

Cfdt: CHIMIE ÉNERGIE

VOS DROITS DÉFENDUS AVEC LA CFDT

LIVRET D'ACCUEIL

INDUSTRIES ÉLECTRIQUES & GAZIÈRES



BRANCHE INDUSTRIES
ÉLECTRIQUES & GAZIÈRES

SOMMAIRE



LA BRANCHE DES IEG	05
LA CFDT ET LA NÉGOCIATION COLLECTIVE	06
LA RÉMUNÉRATION	07
LE TEMPS DE TRAVAIL	10
LA RETRAITE	11
LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE	12
LA PROTECTION SOCIALE	15
LA VIE SOCIALE	17
LES CONGÉS	19
LA CFDT ET SON RÉSEAU DE MILITANTS	22



LA BRANCHE DES INDUSTRIES ÉLECTRIQUES & GAZIÈRES (IEG)

PRÉSENTATION

La branche des IEG regroupe toutes les entreprises dont le personnel est soumis au Statut du personnel des Industries Electriques et Gazières. Le champ d'application du Statut est précisé dans l'article 47 de la Loi de nationalisation de l'électricité et du gaz du 8 avril 1946, modifié par la loi du 7 décembre 2010 portant nouvelle organisation du marché de l'électricité (loi NOME). Il s'agit de la production, du transport, de la distribution et désormais de la commercialisation et de la fourniture d'électricité ou de gaz naturel en France métropolitaine et dans les départements et régions d'Outre-Mer.

Ainsi la branche des IEG rassemble des entreprises des groupes EDF et Engie (93% des salariés) ainsi que des entreprises de production (UNIPER...) et l'ensemble des entreprises locales de distribution (ELD) qui n'avaient pas été nationalisées en 1946 : Gaz de Bordeaux, Gaz Electricité de Grenoble, SEOLIS (Deux-Sèvres), SOREGIES, restées indépendantes...

Cela représente 157 entreprises de 135 789 salariés au 31 décembre 2021.

Les salariés de la branche ne relèvent pas d'une convention collective mais du Statut du personnel des Industries Electriques et Gazières, qui de facto, constitue la source principale de la réglementation professionnelle de la branche. En complément du Statut, les accords de Branche ont pour objet, soit de modifier les textes pris en application de celui-ci, soit dans tout autre domaine ne relevant pas du Statut, d'en améliorer les dispositions. Ces accords sont issus de la négociation collective. La CFDT y prend donc toute sa place.

LA CFDT ET LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

LES PRINCIPES

La négociation collective a pour objet de trouver un accord entre les partenaires sociaux au sein de la branche professionnelle ou des entreprises. L'accord acte des mesures socialement novatrices et bien évidemment plus favorables que la loi ou les textes en vigueur. Les accords ne traitent en principe que d'un sujet déterminé : les mesures salariales, l'égalité professionnelle, l'insertion des personnes en situation de handicap, le télétravail, l'intéressement... Ils sont signés entre les employeurs ou leurs représentants et les organisations syndicales.

LES ACCORDS DE BRANCHE PHARES SIGNÉS PAR LA CFDT :

- Mesures salariales de la branche des IEG au 1^{er} janvier 2023
- Dialogue social dans la branche des IEG pour 2021/2025 (2021)
- Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2019/2023 (2019)
- Évolution des droits familiaux (2017 et ses avenants de 2020 et 2022)
- Prévoyance invalidité – décès – aide aux aidants (2008 et ses 7 avenants)
- Formation professionnelle et alternance (non signé par la CFDT) (2020)
- Aide aux frais d'études (2011)
- Mise en place d'un régime supplémentaire de retraite dans les IEG (2008)

Ces accords sont ensuite déclinés au niveau des entreprises des IEG avec notamment leurs spécificités (mesures salariales, égalité professionnelle, intéressement/participation, télétravail...).



Tous ces accords sont disponibles sur le site du Secrétariat Général des Industries Electriques et Gazières (SGE des IEG) :

<https://sgeieg.fr/>

LA RÉMUNÉRATION

La rémunération se compose de plusieurs éléments :

- La rémunération principale : le salaire
- Les éventuelles rémunérations complémentaires
- Les primes à caractère familial ou autres.

LA RÉMUNÉRATION PRINCIPALE

1 / Plusieurs facteurs déterminent le salaire d'un agent :

- Son niveau de formation et son diplôme de base, et le cas échéant son expérience professionnelle au moment du recrutement
- Son niveau de rémunération (NR)
- Son ancienneté (échelon)
- Son lieu de travail (majoration résidentielle)
- Le salaire national de base (SNB).

2 / D'autres facteurs interviennent dans la détermination de la rémunération principale :

- L'emploi : dans la plupart des grandes entreprises de la branche des IEG les emplois font l'objet d'une description de leurs activités suivant plusieurs critères (autonomie, responsabilité,...)
- Les emplois sont évalués selon la méthode « M3E ». Chaque emploi est positionné dans une plage de GF : de A à H
- Au sein de chaque emploi, le salarié est positionné dans un groupe fonctionnel (GF) qui est déterminé par l'emploi et le niveau de professionnalisme et de compétences associé à celui-ci (GF 3 à 19)
 - Collège exécution : GF 3 à 6
 - Collège maîtrise : GF 7 à 11
 - Collège cadre : GF 12 à 19

Les cadres supérieurs (au-delà du GF 19) ont un système de rémunération spécifique.

Le changement de GF peut intervenir, soit par mutation, soit par appréciation du professionnalisme (ADP).

LES RÉMUNÉRATIONS COMPLÉMENTAIRES

1 / Elles sont liées :

- Soit à l'exercice d'un emploi (astreinte, services continus...)
- Soit à la rétribution de la performance annuelle de l'agent

Elles dépendent du secteur d'activité et des mesures spécifiques de chaque entreprise de la branche des IEG.

LES PRIMES ET AIDES

1 / Les aides à caractère familial :



Cf. **Le guide de la parentalité :**

<https://fr.calameo.com/read/00681865089017ed3e342>

- Primes d'union, de naissance ou d'adoption
- Forfait familial qui remplace progressivement le sursalaire familial
- Aide aux frais d'études
- Allocation obsèques et capital-décès (versés par la CNIEG, le régime de prévoyance et la CAMIEG)

2 / Les autres primes (voir les conditions auprès du service RH dont vous dépendez)

- Changement de résidence lors d'une mutation
- Adaptation suite à changement d'emploi
- Médailles du travail / entreprise (montant en fonction de l'ancienneté)

Selon les chiffres du SNB au 1^{er} janvier 2023 et avec une majoration résidentielle de 25 %, voici les montants correspondants aux différentes médailles :

Ancienneté (ans)	Médailles	% gratification	Montant
20	Médaille de bronze	50	410,69 €
25	Médaille d'argent	100	821,38 €
30	Médaille de vermeil	150	1 232,06 €
35	Première médaille d'or	200	1 642,75 €
39	Deuxième médaille d'or	250	2 053,44 €
42	Grande médaille d'or	300	2 464,13 €

3 / Les aides de l'entreprise (selon les conditions en vigueur auprès du service RH dont vous dépendez) :

- Aide Individualisée au Logement (AIL) ou Aide Nationale au Logement (ANL)

4 / Les avantages en nature

- Energie : tarif particulier pour le gaz et l'électricité (valorisé en avantage en nature fiscalisé)
- Accession à la propriété : prêt bonifié, prise en charge de l'assurance du prêt pour la résidence principale.

L'ÉPARGNE SALARIALE

Les salariés ont accès à plusieurs dispositifs d'épargne salariale : le plan d'épargne d'entreprise (PEE) ou de groupe (PEG) et le plan d'épargne retraite collectif (PERCO), partie développée également plus loin dans le chapitre « retraite ».

Le PEG/PEE : les sommes qui sont investies dans ce plan sont bloquées 5 ans, sauf cas de déblocage anticipé, comme le mariage ou le Pacs, l'acquisition de la résidence principale... Il est possible pour le salarié de conserver son épargne dans le plan aussi longtemps qu'il le souhaite, même après son départ de la société.

Le salarié peut alimenter son épargne salariale en investissant les sommes issues de la participation (lorsqu'elle existe), de l'intéressement et en faisant des versements volontaires, éventuellement abondés par l'entreprise.

Il est également possible de transférer des jours détenus dans son compte épargne temps (CET) vers l'un ou l'autre de ces plans.

Ces plans d'épargne salariale sont mis en place dans le cadre d'un accord avec les organisations syndicales ainsi que l'intéressement et l'abondement. Ils sont pilotés par des conseils de surveillance où siègent les représentants des organisations syndicales défendant les intérêts de leurs collègues épargnants.

➤ ACTION CFDT

La Cfdt s'est fortement impliquée dans la création de l'intéressement afin de permettre aux salariés de bénéficier d'une prime annuelle liée aux résultats de leur entreprise. C'est un accord d'entreprise qui en fixe la formule de calcul et les modalités de répartition en fonction du salaire et du temps de présence.

LE TEMPS DE TRAVAIL

Dans la branche professionnelle, le temps de travail est régi par l'article 15 du Statut des IEG qui prévoit une durée hebdomadaire de travail de 35 heures (5 x 7h). Le temps de travail est un thème fort de revendications, porté par la CFDT, qui a abouti à la signature de l'accord collectif EDF - Gaz de France du 25 janvier 1999, entre les cinq fédérations syndicales et les directions, sur l'aménagement et la réduction du temps de travail.

Cet accord concerne plusieurs entreprises dont EDF SA. Certaines entreprises ont négocié depuis des accords spécifiques comme ENEDIS ou GRDF en 2010, qui complètent ou s'inspirent des dispositions de l'accord de 1999.

L'Aménagement du Temps de Travail (ATT) permet à bon nombre de salariés de bénéficier encore aujourd'hui de journées de Réduction du Temps de Travail (RTT : 23 à 32,5 jours par an suivant les accords locaux).

L'accord du 25 janvier 1999 prévoit que, dans les équipes où plus de la moitié des salariés sont volontaires, le temps de travail peut être réduit à 32 heures hebdomadaires avec maintien a minima d'un fonctionnement de l'équipe sur cinq jours.

À côté de cet accord pivot, existent d'autres dispositifs accessibles au titre du volontariat comme des accords de forfait jours (pour les Cadres) à la maille des entreprises.

À noter que depuis 2020, l'arrivée de la crise sanitaire a vu l'émergence d'un fort questionnement sur nos modes de travail. Cela a eu pour conséquence d'ouvrir (ou de rouvrir) la voie à de nouvelles négociations et notamment la signature de nouveaux accords sur le télétravail (appelé aussi Travail à Distance), comme par exemple l'accord signé en 2021 à ENEDIS.

➤ ACTION CFDT

Les temps et les rythmes de travail font partie intégrante de la qualité de vie au travail et la CFDT milite chaque jour pour un meilleur équilibre vie professionnelle / vie privée des salariés.

LA RETRAITE

En application de la loi du 8 avril 1946, le personnel de la branche des IEG relève du **régime spécial de retraite des Industries Electriques et Gazières (IEG)**. Il a été modifié par plusieurs décrets successifs depuis juillet 2008. Au conseil d'administration de la Caisse Nationale des IEG (CNIEG) qui gère ce régime, siège la CFDT avec les autres organisations syndicales et les représentants des employeurs.

Suite à l'accord de branche du 21 février 2008, signé par la CFDT, un **régime de retraite supplémentaire (RSR)** a été mis en place pour les agents statutaires à compter du 1^{er} janvier 2009. Ce dispositif, à cotisations définies et à adhésion obligatoire, est financé par une contribution minimale de 1% des employeurs. Il permet aux salariés statutaires de percevoir, à compter de leur départ en retraite, une rente supplémentaire. Chaque entreprise met en œuvre ce dispositif selon les modalités définies dans des accords négociés avec les organisations syndicales impliquées ensuite dans le comité de suivi.

La loi PACTE de 2019 a donné un nouveau cadre aux différents types de régimes supplémentaires (individuels ou collectifs) pour faciliter les flux entre les différents plans existants. Des plans d'épargne retraite obligatoires (PERO) prennent progressivement la suite des anciens RSR.

Créé par la loi de 2003 sur les retraites, le **Plan d'Epargne Retraite Collectif (PERCO)** est un dispositif facultatif qui est accessible à tous les salariés de la branche des IEG à condition que leur entreprise ait déjà mis en place un plan d'épargne salariale.

Lors du départ en retraite, l'agent peut choisir de percevoir soit un capital soit une rente viagère soit une combinaison des deux. Il existe aussi des cas de déblocages anticipés (ex : achat de résidence principale).

Le PERCO est piloté par un conseil de surveillance où siègent les représentants des organisations syndicales qui défendent les intérêts de leurs collègues épargnants et futurs retraités. À noter qu'avec la nouvelle loi PACTE – Pour la Croissance et la Transformation des Entreprises, le Plan d'Epargne retraite Collectif devient en 2023 le PERO, Plan d'Epargne Retraite Obligatoire.

LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

La loi de mai 2004 a permis de traduire dans les textes le principe de formation tout au long de la vie dans lequel s'inscrit l'accord de branche signé en 2005 (avec la signature d'un avenant en 2010), complété par des accords dans certaines entreprises en 2006. Puis en mars 2014, une nouvelle loi modifie le financement de la formation et remplace le droit individuel à la formation par le compte personnel de formation (CPF) et institue le conseil en évolution professionnelle (CEP). L'accord de branche de septembre 2015 transcrit et améliore cette loi pour les salariés des IEG.

Ainsi, l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle continue est assuré dans chaque entreprise :

- **À l'initiative de l'employeur** dans le cadre du plan de formation
- **À l'initiative du salarié** avec l'accord de son employeur dans le cadre du compte personnel de formation (CPF).

Par ailleurs, les salariés peuvent bénéficier d'une action de validation des acquis de l'expérience (VAE) ou d'un bilan de compétences dans le cadre du plan de formation ou du CPF.

LE PLAN DE FORMATION

L'accès des salariés à des actions de formation professionnelle continue est assuré dans chaque entreprise au travers :

- Des actions d'adaptation au poste de travail et des actions liées à l'évolution des emplois ou participant au maintien dans l'emploi
- Des actions de développement des compétences
- Des actions en permettant à des salariés de faire des formations certifiantes ou diplômantes et d'évoluer sur des emplois dans le collège maîtrise ou cadre.

LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

Depuis le 1^{er} janvier 2015, le CPF remplace le Droit individuel à la formation (DIF). Le compte personnel de formation est un compte individuel qui permet à son titulaire de financer, à son initiative, une formation ou autre action de développement des compétences, dès lors que celle-ci est éligible.

Tous les salariés de la branche des IEG à temps plein ou à temps partiel, en CDI ou en CDD, statutaires et non statutaires sans conditions d'ancienneté disposent d'un compte CPF crédité en euros. Les sommes inscrites sur le CPF demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire et peuvent être utilisées durant toute la vie active du titulaire du compte.

Accompagnant chaque salarié au cours de sa carrière professionnelle, le CPF permet à son titulaire de maintenir son niveau de qualification ou d'accéder à un niveau supérieur de qualification, par la formation, à son initiative personnelle.

Depuis le 1^{er} janvier 2020, les comptes sont alimentés de 500 euros par an pour tout activité à mi-temps ou plus et sont plafonnés à 5 000 euros.

Pour certains publics (salariés disposant au plus d'un diplôme de niveau 3 – CAP), l'alimentation est plus importante, 800 euros par an, sous réserve d'avoir créé son compte CPF et renseigné le diplôme le plus élevé obtenu. Le plafonnement est alors porté à 8 000 euros.

Il est ouvert à partir de l'âge de 16 ans dès que la personne a le statut de salarié (même droit pour les personnes en contrat de professionnalisation et à partir de 15 ans pour celles qui sont en contrat d'apprentissage).

Les formations éligibles au CPF permettent d'acquérir des compétences attestées (diplômes, certifications de branche tels que les CQP, socle de connaissances et compétences définies paritairement,...) correspondant aux besoins de l'économie et favorisant la sécurisation des parcours professionnels.

Le CPF reste un droit individuel à l'initiative du salarié. Néanmoins, pour les formations qu'elles jugeront prioritaires, les entreprises de la branche abonderont le CPF quand le coût d'une formation sera supérieur au montant des droits inscrits sur le compte ou supérieur au plafond légal d'alimentation. De même, des formations suivies dans le cadre du CPF pourront être suivies sur temps de travail.

Chaque salarié peut consulter le solde de son compte, renseigner son diplôme le plus élevé et s'informer sur les formations éligibles après avoir créé son profil sécurisé, par le biais du site internet ou de l'application gérés par la Caisse des dépôts et consignations.



<https://www.moncompteformation.gouv.fr>

➔ ACTION CFDT

Pour la CFDT, la mise en œuvre de ces principes liés à « la formation tout au long de la vie » constitue un enjeu important pour tous les salariés des entreprises de la branche qui doivent pouvoir en bénéficier.

Chaque salarié doit avoir accès à une évolution professionnelle en sécurisant ses compétences et en acquérant de nouvelles.



Concernant l'ALTERNANCE, il existe un guide CFDT de l'alternant très complet. Pour vous le procurer, rapprochez-vous de votre Délégué Syndical. Ce guide traite notamment des questions sur le temps de travail, la rémunération, les droits à congés, la couverture sociale...

Vous pouvez également consulter l'accord de branche sur la formation et alternance dans la branche des IEG de 2020 sur le site du SGE des IEG.

Nous vous invitons par ailleurs à vérifier avec votre DS, s'il existe des notes ou accords complémentaires au sein de votre entreprise.

LA PROTECTION SOCIALE

PRISE EN CHARGE DES PRESTATIONS EN ESPÈCES MALADIE MATERNITÉ (INDEMNITÉS JOURNALIÈRES),

ARTICLE 22 DU STATUT.

En cas de maladie, les agents statutaires dans l'incapacité de travailler ont droit à leur salaire intégral, allocation et avantages de toute nature, à concurrence d'une durée de 365 jours pour les maladies et blessures courantes, d'une durée de trois ans en cas de longue maladie. Au-delà, les agents en invalidité de catégorie 2 ou 3, perçoivent une pension par la CNIÉG équivalente à 75 % de leur salaire.

En cas de maternité, les agents bénéficient de leur salaire intégral pendant leur congé maternité.

PRISE EN CHARGE DES PRESTATIONS DE SANTÉ PAR LA CAMIEG

La CAMIEG, Caisse d'assurance maladie des industries électriques et gazières, est notre organisme de Sécurité sociale créé par décret le 30 mars 2007.

La spécificité de ce régime réside dans l'association d'une part de base (couverture maladie du régime général) et d'une part complémentaire (remboursements supplémentaires), toutes deux obligatoires. C'est ce qui distingue fondamentalement le régime spécial des IEG d'une mutuelle.

Cette caisse assure la gestion du régime spécial d'assurance maladie des IEG sous la tutelle de l'Etat. Sa compétence est nationale, elle protège les salariés sous Statut des IEG (ou assimilés) en activité / inactivité ainsi que leurs ayants droit.

Les salariés des IEG élisent leurs représentants au conseil d'administration.

LA COUVERTURE SUPPLÉMENTAIRE MALADIE (CSM)

En complément de la CAMIEG, la CSM vient améliorer les remboursements de frais de santé. Issue d'un accord de branche, elle est obligatoire et gérée par Energie Mutuelle (mutuelle des salariés des IEG). La participation financière des employeurs est de 65 %. Les salariés peuvent aussi opter pour un niveau supérieur de remboursement.

LA COUVERTURE PRÉVOYANCE DÉCÈS ET INVALIDITÉ

Mise en place depuis le 1^{er} janvier 2009 par un accord collectif de branche, il s'agit d'un système collectif et obligatoire qui instaure des garanties de prévoyance en matière de décès, d'invalidité et d'aide aux aidants pour tous les salariés de la branche. Il complète, en les améliorant, les garanties statutaires.

- **Décès** : capital décès, d'au moins 200 % de la rémunération annuelle, majorés selon la situation familiale et les circonstances du décès ; rente éducation pour chaque enfant à charge jusqu'à 25 ans (sous déduction de la pension temporaire d'orphelin versée par le régime spécial des IEG via la CNIEG) ; frais d'obsèques
- **Invalidité absolue et définitive** : versement possible par anticipation de capital décès non accidentel et des rentes éducation
- **Aide aux aidants** : plateforme d'information téléphonique. En outre, les aidants en congé de présence parentale (CPP), ou de solidarité familiale (CSF) ou de proche aidant (CPA), qui touchent l'allocation journalière de, respectivement, présence parentale (AJPP), accompagnement d'une personne en fin de vie (AJAP), proche aidant (AJPA), bénéficient d'une indemnité complémentaire afin de leur assurer un revenu équivalent à 100 % de leur salaire net (CPP et CSF à temps plein ou partiel, CPA à temps partiel. Pour un CPA à temps plein, 80 % de la rémunération principale nette). *Voir notre guide pratique de la parentalité.*
- **Fonds social.**



Retrouvez toutes les garanties et informations utiles sur le site :
<https://prevoyanceieg.malakoffmederic.com/>

LA VIE SOCIALE

LES ACTIVITÉS SOCIALES

Les activités sociales sont financées à l'aide de la contribution des employeurs. Son mode de calcul, initialement indexé sur la vente d'électricité et de gaz, a évolué en 2017 afin de lisser les variations importantes qu'il pouvait y avoir d'une année sur l'autre. Il est à présent déterminé au regard de l'ensemble des activités des IEG, que ce soit la commercialisation, la production, le transport et la distribution.

Les activités sociales sont gérées par des organismes dédiés, administrés par des représentants du personnel élus.

Les organismes gérant les activités sociales de la branche des IEG sont :

1 / Sur le plan local : les Caisses Mutuelles Complémentaires d'Action Sociale (CMCAS)

Les CMCAS sont parfois renommées parfois Caisses d'Action Sociale (CAS) car elles ne gèrent plus le champ des mutuelles. Elles sont administrées par un Conseil d'administration qui est accompagné par des commissions pour l'aide à la décision, ainsi que par des Correspondants sur des Lieux de Proximité qui permettent un contact proche de la CMCAS avec les salariés des entreprises.

Les CMCAS ont la responsabilité des activités décentralisées :

- Activités sportives, culturelles, de loisirs (voyages, spectacles, billetterie, arbre de Noël, centres de loisirs...)
- Aides sociales (personnes en difficulté : longue maladie, endettement, difficultés de la vie...).

Dans les CMCAS gérées par la CFDT, vous pouvez trouver en plus :

- CESU (en plus de ceux pour la garde d'enfant)
- Chèques-vacances
- Remboursement complémentaire de soins (chirurgie de l'œil...)
- Subvention aux activités sportives, culturelles ou de loisir, au permis de conduire pour les jeunes
- Des prêts jeunes embauchés.

2 / Sur le plan national : la Caisse Centrale d'Activités Sociales (CCAS)

La CCAS gère les activités centralisées :

- Les accueils collectifs de mineurs (colonies) et les vacances d'adultes, pour lesquels elle possède un patrimoine de centres ou signe des conventions avec d'autres opérateurs du tourisme
- La restauration collective d'entreprise (dans certains sites)
- Les assurances pour les risques individuels (habitation, véhicule).

➤ ACTION CFDT

Malgré les ressources importantes dévolues à la CCAS, seules 15 % des familles partent en vacances en période estivale avec la CCAS, seulement un quart des enfants vont en colonie avec une aide de la contribution des employeurs et un tiers des agents ne bénéficient d'aucune restauration méridienne subventionnée. La CFDT revendique une autre répartition des moyens des activités sociales : la part centralisée (CCAS) absorbe 85 % du montant de la contribution des employeurs, laissant ainsi de très faibles moyens aux activités et initiatives de proximité gérées par les CMCAS (en moyenne 20 euros par bénéficiaire).

Pour la CFDT, tous les agents statutaires (actifs et pensionnés) et leurs familles doivent pouvoir bénéficier des prestations offertes par ces organismes. C'est pourquoi la CFDT se mobilise sur le pouvoir d'accès : un pouvoir d'accès aux activités sociales, culturelles, sportives et solidaires pour chacun ; un pouvoir d'accès à la décision et à l'information pour tous.

LES CONGÉS

LES CONGÉS ANNUELS

Dans les IEG, la période de référence va du 1^{er} mai de l'année N au 30 avril de l'année N+1. La dotation des congés s'effectue au 1^{er} mai. Le décompte des congés s'effectue en fonction de la durée du travail le jour de la prise du congé.

LES AUTRES TYPES DE CONGÉS RÉMUNÉRÉS

1 / Congés suite à un évènement familial, principalement :

- Mariage ou pacte civil de solidarité (PACS) de l'agent : 5 jours
- Mariage ou PACS d'un enfant : 1 jour
- Naissance ou arrivée d'un enfant en vue de son adoption : 4 jours
- Paternité : 25 jours calendaires + 5 à 10 si conversion de la prime de naissance/adoption
- Adoption d'un enfant : 12 semaines
- Décès du conjoint* : 6 jours
- Décès d'un enfant : 10 jours + 8 jours à prendre dans les 12 mois qui suivent le décès
- Décès du père, de la mère : 4 jours
- Décès du frère, sœur (demi-frère ou sœur), d'un beau-parent (parent du conjoint*...) : 3 jours
- Décès d'un grand-parent, d'un petit-enfant : 2 jours
- Décès d'un beau-frère, d'une belle-sœur : 1 jour
- Annonce de la survenue d'un handicap, d'une grave maladie d'un enfant ou du conjoint (sous réserve de la production d'un certificat médical) : 2 jours.

*conjoint ou partenaire de PACS ou concubin.

2 / Congé de maternité :

20 semaines (8 avant et 12 après l'accouchement) sans perte de salaire.

8 semaines de congé postnatal à partir du 3^e enfant, porté à 36 semaines pour des jumeaux et 48 semaines pour des triplés et plus. À partir du 3^e mois de grossesse, une autorisation d'absence d'une heure par jour, cumulable par journée.



Pour plus d'informations sur la parentalité, nous vous invitons à consulter le guide CFDT de la parentalité dans les IEG disponible sur « calameo » :

<https://fr.calameo.com/read/00681865089017ed3e342>

3 / Congés liées à la situation familiale :

- Parent : jusqu'aux 12 ans du dernier enfant, 4 jours ou 60 heures de CESU (80 % pris en charge par l'employeur) (100 heures si enfant de moins de 3 ans)
- Parent isolé : + 2 jours ou + 20 heures de CESU
- Parent d'enfant handicapé : + 8 jours (tant que l'enfant est à charge)
- Enfant malade (sur justificatif médical, mais non soumis à autorisation du manager) :
 - Si 1 ou 2 enfants de 1 à 16 ans : 6 demi-journées
 - Si 1 enfant de 0 à 1 an ou si 3 enfants < 16 ans : 10 demi-journées
 - 4 demi-journées sont rémunérées jusqu'au 12 ans du dernier enfant
- Congés de présence parentale, de solidarité familiale, de proche aidant (voir prévoyance).

4 / Le congé d'ancienneté : de 1 jour/an (accordé à partir de la 26^e année de service) à 5 jours/an (accordés à partir de la 30^e année).

5 / Autres absences rémunérées :

- **Déménagement** (1 jour)
- **Fête locale** (1 jour) disposition d'un jour supplémentaire par an, que le salarié pose à sa convenance suivant les dispositions en place au sein de son entreprise. À noter que pour les salariés au forfait jour, cette journée est déjà intégrée au forfait.
- **Congé exceptionnel dans l'année précédant la mise à la retraite** : 18 jours si le salarié fait sa demande de départ en inactivité au moins 1 an avant.
- **Congé financé par le compte épargne temps (CET)** : lorsqu'un accord a été signé par les organisations syndicales dans l'entreprise. Les modalités d'alimentation et d'utilisation diffèrent selon les accords, mais permettent de financer un congé d'une durée jusqu'à 2 ans.

➤ ACTION CFDT

La CFDT s'est fortement impliquée pour que le plus grand nombre de salariés puissent bénéficier de cet outil d'aménagement de leur temps de travail et de leur vie professionnelle et personnelle.

LES CONGÉS DIVERS

- Congés sans solde à titre exceptionnel, pour convenances personnelles, Congé parental d'éducation, sabbatique, pour création d'entreprise ou pour mobilité externe, fonctions politiques ou syndicales.

Chaque congé dispose de mesures spécifiques – voir les dispositions dans les notes d'entreprises.

LA CFDT ET SON RÉSEAU DE MILITANTS

Les militants et les adhérents de la **Fédération Chimie Énergie CFDT (FCE-CFDT)** d'une entreprise ou d'un établissement se retrouvent régulièrement au sein d'une section syndicale pour échanger, discuter et faire des propositions concernant la vie au travail.

Pour remplir son rôle, la CFDT s'appuie sur son réseau de militants et de militantes présents dans les **institutions ou instances représentatives du personnel (IRP)** des entreprises et qui exercent les mandats suivants.

1 / Le délégué syndical (DS)

Le délégué syndical d'une entreprise est désigné par le syndicat concerné. En lien avec celui-ci, il anime la section syndicale de l'entreprise (actions, revendications, élections, etc.), négocie et signe (ou pas) les accords collectifs négociés avec la direction. Avec les adhérents, il élabore les revendications de la section syndicale. Il vous informe tout au long du processus de négociation (réduction du temps de travail (RTT), augmentation salariale annuelle, etc.).

2 / La délégation du personnel au Comité Social et Économique (CSE)

Instance unique, le Comité Social et Économique (CSE) est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'établissement (organisation du travail, formation professionnelle, etc.).

La délégation du personnel au CSE a également pour mission de présenter à l'employeur des réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du Travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise.

Le nombre de représentants des organisations syndicales siégeant dans l'organismes est déterminé par les résultats aux élections professionnelles (tous les 4 ans).

Le CSE est réuni 11 fois par an lors de réunions ordinaires. Ce nombre peut être augmenté en fonction de l'actualité. Des réunions portent sur les attributions en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail.

Dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, le CSE :

- Procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés
- Contribue à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois
- Contribue à l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes en situation de handicap à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle
- Peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel, des agissements sexistes, et de toute forme de discrimination
- Exerce le droit d'alerte conformément aux dispositions des articles L2312-59 et L2312-60 du code du Travail (atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles, aux situations de danger grave et imminent...).

La délégation du personnel au CSE est composée d'un nombre égal de membres titulaires et suppléants. Seuls les membres titulaires participent aux réunions du CSE, les membres suppléants n'y participent que s'ils sont amenés à suppléer un membre titulaire absent.

Chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'établissement a la possibilité de désigner un représentant syndical au CSE (RS CSE).

Le Représentant Syndical au CSE

Le rôle principal du représentant syndical au Comité social économique est de faire valoir la position de son organisation syndicale sur les différents points abordés et de donner son avis sur les questions posées. Il est à l'écoute des préoccupations des salariés et leur assure une information continue sur l'activité du CSE.

Il se différencie du Délégué syndical car sa mission ne consiste pas à revendiquer et à négocier.

Par ailleurs, le représentant syndical au CSE a accès à tous les documents qui sont soumis par l'employeur à ses membres. Il est donc tenu à une obligation de discrétion à l'égard des informations revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur.

3 / La Commission Secondaire du Personnel (CSP)

Les commissions secondaires du personnel se réunissent chaque fois qu'il est

nécessaire sur convocation de son président, et au moins 4 fois par an ou à titre exceptionnel à la demande d'un tiers des membres représentant le personnel ou la direction.

La composition des commissions secondaires est paritaire.

Le nombre de représentants du personnel au sein des commissions secondaires du personnel est fonction de l'effectif statutaire exécution et maîtrise concerné par le découpage défini au sein de chaque entreprise.

Les membres des commissions sont désignés à l'issue de chaque élection professionnelle par les organisations syndicales représentatives sur le périmètre de la CSP.

Les CSP ont les domaines de compétences suivants :

- Demandes de changements d'affectation ou de classification
- Conditions d'aptitude aux postes publiés
- Admission au stage / titularisation
- Propositions d'avancement / reclassement
- Sanction disciplinaire.

Le représentant à la Commission Secondaire du Personnel (CSP)

Il est désigné par le syndicat pour siéger dans la CSP pour les collèges exécution-maîtrise ou pour le collège cadre (au niveau national).

Il a un devoir de réserve sur les débats relatifs aux situations individuelles évoquées en séances.

Il informe les salariés à l'issue de la CSP des différents mouvements (postes, avancements...) par un compte rendu (selon les règles RGPD en vigueur).

Par ailleurs, pour les plus grandes entreprises ayant plusieurs comités sociaux et économiques (CSE) d'établissements, il y a un Comité central (CSE-CE). Celles qui ont plusieurs filiales en France peuvent avoir un Comité de Groupe France (CGF) et celles qui ont des filiales dans les autres pays d'Europe peuvent avoir un Comité d'Entreprise européen (CEE). Les représentants des salariés y sont désignés en fonction des résultats aux élections professionnelles.

Selon d'autres modalités, les salariés peuvent aussi élire des représentants aux conseils d'administration de certaines entreprises (EDF SA, Engie SA,...) et aux conseils de surveillance des fonds constitués par les actions détenues par les salariés (actionnariat salarié).

En outre, des représentants syndicaux sont également élus ou désignés pour siéger et représenter les salariés des IEG dans les conseils d'administration des organismes gérant la protection sociale (CAMIEG, Energie mutuelle, CNIEG) ainsi que dans les activités sociales (CMCAS, CCAS, comité de coordination).

**LA CFDT A DES MILITANTES ET DES MILITANTS
DANS TOUTES CES INSTANCES. N'HÉSITÉZ PAS
À VOUS RAPPROCHER DE VOTRE DS.**

**VOS INTÉRÊTS,
NOTRE PRIORITÉ !**

Cfdt: CHIMIE ÉNERGIE



BRANCHE INDUSTRIES ÉLECTRIQUES & GAZIÈRES

Fédération Chimie Énergie CFDT • 47/49 avenue Simon Bolivar 75019 Paris
Tél. 01 56 41 53 00 • Site : fce.cfdt.fr

