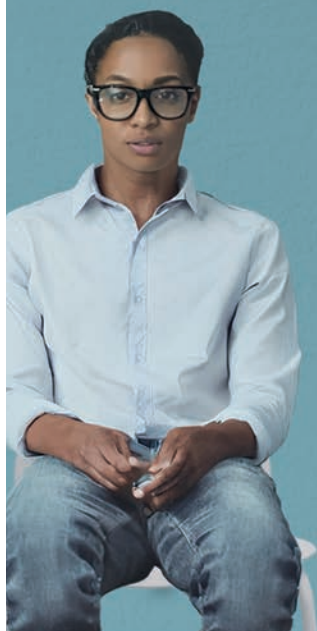


# L'IA : Mirage Algorithmique ou Nouvelle Alchimie du Travail ?

**Entretien  
d'embauche**



**DOSSIER**  
en page 5



# LOI DE FINANCEMENT DE LA SÉCURITÉ SOCIALE 2025

C'est dans un contexte inédit que la loi n°2025-199 de financement de la Sécurité sociale pour 2025 (LFSS) a été publiée au Journal officiel du 28 février 2025. Le Groupe VYV vous propose un rappel des principales mesures adoptées.

## Indemnisation des AT/MP

Le régime d'indemnisation des accidents du travail et des maladies professionnelles (AT/MP) est révisé afin que la rente servie aux assurés dans cette situation tienne à la fois compte du préjudice économique ou professionnel, correspondant à la perte de gains professionnels et à l'incidence professionnelle de l'incapacité, mais également des préjudices extra-professionnels de la victime correspondant au déficit fonctionnel permanent impactant la vie quotidienne.

## Allègements généraux de cotisations sociales patronales

Afin de limiter les coûts pour le régime obligatoire, la loi prévoit **une baisse des allègements généraux sur les bas salaires**.

## Délivrance des arrêts de travail « factices » en ligne

Aucun fournisseur de services en ligne ne peut mettre en place une plateforme visant à fournir à titre principal, explicitement ou implicitement, des actes de télémedecine prescrivant ou renouvelant un arrêt de travail.

## Nouvelles règles d'exonérations sociales aux contrats d'apprentissage

La rémunération des apprentis **excédant 50 % du Smic (soit 900 €) est assujettie à la CSG et à la CRDS**. La part de la rémunération (inférieure à 79 % du Smic), à partir de laquelle les apprentis bénéficient d'une exonération de cotisations sociales salariales, baisse de 79 % à 50 % du Smic.

## Biologie, imagerie médicale et transports sanitaires

Les dépenses dans ces trois secteurs sont très dynamiques. Il est prévu d'instaurer **des mesures de régulation** pour maîtriser cette dynamique en cas de non-respect des objectifs conventionnels.

## Pertinence des prescriptions

La loi renforce le bon usage et la juste prescription de certains actes ou prestations comme **les transports sanitaires et une partie des examens de biologie ou d'imagerie médicale** en incitant le prescripteur à s'interroger sur sa prescription à partir de quelques critères fondamentaux résultant de référentiels et recommandations de bonnes pratiques.

## Santé mentale

L'accès au dispositif « Mon soutien psy » est facilité. Il est désormais possible de prendre rendez-vous directement avec un psychologue partenaire conventionné avec l'Assurance maladie.

## Examen bucco-dentaire

La loi acte l'annualisation de l'examen, le cofinancement avec les compléments santé et la dispense d'avance de frais.

## Vaccination contre le méningocoque

La loi prévoit de capitaliser sur la campagne de vaccination contre les papillomavirus, lancée en 2024 dans les collèges, en y incluant également les vaccins contre les infections invasives à méningocoques dès l'année scolaire 2025-2026.

## Taxe sur les boissons sucrées

La loi instaure, à partir de janvier 2026, un nouveau barème de prix pour l'ajout de sucre dans les boissons non alcoolisées : sodas, jus de fruits et eaux aromatisées.

➤ Accédez au guide  
« L'essentiel » de la LFSS 2025 :



Pour plus d'informations, contactez-nous :  
[relation.partenaire@groupe-vyv.fr](mailto:relation.partenaire@groupe-vyv.fr)



## Bonjour à toutes et tous,

Nous venons de célébrer le 79<sup>e</sup> anniversaire de la loi de nationalisation. Une loi fondatrice, pensée pour doter la France d'un outil unifié de production, de transport et de distribution de l'énergie. Une nécessité à l'époque pour une nation en pleine reconstruction, incapable seule de répondre aux besoins colossaux d'investissements dans ses infrastructures énergétiques pour relancer son activité économique et industrielle.

Comme souvent l'histoire se répète. La transition écologique fait émerger des besoins immenses en énergies décarbonées, à commencer par l'électricité et... les gaz. Oui, les gaz ! Le gaz naturel bien sûr, mais aussi ceux issus de la méthanisation, ou encore l'hydrogène. Il faut relancer nos outils de production, de transport, de distribution et de commercialisation des électrons comme des molécules.

Cette urgence dépasse largement celle de savoir si les OQTF doivent être envoyés à St-Pierre-et-Miquelon.

Le monde politique semble s'inspirer d'une insolence inadmissible venue d'outre-Atlantique. Jusqu'à envisager la disparition des CESE Régionaux, ces lieux d'échanges précieux entre employeurs, salariés, monde associatif et agricole. Une absurdité alors même qu'on prône plus de participation citoyenne. Pour FO, cela est inacceptable.

Avant que vous poursuiviez votre lecture, je tiens à vous dire que c'est la dernière fois

que j'ai l'honneur de rédiger cet édito. Pour moi c'est une grande page de ma vie qui va se tourner en faisant valoir dans les prochains mois mes droits à «l'inactivité».

Deux raisons m'y amènent : l'âge, d'abord, et la candidature de Sandrine TELLIER, qui souhaite reprendre le flambeau fédéral. C'est à elle qu'il va revenir, après son élection au congrès de juin, de consolider les fondations que nous avons en héritage depuis 1884 en y apportant de la modernité nécessaire. Comme moi, Sandrine est darwinienne : s'adapter, évoluer, ou disparaître. Avec moi et une grande partie de l'équipe fédérale actuelle, elle porte un bilan de cette mandature que j'aurais plaisir à exposer lors du congrès. Notre équipe fédérale a su moderniser ses fonctionnements, le changement du siège de la Fédération en est un des plus beaux symboles. Nous avons su apporter ce souffle qui permet de constater notre progression en voix et en cartes.

Sandrine et l'équipe qui l'entoure ont un beau programme pour l'avenir et c'est pour moi le plus important dans ma décision de départ.

**À nous tous je souhaite donc un bon congrès. Cela aura pour moi été un honneur d'être votre «Mandaté N° 1». Vive FO, vive la FNEM.**



**Alain ANDRÉ**

Secrétaire Général FO Énergie et Mines

## p5 Dossier

- > L'IA : Mirage Algorithmique ou Nouvelle Alchimie du Travail ?

## p9 Entreprises

- > Un nouvel accord sur l'Égalité Professionnelle entre les femmes et les hommes chez ENGIE SA, signé par toutes les organisations syndicales
- > ENEDIS : Move2Cloud : FO alerte sur les risques du tout-cloud
- > NaTran : une nouvelle ère pour la transition énergétique et l'action syndicale
- > Crise de gouvernance et tensions sociales : EDF SA sous pression
- > La diversité à GRDF : un engagement à renforcer
- > Égalité professionnelle à RTE : FO signe un accord ambitieux, mais perfectible

## p13 Cadres

- > Surveillance au travail : la CNIL rappelle les règles

## p15 Fiches pratiques

- > La carte Vitale numérique
- > Mieux accompagner les personnes transgenres dans leur accès aux soins
- > La Gestion des Données Personnelles et les Droits des Bénéficiaires des Activités Sociales

## p19 Forum

- > TURPE 7 : vers une régulation incitative ou punitive ?
- > Coup de frein sur les panneaux photovoltaïques
- > Vacances CCAS : l'heure d'un nouveau départ
- > PPE 3 : un texte sans débat démocratique peut-il survivre longtemps ?
- > Le PDG d'EDF brutalement évincé par son actionnaire : l'État
- > Des victoires pour FO chez Engie

## p27 L'UFR inFO

- > Actifs et retraités FO : un même combat, une même énergie

## p30 Brèves

- > Nouveau départ pour la Fédération FO Énergie et Mines
- > Cap sur Arcachon pour le Congrès FO Énergie !
- > Mutuelle IEG : de l'esprit mutualiste à la logique assurantielle
- > Élections CMCAS : à vos agendas !
- > Déclaration Impôts 2025
- > Un conclave des retraités biaisé

# FO

## Energie



SIÈGE :  
60 rue Vergniaud  
75013 Paris  
01 44 16 86 20

[www.fnem-fo.org](http://www.fnem-fo.org)

secteur.communication@fnem-fo.org

N° ISSN : 2999-7429

**DIRECTEUR DE LA PUBLICATION**  
Alain ANDRÉ

**ÉQUIPE DE RÉDACTION**  
Jésus HERNANDEZ  
Jean LE CONTE  
Maxime ROYER

**PHOTOS**  
Médiathèque FO Énergie et Mines  
Adobe Stock

**CONCEPTION GRAPHIQUE ET IMPRESSION**  
Compédit Beauregard  
ZI Beauregard - BP 39  
61600 La Ferté-Macé  
02 33 37 08 33

le mag de L'Énergie





## L'IA : Mirage Algorithmique ou Nouvelle Alchimie du Travail ?

L'Intelligence Artificielle (IA) transforme profondément le monde du travail, et le secteur des Industries Électriques et Gazières (IEG) n'échappe pas à cette mutation. L'IA promet des gains de performance et une optimisation des tâches, mais elle soulève aussi des inquiétudes majeures pour les salariés : automatisation des emplois, gestion algorithmique des salariés, protection des données personnelles, impact sur les salariés en situation de handicap ainsi que sur les conditions de travail des salariés. Il est impératif dès maintenant de regarder au-delà des promesses pour prévenir les dérives, assurer les droits des personnels et garantir une transition numérique pour tous.

### Qu'est-ce que l'Intelligence Artificielle ?

L'Intelligence Artificielle (IA) n'est ni dotée de conscience, ni réellement « intelligente ». Il s'agit avant tout d'un ensemble de technologies capables de traiter des données et d'exécuter des tâches sur la base d'algorithmes, sans comprendre ce qu'elles font. L'IA repose sur des modèles statistiques qui analysent des volumes massifs d'informations

pour identifier des tendances, proposer des décisions automatisées ou exécuter des actions spécifiques. Son efficacité dépend de la qualité des données utilisées et des règles définies par ses concepteurs. Contrairement à l'image souvent véhiculée, elle ne « réfléchit » pas, mais applique des modèles mathématiques conçus par des humains. Cela signifie que l'IA peut reproduire des

erreurs, des biais discriminatoires ou produire des résultats erronés. Dans le monde du travail, son déploiement pose ainsi des enjeux majeurs en matière de transparence, de contrôle humain, de responsabilité et de sécurité.

### **Une IA au service de la performance... mais à quel prix ?**

L'IA peut avoir sa place dans le secteur énergétique. Les opérateurs des IEG y voient des opportunités pour optimiser la gestion des réseaux électriques et gaziers, anticiper les pannes et améliorer l'efficacité énergétique. En réduisant les coûts et en accélérant la prise de décision, elle pourrait apparaître comme une solution miracle. Mais les réalités sont plus contrastées.

Si l'IA améliore la productivité, elle induit aussi une transformation des métiers. Selon les études menées par le CNAM et l'IRES<sup>1</sup>, certaines tâches deviennent automatisables, entraînant un risque accru de suppression de postes, notamment parmi les agents d'exploitation, les techniciens de maintenance et les services administratifs. FO Énergie rappelle que, dans un secteur où l'expérience et le savoir-faire humain sont essentiels, l'IA ne

doit pas devenir un prétexte à des suppressions d'emplois massives car cela pourrait engendrer de manière peut être irréversible une perte de compétences essentielles et donc mettre en danger sur le long terme certaines activités au sein de certaines entreprises des IEG.

Par ailleurs, les travaux de l'ETUI<sup>2</sup> montrent que l'IA a un impact différencié sur les salariés : elle peut renforcer les salariés moins qualifiés en leur fournissant un « filet de sécurité » via l'automatisation de certaines tâches, mais elle peut aussi accroître la pression sur les salariés les plus expérimentés, qui doivent contrôler et corriger les productions de l'IA. Le risque est donc une détérioration des conditions de travail, avec une augmentation des tâches de supervision chronophages et une charge cognitive accrue.

### **La gestion algorithmique : un modèle à encadrer**

Un autre sujet de préoccupation majeur est l'émergence de la gestion algorithmique des salariés, un phénomène encore peu encadré par la réglementation actuelle. Les algorithmes de gestion du travail posent des défis en termes de transparence et de droits des



salariés. Par exemple, les outils d'évaluation automatique des performances ou de sélection des candidats pour un poste peuvent intégrer des biais discriminatoires, notamment en matière d'âge ou de handicap.

Dans le cadre des IEG, la gestion algorithmique pourrait impacter fortement les plannings d'astreinte, les affectations de missions et les promotions internes. Pour FO Énergie, il est impératif de mettre en place une régulation stricte de ces outils pour éviter que les décisions stratégiques en matière d'emploi ne soient confiées uniquement à des algorithmes opaques et non contrôlés.

### **L'IA et les salariés en situation de handicap : une opportunité menacée ?**

L'IA pourrait représenter un formidable levier d'inclusion pour les salariés en situation de handicap. Elle permet d'améliorer l'accessibilité, grâce à des outils de transcription vocale, de navigation adaptée ou encore d'exosquelettes intelligents. Toutefois, son développement incontrôlé pourrait aussi creuser les inégalités.

L'un des principaux risques concerne la suppression d'emplois peu qualifiés, où sont surreprésentés les salariés en situation de

handicap. Par ailleurs, la dépendance accrue à des outils numériques non adaptés pourrait exclure certains salariés du marché du travail. Toute introduction de l'IA doit prendre en compte les besoins spécifiques des salariés en situation de handicap et que des formations adaptées soient mises en place.

### **Une régulation nécessaire pour garantir un déploiement éthique**

Si les entreprises et les États se précipitent pour intégrer l'IA dans le monde du travail, la régulation peine à suivre. L'Europe a bien avancé avec l'IA Act<sup>3</sup>, mais ce texte reste encore flou sur la mise en œuvre de mesures concrètes pour protéger les salariés.

FO, en lien avec d'autres organisations syndicales européennes comme la UIL en Italie, demande des garanties claires en matière de transparence des algorithmes, de protection des données et de formation des salariés. L'intégration de l'IA dans le monde du travail ne doit pas se faire au détriment de l'emploi ni des conditions de travail.

Le projet **Dial-IA**<sup>4</sup>, qui vise à décliner un accord-cadre européen sur l'IA, constitue une avancée intéressante. Il propose une méthodologie pour encadrer l'usage



de l'IA dans l'entreprise, en assurant un dialogue entre employeurs et représentants des salariés afin de garantir une transition numérique équilibrée.

L'Intelligence Artificielle transforme en profondeur le monde du travail et la Branche des IEG n'échappe pas à cette révolution. Si elle peut être un outil d'amélioration des conditions de travail et de performance, elle ne doit pas devenir un facteur d'exclusion, de surveillance abusive ou de précarisation des emplois.

FO Énergie défend une approche équilibrée, où l'IA est mise au service des salariés et non l'inverse. Il est essentiel que les salariés puissent être formés aux nouvelles technologies, qu'ils bénéficient de garanties solides en matière de protection des données et que l'IA soit encadrée pour éviter toute forme de discrimination ou de suppression massive d'emplois.

L'accès à ces outils doit être inclusif et répondre aux besoins spécifiques de tous les salariés, notamment ceux en situation de handicap. Il est aussi impératif de préserver l'intervention humaine, en évitant une automatisation incontrôlée et opaque des décisions qui impactent l'emploi et les carrières. Les salariés et leurs représentants doivent être pleinement associés aux décisions stratégiques concernant l'IA dans les entreprises des IEG. L'adoption de l'IA ne doit pas se faire sans concertation ni sans régulation adaptée.

FO Énergie se mobilise pour garantir une transition numérique égalitaire, où le progrès technologique rime avec justice sociale et respect des droits des salariés. L'IA ne doit pas être subie, mais maîtrisée collectivement pour en faire un levier d'amélioration des conditions de travail et non une menace pour l'avenir des salariés.

<sup>1</sup> <https://ires.fr/publications/cgt-fo/le-travail-et-lemploi-a-lepreuve-de-lia-etat-des-lieux-et-analyse-critique-de-la-litterature/>

<sup>2</sup> <https://www.etui.org/fr/publications/ia-les-multiples-visages-dune-technologie-denuuee-de-visage>

<sup>3</sup> <https://artificialintelligenceact.eu/fr/>

<sup>4</sup> <https://dial-ia.fr/>





## Un nouvel accord sur l'Égalité Professionnelle entre les femmes et les hommes chez **ENGIE SA**, signé par toutes les organisations syndicales

Un nouvel accord sur l'Égalité Professionnelle entre les femmes et les hommes chez ENGIE SA a été signé par toutes les organisations syndicales. Parmi les principales avancées, l'accord vise à encourager **la mixité des métiers et la féminisation des postes de management**. Il prévoit également de développer **l'accès aux actions professionnalisantes** afin d'accompagner les trajectoires de carrière des femmes et des hommes.

**L'égalité des rémunérations à l'embauche** est garantie à compétences et expériences équivalentes, tout comme **l'égalité de traitement salarial** entre les femmes et les hommes tout au long de la vie professionnelle, quel que soit le temps de travail du salarié. Des forma-

tions seront mises en place pour **favoriser un changement des mentalités**.

L'accord garantit également l'égalité de rémunération lors du retour de **congé maternité, d'adoption ou d'accueil d'un enfant (1 NR)**. Il prévoit la **correction des écarts, notamment sur les NR et les GF**, dans le cadre des analyses sur l'égalité professionnelle.

Enfin, l'accord permet l'utilisation du CET pour s'occuper d'un enfant ou d'un proche et donne la possibilité aux établissements de mettre en place un **dispositif de don de RTT** dans des cas précis. Un accord qui va dans le bon sens pour agir et faire bouger les lignes.

## ENEDIS Move2Cloud : FO alerte sur les risques du tout-cloud

Lors du CSEC du 20 mars, FO a exprimé de vives inquiétudes sur le projet Move2Cloud. Le cloud, qui consiste à externaliser le stockage et le traitement des données vers des serveurs distants, est présenté comme un levier de modernisation. Mais cette transition comporte de nombreux risques : dépendance accrue à des fournisseurs étrangers, explosion des coûts liés à l'usage intensif, complexité de la réversibilité et menaces sur la souveraineté numérique. FO demande l'étude sérieuse d'alternatives européennes, comme OVHCloud ou Gaia-X, des garanties sur la sécurité et la conformité RGPD, ainsi qu'un dialogue approfondi avec les représentants du personnel avant toute décision. L'avenir numérique d'Enedis mérite mieux qu'une fuite en avant technologique.



## NaTran

### Une nouvelle ère pour la transition énergétique et l'action syndicale

NaTran, anciennement GRTgaz, a opéré un changement de nom stratégique afin de marquer son engagement résolu dans la transition énergétique. Ce « rebranding » s'accompagne d'une réorientation vers des solutions plus durables, avec un accent particulier sur le biométhane, l'hydrogène et le CO<sub>2</sub>. Cette évolution fait écho à une volonté claire de réduire la dépendance aux gaz fossiles et de promouvoir les énergies renouvelables, un impératif pour répondre aux enjeux environnementaux.

**naTran**

En parallèle, le syndicat FO GRTgaz, fidèle à son rôle de défense des droits des salariés, a également évolué pour devenir FO Énergie NaTran. Cette transformation symbolise la continuité de l'engagement syndical, avec la même détermination à défendre les conditions de travail des salariés tout en s'investissant dans les négociations pour un avenir plus juste et durable. L'arrivée de Thomas CLAIN au poste de DSC en 2025 apporte un nouvel élan à l'action syndicale, avec la volonté d'agir et de ne pas subir.

### Crise de gouvernance et tensions sociales : EDF SA sous pression

L'actualité sociale d'EDF SA est dense et complexe. Le PDG, Luc REMONT, a été débarqué mi-mars par l'actionnaire unique, car il ne correspondait plus au profil recherché : docile, mais innovant, aux ordres, mais autonome, économe, mais investisseur, destructeur de statut, mais social... injonctions contradictoires s'il en est.

À la suite de la communication des résultats financiers et industriels de 2024, FO Énergie a demandé de manière officielle l'ouverture d'une négociation en vue de l'attribution d'un supplément d'intéressement. Nous n'avons pas été écoutés par notre Direction. Mars fut également le mois où les OS signataires de l'accord de 2021 sur les organisations du temps de travail se sont retrouvées en séminaire à l'invitation de la Direction pour effectuer un retour d'expérience sur ces 4 années de pratiques notamment, voire principalement, le télétravail. Nous y avons défendu le maintien en l'état du nombre de jours en distanciel, de meilleures charges et organisations du travail.



## La diversité à **GRDF** : un engagement à renforcer

Conformément à l'accord *Ambition Sociale*, les comités de suivi Handicap et Égalité professionnelle se réunissent en ce début de printemps. Dans un contexte d'emploi en décroissance assumée, le suivi des indicateurs et l'atteinte des objectifs réglementaires s'annoncent comme de véritables défis.

Déjà en temps normal, mobiliser les acteurs sur ces sujets reste complexe. Aujourd'hui, force est de constater que la mobilisation de GRDF fait défaut pour maintenir la dynamique que les équipes RH en région s'efforcent de préserver. La direction semble davantage préoccupée par ses relations avec les cabinets ministériels pour défendre la place du gaz dans le mix énergétique, que par le respect des engagements sociaux.

Les militants FO demandent qu'un membre du COMEX soit désigné sponsor de l'*Ambition sociale*, afin que cet accord ne reste pas lettre morte, mais devienne un véritable levier d'action.

## Égalité professionnelle à **RTE** : FO signe un accord ambitieux, mais perfectible

FO a signé l'accord sur l'égalité professionnelle à RTE, porteur de réelles avancées. Il prévoit des formations obligatoires à la diversité, au handicap et à la prévention des violences dès 2025, un renforcement des mixités avec des mesures concrètes en faveur de la féminisation des effectifs, la promotion de l'égalité des chances dans les filières sous-représentées, et la garantie de neutralité salariale durant les congés familiaux.

Le texte améliore aussi la conciliation des temps de vie, avec un congé paternité étendu et un soutien accru aux aidants. Nous regrettons toutefois l'absence de mesures concrètes pour certaines pathologies, la suppression du comité de vigilance et un budget CESU jugé insuffisant. FO restera mobilisée pour que cet accord tienne ses promesses.



**FO**  
Energie

**RESTE CONNECTÉ  
AVEC FO ENERGIE**



**SCANNE LE QR CODE !**



[www.fnem-fo.org](http://www.fnem-fo.org)



# Surveillance au travail : la CNIL rappelle les règles

Le 19 décembre dernier, la Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés (CNIL) a décidé de sanctionner une entreprise ayant mis en place des pratiques excessives de surveillance des salariés. La délibération a été rendue publique au vu de graves manquements aux règles, ainsi que pour informer toute personne soumise à de tels dispositifs.

L'entreprise utilisait un logiciel de suivi d'activité des salariés mesurant les mouvements de la souris et les frappes clavier. Une « inactivité » de 3 à 15 minutes déclenchait des retenues sur salaire, sans prendre en compte les situations de travail sans clavier : appels téléphoniques, réunions ou réflexions. Des captures d'écran étaient également réalisées à intervalle régulier, augmentant considérablement le caractère intrusif du dispositif.

Un système vidéo captait en continu l'image et le son dans le lieu de travail et l'espace de pause avec un objectif affiché de prévenir les vols. Les encadrants pouvaient y accéder en temps réel à l'aide d'une application mobile. L'activité de la société ne justifiait pas une telle surveillance qui va à l'encontre du principe de minimisation des données du RGPD.

Autre manquement majeur : l'absence d'information claire et écrite aux salariés. L'entre-

prise évoquait de simples consignes orales, insuffisantes pour répondre aux obligations légales. Aucune analyse d'impact n'avait été menée, malgré le caractère très intrusif du dispositif.

Enfin, les mesures de sécurité étaient défail- lantes : un seul compte administrateur partagé entre plusieurs encadrants, sans traçabilité, exposait les données personnelles collectées à de forts risques de piratage.

Cette affaire doit nous alerter sur les dérives possibles d'un usage incontrôlé des outils numériques de surveillance, d'autant plus avec l'émergence de l'Intelligence Artificielle. Tout dispositif de contrôle doit respecter les droits fondamentaux des salariés, le RGPD et faire l'objet d'un dialogue social préalable. Nous devons tous rester vigilants pour que la technologie reste un outil au service du travail, et non un moyen de pression ou de sanction.





Amar,  
ingénieur en énergies  
renouvelables.

S'engager auprès de ceux  
qui se mettent au service  
des autres, c'est ça être  
assurément humain.



Assurément  
Humain

# La carte Vitale numérique

À partir de l'automne, tous les assurés CAMIEG disposant de la Carte Nationale d'Identité électronique (CNle) pourront enregistrer leur carte Vitale sur leur smartphone *via* l'application France Identité.

Cette version dématérialisée offre les mêmes fonctionnalités que la carte physique :

- Identification auprès de l'Assurance maladie.
- Remboursement des soins.
- Télétransmission des frais médicaux.

L'application carte Vitale présente plusieurs avantages :

- Une mise à jour automatique.
- Un accès constant.
- La réduction des feuilles de soins papier.
- Un suivi simplifié des dépenses de santé.

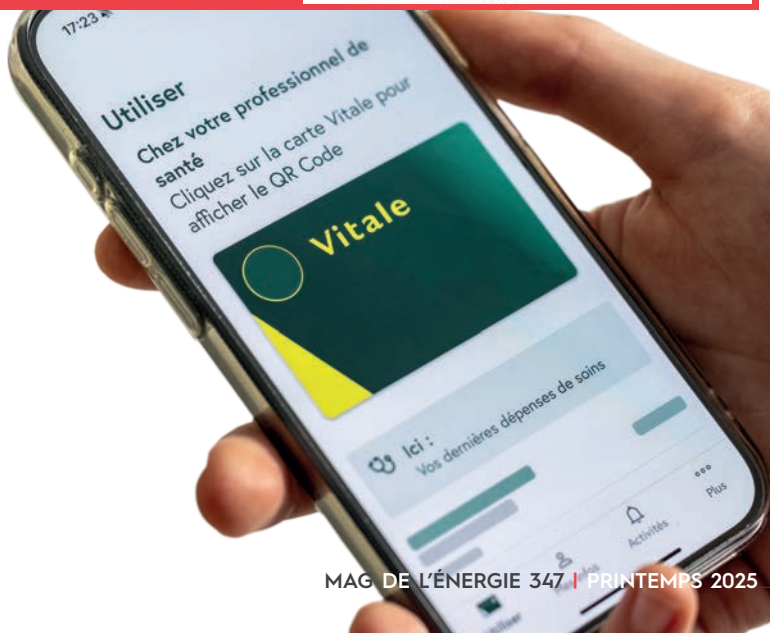
Son activation requiert un compte Ameli. Après téléchargement, l'utilisateur scanne sa CNle *via* l'application France Identité et

suit un processus sécurisé comprenant une double authentification.

Pour les assurés ne possédant pas encore la CNle, un déploiement progressif est prévu à partir de mai 2025, avec une vérification d'identité renforcée.

Cette innovation simplifie les démarches médicales, renforce la sécurité des données et réduit les risques liés aux manipulations physiques. L'application carte Vitale s'inscrit ainsi dans une modernisation des services de santé, garantissant une prise en charge plus fluide et efficace pour les assurés et les professionnels.

Tout savoir  
sur cette appli



# Mieux accompagner les personnes transgenres dans leur accès aux soins

L'accès aux soins pour les personnes transgenres ou en transition reste un sujet qui génère encore aujourd'hui des difficultés concrètes. Certains assurés se heurtent à des obstacles dans leur parcours, notamment liés à des démarches médico-administratives complexes mais également à des situations de discrimination, pouvant parfois conduire au renoncement aux soins ou à l'automédication.

Pour y répondre, une initiative lancée il y a un peu plus d'un an en Seine-Saint-Denis a permis de tester un «service attentionné aux personnes transgenres majeures». Fort de cette expérimentation, l'Assurance Maladie vient d'étendre le dispositif sur l'ensemble du territoire.

Gratuit et confidentiel, ce service accompagne les personnes tout au long de leur

transition sur des sujets tels que : état civil, carte Vitale, compte Ameli, frais de santé et démarches médico-administratives.

Ce service ne répondra sans doute pas à toutes les attentes, mais il représente une avancée concrète pour rendre les parcours plus simples, plus respectueux et contribuant à lutter contre des situations de discrimination.



**Contact : 0806 060 106**

(service gratuit + prix de l'appel)

email : [parcourstrans@assurance-maladie.fr](mailto:parcourstrans@assurance-maladie.fr)



# La Gestion des Données Personnelles et les Droits des Bénéficiaires des Activités Sociales

## Introduction

Le Responsable du Traitement des données met en place un traitement informatique pour déterminer les droits des bénéficiaires et faciliter l'accès aux services des Activités sociales, incluant vacances, loisirs, assurances privées, ainsi que solidarité et actions sanitaires, conformément à l'article 25 du statut national et l'article 3 du règlement commun des CMCAS. Ce traitement est autorisé par une obligation légale.

## Collecte et conservation des données

Les données collectées sont essentielles pour gérer les droits des bénéficiaires. Elles sont conservées pendant la durée de votre statut et jusqu'à trois ans après sa cessation.

Certaines informations (identité, état matrimonial, etc.) sont conservées pendant un an après la fin de votre statut de bénéficiaire.

## Destinataires des données

Les données sont partagées avec :

- Les **CMCAS** (Commissions Mutualistes des Activités Sociales).
- Le **comité de coordination des CMCAS**.
- La **CNIEG** (Caisse Nationale des Industries Électriques et Gazières).
- Les **partenaires** de la CCAS et des CMCAS.
- Les **sous-traitants et prestataires** pour l'exécution des tâches.

### Rôle des Fédérations syndicales

Les Fédérations syndicales et organisations locales peuvent accéder aux données des bénéficiaires pour les informer de leur politique et projets relatifs aux activités sociales. Cela reste soumis au droit d'opposition des bénéficiaires, conformément à l'article 5 du préambule de la convention entre la CCAS et les CMCAS.

### Droits des bénéficiaires

Conformément à la loi « Informatique et Libertés » et au RGPD (Règlement (UE) 2016/679), vous disposez des droits suivants :

- **Droit d'accès** : accéder à vos données.
- **Droit de rectification** : corriger des données inexacts.
- **Droit à l'effacement** : demander l'effacement de vos données dans certains cas.
- **Droit d'opposition** : vous opposer au traitement de vos données pour des raisons spécifiques.
- **Droit à la limitation du traitement** : demander la suspension du traitement dans certaines situations.
- **Droit à la portabilité** : récupérer vos données et les transférer à un autre responsable.

### Exercice de vos droits

Pour exercer vos droits, adressez votre demande par courrier à :

- **CCAS – Le Responsable des Traitements**  
8, rue de Rosny – BP 629  
93104 MONTREUIL CEDEX

Ou par email à :

- **mentions.legales@asmeg.org**  
Joignez une copie de votre pièce d'identité.

### Recours en cas de manquement

En cas de violation de vos droits, vous pouvez déposer une réclamation auprès de la **CNIL** (Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés).

### Conclusion

La protection de vos données personnelles est primordiale. Des mesures sont mises en place pour assurer leur sécurité. Pour toute question ou pour exercer vos droits, contactez les responsables des traitements conformément aux procédures indiquées ci-dessus.

RGPD



## TURPE 7 : vers une régulation incitative ou punitive ?

Le Tarif d'Acheminement d'Électricité (TURPE) va subir d'importants changements à partir du 1<sup>er</sup> août 2025, pour s'étendre jusqu'en 2028. La Commission de Régulation de l'Énergie (CRE) a révisé ce tarif en raison des défis liés à l'émergence des énergies renouvelables, à la modernisation du réseau électrique et à l'adaptation au changement climatique. Cependant, la révision ne satisfait pas les gestionnaires de réseaux, Enedis et RTE.

### Des demandes d'augmentation non satisfaites

RTE et Enedis espéraient une révision favorable de leurs tarifs, mais leurs demandes ont été partiellement rejetées. Enedis a obtenu une hausse de 7,7 % contre 18,99 % demandée, tandis que RTE a eu 9,6 % au lieu de 12,2 %. **Ces augmentations ne correspondent pas aux besoins d'investissements colossaux.** Les dépenses de RTE passeront de 2,1 milliards d'euros en 2023 à 6,2 milliards en 2028, et Enedis prévoit une augmentation de ses investissements de 5 à 7 milliards d'euros sur la même période.

### Impact sur les consommateurs

Les hausses de tarifs sont partiellement anticipées dès février 2025, avec de nouvelles plages d'heures creuses l'été. Toutefois, **ces ajustements ne suffisent pas à alléger suffisamment les factures des consommateurs.** Il aurait été souhaitable d'offrir davantage d'options pour faciliter la flexibilité du système électrique et réduire les coûts.

### Conséquences pour les salariés

**Les nouvelles régulations incitatives, comme la réduction des délais de raccordement, mettent les salariés sous pression. Les objectifs ambitieux peuvent entraîner des pénalités financières et impacter leur rémunération et motivation.** De plus, les équipes devront gérer l'afflux massif d'énergies renouvelables et l'installation de bornes de recharge pour véhicules électriques, tout en assurant la seconde électrification du pays.

### Une juste rémunération nécessaire

La rémunération des opérateurs est cruciale pour soutenir les investissements à venir. Or, la modification des contributions de raccordement dans le TURPE 7 ne prend pas suffisamment en compte cette nécessité. **Une révision plus équilibrée aurait permis de mieux financer les infrastructures tout en préservant les conditions de travail des salariés et l'accessibilité des tarifs pour les consommateurs.**

# Coup de frein sur les panneaux photovoltaïques

La CRE et le ministère de la Transition énergétique ont soumis en mars un arrêté, dit S21, destiné à réajuster les mécanismes de soutien à la production d'énergie solaire photovoltaïque. Bien qu'il vise à maîtriser les dépenses publiques, cet arrêté réduit considérablement les aides, impactant ainsi les volumes de production.

## Des volumes hors de contrôle

Depuis 2021, les petites installations photovoltaïques bénéficient d'un soutien particulier, avec un prix de rachat fixe du MWh sur 20 ans. Cependant, **ce mécanisme a provoqué une multiplication des projets, entraînant des coûts publics excessifs et des difficultés pour les gestionnaires de réseaux chargés des raccordements.** En 2024, les petites installations solaires représentaient 75 % des nouvelles capacités installées (4,6 GW), bien au-delà des objectifs de la Programmation Pluriannuelle de l'Énergie (PPE). Cela a contribué à créer un excédent d'offres d'électricité, alors que l'électrification des usages peine à se développer. Le parc nucléaire, en charge de stabiliser le réseau, est sursollicité, tout comme les salariés d'Enedis, déjà sous pression avec une connexion au réseau toutes les 45 secondes. Près d'un million de producteurs d'ENR ont ainsi été raccordés, à date.

## Un arrêté qui baisse les volumes de soutien public

**L'arrêté S21 prévoit une baisse du tarif d'achat de l'électricité photovoltaïque** (toitures/ombrières < 500 kW) à 95 €/MWh, contre 105 € et 120 € l'an dernier, avec une dégressivité importante (2 % à 6 % par trimestre). Le tarif de rachat pourrait ainsi tomber à environ 82 € dès mai, suscitant l'inquiétude des professionnels de la filière. Les acteurs de l'industrie craignent aussi l'interdiction du cumul des aides de l'État et des collectivités locales, ce qui pourrait empêcher la réalisation d'une centaine de projets citoyens solaires. De plus, les réductions des primes et tarifs pour le résidentiel devraient ralentir le développement du solaire dans ce secteur.

**Pour FO, la surcharge des demandes de raccordement et la gestion du réseau mettent la filière et ses salariés sous pression, avec des conséquences notables sur les factures d'énergie. Il est essentiel que le développement des ENR soit cohérent avec l'ensemble du système électrique, en phase avec l'offre et la demande.**

# Vacances CCAS : l'heure d'un nouveau départ



**Temps de respiration indispensable, les vacances permettent à chacun de se ressourcer, de découvrir de nouveaux horizons ou de profiter d'instantanés précieux en famille. Pourtant, malgré leur importance, les séjours proposés par la CCAS peinent encore à répondre aux aspirations des personnels des IEG.**

Les dernières enquêtes menées par la CCAS avec le concours des employeurs confirment les constats déjà relevés par celle menée par FO Énergie en 2021. Plus de 70 % des répondants estiment que les offres actuelles ne sont pas à la hauteur. Les bénéficiaires expriment une forte attente de souplesse dans les formules, de destinations renouvelées et d'un parcours simplifié pour accéder aux prestations.

Parmi les demandes récurrentes figure la liberté de choisir son hébergement. Beaucoup souhaitent s'éloigner des modèles standardisés proposés par la CCAS pour privilégier des logements plus personnalisés, mieux adaptés à leurs besoins et modes de vie.

Si les attentes sont fortes, les moyens existent. En 2025, la participation des employeurs au financement des activités sociales des IEG dépasse 420 millions d'euros. Pourtant, moins de 30 % de cette somme est réellement affectée aux activités sociales et aux vacances, le reste étant absorbé par les frais de gestion. Cette répartition déséquilibrée réduit directement la qualité et la diversité des offres proposées.

Les attentes sont claires : des vacances qui garantissent l'autonomie des bénéficiaires, avec des prestations adaptées, modernes et accessibles. Il est donc essentiel que l'offre de la CCAS évolue pour mieux refléter la diversité des attentes exprimées et proposer des séjours plus personnalisés. Cela implique une gestion plus efficace du budget, une plus grande flexibilité dans les offres proposées, et une meilleure prise en compte des besoins spécifiques des bénéficiaires.

Pour FO Énergie, il est impératif d'adapter les offres afin que chacun puisse pleinement profiter de ses vacances. Diversifier les destinations, moderniser les prestations et en faciliter l'accès sont autant de leviers pour transformer les vacances en un moment véritablement agréable, et de permettre à chacun de vivre cette pause tant attendue.



## PPE 3 : un texte sans débat démocratique peut-il survivre longtemps ?

Sans une PPE (Programmation Pluriannuelle de l'Énergie) révisée tous les 5 ans, il est impossible de lancer des appels d'offres pour le nucléaire ou l'éolien en mer, et aucune mesure de soutien à la production d'énergie (ENR comme nucléaire) ne peut être mise en place. La nécessité de publier un projet devenait donc urgente. Mais pourra-t-il tenir dans la durée ?

### Des acteurs déçus et des parlementaires en colère

Résultant de la situation politique actuelle, le gouvernement a choisi de passer par décret pour définir la stratégie énergétique des 10 prochaines années, sans loi. Après deux ans d'attente, un texte de compromis a été soumis le 27 mars dernier au Conseil Supérieur de l'Énergie, mais il ne satisfait personne. Les membres ont surtout soutenu une publication rapide pour poursuivre le développement énergétique, mais le contenu du texte reste critiqué. **Les gaziers sont mécontents des perspectives pour les gaz verts, l'hydrogène bas carbone et le captage de CO<sub>2</sub>. De son côté, EDF aurait préféré une réduction du déploiement du solaire, jugé trop ambitieux face à un parc nucléaire**

### déjà sollicité.

Des députés ont également proposé un amendement pour légiférer avant juillet 2026, compliquant ainsi la mise en œuvre d'initiatives comme le développement du nouveau programme nucléaire, d'autant que la PPE actuelle prévoit la fermeture de 14 réacteurs nucléaires d'ici 2035.

### Les éléments clés de la PPE 3

La PPE 3 vise à réduire la part des énergies fossiles (pétrole, gaz) à 42 % d'ici 2030, contre 60 % en 2023. **Elle prévoit le maintien en service des réacteurs nucléaires après 50 et 60 ans d'exploitation, le lancement de 6 EPR2 et la construction de**





### SMR dès 2030.

Elle inclut également un renouvellement du cycle nucléaire d'ici fin 2026 et une feuille de route pour les Réacteurs à Neutrons Rapides (RNR), cruciaux pour le recyclage du combustible usé.

**Cette PPE a chiffré des investissements de 200 milliards d'euros d'ici 2040 pour renforcer le réseau, avec 100 milliards supplémentaires pour les énergies renouvelables.** Elle prévoit aussi un triplement de l'éolien terrestre et un quadruplement du photovoltaïque, augmentant ainsi la pression sur les énergies pilotables, notamment le nucléaire. Cela pourrait diminuer son taux d'utilisation, alourdissant les coûts de production.

En ce qui concerne l'hydraulique, elle est toujours suspendue aux décisions politiques européennes et nationales, à savoir si l'on va vers un régime d'autorisation ou non.

### Quant au gaz et à l'hydrogène, leur rôle dans la transition énergétique est réduit.

Le déploiement de l'hydrogène décarboné, clé pour la décarbonation de l'industrie, est réajusté à 4,5 GW en 2030, contre 6,5 GW initialement prévus. **Sur le plan social, la PPE 3 reste floue quant aux mesures pour accompagner les travailleurs des secteurs concernés**, alors que l'enjeu dépasse la simple création d'emplois dans le nucléaire et les énergies renouvelables. Il s'agit de garantir une formation adéquate, de sécuriser les parcours professionnels et de protéger les acquis sociaux.

Pour FO, seule une maîtrise publique de la filière énergétique assurera une planification cohérente, garantira des prix accessibles et préservera l'emploi et les savoir-faire industriels. L'énergie étant un bien commun, FO exige un modèle énergétique fondé sur l'intérêt général, au service des citoyens et des salariés.

### Que va devenir ce texte ?

Sur le plan juridique, une loi aurait été souhaitée avant le décret pour conforter la trajectoire énergétique du pays. Le texte de la PPE 3 devrait être validé par décret en mai, après un débat sans vote à l'Assemblée nationale, peut-être le 28 avril. La proposition de loi énergie-climat, adoptée par le Sénat en octobre dernier, pourrait aussi être inscrite à l'ordre du jour début juin.

# Le PDG d'EDF brutalement évincé par son actionnaire : l'État

Le 26 mars 2025, l'Élysée a annoncé, par simple communiqué de presse, le non-renouvellement de Luc RÉMONT à la tête d'EDF. Le gouvernement évoque une maîtrise industrielle insuffisante du nucléaire, mais la réalité est plus complexe. Depuis des mois, le PDG d'EDF tenait tête à l'État sur la politique tarifaire de l'électricité et sur le schéma de financement du nouveau programme nucléaire. Ce dernier souhaitait avancer avec des garanties, telles que la fin de la vente à perte de la production nucléaire en post-Arenh et la possibilité de donner de la visibilité financière avant de lancer le chantier des EPR2.

Face aux injonctions contradictoires permanentes, ce n'est pas véritablement l'échec d'un homme, mais davantage celui d'un système qui éclate. En effet, quel que soit le PDG en place, il devra faire face à des industriels réclamant des prix toujours plus bas, engager des milliards pour reconstruire une filière nucléaire, rassurer l'État, et donner de la lisibilité aux salariés dans une ambiance politique chaotique.

Le changement de PDG d'EDF intervient à un moment crucial pour l'entreprise, qui doit faire face à d'importants défis : le vieillissement de son parc nucléaire, la transition énergétique, et la concurrence accrue sur le marché de l'électricité. Le tout dans un contexte qui fonctionne mal. Il serait, en effet, bien plus avisé de nationaliser véritablement EDF et de lui donner la capacité de vendre son électricité à un prix couvrant l'intégralité de ses coûts économiques, tout en assurant le financement de ses investissements afin de garantir la souveraineté énergétique du pays. L'électricité est un bien de consommation essentiel à préserver pour l'ensemble des citoyens, ainsi que pour le tissu productif et industriel de la France. Nous mettons ainsi en garde contre tout projet de démantèlement du groupe à l'avenir, car sa performance repose sur son caractère intégré.

Pour remplacer Luc RÉMONT, le gouvernement a proposé la nomination de Bernard FONTANA, actuel PDG de Framatome, filiale d'EDF spécialisée dans la conception et la fabrication de réacteurs nucléaires. Il sera auditionné le 30 avril par les parlementaires, puis confirmé par le président de la République après un passage au Conseil d'Administration d'EDF début mai.



## Des victoires pour FO chez Engie

Lors des dernières élections des représentants des porteurs de parts au Conseil de surveillance Engie LINK, FO a obtenu 1 siège. Gildas GOUVAZE a été élu titulaire, Carina BINDI-DARJO suppléante. C'est une instance paritaire constituée de représentants de la Direction et d'élus salariés parrainés par les Organisations Syndicales ou des Associations d'Actionnaires Salariés d'ENGIE. 10 titulaires et 10 suppléants, élus pour 4 ans, représentent les salariés lors des Assemblées Générales des actionnaires. Ce rôle permet de représenter les salariés actionnaires et donne un droit de regard légitime sur le contrôle, la gestion et les comptes de ce placement ainsi que sur les décisions de modifications essentielles.

Le point d'orgue de ce Conseil de Surveillance concerne le passage au vote des résolutions de l'Assemblée Générale des Actionnaires. FO a su fédérer autour d'un projet commun et d'une stratégie efficace de gestion de l'actionnariat salarié. FO s'engage à maintenir une communication transparente et régulière des décisions et actions.

Le Conseil de Surveillance du FCPE actionnariat salarié LINK est une opportunité pour les salariés de faire entendre leur voix au plus haut niveau. Cela leur donne la possibilité de

participer au développement, de s'exprimer sur la gestion et les orientations du groupe Engie. Détenir une part du capital de l'entreprise place les salariés au cœur du projet du groupe, et permet de mieux partager la valeur qu'ils contribuent à créer. En 2024, la part détenue par les salariés était de 4 %, l'État environ 24 %, les investisseurs et actionnaires individuels 58 %, le reste est détenu par des compagnies. Plutôt que de vendre les «pépites» du Groupe et d'augmenter la dette pour verser des dividendes, les ressources financières devraient être investies pour soutenir les projets, la recherche et l'innovation, la décarbonation et la revalorisation de la rémunération des salariés.

Les 4 Organisations Syndicales d'ENGIE élues au Conseil de Surveillance LINK ont porté la candidature de Gildas GOUVAZE pour le poste d'administrateur représentant les actionnaires salariés au Conseil d'Administration d'ENGIE. Après un bras de fer avec la direction qui souhaitait au départ positionner à ce poste son propre candidat, le résultat des urnes a été écouté et Gildas GOUVAZE a été nommé au poste d'administrateur représentant les actionnaires salariés au Conseil d'Administration d'ENGIE lors de l'Assemblée Générale du Groupe Engie du 24 avril.



# Votre organisation syndicale nous fait confiance, pourquoi pas vous ?

La Macif vous propose des solutions pour vous  
et votre famille : auto, habitation, santé, crédit...

Et aussi des solutions adaptées au monde  
de l'entreprise et des associations.

→ Pour plus d'informations : [macif.fr](http://macif.fr)



La Macif,  
c'est **vous.**

Un crédit vous engage et doit être remboursé. Vérifiez vos  
capacités de remboursement avant de vous engager.

Les crédits à la consommation distribués par la MACIF sont des produits **SOCRAM BANQUE**, Société anonyme. Capital 70 000 000 €. RCS NIORT 682 014 865. Siège social : 2 rue du 24 février CS90000 79092 NIORT cedex 9. Mandataire d'assurance n° ORIAS 08044968 ([www.orias.fr](http://www.orias.fr)).



Les contrats santé distribués par la Macif sont assurés par une mutuelle régie par le Livre II du Code de la mutualité et adhérente à la Mutualité Française.  
**MACIF** - MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 1 rue Jacques Vandier 79000 Niort. **Mandataire exclusif en opérations de banque et en services de paiement pour le compte de Socram Banque. N° Orias 13005670 ([www.orias.fr](http://www.orias.fr))**

# Actifs et retraités FO : un même combat, une même énergie

Les 3 et 4 avril derniers à Sainte-Croix, l'Union Fédérale des Retraités FO Énergie s'est réunie autour d'un mot d'ordre clair : renforcer les passerelles entre actifs et pensionnés. Dans un contexte énergétique et social mouvant, ce lien intergénérationnel est plus que jamais un levier d'action et de cohésion.

Le constat de départ est sans appel : si l'adhésion syndicale chez les actifs progresse, ce n'est pas le cas chez les retraités. Préoccupant, mais pas une fatalité. Trop souvent, les futurs retraités perdent le lien avec FO au moment de leur départ, faute de transmission d'informations ou de relais entre les structures.

C'est pourquoi l'UFR a décidé de passer à l'offensive en s'appuyant sur un nouvel outil un livret « futur retraité ». Ce guide a été pensé comme une porte d'entrée vers l'UFR pour les salariés en fin de carrière. Conçu avec rigueur, il permet de répondre aux principales questions sur la retraite tout en orientant vers les bons interlocuteurs. Mais surtout, il vise à maintenir le lien syndical à un moment charnière de la vie professionnelle.

Ce livret n'est qu'un point de départ. À terme, l'objectif est plus large : mieux faire connaître l'UFR sur le terrain, rendre visibles ses représentants, faciliter l'adhésion au moment du départ à la retraite et inciter les structures d'actifs à transmettre les coordonnées de leurs futurs pensionnés. Car chaque militant qui quitte l'activité professionnelle doit pouvoir continuer à trouver sa place dans l'action collective.

Ce maillage intergénérationnel est d'autant plus crucial que les enjeux ne manquent pas. Sur le plan énergétique, FO continue de défendre avec force la souveraineté nationale, face à un gouvernement qui avance à coups de décrets sans débat parlementaire, et dans un flou inquiétant sur l'avenir de la Programmation Pluriannuelle de l'Énergie.



La fermeture programmée de 14 tranches nucléaires, la dette d'EDF ou encore la logique de rentabilité à court terme des opérateurs privés sont autant de signaux d'alerte.

Sur le plan social, les inquiétudes sont tout aussi vives. Le régime de retraite des IEG, désormais fermé à toute nouvelle cotisation, est aujourd'hui menacé par son propre assèchement. FO reste ferme : pas question de céder aux sirènes de la capitalisation. Le système par répartition est un pilier de solidarité, qu'il faut préserver à tout prix. La participation de FO au conclave sur les retraites aura été de courte durée : face à un discours gouvernemental confus et dogmatique, la délégation FO a quitté la table des négociations.

Dans ce contexte, les élections des CMCAS de novembre prochain seront un moment fort. Près de la moitié des électeurs sont des retraités. Il est donc essentiel qu'ils se mobilisent, aux côtés des actifs, pour défendre un projet commun. L'UFR, en lien étroit avec la Fédération, jouera pleinement son rôle dans cette dynamique.

À Sainte-Croix, au-delà des chiffres et des échéances, c'est un véritable esprit collectif qui s'est affirmé. Loin de toute opposition de générations, c'est au contraire la complémentarité qui a été mise en avant.

Ensemble, actifs et retraités, unis par les mêmes valeurs et les mêmes combats, ont toute l'énergie nécessaire pour faire entendre leur voix. Et pour construire, dans la solidarité, les victoires de demain.



# GROUPE 3E CONSTRUCTEURS D'ALTERNATIVES

NOUS SOMMES UN COLLECTIF D'EXPERTS ENGAGÉS  
AUX CÔTÉS DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL  
ET DES ORGANISATIONS SYNDICALES



ACANTE  
CONSULTANTS  
COMMISSARIAT  
ETUDES & FORMATIONS  
EXPERTISE

## POUR QUELLES ACTIONS NOUS SOLLICITER ?

### 3E Acante

Santé et conditions de travail | Expertise "projet important" modifiant les conditions de travail | Expertise "risque grave" | Évaluation et prévention des risques psychosociaux (RPS)

### 3E Consultants

Consultations sur la politique sociale, économique, financière, les orientations stratégiques et les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise | Étude du rapport sur la participation des salariés aux résultats | Assistance au comité de groupe et au comité européen | Droit d'alerte | Plan de sauvegarde de l'emploi et procédures de restructuration | Accompagnement de négociations, des commissions...

### 3E Commissariat

Certification des comptes des grands CSE (loi du 5 mars 2014) | Certification des comptes de syndicats et des fédérations syndicales | Audit d'acquisition



### 3E Études & Formations

Formations inter ou intra CSE | Formation économique | Formations SSCT, RPS, handicap et maintien ou retour au travail | Formations thématiques : politique sociale, environnement, formation professionnelle, GEPP, décryptage d'un bulletin de paie, référent harcèlement... | Journées d'étude

### 3E Expertise

Comptabilité des CSE et des organisations syndicales | Révision | Gestion financière | Assistance comptable et fiscale | Audit | Budget prévisionnel...

**NOTRE MISSION :**  
**ACCOMPAGNER**  
**CEUX QUI**  
**DÉFENDENT**  
**LE TRAVAIL**

### CERTIFICATIONS ET AGRÈMENTS

- **3E Acante** est expert SSCT, habilité à mener des expertises Qualité du travail et de l'Emploi (QTE)
- **3E Consultants** est inscrit au tableau de l'Ordre des experts-comptables du Grand Est
- **3E Commissariat** est inscrit auprès de la Compagnie Régionale des Commissaires aux Comptes des Hauts-de-France
- **3E Études & Formations** est certifié Qualiopi et dispose des agréments pour assurer la formation économique et SSCT des élus du CSE
- **3E Expertise** est inscrit au tableau de l'Ordre des experts-comptables du Grand Est



## Nouveau départ pour la Fédération FO Énergie et Mines

Après 60 ans passés au 60 rue Vergniaud dans le 13<sup>e</sup> arrondissement de Paris, la Fédération FO Énergie et Mines prend un nouveau élan et emménage dans de nouveaux locaux rue de Lagny à Montreuil.

L'agencement des bureaux, plus spacieux et lumineux, facilite l'échange entre les différents secteurs et va privilégier le travail collectif. La soirée d'inauguration s'est tenue le 29 avril, une occasion de partager un moment convivial et de découvrir les nouveaux lieux.



## Cap sur Arcachon pour le Congrès FO Énergie!

Du 2 au 5 juin prochain, FO Énergie et Mines tiendra son congrès à Arcachon. Ce temps fort de la vie syndicale est un moment clé de démocratie interne, d'échanges et de débats autour des enjeux majeurs de notre secteur.

Réunis autour de nos valeurs, les militants venus de toute la France y traceront ensemble les grandes orientations à venir. Face aux défis sociaux, industriels et énergétiques, plus que jamais, la force de notre organisation repose sur l'expression collective, la diversité des idées et l'unité d'action. Ce congrès sera l'occasion de réaffirmer, ensemble, le rôle essentiel du syndicalisme libre et indépendant.

## Mutuelle IEG : de l'esprit mutualiste à la logique assurantielle

Au 1<sup>er</sup> juillet 2025, la couverture santé des agents des IEG bascule de l'actuelle Énergie Mutuelle à PREDICA, filiale de Crédit Agricole Assurances avec NoveoCare comme gestionnaire. Les retraités avec la Couverture Supplémentaire Maladie Retraités (CSMR) ne sont pas concernés par cette modification.

Ce changement, issu du choix des employeurs lors d'appel d'offres, s'accompagne d'ajustements de garanties (psychologues, soins dentaires, médecines douces...) et d'une cotisation toujours répartie à 65 % employeur/35 % salarié.

FO Énergie regrette vivement que cette nouvelle gestion relève du code des assurances et non du code de la mutualité, affaiblissant la logique de solidarité au profit d'une approche plus commerciale.

Retrouvez notre émission InFO en live sur ce sujet :



## Élections CMCAS : à vos agendas !

Les prochaines élections des administrateurs de CMCAS auront lieu du 13 au 19 novembre 2025. Tous les ouvriers droit, actifs comme inactifs, seront appelés à élire leurs représentants au sein des structures qui pilotent les Activités Sociales. Ce scrutin, organisé tous les quatre ans, détermine la composition des Conseils d'Administration des CMCAS et donc les orientations des prestations proposées. FO Énergie sera au rendez-vous de ce moment démocratique essentiel pour innover et faire vivre des Activités Sociales au service de tous les agents et de leurs familles.

## Déclaration Impôts 2025

La campagne des impôts a démarré le jeudi 10 avril 2025 dans tout le pays. Les contribuables auront à remplir leur déclaration de revenus 2024 jusqu'au 22, 28 mai ou 5 juin selon leur département de résidence s'ils le font en ligne, et le 20 mai pour ceux concernés par la déclaration papier.

À noter un changement concernant le prélèvement à la source pour les couples pacsés ou mariés. À partir du 1<sup>er</sup> septembre 2025, c'est votre taux individuel qui va s'appliquer par défaut, sauf option contraire de votre part dans votre déclaration ou sur «Gérer mon prélèvement à la source». Ce n'est pas le montant de votre impôt qui change mais sa répartition. Le taux de prélèvement appliqué à chacun des conjoints devient représentatif du niveau de ses revenus propres.



À des fins purement politiques, le Premier ministre François BAYROU a enclenché un conclave spécial retraites avec les partenaires sociaux dont le but est de trouver des pistes pour «rétablir l'équilibre financier de notre système de retraites à un horizon proche». À l'origine, aucun tabou ne devait avoir sa place dont l'âge de départ. Or l'exécutif, depuis le 20 février, communique en disant que l'on ne peut pas toucher aux 64 ans ni au périmètre financier.

En conséquence, notre confédération a quitté la table des discussions dès la première réunion le 27 février, car ni le format, ni la méthode et le périmètre ne lui convenaient. La revendication de Force Ouvrière est et reste l'abrogation de la réforme des retraites de 2023.





Devenons l'énergie qui change tout.

# POUR LE CLIMAT, TOUTES LES ENERGIES NE SE RESSEMBLENT PAS.

Choisir l'électricité d'EDF produite à près de 98 % sans émission de CO<sub>2</sub>\*, c'est faire le choix d'une énergie plus respectueuse de l'environnement.

RCS PARIS 552 081 317

L'énergie est notre avenir, économisons-la!

\* L'électricité d'EDF est à près de 98 % sans émission de CO<sub>2</sub> en France. Émissions directes, hors analyse du cycle de vie des moyens de production et des combustibles – chiffre 2023, périmètre EDF SA, source : [edf.fr/climat](https://www.edf.fr/climat).