rémunération ;
- de ton ancienneté ;
- de ton lieu de travail et de sa majoration résidentielle.



© FNME-CGT

La CGT revendique que la notion de salaire prime sur celle de la rémunération.

## Le salaire se compose de deux parties :

- le salaire net qui t'est directement versé ;
- le salaire socialisé qui est la partie de ton salaire qui sert à financer la protection sociale : maladies, accidents du travail, famille, vieillesse, retraites complémentaires et chômage (basé sur la solidarité et la mise en commun). Les cotisations patronales font partie intégrante du salaire.

Toute diminution des cotisations sociales est donc une baisse du salaire car les salariés devront en payer les conséquences : réduction des retraites, baisse des remboursements de la Sécurité sociale etc.



DR

## LA GRILLE DES SALAIRES

**Il est évident que la valeur des augmentations dans les premiers NR est notamment insuffisante.**

Actuellement, dans les IEG, la CGT a maintenu une grille unique. C'est un atout important pour lier les rémunérations de toutes les catégories de salariés, pour favoriser les parcours professionnels et les changements de collège\*. Cette grille comporte 19 GF, 68 NR, 9 échelons d'ancienneté (de 4 à 12), soit 612 salaires différents.

GF 3 à 6 = Exécution ;

GF 7 à 11 = Maîtrise ;

GF 12 à 19 = Cadre.

Une grille de salaire idoine doit répondre à l'équation entre un nombre suffisant de salaires différents (trop = individualisation, pas assez = non reconnaissance des qualifications) et des niveaux d'augmentation conséquents à chaque pas d'évolution.

Actuellement, il est évident que la valeur des augmentations dans les premiers NR est notamment insuffisante pour le collège Exécution et les premiers niveaux de Maîtrise. Il faut également revenir à des niveaux d'ancienneté qui couvrent toute l'amplitude de la carrière et qui démarrent dès l'embauche.

## LA MAJORATION RÉSIDENTIELLE

Subsistent trois niveaux de majoration résidentielle (24 %, 24,5 %, 25 %). À l'origine, comme son nom l'indique, elle dépendait du coût de la vie selon les régions. Aujourd'hui, cette problématique se pose avec beaucoup plus d'acuité !

La CGT propose :

- d'aligner tout le personnel sur 25 % ;
- de négocier au niveau de la Branche la prise en compte du coût du logement et des transports, notamment pour les jeunes et les familles monoparentales.

## LES ÉCHELONS D'ANCIENNETÉ

Les échelons d'ancienneté font progresser automatiquement ton salaire en appliquant le coefficient associé.

La note 88-26 stipule que la rémunération des agents aux échelons 1, 2 et 3 doit être établie sur la base de l'échelon 4.

\* Un collège désigne un groupe de personnes partageant le même statut. Dans les IEG, il existe trois collèges : exécution, maîtrise et cadres.

© FNIME-CGT





© istockphoto

## Congé [kɔ̃ʒe]

*Nom masculin*

Autorisation accordée à un salarié de cesser le travail ; période pendant laquelle il y a interruption de travail à l'occasion d'une fête, de vacances, d'une maladie, etc.

**Fixés à quinze jours à l'origine en 1936, les congés payés minimum obligatoires n'ont cessé de s'allonger grâce à de nombreuses luttes. Mais attention, le combat n'est pas fini.**

## Les congés

**Congés payés annuels** → p.28

**Congés spéciaux** → p.28

**Congés naissances** → p.29

**Congés sans solde** → p.30

**Congés spéciaux mères et pères de famille** → p.30

**Congés enfants handicapés** → p.31

**Autorisation d'absence pour les parents d'enfants malades** → p.31

# LES CONGÉS

## CONGÉS PAYÉS ANNUELS

La période de référence pour les congés annuels s'étend du 1<sup>er</sup> mai de l'année précédente au 30 avril de l'année en cours. Tu as droit à 26 jours de congés annuels, plus une journée si tu prends au moins une semaine en dehors des périodes de pointe de ton unité.

On ne compte pas les samedis et dimanches. Si ton temps de présence est inférieur à 12 mois, tu as droit à 27/12 jours par mois de présence dans la période de référence.

Exemple : si tu es rentré(e) le 1<sup>er</sup> novembre, tu auras droit, au 30 avril de l'année suivante à  $27/12 \times 6 = 13,5$  jours.

## CONGÉS SPÉCIAUX

Outre les jours fériés, tu as droit à des congés spéciaux à l'occasion d'événements familiaux.

- Mariage : 6 jours ouvrables.
- Décès du conjoint : 6 jours ouvrables.
- Décès d'un enfant, du père, de la mère : 4 jours ouvrables.
- Décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, grands-parents, beaux-parents : 3 jours ouvrables.

Des délais de déplacement peuvent s'ajouter à ces journées, selon certaines conditions d'éloignement.

- Un jour de fête locale.
- Déménagement : 1 jour.



## CONGÉS NAISSANCES

- Pour le père : 4 jours ouvrables à la naissance de l'enfant + 11 jours ouvrables.
- Pour la mère : congé de maternité de 20 semaines à salaire intégral. Idem pour l'adoption (note 84-34).
- Les futures mères (note 79-13 du 7 mai 1979) peuvent disposer d'une heure de congé par jour ouvrable, éventuellement cumulable sur la semaine, à partir du 3<sup>e</sup> mois de grossesse.

En 1946, le Statut prévoyait déjà 18 semaines de congés maternité à salaire intégral ; on mesure bien l'avancée sociale qu'a connu le statut national du personnel des Industries électrique et gazière.



© Istockphoto

## CONGÉS SANS SOLDE

Des congés non rémunérés peuvent être accordés aux agents qui en font la demande auprès de leur hiérarchie. En fonction du motif de l'absence, la durée et les conditions sont différentes. Dans cette situation c'est le service RH qui te donnera les informations nécessaires.

## CONGÉS SPÉCIAUX MÈRE ET PÈRE DE FAMILLE (DP 17-39)

Octroi d'une journée de congés tous les deux mois aux mères de famille d'au moins un enfant de moins de 16 ans (note 72-5). Cet avantage est étendu aux agents masculins (veufs, célibataires, divorcés, séparés) en assurant seuls la charge.

Dans le cadre d'un couple d'agents IEG, ce congé ne pourra être pris que par l'un ou l'autre des agents. En fonction des nécessités de service, la souplesse pourra permettre aux agents de faire face au mieux à leurs obligations familiales (une journée tous les deux mois par exemple).



© istockphoto



© istockphoto

## CONGÉS ENFANT HANDICAPÉ (DP31-107)

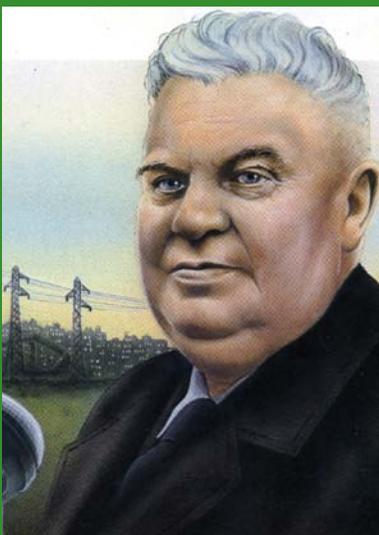
En plus des congés spéciaux mère et père de famille, vient s'ajouter une demi-journée par mois de congés spéciaux enfant handicapé. Si le père et la mère sont tous deux agents, ils auront tous deux droit aux 12 demi-journées supplémentaires. Aucune limite d'âge ne peut être opposée aux parents. Rapprochez-vous également de votre SLVie pour connaître l'ensemble des aides particulières existantes.

## AUTORISATION D'ABSENCE POUR LES PARENTS D'ENFANTS MALADES

(notes DP. 31-65 & 17-39)

En cas de maladie d'un des parents un congé rémunéré pourra être accordé. Les dispositions relatives aux autorisations d'absence qui peuvent être accordées à certains parents d'enfants malades (accord hiérarchique, justificatif, non cumul) sont étendues à l'ensemble des agents pères de famille par l'accord du 13 juillet 2004 et font l'objet, dans les mêmes conditions, d'une appréciation managériale.

**En plus des congés spéciaux mère et père de famille, vient s'ajouter une demi-journée par mois pour enfant handicapé.**



DR

---

## Social [sɔsja]l

---

*Nom masculin*

Ensemble des actions relevant de l'amélioration des conditions de vie, de travail des travailleurs.

**La CGT se bat chaque jour pour l'amélioration des conditions de travail mais ce n'est qu'ensemble que nous pourrons faire avancer les choses.**

**Le 1%, c'est quoi ?** → p.34

**Qui fait quoi ?** → p.36

**La CCAS** → p.36

**Le comité de coordination des CMCAS** → p.36

**Les Territoires** → p.36

**Les CMCAS, un outil pour la proximité** → p.37

**La SLVie** → p.37

**L'forep** → p.38

**Les activités sociales : « par et pour » les agents** → p.38

**Les assemblées générales des SLVies et de la CMCAS** → p.39

## Les activités sociales

# LES ACTIVITÉS SOCIALES

## LE 1%, C'EST QUOI ?

L'histoire de la CCAS et des CMCAS remonte au 8 avril 1946, avec la loi de nationalisation des établissements EDF-GDF et la mise en place du statut national. L'une des dispositions de ce dernier concernait les activités sociales.

Ce statut est le fruit de la lutte du personnel des Industries électrique et gazière, lutte commencée dès les premières années de l'organisation du syndicalisme CGT, dans ces industries et poursuivie pendant l'occupation de la Seconde Guerre Mondiale.

À l'origine, les activités sociales étaient gérées par un conseil central, composé uniquement des représentants élus du personnel issu des organisations syndicales.

**Ce statut est le fruit de la lutte du personnel des Industries électrique et gazière**

© Comtown Productions

mines-énergie  
la cgt  
www.fnme-cgt.fr

**1% SALAIRE DIFFÉRÉ  
EXIGEONS  
NOTRE DÛ !**

**LE 1% VOUS APPARTIENT**

Mis en place en 1947, le CCOS (Conseil central des œuvres sociales) créa, en quatre ans, l'ossature des activités sociales que nous connaissons aujourd'hui.

En 1951, le gouvernement décidait arbitrairement la dissolution du CCOS et faisait chasser, par les forces de l'ordre, les représentants du personnel. Il mit en place une délégation provisoire qui dura treize ans.

Le décret du 3 février 1955, malgré certains aspects négatifs, conservait l'élément fondamental du statut d'origine : gestion des activités sociales par les seuls représentants du personnel.

Mais c'est aussi la diminution des ressources : le 1 % minimum devient le 1 % maximum, les charges cantines et les dépenses qui relèvent du Fonds d'actions sanitaires et sociales doivent être supportées par le 1 %. Aujourd'hui, c'est 50 % du Fonds du 1 % des CMCAS qui sont absorbés par le domaine sanitaire et social autres que les activités proprement dites.

En 1957, c'est la création du comité de coordination qui est chargé de répartir entre la CCAS et les CMCAS le Fonds du 1 %, ainsi que les fonds mutualistes alimentés par les cotisations salariales et patronales. De plus, il a pour mission d'harmoniser les règles mutualistes et comptables.

Ce n'est qu'en 1964, grâce à la lutte unie des agents, que la situation fut rétablie. Après 13 années de gestion patronale, les activités sont à nouveau gérées démocratiquement par les travailleurs et pour eux à travers la Caisse centrale d'activités sociales (CCAS) et les Caisses mutuelles complémentaires et d'action sociale (CMCAS) réparties sur l'ensemble du territoire national, au sein des unités d'exploitations.

Ainsi depuis 1964, la volonté dynamique de la CCAS et des CMCAS est à l'origine de la mise en place du développement de moyens visant à satisfaire les besoins des agents actifs et inactifs et de leur famille, par le Fonds du 1 %, en dépit des dépenses sanitaires et sociales qui ne devraient pas lui être imputées. Depuis, il faut toute la vigilance du personnel pour que ce magnifique acquis ne soit pas remis en cause.

---

Il faut toute  
la vigilance du  
personnel pour que  
le 1 % ne soit pas  
remis en cause.

---

## QUI FAIT QUOI ?

660 000 personnes bénéficient des activités sociales pour partir en vacances, assurer leurs risques familiaux, organiser leurs activités culturelles ou déjeuner chaque jour. Le nombre et l'amplitude des demandes exigent une organisation attentive et efficace.

## LA CCAS

La Caisse centrale d'activités sociales met en œuvre, à l'échelle nationale, les activités sociales du personnel des IEG. Elles comprennent les séjours de vacances, la restauration méridienne ainsi que de multiples activités culturelles et sportives. Elles concernent également les domaines de la santé et des contrats groupe d'assurances. Le conseil d'administration de la CCAS fixe les orientations que la direction générale applique sur l'ensemble du territoire.

## LE COMITÉ DE COORDINATION DES CMCAS

Le Comité de coordination des CMCAS est l'organisme social des IEG qui assure la représentation des CMCAS auprès des autorités de tutelle, des directions des entreprises, des organisations syndicales, patronales et ouvrières. Le comité répartit le Fonds du 1 % auprès des CMCAS.

## LES TERRITOIRES

Structures opérationnelles, ils assurent une double mission vis-à-vis de la (ou des) CMCAS du territoire et de la CCAS. Ses missions essentielles :

- mise en œuvre des décisions du CA de la CMCAS et de la CCAS ;
- organisation des séjours jeunes et adultes ;
- restauration ;
- promotion de l'action sanitaire et sociale ;
- accueil conseil des bénéficiaires.

## LES CMCAS, UN OUTIL POUR LA PROXIMITÉ

Elles remplissent trois grandes missions :

- 1 elles développent des activités culturelles, sportives et de loisirs ainsi que des activités sociales sur la part décentralisée du 1 % ;
- 2 elles assurent le relais entre les bénéficiaires et la CCAS pour les activités relevant de la part centralisée du 1 % telles que les vacances, la restauration méridienne, les assurances ;
- 3 elles assurent les actions sociales et de santé.

## LA SLVIE

Implantée au plus proche de l'entreprise, les Sections locales de vie (SLVie) ont une double vocation. Elles permettent aux ouvriers droit d'entrer en contact avec le service social. Les SLVie les accueillent les agents remettent leurs dossiers, expriment leurs demandes, leurs projets, sollicitent les aides sociales. Elles complètent le fonctionnement démocratique des CMCAS. Chaque ouvrier droit peut exprimer ses vœux, ses attentes, ses préoccupations et formuler des propositions pour faire évoluer l'action et les activités des CMCAS et de la CCAS.

**Un outil démocratique :** tous les agents peuvent être porteurs d'un projet. En fonction de sa nature, c'est le bureau de la SLVie qui valide la demande et aiguille les demandeurs dans leur démarche. C'est en faisant fonctionner les assemblées générales et le dialogue lors des rencontres SLVie que ces projets naissent. Au fil des ans, les agents tissent des liens, les familles se rencontrent, donnant naissance à d'autres activités : l'essentiel étant de garder cet esprit fédérateur et festif qui fait la particularité de nos activités sociales.

---

Tous les agents  
peuvent être porteurs  
d'un projet.

---

**Le nombre et l'amplitude des demandes exigent une organisation attentive et efficace.**

**L'activité de l'forep s'inscrit dans le cadre du mouvement national d'éducation populaire.**

## L'IFOREP

Les agents et leurs enfants, à partir de 17 ans, peuvent encadrer des séjours de vacances. Leur formation est assurée par l'forep, Institut de formation, de recherche et de promotion, association loi 1901. L'forep bénéficie de l'habilitation nationale Jeunesse et Sports à la formation théorique pour l'obtention des brevets d'animateur et de directeur de centres de vacances et de loisirs : Bafa et Bafd.

Son activité s'inscrit dans le cadre du mouvement national d'éducation populaire. Créé en 1972 par la CCAS et le comité de coordination des CMCAS, l'forep propose également des formations professionnelles aux personnels des activités sociales et mutualistes, au titre de la formation continue. Son offre est diversifiée : management, comptabilité, gestion, informatique, restauration, etc. Elle est accessible sur le site [www.iforep.fr](http://www.iforep.fr)

## LES ACTIVITÉS SOCIALES : « PAR ET POUR » LES AGENTS

De la SLVie à la CCAS, les agents des IEG disposent d'outils efficaces pour une réponse à leurs besoins sociaux. Pour cela, il est nécessaire que le plus grand nombre d'entre eux soient associés au développement des organismes et des décisions qui rythment leurs vies. Le slogan « *par et pour* » illustre la volonté de cette démarche et des activités sociales gérées et construites par le personnel et pour répondre à ses propres besoins.

## LES ASSEMBLÉES GÉNÉRALES DES SLVIES ET DES CMCAS

Les assemblées générales des SLVies sont des lieux de réunion de tous les ouvriers droit. C'est ici que chacun d'entre eux peut venir exprimer ses besoins, ses mécontentements, ses satisfactions, faire des propositions. C'est la principale ressource dynamique des organismes sociaux qui puisent dans les discussions qui s'y déroulent, les principales raisons des choix à opérer. Il est donc très important que chaque actif ou inactif y participe car de son intervention dépendent les solutions à venir.

Les assemblées générales des CMCAS sont constituées de délégués élus, porteurs des expressions formulées par les agents lors des assemblées générales de SLVie, de leurs avis sur les propositions qui leur ont été soumises. Elles ont pour mission de vérifier la bonne gestion de l'organisme dans le sens de ce qui est exprimé par les agents. Elles orientent les choix, les décisions qui n'ont pas donné de résultat satisfaisant, elles en proposent de nouveaux.

**Enfin, des activités sociales, des agents en bonne santé, c'est aussi un facteur de bonne santé pour l'entreprise. « Par » les agents, cela veut dire aussi qu'il faut progresser dans une implication cohérente organismes sociaux/entreprise et non tenter de les opposer.**



© FNME-CGT



DR

## Cotisation [kɔtizasjɔ̃]

*Nom féminin*

Contribution des salariés et/ou de leurs employeurs versée aux différents organismes qui assurent la protection sociale (la Sécurité sociale, l'assurance chômage, etc.).

**Cet argent doit être utilisé à bon escient, c'est un des combats de la CGT.**

**Camieg : la caisse d'assurance maladie des IEG** → p.42

**CSM : la couverture supplémentaire maladie** → p.44

**Prévoyance obligatoire** → p.45

**La retraite, un enjeu pour notre avenir !** → p.46

**Comment marche le système de retraites en France ?** → p.46

**Régime de retraite supplémentaire dans les IEG** → p.49

**La protection sociale**

# LA PROTECTION SOCIALE

## CAMIEG : LA CAISSE D'ASSURANCE MALADIE DES IEG

Depuis la nationalisation de l'électricité et du gaz par la loi du 8 avril 1946, le personnel statutaire actif ou pensionné des IEG bénéficie d'un système de protection sociale. À l'époque le statut national a instauré un régime particulier de Sécurité sociale, où les CMCAS remplissaient à la fois un rôle de Section locales de Sécurité sociale et de mutuelle. Depuis le 1<sup>er</sup> avril 2007, c'est la Camieg qui en est en charge. Ton régime complémentaire est associé à ton régime de sécurité sociale. Tu reçois un règlement et un relevé unique et obligatoire pour la part mutuelle.

La Camieg, Caisse d'assurance maladie des industries électrique et gazière, est un organisme de Sécurité sociale créé par le décret n° 2007-489 du 30 mars 2007, pour prendre en charge la gestion du régime spécial des IEG, précédemment géré par les CMCAS. Les orientations de la Camieg sont fixées par son conseil d'administration (CA composé de 26 membres, représentant les agents statutaires en activité ou en inactivité de service). Le CA prend l'avis de la Commission nationale paritaire de suivi (CNPS), associant employeurs et représentants syndicaux sur l'ensemble de ces questions. Les décisions du CA sont soumises à l'approbation des ministères de tutelle : les ministères du Budget, de la Santé et de l'Écologie.

**Les orientations de la Camieg sont fixées par son conseil d'administration.**



© istockphoto



© FNME-CGT

### Bénéficiaires

La Camieg protège les mêmes bénéficiaires qu'auparavant, à savoir les agents statutaires en activité, les agents en inactivité de service, les pensionnés de tous ordres, ainsi que leurs ayants droit, et les optants volontaires (arrêté du 30 mars 2007).

### Prestations

Les prestations servies sont également inchangées. Il s'agit des prestations en nature d'assurance maladie et maternité, dont le remboursement comporte à la fois la part due au titre du régime général et celle due au titre du régime complémentaire. Le décret de création de la caisse s'est toutefois accompagné d'une amélioration de certains remboursements notamment sur les frais dentaires, d'optiques et d'audioprothèses.

## CSM : COUVERTURE SUPPLÉMENTAIRE MALADIE

Les employeurs et les 5 fédérations syndicales CGT, CFDT, FO, CFTC, CFE-CGC ont signé le 4 juin 2010 un accord instaurant une Couverture supplémentaire maladie complétant les remboursements de frais de santé du régime spécial de Sécurité sociale des IEG. La cotisation est répartie entre l'employeur (60 %) et les agents (40 %). La mise en place d'une couverture supplémentaire s'inscrit dans le cadre de la modernisation de la protection sociale maladie des agents des IEG qui a été engagée avec l'évolution du régime spécial d'assurance maladie des Industries électrique et gazière (IEG) en 2007.

Afin de répondre à une attente forte des salariés, les partenaires sociaux de la branche des Industries électrique et gazière se sont accordés pour améliorer significativement le niveau des remboursements de frais de santé et porter celui-ci au niveau des garanties dont bénéficient les salariés des grands groupes français.

Vous pouvez retrouver le tableaux des garanties Camieg et CSM sur [www.mutieg.fr](http://www.mutieg.fr)

---

La mise en place d'une couverture supplémentaire s'inscrit dans le cadre de la modernisation de la protection sociale maladie des agents des IEG.

---



© Istockphoto

Le régime de prévoyance des IEG est une avancée obtenue dans les négociations entre employeurs et organisations syndicales.

## PRÉVOYANCE OBLIGATOIRE

Au 1<sup>er</sup> janvier 2009, un régime de prévoyance obligatoire pour tous les salariés actifs de la branche IEG a été mis en place. La cotisation à ce contrat de prévoyance est pour partie financée par les employeurs (60 %). Ce régime comprend des garanties concernant **l'invalidité et le décès**. Ce régime de prévoyance est une avancée obtenue dans les négociations entre employeurs et organisations syndicales.

Toutefois, sa portée est limitée aux actifs et s'éteint dès la mise en inactivité de service. Elle ne couvre pas les risques de dépendance ou d'invalidité partielle qui restent dans le domaine des contrats IDCP proposés par la CCAS.

Plus de renseignements : <http://prevoyanceieg.quatrem.fr>

# LA RETRAITE, UN ENJEU POUR NOTRE AVENIR !

## COMMENT MARCHE LE SYSTÈME DE RETRAITE EN FRANCE ?

C'est un système par répartition. Nous ne cotisons pas pour nous-mêmes (ce n'est pas de l'épargne), mais pour nos aînés. Concrètement, les actifs paient les pensions des retraités et ouvrent des droits pour leur propre pension.

Trois grandes catégories de régime de retraite :

- le régime des salariés du secteur privé (le régime général géré par l'assurance retraite) qui est composé de 2 étages obligatoires : la retraite de base et la retraite complémentaire,
- les régimes des non-salariés (artisans, commerçants, professions libérales et agriculteurs),
- les régimes spéciaux des salariés du secteur public (État, collectivités locales, entreprises publiques dont le nôtre, celui des Industries électrique et gazière).

**Nous ne cotisons pas pour nous-mêmes (ce n'est pas de l'épargne), mais pour nos aînés.**



L'âge de la retraite peut être appréhendé de plusieurs façons :

- **L'âge légal de la retraite en France est à 65 ans et passe progressivement à 67 ans pour les salariés nés à partir de 1955.** C'est à cet âge là que le salarié peut partir sans décote même s'il n'a pas atteint un nombre suffisant de trimestres pour obtenir le taux plein. C'est aussi l'âge de mise à la retraite d'office dans les IEG.
- **L'âge d'ouverture du droit à la retraite** est l'âge à partir duquel le salarié peut demander à partir en retraite (liquidation de la pension) ; s'il n'a pas le nombre nécessaire de trimestres pour le taux plein, il subira une « décote ». Dans les IEG, cet âge varie :
  - à partir de 55 ans voire 57 ans en 2022 pour les agents bénéficiant d'anticipation de départ (services actifs, insalubres, handicapés, carrière longues, etc.),
  - 60/62 ans pour les agents sédentaires.
- **La durée de cotisation ou d'assurance :** c'est le nombre de trimestres cotisé par un salarié avant de partir en retraite.

**Le régime spécial de retraite des agents statutaires des Industries électrique et gazière (IEG) est géré par une caisse de sécurité sociale spécifique, la Caisse nationale des industries électrique et gazière (CNIEG), mise en place au 1<sup>er</sup> janvier 2005 suite à la loi du 9 août 2004.**

Notre régime s'applique de façon obligatoire à tous les agents actifs et inactifs des IEG. C'est la CNIEG qui est en charge de l'affiliation de l'agent dès son entrée en stage statutaire et du suivi de sa carrière tout au long de sa vie active.

**Notre régime s'applique de façon obligatoire à tous les agents actifs et inactifs des IEG.**

---

Notre régime est touché par la réforme de 2008, la réforme de 2010 et 2011 !

---

## Le compte épargne jours retraite permet d'acquérir des trimestres cotisés supplémentaires

Les agents des IEG ne cotisent pas sur les rémunérations périphériques, mais sur leur seul salaire de base des 6 derniers mois et non des **25 meilleures années** qui elles, tiennent compte des primes, heures supplémentaires... dans le calcul du « salaire annuel moyen » servant de calcul à la pension du régime général.

La réforme des retraites de 2008 a supprimé la compensation en temps supplémentaire (les bonifications de services) pour les agents qui travaillent en services actifs, embauchés après le 1<sup>er</sup> janvier 2009.

**Grâce à la seule signature de la CGT** de l'accord de branche sur la « spécificité des métiers dans les IEG », ces nouveaux embauchés bénéficieront d'un **Compte épargne jours retraite** (CEJR) qui sera posé quand ils atteindront l'âge d'ouverture anticipée du droit à retraite. Ils seront en congé au lieu d'être pensionnés, bénéficieront de tous les éléments et niveau du salaire des actifs sans travailler.

Ce compte épargne jours retraite permet d'acquérir des trimestres cotisés supplémentaires.

### Droits statutaires autour du départ en inactivité

- à partir de la 25<sup>e</sup> année d'activité, 1 jour de congé supplémentaire. Jusqu'à 5 jours supplémentaires par an à partir 30 ans de service,
- 18 jours de congé la dernière année d'activité (6 jours les 6 premiers mois, 12 jours les 6 derniers mois),
- une indemnité de départ en inactivité qui varie de 1 mois et demi pour 15 à 19 ans d'ancienneté, jusqu'à 4 mois de 35 à 39 ans d'ancienneté et 5 mois à partir de 40 ans de service.

## RÉGIME DE RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE DANS LES IEG

Alors que la réforme des régimes spéciaux va entraîner la perte d'au moins 20 % du montant des pensions, le gouvernement a demandé qu'une négociation soit lancée au sein de la branche afin d'instituer un régime de retraite supplémentaire à cotisations définies. Ce dispositif de capitalisation qui s'apparente à celui des fonds de pension anglo-saxons, est financé par les employeurs à partir de 1 % des rémunérations principales annuelles. Si la cotisation est définie, ce n'est absolument pas le cas de la prestation servie qui dépend de la tenue des marchés financiers. La compensation de la perte de 20 % par ce système est insignifiante et aléatoire.

---

Si la cotisation est définie, ce n'est absolument pas le cas de la prestation servie qui dépend de la tenue des marchés financiers.

---

Face à l'allongement de la durée des études et le recul de l'âge moyen d'entrée dans un emploi stable (27 ans) qui conduisent les jeunes à commencer à cotiser plus tard que par le passé, **la FNME CGT exige :**

- la validation des années d'études et de formation dans le calcul des annuités ouvrant droit à la retraite, afin d'offrir à chaque jeune la garantie de pouvoir étudier sans être inquiété par son avenir, même lointain,
- la validation des périodes de stages, intégrée dans une véritable réglementation contraignante (rémunération à 50 % du SMIC dès le premier mois, reconnaissance et encadrement dans la formation),
- la validation des périodes d'inactivité forcée, et la prise en compte de la condition des jeunes en situation d'insertion professionnelle pour qui l'enchaînement de stages, de CDD, d'emplois à temps partiel, de périodes d'intérim ou de chômage conduisent à accumuler des droits à retraite très incomplets,
- Une retraite à taux plein dès les droits à la retraite ouverts.



© istockphoto



© Patrice Floquet Coquet

---

## Élection [elɛksjɔ̃]

---

*Nom féminin.*

Choix qu'on exprime par l'intermédiaire d'un vote.

**Nous avons besoin de ta voix pour te défendre. C'est ton principal moyen de t'exprimer!**

**Les Instances représentatives du personnel et la représentativité syndicale** → p.48

**Élections professionnelles** → p.48

**Délégués du personnel (DP)** → p.49

**CHSCT** → p.50

**CE** → p.50

**CSP** → p.51

**Les élections professionnelles au sein des IEG**

# LES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES AU SEIN DES IEG

## LES INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL ET LA REPRÉSENTATIVITÉ SYNDICALE

**Le rôle des syndicats est de porter les revendications des salariés afin de gagner de nouveaux droits.**

Les élections ont lieu dans l'entreprise sur des périodes définies (dans les IEG tous les trois ans). Dans le Code du travail, il est indiqué que les salariés votent sur des listes établies. Dans la plupart des entreprises, ces listes sont composées par les organisations syndicales.

Le rôle des représentants ou délégués du personnel est de faire respecter et appliquer les textes et articles issus des lois et des conventions collectives.

Le rôle des syndicats est de porter les revendications des salariés afin de gagner de nouveaux droits.

## ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

Elles servent à établir et mesurer la représentativité des organisations syndicales dans les IRP.

**Il s'agit de l'élection pour les IRP suivantes, par ordre de priorité :**

- le comité d'établissement ou d'entreprise (CE) ;
- la délégation unique du personnel (DUP) ;
- les délégués du personnel (DP).

Dans les instances représentatives du personnel (dans les IEG, ce sont les organismes statutaires), on retrouve trois grandes catégories qui ont toutes pour objet la vie du salarié dans l'entreprise :

- l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail (CHSCT) ;
- l'organisation et le suivi économique de l'entreprise ;
- le respect du contrat de travail, le suivi de l'évolution de carrière et de salaire des salariés (en général ce sont les DP et dans les IEG c'est la CSP). Dans la généralité, les élus sont issus des élections de DP et dans les IEG, des élections de représentativité.

## DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL (DP)

Leur rôle consiste à intervenir auprès du chef d'établissement sur les requêtes individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du Code du travail et des autres lois et règlements concernant la protection sociale, le temps de travail... Ils veillent aussi à l'application des accords collectifs de travail dans l'entreprise ou l'établissement.

Les délégués du personnel ont pour mission de saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des prescriptions légales, réglementaires et conventionnelles, dont elle est chargée d'assurer le contrôle. Élus pour trois ans, sur la base d'une liste présentée par les organisations syndicales, les délégués doivent se trouver à proximité des structures de travail et se réunir une fois par mois.



© FNME-CGT

## Le CHSCT procède, à intervalles réguliers, à des inspections et à des enquêtes en matière d'accident de travail.

### CHSCT

Cette instance a pour mission de contribuer à la protection de la santé physique et mentale, la sécurité des travailleurs ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail. Elle doit également veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires fixées dans ce domaine. Le CHSCT procède, à intervalles réguliers, à des inspections et à des enquêtes en matière d'accident de travail, de maladie professionnelle ou à caractère professionnel. Il peut susciter toute initiative qu'il juge utile pour la prévention des risques professionnels dans l'établissement et proposer, par exemple, des actions de prévention.

### CE

Le comité d'entreprise ou d'établissement doit être consulté par l'employeur, pour avis, avant les prises de décision relatives à la gestion et à l'évolution économique de l'entreprise (organisation du temps de travail, introduction de nouvelles technologies, évolution de l'emploi, projet de licenciement, plan de formation, égalité professionnelle...). Il doit se réunir obligatoirement une fois par mois. Des commissions sont mises en place : formation, égalité professionnelle, logement.



© Istockphoto

© FNIME-CGT



### CSP

Les nouvelles commissions secondaires du personnel, les CSP exécution/maîtrise et les CSP cadres ont pour rôle :

- d'émettre des suggestions sur toutes les questions intéressant le personnel des IEG. Ces suggestions, de portée générale, sont obligatoirement transmises à la Commission supérieure nationale du personnel (CSNP) ;
- d'examiner les conditions d'aptitude des postulants aux emplois, fonctions ou postes ;
- d'émettre un avis sur les propositions d'avancement ;
- de formuler un avis sur les demandes de changement d'affectation ou de classification pour raisons physiques ou professionnelles ;
- d'émettre des propositions de sanction disciplinaire ;
- d'examiner les requêtes individuelles et émettre un avis sur la suite à donner ;
- d'exercer l'ensemble des autres attributions qui leur sont conférées par le statut des IEG et, en particulier, l'application de toute la réglementation (Pers., accord de branche, etc.).



---

## Syndicat [sɛ̃dika]

---

*Nom masculin.*

Groupement constitué pour la défense d'intérêts professionnels ou catégoriels communs.

**La conception revendicative de la CGT s'articule autour de : besoins/revendications, propositions/actions, négociations/consultations. Elle demeure un axe majeur de notre démarche revendicative.**

**La démarche de la CGT** → p.54

**Élaboration de la revendication** → p.56

**Gagner sur sa revendication** → p.56

**(In)formation syndicale** → p.57

**La CGT dans les IEG** → p.58

**La Fédération (FNME CGT)** → p.58

**L'UFICT : l'Union fédérale des ingénieurs, cadres, techniciens et agents de maîtrise** → p.59

**La CGT, ses principes, ses buts** → p.60

**Un syndicat CGT territorial de l'énergie, c'est quoi ?** → p.61

**La CGT**

# LA DÉMARCHE DE LA CGT

La CGT ancre sa démarche sur la réponse aux besoins des salariés. Le rapport de force est un élément central pour conquérir et préserver ses droits. Le syndicalisme est l'outil mis à la disposition des salariés pour élaborer collectivement et faire avancer les revendications. La conception revendicative de la CGT s'articule autour de : besoins/revendications, propositions/actions, négociations/consultations. Elle demeure un axe majeur de notre démarche revendicative. La force de notre syndicalisme réside dans notre capacité collective à proposer, confronter, intégrer, analyser et affiner les revendications avec les salariés.

Pour cela, les syndiqués disposent d'un ensemble de repères propres à la CGT :

- notre syndicalisme est porteur de valeurs démocratiques, progressistes, humanistes et collectives ;
- c'est à partir de celles-ci que notre syndicalisme construit les revendications avec les salariés et retraités ;
- la CGT dispose à tous les niveaux de repères revendicatifs qui servent de boussole dans la construction des revendications avec les salariés. Ces repères sont enrichis par le débat avec les salariés ;
- cette démarche d'élaboration des revendications place les salariés et retraités comme propriétaires des revendications.



© FNME-CGT



© FNME-CGT

Le succès de nos revendications, la conquête de transformations sociales reposent sur la construction du rapport de forces, c'est-à-dire par le fait de mettre le plus grand nombre de salariés de toutes les catégories, dans l'action sous toutes ses formes, pour faire aboutir les revendications.

L'expression des salariés par des moyens divers (témoignages, pétitions, réponses aux questionnaires, participation à des réunions syndicales...) sont les éléments constitutifs du rapport de forces, tout comme le nombre de syndiqués à la CGT au même titre que les modalités d'action, y compris l'intervention sur l'outil de travail. Ces dernières sont décidées par les syndiqués puis proposées aux salariés. Les modalités de prise de décision par les syndiqués doivent permettre que tous puissent s'exprimer et donner leur avis au sein de leurs structures syndicales (syndicat, section syndicale).

Les collectifs jeunes font partie intégrante de la construction du rapport de forces et participent à la mobilisation de la jeunesse sur l'ensemble des revendications portées.

**Le succès de nos revendications, la conquête de transformations sociales reposent sur la construction du rapport de forces.**

Les collectifs jeunes font partie intégrante de la construction du rapport de forces.

## ÉLABORATION DE LA REVENDICATION

Contrairement aux idées véhiculées, ce n'est pas la CGT qui décide de telle ou telle revendication. Au départ, il y a le salarié qui a des besoins insatisfaits : se loger, acheter une voiture, avoir du temps libre. Ces besoins se traduisent en revendications (augmentation des salaires, accès au logement...). Ce sont les salariés qui doivent remplir le « cahier de revendications » à partir de ce qu'ils vivent, de leurs besoins et de leur mécontentement.

## GAGNER SUR SA REVENDICATION

Les salariés, avec le soutien matériel et moral de leur syndicat, vont essayer d'obtenir satisfaction en négociant. Si tous les salariés se rassemblent, cela peut déboucher sans avoir recours à l'action. Dans le cas contraire, les salariés se réunissent et décident ensemble des formes d'action à mener pour avoir satisfaction. Le syndicat aide en proposant les formes d'action qui lui semblent les plus efficaces. Il organise des assemblées générales, coordonne, fournit la logistique, les moyens, l'expérience... Quand la revendication est nationale, le syndicat permet de coordonner les actions au niveau national.

**Le syndicat aide en proposant les formes d'action qui lui semblent les plus efficaces.**

## (IN)FORMATION SYNDICALE

Dans les IEG, comme dans beaucoup d'autres entreprises, les salariés ont des droits. Afin de leur permettre de s'informer, chacun dispose de 12 heures « d'information » par an. Elles permettent de participer à des assemblées générales, à des informations syndicales... C'est un droit qu'il faut utiliser sans complexe.

La formation syndicale permet aux syndiqués de mieux connaître l'organisation syndicale, mieux appréhender l'entreprise, la société, l'économie. Si la formation syndicale s'adresse d'abord aux syndiqués, il existe également une formation ouverte aux non-syndiqués.

C'est ce que l'on appelle la formation syndicale d'accueil (FSA). Sa forme et sa durée peuvent varier. Cette formation a pour objet de présenter la CGT, ses structures, à quoi servent les cotisations des adhérents. C'est une bonne façon de mieux connaître et comprendre ce qu'est la CGT. Chaque agent, syndiqué ou non, a droit à 12 jours de « congés formation » par an, pour suivre des formations syndicales.

© FNME-CGT



# LA CGT DANS LES IEG

## LA FÉDÉRATION (FNME-CGT)

### Elle est dirigée par le Congrès fédéral :

C'est l'instance souveraine de la fédération qui décide de l'orientation générale de cette dernière.

**Le Conseil général :** c'est l'instance souveraine entre deux congrès qui impulse les prolongements concrets des décisions du congrès.

**La Commission exécutive fédérale :** c'est l'organe dirigeant de la Fédération. Elle veille aux respects des orientations et décisions du Congrès fédéral et du Conseil général qu'elle a la charge de mettre en œuvre.

Elle élit le collectif d'animation et le secrétariat général et établit le lien avec la partie de l'élection de la CE.

Elle crée, en fonction des nécessités et besoins, des organismes de coordination dans chaque branche (Industries électrique et gazière, Mines, Énergie atomique).

Elle se dote d'un Centre fédéral de la jeunesse (CFJ) et d'une Union fédérale des retraités (UFR).

Les ingénieurs, cadres, techniciens et agents de maîtrise supérieure et d'encadrement, s'organisent au sein de la fédération dans une union fédérale (UFICT-CGT) qui définit elle-même sa mise en œuvre et son fonctionnement.

Une commission financière de contrôle est élue par le congrès. Elle contrôle et évalue l'application des orientations du congrès en matière financière.



## L'UFICT : L'UNION FÉDÉRALE DES INGÉNIEURS, CADRES, TECHNICIENS ET AGENTS DE MAÎTRISE

L'UFICT-CGT est l'organisation CGT spécifique des ingénieurs, cadres, techniciens et agents de maîtrise adhérant à la CGT dans les IEG. Ceux-ci sont affiliés à l'UFICT-CGT. Ils peuvent décider la création d'organisations leur permettant de conduire l'activité spécifique.

L'UFICT-CGT organise les salariés ingénieurs, cadres, techniciens en vue d'assurer avec eux la défense de leurs droits et intérêts professionnels, moraux et matériels, sociaux et économiques, individuels et collectifs.

Cette conception CGT du syndicalisme spécifique permet aux ingénieurs, cadres, techniciens et agents de maîtrise de définir leurs revendications et formes d'action et de les faire converger avec celles des autres catégories de salariés.

L'UFICT-CGT est structurée en syndicats ou sections d'entreprises, commissions départementales, unions fédérales ou groupement dans la Fédération.

## LA CGT, SES PRINCIPES, SES BUTS

Son but est de défendre, avec les salariés, leurs droits et intérêts professionnels, moraux et matériels, sociaux et économiques, individuels et collectifs.

Prenant en compte l'antagonisme fondamental et les conflits d'intérêts entre salariés et patronat, entre besoins et profits, elle combat l'exploitation capitaliste et toutes les formes d'exploitation du salariat. C'est ce qui fonde son caractère de masse et de classe.

La CGT contribue à la construction d'une société solidaire, démocratique, de justice, d'égalité et de liberté qui réponde aux besoins des femmes et des hommes. Elle agit pour une société libérée de toute exploitation et domination, contre la discrimination de toutes sortes, le racisme, la xénophobie et contre toutes sortes d'exclusion. Elle agit aussi pour l'égalité entre les femmes et les hommes. De plus, depuis toujours, elle milite en faveur de la paix et des droits de l'homme.

La démocratie dans la CGT : les syndiqués peuvent s'exprimer en toute liberté, être informés, participer aux décisions et aux responsabilités syndicales.

L'indépendance, c'est essentiel pour être lucide et efficace. La CGT décide en toute indépendance à l'égard du patronat, des pouvoirs publics, des gouvernements, des organisations politiques, religieuses, philosophiques ou autres.



© FNME-CGT

## UN SYNDICAT CGT TERRITORIAL DE L'ÉNERGIE, C'EST QUOI ?

C'est un rassemblement de salariés et retraités qui s'unissent, s'organisent pour se défendre, pour se faire entendre, pour conquérir des droits nouveaux. C'est en quelque sorte un contrepoids face aux directions et aux patrons.

Le syndicat territorial vise à rassembler tous les salariés qui travaillent dans le secteur de l'énergie, quels que soit son statut, sa convention collective et son entreprise. Les sections syndicales de proximité sont le cœur de l'activité et de la vie syndicale.

Plus on est nombreux et organisé, plus on est fort et plus on peut gagner. Il y a de nombreux exemples dans le passé et même plus récemment.

Le syndicat, ce n'est pas seulement utile pour des actions de temps en temps, mais tous les jours dans notre vie au travail.

C'est aussi un lieu où s'expriment la solidarité, la fraternité et la convivialité. Un lieu où des personnes différentes se rencontrent, échangent leurs idées et en débattent. Un lieu de vie où nous ne sommes jamais seuls ou isolés.

Le syndicat, c'est avant tout un outil au service des salariés, de leurs revendications.

C'est du moins la conception qu'a la CGT du syndicalisme.

---

La CGT combat l'exploitation capitaliste et toutes les formes d'exploitation du salariat. C'est ce qui fonde son caractère de masse et de classe.

---



---

## Histoire [istwar]

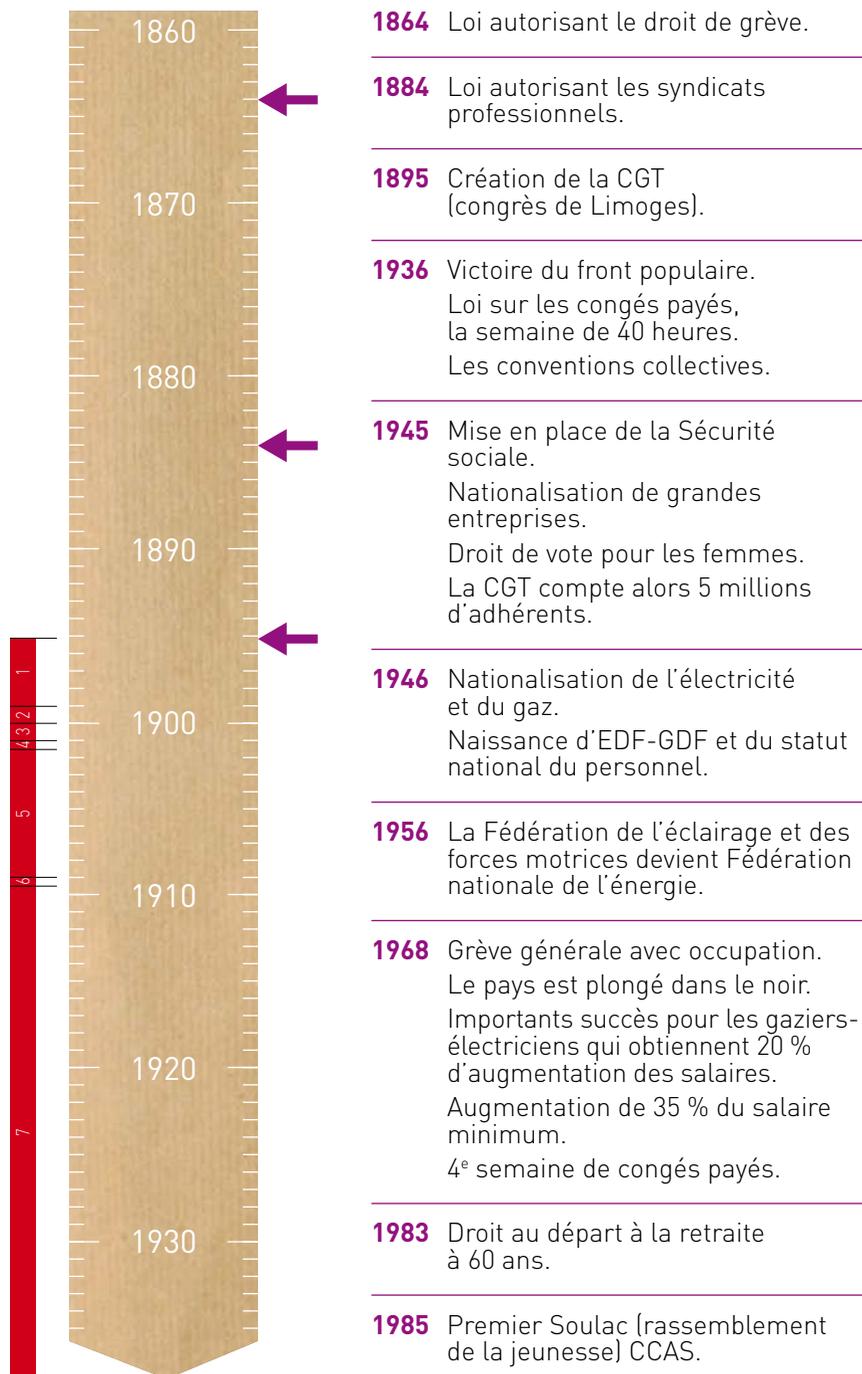
---

*Nom féminin.*

Le passé de l'humanité, la suite des événements qui le constituent, considérés en particulier dans leur enchaînement, leur évolution.

**C'est maintenant à toi de continuer à l'écrire.**

Repères historiques

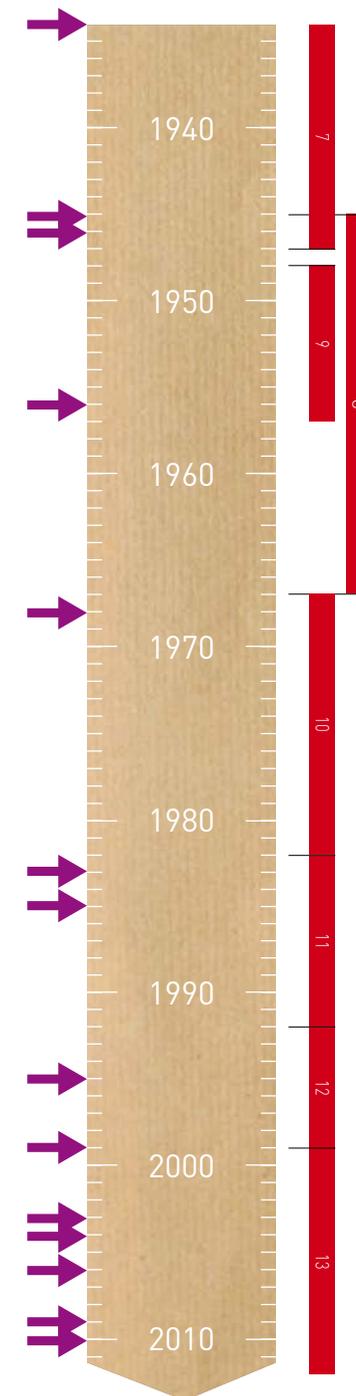


- 1995** La CGT se positionne contre le plan Juppé. Manifestation nationale EDF-GDF : 55 000 manifestants à Paris. 80 % de grévistes.
- 1999** Accord sur les 35 heures signé par toutes les fédérations.
- 2003** La CGT s'oppose aux lois Fillon (réforme des retraites).
- 2004** Conflit contre la privatisation d'EDF-GDF. Le tarif régulé et les acquis sociaux sont préservés. Loi du 9 Août 2004, changement de statut d'EDF-GDF.
- 2006** La CGT s'associe aux mouvements étudiants dans la lutte contre le CPE.
- 2009** Mobilisation de la jeunesse dans les IEG sur leur pouvoir d'achat.
- 2010** La CGT s'oppose à la réforme des retraites.

## LES SECRÉTAIRES GÉNÉRAUX

<b>1</b>	1895-1899	A. Legaisle
<b>2</b>	1899-1900	Maurice Copigneaux
<b>3</b>	1900-1901	Victor Renaudin
<b>4</b>	1901	Eugène Guérard
<b>5</b>	1901-1909	Victor Griffuelhes
<b>6</b>	1909	Louis Niel
<b>7</b>	1909-1947*	Léon Jouhaux
<b>8</b>	1945-1967*	Benoît Frachon
<b>9</b>	1948-1957*	Alain Le Léap
<b>10</b>	1967-1982	Georges Séguy
<b>11</b>	1982-1992	Henri Krasucki
<b>12</b>	1992-1999	Louis Viannet
<b>13</b>	1999-	Bernard Thibault

\* De 1945 à 1957, le bureau de la CGT est composé de deux secrétaires généraux (modification de l'article 9 lors du 26<sup>e</sup> congrès, en 1946).





# **CONTACT TON SYNDICAT**

---

# FIERS DE NOTRE PASSÉ, MAÎTRES DE NOTRE AVENIR !

---



[www.fnme-cgt.fr/](http://www.fnme-cgt.fr/)



263 rue de Paris • 93100 Montreuil  
Tél. : 01 56 93 26 50 • Fax : 01 56 93 27 20  
[fnme@fnme-cgt.fr](mailto:fnme@fnme-cgt.fr)

[www.fnme-cgt.fr](http://www.fnme-cgt.fr)