

LE CAHIER DE VACANCES

EN VACANCES, MAIS JAMAIS
EN CONGÉ DE NOS DROITS !



JEUX, INFOS, QUIZ ET PIQÛRES DE RAPPEL

SOMMAIRE

1	Mot de notre secrétaire général Fabrice Coudour	P3
2	Rentrée scolaire : tout ce qu'il faut savoir sur vos droits	P4-8
3	Jeux	P9
4	Illustration	P10
5	Accord grille des salaires IEG	P11
6	Accord grille des salaires IEG	P12
7	Quizz IHSME	P13
8	Illustration	P14
9	Jeux	P15
10	Présentation des livrets FNME-CGT	P16
11	Quizz congés, vos droits !	P17
12	Jeux	P18
13	Ils attaquent nos droits	P19
14	En grève le 15 septembre	P20
15	Les répliques qui claquent !	P21
16	Nos réseaux sociaux !	P22



“

Cette année 2026 est une année particulière. Elle nous rappelle que les droits dont nous bénéficions aujourd'hui sont le résultat de décennies de combats collectifs. Nous célébrons les 90 ans du Front populaire, qui a ouvert la voie aux premiers congés payés et à de nouvelles conquêtes sociales. Nous fêtons également les 80 ans de la nationalisation de l'électricité et du gaz ainsi que les 80 ans du Statut du Mineur et du Statut des Industries Électriques et Gazières, des avancées historiques qui ont placé le service public, les droits des salariés et la solidarité au cœur de notre modèle social. C'est aussi les 80 ans de nos activités sociales de l'énergie, un modèle de gestion ouvrière, du départ en vacances, de l'accès à la culture et de notre protection sociale, un modèle juste, solidaire et unique ! Enfin, la FNME-CGT célèbre ses 25 ans, vingt-cinq années de mobilisation pour défendre les agents et porter leurs revendications. Ces anniversaires ne sont pas seulement l'occasion de regarder le passé avec fierté. Ils nous rappellent une évidence : aucun droit n'a jamais été offert. Tous ont été gagnés par la mobilisation des travailleuses et des travailleurs. Aujourd'hui encore, notre Statut est confronté à de nombreuses remises en cause. Réforme des retraites, avenir de la CNIEG, grille des salaires, article 25, tarif agent, droits liés à la maladie et aux accidents du travail, droit syndical, activités sociales... Ces sujets peuvent sembler différents, mais ils répondent à une même logique : affaiblir progressivement les garanties collectives qui font la force du Statut des Industries Électriques et Gazières. Les attaques avancent souvent par étapes, droit après droit, catégorie après catégorie. Certains agents en subissent déjà les conséquences. D'autres pourraient penser qu'ils ne sont pas concernés aujourd'hui. Pourtant, l'histoire de notre profession nous enseigne qu'un droit perdu pour les uns finit toujours par fragiliser les droits de tous. C'est pourquoi il est essentiel de continuer à faire vivre la solidarité, à transmettre notre histoire et à rester mobilisés. Les plus belles conquêtes sociales ont toujours été obtenues lorsque les salariés étaient unis. Ce cahier de vacances s'inscrit dans cette volonté de transmission. En mêlant jeux, découvertes et histoire sociale, il rappelle que derrière chaque congé, chaque droit et chaque avancée se trouvent des femmes et des hommes qui se sont battus pour les obtenir. Je vous souhaite, à toutes et à tous, d'excellentes vacances, des moments précieux avec vos proches et le temps nécessaire pour vous ressourcer. Et n'oublions jamais que nos droits d'aujourd'hui sont le fruit des luttes d'hier, et que les conquêtes de demain dépendront de notre capacité à agir ensemble. Très bonnes vacances à toutes et à tous ! ”

Fabrice Coudour
Secrétaire général de la FNME-CGT

RENTRÉE SCOLAIRE 2026-2027



LES NOUVEAUTÉS

Absence rentrée scolaire

Des autorisations d'absence de durée limitée peuvent être accordées aux parents désireux d'accompagner, le jour de la rentrée scolaire, leurs jeunes enfants à l'école.

Pensez à prévenir votre responsable et à collecter dans le portail RH votre absence. Dans la pratique, ces autorisations d'absence sont accordées le temps nécessaire et dans la limite de 2 heures. Il peut y avoir localement des interprétations plus favorables.

Ces autorisations d'absence peuvent être complétées par d'autres autorisations d'absence comme les congés annuels, repos compensateur ou encore le congé parent pour les mères et les pères d'enfants de moins de 12 ans qui en ont fait le choix.

Aide aux frais d'études (AFE)

Votre enfant vient d'avoir son bac, entre à l'université, fait une classe préparatoire, part faire ses études en alternance...

L'AFE est une aide financière versée par nos entreprises, sous certaines conditions, qui permet de participer aux frais engagés pour les études du ou des enfants à charge d'un salarié ou d'un pensionné des IEG.

QUI EST CONCERNÉ ?

L'AFE concerne tous les salariés, statutaires ou non (CDI, CDD), ayant au minimum un an de présence continue dans la branche des IEG.

L'enfant doit être à votre charge et avoir avec vous un lien de filiation directe, ou être membre de votre foyer avec ou sans lien de filiation (ex : enfant de votre conjoint).

Si votre conjoint, concubin ou partenaire PACS est également salarié des IEG, un seul droit est ouvert par enfant. Vous devez alors compléter et signer l'attestation de choix du bénéficiaire.

QUELLES SONT LES CONDITIONS SUR LES ÉTUDES SUIVIES ?

Le cursus d'études doit être suivi en France ou dans un autre pays de l'UE ou de l'AELE (Islande, Lichtenstein, Norvège et Suisse). Il n'y a pas de conditions sur les modalités de réalisation de la formation : il peut s'agir d'une formation initiale classique, comme d'une

formation en alternance ou d'études par correspondance.

Pour les enfants de moins de 20 ans

La formation suivie doit être de type « études supérieures ». Études préparant à un diplôme national de l'enseignement supérieur français de niveau 5 et + (anciennement I, II et III).

Pour les enfants de plus de 20 ans

Le droit est ouvert quel que soit le niveau du diplôme préparé.

L'AFE : QUEL MONTANT ? QUAND ET COMMENT EST-ELLE VERSÉE ?

L'AFE est une aide mensuelle d'un montant de 113,86€ par mois au 1^{er} janvier 2026. Elle est imposable et soumise à la CSG et à la CRDS.

Son montant est revalorisé au 1^{er} janvier de chaque année.

L'AFE : QUELLE DURÉE ?

L'AFE est versée au maximum jusqu'à la fin de l'année des études qui suit la date anniversaire des 26 ans et dans la limite de 60 mensualités (5 ans).

L'AFE est versée pendant les 12 mois de l'année scolaire ou universitaire.

Pour les études d'une durée inférieure à 12 mois, l'AFE est versée pour la durée réelle de la formation. Si l'enfant étudiant est porteur d'un handicap, l'AFE dans ce cas pourra être versée jusqu'à la fin de l'année d'études qui suit le 28^e anniversaire de l'enfant pour une durée d'au plus 7 ans et dans la limite de 84 mensualités.

Aide forfaitaire en faveur des étudiants boursiers

Votre enfant est boursier et vous souhaitez demander l'aide forfaitaire ?

En complément de votre demande d'Aide aux frais d'études (AFE), pour les étudiants boursiers (bénéficiant d'une bourse d'État ou d'autres collectivités publiques versée sur critères sociaux), l'AFE peut être complétée par une aide forfaitaire de 1 262,57€ (montant au 1^{er} janvier 2026) versée une seule fois par enfant boursier sur l'ensemble de la scolarité.

Elle est imposable et soumise à la CSG et à la CRDS.

À la demande d'AFE, joindre le justificatif d'étudiant boursier pour déclencher ce complément d'aide.

Contribution de vie étudiante et de campus (CVEC)

Si votre enfant (jusqu'à 26 ans) est assujéti à une cotisation de vie étudiante et de campus (CVEC), une aide financière des Activités Sociales la prend en charge, en fonction du coefficient social, de 72 à 105€ par an. Pour 2026/2027 cette aide est également ouverte aux ouvriers droit et ayants droit conjoints. Cette aide est cumulable avec l'allocation logement et l'AFE.

Rappel : les étudiants titulaires d'une bourse sont exonérés de cette contribution demandée par les universités.

Renseignements auprès de votre SLVie ou de votre CMCAS.

Aide à l'autonomie des jeunes

Une allocation mensuelle comprise entre 24 et 218€, selon votre coefficient social, est attribuée aux jeunes ayants droit de 20 à 26 ans (ou à partir de 18 ans si enfant unique) qu'ils soient étudiants postbac, chômeurs de moins de 25 ans, ou en alternance (sous conditions).

Renseignements auprès de votre SLVie ou de votre CMCAS.

Aide au soutien scolaire

Deux options sont possibles : soutien scolaire à domicile ou en ligne

L'aide au soutien scolaire est une aide financière accordée, en fonction du coefficient social, aux enfants âgés de 6 à 26 ans scolarisés, aux ouvriers droit et ayants droit scolarisés du 1^{er} septembre de l'année N au 31 août de l'année N+1.

Prise en charge de 35 à 100% de la dépense, en fonction du coefficient social (seuil bas 10 000 - seuil haut 18 000), plafonnée à 1 000€ pour les cours à domicile (avec un crédit d'impôt sur votre reste à charge) ou 2 000€ pour tous les autres types de soutien scolaire (sans crédit d'impôt).

Cette aide est valable pour tous les prestataires agréés

Renseignements auprès de votre SLVie ou de votre CMCAS.

Congés enfant malade

Pour les enfants à charge âgés de moins de 16 ans, vous disposez, sur justificatif médical, de 6 à 10 demi-journées d'absences cumulables par an (selon le nombre et l'âge des enfants), dont 4 rémunérées jusqu'au 12^e anniversaire de l'enfant.

CESU de branche

Pour les enfants à charge de moins de 12 ans et pour les enfants en situation de handicap jusqu'à 20 ans, il correspond à une aide financière annuelle (financée à 80% par l'employeur et 20% par le salarié) :

- 100 fois le SMIC horaire pour un enfant âgé de 1 mois à 3 ans ;
- 60 fois le SMIC horaire pour un enfant âgé de 3 à 12 ans ;
- + 20 fois le SMIC horaire pour une famille monoparentale.

L'utilisation est libre (garde d'enfant, aide-ménagère, soutien scolaire...).

Lorsque le salarié perçoit pour son enfant handicapé l'allocation d'éducation d'enfant handicapé (AEEH) ou si l'enfant est atteint d'un taux d'incapacité permanente d'au moins 50%, le CESU est ouvert jusqu'aux 20 ans de l'enfant.

Droit ouvert aux agents non statutaires.

Cumulable au sein d'un couple IEG. Accordé en cas de garde alternée.

ATTENTION

Ne se cumule pas avec le « congé parent ».

Aide familiale à la petite enfance

Accessible à tous, cette prestation est destinée à la garde d'enfants.

Son montant annuel est progressif. Elle tient compte de la situation familiale.

Pour les familles en couple l'aide va de 189€ à 450€ et pour les familles monoparentales, de 210€ à 500€ selon le coefficient social de la famille. Dans le cas d'un couple IEG, l'aide sera accordée uniquement à l'un des deux ouvrants droit pour un même enfant. Pour en bénéficier, il faut être parent salarié des IEG, ayant au moins un enfant âgé de 3 mois à 3 ans (7 ans pour les enfants en situation de handicap).

Droit ouvert aux agents non statutaires.

Renseignements auprès de votre SLVie ou de votre CMCAS.

Prêts pour équipement informatiques

Dans certaines entreprises, des prêts sont accordés pour l'acquisition de matériel informatique (sauf les tablettes) à hauteur de 80% de l'achat. Une demande de formulaire est à remplir. Pour savoir si votre entreprise le propose, rapprochez-vous des militants syndicaux CGT ou des interlocuteurs RH.



La Camieg couvre-t-elle mon enfant ?

L'enfant à charge bénéficie des mêmes prestations que son parent ouvrant droit, c'est-à-dire qu'il est couvert pour la part de base et complémentaire, jusqu'à 16 ans dans tous les cas, jusqu'à 24 ans s'il poursuit des études ou est sans activité.

Selon son niveau de ressources, il peut continuer à bénéficier du régime complémentaire uniquement jusqu'à la veille du 26^e anniversaire.

L'enfant atteint d'un handicap médicalement reconnu et/ou titulaire d'une pension ou Allocation d'Adulte Handicapé peut, sous certaines conditions, bénéficier de la couverture CAMIEG sans limite d'âge.



Et la mutuelle CSM ou CSM-R ?

Tout enfant ayant droit des garanties CAMIEG, part de base et/ou complémentaire, bénéficie de la couverture supplémentaire maladie (CSM ou CSM-R), s'il a été porté sur le bulletin d'affiliation de son parent ouvrant-droit.



Assurance scolaire

Pour vous accompagner au mieux, vous pouvez bénéficier de la nouvelle offre d'assurance scolaire, spécialement conçue pour les bénéficiaires de la CCAS :

Une assurance scolaire complète pour 13,51€/an et par enfant.

Une garantie harcèlement scolaire est incluse. Elle couvre l'assistance juridique, le soutien psychologique par téléphone et assure le maintien de la scolarité en cas de harcèlement. Parce qu'un accident est vite arrivé, prise en charge du remplacement des lunettes ou lentilles de vos enfants, jusqu'à 600 €.

Options à la carte pour une protection sur mesure :
option 1 « Protection des effets personnels » et/ou option 2 « Responsabilité civile, recours et assistance »

Aide Mobili-Jeune

Aide pour les moins de 30 ans, vous êtes salarié d'une entreprise du secteur privé non agricole, salarié en formation professionnelle, ou en alternance, percevant au plus 120% du SMIC, pour une période de 3 ans.

L'occupation du logement doit être liée à la période de formation.

En location ou sous-location, la subvention d'un montant mensuel se fait à hauteur de 10 à 100€ sur 11 mois, en fonction du reste à charge déduction faite de l'aide au logement.

ActionLogement 

Plus de détails sur le site www.actionlogement.fr

Le versement se fait semestriellement. Un premier versement est effectué dès que le dossier est complet. Le second paiement n'est versé qu'après avoir fourni les 12 quittances de loyer et le dernier bulletin de salaire, ainsi qu'un justificatif CAF d'allocation logement.

Demande auprès d'Action Logement ou adressez-vous au CIL le plus proche de votre domicile dans un délai de 3 mois qui précèdent ou dans les 5 mois qui suivent la date de démarrage de votre cycle de formation ou de votre travail.

Pendant votre formation en alternance, vous devez également respecter l'une de ces deux conditions :

- Votre logement actuel doit être de plus de 70km de votre ancienne adresse, ou à défaut le temps de trajet doit être supérieur à 40mn.
- Vous occupez 2 logements sur la même période et vous justifiez d'une double charge de loyer.



Aide complémentaire

L'avance LOCA-PASS est une avance sans intérêt d'un maximum de 1 200€ pour financer le dépôt de garantie.

Plus de détails sur le site www.actionlogement.fr

La caution locative étudiante

VISALE. 

CONNECTE EMPLOI ET LOGEMENT

Pour les étudiants inscrits dans un établissement d'enseignement supérieur ne disposant pas de garant, Action Logement propose le dispositif VISALE pour bénéficier d'une caution de prise à bail. Sans condition de ressources.

Inscription uniquement sur le site : visale.fr

La garantie VISALE gratuite garantit aussi le paiement du loyer et des charges locatives au propriétaire en cas de défaillance de paiement.

ATTENTION pour bénéficier de la garantie VISALE vous devez impérativement réaliser votre demande avant la signature du bail.

Les allocations logement de la CAF

Tous les types de logements peuvent ouvrir droit à une allocation s'ils sont décents.

En cas de colocation, le nom de chacun des colocataires doit figurer sur le bail. Les colocataires doivent faire individuellement leur demande d'allocation auprès de la CAF et l'aide attribuée tient compte de la part de loyer versée par chacun.

Si votre enfant perçoit une aide au logement à titre personnel, vous ne recevrez plus d'allocations familiales en sa faveur.

Nous vous conseillons d'estimer la situation la plus avantageuse.

Déclaration de revenus

Votre enfant étudiant s'il est âgé de moins de 25 ans au 1^{er} janvier 2025 (donc né à compter du 1^{er} janvier 2000) a deux possibilités : déclarer l'intégralité de ses revenus afin d'ouvrir droit à la prime pour l'emploi ou inclure dans votre déclaration la fraction des salaires qui dépasse 3 x SMIC mensuel (5 405€ pour les revenus 2025).

Vous êtes né en 1999 et vous avez 25 ans au 1^{er} janvier

2025, vous ne pouvez pas être rattaché au foyer fiscal de vos parents.

Les étudiants doivent déclarer les revenus perçus même dans le cas d'un salaire occasionnel, et bénéficient d'un abattement maximal égal à 5 405€ (3 fois le montant mensuel du SMIC Brut).

Des règles particulières s'appliquent au salaire des apprentis.

Si vous étiez apprenti en 2025, que ce soit dans le secteur privé ou dans la

fonction publique, et que vous avez reçu des revenus liés à ce contrat d'apprentissage, ces salaires sont exonérés jusqu'à 21 622€.

En tant que parent, vous pouvez déduire de vos revenus la pension alimentaire que vous versez à votre enfant majeur.

La déduction est plafonnée et soumise à certaines conditions.

Renseignez-vous auprès de votre centre des impôts.

5

POUR ALLER PLUS LOIN, LE LIVRET RÉCAPITULATIF DES DROITS FAMILIAUX EST DISPONIBLE.

RAPPROCHEZ-VOUS DE VOS ÉLUS CGT



Calendrier vacances scolaires 2026 -2027

	TOUSSAINT	NOËL	HIVER	PRINTEMPS	ASCENSION	ÉTÉ
ZONE A / CORSE			13 février au 1 ^{er} mars 2027	10 au 26 avril 2027		
ZONE B	17 octobre au 2 novembre 2026	19 décembre 2026 au 4 janvier 2027	20 février au 8 mars 2027	17 avril au 3 mai 2027	6 et 7 mai 2027	Fin des cours 3 juillet 2027
ZONE C			6 au 22 février 2027	3 au 19 avril 2027		

ZONE A : Besançon, Bordeaux, Clermont-Ferrand, Dijon, Grenoble, Limoges, Lyon, Poitiers

ZONE B : Aix-Marseille, Amiens, Caen, Lille, Nancy-Metz, Nantes, Nice, Orléans-Tours, Reims, Rennes, Rouen, Strasbourg

ZONE C : Créteil, Montpellier, Paris, Toulouse, Versailles



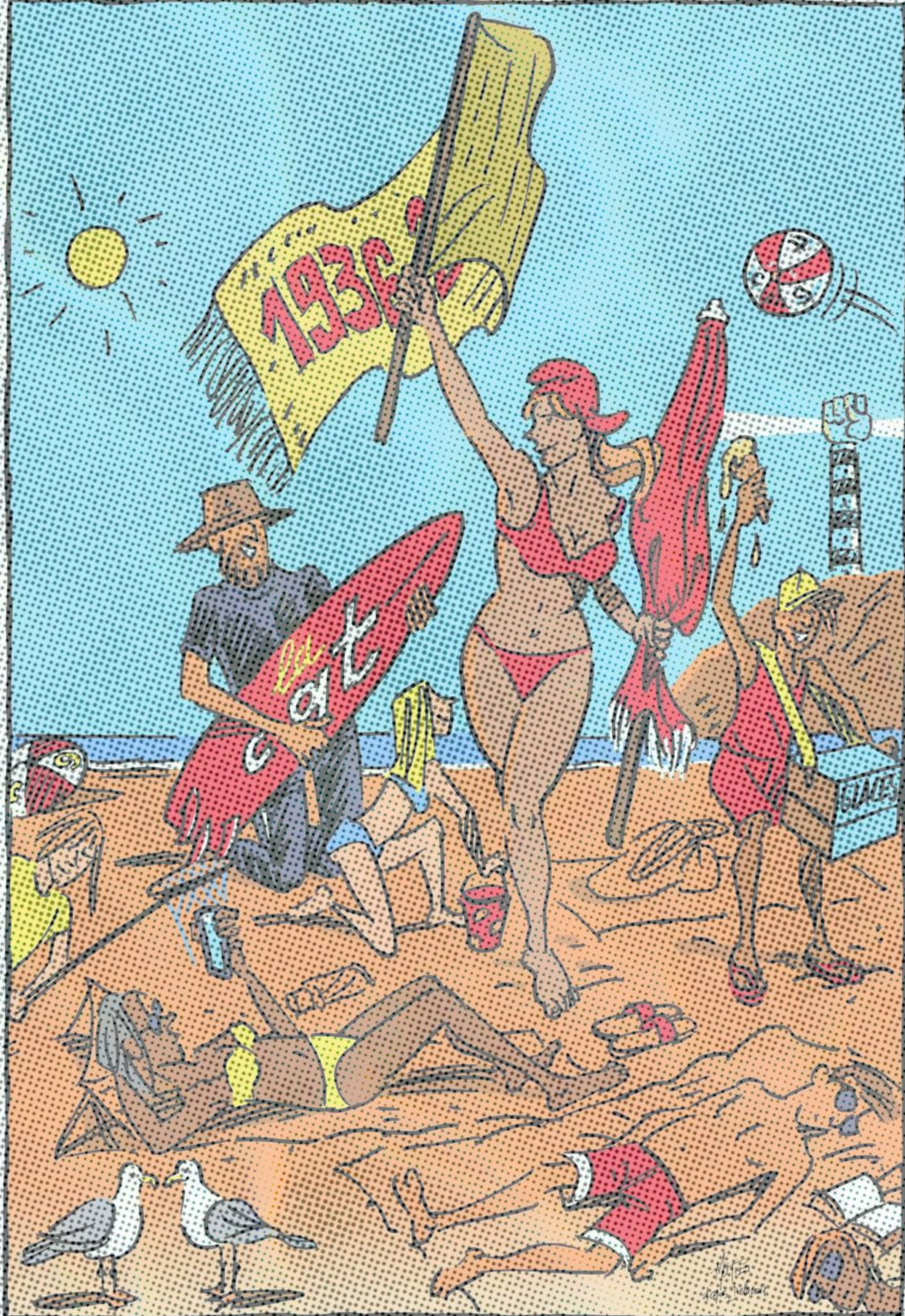
MOTS MÊLÉS, ENGAGEMENTS PARTAGÉS

Une grille truffée de mots du combat syndical t'attend. À toi de retrouver chacun d'eux...
Et de révéler, en filigrane, le mot mystère qui nous rassemble à la CGT.

C	E	U	N	I	T	E	O	N	F	É	D	R	S	N
É	I	D	R	A	T	I	O	N	U	X	E	Y	O	S
N	T	S	A	Y	L	L	E	K	P	T	N	I	L	E
D	A	J	Y	R	G	C	R	U	I	D	S	I	I	T
E	R	P	L	S	A	M	B	L	I	E	Z	P	D	R
M	C	N	E	U	P	M	I	C	H	J	Z	H	A	E
O	O	A	S	T	T	M	A	D	K	X	L	Q	R	B
C	M	C	N	F	I	T	A	C	U	T	Q	M	I	I
R	E	U	Q	I	D	N	E	V	E	R	Q	U	T	L
A	D	X	A	H	H	B	R	V	G	K	Q	X	E	G
T	N	O	I	T	A	T	S	E	F	I	N	A	M	C
I	A	N	B	A	R	W	T	N	T	E	V	E	R	G
E	N	L	I	F	P	K	M	K	H	A	D	X	L	R
C	N	C	U	T	H	X	I	F	Y	F	R	B	T	N
U	T	O	P	I	E	Z	W	O	R	O	S	F	U	C

MOT MYSTÈRE :

Adhésion / Camarade / Lutte / Revendiquer / Syndicat / Démocratie / Unité / Grève /
Soro-fraternité / Libertés / Manifestation / Militer / Paix / Utopie / Solidarité /





ACCORD GRILLE DES SALAIRES IEG

DEVOIR D'OPPOSITION DE LA FNME-CGT

DEPUIS SEPTEMBRE 2025, LA FNME-CGT A PORTÉ LES ENJEUX DE LA GRILLE EN CONSTRUISANT LE RAPPORT DE FORCE. ELLE CONFIRME SES RESPONSABILITÉS EN S'OPPOSANT À L'ACCORD.

Les agents des IEG produisent chaque jour les richesses de nos entreprises et assurent des missions essentielles pour le pays. Ils méritent le meilleur : Une reconnaissance à la hauteur de leurs engagements.

Après avoir refusé de signer cet accord médiocre, la FNME-CGT a décidé de les protéger de son contenu.

L'opposition n'est plus un droit, c'est un devoir social et syndical assumé !

Nos revendications n'ont pas été prises en compte et le contenu de l'accord contient des risques majeurs pour les garanties collectives des agents en contrepartie de petites sommes...

Les raisons principales de notre opposition :

- **Suppression des Niveaux de rémunération (NR) :** Perte de nos repères collectifs et du contrôle social ;
- **Structure de grille :** Dilution/explosion de notre grille qui passerait de 63 lignes à 1500 lignes....
- **Embauche aux diplômés :** A diplôme égal, salaire d'embauche différent entre entreprises voire au sein de la même entreprise....
- **Ancienneté :** Passage de 33% d'évolution sur une carrière complète, dans nos textes, contre 25% dans l'accord ;
- **Individualisation :** Octroie de « pas » de 0,1% sans critères partagés et transparents...
- **Rémunération :** Baisse du % d'augmentation individuelle qui passe de 2,3% en moyenne à 2%....
- **SMIC +2% :** Application uniquement sur le 1er niveau d'embauche, favorisant l'extinction du collège exécution et ne répondant pas au besoin d'indexer les salaires et pensions sur l'inflation...

GRACE À LA FNME-CGT, CET ACCORD DEVIENT NUL ET NON AVENU.



ACCORD GRILLE DES SALAIRES IEG

DEVOIR D'OPPOSITION DE LA FNME-CGT

Tout au long des discussions, nous avons défendu une ambition claire : une grille salariale unique, plus juste, plus lisible et plus favorable pour les agents.

Nous avons également alerté sur les risques d'une réforme qui pourrait accentuer les disparités entre agents et remettre en cause certains équilibres statutaires. Les employeurs n'ont pas su entendre....

Dans ces conditions, la **FNME-CGT** après ne pas avoir signé l'accord, ne peut que **faire valoir son droit d'opposition**.

Pour rappel, la FNME-CGT porte notamment :

- L'échelle mobile des salaires (indexation des salaires et pensions sur l'inflation);
- 9% d'augmentation des salaires;
- Réactivation des 3 premiers échelons et création de 2 en fin de carrière;
- Revalorisation de 9% l'astreinte;
- Ré-évaluation des niveaux d'embauche aux diplômes.

Nous appelons solennellement les commentateurs d'autres organisations syndicales à se tenir aux côtés des agents et à engager sans délai la bataille pour de meilleures conditions salariales. Chacun doit prendre ses responsabilités :

Aucun progrès social n'a jamais été obtenu sans un rapport de force déterminé.

Il est temps de dépasser les postures et de construire la mobilisation nécessaire pour faire entendre les revendications des agents et obtenir des résultats concrets.

Nous exigeons :

- Une réouverture des négociations sur la base de nos revendications et non sur les éléments des employeurs;
- Que cette négociation soit menée avant celle du Salaire National de Base 2027;
- Que les employeurs ne saisissent pas le Ministère du Tutelle pour se faire aider à détruire notre grille unique de Branche et déroger à nos textes.

**L'AVENIR DE LA BRANCHE PASSE D'ABORD PAR LA RECONNAISSANCE
DE CELLES ET CEUX QUI LA FONT VIVRE**

LA FNME-CGT RESTE PLEINEMENT MOBILISÉE AUX CÔTÉS DES SALARIÉS.



NICO
DÉCRYPTÉ EN VIDEO



LE QUIZZ IHSME

INSTITUT D'HISTOIRE SOCIALE MINES-ÉNERGIE

En quelle année les gaziers et électriciens de Paris obtiennent-ils 10 jours de congés pour les ouvriers ?

- A. 1898
- B. 1906-1907
- C. 1919
- D. 1936

réponse B

Que voit-on apparaître en 1929 ?

- A. Les congés payés
- B. Les premières colonies de vacances par la CGT
- C. Le CCOS
- D. Le Statut National

réponse B

Quelle date marque la création du Statut National du Personnel ?

- A. 14 janvier 1947
- B. 1er mai 1936
- C. 22 juin 1946
- D. 11 novembre 1918

réponse C

En quelle année est créé le CCOS ?

- A. 1936
- B. 1945
- C. 1946
- D. 14 janvier 1947

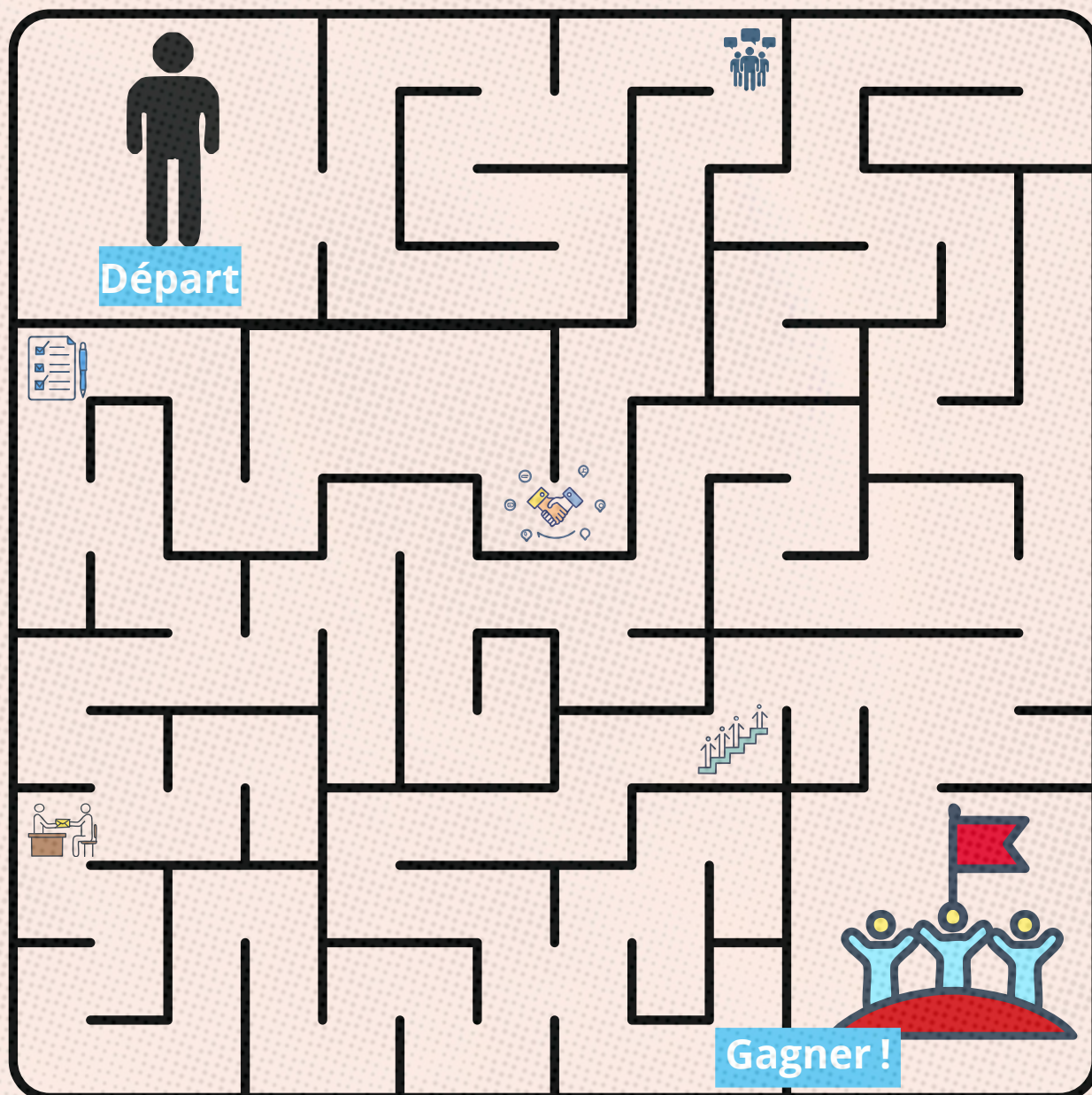
réponse D





SUR LA ROUTE DE LA LUTTE GAGNANTE

Un GPS, c'est pratique, mais il faut savoir lui indiquer le bon chemin et les bonnes étapes pour arriver à destination. Trouve le bon chemin pour transformer les galères du boulot en victoire collective... Attention, le chemin le plus court, n'est pas forcément celui qui permet de décrocher des augmentations de salaire!



1.  **Réunir le syndicat avec tou·tes les syndiqué·es** pour construire des revendications et affiner les arguments
2.  **Échanger avec les collègues syndiqué·es** et non syndiqué·es pour identifier les besoins
3.  **Proposer un questionnaire** pour élargir le soutien et évaluer les propositions
4.  **Porter les revendications auprès de la direction** et informer les collègues des retours
5.  **Construire une mobilisation étape par étape** pour élever progressivement le rapport de force
6.  **Gagner!** Arracher des augmentations de salaire, revendiquer et médiatiser la victoire

PRÉSENTATION DE TOUS NOS LIVRETS



LE CODE DU TRAVAIL NE PREND PAS DE CONGÉS

Même les doigts de pieds en éventail, les droits des salarié-es ne fondent pas au soleil! Teste tes réflexes de défense syndicale estivale

1

Mon employeur peut me contacter pendant mes congés pour des urgences

VRAI

FAUX

2

Si je suis en arrêt maladie pendant mes congés, ils peuvent être reportés.

VRAI

FAUX

3

En tant qu'intérimaire, je n'ai pas droit aux congés payés.

VRAI

FAUX

4

Il est possible d'organiser une réunion syndicale en août.

VRAI

FAUX

5

Le droit de grève est suspendu pendant les vacances scolaires.

VRAI

FAUX

1 : FAUX
2 : VRAI
3 : FAUX
4 : VRAI
5 : FAUX

ET TOI, AVEC QUELLE VALISE PARTIRAIS-TU ?



ILS ATTAQUENT NOS DROITS UN PAR UN DÉFENDONS-LES TOUS ENSEMBLE !

RETRAITE, CNIEG, GRILLE DES SALAIRES, ARTICLE 25, TARIF AGENT, ARRÊTS MALADIE, DROIT SYNDICAL : CES SUJETS NE SONT PAS SÉPARÉS.

Retraite statutaires / néo-statutaires : les agents embauchés à compter du 1er septembre 2023 ont déjà perdu le régime spécial vieillesse. Même travail, mêmes contraintes, mêmes entreprises, mais moins de droits à la retraite. Ce qui a été retiré aux nouveaux embauchés aujourd'hui peut servir demain à justifier de nouveaux reculs pour tous.

CNIEG : hier les néo-statutaires ont déjà été sortis du régime spécial vieillesse ; aujourd'hui, un rapport IGAS (Inspection Générale des Affaires Sociales) ouvre la voie à un basculement de la CNIEG vers le régime général. Si nous les laissons faire, notre protection sociale spécifique sera progressivement diluée dans le droit commun.

Grille des salaires : lorsque les employeurs rendent la grille illisible, multiplient les dispositifs qui la contournent et enlèvent les repères collectifs, les agents perdent la capacité de comprendre clairement leur positionnement, leur évolution et leur déroulement de carrière. En individualisant les parcours, les évolutions pourront davantage se faire à la tête du client, sans que les salariés soient protégés par notre grille. Ce n'est pas seulement une question de rémunération : c'est la reconnaissance du travail et l'égalité de traitement qui sont attaquées.

Article 25 : attaquer le financement des activités sociales, c'est s'attaquer au salaire socialisé de tous les agents : colonies de vacances, séjours jeunes, vacances familiales, culture, aides, solidarité. Ces droits bénéficient aux agents, aux familles, aux actifs comme aux retraités ; les remettre en cause, c'est faire perdre à tous une part concrète du Statut.

Tarif agent : ce droit fait partie intégrante du Statut des IEG. Pourtant, il a déjà été fragilisé : hier, les agents en bénéficiaient sans payer d'avantage en nature ; depuis plusieurs années, il est fiscalisé et intégré comme un avantage imposable. Demain, plafonnement, fiscalisation renforcée ou remise en cause progressive pourraient encore l'éloigner de son caractère statutaire. Le tarif particulier est une partie intégrante de notre contrat de travail sous l'article 28 du Statut National et donc hors de question de laisser de toucher au tarif agent !

Arrêts maladie : les nouveaux décrets issus du PLFSS vont vers davantage de plafonnement, de limitation et de contrôle des arrêts de travail. Pour les agents, cela signifie un risque très concret : être moins protégé en cas de maladie, subir plus de pression pour reprendre le travail et voir le Statut contredit par des règles de droit commun moins favorables.

Accidents du travail / maladies professionnelles : dans nos métiers, la santé peut être abîmée par le travail. Limiter la durée de service des indemnités ou encadrer plus fortement les droits en AT/MP, c'est faire peser le coût de la maladie ou de l'accident sur l'agent au lieu de protéger réellement celles et ceux qui ont été exposés.

Droit syndical : lorsqu'ils réduisent les moyens syndicaux, contestent les détachements, attaquent les militants ou freinent l'exercice des mandats, ils n'attaquent pas seulement les organisations syndicales. Ils affaiblissent la capacité de chaque agent à être accompagné, défendu et protégé face à l'employeur.

Ces attaques ne sont pas isolées. Elles avancent par étapes, droit après droit, catégorie après catégorie, jusqu'à vider l'ensemble de notre Statut. Certains agents ont déjà perdu : sur la retraite, sur une grille qui ne reconnaît plus leur travail, par la remise en cause de leurs droits en maladie, accident du travail ou de nos activités sociales. D'autres pensent peut-être ne pas être concernés aujourd'hui. Pourtant, chaque recul imposé à une partie des agents devient demain un point d'appui pour attaquer les droits de tous. **Le Statut des IEG n'est pas un héritage garanti. C'est un rapport de force permanent. Ce que nous ne défendons pas collectivement aujourd'hui, nous le perdrons demain. Face à cette offensive globale, la mobilisation des électriciens et gaziers est indispensable.**



DÉCRYPTÉ
NICO
EN VIDEO



MINES - ÉNERGIE



TARIF AGENT

EN GRÈVE LE 15 SEPTEMBRE

NOUS SOMMES
300 000

AGENTS ACTIFS

ET RETRAITÉS CONCERNÉS

***ENSEMBLE, NOUS SOMMES PLUS
FORTS QUE LEURS ATTAQUES !***



RÉPLIQUES QUI CLAQUENT POUR PRÉPARER LA RENTRÉE

T'en as marre de nager à contre-courant, sors ton sens critique (et tes lunettes de soleil), et où que tu sois à la machine à café ou autour d'un barbecue tu tombes toujours sur LA remarque anti-syndicale de service. Je te propose la réplique pédagogique, à toi de dégainer la réplique qui tue, version engagée mais futée!

« Vous êtes toujours contre les réformes »

On n'est pas contre le changement... mais contre les réformes qui détricotent les droits des travailleur·ses. La CGT a plein de propositions de réformes basées sur la justice sociale, pas sur l'austérité.

PUNCHLINE DÉSOLÉ·E, ON AIME PAS
QUAND "MODERNISATION" RIME AVEC
SUPPRESSION.

Exemple

« Encore en grève ? Vous bossez jamais à la CGT ! »

La grève, est un outil pour faire pression lorsque les négociations sont bloquées. Le reste du temps, on travaille... y compris pour défendre les droits de tou·tes les travailleur·ses.

PUNCHLINE _____

« Les syndicats, ça sert à rien aujourd'hui. »

Sans syndicats, pas de baisse du temps de travail, pas de congés payés, pas de CDI, pas de Sécurité sociale. Et aujourd'hui encore, ce sont les syndicats qui négocient des avancées, ou empêchent des reculs.

PUNCHLINE _____

« Moi je veux pas faire de politique. »

Défendre son salaire, ses horaires ou ses conditions de travail, c'est pas faire de la politique. C'est juste refuser de subir.

PUNCHLINE _____

« De toute façon, vous râlez tout le temps. »

On ne râle pas, on alerte ! Nommer ce qui ne va pas, c'est le premier pas pour améliorer les choses...

PUNCHLINE _____

« Vous défendez toujours les privilégié·es. »

La CGT défend l'ensemble des travailleur·ses, mais pas celles et ceux qui touchent des millions sans jamais avoir mis un pied dans l'atelier ou le bureau.

PUNCHLINE _____

« Vous êtes déconnectés de la réalité »

On ne vit pas sur la planète CGT. Les militant·es CGT sont des salarié·es. Nous aussi nous nous serrons la ceinture pour boucler nos fins de mois. Notre différence ? Croire en la force collective pour changer les choses.

PUNCHLINE _____

« Vous êtes contre le progrès, la modernisation du travail... »

Une "modernisation" qui dégrade les droits des travailleur·ses et leurs conditions de travail n'est pas un progrès. Nous militons au contraire pour un véritable progrès social.

PUNCHLINE _____

