

Note d'organisation



**ÉNERGIE
DÉMOCRATIQUE**
Des valeurs qui nous rassemblent !

Cette note décrit une organisation au service d'un projet collectif. Ce n'est donc pas une somme de projets individuels. En conséquent les postes sont en majorité théoriques. Ils seront créés dès le congrès ou quelques semaines après, à la suite d'un appel à compétences.

L'organisation présentée pourra alors évoluer en fonction de sa mise en pratique, des aléas de l'actualité et des recrutements effectués. Nous souhaitons proposer la bonne personne pour le bon poste.

Chaque changement majeur fera l'objet d'une consultation du Conseil National.

Ensemble, nous construirons la Fédération !

SOMMAIRE

| | |
|--|-----------|
| INTRODUCTION | 3 |
| LES GRANDES MISSIONS DE LA FEDERATION | 4 |
| LE SECRETARIAT GENERAL | 5 |
| LE SYSTEME D'INFORMATION | 5 |
| LA SANTE DES MILITANTS ET LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL | 5 |
| LA FORMATION SYNDICALE | 6 |
| LA PROTECTION JURIDIQUE DES ADHERENTS, DES MILITANTS ET DE LA FEDERATION | 6 |
| LA DEMOCRATIE STATUTAIRE | 7 |
| ALLIANCE, RELATIONS AVEC L'UNSA | 7 |
| LA TRESORERIE NATIONALE | 7 |
| L'ANIMATION METIERS | 8 |
| L'ANIMATION DES TERRITOIRES | 11 |
| L'EXPERTISE ET LES SUPPORTS | 13 |
| LA NEGOCIATION COLLECTIVE | 13 |
| LE DEVELOPPEMENT | 13 |
| LES ACTIONS COLLECTIVES | 14 |
| LES ELECTIONS | 14 |
| ORGANISATION ET LOGISTIQUE | 14 |
| ACTIVITES SOCIALES | 15 |
| COMMUNICATION | 17 |
| AFFAIRES PUBLIQUES | 17 |
| L'EXPERTISE | 18 |
| MANAGEMENT SYNDICAL | 19 |
| ANIMATION EBULLESCENTS | 20 |
| ANIMATION RETRAITES | 20 |
| RELATIONS CONFEDERALES | 21 |
| ORGANIGRAMME | 22 |
| GLOSSAIRE | 23 |

INTRODUCTION

Nous souhaitons rediriger les ressources fédérales vers l'activité syndicale sur le **terrain**. Toutefois, étant donné que ces ressources ne sont pas infinies, nous entreprendrons leur optimisation afin de garantir à la fois **l'efficacité et la solidarité** entre tous. Afin de renforcer notre proximité, nous augmenterons le nombre de secrétaires fédéraux **territoires** en fonction de la charge de travail dans les différentes régions et le nombre de secrétaires fédéraux **métiers** sera ajusté en fonction du nombre de salariés couverts.

Notre organisation se positionne en anticipation des prochains enjeux électoraux majeurs, en particulier les élections CCAS de 2025 et les élections IRP de 2027. Nous aspirons également à réaliser nos ambitions d'envergure, telles que devenir la première organisation syndicale de la branche, maintenir notre position de leader dans les entreprises où nous sommes déjà en tête, et conquérir cette position dans les autres entreprises.

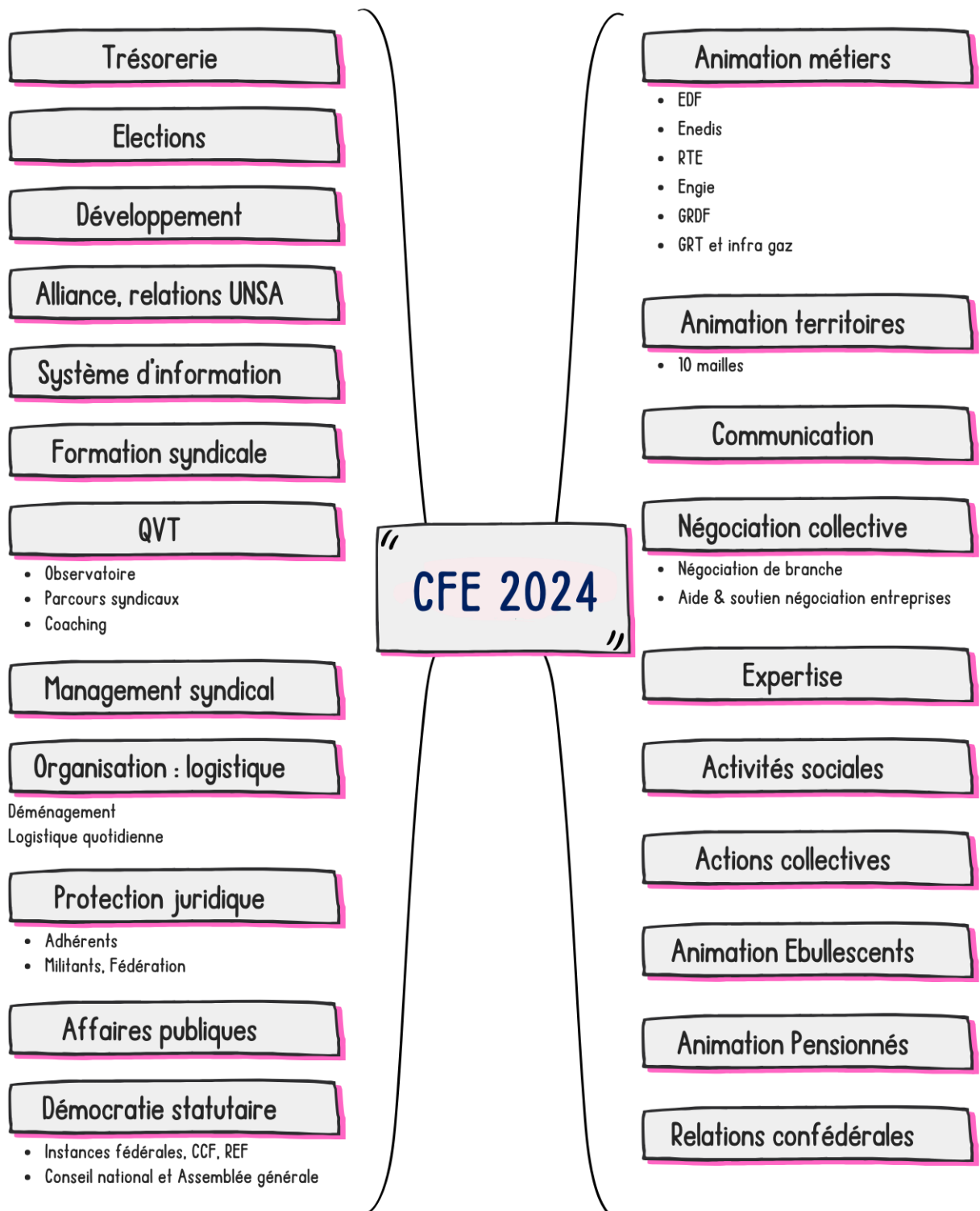
Nous souhaitons maintenir notre taux de **développement** d'au moins 7 % par an, voire l'augmenter si cela s'avère possible.

Cependant, nous demeurons fermement attachés à nos principes fondamentaux :

- **La démocratie** : Nous sommes engagés à améliorer le fonctionnement de notre organisation, fondée sur trois piliers essentiels : l'Instance Fédérale d'Éthique, le Conseil National et l'Exécutif. Chacun de ces pouvoirs doit être respecté. Nous aspirons à une Instance Fédérale d'Éthique robuste, sollicitée en dernier recours après avoir épuisé toutes les autres voies de résolution.
- **Les militants** : Nous nous engageons à accompagner nos militants tout au long de leur parcours. Dès leur arrivée, les attentes mutuelles entre les militants et la fédération doivent être clairement définies et formalisées. Ensuite, chaque militant sera encadré tout au long de son mandat, avec des objectifs et des missions définis, une formation adéquate, des moyens à disposition, et un suivi de la qualité de vie au travail. Enfin, à la fin de leur mandat, la fédération soutiendra le militant dans sa réintégration (ou sa transition vers la retraite) et ce dernier aura pris soin de préparer la relève.
- **Le terrain** : Nous reconnaissons l'importance primordiale du terrain et nous nous engageons à lui accorder une attention particulière en lui fournissant des marges de manœuvre, des ressources adéquates et en facilitant son fonctionnement quotidien.

LES GRANDES MISSIONS DE LA FEDERATION

Le fonctionnement optimum de la fédération repose sur la tenue de grandes missions qui sont toutes aussi importantes les unes que les autres. Cette note décrit donc la façon de tenir ces missions et l'organisation qui en découle.



Le secrétariat général

Il assure le pilotage général de la fédération. S'il délègue la majeure partie des responsabilités aux autres membres du Bureau Exécutif National, il conserve en rattachement direct des missions essentielles et notamment :

LE SYSTEME D'INFORMATION

Enjeux :

- La sûreté de notre base de données et son utilisation efficace,
- Le partage des informations avec les militants et les adhérents,
- L'utilisation d'outils modernes au service de notre démocratie et de la formation.

Ressources :

4 délégués fédéraux pour assurer la maintenance et le développement du « portail des outils syndicaux », l'exploitation des outils collectifs (Alfresco, Zimbra,..), la montée de version et l'administration des sites internet et notamment cfe-energies.com.

Ils assureront aussi la recherche et l'expérimentation de nouveaux outils de partage, d'expression et de vote utiles à l'évolution de la démocratie dans notre fédération.

Un délégué fédéral de l'équipe est aussi « délégué à la protection des données » pour garantir le respect du Règlement Général sur la Protection des Données mais sans zèle inutile empêchant le développement syndical.

LA SANTE DES MILITANTS ET LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

Enjeux :

- garantir que la mission syndicale n'altère pas la santé des militants,
- Accompagner les militants dans leurs parcours syndicaux.

Ressources :

1 délégué fédéral en charge de créer l'observatoire de la qualité de vie au travail et de le faire fonctionner.

1 délégué fédéral en charge de la mission RH de la fédération en lien avec la formation : accueil des militants, négociation des conventions, suivi des entretiens, aide à la réintégration.

LA FORMATION SYNDICALE

Enjeux :

- Professionnalisation des militants,
- Connaissance de notre syndicalisme par les adhérents et salariés.

Le nombre de militants augmentant de façon proportionnelle à nos résultats, le centre de formation doit s'étoffer pour répondre à la demande croissante de développement des compétences.

Il sera nécessaire de proposer plus de sessions de formation, de diversifier l'offre de formation : alternance de formations métier et ateliers de mise en pratique, développement de formations à distance, enrichissement de l'offre en e-learning... Ainsi il sera nécessaire de recruter et accompagner plus de formateurs occasionnels pour répondre à ces besoins.

La réalisation du parcours de professionnalisation de chaque militant, se fera sous le pilotage des métiers et avec l'appui des délégués fédéraux.

Si certaines formations très spécifiques continueront à être prestées, l'essentiel des modules de formation restera développé en interne avec l'appui des experts concernés et des juristes pour se caler au mieux sur le fonctionnement et les ambitions fédérales.

Ressources :

2 délégués fédéraux en charge de l'élaboration et du suivi du plan de développement des compétences, de l'ingénierie de formation, de l'animation du collectif des formateurs bénévoles et de l'animation de sessions de formation,

2 agents administratifs en charge de la gestion du centre de formation : logistique et organisation des stages, gestion des inscriptions, facturation.

LA PROTECTION JURIDIQUE DES ADHERENTS, DES MILITANTS ET DE LA FEDERATION

Enjeux :

- Assurer le premier niveau d'analyse juridique pour bien conseiller les militants avant de déclencher une procédure devant les instances compétentes,
- Suivre les affaires en lien avec nos conseils.

Ressources :

3 délégués fédéraux pour suivre tous les contentieux, les relations avec les avocats, assurer aide et conseil aux militants, animer des formations spécifiques avec un délégué fédéral spécialisé sur le droit électoral et des élections professionnelles.

LA DEMOCRATIE STATUTAIRE

Enjeux :

- Respect permanent du statut et du règlement intérieur,
- Organisation des Assemblées Générales, Conseils Nationaux, Instances Fédérales et consultations diverses.

Ressources :

1 délégué fédéral en charge de la tenue des instances : Assemblées Générales, Conseils Nationaux, Comité de Coordination Fédéral, Réunions Equipe Fédérale, Bureaux Exécutifs Nationaux

1 agent administratif. En appui du délégué fédéral. Il assure aussi l'agenda des rencontres avec l'Instance Fédérale d'Éthique.

ALLIANCE, RELATIONS AVEC L'UNSA

Enjeu :

- L'Alliance nous a permis ces succès passés. Le partenariat avec l'UNSA nous apporte un regard différent sur notre fonctionnement avec une confédération aux méthodes de travail distinctes.

Ressources :

Le secrétaire général, son adjointe ou un de leur représentant assiste aux instances de l'UNSA Energie. Leur rôle consiste à garantir que les principes de l'Alliance, approuvés lors du Conseil National et formalisés dans l'accord de fonctionnement, soient appliqués dans toutes les structures de la fédération.

Des groupes de travail sur les perspectives d'évolution de notre syndicalisme, incarné par notre Alliance, seront périodiquement mis en place et alimenteront des débats en Conseil National.

LA TRESORERIE NATIONALE

Enjeux :

Continuer à travailler de façon fiable et optimisée sur les trois enjeux de l'activité à savoir :

- la trésorerie avec le suivi des fournisseurs, la gestion des frais, l'optimisation des process, l'accompagnement des militants sur les frais,

- la gestion financière avec l'établissement d'un budget en adéquation avec le plan d'actions fédéral,
- la comptabilité avec la saisie du journal comptable, l'établissement du compte de résultat et du bilan financier, les rapprochements bancaires.

La trésorerie nécessite un travail d'équipe pour l'obtention de l'attestation des comptes par les commissaires aux comptes.

Les syndicats seront accompagnés dans l'acculturation à la trésorerie par des formations comptables, ainsi que des formations informatiques (Trésoloc) et une recherche de ressources pour les trésoriers de syndicats (outils, support, aide, temps...).

La fédération dispose aussi de moyens en heures qui peuvent être optimisés par le pilotage du droit fédéral de branche, des moyens bénévoles des activités sociales et du droit syndical dans les entreprises afin d'optimiser nos ressources et assurer une solidarité entre métiers et territoires.

Ressources :

1 trésorière nationale pilote l'ensemble.

2 agents administratifs qui assurent notamment tout le suivi comptabilité, la gestion financière et les remboursements des frais.

Les secrétaires fédéraux de territoire, en liaison permanente avec les syndicats travaillent en lien étroit avec l'équipe trésorerie.

L'animation métiers

Cette animation est le squelette principal du management de la fédération. Nous pouvons sereinement assumer notre développement sans crise de croissance si nous **décentralisons la prise de décisions**, rendons **nos sections plus autonomes** mais aussi en améliorant le nombre de référents sur lesquels elles peuvent s'appuyer c'est-à-dire les Secrétaires Fédéraux Métier.

Enjeux :

- Tenir compte de la taille des mailles, de la complexité des Instances Représentatives du Personnel, des enjeux de négociation et aussi insuffler une culture revendicative plus marquée,

- Répondre aux attentes grandissantes, en matière d'accompagnement des militants en augmentant leur nombre d'interlocuteurs et de représentants en Comité de Coordination Fédéral.

Pour garantir une répartition équilibrée des secrétaires fédéraux métiers, nous suggérons de limiter leur nombre à un maximum de 3 pour 10 000 agents, tout en assurant la présence d'au moins un secrétaire fédéral métier pour 10 000 agents. Ce principe pourra comporter des dérogations en fonction de la concurrence observée dans certains métiers ou en raison de l'éloignement géographique des territoires (DSEI par exemple).

Ressources :

6 secrétaires nationaux, siégeant au BEN. Aussi désignés Délégués Syndicaux Centraux, ils assurent le management syndical des militants des établissements.

23 secrétaires fédéraux métier dont la répartition est détaillée ci-après.

POUR EDF

Au regard de la complexité de l'entreprise et de son importance au sein de la branche, l'organisation projetée est la suivante basée sur celle déjà en place. Cependant, suite au dossier « réorganisation des métiers du nucléaire » il conviendra de modifier très rapidement cette possible organisation métier en fonction des décisions prises et des adaptations obligatoires qui suivront.

- **1 secrétaire national**, aussi délégué syndical central,
- **1 secrétaire fédéral métier** coordinateur. La coordination d'EDF utilisera les moyens du droit syndical d'entreprise pour gréer des postes supplémentaires (secrétaire syndical central, E2,...),
- **4 secrétaires fédéraux métier** pour EDF DPNT (un chef de file et trois adjoints),
- **2 secrétaires fédéraux métier** pour EDF Commerce,
- **1 secrétaire fédéral métier** pour EDF DTEO,
- **1 secrétaire fédéral métier** pour EDF Hydro,
- **1 secrétaire fédéral métier** pour EDF Fonctions Centrales et R&D,
- **1 secrétaire fédéral métier** pour EDF DIPNN,
- **1 secrétaire fédéral métier** pour DSEI.

POUR ENGIE SA :

- **1 secrétaire national**, aussi délégué syndical central,
- **1 secrétaire fédéral métier**.

Les militants de la Société Hydro-Électrique du Midi et de la Compagnie Nationale du Rhône seront animés conjointement par le délégué syndical central Engie et le secrétaire fédéral en charge des Entreprises Non Nationalisées selon les sujets abordés.

POUR ENEDIS

L'équipe décidera de la meilleure organisation permettant un accompagnement optimal des sections syndicales par une proximité renforcée.

- **1 secrétaire national**, aussi délégué syndical central,
- **5 secrétaires fédéraux métier** dont un adjoint du DSC. L'équipe organisera son comité d'animation national avec les moyens donnés par le droit syndical de l'entreprise (L2 national, missions de coordinateur syndical , ..). Un lien spécifique unissant ENEDIS et GRDF, le BEN s'assurera que les actions communes sont correctement coordonnées : élections, délégation spéciale, unité médicale et sociale.

POUR GRDF

- **1 secrétaire national**, aussi délégué syndical central,
- **2 secrétaires fédéraux métier**, l'un orienté Direction clients-territoires, l'autre Direction réseaux.

Le trio constituera autour de lui une équipe nationale intégrant l'animation de délégués syndicaux coordonnateurs et délégués syndicaux. Un lien spécifique unissant GRDF et ENEDIS, le bureau exécutif national s'assurera que les actions communes sont correctement coordonnées : élections, délégation spéciale, unité médicale et sociale.

POUR LES GRANDES INFRASTRUCTURES GAZ

- **1 secrétaire national**, aussi délégué syndical central,
- **1 secrétaire fédéral métier.**

Afin de renforcer le développement, une action spécifique sera entreprise pour convaincre et rassurer les militants à s'engager dans des détachements prépondérants, engagement uniquement basé sur le volontariat.

POUR RTE :

- **1 secrétaire national**, aussi délégué syndical central,
- **1 secrétaire fédéral métier.**

Avec l'appui des sept correspondants syndicaux régionaux et des militants des quatre établissements, l'équipe nationale ambitionnera de gagner la 2e place à RTE et de rejoindre les standards moyens de développement de la fédération.

POUR LES ENTREPRISES NON NATIONALISEES

- **1 secrétaire fédéral métier.**

Le secrétaire fédéral en charge des Entreprises Non Nationalisées, interviendra en soutien des Secrétaires fédéraux de territoire et du secrétaire national Territoire. Ensemble, ils assureront le soutien nécessaire aux équipes Alliance CFE-UNSA en

place et mettront en œuvre le plan de développement où la CFE Energies est absente.

L'animation des territoires

Les syndicats étant la fondation de la fédération, il est essentiel qu'ils soient bien accompagnés et incités à être pro actifs dans leur capacité de proposer des améliorations et changements.

Enjeux :

Les secrétaires fédéraux de territoires auront pour responsabilité, au sein des comités d'animation territoriaux, de promouvoir les politiques fédérales et de veiller à la mise en œuvre des mandats approuvés lors du Conseil national (tels que la charte des valeurs, la charte éco-responsable, les actions de lobbying régionales, la diversité, etc.). Une partie de ces comités pourra également inclure des sessions de formation portant sur des thématiques transversales de la fédération, telles que la politique de développement, la diversité ou encore l'accompagnement pour les élections professionnelles.

Nous proposons de recalibrer les mailles territoires en estimant la charge que représente :

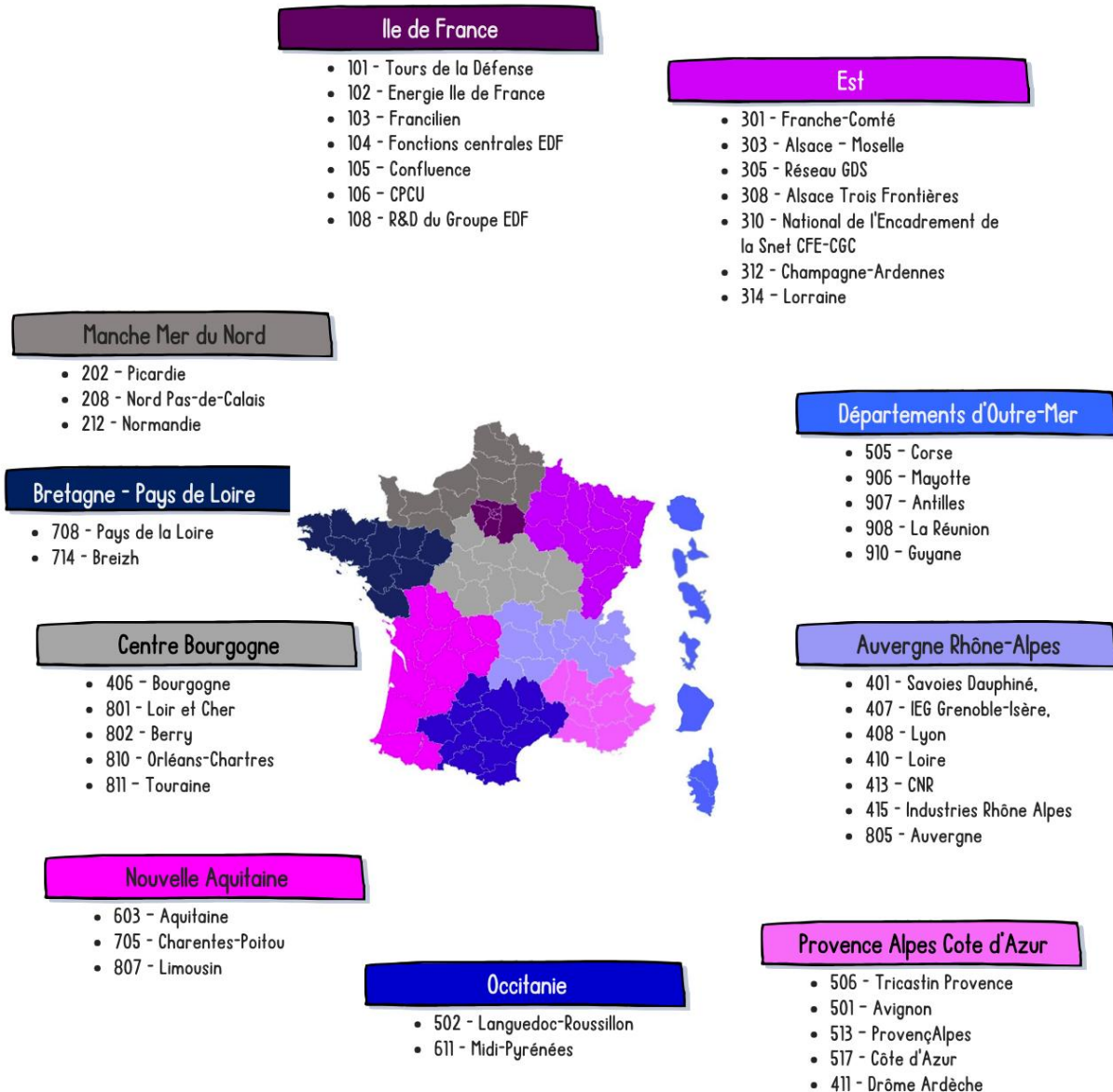
- la présence sur les territoires des syndicats CFE Energies,
- le nombre de militants détachés,
- le nombre d'Entreprises Non Nationalisées sur le territoire (celles avec équipe CFE Energies et celles à développer),
- le nombre de CMCAS.

Nous proposons ainsi un réajustement à 10 mailles comme illustré sur la carte en page suivante. Dans les territoires Est, Rhône-Alpes et Occitanie où la charge de travail demeure significative, le secrétaire fédéral de territoire pourra être épaulé par un militant dédié avec le titre de **délégué fédéral**. Ce recalibrage sera examiné après quelques mois de pratique et avec les retours de l'observatoire de la qualité de vie au travail.

Ressources :

- **1 secrétaire national,**
- **1 secrétaire fédéral** assistant le secrétaire national et dédié spécifiquement à l'animation des entreprises non nationalisées,
- **10 secrétaires fédéraux métier** répartis sur les territoires : *Ile de France, Manche Mer du Nord, Est, Centre Bourgogne, Auvergne Rhône Alpes, Provence Alpes Côte d'Azur, Occitanie, Nouvelle Aquitaine, Pays de Loire Breizh, Outre-Mer* (les noms des territoires sont donnés à titre indicatif et pourront évoluer en fonction de l'avis des présidents).

Organisation des territoires



L'expertise et les supports

LA NEGOCIATION COLLECTIVE

Enjeux :

Les droits négociés au sein de la branche des Industries Electriques et Gazières sont un socle pour les droits à négocier dans les entreprises. Il est donc primordial que la négociation collective soit pilotée sur l'ensemble des entreprises de la branche et que les délégués syndicaux centraux et délégués syndicaux soient formés et accompagnés aux pratiques de négociations. La participation de la CFE Energies aux instances de la branche : Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation, Conseil Supérieur de l'Energie (en lien avec le domaine des affaires publiques), Commission Supérieure Nationale du Personnel, doit être organisée.

Ressources :

- **1 Secrétaire national** chargé de l'expertise et du dialogue social de branche.

Il assure la négociation au sein de la branche et anime les délégués syndicaux centraux sur les techniques de négociation et le portage des mandats confiés par le conseil national.

LE DEVELOPPEMENT

Enjeux :

Si notre fédération ne se développe plus, elle régressera. Le développement doit donc être maintenu à un bon niveau dans toutes les entreprises et sections. En plus d'une politique éprouvée - un bon produit, une bonne communication et une force militante - il convient de booster un plan spécifique pour partager les meilleures pratiques, rester en veille sur celles des autres, inventer de nouvelles méthodes et les déployer.

Ressources :

- **1 secrétaire national** « Action syndicale » qui assure le pilotage du développement,
- **1 délégué fédéral** qui assure la mise en œuvre du plan de développement, l'animation du comité de développement de l'Alliance, l'animation du réseau des recruteurs remarqués, la veille concurrentielle...

LES ACTIONS COLLECTIVES

Enjeux :

La place de 1^{ère} ou 2^{ème} organisation syndicale nous expose plus à de nombreuses critiques et pousse les autres syndicats à s'associer contre nous. Nous sommes aussi très attendus sur notre capacité à mobiliser les salariés sur des modes d'actions traditionnelles, mais aussi sur des méthodes à inventer ou tester.

Ressources :

- **1 secrétaire national** « Action syndicale » qui s'appuie sur les SFT et SFM pour organiser la montée en compétence des équipes, coordonner les actions revendicatives. Il assiste les métiers et sections confrontés à des besoins spécifiques.

Il pilote un groupe de travail sur les nouvelles formes de conflit. Avec l'équipe formation et expertise, il participe à la création de formations spécifiques notamment sur le droit de grève, les relations avec les préfetures et la police et le maintien de l'ordre...

LES ELECTIONS

Enjeux :

Enjeu primordial de la fédération, nos résultats aux élections renforcent notre notoriété et notre capacité d'influence pour nous permettre d'obtenir plus de moyens, de bénéficier d'une écoute accrue, et, en définitive, de convaincre un nombre encore plus important de salariés.

Ressources :

- **1 secrétaire national** « Action syndicale »,
- **1 délégué fédéral** expert en droit électoral.

Le secrétaire national pilote les comités de campagne avec l'assistance du secrétariat général et est en lien avec le secrétaire national territoire, les secrétaires fédéraux de territoire et les secrétaires fédéraux métier.

ORGANISATION ET LOGISTIQUE

Enjeux :

La fédération s'apparente à une petite entreprise. Elle ne peut fonctionner sans locaux, sans logistique, sans moyens.

Pour favoriser le fonctionnement collectif, nous soumettrons au conseil national le projet d'achat de locaux pour déménager le siège social vers un lieu qui suscite l'attrait, qui inspire, et qui favorise un environnement propice à l'innovation, en incluant des salles de réunion et de formation.

Ressources :

- **1 délégué fédéral,**
- **2 agents administratifs.**

Cette équipe sera animée par la trésorière nationale. Elle aura en charge le projet de déménagement de la fédération.

ACTIVITES SOCIALES

Enjeux :

Les salariés attendent beaucoup de leur « CE le plus riche de France » et sont déçus des services offerts par la CCAS et les CMCAS. Nous devons préparer dès maintenant les élections des CMCAS de 2025. Nous sommes attendus par les salariés, particulièrement les « oubliés » mais également les retraités. Si nous sommes bien au fait sur les actifs, notre organisation reste à parfaire sur le collège électoral des retraités. Nous mobiliserons le réseau des activités sociales sur ce sujet et notamment sur la manière de communiquer largement auprès d'eux.

Pour les actifs, il convient dès maintenant de faire rencontrer, confluer les militants en IRP (CSE...) et les administrateurs CMCAS. Cela permettra de partager les éléments contextuels et de définir un mode de fonctionnement conjoint, jusqu'aux élections des CMCAS, mais également au-delà.

A ce jour, nous présidons 6 CMCAS. Après les élections nous pourrions prétendre à augmenter significativement ce nombre, en gestion directe ou en cogestion. Ces prises de commandes, au service d'un projet national, permettront d'infléchir notablement la politique de la CCAS en l'amenant à partager nos mandats.

Le nombre de militants dans les Activités Sociales augmenterait en conséquence. Il sera donc essentiel de les accompagner dans les différentes fonctions telles que Président, Secrétaire Général, Trésorier, Administrateur et Commissionnaire. Pour cela, nous devons élargir notre offre de formation et renforcer le soutien de l'équipe nationale grâce à une animation mieux structurée.

Sur la durée, l'animation du réseau en corrélation avec les territoires devra s'amplifier. La proposition des formations des administrateurs sera revisitée et un accompagnement personnalisé autour de l'aide à la prise de position sera instaurée en local.

Pour la CCAS, sur la dynamique des précédentes élections, la délégation CFE Énergies vise un poste d'administrateur en plus (5 contre 4 actuellement). Ce poste pourrait être repris à la CGT entraînant ainsi la perte de sa majorité avec la voix prépondérante du président. Elle serait alors contrainte de jouer la carte du pluralisme.

Pour le Comité de Coordination, nous visons également un sessionnaire de plus en passant de 5 à 6 en faisant bien voter nos administrateurs CMCAS. La CGT devrait garder la majorité de cet organisme dit « technique » (répartition de la dotation, Coordination des CMCAS, ASS, ...). Nous continuerons d'intensifier notre vision plus politique afin d'inciter le Comité de Coordination à revoir l'écriture des règlements communs et particuliers.

Ressources :

- **1 secrétaire national** Activités sociales,
- **1 délégué fédéral** Activités Sociales.

L'équipe sera en charge de :

- Questionner les mandats de 2016 au regard des évolutions en matière de gestion des CMCAS et à la lecture du rapport de la Cour des Comptes.
- Définir une stratégie de gouvernance et les ententes possibles. Nous allons également continuer à œuvrer auprès de notre ministère de tutelle afin de faire évoluer les textes de référence (article 25, règlement commun des CMCAS ...) dans le but de contraindre les organisations à réformer en profondeur nos activités sociales. Le récent rapport de la Cour des Comptes, qui demande expressément aux pouvoirs publics de traiter le dossier des activités sociales de l'énergie, est une réelle opportunité pour nous. Notre modèle social unique, auquel nous sommes attachés, ne pourra être pérenne que dans la mesure où il sera exemplaire en matière de gestion et surtout qu'il soit largement plébiscité par les électriciens et gaziers.
- Intéresser les syndicats et sections au sujet AS avec une animation systématique lors des CAT et des AG.
- Motiver l'équipe nationale et déléguer les activités en régions.
- Apporter bien-être, formations, moyens adaptés, appuis, ..., auprès de nos militants AS afin qu'ils vivent mieux leur mandat d'administrateur, des succès locaux dépendent le changement des AS attendu au niveau national.

COMMUNICATION

Enjeux :

Pour informer les salariés de nos actions, éclairer les militants sur nos stratégies et sur le résultat des négociations, mobiliser autour des événements importants, forger des relations avec les médias, la communication est essentielle.

Si les salariés lisent de moins en moins, ils doivent être approchés par tous les canaux possibles : messagerie, bureau, réseaux sociaux internes et externes, journaux... De même nous devons aussi toucher les décideurs prescripteurs dans nos entreprises.

L'équipe communication assurera la production (Magazine / Community manager / productions des communication) vers les adhérents (revue de presse, 100% Energie,...) et vers les militants (guide militants, tracts, affiches, ...). Elle assistera et accompagnera les sections qui demandent une aide pour favoriser la production de communications locales.

Un délégué fédéral Community management sera chargé d'alimenter nos réseaux sociaux.

Un délégué fédéral sera chargé de construire et enrichir nos relations presse. Il les mettra au service des métiers et territoires et de l'équipe affaires publiques.

Elle animera en réseau les équipes communication des métiers pour en assurer l'appui, l'expertise, et la cohérence.

Ressources :

- **1 secrétaire national** « Communication » qui anime l'équipe,
- **5 délégués fédéraux.**

AFFAIRES PUBLIQUES

Enjeux :

Les décisions impactant nos entreprises et leurs salariés sont d'abord étudiées au niveau européen puis national français. Nous devons donc être présents à ces niveaux pour anticiper les sujets, essayer de les influencer dès leur première expression. Nous devons aussi rendre nos adhérents ambassadeurs de nos entreprises pour garantir leur avenir en leur fournissant des éléments de langage simples à démultiplier.

Pour que les militants puissent porter ces sujets en région auprès des décideurs de leur plaque, ils seront accompagnés par les délégués fédéraux. Des formations sur les pratiques d'influenceurs (lobbying) seront proposées.

Les positions prises par la CFE Energies au Conseil supérieur de l’Energie seront élaborées selon les mandats du Conseil National et communiquées et expliquées aux militants.

Ressources :

- **1 Secrétaire national** Affaires Publiques qui pilote l’équipe,
- **3 délégués fédéraux** pour tenir nos participations dans les bureaux d’Industrial et EPSU. Ils assureront une veille européenne et française permettant d’anticiper les impacts de futures décisions et d’armer les métiers pour qu’ils disposent de la longueur d’avance face aux entreprises toujours avides de réorganisation. Les délégués fédéraux animeront les militants qui siègent dans les comités d’entreprise européens. La participation d’un délégué fédéral aux instances de la CES dédiés à la jeunesse feront de lui l’interlocuteur idéal pour toutes les équipes Ebullescentes des syndicats.

L’EXPERTISE

Enjeux :

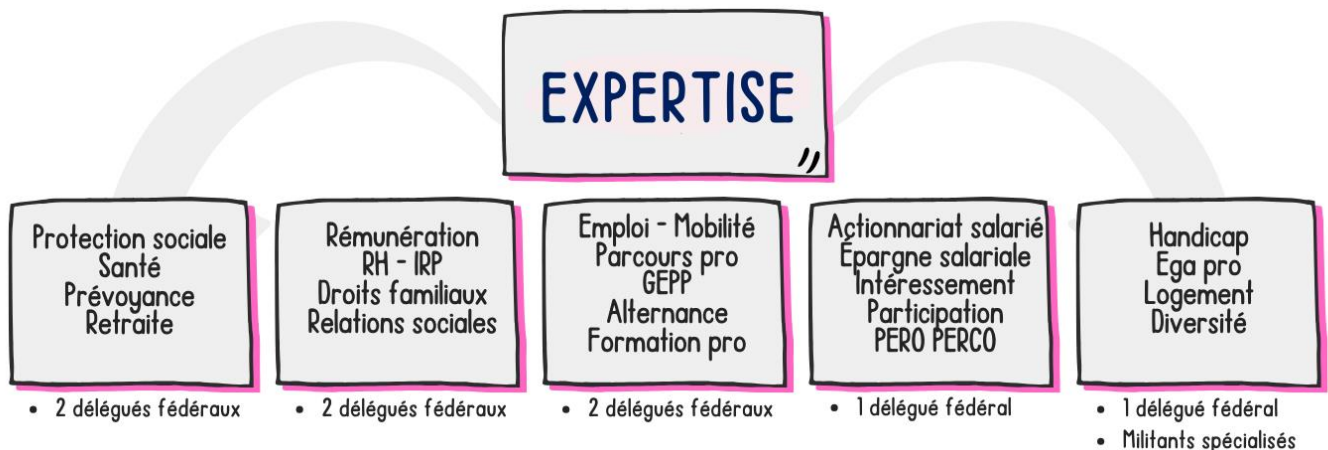
L’expertise est essentielle dans la préparation des mandats en conseil national, dans les négociations, dans le conseil aux militants, dans la formation des militants et dans l’accompagnement.

Ressources

1 secrétaire national « expertise et dialogue social de branche »,

8 délégués fédéraux a minima. Sur les sujets plus exigeants, ils seront dédiés à leur activité à temps plein. L’équipe sera renforcée par des militants possédant une expertise pointue dans des domaines spécifiques en plus de leur mission principale.

Il pourrait être créé les pôles suivants :



Après un temps de rodage, le secrétaire national pourra être amené à faire évoluer l'organisation.

PORTAIL DES EXPERTS :

Le portail permet d'assurer un suivi des sollicitations des experts par l'équipe fédérale et des militants. Une réflexion sera entreprise sur un outil de capitalisation des réponses apportées dans le portail avec un mode de recherche facile permettant une réponse de premier niveau aux militants.

MANAGEMENT SYNDICAL

Enjeux :

L'accompagnement des militants et leur qualité de vie reste notre priorité quel que soit le mandat porté (local, national, fédéral). Les décisions seront toujours expliquées, soit en amont soit sur demande. Aucune question ni alerte ne resteront sans réponse.

En sus de l'observatoire de la qualité de vie au travail, chaque militant détaché sera inscrit dans un parcours de professionnalisation, sous la responsabilité des secrétaires fédéraux métier. Les entretiens d'échanges formalisés seront maintenus et exploités pour rechercher une amélioration permanente. Le centre de formation examinera les publics prioritaires pour les inscrire en premier dans les stages.

Le groupe de travail « management syndical » sera relancé pour établir un référentiel fédéral applicable à tous depuis le Bureau exécutif national jusque sur le terrain.

Ce dossier étant porté par toutes les composantes de la fédération, sa mise en œuvre sera examinée par l'observatoire de la qualité de vie au travail.

Sur l'animation fédérale, en plus des réunions statutaires comme le comité de coordination fédéral ou la réunion d'équipe fédérale, une attention sera portée sur l'animation des délégués fédéraux et agents mis à disposition pour leur transmettre les points d'actualité et recueillir leur avis sur le fonctionnement.

Ressources :

Cette organisation est confiée à la Secrétaire générale adjointe.

ANIMATION EBULLESCENTS

Enjeux :

Ebullition des idées, **effervescence** de la jeunesse; Ebullescence c'est le regroupement de nos adhérents de moins 35 ans. Ils sont une cible de développement privilégiée de la fédération. A cet effet, nous organiserons un regroupement national tous les trois ans pour maintenir le dynamisme, sur le modèle des événements de 2016 et 2022. Nous encouragerons et soutiendrons également la multiplication des rassemblements régionaux d'Ebullescence.

Ressources :

La participation du **délégué fédéral** « affaires publiques » aux instances de la Confédération Européenne des Syndicats dédiées à la jeunesse, feront de lui l'interlocuteur idéal pour toutes les équipes Ebullescentes des syndicats.

ANIMATION RETRAITES

Enjeux :

Tout comme les jeunes, les retraités représentent une cible spécifique dans le cadre du plan de développement de la fédération. Par conséquent, celle-ci doit leur offrir des services adaptés, notamment dans les domaines des activités sociales et de la protection sociale. Afin de maintenir leur motivation à rester adhérents après leur départ à la retraite, elle doit également encourager la formation de réseaux entre anciens salariés des Industries Électriques et Gazières.

Ressources :

- **1 délégué fédéral** qui s'appuie sur le réseaux des animateurs retraités dans les syndicats. Ce délégué fédéral pourra compter sur le soutien des secrétaires fédéraux de territoire.

RELATIONS CONFEDERALES

Enjeux :

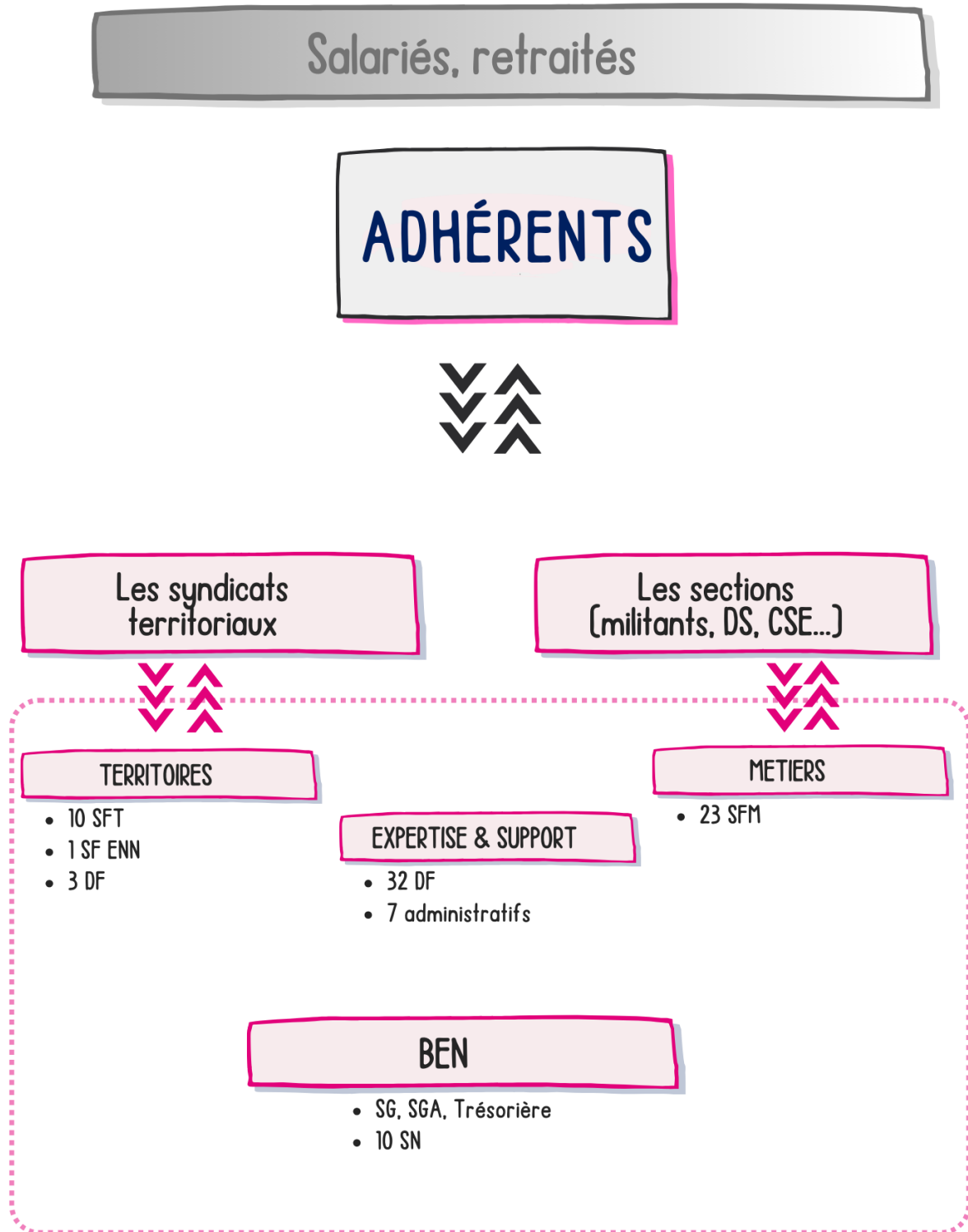
En tant que troisième fédération au sein de la confédération, la CFE Energies doit pleinement faire valoir ses positions et être écoutée au sein des instances confédérales. De plus, les services offerts par la Confédération doivent être valorisés auprès des militants de la fédération.

Ressources :

Participation systématique aux Comités Directeurs et Comités Confédéraux. La participation est organisée auprès des membres du Bureau Exécutif National.

En région, ce sont les secrétaires fédéraux de territoire qui pilotent, avec les syndicats, la participation de la CFE Energies dans les unions régionales et départementales, voire locales, dans les zones stratégiques telles que Penly, en lien avec la construction du futur réacteur EPR.

ORGANIGRAMME



GLOSSAIRE

- AG : Assemblée Générale
- AS : Activités Sociales
- BEN : Bureau Exécutif National
- CAT : Comité d'Animation Territoire
- CCF : Comité de Coordination Fédéral
- CSE : Comité Social et Économique
- DF : Délégué Fédéral
- DS : Délégué Syndical
- DSC : Délégué Syndical Central
- IFE : Instance Fédérale d'Éthique
- IRP : Instances représentatives du personnel
- QVT : Qualité de vie au Travail
- REF : Réunion d'Équipe Fédérale
- SF : Secrétaire Fédéral