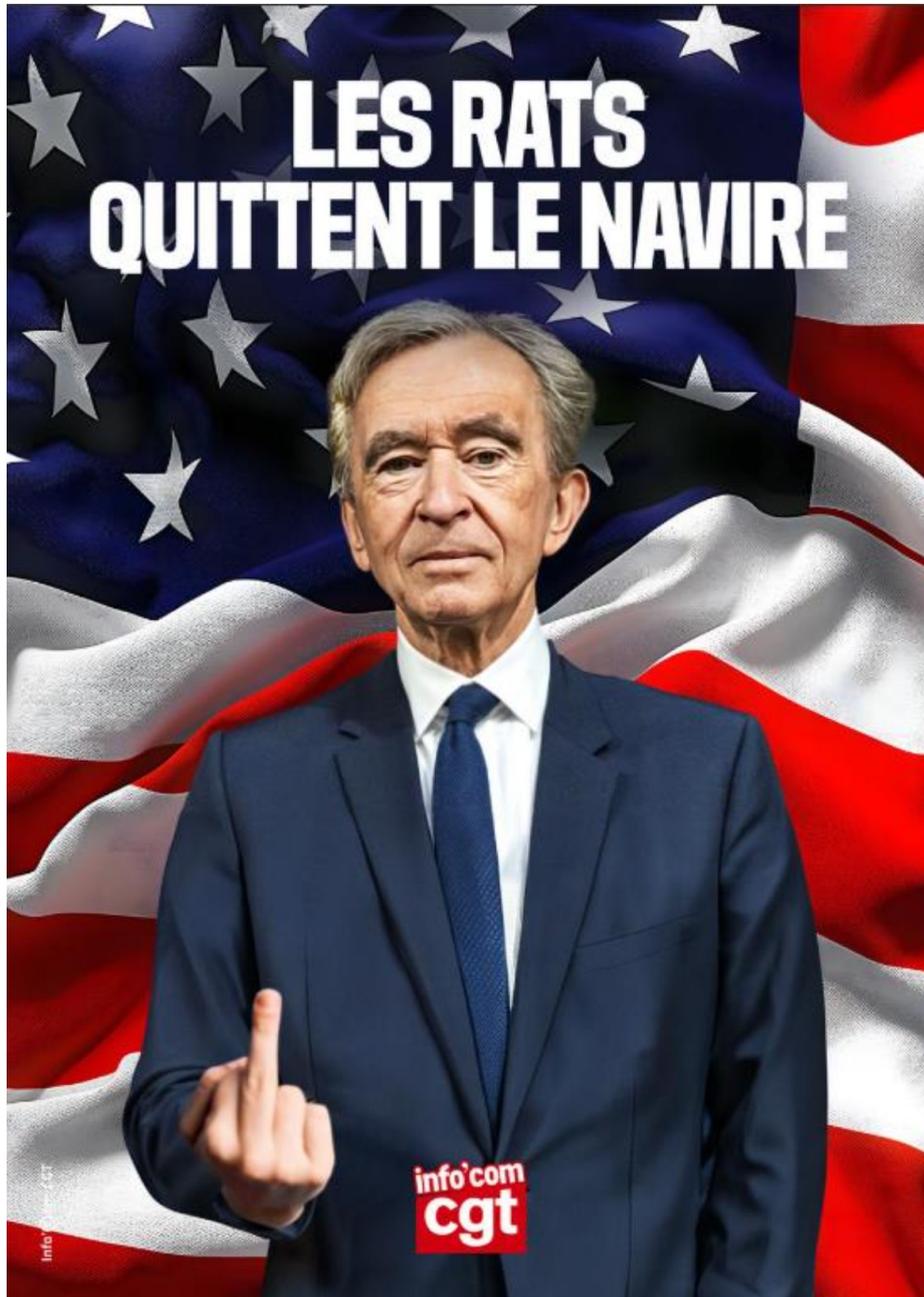




# L'écho des neutrons

Journal édité par le syndicat CGT EDF ENERGIE ST ALBAN



N° 156 mars 2025  
ECHO DES NEUTRONS



La CGT  
CNPE de Saint Alban

Gratuit



# Au sommaire



|  |                      |
|--|----------------------|
| <b>Edito</b>   | <b>Page 3</b>        |
| <b>Les salariés ont assez payé</b>                         | <b>Page 4 et 5</b>   |
| <b>Votre salaire (SNB)</b>                                 | <b>Page 6</b>        |
| <b>Retour sur l'accord salarial 2025</b>                   | <b>Page 7</b>        |
| <b>Services actifs et pénibilités</b>                      | <b>Page 8</b>        |
| <b>Retour sur la venue du directeur de la DPNT</b>         | <b>Page 9 et 10</b>  |
| <b>Jeu des 10 erreurs sécurités / Equité de traitement</b> | <b>Page 11</b>       |
| <b>Equité de traitement... Encore !</b>                    | <b>Page 12</b>       |
| <b>Explication de l'image</b>                              | <b>Page 13</b>       |
| <b>L'année de l'I.A.</b>                                   | <b>Page 14</b>       |
| <b>Vie des services</b>                                    | <b>Page 15</b>       |
| <b>Rapport de la cour des comptes</b>                      | <b>Page 16</b>       |
| <b>Fake News</b>   | <b>Page 17</b>       |
| <b>Activités sociales</b>                                  | <b>Page 18 et 19</b> |
| <b>Tarif agent dans les I.E.G.</b>                         | <b>Page 20</b>       |
| <b>Connaissez-vous l'UFICT-CGT ?</b>                       | <b>Page 21</b>       |
| <b>GPEC du syndicat CGT</b>                                | <b>Page 22</b>       |
| <b>A lire, A voir au Cinéma</b>                            | <b>Page 23</b>       |
| <b>Les prédictions de Madame IRMA</b>                      | <b>Page 24</b>       |
| <b>Vos Elus en CSE</b>                                     | <b>Page 25</b>       |
| <b>Représentants du personnel</b>                          | <b>Page 26</b>       |
| <b>Censure des Commissions Secondaires du Personnel</b>    | <b>Page 27</b>       |
| <b>Résultats des commissions secondaires</b>               | <b>Page 28</b>       |
| <b>STOP à la souffrance au travail, agissons !</b>         | <b>Page 44</b>       |

# L'édito

Depuis plusieurs années, la CGT pousse pour faire évoluer positivement notre grille des salaires. En 2020, après deux ans de travaux préparatoires « Négociations Classif/Remu (2020-2022) », les négociations entre les employeurs et les syndicats des IEG portaient sur la refonte du système de rémunération et l'instauration d'une classification de branche commune. Cependant, elles n'ont pas abouti à un accord en raison de divergences importantes. Quelques principes avaient été acceptés, comme une augmentation individuelle minimale, une garantie sur le pouvoir d'achat, un ajustement automatique du bas de grille à SMIC +2 %, et une révision structurelle tous les cinq ans. Malgré ces avancées, la proposition finale des employeurs était inacceptable pour la CGT.

En 2023, dans le cadre de la « Modernisation de la Grille (2023-2024) », la CGT a proposé plusieurs mesures, dont la multiplication par deux de la rémunération entre l'embauche et la fin de carrière, des niveaux d'avancement garantis, des coefficients de grille égaux, un réajustement de la grille et des niveaux d'embauche, la création d'un nouvel échelon, la revalorisation de l'indemnité d'astreinte à l'échelon 4, et l'évolution des plafonds de NR. Le mandat des négociateurs CGT pour 2024 incluait l'indexation du SNB sur l'inflation, la revalorisation de l'astreinte à l'échelon 4, et l'intégration des primes en salaire socialisé et pérenne.

Le projet d'accord proposé par les employeurs en 2024 était bien en deçà des attentes de la CGT, notamment avec une provocation de PAS de NR de 0,1 %, ce qui a conduit la CGT à intensifier le rapport de force, obligeant les employeurs à arrêter les négociations à la veille des Jeux Olympiques.

Pour 2025, dans le cadre de la « Modernisation de la Grille », les employeurs souhaitent reprendre les négociations et les conclure avant l'été 2025. Les négociateurs CGT sont prêts à participer à cette négociation avec un mandat clair de leurs syndiqués. Nous avons, durant ces années, été force de proposition et nous le serons à nouveau pour peu que nous soyons entendus sur nos revendications légitimes !

La CGT ne laissera pas baisser le % du NR comme cela a été le cas au début des années 2000. Elle revendiquera le maintien d'une grille des salaires commune à toutes les IEG, l'échelle mobile des salaires, le minimum de grille = SMIC à 2000 € (NR 50 Éch 1), des garanties de pouvoir d'achat, une revalorisation de la grille via la revalorisation des échelons 1 à 3, etc.

La « modernisation » ne se fera pas sans NOUS ! nous ne laisserons pas les employeurs faire n'importe quoi, quitte à nous mettre massivement en travers de leur route.



# LES SALARIÉ·ES ONT ASSEZ PAYÉ !

**LE GOUVERNEMENT EST TRÈS FRAGILE : NOUS POUVONS LE FAIRE RECULER !**  
DÈS MAINTENANT ON S'ORGANISE EN SE SYNDIQUANT DANS SON ENTREPRISE  
OU SON SERVICE POUR GAGNER DES AUGMENTATIONS DE SALAIRE.

## TOUJOURS LES MÊMES QUI PASSENT À LA CAISSE

Depuis 7 ans, Emmanuel Macron et ses gouvernements multiplient les cadeaux aux plus riches et aux grandes entreprises. C'est cette politique qui a creusé la dette.

**175 milliards d'aides publiques**

par an pour les entreprises, c'est un tiers du budget de l'État. C'est +50% en 15 ans ! Et le tout sans ciblage, sans condition ni contrepartie, sans évaluation ni contrôle de l'efficacité. C'est cadeau.

Les actionnaires du CAC 40 se sont augmentés de 30% ces dernières années. Les 10 français les plus riches ont multiplié leur fortune par 3,88 depuis 2017. Vous avez connu les mêmes augmentations de salaire, vous ? Non. Par contre, on nous a volé deux ans de vie avec la retraite à 64 ans.

## L'AUSTÉRITÉ, C'EST LA BRUTALITÉ !

Alors que nos services publics sont à bout de souffle, le gouvernement décide à nouveau de les amputer avec :

- 5 milliards d'euros en moins pour les services publics dans les territoires
- 4000 suppressions de postes dans

l'Éducation nationale, alors que l'école manque de moyens (comme l'Hôpital et de nombreux autres services publics)

- Le gel du point d'indice des fonctionnaires alors que leurs salaires réels ont baissé de plus de 18% depuis 2010
- La perte de 200 € en moyenne sur l'année pour tous les retraités du public et du privé avec le report de l'indexation des pensions

Pour plus d'explications,  
de sources et de chiffres :  
[www.cgt.fr](http://www.cgt.fr)



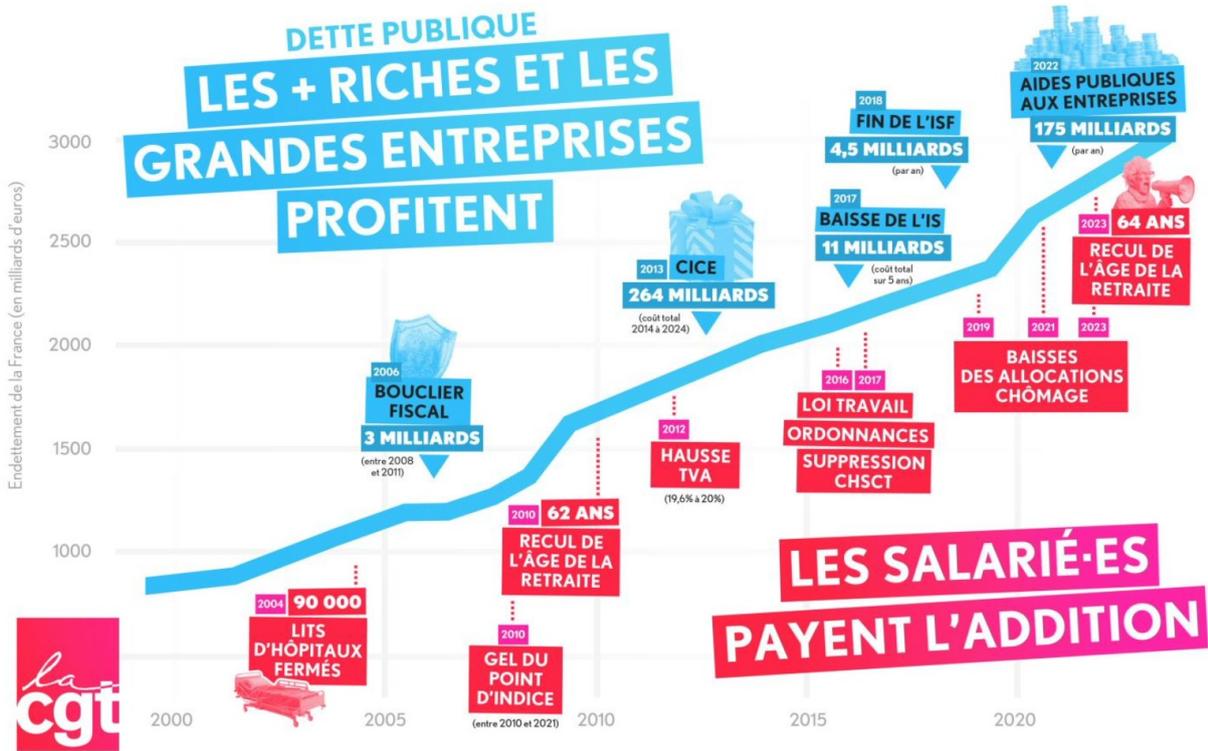
## ÇA PARLE DE DETTE, JAMAIS DE RECETTES

Qu'on parle d'impôts ou de cotisations sociales, le principe du "pot commun" est simple : plus on a, plus on paye. C'est efficace et ça repose sur les richesses créées.

Les plus riches et les entreprises qui dégagent des profits pour leurs actionnaires s'organisent pour ne pas avoir à payer leur part. Et c'est nous, les salarié·es, actifs et retraité·es qui perdons à chaque fois au change.

**Nos services publics, nos systèmes solidaires de redistribution sont aujourd'hui en manque criant de ressources, alors que l'argent existe !**





# RAPPEL: Comment est composé votre SALAIRE

Récemment embauché dans les IEG, vous avez reçu vos premières fiches de paye, Nous allons décrypter votre rémunération et vous expliquer l'importance de se mobiliser à l'appel de la CGT sur les mesures salariales.

Le salaire doit permettre tout à la fois de maîtriser sa vie, réaliser ses projets, assurer son indépendance et se projeter dans un avenir professionnel. Il doit donc prendre en compte la réalité du coût de la vie et être une juste reconnaissance de votre qualification. Dans la branche des Industries Electriques et Gazières, la grille de salaire est unique, quel que soit votre collègue ou l'entreprise à laquelle vous appartenez.

## Le salaire est composé :

- du Salaire National de Base (SNB) négocié chaque année pour les 150 entreprises au niveau de la branche des IEG par les organisations syndicales représentatives et les employeurs.
- un Niveau de Rémunération (NR), dont le minimum est le NR 30 et le maximum, le NR 370. Le changement se fait de 5 en 5 (Exemple NR 30, 35, 40...). Un NR correspond à une augmentation de 2,34% en moyenne. Il est possible de se voir attribuer plusieurs NR lors d'un mouvement (avancement au choix, reclassement - changement de groupe fonctionnel, postulation...). Il est associé à un coefficient pour calculer le salaire.
- de la Majoration résidentielle qui a pour objectif de compenser la différence du coût de la vie entre les agglomérations. Il existe 3 taux : 24%, 24,5% et 25%.
- d'un échelon d'ancienneté (ECH) qui évolue tout au long de la carrière. Ils sont au nombre de 12, également associés à un coefficient. Les agents relevant des échelons 1, 2, et 3 sont rémunérés à l'échelon 4.

Ech 4 = 4 ans d'ancienneté, Coefficient 1,09

Ech 5 = 6 ans, coef : 1,12 ...etc.



| MODE DE PAIEMENT | CLASSEMENT | PROCHAIN ECHELON | MAJ. RESID. |
|------------------|------------|------------------|-------------|
| 3/F              | NR         | ECH              | C %         |
|                  | A          | B                |             |

Mon salaire brut = SNB X NR X ANCIENNETE (ECHELON) X MAJ RESIDENTIEL

Tous ces éléments permettent de calculer votre salaire de la manière suivante :  
Salaire national de base (SNB) x coefficient (NR) x Majoration résidentielle x échelon d'ancienneté /100

Exemple au 1er janvier 2023, pour un agent en NR 55 travaillant à Paris, le calcul sera le suivant : 525,68 X 254,7 X 1,25 X 1,09/100 = 1824,26 € brut.

date : 1er janvier 2023 SNB : 525,68 Maj. Res : 1,25

- La Majoration résidentielle étant fixe, pas possible de la faire bouger !
- L'Echelon varie en fonction de votre ancienneté, pas possible de le faire bouger autrement !
- Les NR, vous n'en avez pas chaque année, au mieux un tous les 3 à 4 ans !
- Vous l'aurez donc bien compris, le seul levier pour compenser l'inflation c'est de se mobiliser pour relever le SNB, pour cela il faut peser sur les négociations salariales quand la CGT vous y appelle.

|    | Echelon | ECH 1*   | ECH 2*   | ECH 3*   | ECH 4    | ECH 5    | ECH 6    | ECH 7    | ECH 8    | ECH 9   |
|----|---------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|---------|
| NR | Coef    | 1,00     | 1,06     | 1,07     | 1,09     | 1,12     | 1,15     | 1,18     | 1,22     | 1,26    |
| 30 | 232,2   | 1 525,79 | 1 617,33 | 1 632,59 | 1 663,11 | 1 708,88 | 1 754,65 | 1 800,43 | 1 861,46 | 1 922,4 |
| 35 | 236,5   | 1 554,04 | 1 647,28 | 1 662,82 | 1 693,91 | 1 740,53 | 1 787,15 | 1 833,77 | 1 895,93 | 1 958,0 |
| 40 | 240,9   | 1 582,95 | 1 677,93 | 1 693,76 | 1 725,42 | 1 772,91 | 1 820,40 | 1 867,89 | 1 931,20 | 1 994,5 |
| 45 | 245,5   | 1 613,18 | 1 709,97 | 1 726,10 | 1 758,37 | 1 806,76 | 1 855,16 | 1 903,55 | 1 968,08 | 2 032,6 |
| 50 | 250,1   | 1 643,41 | 1 742,01 | 1 758,45 | 1 791,31 | 1 840,62 | 1 889,92 | 1 939,22 | 2 004,96 | 2 070,6 |
| 55 | 254,7   | 1 673,63 | 1 774,05 | 1 790,79 | 1 824,26 | 1 874,47 | 1 924,68 | 1 974,89 | 2 041,83 | 2 108,7 |

| ECHELON                  | 4     | 5 | 6   | 7  | 8  | 9  | 10 | 11 | 12 |
|--------------------------|-------|---|-----|----|----|----|----|----|----|
| Nbr d'année d'ancienneté | 0 à 4 | 6 | 9,5 | 13 | 17 | 21 | 25 | 30 | 34 |



# SERVICES ACTIFS et PENIBILITES

## Agents au Régime Spécial Vieillesse et Agents au Régime Général

**Le régime de retraite des agents dans les IEG dépend aujourd'hui de leur date d'embauche et il existe quelques différences sur ce qui s'applique à eux.**

- **Avant le 1<sup>er</sup> septembre 2023** : Rattaché au régime spécial vieillesse (RSV)

Application de l'accord Spécificité Des Métiers (SDM) :

- Donne la méthode de pesage de chaque emploi dans la branche. On calcule le nombre d'heures annuelles pendant lesquelles l'emploi est concerné par un/ou des critères de pénibilité.
- Donne la contrepartie associée au taux suivant la date d'embauche (Avant 1<sup>er</sup> janvier 2009 : Bonification de trimestre / Après le 1<sup>er</sup> janvier 2009 : Compte Épargne Jours Retraite)
- Recense les emplois de la branche dans un référentiel qui donne un pourcentage de pénibilité pour chaque emploi.

- **Après le 1<sup>er</sup> septembre 2023** : Rattaché au Régime Général de retraite (RG)

Les employeurs estiment que l'accord Spécificité Des Métiers (SDM) ne s'applique pas à eux, car cet accord évoque le Régime Spécial Vieillesse (RSV). La réforme des retraites prévoit l'application du Compte Personnel de Pénibilité (C2P) et obligent les entreprises et branches professionnelles à négocier sa mise en œuvre.

La 1<sup>re</sup> obligation de la loi est de créer un référentiel des emplois pour recenser ceux qui ont de la pénibilité selon les critères de la loi : **Dans les IEG, un accord de branche de novembre 2023 indique que ce sera le référentiel issu de l'accord SDM qui s'applique.**

La 2<sup>e</sup> obligation est de négocier les contreparties qui s'appliquent au taux de pénibilités associés. La FNME-CGT et les parties prenantes en CPPNI discute actuellement cette partie avant l'ouverture d'une négociation.

➤ *Il est donc important de rappeler aux employeurs qu'ils doivent :*

**Applique Le référentiel de branche pour toutes et tous, embauchés avant et après 1<sup>er</sup> septembre 2023.** Que dans la publication des emplois, le taux de pénibilité doit apparaître sur les publications d'emploi. Lorsqu'un agent qui postule est retenu, il doit lui être appliqué ce qui apparaît dans la publication de l'emploi.

La notion de service actif, ouvrant à anticipation ou CEJR car étant lié au RSV, ne s'applique pas aux agents du RG, car la négociation est en cours.

Cependant, **les taux de pénibilité du référentiel sont attachés à un emploi donc tout salarié dans un emploi se voit appliquer le taux de pénibilité de l'emploi.** Seules les contreparties liées, à date, ne sont pas définies car en cours de négociations.



## Retour sur la venue du directeur de la DPNT



Saint ALBAN le 12/02/2025

Déclaration CGT St ALBAN à Mr LEWANDWSKI directeur de la DPNT.

Bonjour Monsieur LEWANDOWSKI et bienvenue sur le site de St ALBAN.

Au nom de l'organisation CGT, je me permets de vous interpeller sur les sujets suivants.

Le premier concerne un durcissement des conditions d'accès aux sites nucléaires de la DPN de la part du COSSEN (Commandement Spécialisé pour la Sécurité Nucléaire). En effet, de plus en plus d'agents EDF ou prestataires sont, du jour au lendemain, interdits d'accès aux sites sans avoir commis la moindre faute professionnelle. Pour la quasi-totalité d'entre eux, ce sont des faits délictueux mineurs survenus dans le cadre de la vie privée qui sont à l'origine de ces interdictions de site. Malgré les possibilités de faire valoir leurs droits, les directions, que ce soit EDF ou CNPE, font le choix d'engager des procédures de licenciement sans attendre la fin des recours. Nous ne pouvons qu'être en désaccord avec ces choix. Il est donc urgent que la direction de l'entreprise et les ministères de tutelle se rencontrent pour définir ensemble les réelles conditions de refus d'accès sur un site nucléaire.

Dans un second temps, après bientôt 10 ans de combat pour sauver leurs emplois et reconverter l'outil industriel de Cordemais, EDF a annoncé aux salariés et à leurs représentants la fermeture du site ! Pour la CGT, cette décision est infondée et irresponsable ! Elle représente à elle seule un drame social et une injustice dévastatrice pour les agents de la centrale et leurs familles ! Cette prochaine friche industrielle engendrera la disparition d'environ 1000 emplois induits pour le bassin local, en plus de la mise en péril du mix énergétique assurant la stabilité du réseau électrique du nord-ouest.

Pour EDF, la catastrophe humaine et industrielle que tout cela représente ne semble pas être suffisamment violente ! Ce sont 7 camarades de la CGT de la centrale de Cordemais (44) qui subissent les attaques liberticides d'EDF cette fois ! Quatre d'entre eux ont d'ores et déjà reçu un blâme et les 3 autres seront convoqués pour des procédures disciplinaires !

Pour la CGT, c'est purement et simplement inadmissible ! Une action décidée et menée collectivement ne doit et ne peut en aucun cas donner lieu à des représailles personnalisées et ciblées ! Évidemment, les incriminés choisis par EDF sont des militants de la CGT... Et précisément les mêmes qui ont remué ciel et terre depuis des années pour reconverter leur outil de travail et sauver les emplois de ce dernier !



Pour terminer et plus localement, la CGT ST ALBAN ne fait pas de la figuration, elle travaille dans l'intérêt de l'entreprise, du CNPE, du service public de l'énergie et des agents qui le composent.

À plusieurs reprises, nous avons alerté les différentes directions sur les risques de certaines transformations de l'entreprise. Les ESE (Équipes en Situation Extrême) en sont un exemple concret. Leurs effectifs réduits génèrent, notamment pour les postes uniques, une surcharge de travail dès qu'il y a deux absences fortuites, faisant passer le collectif en 2 x 12h.

Est-ce bien normal pour garantir une sûreté optimale, un équilibre entre vie personnelle et travail mais aussi pour limiter les Risques Psycho-Sociaux (RPS) ?!

Que dire aussi, de la négociation locale sur les indemnités kilométriques ? Celle-ci a été balayée d'un revers de main par notre direction, nous renvoyant sur l'accord mobilité durable groupe. Cette revendication des agents est pourtant légitime, elle est basée sur l'équité entre collègues et la suppression des transports en commun. Si la direction souhaite aller sur cet accord, elle doit prendre toutes ses composantes et pas seulement saupoudrer quelques éléments de celui-ci !

Cela fait maintenant plus de 7 mois que cela dure, doit-on pénaliser un prochain arrêt de tranche pour enfin être écouté ?

Enfin et sans entrer dans le détail, les nouvelles notes de grève mises en place sur les CNPE sont inacceptables ! Ce sont à nos yeux simplement une entrave au droit de grève qui est constitutionnel !

Monsieur LEWANDOWSKI, avoir de l'Ambition avec « Ambition 2035 » c'est bien mais ce n'est pas sans une réelle écoute des salariés qu'EDF pourra réussir les projets industriels à venir !

Il va falloir fidéliser les agents et s'adapter à leurs attentes, travailler collectivement avec les syndicats, travailler collectivement et associer l'ensemble des agents à chaque étape pour être réellement « TOUS Bâtisseurs » ! Savoir aussi, reconnaître les salariés du groupe avec des garanties collectives de haut niveau mais aussi rouvrir des écoles de métier pour trouver le vivier qu'il nous manque !

Rappelons-nous qu'EDF a une belle histoire humaine sur plusieurs générations et que celle-ci a fait la grandeur de notre entreprise.

En conclusion, Monsieur LEWANDOWSKI, nous vous demandons de prendre en compte ces préoccupations légitimes et de travailler avec les syndicats et les tous les salariés pour trouver des solutions justes et durables pour construire un avenir pour le service public de l'énergie solide et respectueux des valeurs humaines qui ont toujours fait la force d'EDF.



***L'entretien des Organisations syndicales d'une petite heure avec le directeur de la DPNT pour discuter des points importants pour le site a été très décevant du point de vue la CGT.***

***Bien que M. Lewandowski ait répondu à notre déclaration, nous n'avons pas pu engager de débat suite à ses réponses. En effet, la priorité de la direction à ce moment-là était d'être à l'heure pour poser la "première pierre" des bâtiments VD4-RGV. (C'est vrai, c'était urgent, surtout pour poser des Algécos...)***

***Cela reflète, selon nous, la vision du dialogue social de la direction locale, qui ne souhaite pas être confrontée et débattre des réalités du terrain que nous lui présentons.***

***La CGT ne donnera pas de chèque en blanc pour « Ambition 2035 » d'autant plus que ses élus sont bien plus légitimes que la direction, car ceux-ci sont élus par l'ensemble du personnel.***

# JEU DES 10 ERREURS SECURITES

Lors de la pose de la première pierre du chantier VD4-RGV, le jeudi 13 février 2025, l'équipe en charge de l'intervention a décidé de jouer à un nouveau jeu passionnant :

## "Où sont passés nos EPI ?"

DIX erreurs se cachent sur cette photo. Saurez-vous les retrouver ?



Quant à savoir si l'analyse de risque et le pré job briefing ont été réalisés, il semble que ces étapes cruciales aient été négligées.



**TOUS ENSEMBLE, acteurs de la vigilance partagée.**

# Equité de traitement ?!

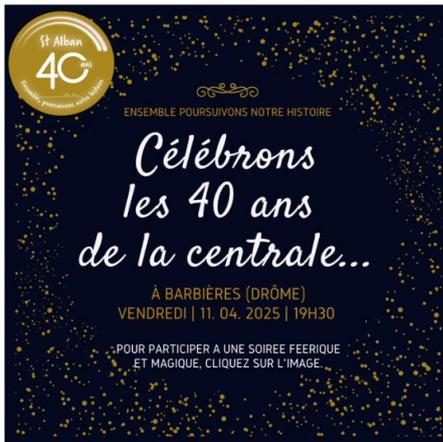


Equité entre RPEM et RPC ?



## Equité de traitement ...ENCORE?!

Ne pas inviter les retraités de notre CNPE à célébrer les 40 ans du site, c'est non seulement une omission regrettable, mais aussi une injustice envers ceux qui ont consacré leur temps, leur énergie et leur passion au fonctionnement de notre CNPE. Ces pionniers ont posé les bases solides sur lesquelles repose notre succès actuel. En les excluant de cette célébration, nous manquons une occasion précieuse de reconnaître et d'honorer leurs contributions inestimables.



Célébrer les 40 ans de notre entreprise sans nos retraités, c'est comme fêter l'anniversaire de ses enfants sans eux !

Leur présence et leur reconnaissance sont essentielles pour inspirer les générations actuelles et futures, en rappelant que chaque succès est le fruit d'un travail acharné et d'une vision partagée. Honorer le passé, c'est garantir un avenir prospère, car cela renforce les valeurs de gratitude, de respect et de continuité au sein de notre entreprise. Mais pour cela, il faudrait avoir de vrais leaders à la tête du CNPE !



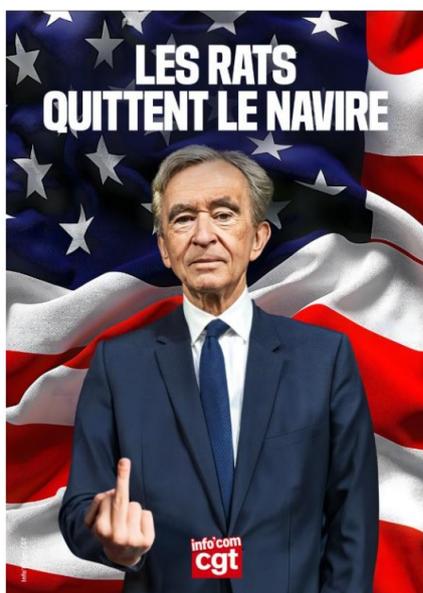
## Explication de l'image

La cérémonie des Jeux olympiques n'a pas seulement célébré l'hymne à l'amour, la fraternité et le respect. Elle a aussi été un terrain de jeu pour les marques de luxe, notamment pour Bernard Arnault, le magnat français du secteur. L'homme le plus riche de France, à la tête de LVMH (Moët Hennessy Louis Vuitton), a vu son empire profiter d'une scène mondiale unique. Sa marque s'est offerte aux yeux du monde lors de la cérémonie, filmée et retransmise sur toutes les chaînes. Bernard Arnault a ainsi bénéficié d'une visibilité rare pour renforcer son image à l'international.

Cependant, au-delà du glamour, son engagement en matière de fiscalité a attiré une attention moins flatteuse. L'homme d'affaires, qui gagne l'équivalent d'un smic chaque quart d'heure, est connu pour ses positions sur les impôts. Il menace régulièrement de quitter la France si les prélèvements augmentent.

**Les patrons du CAC 40, largement soutenus par les gouvernements, profitent d'un système fiscal avantageux, grâce à de nombreuses exonérations.** Ces mêmes figures du patronat n'hésitent pas à brandir la menace du départ à l'étranger dès que la question de la taxation des plus riches refait surface. Bernard Arnault suit ainsi un chemin tracé par d'autres milliardaires, comme Vincent Bolloré, qui a aussi apporté son soutien à Trump. C'est un signe inquiétant d'adhésion à une idéologie réactionnaire et xénophobe, tout en préservant ses intérêts économiques.

**L'attitude des grandes fortunes françaises ressemble à celle des rats quittant un navire, emportant avec eux les gilets de sauvetage offerts par un État trop généreux en matière de défiscalisation.** Ces grandes entreprises, protégées par l'État et un système fiscal favorable, se réfugient derrière des valeurs conservatrices et populistes.



En allant traîner ses mocassins de luxe à la soirée d'investissement de Trump, Bernard Arnault a voulu envoyer un message. Ce message est clair : il préfère le fascisme, le racisme, et la xénophobie au financement du service public. **Cette alliance entre argent et politique, qui penche de plus en plus vers des idées conservatrices et populistes, mérite notre riposte.**

**Diviser, chercher des boucs émissaires parmi les plus vulnérables, c'est la propagande dévastatrice des milliardaires qui détiennent les médias mainstream. Elle s'installe dans les esprits et s'imisce dans les entreprises et l'espace public.**

Faire payer les plus riches, stopper leur exploitation du vivant et contrer les idées réactionnaires et racistes est désormais une urgence vitale.

# L'année de l'I.A.



## Vie des Services

### Equipe Commune: La DRH DIPDE toujours disruptive !

**Toujours innovante** dans son interprétation de la loi et du statut national des IEG, la Direction des Ressources Humaines de DIPDE avait affirmé l'année dernière qu'il était possible d'assurer 2 semaines d'astreinte de suite si le salarié n'avait pas été sollicité le WE ! Face à la levée de bouclier des salariés et des Organisations Syndicales, elle s'était vue contrainte de faire marche arrière.

Mais prompte à innover, elle est revenue à la charge en début d'année en imposant aux salariés de recourir exclusivement à la plateforme Thrips pour leurs réservations d'hôtel. Interdiction était faite aux managers de valider des remboursements de notes de frais au forfait sur l'hébergement !

La **PERS 793** du Statut laisse pourtant peu de place à l'interprétation:

**« les remboursements de frais de déplacement sont effectués sur la base de barèmes forfaitaires ».**

Il aura tout de même fallu le dépôt d'un préavis de grève intersyndical pour faire reculer la DRH qui n'impose plus mais « recommande fortement » l'utilisation de Thrips. On se rappellera qu'en son temps la DRH DPN avait tenter le même coup lorsque Thrips était apparue...

**On peut dire que la DRH DIPDE sait motiver les troupes: vouloir imposer aux salariés à la veille des VD4 de passer 3 ou 4 mois dans une chambre d'hôtel en Aide Inter-Site loin de chez soi promet une belle réussite de l'ambitieux programme industriel qui nous attend !**



### REMBOURSEMENT DES FRAIS DE DEPLACEMENT : LIBERTE DE CHOIX CONSERVEE ENTRE THRIPS ET LE FORFAIT POUR L'HEBERGEMENT !

Suite au dépôt des préavis de grève, les Organisations Syndicales ont été reçues par la Direction DIPDE et ont porté la colère du personnel DIPDE, exprimée lors de l'Assemblée Générale du 6 mars 2025, après les annonces locales de la Direction de rendre obligatoire la réservation des logements dans Thrips lors de déplacements.

A l'issue de nos interventions auprès de la Direction, DIPDE, DISC, EDF, concernant l'application de la PERS 793, nous avons obtenu confirmation que le choix entre l'utilisation de la plateforme THRIPS et le remboursement au forfait est maintenu, conformément aux règles établies par la politique voyages du groupe EDF.

La Direction a ainsi précisé :

- ✓ Retenir une « forte recommandation » pour l'utilisation de THRIPS pour les réservations d'hébergement
- ✓ Qu'un retour d'expérience sera réalisé d'ici l'été afin d'évaluer la mise en œuvre de cette recommandation et d'identifier d'éventuelles difficultés rencontrées par les salariés
- ✓ Qu'elle communiquera auprès des managers en ce sens

L'Intersyndicale :

- ✓ Note donc que l'obligation de recourir exclusivement à THRIPS pour la réservation de l'hébergement n'est plus maintenue
- ✓ Rappelle « fortement » que les agents ont le choix de recourir à THRIPS ou de se faire rembourser les frais au forfait ou au réel pour toutes leurs dépenses (Logement et Repas) lors de déplacements professionnels, en application de la PERS 793

Nous resterons extrêmement vigilants quant à l'application de cette décision et à l'absence de toute pression des lignes managériales, comme cela a été observé dernièrement. Nous vous encourageons à nous faire remonter toute difficulté rencontrée sur le terrain.

**L'intersyndicale CFE-UNSA-ÉNERGIES, CFTD, CGT, FO  
Unie pour votre défense !**

---

## Rapport de la Cour des Comptes : il n'y a pas de déficit caché !

---

*La secrétaire générale de la CGT Sophie Binet estime que le rapport de la Cour des comptes sur l'état financier de nos régimes de retraite qui a été rendu public le jeudi 20 février représente un démenti cinglant aux chiffres farfelus retenus par le Premier ministre.*

### "Il n'y a pas de déficit caché de nos régimes de retraite"

Ce rapport permet de rétablir une vérité et une évidence. **Il n'y a pas de déficit caché de nos régimes de retraite.** C'est rassurant, la France ne bascule pas dans le **nouveau monde de post-vérité que l'extrême droite veut nous imposer.**

Ce rapport acte aussi qu'il **n'y a pas de traitement de faveur des fonctionnaires.** C'est important de le dire et de le redire : ce rapport confirme que toutes choses égales par ailleurs, les fonctionnaires ont un régime moins favorable que celui des salariés du privé et qu'il n'y a pas de surcoût du régime des fonctionnaires.

### Ce rapport confirme également que la réforme violente de 2023 n'a pas résolu le problème de financement de nos régimes.

Contrairement à ce que le gouvernement prétendait en 2023, ce rapport confirme que depuis 1993, il y a eu une longue série de réformes qui ont conduit à ce que **l'âge de départ en retraite soit repoussé plus rapidement que les gains d'espérance de vie,** et donc que la durée passée en retraite baisse.

**Ce rapport confirme donc notre détermination à obtenir l'abrogation de cette réforme et au-delà le retour de la retraite à 60 ans.**

Par ailleurs, le rapport confirme que la réforme de 2023 n'a pas réglé le problème du financement des retraites. C'est environ 10 milliards d'euros pour financer l'abrogation de la réforme de 2023, c'est soutenable ! [À la CGT nous avons des propositions en ce sens.](#)



Au patronat nous disons : **nous sommes ici pour parler abrogation et renforcement du système par répartition,** certainement pas pour parler capitalisation et confier nos retraites, l'héritage de la résistance, à la finance et leur permettre de spéculer sur nos retraites. **C'est une discussion hors sujet dans laquelle la CGT ne rentrera pas.**

## 27 MILLIONS POUR LA CULTURE ? SÉRIEUSEMENT ?

# FAKE NEWS DÉLIBÉRÉE OU INCAPACITÉ DE LA CFE/UNSA À LIRE UN BUDGET ?



Dans son récent tract, la CFE/UNSA évoque un mystérieux budget de 27 millions d'euros consacré à l'action culturelle de la CCAS, prétendument invisible pour les agents. D'où sort ce chiffre fantaisiste ?

**Revenons à la réalité: l'action culturelle, toutes charges incluses, représente 9,2 millions d'euros annuels, soit 3,37 % du budget total de la CCAS. Oublier volontairement les recettes, c'est manipuler grossièrement les faits.**

**C**ette prise de position révèle surtout l'ignorance ou l'indifférence de la CFE/UNSA vis-à-vis de la politique culturelle menée par la CCAS. La CCAS a toujours refusé de céder aux logiques de mécénat ou de nouer des partenariats dont l'unique objectif serait la création artistique, sans prise en compte des bénéficiaires.

**L'action culturelle de la CCAS, c'est avant tout du concret pour les bénéficiaires :**

- Une médiathèque en pleine expansion (plus de 160 000 contenus téléchargés) et une billetterie dynamique (370 000 billets délivrés) ;
- Une librairie dédiée aux bénéficiaires ;
- Plus de 800 événements culturels chaque année, dont spectacles vivants variés (théâtre, humour, danse, musique, arts de la rue), pour animer vacances et colonies ;
- Des partenariats de qualité avec des festivals reconnus (Francofolies, Vision Sociale, l'ACID, Jeunesses Musicales de France...) facilitant l'accès à la culture via des séjours ou colos thématiques ;
- Des bibliothèques à disposition dans les centres de vacances et les colos.
- Des partenariats de proximité, portés par les CMCAS localement et soutenus par la CCAS.

**POUR LA CGT, LA CULTURE EST DANS L'ADN DES ACTIVITÉS SOCIALES: VECTEUR ESSENTIEL D'ÉMANCIPATION, D'OUVERTURE AU MONDE ET DE COHÉSION SOCIALE.**

## SÉRIEUSEMENT !

L'utilisation de fake news semble devenir une habitude dans le paysage politique actuel. Mais le débat syndical mérite mieux que ces méthodes. **Préservez nos valeurs et restons concentrés sur l'essentiel: défendre les intérêts des salariés, garantir leur accès à la culture et contribuer à leur émancipation.**

**La CFE/UNSA ferait mieux de s'interroger sur les conditions de travail des salariés chez certains partenaires mis en avant par Avantage IEG. Ça, ce serait une démarche utile !**

## CHIFFRES CLÉS

**L'action culturelle, c'est 9,20 M€.  
3,37 % du budget de la CCAS.**

**INFORMATION SALARIÉS ET RETRAITÉS**  
Activités Sociales

**Culture et billetterie sont-elles à la hauteur de vos attentes ?**

**CULTURE ET BILLETTERIE SONT-ELLES À LA HAUTEUR DE VOS ATTENTES ?**

**activités sociales**

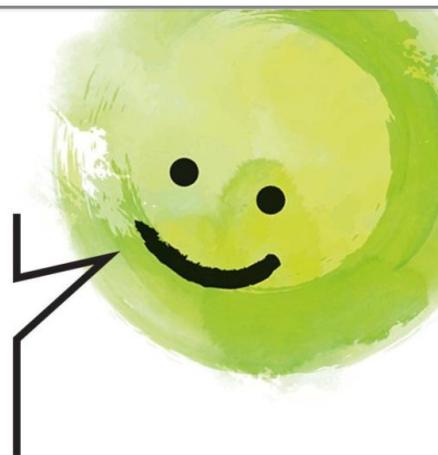
**NOS ACTIVITÉS SOCIALES.  
VIVANTES. IRREMPLAÇABLES.  
ENSEMBLE, ÉCRIVONS LA SUITE**



**27 millions d'euros par an :  
c'est le budget Culture de la CCAS !**

## ACTIVITÉS SOCIALES LES VACANCES

# ENQUÊTE BÉNÉFICIAIRES DES ACTIVITÉS SOCIALES : UNE FORTE ATTENTE SUR LES VACANCES !



Chaque année plus de 280 000 bénéficiaires, dont plus de 75 000 ouvriers-droits actifs et pensionnés, partent en vacances avec une offre de la CCAS, qui répond aujourd'hui à plus de 90% des demandes. Plus de 15 000 bénéficiaires partent également avec des offres locales proposées par les CMCAS.

**P**our la CGT cette attente est bien connue. C'est le cœur de son action depuis la création des Activités Sociales. Construire un réseau, avec une offre diversifiée, pour que le droit aux vacances soit accessible à tous, quels que soient son coefficient social ou ses conditions de vie, telle est notre ambition.

### UNE OFFRE DE VACANCES DIVERSIFIÉE ET ADAPTÉE AUX BESOINS DE CHACUN

#### L'offre Traditionnelle CCAS (séjours rouges et verts tenant compte du coefficient social)

Des séjours dans 256 villages vacances, dans toute la France à la mer, à la montagne ou à la campagne.

#### L'offre de séjours à tarifs socialisés

Ces séjours permettent aux agents de bénéficier de réductions prenant en compte leur coefficient social, allant jusqu'à 40% du tarif public. Ces réductions sur les séjours des partenaires du Tourisme Social sont accessibles via **le site Parcours Vacances**.

**Cette offre va évoluer dès le printemps 2025 grâce à l'action de la CGT. Cette refonte va permettre d'augmenter le nombre de séjours proposés.**

#### Les offres négociées

Les offres de nombreux partenaires (Artes, Azureva, Ceveo, ULVF, VVF, Vacances passion, Vacances Léo Lagrange...) avec lesquels la CCAS a négocié des tarifs préférentiels ou des prestations supplémentaires sur leur catalogue.

### DU NOUVEAU POUR L'ÉTÉ 2025!

Dès le mois d'avril, une nouvelle offre de séjours vacances voit le jour : le site Parcours Vacances, en version augmentée.

+ de destinations,  
+ de réductions, des séjours disponibles toute l'année, des bons plans « dernière minute ».

= plus de chances de trouver l'offre qui vous correspond.

En réservation directe, c'est plus simple !

À la CGT, on a capté que si les comportements évoluent, l'offre doit évoluer.

NOS ACTIVITÉS SOCIALES.  
VIVANTES. IRREMPLAÇABLES.  
ENSEMBLE, ÉCRIVONS LA SUITE



### L'offre Camping

Plusieurs milliers d'emplacements pour tentes, caravanes et camping-cars dans 55 campings, partout en France.

### Des vacances éthiques

Les centres de vacances de la CCAS et des partenaires du tourisme social assument leur responsabilité sociale et environnementale : logement des salariés saisonniers, approvisionnement en circuit court, participation au développement économique local, préservation de la nature, rencontres avec les populations locales.

### Des vacances inclusives

Précurseurs dans l'accueil de personnes en situation de handicap ou de perte d'autonomie, les Activités Sociales permettent chaque année à des adultes et à des jeunes de partir en centres ou en colonies de vacances « ordinaires ».

**Différents dispositifs mis en place par la CGT** coexistent au sein de l'offre traditionnelle pour favoriser le départ de toutes et tous.

- Les séjours « Pluriel » (adultes et jeunes)
- Les séjours « vacances en famille avec moments d'accompagnement »
- Vacances avec aidant
- Séjours bleus
- Séjours « Vacances aînés »
- Séjours Alzheimer et maladies apparentées

Rapprochez vous de votre CMCAS pour bénéficier de ces dispositifs, avec un accompagnement personnalisé.

## RAPPEL

**Les catalogues  
sont disponibles  
dans votre SLVie**

## L'INTOX

### Premier arrivé premier servi ? NON

Pendant les périodes de vacances scolaires (84% des départs se concentrent sur ces 12 semaines), les sites les plus demandés, dont le remplissage est supérieur à 70% (séjours rouges) sont d'abord proposés aux bénéficiaires au « tour de rôle ».

Ce mécanisme prend notamment en compte l'historique et la composition familiale des bénéficiaires et permet à chacun d'avoir une chance d'être affecté sur l'un de ses 6 choix. D'où l'importance de bien effectuer ces 6 choix, en variant les destinations et les hébergements.

C'est un vecteur d'équité de traitement puisqu'il permet un renouvellement de 40% des bénéficiaires affectés chaque année.

De nombreux séjours sont accessibles en réservation directe :

- Tous les villages vacances en dehors des vacances scolaires ;
- Les sites les moins demandés (moins de 70 % de remplissage) pendant les vacances scolaires.

**30 % des séjours sont attribués au tour de rôle (séjours rouges)**

**70 % ont font l'objet de réservation directe (séjours verts)**



**NOS ACTIVITÉS SOCIALES.  
VIVANTES. IRREMPLAÇABLES.  
ENSEMBLE, ÉCRIVONS LA SUITE**



## TARIF AGENT DANS LES IEG

**L'Avantage en Nature Energie (ANE), communément appelé "tarif agent", reste un sujet de préoccupation majeur pour tous les salariés des Industries Électriques et Gazières (IEG). Nous faisons le point sur les évolutions récentes et leurs conséquences pour les agents, qu'ils soient actifs ou retraités.**

### UN BARÈME EN CONSTANTE ÉVOLUTION

L'ANE, considéré comme partie intégrante de notre rémunération par les pouvoirs publics, est soumis à l'ensemble des cotisations de sécurité sociale, CSG et CRDS. La valorisation de cet avantage, appelé « barème forfaitaire », est réévaluée chaque année par l'Agence Centrale des Organismes de Sécurité Sociale (ACOSS), en fonction de l'évolution des Tarifs Réglementés de Vente (TRV) et de la consommation de chaque agent des IEG.

Si depuis 2024 ce barème forfaitaire a légèrement baissé par rapport à 2023, cela ne compense pas entièrement la forte hausse de 30 % subie en 2023 par rapport à 2022. D'autant que cette diminution 2024 ne provient que de la baisse des taxes CSG et CRDS, et non d'une diminution du barème

### LE « TARIF AGENT » EST IMPOSABLE ET SOUMIS À L'ENSEMBLE DES COTISATIONS (SS, CSG, CRDS)

**À titre d'exemple, pour un foyer de 4 personnes bénéficiant du tarif agent pour le chauffage, le montant forfaitaire du barème passe de 2 256 € en 2023 à 1 898 € en 2025, soit une diminution de 15.8 %.**

### UN RÉEL IMPACT SUR LE POUVOIR D'ACHAT DES AGENTS DES IEG

Ces variations impactent directement le revenu imposable et les taxes des agents. En effet, le taux de CSG est fixe (9.2 %) pour tous les salariés, mais il varie pour les agents en retraite selon leur revenu fiscal de référence (0 %, 3.8 %, 6.6 % ou 8.3 %). De plus, les retraités versent un prélèvement supplémentaire de 0.3 % de Contribution Additionnelle de Solidarité pour l'Autonomie (CASA). En revanche, la Contribution pour le Remboursement de la Dette Sociale (CRDS) est la même (0.5 %) pour les actifs et les retraités.

### DES INQUIÉTUDES POUR L'AVENIR FACE AUX HAUSSES DU COÛT DES ÉNERGIES

Car dans le futur, et comme en 2023, le barème forfaitaire pourrait encore augmenter significativement, pénalisant d'autant les agents des IEG. **C'est pourquoi la CGT reste vigilante vis-à-vis de toute évolution future de cet avantage en nature.** Par exemple, quelle valorisation demain pour des agents équipés de pompes à chaleur et non de convecteurs électriques ? Un avantage en chauffage « réduit » et fiscalement bénéfique pour leur pouvoir d'achat ? Mais les agents des IEG ne sont pas à l'abri que le prétexte de la transition énergétique soit utilisé à leurs dépens par les pouvoirs publics pour dégrader les bases de calculs actuelles...



### LES AGENTS DES IEG SONT TRÈS ATTACHÉS À LEUR TARIF PARTICULIER

Avec le statut des IEG, issu de la nationalisation de 1946, le tarif agent constitue une composante essentielle des conquits sociaux. La CGT reste donc vigilante face aux potentielles attaques régulières de ce tarif agent, notamment au travers de la fiscalité, tout en continuant d'exiger la sortie de l'énergie du marché spéculatif pour tous les usagers, afin de revenir à un véritable Service Public de l'énergie qui maîtrise les prix de vente. Et si la baisse du barème forfaitaire de l'Avantage en Nature Energie pour 2024 apporte une légère baisse du revenu imposable, le tarif agent n'en reste pas moins essentiel pour le pouvoir d'achat des agents actifs et retraités des IEG.

### AVEC LE STATUT, LE TARIF AGENT CONSTITUE UNE COMPOSANTE ESSENTIELLE DES CONQUIS SOCIAUX DANS LES IEG



# Connaissez vous l'Ufict-CGT ?

INGÉNIEUR·E·S, CADRES, TECHNICIEN·NE·S  
MINES - ÉNERGIE

LA CGT DES ICT  
C'EST QUOI ?

## QUELLES DIFFERENCES AVEC LES AUTRES OS ?

**L'Ufict-CGT, c'est près de 8000 ingénieurs, cadres, technicien-ne-s et agents de maîtrise du secteur des mines et de l'énergie.**

L'Ufict est une organisation spécifique de la CGT qui propose aux ingénieurs, cadres, techniciens, chercheurs et agents de maîtrise (ICTAM), un espace syndical adapté à leurs besoins.

L'Ufict-CGT un double objectif :

- ▶ rassembler les ICT pour faire avancer les revendications qui naissent de leur situation particulière ;
- ▶ Les unir aux autres salariés pour faire avancer les revendications d'ensemble (salaire, retraite...).

L'Ufict-CGT contribue à la construction des convergences et des solidarités entre les différentes catégories de salariés. C'est ce qui la différencie des organisations catégorielles ou corporatistes, qui ne se concentrent que sur une frange du salariat et des besoins, avec le risque de créer des oppositions entre les différentes composantes du salariat.

## POURQUOI L'UFICT-CGT ?

Parce qu'ils occupent une place particulière dans l'entreprise, subissent des injonctions et sont au cœur de situations parfois difficiles à vivre eu égard aux orientations des entreprises et/ou à leurs responsabilités de manager. Les exigences salariales, les questions du temps de travail, de la retraite, de la pénibilité, des mutations du travail, ou celles de l'organisation du travail s'expriment nécessairement d'une façon différente selon que l'on soit cadre, agent de maîtrise, employé ou ouvrier. Compte tenu de cette réalité, l'Ufict-CGT s'attache à porter les aspirations spécifiques des ICTAM tout en veillant à une convergence des intérêts entre toutes les catégories de salarié.

## ENSEMBLE NOUS POUVONS INFLUENCER SUR LES CHOIX

Nous savons combien l'évolution de nos industries a bouleversé non seulement notre quotidien de travail mais aussi le paysage énergétique français, qui évoluera encore durant les prochaines années.

Mais rien n'est écrit d'avance ! Le poids des organisations syndicales et l'engagement des salariés, en particulier celui de l'encadrement peuvent influencer sur les choix à faire pour ouvrir des perspectives de progrès social et d'efficacité économique.

## COMMENT CELA FONCTIONNE ?

Dans la CGT, les ICT disposent de structures au plan national, dans les branches professionnelles et au plan départemental. Il s'agit de favoriser l'investissement du plus grand nombre d'ICT dans le syndicalisme spécifique pour conquérir des droits individuels garantis collectivement pour un plein épanouissement professionnel.

 [ufict@ufict.fnme-cgt.fr](mailto:ufict@ufict.fnme-cgt.fr)

 UfictCgtFnme

 [ufictfnme.fr](http://ufictfnme.fr)

 263, rue de Paris  
93505 Montreuil



Un espace de confiance pour agir

Rejoignez-nous !

## **GPEC 2025 du Syndicat CGT St ALBAN...**

Tout comme les différents services du CNPE, le temps passant, notre syndicat doit revoir sa GPEC.

**La CGT St-Alban** tient à remercier pour son activité militante **Alain ROUX**, Délégué Syndical, Représentant Syndical au CSE, et ancien secrétaire du CSSCT. En effet, après 11 ans de militantisme, il partira fin décembre en CET avant une mise en inactivité en octobre 2026. Nous remercions également **Julien ESSERTEL**, Délégué Syndical CGT et élu du personnel depuis 17 ans, qui cède sa place et sera muté dès novembre à l'équipe commune du CNPE. Il restera néanmoins élu suppléant du CSE.

**Myrtille JOYET** (Chimie) et **Quentin BARBIER** (MT) détachés à 50%, élus au CSE, seront les deux nouveaux **Délégués Syndicaux CGT** avec **Christophe SALVETAT** détaché 100%.



**Coté Commission Secondaire du Personnel**, deux nouveaux entrants rejoindront **Myrtille**.

Elus eux aussi en CSE, il s'agit de **Franck GELAS** (SAE-Elec) et **Sylvain FOUREL** (PC) détachés 50% en 2025.

**le nouveau Secrétaire du CSSCT Gregory ESKI (PS).**



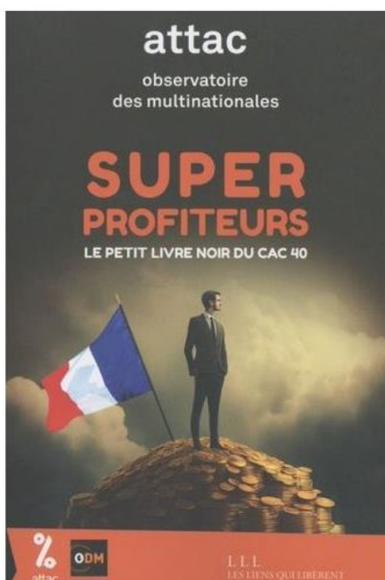
Nous nommerons aussi courant 2025 le nouveau **Représentant Syndical au CSE**.

N'hésitez pas à nous interpeler car comme vous le savez déjà, vous pouvez compter sur notre engagement quotidien pour défendre l'ensemble des agents et prestataires, mais aussi le service public de l'Energie.

**La CGT St ALBAN ne fait pas de la figuration, ses élus et mandatés ne sont pas seulement sur des affiches et des tracts, ils effectuent le travail pour lequel vous les avez élus !**

## A lire...

---



Près de 100 milliards d'euros, c'est le montant record que les quarante entreprises qui composent le CAC 40 ont versé à leurs actionnaires en 2023. Cette tendance n'a pas été démentie en 2024. Dans le même temps, ces géants multiplient les dégâts sociaux, environnementaux et menacent la démocratie par leurs stratégies d'influence.

Comment en finir avec l'impunité de ces grands groupes ? Dans [\*Super Profiteurs\*](#), Attac et l'Observatoire des multinationales proposent des pistes pour remettre les multinationales sous contrôle démocratique et social.

Ce livre a été recensé dans [\*Le Monde diplomatique\*](#) d'avril 2024.

## A Voir au Cinéma...

---

Résumé:

Pierre élève seul ses deux fils. Louis, le cadet, réussit ses études et avance facilement dans la vie. Fus, l'aîné, part à la dérive. Fasciné par la violence et les rapports de force, il se rapproche de groupes d'extrême-droite, à l'opposé des valeurs de son père. Pierre assiste impuissant à l'emprise de ces fréquentations sur son fils. Peu à peu, l'amour cède place à l'incompréhension...





## Les prédictions de Madame Irma

La voyante qui nous prédit l'avenir !

Beaucoup trop de cadres en souffrances et dans plusieurs services...

Un magicien qui va faire disparaître le ... et la ...

Une Ambition, seulement à un certain niveau !

Des projets de contrats remis en cause !

Plus de bleus de travail pour se protéger

Une politique logement mal pilotée...

je vois, je vois...



En gros, ça devient le bordel !



Rejoignez-nous !

facebook

CGT ST ALBAN





## EXECUTION

TITULAIRE

32 215

**CARRAS FLORENT**  
*Agent de terrain*

TITULAIRE

32 389

**ESKI GREGORY**  
*Technicien PS*

TITULAIRE

32 103

**BENCHIKH HAMIMI**  
*Technicien LPR*

SUPPLÉANT

**ANDRE BENJAMIN**  
*Automaticien*

## MAITRISE

TITULAIRE

32 196

**BUTEAU RAPHAEL**  
*Technicien CD*

TITULAIRE

32 548

**JOYET MYRTILLE**  
*Technicienne chimie*

TITULAIRE

32 085

**BARBIER QUENTIN**  
*CSI service MT*

TITULAIRE

**MOREAU VIRGINIE**  
*Correspondante SLVie*

TITULAIRE

32 455

**GELAS FRANCK**  
*Préparateur SAE*

TITULAIRE

32 422

**FOUREL SYLVAIN**  
*Opérateur conduite*

SUPPLÉANT

32 390

**ESSERTEL JULIEN**  
*HMI info-indus*

SUPPLÉANT

32 629

**MARTIN DELPHINE**  
*Chargée d'affaire auto*

SUPPLÉANT

32 730

**PERILLARD YOANN**  
*Chargé d'affaire CD*

SUPPLÉANT

32 647

**MENDY PAMELA**  
*Appui budget achat*

SUPPLÉANT

32 780

**RAYMOND JIMMY**  
*CSI service MT*

SUPPLÉANT

32 523

**HUOT YANNICK**  
*Technicien chimie*

## CADRE

TITULAIRE

32 836

**SALVETAT CHRISTOPHE**  
*Détaché syndical*

**CONNECT CGT 87 833**

## Qui sommes-nous ?

## Vos représentants CGT



**SALVETAT Christophe**  
Secrétaire Général St ALBAN  
**Délégué Syndical**  
Elu CSE  
Membre CPS  
Correspondant CSP cadre

*Sa particularité :* Christophe, motard de longue date, est un ancien OPÉCC issu de la conduite, dans les IEG depuis 1993 et sur ce site depuis 2002. il est depuis 13 ans au CSE dont 7 ans son secrétaire et 3 ans son trésorier.

📞 Contact : 32 836

Tu peux le joindre si besoin au 06 87 56 53 25



**JOYET Myrtille**  
**Délégué Syndical,**  
Elue CSE  
Membre CSSCT  
Membre CSP  
Détaché 50%

*Sa particularité :* Myrtille est HMI au service Chimie. Sur le site depuis 17 ans, elle a été membre du CHSCT et maintenant du CSSCT. Elle est également membre de la Commission Secondaire du Personnel.

📞 Contact : 32 548



**BARBIER Quentin**  
**Délégué syndical**  
Elu CSE  
Trésorier CSE  
Détaché 50% en 2025

*Sa particularité :* CSI au service MT, Reconnu de tous sur comme CSI cuve lors des Arrêt de tranche, Quentin participe aussi aux activités sociales en encadrant l'hiver les mercredis neige des enfants.

📞 Contact : 32 085

Tu peux le joindre si besoin au 06 51 96 01 00



**MENDY Pamela**  
Elu CSE  
**Référente lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes**

*Sa particularité :* Pamela est la référente de la lutte contre le harcèlement et les comportements sexiste. Elle est déjà formée sur ce sujet qu'elle prend avec toute la bienveillance que nécessite sa fonction.

📞 Contact : 32 647

Tu peux le joindre si besoin au 07 88 02 12 67



**BUTEAU Raphaël**  
Elu CSE  
**Secrétaire du CSE**  
Membre de la CPS

*Sa particularité :* Technicien au Combustible depuis 10 ans et gamer invétéré, Raphaël est reconduit pour un 2eme mandat au CSE dont il est désormais le secrétaire.

📞 Contact : 32 196



**GELAS Franck**  
Elu CSE  
Membre CSP  
Détaché 50% en 2025

*Sa particularité :* Préparateur méthode au service élec. Il s'occupe de l'évacuation de l'énergie. Franck est plutôt discret mais très accessible et à l'écoute des agents.

📞 Contact : 32 455



**FOUREL Sylvain**  
Elu CSE  
Membre CSP  
Détaché 50% en 2025

*Sa particularité :* Opérateur et le neutron rapide du groupe, Sylvain est toujours prêt à dégainer pour aider quelqu'un en difficulté

📞 Contact : 32 422



**ESKI Grégory**  
Elu CSE  
**Secrétaire CSSCT**  
Détaché 50% en 2025

*Sa particularité :* Grégory, technicien à la PS, s'intéresse à tout ce qui peut améliorer les conditions de travail. Il est le nouveau secrétaire du CSSCT.

📞 Contact : 32 422