

# BIENVENUE

aux nouveaux embauchés cadres et technicien-nés



# VOS droits

les connaître, les utiliser  
les défendre, les conquérir

Quelle que soit notre connaissance du syndicalisme, nous savons tous que les droits sociaux dont nous bénéficions aujourd'hui sont le fruit d'une histoire syndicale, marquée par des contextes historiques, les spécificités des professions, des luttes sociales, parfois violentes, des avancées mais également des reculs.

Ainsi il peut paraître extraordinaire qu'en 2008, la loi introduise le principe d'un forfait jour dont l'amplitude horaire peut aller jusqu'à 13 heures, quand les premiers mouvements de cadres ont eu lieu au début du XX<sup>ème</sup> siècle pour revendiquer, après les ouvriers, l'application de la journée de 8 heures.

Ou bien que le principe même de notre système solidaire de retraite qui, à partir de 1945, a permis à tous les salariés de bénéficier d'une pension décente est aujourd'hui remis en cause pour lui substituer un système basé sur une structure de droits individuels et capitalisés.

Ne devons-nous pas nous poser la question du rapport entre la difficulté des salariés à empêcher les reculs sociaux et à faire progresser les droits au niveau des exigences sociales d'aujourd'hui et la faiblesse du taux de syndicalisation en France, comme dans les autres pays européens d'ailleurs ?

Vous inviter à réfléchir à cette question, c'est en quelque sorte vous tendre la perche pour que vous vous en posiez une autre :

**adhérer à l'Ufict, la CGT des cadres et techniciens ?  
Pourquoi pas ?**

# n°2

## SOMMAIRE

DROITS FAMILIAUX  
ACTIVITÉS SOCIALES

LOGEMENT

BRANCHE IEG

LA SÉCURITÉ SOCIALE PROFESSIONNELLE

es premières années dans l'entreprise, c'est aussi assez souvent une période de la vie où se constituent les familles. Comment rendre conciliables la naissance, la petite enfance ou l'éducation des enfants et l'engagement professionnel ? Combien de fois les alternatives ne se posent-elles pas entre donner la priorité au soutien aux enfants ou répondre à la pression des délais imposés par les projets ou l'activité en cours ? Ce n'est pas toujours une mince affaire malgré

l'existence de droits familiaux que l'Ufict CGT

apprécie comme des conquêtes pour mieux vivre : utiliser pleinement ces droits, n'est-ce pas considérer que l'entreprise n'est pas en dehors de la société, de ses exigences et de ses évolutions ? Avoir une vie personnelle, une vie de famille, des enfants, ce ne sont pas des contraintes, c'est la vie et cela se respecte !

C'est le cas des droits à congés : la durée du congé maternité dans les IEG, le congé parental, le droit à réintégration après congé sans solde (selon la durée et le motif), le congé pour mariage, naissance d'un enfant, mais aussi décès d'un proche...

C'est le cas des autorisations d'absence de courte durée particulières à certaines situations

L'élargissement récemment acquis de ce type de droits aux hommes, tels que les autorisations d'absence pour enfant malade ou le congé père de famille, participe de la mise en oeuvre de l'égalité professionnelle que notre organisation syndicale revendique à tout moment de la carrière.

Ainsi, concernant les frais de garde, la mise en place du Cesu (Chèque Emploi Service Universel) au 15 février 2009

résulte du dernier accord égalité professionnelle que notre fédération a signé.

Ces aides gagnées par les salariés font sans cesse l'objet de remises en question ou de réajustement.

Pour que ces droits vivent, il faut bien sûr les appliquer. Il ne tient qu'à vous de les faire respecter dans le droit fil de l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

## DES DROITS FAMILIAUX POUR MIEUX VIVRE

familiales : rentrée scolaire, maladie ou handicap d'un enfant, mutation, grossesse, allaitement, déménagement, sinistre...

C'est le cas du sursalaire familial perçu dès lors que l'on a un ou des enfants.

C'est le cas des indemnités qui aident à passer des caps particuliers : mariage (ou remariage), naissance, frais d'études pour les enfants dans le supérieur, ou encore frais de garde.

Des fiches détaillées sont à votre disposition auprès de vos représentants Ufict-CGT

Vous avez déjà entendu parler de vos activités sociales dans les médias ou par l'intermédiaire d'un proche, mais vous vous demandez quel en est le contenu ? A qui m'adresser, où trouver les informations dont j'ai besoin ? Quels domaines couvrent-elles ?

pour vos véhicules, votre habitation, les maladies, les accidents. Vous retrouverez ces informations sur le site [www.ccas.fr](http://www.ccas.fr).

internet (n'hésitez pas à contacter votre correspondant SLV qui vous transmettra l'adresse).

## ACTIVITÉS SOCIALES

Puis-je apporter concrètement ma contribution ? Quelques éléments de réponse :

■ La CCAS (Caisse Centrale des Activités Sociales des Industries Electriques et Gazières) offre un panel de choix parmi lequel vous trouverez : des centres de vacances (bungalows, gîtes, maisons familiales ou villages de toiles) répartis sur tout le territoire national, des voyages à l'étranger, des séjours solidaires, des colonies thématiques pour vos enfants, la promotion de spectacles, l'organisation de manifestations sportives et culturelles comme le festival de Soulac (33). Elle propose aussi des assurances

De plus, elle assume aussi la gestion de centres de soins, centres de repos, de la restauration méridienne de la plupart des unités d'EDF, GDF et ses filiales.

■ Les CMCAS (Caisses Mutuelles et Complémentaires d'Activités Sociales) sont le relais, auprès des agents d'un territoire, des activités de la CCAS, mais ont aussi la charge de compléter les prestations de santé (en lien avec la Camieg et les mutuelles) avec des actions sanitaires et sociales et de venir en aide aux familles en difficulté. Dans le domaine des loisirs, elles organisent des activités de proximité telles que des activités culturelles, sportives, mais aussi des séjours et voyages pour les agents de leur territoire. Certaines CMCAS possèdent un site

■ Les SLV (Sections Locales de Vie) jouent le rôle de correspondants des CMCAS dans chaque unité. Elles ont aussi la possibilité de proposer localement des initiatives pour les agents de leur unité. Un(e) correspondant(e) se tient à votre disposition non loin de votre lieu de travail.

### Une originalité à protéger

Chacun de ces organismes est géré par des représentants d'organisations syndicales qui sont élus par les agents d'EDF, GDF et de certaines filiales, pour mettre en oeuvre les orientations générales proposées et assumer la gestion en cohérence avec les attentes des agents. Nous avons tous notre place dans ces structures, alors n'hésitez pas à vous rapprocher de vos CMCAS, ou de vos représentants syndicaux CGT.

Le logement est constitutif de la vie des salariés au même titre que l'emploi, le salaire, la protection sociale... Avoir un logement décent qui réponde à nos propres choix et aux besoins de la famille, contribue à un meilleur épanouissement dans notre vie privée, mais aussi dans notre vie professionnelle. Depuis plusieurs années, la part du logement dans les charges mensuelles s'est élargie considérablement, en particulier dans les grandes agglomérations. Les jeunes entrant dans la vie active

### Le 1% logement

Le 1 % logement (en réalité 0,45 % de la masse salariale brute) provient des richesses créées par les salariés dans l'entreprise. Il participe au financement de la construction de logements sociaux et répond à certains besoins des ménages par des aides spécifiques (loca-

# LE LOGEMENT DES EMPLOYEURS À CONTRIBUTION

sont ceux qui ont le plus besoin d'une aide financière pour se loger. Dans le cadre d'une mobilité, des aides existent. L'AIL, par exemple, est une prime mensuelle (de 10 à 30 % du salaire) versée à condition de déménager. Le montant est dégressif au bout de cinq ans et l'AIL n'est plus versée après onze années. Une autre aide, l'indemnité d'installation, est versée à l'embauche et à condition d'un changement de domicile dans les six mois qui suivent l'embauche. Elle représente un mois de salaire brut.

pass, mobili-pass, prêts accessions...). Il apporte sa contribution financière au renouvellement urbain. Tout cela décidé et sous le contrôle des employeurs et des organisations syndicales. Ce 1 % peut être une aide utile pour des locations ou l'obtention de prêts immobiliers, mais il est loin de répondre à l'ensemble des salariés. Cependant, vous pouvez faire une demande de logement locatif auprès du 1 % logement par le biais de Cilgère. Le coût du loyer est censé ne pas excéder 30 % de vos revenus.

L'Ufict-CGT considère qu'il est impératif de mettre en place dans nos entreprises une véritable politique du logement répondant aux besoins des salariés. D'ores et déjà, nous vous proposons de porter, ensemble, cette revendication au sein de nos comités d'entreprises en lien avec les commissions d'aide au logement.

et sur le site [www.energict-cgt.fr](http://www.energict-cgt.fr)

## LA BRANCHE IEG EN QUELQUES CHIFFRES

La branche IEG représente 148 185 salariés. Il y a 24 % de cadres, 52 % d'agents de maîtrise, et 24 % d'agents d'exécution. Il y a 77 % d'hommes et 23 % de femmes. 45 % des agents de maîtrises et 44 % des cadres ont moins de 45 ans. La branche IEG compte environ 150 entreprises dont 120 ont moins de 50 salariés. Elles sont toutes au statut national de la branche électrique et gazière.

### RÉPARTITION GLOBALE DES EFFECTIFS SELON LE DOMAINE D'ACTIVITÉ base : 148 185 salariés

Les 4 premiers domaines rassemblent 85 % des effectifs

Distribution de gaz et d'électricité	34.4 %
Activités transverses	26.2 %
Nucléaire	13%
Commercialisation de gaz et d'électricité	12 %
Réseaux de transport électriques	4.4 %
Hydraulique	3.5 %
Thermique à flamme	3 %
Gaz - réseaux de transport, stockages et terminaux méthaniers	2.1 %
Recherche et Développement	1.2 %
Activités connexes	0.2 %

### PYRAMIDE DES ÂGES

#### 52% DES SALARIÉS DE LA BRANCHE ONT PLUS DE 45 ANS

Par une politique de l'emploi sidérante, les employeurs ont déformé la pyramide des âges au point qu'aujourd'hui et pour les 10 à 15 ans qui viennent, les entreprises sont face à un défi qu'elles se refusent encore à relever : celui de l'emploi ! Face au « problème », les entreprises n'ont d'autre idée que de densifier le travail, d'augmenter sa flexibilité, recourir à des entreprises de prestations qui ont la même stratégie...

Cette problématique majeure de la société, de l'entreprise, est donc aussi la nôtre, comme elle sera celle de nos enfants... nés ou à naître !

# LA CGT ÉLABORE UN NOUVEAU CONTRAT SOCIAL

Que ce soit à la demande des salariés, pour favoriser une promotion professionnelle, ou de façon contrainte par des politiques d'entreprises ou des réorganisations, la mobilité professionnelle devient une donnée importante des parcours professionnels. Elle est statistiquement d'autant plus importante que les salariés sont qualifiés et concerne de façon significative des mouvements à l'intérieur d'un groupe : au cours des années 1990, plus d'un cadre ou ingénieur sur quatre quittant une entreprise appartenant à un groupe le

plan interprofessionnel, opposables à tout employeur et transférables d'une entreprise à l'autre : droit à l'intégration dans un emploi rémunéré, droit à la formation continue, droit à un déroulement de carrière, droit au maintien d'un contrat de travail en cas de suppression d'emploi, continuité des droits pour le calcul de la retraite, droit à l'expression syndicale...

Autant de garanties individuelles qui n'ont de sens que par la cohérence et le renforcement des droits collectifs dans le Code du travail, les statuts publics et les conventions collectives.

Le statut du personnel des Industries Electriques et Gazières

(IEG), avec l'ensemble des circulaires personnel dites « PERS », c'est

## LA SÉCURITÉ SOCIALE PROFESSIONNELLE une individualité sociale dans une société solidaire

fait pour occuper un emploi dans ce même groupe.

La CGT développe depuis longtemps l'application d'un principe de « **sécurité sociale professionnelle** », un terme repris par nombre d'acteurs sociaux et politiques mais dont il faut bien préciser le contenu pour savoir de quoi on parle. L'objectif visé par la CGT est que tout salarié, dès la première recherche d'emploi, bénéficie, quelles que soient les circonstances (chômage, licenciement, mutations, déménagements...), d'un ensemble de droits individuels, garantis au

en quelque sorte une sécurité professionnelle sur le périmètre des entreprises de la branche des Industries Electriques et Gazières.

Nous vous encourageons à le connaître, l'utiliser, le défendre, le faire évoluer par la conquête de nouveaux droits, des droits qui pourraient être étendus à tous les salariés qui concourent à la réalisation de l'activité des entreprises de la branche des IEG.

### Bulletin de contact ou de syndicalisation

Bulletin à renvoyer au syndicat Ufict-CGT de votre site  
ou à Ufict-FNME\*, 263 rue de Paris, 93516 Montreuil Cedex  
e.mail : ufict@ufict.fnme-cgt.fr

Je souhaite me syndiquer

Je souhaite prendre contact

Nom :

Prénom :

Adresse :

Code postal :

Ville :

Entreprise :

Département :

E-mail :

Téléphone travail :

Téléphone personnel :

\* FNME : Fédération Nationale des Mines et Énergie