Tes droits

Livret offert par ton syndicat CGT SNPI



Pas de droits, pas de chocolats !

Edition 2025

Sommaire

1. Ton statut & la Loi 4
2. Niveaux d'embauche 6
3. Les Commissions Secondaires du Personnel (CSP) 8
4. Rémunération principale 10
5. Rémunérations complémentaires....14
6. Passage cadre 16
7. Formation 18
8. Mutation 20
9. Evaluation professionnelle 22
10. Temps de travail 24
11. Le Forfait-Jour 26
12. Congés & absences 28
13. Déplacements....30
14. Télétravail 32
16. Logement....34
17. Ton Comité d'Entreprise 36
18. Placements d'entreprise 38
19. Le Compte Epargne Temps - CET 40
20. Ta couverture maladie 44
21. Retraite 46
22. Un peu d'histoire syndicale....48
23. Qui sommes-nous ? 50
24. Moments clefs de l'année 52
25. Glossaire 53
26. Conclusion 54
27. Les droits dont j'aurais besoin....55

Avant-propos

La CGT te souhaite la bienvenue à l'ingénierie d'EDF.

Comme tu arrives, tu dois certainement te poser beaucoup de questions… Eh bien, tu vas trouver plein de réponses dans ce livret et tu auras de nouvelles questions après sa lecture. C'est bien là notre but !

Ce livret contient beaucoup d'informations, mais n'est pas exhaustif. Pour le compléter, des liens *QR code* guideront tes recherches.

Plus efficace encore : ce sont les moments d'échanges avec tes représentants syndicaux **CGT** qui te permettront d'obtenir des réponses à tes questions. C'est avec ta section syndicale, autour d'un café, que tu pourras parler concrètement de ton intégration, de ton travail, de tes droits…
…ou de tes vacances.

Pour mieux réussir ton arrivée, une phrase à retenir : **« Tes droits ne s'usent que si tu ne t'en sers pas. »**

Aujourd'hui, ces droits qui sont les tiens, ont été gagnés de haute lutte par tes prédécesseurs. Peut-être aimerais-tu en gagner d'autres ?

Quoi qu'il arrive, tu pourras compter sur la présence de **la CGT** à tes côtés pour te défendre et te faire progresser au sein de ce nouveau collectif de travail.

Bonne lecture et à bientôt pour écrire de nouvelles pages.

Bien fraternellement,

Ton Secrétaire Général du **SNPI CGT**,
Laurent Bénéteau



1. Ton statut & la Loi

Tu es embauché au **Statut des Industries Electriques et Gazières** (IEG).

Personne ne t'a remis de contrat de travail ?

C'est normal.

Ton contrat de travail, c'est ton statut (qui se rapproche de celui de la fonction publique), il est inscrit dans la loi française depuis près de 80 ans (Décret n°46-1541). Si on te le réclame, tes fiches de paie suffisent et font foi.

Ta convention collective, c'est le statut plus l'ensemble des circulaires au personnel (Pers.) et des notes RHs disponibles sur le site des employeurs des IEG (SGE IEG).

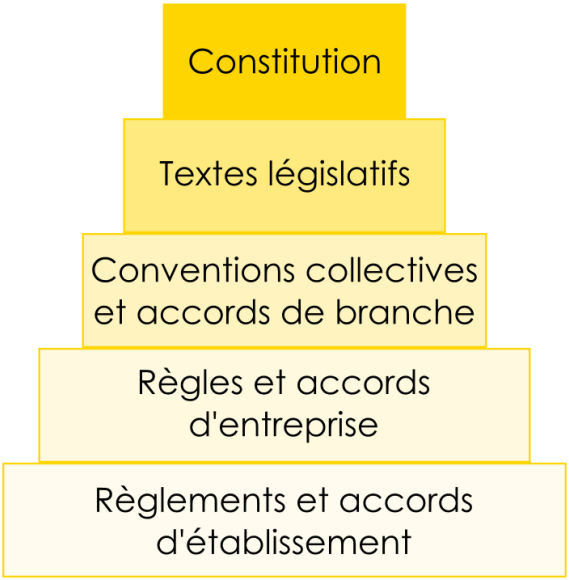
Le statut des IEG, un best-of des droits des régies et sociétés de l'électricité et du gaz qui existaient avant 1946

SGE IEG, site de référence des employeurs de la branche, qui tient à jour les textes légaux

La hiérarchie des normes, en droit français du travail, est censée garantir que les conditions de travail ne puissent pas être négociées de façon régressive dans les conventions collectives et les entreprises par rapport à la loi. C'est le *principe de faveur*.

Toutefois, depuis les ordonnances Macron et la Loi Travail de 2017, les accords d'entreprise peuvent réduire les dispositions collectives de branche notamment sur le temps et les conditions de travail.

Ci-dessous la hiérarchie des normes, ou pyramide de Kelsen, adaptée au droit du travail.



Par exemple : Le droit de grève est inscrit dans la constitution, il n'est pas censé être remis en cause par les règlements d'ordres inférieurs comme des accords d'entreprise, ni même la loi.

2. Niveaux d'embauche

Techniciens Supérieurs - Pers. 952

- Bac+2 :GF 8 : NR 90 (DEUG, BTS…) ;
- Bac+3 : GF9 : NR 120 (Licence, DCG, BUT), NR 110 (Autres diplômes bac+3) ;

Cadres – Pers. 925 et note N96-5

- Doctorants : NR 210 (depuis 2024)
- Groupe 1 : NR 190 et NR 200
- Groupe 2 : NR 170, NR 180 et NR 190
- Groupe 3 : NR 160 et NR 170

La correspondance NR / Diplôme, fondée sur la classification des diplômes de France Compétence, est gérée par la DRH Groupe et n'est pas transmise de façon détaillée aux Organisations Syndicales.

La CGT tient à jour un état des niveaux d'embauche constatés lors des **CSP** cadres, et se tient à disposition des salariés pour échanger sur ce sujet.

Avec expérience professionnelle – Pers. 914

Les embauches avec expérience professionnelle, cadres et maîtrises, se font après qu'une étude RH ait donné une fourchette de NR/GF encadrant une évolution de carrière moyenne dans l'entreprise. Un minima d'expérience professionnelle, variable selon le collège, est requis pour bénéficier de cette Pers. 914.

La CGT reste vigilante à ce que les niveaux d'embauche correspondent aux besoins des salariés et de l'entreprise.



Textes prescriptifs pour les niveaux d'embauches dans les IEG sur SGE IEG

Certification des diplômes sur France Compétences

3. Les Commissions Secondaires du Personnel (CSP)

Pierres angulaires du Statut des IEG et de ses annexes, les Commissions Secondaires du Personnel, constituées à parts égales de représentants du Personnel et de la Direction, examinent tout ce qui concerne la situation professionnelle et individuelle des agents :

- Conditions d'embauche (Pers. 925, 954, 952 et 914)
- Mutations, augmentations, promotions (Pers. 212)
- Sanctions disciplinaires (Pers. 846)
- Services actifs (Pers. 950 et arrêtés de classement)

Dans les collèges Exécution et Maîtrise, **GF 3 à 11**, les commissions ont lieu chaque trimestre. Dans le collège cadre, **GF 12 à 19**, les commissions ont lieu chaque semaine.

Chaque agent dispose d'un droit de requête en **CSP** s'il considère que sa situation n'est pas traitée correctement ou conformément aux textes. Il est recommandé de se rapprocher de la section **CGT SNPI**, afin de disposer de statistiques sur les niveaux de rémunérations et les temps de passage entre GF, ainsi que de moyens de comparaisons avec les autres salariés.

Depuis les lois transcrites du droit Européen sur le RGPD (protection de la vie privée), les comptes-rendus de **CSP** ne doivent plus faire mention de données nominatives, en contradiction avec le statut et ses Pers.

Quoi qu'il arrive, ta section syndicale **CGT SNPI** aura l'info que tu cherches, et pourra défendre ta situation si tu lui en donnes mandat.



Textes relatifs aux Commissions Secondaires du Personnel des IEG, sur le site SGE IEG

Circulaire Pers. 212 sur le site SGE IEG

4. Rémunération principale

Grille des salaires & **SNB**

La rémunération est déterminée en fonction d'une grille de salaire indexée sur le Salaire National de Base (**SNB**). S'il augmente, tous les salaires augmentent ! C'est l'objet de la Négociation Annuelle Obligatoire (NAO) chaque automne au niveau de la Branche IEG (regroupement de toutes les entreprises employant des salariés au Statut). Le premier NR d'embauche est le 50*.

Les évolutions salariales

Niveau de Rémunération (**NR**)

Après l'embauche, l'évolution salariale se fait par changement de **NR**. Les *Avancements Individuels au Choix (AIC)* sont principalement attribués à la **CSP** de mars (avec effet rétroactif au 1er janvier). Ils reflètent l'appréciation du travail de l'année précédente. Ils sont attribués par 1 à 4 (3 et 4 **NR**s par an étant très rare).

1 **NR** = augmentation salariale de 2,33 % en moyenne. (+5 sur la grille).

La quantité globale de **NR** à distribuer par le management est négocié dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire (**NAO**) au niveau de l'Entreprise.

La Direction réserve une part des **NRs** pour accompagner la mobilité des agents (à la date de la mobilité).

Des enveloppes dédiées sont également prévues pour des situations spécifiques (égalité professionnelle hommes-femmes, handicap…).

Echelons

Les échelons sont attribués automatiquement à l'ancienneté. Chaque échelon correspond à 2,52 % d'augmentation en moyenne, octroyé tous les 3,75 ans en moyenne. Les échelons 1 à 3 ne sont plus utilisés*.



Echelons :

Echelons	Coefficient	Années	Augmentation
4	1,09		
5	1,12	6	2,75%
6	1,15	9,5	2,68%
7	1,18	13	2,61%
8	1,22	17	3,39%
9	1,26	21	3,28%
10	1,3	25	3,17%
11	1,315	30	1,15%
12	1,33	34	1,14%

Grille des salaires (extrait) :

date : 1er janvier 2025 — SNB : 540,48

	Echelon	ECH 1 *	ECH 2 *	ECH 3 *	ECH 4
N R	Coeff	1,00	1,06	1,07	1,09
50	250,1	1 689,68	1 791,06	1 807,95	1 841,75
55	254,7	1 720,75	1 824,00	1 841,21	1 875,62
60	259,4	1 752,51	1 857,66	1 875,18	1 910,23
65	264,4	1 786,29	1 893,46	1 911,33	1 947,05
70	269,7	1 822,09	1 931,42	1 949,64	1 986,08
75	274,6	1 855,20	1 966,51	1 985,06	2 022,17
80	279,3	1 886,95	2 000,17	2 019,04	2 056,78
85	285,5	1 928,84	2 044,57	2 063,86	2 102,43
90	291,7	1 970,73	2 088,97	2 108,68	2 148,09
95	297,9	2 012,61	2 133,37	2 153,50	2 193,75

Grille des salaires des agents des IEG, sur le site [SGE IEG]

** Durant de nombreuses années, l'augmentation du **SNB** n'a pas suffi à compenser, ni l'inflation, ni l'augmentation du SMIC. Le bas de la grille s'est retrouvé en dessous du SMIC. Pour corriger cela, les employeurs n'ont rien trouvé de mieux que de supprimer les premiers échelons puis de supprimer les premiers NRs.*
*Pour éviter cela, **la CGT** revendique un SNB indexé chaque année sur le meilleur indice entre l'inflation et le SMIC !*

Groupe Fonctionnel (**GF**)



Le **GF** représente la qualification de l'agent et ses compétences en lien avec le poste qu'il occupe.

Le passage à un **GF** supérieur, associé à 2 **NR**s, peut être obtenu, (dans la plupart des cas à mi-année), par *Appréciation Du Professionnalisme (ADP)*, c'est-à-dire dans le même emploi défini sur une plage de **GF**. Il doit être attribué sur des critères objectifs correspondant à chaque emploi.

Il peut aussi être obtenu par postulation sur un nouveau poste, lorsque le candidat a été retenu.

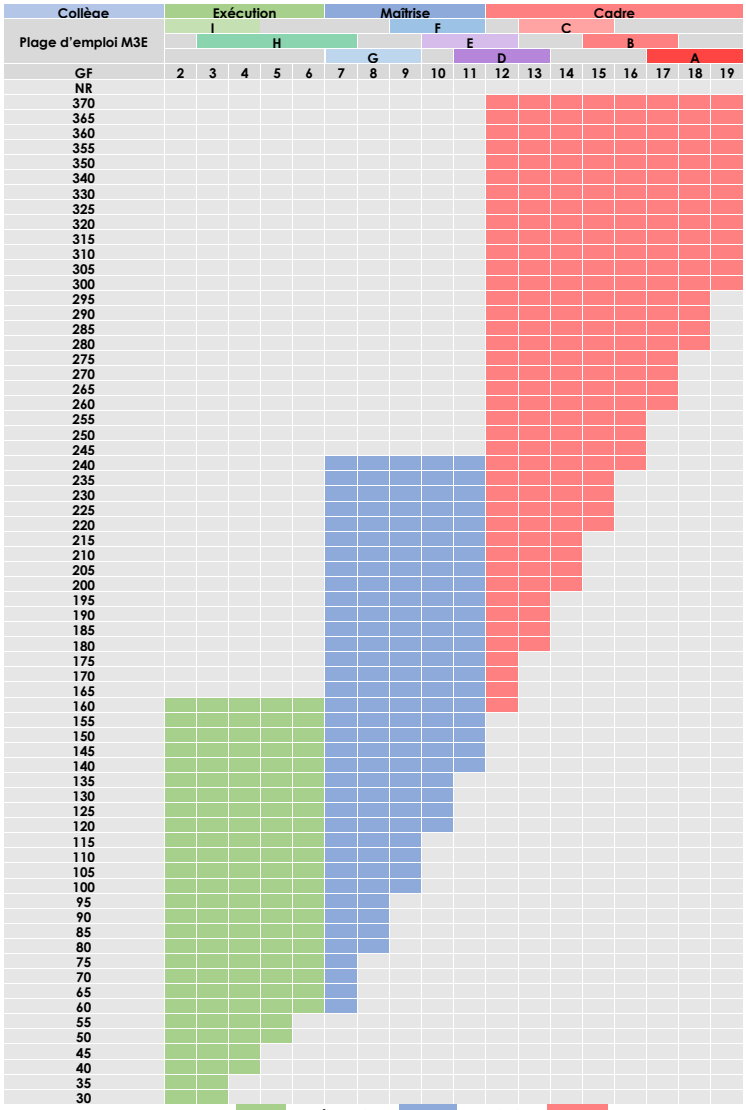
Plages **M3E**

M3E (Méthode d'Entreprise d'Evaluation des Emplois) est le système de classification des postes par plages, de I à A, intégrant chacune plusieurs **GF**. Les responsabilités et les qualifications requises par plage sont décrites pour chaque emploi.

Guide de la rémunération, sur VEOL

Les échelons sur Ma Règlementation RH

Plages **M3E** & plages de **NR**s par **GF**



Plages de NRs par GF : *Exécution* *Maitrise* *Cadre*

5. Rémunérations complémentaires

13ème mois

Il est versé en 3 fois (50 % en juin, 40 % en novembre, 10 % en décembre). Il peut également être pris en temps ou placé en **CET** (Compte Epargne Temps).

Primes et indemnités

Un système de primes et indemnités permet de rémunérer les contraintes éventuelles de l'emploi (heures supplémentaires, travaux postés ou en horaires décalés, astreinte, stage…).

La rémunération de la performance individuelle annuelle (RPCC / RPEM) est payée en avril. Ton unité peut également attribuer une prime de performance collective.

Diverses primes et indemnités traitent les mutations, les événements familiaux, les médailles du travail ou départ en retraite (liste non exhaustive).

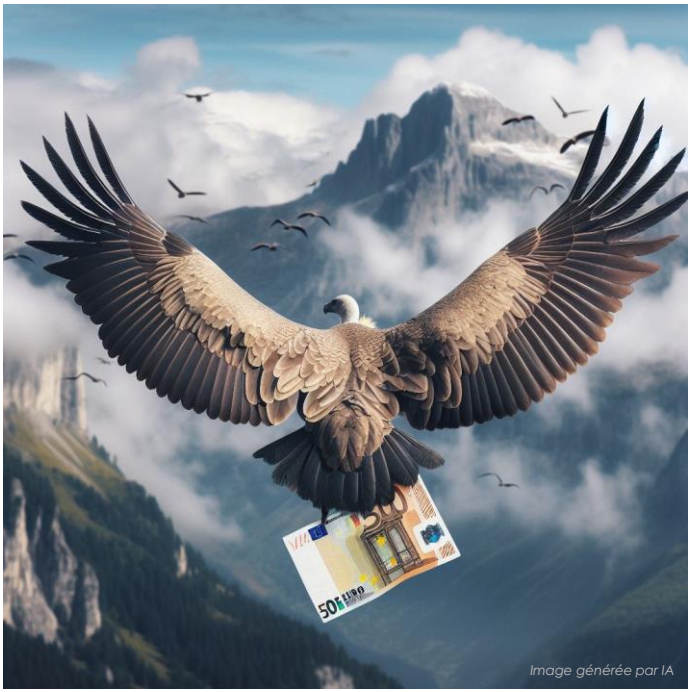
Tu peux te rapprocher des représentants **CGT** de ton unité pour plus de détails.

Intéressement

L'intéressement est une rémunération variable collective, distribuée au printemps, à la suite de négociation avec les OS. Il peut être perçu sur paie ou placé dans le dispositif d'épargne de l'entreprise (**PEG**, **PERCO**, cf. page 38), il est alors bloqué et abondé.

EDF refuse de mettre en œuvre une participation (distribution d'une partie des bénéfices) pour l'instant.

Pour plus de transparence, d'égalité et de justice, **la CGT** revendique la transformation en salaire pérenne (**SNB**, **NR**s) des primes volatiles, individuelles et secrètes.



Prime prenant son envol. (Allégorie)

Lien SGE IEG - primes

Intéressement - article VEOL

6. Passage cadre

Si tu as été embauché en tant que technicien, le plus souvent de **GF** 8 à 11, plusieurs possibilités pour passer cadre (**GF** 12) s'offrent à toi, en fonction des appréciations de ta hiérarchie et à la suite du passage d'un jury (entretien croisé avec des managers) :

- **Cap Cadre,** anciennement FPCAE, (Formation en alternance entre 1 et 3 ans, accessible dès le **GF** 9*, pour les agents entre 30 et 40 ans*, reco. min. : 6 NRs).
- **Ambition Cadre,** anciennement Arcadre (Formation de 12 mois en alternance, accessible au **GF** 11, entre 40 et 50 ans*).
- **Pass Cadre** (Formation de trois jours, accessible au **GF** 11 à partir de 50 ans*).



** Les conditions d'âge et de GF sont constatées par **la CGT** en **CSP**.*



Lien VEOL « Le passage au collège cadre ».
Bien que le libellé de l'article soit « dans la filière finance »,
les modalités sont identiques dans les entités d'ingénieries

7. Formation

Nouvel embauché, technicien, cadre, manager… Tu désires progresser dans les domaines aussi variés que :

- Les techniques de négociation (**NR**, **GF**…),
- L'animation de réunion,
- La technique d'accompagnement,
- La gestion des conflits individuels,
- La technique de management,
- Les entretiens individuels (mutation…).

Exerce ton droit à 12 jours par an de formation syndicale : Contacte **la CGT**, qui pourra t'inscrire aux **formations de l'UFICT FNME CGT** (Union Fédérale des Ingénieurs, Cadres et Techniciens). Important : Un préavis d'un mois est nécessaire. Cf. codes absence PGI/GTA P. 28.

Dans le cadre de ton poste, ou pour obtenir un diplôme promotionnel, **EDF** peut prendre en charge ta formation.

Un catalogue de stages est disponible dans VEOL et eCampus. Tu devras faire valider tes demandes du domaine technique ou de développement personnel lors de ton EAP annuel, suivi dans MyHR.

N'oublie pas de pointer dans PGI l'indemnité « ind hebdo stage » pour chaque semaine de 5 jours de stage.

Autre possibilité, si l'entreprise refuse de prendre en charge : le **Compte Personnel Formation** CPF, doté de 24 h/an, 120 h max, pour des formations externes.

En dernier recours, la Pers. 852 te permet de prendre un **congé sabbatique sans solde** de 6 à 11 mois, durant lequel tu peux te former (et/ou exercer une activité rémunérée).



Catalogue des formations VEOL

eCampus

Pers. 791 – frais sur SGE IEG

MyHR

CPF

*Contacter l'**UFICT***

Pers. 852 – congé sabbatique sur SGE IEG

8. Mutation

Lors d'un changement de poste, avec ou sans changement géographique, certains points se négocient, d'autres sont acquis de droit.

En préalable à une mutation, la note DRH-A 21-28 te permet, entre-autres, de négocier une **prime d'adaptation** de 2 mois de salaire brut en cas *d'actions de formation lourdes et une durée d'adaptation au nouvel emploi comprise entre 6 mois et 1 an, ou un effort d'adaptation lourd avec une mise à niveau directement sur le poste de travail compris entre 6 mois et 1 an.*

Lors d'une mutation géographique nécessitant un déménagement, **l'article 30 du statut** t'octroie 2 mois de salaire versés en 2 fois.

En fonction de l'intérêt que l'entreprise accorde à cette mutation (*Naturelle*, *Encouragée* ou *Prioritaire*) liée au lieu de départ, celui d'arrivée ou à un type de poste, tu as droit à des **primes d'incitation à la mobilité** (**MIPPE**) de 2 à 4 mois de salaire.

La note RH à ce sujet est remise à jour chaque année, rapproche-toi de ta section syndicale **CGT** pour les détails.

L'entreprise est susceptible de te verser en 3 fois, pour aider à te loger, un **Capital Mobilité Modulé** (**CMM**) fonction de ta composition familiale, et de l'intérêt de l'entreprise. C'est une Décision Unilatérale Employeur (DUE) d'EDF.



Note DRH-A 21-28 sur VEOL

Article 30 du Statut des IEG sur Legifrance

Capital Mobilité Modulé sur ma règlementation RH

Article VEOL sur la mobilité professionnelle au sein d'EDF

9. Evaluation professionnelle

Chaque année, ton responsable hiérarchique planifiera un moment d'échange formel, pour établir un bilan sur ta charge et tes perspectives (**EAP** : Entretien Annuel de Progrès, et **EP** : Entretien Professionnel).

Cet entretien nécessite d'être bien préparé, car il acte l'évaluation de tes performances, et conditionne tes perspectives d'évolution de carrière et ta formation.

Pour cela, munis-toi de ton entretien de l'année passée, et de la description de ton emploi. Note pour chaque point si des difficultés ont eu lieu, et pourquoi.

Conseils CGT :

- **La date de l'EAP est importante**. Il doit être réalisé avant que soient décidés les avancements de l'année (**avant la CSP de mars**). Il est conseillé de faire un point préalable avec ton manager dès novembre.
- **Ne pas hésiter à parler de ta rémunération** (avancement ou reclassement, et des primes : RPCC et PVPA pour les cadres, PVA/RPEM pour les maîtrises).
- **Ne pas s'auto-évaluer**, c'est le meilleur moyen de se sous-estimer et de se censurer.
- **Eviter de trop prendre de tâches**, même si elles paraissent intéressantes.
- En cas de désaccord, **tu peux inscrire tes propres commentaires, demander à avoir l'entretien avec ton N+2, et/ou te faire accompagner par ton syndicat**.

Tu n'es pas obligé de le signer. Vu que les Managers ont souvent des objectifs sur les EAP signés, ta non-signature peut être un moyen de pression pour inciter le manager à rendre objectif son contenu.



La CGT *tient à ta disposition des livrets spécifiques EAP / EP pleins de conseils pour ne rien rater. N'hésite pas à passer à ta section syndicale pour en récupérer.*

Livret UFICT

Livret Jeunes FNME

10. Temps de travail

Accord de 1999

Cet accord, signé par **la CGT**, est issu de l'application des lois Aubry de 1998 sur les 35 heures. EDF s'est illustrée comme entreprise pionnière en prévoyant, outre les 35h, une possibilité de réduction du temps de travail allant jusqu'à 32h sur 4 jours par semaine.

Les modalités pratiques diffèrent pour chaque entité, au grès des accord locaux. Les possibilités les plus courantes sont :

- 35 heures, soit :
  - 8 h/j sur un cycle de 5 sem. à 4 j et 3 sem. à 5 j
  - 7 h/j sur 5 j
  - 8 h/j sur 4 j plus un jour à 3 h
- 32 heures payés 33, ou bien payées 34 lorsque plus de la moitié du service décide de passer à un aménagement collectif du temps de travail à 32 h.

Les heures supplémentaires ne peuvent être effectuées que sur demande de la hiérarchie et ne doivent pas s'inscrire dans une organisation habituelle et répétitive du travail.

Nota Bene : dans la loi, le temps partiel, par exemple à 32h, interdit d'effectuer des heures complémentaires au-delà du temps plein, c'est-à-dire 35h. (Articles L3123-17 à L3123-20), et l'accord de 1999 limite fortement ces heures complémentaires.

Des accords locaux existent par établissement, rapprochez-vous de votre section syndicale **CGT** pour les consulter.



*Affiche **CGT** de 1919 pour l'application de la journée de 8 heures.*

Article VEOL accord de 1999

Articles de loi heures complémentaires - Legifrance

11. Le Forfait-Jour

En 2016 à EDF, un accord *« Forfait-Jour »* a été signé par la CFE CGC et la CFDT incitant les cadres (c'est-à-dire les agents en **GF** 12 et au-delà), à passer à un décompte, non plus en heures, mais en jours de présence par an, avec comme principe **l'autonomie** et **la rémunération sur objectifs**, valorisant la prime *RPCC*.

Vu que le forfait jours n'est pas décompté en heures mais en jours**, il n'y a pas de durée minimum de travail.**

Les limites sont les extrema du code du travail : Le temps de travail journalier maximum (10h) et le temps de repos minimal entre deux postes (11h). (Articles L3121-16 à L3121-26).

La CGT rappelle tout de même que le temps de travail de référence est 7H sur 5 jours par semaine.

Le Forfait-Jour est accompagné de la mise en place de nouvelles **primes** complétant la rémunération globale :

- Prime d'engagement : fixe de 3,5 %
- Prime d'autonomie : fixe 4 % et variable de 0 à 2,5 %

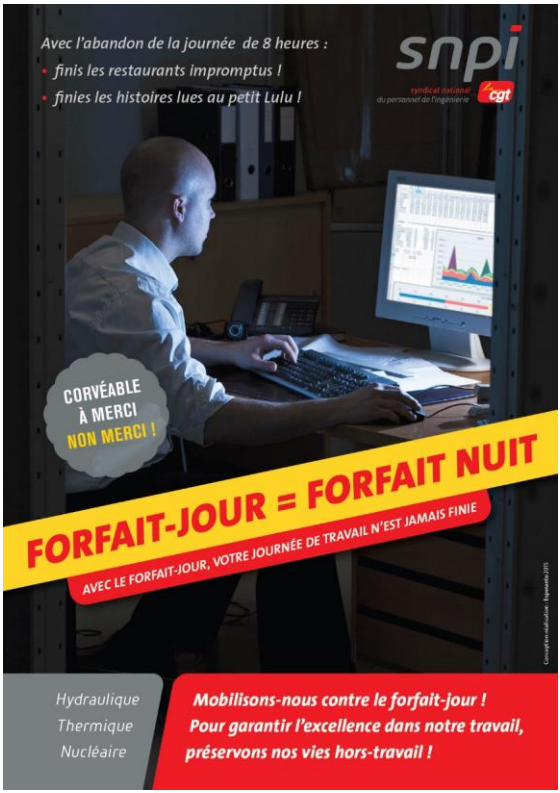
La PVPA (prime d'autonomie variable), est censée récompenser *l'adaptation de chacun aux besoins de l'organisation collective du travail (…)*.

Les montants individuels des primes variables (*PVPA* et *RPCC*) restent secrets, peuvent faire l'objet de décisions arbitraires, et échappent au contrôle des OS. Mais ces dernières connaissent tout de même le montant global et établissent des statistiques par **GF**. Tu peux donc te rapprocher de ta section syndicale **CGT** pour te situer par rapport à la moyenne.



[Accord] Forfait jours (71)

Les Frequently Asked Questions (FAQ) VEOL



*Affiche du SNPI de 2015 sur le forfait-jour. **La CGT** faisait campagne contre sa signature, car les salariés concernés perdent la première limite des 8 heures/jour, les heures supp. ne sont pas payées, etc.*

En échange d'une augmentation réservée aux premiers agents passant au Forfait Jours, la CFDT et la CFE CGC ont signé l'accord en 2016…

12. Congés & absences

Evénements ouvrant droits à des absences et les codes associés dans l'application de pointage PGI-GTA :

Congés

(Onglet PGI "Absence" / "Forfait Jours")

21 - **Congés annuels**,
- 27 jrs pour 35h et FJ 209 j,
- 21,6 jrs pour 32h (8h/j).

FR - **Repos Forfait Jours**, en moy. 16 jrs pour FJ 209 j.

68 - **13e mois pris en congés**,
- 20 jrs pour 35h et FJ 209,
- 16 jrs pour 32h (8h/j).

CT - **Ancienneté**, par année de service, 1 j la 26e année, 2 j la 27e etc... ...5 j la 30e et au-delà.

20 - Fête locale, 1 j par an. *(intégrée au pot de FR pour FJ)*

Syndicat

(Onglet PGI "Collecte")

51 - **Formation syndicale**, 4 jrs par an.

28 - **Information syndicale**, 12 heures par an.

52 - **Grève**, à pointer avant celle-ci.

Famille

*(Détails dans le livret **CGT**)*

FA - **Absence familiale rémunérée** :
- Naissance / adopt. Enfant : 4 jrs.
- Congés maternité : à partir de 20 semaines.
- Congés de paternité et d'accueil de l'enfant : 25 jrs calendaires ou 32 jrs en cas de naissances multiples.

33 - **Congés spéciaux familiaux** :
- Mariage ou PACS : 5 jrs.
- Mariage ou PACS d'un enfant : 1 j.
- Annonce maladie grave / handicap (enfant / conjoint / PACS / union libre) : 2 jrs.

Famille

(Suite)

33 - **Congés spéciaux familiaux** (suite) :
Décès :

- Conjoint ou partenaire : 6 jours.
- Enfant : 10 jrs + 8 jrs calendaires (si -25 ans).
- Père/mère : 4 j.
- Grand parent / petits enfants : 2 jrs.
- Sœur/frère/beaux-parents (yc. PACS) : 3 jrs.
- Belle-sœur/beau-frère (yc PACS) : 1 j.

2C - **Congés parent** (père et mère) : 8 x1/2 journées par an.
2R - **Autorisation d'absence enfant malade** (-12 ans) 6 (payées) plus 4 (non payées) ½ Journées par an (fct de l'âge), sans validation hiérarchique et sur justificatif médical.
RS - **Autorisation d'absence rentrée scolaire** : (hors FJ) 2 heures par agent jusqu'aux 13 ans de l'enfant.
FE - **Femme enceinte** : (hors FJ) une heure par jour à partir du 3e mois de grossesse.

Médical

(Onglet PGI "Absence")

EX - **Convocation examen médical**.
41 - **Absence maladie**.
5D - Accident du travail.

Divers

DE - **Déménagement**, chg. de rés. principale, 1j. Même si convenance personnelle.
10 - **Repos compensateur** (heures supp. ou 100%)
14 - **jours de disponibilité cadres**.
CV - **Convocation poste vacant**.



Livret « droits familiaux »

13ème mois pris en congés VEOL

13. Déplacements

Lors d'un déplacement professionnel, l'application TRHIPS/Neo te permet de réserver hôtel, train, avion, voiture de location, sans avoir à avancer de l'argent.

L'entreprise EDF prend en charge l'intégralité des frais engagés (logement, transport, nourriture), soit sur facture aux frais réels, soit au forfait, mais dans ce dernier cas, la part supérieure au tarif URSSAF est imposée.

De même que pour les déplacements à l'étranger, les alternants sont remboursés sur facture aux frais réels.

Il existe aussi des cartes de crédit à 45 j dont le coût est supporté par EDF, Visa Corporate et American Express.

En principe, tu dois voyager sur le temps de travail. Mais dans certains cas, (réunion, stage, 3x8…) le déplacement se fait hors des horaires de travail.

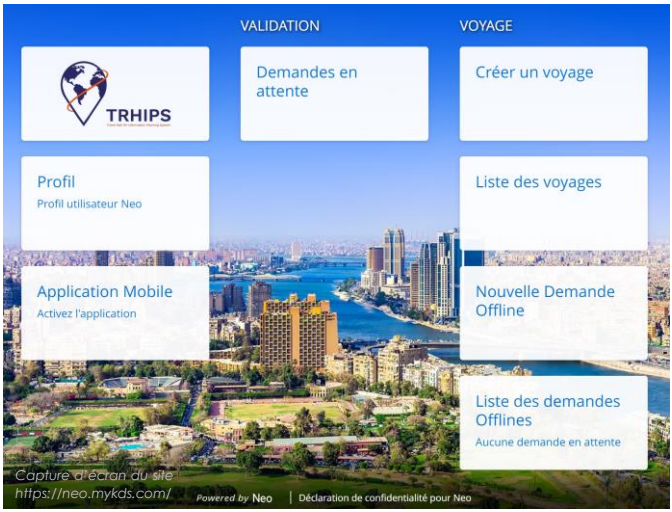
Si l'heure de départ est avant 7H00 du domicile, tu dois pointer un petit déjeuner. Si l'heure de retour est après 21h00 au domicile, un repas du soir (barème du domicile).

La Direction a essayé récemment d'imposer les déplacements en 2ème classe, en contradiction avec la Pers. 285, qui préconise la 1ère classe dans certaines situations (en fonction de la distance, du collège…). C'était sans compter sur **la CGT**, vigilante sur les textes.

Pour un déplacement donné, sur la même note de frais Expensya, il est interdit de mixer forfait et réel pour la même rubrique.

Lorsqu'un agent de maîtrise voyage avec un cadre, il pointe au forfait cadre.

Il y a des dispositions spéciales différentes dans chaque entité, par exemple pour les *« opérations lourdes »*. Nous te conseillons donc de te rapprocher de ta section syndicale **CGT** pour éviter que ça parte en *very bad trhips*.



Réservation de voyages TRHIPS

Pers. 285 sur SGE IEG

Remboursement des frais Expensya

Fiche pratique VEOL Cartes 45j et frais pro.

14. Télétravail

L'accord **T**ravailler **A**utrement, **M**anager **A**utrement (TAMA), signé en 2021 par toutes les OS excepté **la CGT**, régit dorénavant le télétravail à EDF.

Dans chaque unité, il a été décliné sur le principe de jours de présence minimum par semaine, et la programmation des jours de télétravail est subordonnée aux projets d'équipes.

Une prime de 2 € (wow !) par jour de télétravail est prévue, à collecter dans PGI-GTA. Pour le travail à domicile, il est possible de solliciter une aide à l'équipement (50 % des frais dans la limite de 150 € sur la durée de l'accord).

Le retour d'expérience de **la CGT** montre que les avantages indéniables en termes de souplesse et d'efficacité du télétravail ne doivent pas occulter les points d'attentions suivants :

- Le Télétravail permet aux Directions de mettre en place Flex office et Open-spaces, dégradant les échanges directs entre agents. Une fois les économies faites, les aménagements sont irréversibles.
- La Direction utilise le télétravail comme un moyen de reconnaissance et de pression, car ce « *privilège* » peut être supprimé unilatéralement par le manager si les *rites et rythmes* de l'équipe ne sont pas respectés.
- La qualité des échanges est meilleure en présentiel, notamment pour discuter des conditions de travail. Du travail à distance résulte un affaiblissement des revendications salariales collectives.

Pour conclure, le télétravail est bien pratique lorsque tout va bien, mais dès lors que les contraintes s'accentuent, il devient plus un piège qu'un moyen de fuir.

N'oublie pas l'adage : *« loin des yeux loin du cœur ».*



Télétravailleur fier et indomptable (allégorie)

Info VEOL sur l'accord TAMA,
« Travailler Autrement,
Manager Autrement ».

Si seulement « manager autrement »
avait réellement été pris en compte…

16. Logement

Indemnité d'installation

La note DP.20-158 permet d'octroyer 1 mois de salaire brut à un nouvel embauché qui est amené à déménager pour se rapprocher du lieu de travail dans les 6 mois succédant l'embauche.

Pour les salariés cadres, l'accord EDF SA de 2009 augmente cette prime en fonction de la taille de l'agglomération d'accueil : (Île de France : 3 mois, +100 000 habitants : 2 mois, -100 000 habitants : 1,5 mois).

Le 1 % logement

EDF participe au financement de la construction de logements sociaux. A ce titre, tu peux disposer des services d'Action Logement :

- Un prêt pour l'acquisition d'une résidence principale,
- Des aides aux travaux d'amélioration et de réhabilitation,
- Des aides à la location : par exemple un prêt pour le dépôt de garantie…

Parc de logements EDF

Dans certaines entités, sur les CNPE par exemple, il existe un parc de logements réservé aux agents, attribués selon la composition familiale, dont le loyer est plafonné à 15 % du salaire de l'agent.

La CGT veille à ce que les agents de l'ingénierie aient toute leur place dans leur juste attribution des logements du parc.



Toolbox VEOL « les aides au logement à EDF SA »

Note DP 20-158 « indemnité d'installation » sur VEOL

Accord logement EDF SA
19 juin 2009

Action Logement

17. Ton Comité d'Entreprise

Dans le secteur des Industries Electriques et Gazières, le Comité d'Entreprise est appelé **Caisse Centrale d'Activités sociales (CCAS), géré par les salariés**, basé sur un modèle solidaire et participatif. Il te propose des loisirs et vacances à prix préférentiels.

La **CCAS** dispose de **centres de vacances** sur le littoral, en campagne, en ville et à la montagne, et de partenariats avec des grands groupes comme Mileades, Leo Lagrange… accessibles au tour par tour pendant les périodes de vacances et sur réservation directe plusieurs mois avant la date de départ. Il y a la possibilité d'y inscrire des invités en plus de l'ouvrant droit.

La **CCAS** organise aussi des **colonies de vacances** pour tes enfants de 4 à 17 ans inclus, avec des offres y compris à l'étranger. Le transport est pris en charge.

Tu trouveras sur son site une **billetterie** pour des **parcs d'attraction, spectacles, concerts, musées**… avec des **réductions intéressantes**, et des **films en VOD**.

A part la billetterie, les tarifs sont socialisés, sur le principe du « moins tu gagnes, moins tu payes », basés sur tes revenus et ta composition familiale. Ils restent cependant attractifs, même pour un agent au plafond de revenus.

Les **CMCAS (Caisses Mutuelles Complémentaires et d'Actions Sociales)** régionalisées s'occupent des activités de proximité **(clubs locaux, fête de noël, activités sportives et culturelles, sorties…).**

Pour plus de précisions, rapproche-toi de ta **SLV (Section Locale de Vie)** qui est son antenne locale.

activités sociales de l'énergie



Catalogue de vacances, billetterie, voyages… de la ***CCAS****.*

Pour en bénéficier, tu dois t'inscrire sur le site de la **CCAS***.*

18. Placements d'entreprise

Au bout de 3 mois d'ancienneté, si tu as de l'argent sans besoin de dépense à moyen terme, tu peux investir sur des placements boursiers ou monétaires **PEG**, **PERCO**... qu'il est possible d'alimenter avec l'intéressement.

Ces placements sont abondés par EDF (pour X€ versés, l'entreprise en rajoute Y%), selon les modalités définies chaque année par accord d'entreprise.

Le **PEG** est bloqué 5 ans. Les plus-values sont soumises aux prélèvements sociaux mais pas à l'imposition sur le revenu. Des cas de déblocage anticipés existent :

- Mariage/PACS
- Naissance/Adoption
- Divorce/Dissolution PACS
- Décès/Invalidité
- Fin du contrat de travail
- Création d'entreprise
- Achat de rés. principale
- Surendettement
- Violences conjugales
- Rénovation énergétique de la rés. principale
- Achat véhicule propre
- Proche aidant

Le **PERCO** n'est déblocable qu'à la retraite, sauf :

- Invalidité (incapacité d'au moins 80 % du salarié, de son conjoint ou pacsé ou d'un enfant)
- Décès (du salarié ou de son conjoint ou pacsé)
- Acquisition ou remise en état de la résidence principale suite à catastrophe naturelle
- Surendettement
- Expiration des droits à l'assurance chômage

Si tu détiens un Compte Épargne Temps (**CET**) voir p. 40, tu peux transférer des heures ou des jours vers ton **PEG**, ton **PERCO** (montant qui sera abondé par l'entreprise), ou ton régime de retraite supplémentaire **PERO**. Deux fenêtres de transfert sont prévues chaque année.



Site Egepargne, placements d'entreprise

*Article VEOL, comment ouvrir un **PEG** ou un **PERCO***

Guide pratique de l'épargne salariale sur VEOL

19. Le Compte Epargne Temps - CET

Le **CET** te permet de placer tout ou partie des stocks non pris de Congés Annuels, Repos Compensateurs, Jours de RTT, congés d'ancienneté, jours de disponibilité, et ton 13ème mois.

Si tu es au forfait jours, peuvent aussi y être transférés les primes fixe et variable d'autonomie, et les jours travaillés au-delà du forfait, dans la limite de 3 220 heures ou 460 j.

Quand l'alimenter ?

- Temps de travail en heures (accord de 1999) : entre le 01/11 et le 31/12.
- FJ : à la fin de la période de référence (30 avril).

Congé Epargne Temps

Pour poser un **CET** -minimum 2 mois- : Demander l'accord de ta hiérarchie avec un préavis égal à la durée du congé sollicité, et au maximum de 6 mois. Durant le congé, au choix : soit le salaire est maintenu, soit tu reçois le solde au départ, te permettant de travailler ailleurs.

L'entreprise peut différer ton départ dans la limite de 3 mois à compter de la date de la demande, sauf par suite de demande de congé maternité, paternité, d'adoption, de présence parentale, de solidarité familiale, de proche aidant ou pour accueillir un enfant handicapé.

A temps partiel, tu peux utiliser ton **CET** pour compléter ta rémunération à hauteur du salaire à temps plein.

Au Forfait Jour, le **CET** peut être utilisé pour augmenter le nombre de jours de repos jusqu'à 20 jours par an quel que soit le forfait.



*Article VEOL sur le **CET***

« Ma situation RH »

*Pour connaitre le montant de ton **CET**, la fiche est dans Ma Situation RH >> Mes documents >> Consulter mon Compte Epargne Temps (**CET**)*

***La CGT** te conseille de profiter de tes congés en temps utile, vu que la procrastination nous rapproche chaque jour un peu plus de l'issue finale qui nous attend tous. A bon entendeur...*

Droits monétisables de ton CET

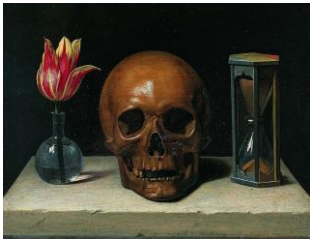
L'épargne temps est partiellement monétisable, à l'exception des droits placés qui correspondent à ta 5ème semaine de congés.

Transfert vers l'épargne salariale et la retraite supplémentaire (article 83)

Tu peux alimenter ton Plan d'épargne Groupe (**PEG**) et/ou ton Plan d'épargne pour la retraite collectif (**PERCO**) et/ou ton épargne au titre de la retraite supplémentaire avec le **CET** *(voir page 38)*. Montant minimum 35 heures (ou 5 jours). Deux fenêtres annuelles sont prévues pour ces transferts, au 1er et au 2nd semestre.

Les transferts effectués vers le **PEG** et le **PERCO** sont des opérations de monétisation : Des charges sociales sont prélevées et les montants nets placés sont intégrés dans les revenus annuels déclarés à l'Administration fiscale. En cas de transfert vers le **PERCO** ou vers votre épargne retraite supplémentaire, les sommes correspondantes aux 10 premiers jours transférés (70 heures/an/salarié, plafond commun pour le **PERCO** et la retraite supplémentaire) sont exonérées de charges salariales et de l'impôt sur le revenu.

Ces transferts ouvrent droit à l'abondement de l'entreprise, sauf pour l'épargne retraite supplémentaire.



Vanitas – Philippe de Champaigne (1602-1664)

Complément annuel de rémunération

Tu peux monétiser les heures épargnées pour obtenir un complément annuel de rémunération, dans la limite de 105 heures (ou 15 jours) par an.

L'épargne peut être entièrement monétisée dans le cas d'un congé sans solde, d'une situation de déblocage du **PEG**, et de rachat de périodes de cotisation au titre de la retraite.



Mes Demandes RH

*Comment monétiser un **CET***

20. Ta couverture maladie

En tant qu'agent des IEG, tu es dès l'embauche couvert par le régime spécial des IEG géré par la **CAMIEG**.

L'affiliation doit se faire en ligne. Le délai de traitement est d'environ 1 mois. L'affiliation est rétroactive. Pendant le délai de transfert de dossier de l'ancienne caisse vers la **CAMIEG, ⚠ ne pas mettre à jour la carte vitale ⚠** (demander des feuilles de soins au cas où).

Les parts obligatoire **et** complémentaire sont présentes sur la carte vitale, après mise à jour : Télécharger une attestation de droits pour le prouver sur le site Ameli.

Après la **CAMIEG**, tu es affilié automatiquement à une **surcomplémentaire, sanergi[IEG]**, qui présente des garanties en plus sur l'hospitalisation, l'optique, les soins dentaires…

Les gestes à faire en cas d'arrêt maladie

- Prévenir son manager dans les 24h.
- Envoyer dans les 48h par courrier ou courriel :
  - Le volet 3 de l'arrêt maladie au manager,
  - Les volets 1 & 2 au médecin conseil.

Les gestes à faire en cas d'accident de travail (en service ou en trajet)

Au plus tôt (dans les 24h) :

- Prévenir son manager.
- En cas d'accident du travail avec arrêt, l'agent doit contacter le service de médecine de contrôle.
- Dans le cas d'une hospitalisation, le bulletin de situation d'hospitalisation remplace l'arrêt de travail.



Site Ameli.fr

Inscription à la **CAMIEG**

SanergilEG

Article VEOL surcomplémentaire

21. Retraite

A la fin d'une carrière bien remplie et après avoir vu s'éloigner plusieurs fois l'échéance de départ (merci aux décideurs politiques, ceux qui les élisent, et aux lobbyistes patronaux), tu arriveras peut-être à la retraite.

En tout cas, nous te le souhaitons.

Cette retraite se prépare bien quatre ans avant :

- Pense à faire une demande à la **CNIEG** pour connaitre ta date de départ, en précisant si tu as eu des enfants, si tu as des services actifs (pénibilité) et si tu as fait le service militaire.
- Tu devras faire la même demande aux organismes AGIRC et ARRCO, pour la période éventuelle où tu aurais travaillé dans privé.
- Ta lettre de départ sera à faire au moins 1 an avant ta Date d'Ouverture de Droit (DOD) à la retraite pour bénéficier de la Pers. 755 (18 jours supplémentaires).

Les jeunes embauchés aux IEG depuis 2023 ne bénéficient plus d'une retraite basée sur le salaire 6 mois avant le départ (salaire continué), mais calculée, comme pour le régime général, sur les 25 meilleures années.

La retraite progressive, temps partiel de 50 à 80 % avec un complément de la **CNIEG**, est possible sous conditions :

- Avoir atteint 60 ans.
- Avoir validé 150 trimestres.
- Passer à temps partiel entre 50 % et 80 %, par rapport à 35h/sem. Retour à l'accord de 1999 si moins de 80 %.
- Soumis à l'accord de l'employeur. Les services continus par exemple sont exclus du dispositif.

A 67 ans, l'employeur peut te mettre à la **retraite d'office**. A cette occasion, tes indemnités de départ sont exonérées d'impôts.

Ta section syndicale **CGT** se tient à ta disposition pour préparer au mieux ton départ, te conseiller et accompagner les démarches.



« Au revoir président », comme disait l'autre.

Chaque année les agents partent en retraite toujours un peu plus tard, à cause des lois régressives qui se sont succédé.

***La CGT** continuera de les combattre !*

Site web de la CNIEG, caisse de retraite du régime spécial des agents des industries électriques et gazières.

Site web des AGIRC / ARRCO, caisses de retraites sur lesquelles a été adossé le régime des IEG.

Retraite progressive sur VEOL

Pers. 755 sur SGE-IEG

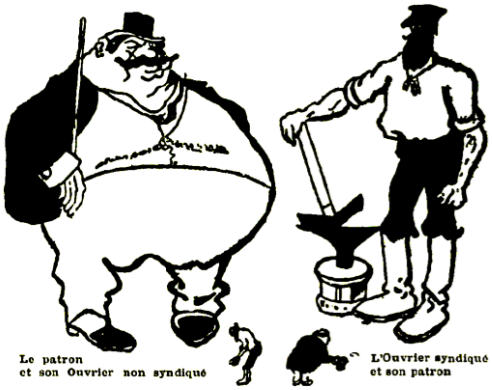
22. Un peu d'histoire syndicale

La force de **la CGT**, l'organisation de grands mouvements de grève, l'union syndicale et le contexte géopolitique ont été les moteurs des progrès sociaux du XXème siècle.

Evènements syndicaux		Progrès sociaux	
1895	• Création de la CGT		
1905		1906	• Repos hebdomadaire (dimanche)
1910	• Création de la CFTC	1910	• Retraite à 65 ans • Journées de 10 heures
1917		1919	• Journées de 8 heures • Créa. conventions collectives
1921	• Scission de la CGT • Création de la CGTu		
1936	• Fusion CGT / CGTu • Grève générale - Accords de Matignon	1936	• Congés payés • Semaine de 40 heures
1944	• Création de la CFE-CGC		
1946	• Scission de la CGT • Création FO	1946	• Régime Général de la Sécurité Sociale • Nationalisation d'EDF
		1956	• 3ème semaine de congés payés
1964	• Scission de la CFTC • Création CFDT		
1968	• Grèves de mai / juin 1968 - Accords de Grenelle	1968	• Représentation syndicale • 4ème semaine de congés payés
		1982	• 5ème semaine de congés payés
		1998	• 35 heures

*Affiche **CGT** de syndicalisation, 1906.*

*NB. : A l'époque, **la CGT** était le seul syndicat.*





*Affiche **CGT** de 2013, pour l'augmentation des salaires*



*Affiche **CGT** de 2018 pour promouvoir l'information syndicale*

23. Qui sommes-nous ?

Le SNPI est le syndicat **CGT** national qui regroupe la plus grande partie des centres d'ingénierie d'EDF (CNEPE, DIPDE, CIH, DISC, Direction Technique…). Il syndique sans distinction Ingénieurs, Cadres, Techniciens et Ouvriers.

La représentation syndicale

Tous les 4 ans, tu votes pour tes représentants syndicaux, qui portent la voix des salariés auprès des Directions au **CSE** (Comité Social et Economique).

Si tu veux que ta voix ait du poids, n'oublie pas que **la CGT** a toujours été et sera toujours le syndicat le plus à l'offensive pour défendre les droits des salariés et en acquérir de nouveaux.

Les patrons ne s'y trompent pas : chaque plan de travail des Directions préalables aux élections contient les clauses « *faire perdre des voix à la CGT* » et « *favoriser les autres syndicats* ». Et nous sommes toujours là !



Pourquoi pas toi ?

Voter, c'est bien. Se syndiquer, c'est mieux.

En tant que syndiqué **CGT**, tu bénéficieras d'un suivi personnalisé de carrière, et de la solidarité du syndicat au travers de ses syndiqués en cas de coup dur.

L'union fait la force, viens le vérifier avec nous !

Tes représentants syndicaux CGT SNPI

DIPDE



Jean-Marc Cotx

+33(0)6 63 04 09 81

140 Avenue Viton S921
13401 Marseille Cedex 20

CIH



Stéphane Bon Mardion

+33(0)6 82 38 66 27

4 Allée du Lac de Tignes
73290 La Motte-Servolex

DSC



Alice Kamadeu

+33(0)6 31 68 98 18

2 Rue Ampère
93206 Saint-Denis

CNEPE



Laurent Bénéteau

+33(0)6 62 37 00 84

8 Rue Boutteville
37200 Tours

DT



Alexandre Malato

+33(0)6 64 65 63 00

19 rue Pierre Bourdeix
69007 Lyon

DPC

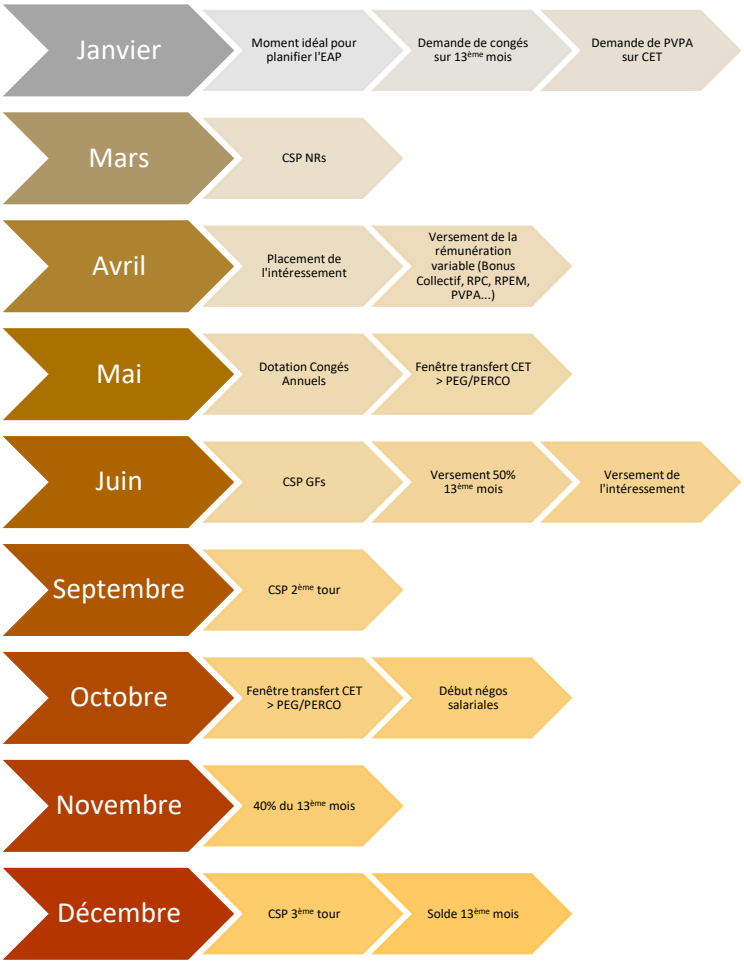


Gilles Bourdon

+33(0)6 67 14 41 87

97 Av. Pierre Brossolette
92120 Montrouge

24. Moments clefs de l'année



25. Glossaire

CAMIEG : Caisse d'Assurance maladie des IEG

CCAS : Caisse Centrale d'Activités Sociales

CET : Compte Epargne Temps

CGT : Confédération Générale du Travail

CIH : Centre d'Ingénierie Hydraulique

CMCAS : Caisses Mutuelles Complémentaires et d'Action Sociale

CMM : Capital Mobilité Modulé

CNEPE : Centre National d'Equipement de Production d'Electricité

CNIEG : Caisse Nationale des Industries Electriques et Gazières

CPF : Compte Personnel de Formation

CPS : Commission Politique et Sociale (du CSE)

CSE : Comité Social et Economique

CSP : Commission Secondaire du Personnel

DIPDE : Direction de l'Ingéniérie du Parc et de l'Environnement

DSC : Direction Supply Chain

DSIN : Direction des Systèmes d'Informations et du Numérique

DSTID : Direction Stratégie, Technologies, Innovation et Développement

DT : Direction Technique

EAP : Entretien Annuel de Progrès

FNME : Fédération Nationale des Mines et de l'Energie (**CGT**)

GF : Groupe Fonctionnel

IEG : Industries Electriques et Gazières

IRP : Instances Représentatives du Personnel

Glossaire VEOL

M3E : Méthode d'Entreprise d'Evaluation des Emplois

NAO : Négociation Annuelle Obligatoire

NR : Niveau de Rémunération

PEG : Plan d'Epargne Groupe

PERCO : Plan d'Epargne pour la Retraite Collectif

Pers. : Circulaire au Personnel

PGI/GTA : Progiciel de Gestion Interne / Gestion des Temps et Activités

PVPA : Part Variable Prime d'Autonomie

RPCC : Rémunération de la Performance Contractualisée des Cadres

RPEM : Rémunération de la Performance Exécution Maitrise

SNB : Salaire National de Base

SNPI : Syndicat National du Personnel de l'Ingénierie

TAMA : Accord 2021 Travailler Autrement, Manager Autrement

UFICT : Union Fédérale des Ingénieurs Cadres et Techniciens

Ressources Humaines

Activités Sociales

Syndicat

Organisation (branche, EDF)

IRP

26. Conclusion

En occupant un poste à EDF, tu dois être conscient que le fruit de ton travail est essentiel au bien-être de la population, mais pas seulement.

Tous les secteurs économiques, depuis l'industrie jusqu'au tourisme, en passant par l'agriculture, ne peuvent se passer d'énergie. L'électricité n'y fait pas exception.

Sans énergie : ni machines, ni transports, ni éclairage, ni chauffage…

Tu peux être fier de travailler dans une entreprise de Service Public qui, malgré les attaques incessantes du pouvoir financier, œuvre encore pour le bien commun.

Ton entreprise, **EDF**, a été Nationalisée sous l'impulsion d'un ministre membre dirigeant de **la CGT**, **Marcel Paul**. Elle a suscité un formidable élan pour l'objectif de production d'une énergie abondante et peu chère pour tous.

La CGT reste associée à cet objectif de départ, qu'elle considère vertueux.



En tant qu'embauché au statut des IEG, tu es associé à cet objectif. N'oublie donc pas que ton emploi au statut inclut un devoir indéfectible d'engagement au service du public.

27. Les droits dont j'aurais besoin

Cette feuille est à toi, pour noter ce qui manque, à discuter bien sûr avec tes collègues.

Chère CGT, je voudrais…

Bravo !

Tu viens de rédiger ton premier cahier revendicatif !

*Il te reste à le transmettre à ta section syndicale **CGT** et à te préparer à le défendre, **la CGT** à tes côtés.*

On n'est pas le père noël, on n'est pas des génies non plus, mais vu qu'on a déjà eu les congés payés, la Sécurité Sociale et EDF… Avec la force du collectif, tu peux tout espérer...

Bulletin d'adhésion à la CGT - SNPI

(à remettre à ton représentant syndical)

Le montant de ta cotisation est de 1 % de ton salaire, ajustable chaque année. Tu bénéficies d'un crédit d'impôt égal à 66 % du total des cotisations versées.

NOM : ..... Prénom : .....

Date de naissance : .....

Service ou EC : ..... Date d'entrée IEG : .....

Fonction : ..... Diplôme / Niveau d'études : .....

GF : ...Date : ..... NR : ..... Date : ..... Echelon : .....
Date : .

TEMPS* : ☐ 35 h ☐ 32 h choisi ☐ 32 h collectif
Forfait-Jours : ☐ 209 J ☐ 196 J ☐ 179 J ☐ 167 J
Autre / ☐ Précisez : .....

**(Cocher la case relative à votre temps de travail)*

ADRESSE : .....

.....

.....

Code Postal : ..... Ville : .....

Téléphone Bureau : ..... Portable (facultatif) : .....

E-mail : .....

Date souhaitée de prél. de cotisation : .....

Fait à ....., le .....

Signature :

Ce formulaire est à renvoyer à ta section syndicale CGT SNPI avec :

- La fiche C01 de déroulement de carrière,
- Un RIB,
- Un CV,
- Le dernier EAP