

L'AVENIR INDUSTRIEL, ÉCONOMIQUE ET SOCIAL DU SECTEUR DE L'ÉNERGIE



L'AVENIR INDUSTRIEL, ÉCONOMIQUE ET SOCIAL DU SECTEUR DE L'ÉNERGIE

► Une politique énergétique au sein de l'humain

- Le choix de l'équilibre et de l'efficacité énergétique
- Quels leviers pour la politique énergétique et industrielle en France ?

► Une politique de progrès social... et d'emplois

- Quelles revendications pour les salariés ?

En savoir +

1 Fiche 2 Vidéo 3 Autre document



Vidéo
"Tu sais que j'ai
des droits"

L'avenir de notre secteur nécessite **la mise en œuvre d'une politique énergétique efficiente et courageuse**. Les choix stratégiques, en matière d'énergie, influencent en effet directement notre économie, notre industrie et notre société.

C'est pourquoi la FNME-CGT soutient un modèle de développement énergétique différent de celui qui nous est imposé aujourd'hui. **Un développement respectueux de l'environnement comme de l'humain.**

Ainsi, la FNME-CGT préconise **la recherche de l'équilibre et de l'efficacité énergétiques, garants d'une énergie de qualité à bas coût**. Car l'accès à cette énergie constitue l'un des leviers majeurs de la réindustrialisation française, donc du redressement économique de notre pays et de la création d'emplois, autant d'éléments **vecteurs de progrès social**.

Et sur ce terrain également, **la FNME-CGT poursuit ses actions** en revendiquant notamment la juste rémunération des travailleurs du secteur de l'énergie, le maintien de leurs garanties sociales, la reconnaissance de leurs compétences et qualifications, comme la capacité d'intervenir directement sur leurs conditions de travail, ainsi que la pérennité des Activités sociales, une priorité pour notre fédération.

À cet égard, les salariés jouent un rôle essentiel, celui de décider de leur avenir grâce aux voix de leurs représentants et élus du personnel. **1**



UNE POLITIQUE ÉNERGÉTIQUE AU SERVICE DE L'HUMAIN

La FNME-CGT propose une politique énergétique globale, au service d'un développement humain durable. Outre la maîtrise publique du secteur, la recherche de l'efficacité énergétique doit impérativement s'accompagner d'un équilibre entre les différentes sources d'énergie.

LE CHOIX DE L'ÉQUILIBRE ET DE L'EFFICACITÉ ÉNERGÉTIQUE

Enjeu stratégique crucial, l'énergie ne peut rester soumise plus longtemps aux diktats du marché, menaçant directement l'avenir social, économique et industriel de notre pays. C'est pourquoi la FNME-CGT propose de donner à la nation et à la société civile le pouvoir de décider et d'orienter sa politique énergétique, tout en favorisant le développement de l'emploi pour les salariés et prestataires des IEG, ainsi que le droit à l'énergie pour les usagers, au moyen du pôle public de l'énergie.

Logement et transports particulièrement énergivores, démantèlement de la filière nucléaire, privatisation à peine dissimulée de l'hydraulique ou du réseau de transport de l'électricité et territorialisation de l'énergie, les décisions prises récemment illustrent tout particulièrement la course effrénée au profit, au détriment de l'environnement, de l'utilisateur, du salarié et de l'emploi... Or les choix en matière d'énergie impactent directement notre économie et notre industrie.

La FNME-CGT souhaite un modèle de développement respectueux, tant au niveau environnemental que social et économique. Pour cela, elle préconise la mise en œuvre du bouquet énergétique, en s'appuyant sur :

- **Une logique**
Une utilisation complémentaire des énergies ; en effet aucune d'entre elles ne peut, à elle seule, répondre aux besoins.
 - **Une méthode**
Une combinaison optimale des différentes sources d'énergie privilégiant les techniques peu ou pas émettrices de gaz à effet de serre.
 - **Une exigence**
Le respect fondamental du social, de l'environnement et de l'économie au service de l'humain.
- ➔ **L'accès à une énergie de qualité à un prix stable et bas sera un élément moteur de la réindustrialisation française, condition essentielle du redressement économique de notre pays.**

En savoir +

1 Fiche 2 Vidéo 3 Autre document

1



Plaquette explicative sur les non-dits de la loi TE

2



Livret
Transition énergétique : de quoi parle-t-on ?

3



Vidéo
Table ronde Transition énergétique 2015

L'ÉNERGIE UN PRODUIT DE 1^{RE} NÉCESSITÉ...

11

millions

de Français souffrent de la précarité énergétique

3

milliards

d'êtres humains n'ont pas le droit à l'énergie

QUELS LEVIERS POUR LA POLITIQUE ÉNERGÉTIQUE ET INDUSTRIELLE EN FRANCE ?

• Envisager la transition énergétique de façon globale... 1 2 3

Une réelle politique énergétique considérant l'ensemble des sources d'énergie et leurs spécificités doit être mise en place.

En outre, les enjeux de reconquête industrielle et les secteurs particulièrement énergivores, comme le transport par exemple, doivent impérativement être pris en compte, dans le cadre de la stratégie énergétique de notre pays.

➤ Afin de répondre aux enjeux environnementaux.

• Assurer notre indépendance énergétique...

Avec la réappropriation publique des entreprises du secteur, la FNME-CGT entend mettre fin aux dérives de la libéralisation et de la privatisation de l'énergie.

➤ Grâce au pôle public de l'énergie.

• Mettre fin à la spéculation...

Les filières industrielles des énergies renouvelables doivent être repensées dans le but de répondre réellement aux besoins des populations, et non de pratiquer des tarifs de rachat prohibitifs créant des bulles spéculatives.

➤ En vue d'inclure, de façon efficace, les énergies renouvelables dans le bouquet énergétique.

• Investir dans la Recherche énergétique...

Les réductions budgétaires pèsent lourdement sur ce secteur très pointu. Or, pour que la France conserve l'excellence de son savoir-faire et de ses compétences, il est nécessaire d'accroître considérablement les financements octroyés à la Recherche.

➤ Pour une action efficace sur le climat, tout en dynamisant la production industrielle, afin de répondre aux besoins individuels et collectifs.

• Réduire notre empreinte en CO2...

Les délocalisations, outre leurs conséquences sociales désastreuses, sont particulièrement gourmandes en énergie, en raison notamment de l'importation des produits fabriqués à l'étranger. Relocaliser nos industries serait donc à la fois positif pour l'emploi, mais également pour l'environnement.

➤ Grâce à la réindustrialisation de notre pays, ainsi qu'à la réinternalisation de l'ensemble des activités du secteur de l'énergie et donc à la création d'emplois.

UNE POLITIQUE DE PROGRÈS SOCIAL ET D'EMPLOIS

Financiarisation de l'économie,
précarisation des travailleurs,
désindustrialisation,
dégradation des conditions de
travail, recul des droits sociaux
et affaiblissement
des instances représentatives
du personnel...
la FNME-CGT n'en continue
pas moins de lutter pour
le maintien des droits
des énergéticiens
et le progrès social.

En savoir +

1 Fiche 2 Vidéo 3 Autre document

1



Fiche militante n° 6
Droits familiaux

2



Livret
*Récapitulatif des
droits familiaux*

3



Fiche militante n° 15
*Négociations
collectives*

4



Fiche militante n° 16
IRP

5



Fiche militante n° 2
Votre salaire

6



Fiche militante n° 3
Temps de travail

QUELLES REVENDICATIONS POUR LES SALARIÉS ?

La FNME-CGT a défini plusieurs axes prioritaires :

• **La consolidation des garanties collectives et du statut national** 1 2

• **La création d'une véritable Branche du travailleur de l'énergie**, 3 4

avec les mêmes droits et devoirs pour l'ensemble des salariés, est primordiale. Les garanties collectives seront ainsi améliorées par le biais des négociations de Branche, mais également au moyen d'une intégration régulière des différentes avancées sociales obtenues par voie d'accord, dans le statut des IEG.

En vue de lutter contre les dispositions néfastes des lois Rebsamen et Travail, aucune disposition législative de ces textes ne s'appliquera dans les IEG. Ainsi, les accords d'entreprises ne pourront en aucun cas être inférieurs aux dispositions fixées précédemment par les garanties collectives. Les accords de Branche, quant à eux, devront **obligatoirement être supérieurs aux dispositions de la loi**.

• **La juste rémunération des salariés des Mines et de l'Énergie** 5 6 7 8

Afin de garantir le maintien du pouvoir d'achat des actifs comme des inactifs, une revalorisation du Salaire National de Base (SNB) est indispensable. La CGT exige, dans ses repères revendicatifs, une grille de salaire unique en fonction des diplômes, allant du jeune diplômé au cadre supérieur en fin de carrière, ainsi qu'un SNB à 1 800 euros brut mensuel. La réévaluation de l'ensemble des échelons, comme le taux d'avancement à 60 % pour tous et la création d'un contingent à 80 % pour les jeunes embauchés, permettront d'augmenter significativement les salaires. Ainsi, au terme de 6 années et demie, les salaires seront augmentés de 12 %.

Enfin, la FNME-CGT exige, pour l'ensemble des salariés, une revalorisation immédiate de 200 euros intégrée à la grille des salaires. Il est à préciser qu'il ne s'agit pas d'une prime, mais bel et bien d'une remise à niveau de la rémunération de l'ensemble des salariés des IEG.

En savoir +

1 Fiche 2 Vidéo 3 Autre document

7



Fiche militante n° 4
La RTT à 32 heures

8



Campagne Salaires
Classifications

9



Fiche militante n° 12
Managers de proximité

10



Fiche militante n° 13
Entretien annuel d'évaluation

11



Fiche militante n° 14
Début de carrière

• La reconnaissance de leur travail 9 10 11

Les travailleurs créent la richesse de l'entreprise. C'est pourquoi, **leurs qualifications et compétences doivent être reconnues dès l'embauche et tout au long de leur carrière.**

La FNME-CGT revendique que les politiques d'évaluations des entreprises doivent favoriser l'évolution de la qualification liée à l'expérience, la reconnaissance du travail réel, la formation continue, la validation des acquis professionnels, afin d'influer significativement sur le salaire, et non comme une contrainte telles qu'utilisées par les employeurs.

Par conséquent, **la grille de salaire prendra en compte l'ancienneté des salariés**, sur la base d'un coefficient d'1,4.

**POUR DES DIPLÔMES
VÉRITABLEMENT RECONNUS**

Niveau d'études	Rémunération (euros brut)
Sans diplôme	1 800
CAP-BEP	2 160
BAC-BAC pro	2 520
BTS-DUT	2 880
Licence	3 240
Maîtrise (début du collège cadre)	3 420
Master 2-Bac +5, ingénieur	3 600
Doctorat	4 140

En savoir +

1 Fiche 2 Vidéo 3 Autre document

1



Fiche militante n° 1
Emploi

2



Fiche militante n° 9
GPEC

3



Vidéo
Action du 21 janvier

4



Fiche militante n° 11
Télétravail

En ce qui concerne, la formation professionnelle, la FNME-CGT estime que les salariés doivent y avoir droit tout au long de leur vie. Ces formations doivent être diplômantes et donner lieu à une amélioration certaine du classement et du salaire.

● **L'emploi doit être garanti à vie dans les IEG, 1 2 3**

notamment au moyen des mobilités interentreprises au sein de la Branche, mais également d'une coresponsabilité des entreprises du secteur en cas de défaillance de l'une d'entre elles.

Dans cette dernière circonstance, les mutations et redéploiements seront gérés par un organisme de Branche paritaire et représentatif des salariés. En outre, ces redéploiements devront s'effectuer dans le respect des salariés et de leur famille et permettre aux salariés de poursuivre leur évolution professionnelle.

● **Leur pouvoir d'intervention accru 4**

Afin de décider de leurs conditions de travail, la FNME-CGT souhaite accroître les **possibilités d'intervention des salariés sur leur cadre de vie au travail**, afin de les améliorer.

● **Un véritable droit à la démocratie sociale**

La FNME-CGT souhaite que le droit de négociation, le droit d'expression, la liberté d'intervention, la liberté de se syndiquer et une juste représentation collective soient garantis pour les salariés des IEG, notamment avec **la mise en place d'un système d'accord majoritaire**.

Ainsi, des organismes paritaires et représentatifs permettront d'exercer un contrôle social dans les domaines du recrutement, des mutations, de l'avancement, du classement, de la discipline et de l'application des textes de Branche et d'entreprises. En outre, les salariés actifs comme inactifs disposeront d'un droit de requête sur leur situation individuelle et collective.

Ces organismes seront placés sous la tutelle d'un organisme de Branche **disposant de pouvoirs coercitifs afin de contraindre les employeurs à appliquer le Statut National et le corpus réglementaire des IEG**.

● **Un régime de retraite adapté**

Les salariés des IEG doivent pouvoir bénéficier d'une retraite à taux plein à l'âge de 60 ans. De plus, comme évoqué précédemment, la **pénibilité du travail doit être réellement prise en compte par la possibilité d'un départ en inactivité anticipé**. Ainsi les salariés soumis à la pénibilité et les autres jouiront de la même espérance de vie en bonne santé.

La liste des pénibilités, prises en compte pour le droit à une retraite anticipée, doit faire l'objet d'une mise à jour régulière. De surcroît, les pénibilités liées au travail sur écran, clavier, téléphone et conduite doivent être reconsidérées.

La FNME-CGT revendique une pension directe et de réversion revalorisée afin que tous les salariés inactifs et leur conjoint puissent profiter d'une fin de vie décente.

En savoir +

1 Fiche 2 Vidéo 3 Autre document

1



Fiche militante n° 10
Logement

2



Campagne
Logement

• Le droit au logement et au transport pour tous 1 2

La FNME-CGT prévoit la mise en œuvre d'une active politique de logement afin de permettre à l'ensemble des salariés du secteur de **se loger dans des conditions décentes**.

Ainsi, le loyer écrêté, à la demande du salarié, ne devra pas excéder 15 % de son salaire net, tandis que le **système d'accession à la propriété** sera considérablement amélioré. Par ailleurs, l'aide individualisée au logement (AIL) devra nécessairement suivre **l'évolution du coût de la vie**.

De plus, il est impératif que les agents soumis aux sujétions de service soient **logés à titre gracieux**.

Pour finir, la FNME-CGT demande que les frais de transport engagés par les salariés, pour se rendre au travail, soient intégralement supportés par les entreprises.

• Un droit à la santé et à la protection sociale performant

Au moyen du système de Branche, **les employeurs des travailleurs de l'énergie devront prendre en charge la totalité des frais médicaux des salariés actifs comme inactifs, ainsi que ceux de leur famille**. L'ensemble des salariés doit bénéficier d'actions préventives et de soins de qualité. Pour cela, il est nécessaire qu'ils jouissent d'un environnement sain et d'un suivi médical régulier, mais également qu'ils accèdent aux meilleurs soins médicaux possible.

De plus, il est vital que les atteintes à la santé imputables au travail, à son organisation ou à ses conditions ne soient pas supportées par l'Assurance maladie mais fassent l'objet d'une indemnisation totalement prise en charge par l'employeur.

Enfin, les situations de travail dangereuses doivent être bannies, tandis qu'un suivi de la pénibilité du travail, de la traçabilité des expositions, ainsi qu'un suivi professionnel et post-professionnel doivent être réalisés régulièrement, tout au long de la vie du salarié.

• Le maintien de leur protection sociale

La protection sociale est financée par des contributions assises sur le salaire. Or celles-ci sont allégrement remises en cause au moyen de cadeaux fiscaux faits au patronat. La FNME-CGT **s'oppose aux exonérations des contributions patronales** et à toute disposition prise **visant à la désolidarisation du financement de la protection sociale**.

• Une politique familiale et solidaire ancrée dans la réalité

Au sein de la Branche des IEG, une politique familiale et solidaire forte, tenant compte de l'ensemble des avancées sociétales, comme la reconnaissance du PACS, doit voir le jour.

Ainsi, la négociation de Branche sur les droits familiaux doit rapidement déboucher sur des progrès concrets et de nouveaux droits pour les agents des IEG et leur famille.

En savoir +

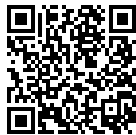
1 Fiche 2 Vidéo 3 Autre document

1



Campagne
Égalité
femmes-hommes

2



Fiche militante n° 5
Égalité
professionnelle

3



Vidéo
Campagne
du 8 mars 2015
interview
de Magali Viot

4



Vidéo
Campagne
du 8 mars 2015
interview
de Soraya Lucatelli

En ce qui concerne les aides dédiées aux personnes en situation de handicap ainsi que celles de leurs auxiliaires, une revalorisation sera effectuée. Il est, en outre, indispensable que les entreprises du secteur contribuent plus efficacement aux frais d'éducation des enfants des salariés. De la même manière, les entreprises doivent participer aux frais de placement en maison de retraite de leurs salariés inactifs, garantissant une fin de vie décente à tous.

• Une lutte active contre toutes les discriminations

La FNME-CGT s'oppose fermement à toute discrimination et est **déterminée à les combattre toutes**, quelles qu'elles soient : origines, opinions politiques, activités syndicales, handicaps, genres, orientations sexuelles.

La mise en œuvre d'une active politique de lutte contre les discriminations au sein des IEG et la réalisation d'un bilan annuel, présentant les résultats et analysant les vecteurs d'amélioration, seront de la responsabilité d'un organisme de Branche qui sera, en outre, doté de pouvoirs coercitifs à l'égard des employeurs récalcitrants.

Pour une réelle égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. 1 2 3 4

L'enjeu de l'égalité est fondamental. Les inégalités professionnelles n'épargnent aucune catégorie professionnelle. Pour ce qui concerne, en particulier les rémunérations, la progression de carrière et l'articulation des temps de vie, l'écart des pensions, les femmes et les hommes ne sont pas logés à la même enseigne, tant s'en faut !

En cause : des salaires féminins inférieurs à ceux de leurs homologues masculins et des carrières à temps partiel, ou interrompues par la naissance et l'éducation des enfants. Un accès aux emplois valorisés et variés qui reste préoccupant. Le fameux « plafond de verre » empêche l'ascension vers les postes à responsabilité, les objectifs chiffrés sur les taux de féminisation et les taux de recrutement ne sont pas atteints et que dire du peu de changement dans le recrutement féminin sur des postes à haut niveau de responsabilités. L'absence de mixité dans de nombreux métiers est aussi une source d'inégalité.

Mener une réelle politique en matière d'égalité professionnelle en y mettant les moyens adéquats fera qu'enfin, on puisse constater une évolution des mentalités et une progression de l'égalité d'accès aux différents emplois.

Mobilisons-nous, le champ des revendications est vaste et l'aspiration à l'égalité va croissant. Les salarié-e-s sont de plus en plus nombreuses-x à attendre que l'on obtienne des résultats dans ce domaine. L'égalité, on a toutes et tous à y gagner !