





# Loi de financement de la Sécurité sociale 2024

La loi n°2023-1250 de financement de la Sécurité sociale pour 2024 (LFSS) a été publiée au Journal officiel le 27 décembre 2023.

Le Groupe VYV vous propose un rappel des principales mesures adoptées.

## Le renforcement des contrôles sur les arrêts de travail

L'accompagnement des médecins présentant un taux important de prescription d'arrêts de travail sera dorénavant applicable aux centres de santé et aux sociétés de téléconsultation dont le taux de prescription apparaît anormalement élevé en comparaison aux pratiques observées sur le territoire.

## Les arrêts de travail délivrés en téléconsultation

En téléconsultation, il ne sera plus possible, sauf pour certaines exceptions, de bénéficier d'une prescription ou d'un renouvellement d'arrêt de travail supérieur à 3 jours.

## Les prescriptions délivrées par les plateformes en ligne

Il est prévu un encadrement des pratiques de certaines plateformes en ligne qui permettent aujourd'hui de prescrire aux patients des produits, prestations et actes, pris en charge par l'Assurance maladie, après de simples réponses données à un questionnaire ou par un outil de conversation en ligne (chat, sms). La mesure impose une obligation de communication orale en vidéotransmission ou téléphonique, entre le prescripteur et le patient, pour permettre le remboursement de la prescription.

## Les transports sanitaires programmés

L'objectif est d'inciter les patients à recourir aux transports partagés, lors de transports programmés en véhicules sanitaires légers et en taxis conventionnés, à condition que le transport partagé soit jugé compatible avec l'état de santé du patient.

## Les rendez-vous de prévention

Ces rendez-vous, issus de la LFSS 2023, concernent désormais 4 tranches d'âge : 18-25 ans, 45-50 ans, 60-65 ans et 70-75 ans. Un arrêté fixera la liste des professionnels de santé qui pourront réaliser ces bilans.

## L'élargissement du rôle du pharmacien

Les pharmaciens en officine seront autorisés à dispenser sans ordonnance certains médicaments à prescription médicale obligatoire, dont les antibiotiques, après réalisation d'un test rapide d'orientation diagnostique pour les cystites simples et les angines.

## La précarité menstruelle

Dès septembre 2024, les protections périodiques réutilisables, délivrées en pharmacie, seront remboursées par le régime obligatoire pour toutes les personnes assurées âgées de moins de 26 ans ayant leurs menstruations.

## La gratuité des préservatifs

La prise en charge, à 100 % par l'Assurance maladie, de l'achat des préservatifs internes et externes en pharmacie pour les assurés de moins de 26 ans, déjà effective depuis janvier 2023, est inscrite dans la loi.

## La complémentaire santé solidaire (CSS)

L'accès à la CSS avec participation financière sera facilité pour les allocataires de minima sociaux. Son attribution sera simplifiée par une présomption de droits.

## 100 % santé sur les fauteuils roulants

La loi prévoit d'étendre la prise en charge renforcée pour des catégories de fauteuils roulants inscrits à la liste des produits et prestations, dans le courant 2024.

## L'activité physique adaptée

À titre expérimental et pour une durée de 2 ans, l'État peut autoriser le financement de la mise en place, par certaines agences régionales de santé, d'un parcours soumis à prescription médicale visant à accompagner les personnes traitées pour un cancer et en affection de longue durée. Le contenu de ce parcours, sera composé d'un ou plusieurs bilans de condition physique ainsi que de séances d'activité physique adaptée.



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

Téléchargez le guide de la LFSS 2024 >



Pour une santé accessible à tous

La loi 2024-330, visant à protéger EDF d'un démembrement, a été promulguée le 11 avril 2024. FO Énergie a soutenu ce projet déposé en 2023 par le Député BRUN même s'il ne répondait pas aux enjeux de la décarbonation.

Après quelques mois de tractations parlementaires, il en ressort... un quasi-statut quo. EDF reste une SA détenue à 100 % par l'État. Les notions de Groupe et d'entreprise se croisent et c'est bien là que le bât blesse.

Jusqu'en 2004, EDF était une entreprise intégrée regroupant Production, Transport, Distribution, Commercialisation, au statut d'EPIC lui permettant de se financer avec la garantie de l'État. Aujourd'hui, c'est un groupe dont la maison mère est une SA qui doit emprunter sur les marchés financiers, ce qui la soumet aux diktats des agences de notation. Cette situation laisse planer la menace de la vente de filiales, d'une partie Enedis ou de tout autre actif du groupe pour financer les investissements nécessaires à la décarbonation.

Ce schéma est mortifère notamment sur le plan social. Il conduit à la création de filiales auxquelles sont confiées des missions nouvelles ou pas (Ingénierie avec EDVANCE, réacteurs SMR avec NURWARD...). C'est également ce que met en œuvre la CNR, ou ce que laisse planer ENGIE dans l'amorce de discussion sur sa réorganisation.

La création de filiales par EDF SA entraîne l'application de conventions collectives moins favorables aux salariés, échappant au Statut

des Industries Électriques et Gazières (IEG). Pour les salariés, c'est le schéma de la moins disance sociale.

Un point positif de la loi réside dans la possibilité pour Électricité de Mayotte d'intégrer EDF. Cette mesure permettrait à ce département d'accéder à une transition énergétique plus juste et plus efficace. Une proposition qui satisfait FO Énergie puisqu'elle s'inspire d'une recommandation que j'ai portée dans un rapport au CESE.

Il faut tirer les leçons des crises successives et agir pour un Pôle Public de l'Énergie Décarbonée. Cette structure garantirait l'indépendance énergétique, l'égalité de traitement des citoyens et des personnels des IEG, et permettrait de relever les défis de la transition énergétique de manière durable et solidaire.



**Alain ANDRÉ**

Secrétaire Général FO Énergie et Mines

**p5 Dossier**

- > Responsabilité Sociétale des Entreprises  
Un engagement nécessaire

**p8 Entreprises**

- > ENGIE : Accord mobilités durables, un premier pas !
- > EDF : Avec l'arrivée du printemps, la période n'est pas à l'allégresse concernant le Dialogue Social...
- > ENEDIS : Lancement de la démarche d'évaluation des comportements – EVA
- > CCAS : PSE en cours !
- > GRT Gaz : Les femmes dans le syndicalisme ?  
Essentiel pour FO Énergie !
- > GRDF : « Mission Décarbonation » succède à « vert l'avenir »
- > RTE : Pour un Accord Handicap juste et ambitieux

**p13 Cadres**

- > Égalité professionnelle chez les cadres  
Encore des progrès à faire !

**p15 Fiches pratiques**

- > Remboursement des protections périodiques réutilisables à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2024
- > « Mars Bleu », le mois de la sensibilisation sur le cancer colorectal - La lutte contre ce fléau continue !
- > La médiathèque CCAS
- > Violences domestiques ou violences conjugales

**p19 Forum**

- > Rendre des heures aux Français...  
... Un rapport simpliste synonyme de recul social !
- > Bulletin de paie - Un nouveau modèle en 2025
- > Rendez-vous CRE - Infragaz FO
- > Fusion de l'ASN et de l'IRSN - Adoptée par les deux chambres après un parcours chaotique
- > Baisse des prix de l'électricité :  
éclairage sur un marché en mouvement
- > Loi anti-démantèlement d'EDF  
Une loi en demi-teinte...

**p27 L'UFR inFO**

- > Secteur assurantiel de la CCAS  
Un secteur dans une situation préoccupante...
- > Les retraités ne sont pas une variable d'ajustement du budget de l'État

**p30 Brèves**

- > Syndicats et patronat unis pour sauver le paritarisme menacé par l'État
- > Le Compte Personnel de Formation : vers une participation financière des utilisateurs ?
- > Pacte de vie au travail - Les organisations syndicales font dix propositions
- > Conseil d'Administration GRT Gaz
- > Revalorisation de l'AAH et de l'AAEH
- > Discrimination capillaire  
Un renforcement des motifs discriminatoires



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

le mag de L'Énergie

**DIRECTEUR DE LA PUBLICATION**  
Alain ANDRÉ

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

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

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



**p15**  
**Fiches pratiques**



# Responsabilité Sociétale des Entreprises

## Un engagement nécessaire

Le travail, autrefois simple moyen de subsistance, se voit aujourd'hui investi d'une mission plus profonde : la quête de sens. Dans un monde en mutation, où les révolutions technologiques et écologiques bouleversent les repères, les salariés aspirent à un travail qui soit à la fois porteur de sens et compatible avec leurs valeurs.

Face à cette évolution, la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) s'impose comme une réponse incontournable. La RSE ne se résume plus à de simples actions philanthropiques, mais se traduit par une véritable prise en compte des enjeux sociaux, environnementaux et économiques dans la stratégie globale de l'entreprise.

### Les concepts de RSE<sup>1</sup>

Le concept de RSE a beaucoup changé au fil du temps et n'avait pas le sens de développement durable qui semble faire consensus aujourd'hui.

On distingue ainsi trois grandes approches, une «éthique», une stratégie utilitariste et une dite «des parties prenantes».

– **Approche «éthique»** : Ancrée dans le paternalisme du XIX<sup>e</sup> siècle, elle s'appuie sur des valeurs morales et religieuses. L'entre-

prise se doit d'agir de manière charitable et bienveillante envers ses employés et la communauté, sans nécessairement rechercher de profit direct. L'exemple des cités ouvrières construites par certains patrons au XIX<sup>e</sup> siècle illustre cette approche.

#### – Approche «stratégique utilitariste» :

Théorisée dans les années 50, elle considère l'entreprise comme un «être moral» ayant des devoirs envers ses employés et la communauté. Les actions sociales menées se situent généralement hors du champ d'activité principal (mécénat, philanthropie...). L'entreprise s'engage dans une démarche RSE pour améliorer son image et sa réputation, et ainsi accroître sa performance économique. La création de fondations d'entreprise s'inscrit dans cette logique.

#### – Approche «des parties prenantes»<sup>2</sup> :

Apparue plus tard, elle vise à concilier les deux approches précédentes en plaçant

<sup>1</sup> Le couplage «Responsabilité Sociale des Entreprises» et «développement durable» : mise en perspective, enjeux et limites - Françoise QUAIREL et Michel CAPRON, Revue Française de Socio-Économie 2013/1 (n° 11).

<sup>2</sup> Edward FREEMAN.



l'entreprise au centre d'un réseau d'acteurs aux attentes multiples (salariés, clients, syndicats, pouvoirs publics, ONG...). Le comportement social de l'entreprise devient alors un outil au service de sa performance économique, mais aussi de la satisfaction des attentes de ses parties prenantes. La prise en compte des impacts environnementaux et sociaux de l'activité de l'entreprise devient un élément central de la stratégie RSE.

### Les transformations du modèle économique et social

Les révolutions industrielles successives ont bouleversé le monde du travail depuis le XVIII<sup>e</sup> siècle, et même au-delà. Chaque époque a ainsi été traversée par de profonds changements touchant au système productif, à l'organisation de la société et à son système de valeurs. Pour autant, les mutations que nous connaissons aujourd'hui sont d'une ampleur inédite.

La révolution numérique modifie les chaînes de valeur à l'échelle mondiale et a donné naissance, en seulement quelques années, à des entreprises gigantesques. Elle transforme en profondeur nos façons de travailler en même temps que nos vies quotidiennes. Et l'arrivée de l'intelligence artificielle inquiète autant qu'elle fascine, renforçant la crainte d'un «grand remplacement» de l'humain par la machine dans de très nombreux métiers.



À cela s'ajoute la révolution écologique, alors que les rapports d'expertise du GIEC ont longtemps été minimisés, plus personne ne conteste aujourd'hui ni la réalité ni l'ampleur du problème. Que l'on plaide pour le verdissement de nos économies ou pour une forme de décroissance, tout indique que nous allons devoir bâtir un nouveau modèle où la transition va l'emporter sur l'accumulation, la sobriété sur la rentabilité.

Enfin, une autre transformation d'ordre culturel, ici davantage choisie que subie, porte sur le «sens». Les entreprises sont sommées de répondre aux questions de leur «raison d'être» et de leur «impact». Cela concerne aussi l'ensemble des salariés, qui investissent leur travail d'attentes nouvelles. Autrefois synonyme d'indépendance économique et de statut social, on lui demande désormais d'être porteur de sens, source d'épanouissement et de s'inscrire dans un juste équilibre avec le reste de nos vies.

### La quête de sens au travail : un phénomène générationnel ?

La quête de sens au travail touche l'ensemble des salariés, mais dans des proportions différentes. Selon une étude réalisée par l'APEC en 2022, 73 % des Français déclarent que la recherche de sens est importante pour eux dans leur travail.

Cette tendance est toutefois plus marquée chez les jeunes générations :

- 83 % des moins de 30 ans affirment que le sens est un critère important dans le choix d'un emploi.<sup>3</sup>

- 65 % des jeunes diplômés déclarent être prêts à renoncer à une partie de leur salaire pour travailler dans une entreprise dont les valeurs correspondent aux leurs.<sup>4</sup>

La question de la place de la RSE pour les entreprises et donc de son importance pour



<sup>3</sup> Étude Deloitte 2021 - La quête de sens au travail : une nouvelle donne pour les entreprises.

<sup>4</sup> Étude Kantar Sofres 2020 - Les jeunes et l'entreprise : attentes et perceptions.

ses futurs recrutements tend à devenir centrale. Les jeunes attendent clairement des entreprises qu'elles s'engagent concrètement sur des enjeux sociaux, économiques et environnementaux.

- 72 % des jeunes diplômés estiment que la RSE est un critère important dans le choix d'un employeur.<sup>5</sup>

- 63 % des jeunes Français sont prêts à boycotter une entreprise dont les pratiques ne sont pas responsables<sup>6</sup>.

L'attractivité des entreprises et leurs capacités à fidéliser leurs salariés passeront par les réponses qu'elles apporteront sur l'ensemble de ces domaines.

### Le mécénat de compétences : un outil au service de la RSE

Le mécénat de compétences est un dispositif qui permet aux entreprises de mettre à disposition les compétences de leurs salariés au profit d'associations ou d'organismes d'intérêt général. Cette pratique permet aux salariés de s'investir dans des causes qui leur tiennent à cœur, de développer de nouvelles compétences et de vivre une expérience enrichissante. Pour l'entreprise c'est donc une réponse à la transformation du travail et aux aspirations individuelles. Il leur permet de renforcer leur image positive, d'attirer et/ou de fidéliser des salariés et de diversifier les parcours professionnels. C'est également une opportunité pour développer les talents d'adaptabilité, d'empathie ou d'agilité.

Pour les salariés, c'est un facteur de motivation et d'engagement qui répond à leur quête de sens. Le mécénat de compétences permet de renforcer leur sentiment d'appartenance à l'entreprise et de développer leur fierté d'appartenance.

Cet outil permet concrètement aux entreprises de s'engager dans une démarche de responsabilisation sociétale. Même si certaines

entreprises de la Branche des Industries Électriques et Gazières ont mis en œuvre différentes offres de mécénat de compétences, on peut constater que cette pratique a néanmoins du mal à se développer.

### RSE : Coût ou Investissement ?

En France, les limites de la RSE sont souvent liées aux moyens financiers et humains consacrés à la démarche que ce soit en termes de temps passé à son élaboration, de nombre d'actions mises en œuvre ou encore de communication. Le développement d'une politique RSE a donc un coût, et tout l'enjeu pour les entreprises consiste à concilier responsabilité et rentabilité. Pour autant, les entreprises, notamment les plus importantes, ont de forts intérêts à investir ce champ notamment pour le bien de leur réputation, mais également pour faciliter le recrutement, fidéliser leurs salariés, améliorer la productivité et ajouter de la valeur sociale à la valeur économique.

Longtemps perçue comme une contrainte, la Responsabilité Sociétale des Entreprises fait aujourd'hui partie intégrante de la stratégie d'entreprise. Si ce concept doit être partagé par le plus grand nombre, il se doit surtout d'être sincère en termes d'engagement sur les domaines sociaux et environnementaux.

<sup>5</sup> Étude EY 2022 - Baromètre EY Attractivité Employeur.

<sup>6</sup> Étude OpinionWay 2021 - Les Français et la RSE.



## ENGIE

### Accord mobilités durables, un premier pas !

Mis en place en 2023 au périmètre d'ENGIE SA à l'initiative de FO, l'accord Forfait Mobilités Durables a été renégocié pour les deux prochaines années.

Il prévoit une indemnité annuelle pour les salariés se déplaçant sur au moins une partie de leurs trajets domicile/travail à vélo ou en co-voiturage.

L'indemnité sera de :

- **500 € par an si** pas d'abonnement de transport en commun,
- **700 € par an si** abonnement de transport en commun. Le montant de l'abonnement sera déduit de l'indemnité.

Pour l'obtenir, il faudra attester sur l'honneur d'utiliser ces modes de transport 40 jours par an minimum. L'accord prévoit également une prise en charge jusqu'à 100 €/an d'achat d'équipements de sécurité (casque, gilet...).

FO aurait souhaité un accord plus ambitieux en termes d'indemnités, mais il reste un premier pas et un outil indispensable pour ENGIE SA qui ambitionne de décarboner ses clients et ses salariés et d'atteindre le zéro émission nette en 2045.



## EDF Avec l'arrivée du printemps, la période n'est pas à l'allégresse concernant le Dialogue Social...



L'inflation au ralenti mais toujours élevée, les conditions de travail soi-disant « optimisées » par les Directions, les réorganisations mal préparées et sans visibilité quant à leurs bénéfices financiers, humains et organisationnels, sont au cœur de nos préoccupations dans le cadre du dialogue social.

À EDF SA, FO Énergie fait pourtant le constat qu'il devient de plus en plus âpre d'obtenir des avancées sociales au bénéfice des personnels.

Compte tenu des enjeux de recrutements à venir et de la nécessité de fidéliser les salariés, il est surprenant que les employeurs continuent de maintenir un climat d'austérité dès que nous abordons les droits des personnels.

Vos représentants FO à tous les niveaux de l'entreprise continueront à faire preuve de pugnacité pour défendre les droits actuels, mais également pour créer des droits nouveaux.



## ENEDIS Lancement de la démarche d'évaluation des comportements - EVA

Partant du constat que les comportements des managers et des cadres contribuent à l'engagement des équipes et donc à la performance durable de l'entreprise, Enedis lance la démarche EVA. Il s'agit d'une évaluation de leur comportement en réalisant un 360° par plusieurs observateurs, hiérarchiques ou non, au travers du filtre des 3 piliers du leadership : un leader ouvert, engagé et authentique, qui se décline en 27 comportements.

Le rapport EVA est déployé dès 2024 et est obligatoire. En 2026, la rémunération de la performance des cadres et managers prendra en compte leurs résultats opérationnels, mais aussi ceux mesurés via le dispositif EVA. Ceci devait être fait dès 2025, mais FO a obtenu d'avoir plus de recul sur la démarche.

Les représentants FO Énergie sont particulièrement sensibles à la reconnaissance des salariés et s'assureront que le dispositif EVA sera utilisé de façon loyale et objective par tous.

## CCAS PSE en cours !

Depuis février 2024, 328 salariés de la restauration méridienne de la CCAS sont menacés de licenciement suite à la fermeture de 24 restaurants et au transfert de 8 autres. Seule l'exploitation des restaurants dans les centrales nucléaires et thermiques est maintenue.

Un PSE signé par la seule organisation syndicale CGT est en cours, offrant comme alternatives aux salariés les possibilités d'une cessation anticipée d'activité, d'un départ volontaire ou d'un reclassement interne sur 71 postes réservés. Cependant, les salariés les plus vulnérables, tels que ceux âgés de 50 à 55 ans, peu qualifiés ou ayant des restrictions médicales, risquent d'être licenciés.



## GRT GAZ Les femmes dans le syndicalisme? Essentiel pour FO Énergie!

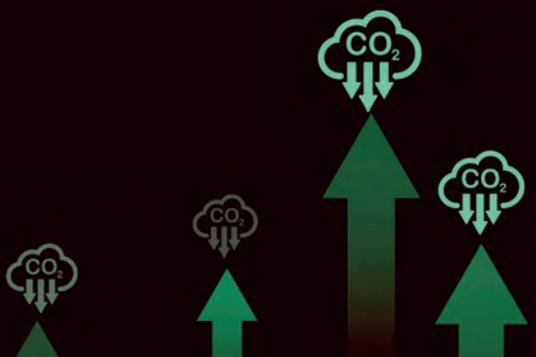
À GRT Gaz, après la reconduction de Olga GUEYE Déléguée Syndicale à la DAI, FO Énergie a renouvelé sa confiance à Véronique POIRIER en la mandant Déléguée Syndicale Centrale en fin d'année dernière.

En janvier 2024, Isabelle PLANQUE, élue titulaire FO au CSE Central de GRT Gaz, est venue renforcer l'équipe et s'est vu confier le mandat de représentant du CSE C au Conseil d'Administration de l'entreprise.

Enfin, à la mi-mars, les salariés d'ELENGY et GRT Gaz ont voté à plus de 22 % pour réélire Gaelle CABUT Administratrice salariés membre du Conseil d'Administration de GRT Gaz.

**Des faits qui concrétisent les positions de FO en matière d'égalité professionnelle et de féminisation des activités au sein de nos entreprises, y compris dans le milieu syndical.**





## GRDF « Mission Décarbonation » succède à « vert l'avenir »

Laurence POIRIER-DIETZ, Directrice Générale de GRDF, vient de dévoiler le nouveau projet d'entreprise. Dans ce contexte la DG a indiqué laisser partir ceux qui le souhaitent. Il y aura de nouvelles compétences pour de nouveaux métiers et cette accélération du turn-over suscite des interrogations.

FO Énergie soutient le droit à quitter GRDF, mais exige que cela ne compromette pas la stabilité de l'entreprise ni ne fragilise les équipes actuelles. Des mesures d'accompagnement doivent être mises en place. Les recrutements promis doivent garantir les conditions de travail et privilégier la qualité des compétences pour relever les défis et les évolutions métiers.

Bien que nous saluions l'engagement de GRDF envers la décarbonation, nous insistons sur l'importance d'une formation adéquate pour les salariés actuels et la gestion attentive des transformations. Un dialogue social constructif est donc crucial pour une transition réussie vers un avenir durable. Les représentants FO Énergie demeurent vigilants et mobilisés pour défendre les intérêts de tous les salariés de GRDF.



## RTE Pour un Accord Handicap juste et ambitieux

RTE, entreprise publique, se doit d'être exemplaire dans la prise en compte du handicap. À vouloir être trop élitiste, RTE prend le risque de discriminer les personnes en situation de handicap, qu'il s'agisse de leur recrutement ou de leur déroulement de carrière. C'est l'un des enjeux de la négociation du futur accord sur le handicap.

Pour FO, une attention particulière doit être portée sur les fins de carrière (rémunération, aménagement du temps de travail...). Il s'agit de compenser les aléas de carrière liés à l'impact du handicap. FO considère également que le soutien aux projets associatifs locaux en lien avec le handicap doit être renforcé. Un soutien financier doit être alloué tant lors de la primo-déclaration que lors du renouvellement de la déclaration RQTH.



## DÉCRYPTAGE

# Quand l'aidant devient soignant

**Bon gré, malgré cela, les aidants sont nombreux à devoir endosser le rôle de soignants de façon ponctuelle ou plus durable. C'est ce que révèle la première étude menée par l'Observatoire Macif des Aidants, publiée en septembre 2021. Comment s'opère ce basculement des rôles et quelles en sont les conséquences ?**

### → L'aidant, soignant du dernier recours

Changer un pansement ou une sonde, administrer des médicaments, effectuer des massages ou prodiguer des soins d'urgence... Dans le continuum de l'aidance, il existe une large « zone grise » de soins dont l'attribution est à géométrie variable. Si en théorie, ces soins doivent être prodigués par des professionnels de santé qualifiés, il arrive dans certains cas que les aidants les prennent en charge, en cas de carence dans le réseau de soins ou d'absence temporaire d'un soignant, par exemple.

### → Un glissement insidieux, accentué par le Covid-19

Le glissement du rôle d'aidant à celui de soignant est insidieux. Parce que l'aidant est la personne qui coordonne les professionnels de santé intervenant auprès de son proche, parce qu'il est le seul permanent auprès de lui, il n'a pas d'autre choix que de s'improviser soignant en cas de besoin. En 2020, les confinements liés au Covid-19 sont venus accentuer ce phénomène. En effet, 54 % des aidants ont dû faire face à la fermeture des structures d'accueil habituelles.

### → Des « pseudo-infirmiers » livrés à eux-mêmes

En pratique, la prise en charge des soins est souvent découverte « sur le tas » par les aidants, qui doivent se familiariser seuls à des gestes parfois très techniques. « On n'est pas préparé à tout ça. [...] On vous dit courage, c'est tout, débrouille-toi », témoigne A., aidante de son conjoint. F., aidant de son grand-père

ayant la maladie d'Alzheimer partage le désarroi de A. : « ils [les soignants] ont été formés pour. Nous, on n'a pas été formés pour, on devient des pseudo-infirmiers ».

### → Des conséquences qui peuvent être lourdes

Prodiguer des soins est une expérience éprouvante, et si les soignants sont préparés à la prise de recul, cela s'avère plus difficile voire impossible pour l'aidant, de par les liens affectifs qui l'unissent à son proche. Au-delà du risque sanitaire et de l'impact psychologique, les aidants sont aussi très peu informés des risques judiciaires auxquels ils sont exposés (exercice illégal de la médecine, maltraitance...).

### → Une réalité à prendre à bras-le-corps

L'enquête menée par l'Observatoire Macif des Aidants, révèle un fait social bien réel : les aidants sont nombreux à endosser le rôle de soignants. Afin de mieux les soutenir, le développement et la consolidation des filières de soin est indispensable sur le long terme. En parallèle, l'Observatoire Macif des Aidants préconise de prendre à bras-le-corps cette réalité dès maintenant. Les aidants doivent être accompagnés dans la prise en charge des soins en ayant la possibilité de se former ou a minima, en étant encadrés par des professionnels de santé. Protéger les aidants sur le plan juridique est également fondamental. Enfin, les savoir-faire développés par les aidants en matière de soin sont une richesse pour le système de santé qu'il est indispensable de reconnaître et de valoriser, pour placer les aidants au cœur du parcours de soin.



S'occuper d'un proche n'est pas toujours simple et l'on peut parfois se sentir démunie : gérer les tâches administratives, la rédaction de documents, coordonner les aides à domicile, adapter le logement de la personne dépendante, bénéficier d'une aide psychologique... De nombreuses questions peuvent apparaître.

La Macif vous propose un accompagnement sans surcoût et personnalisé dans ce moment délicat pour vous aider à prendre soin au quotidien de votre proche dépendant.

Avec les garanties d'aides aux aidants incluses dans plusieurs de nos contrats (**Garantie Accident, Garantie Autonomie et Dépendance, Garantie Santé, Garantie Hospitalisation, Garantie Santé Entreprises et Garantie Santé des Indépendants**), une équipe de professionnels est à votre écoute, en toute confidentialité, et répondra à vos besoins<sup>(1)</sup>.

**Pour en bénéficier, rendez-vous sur [macif.fr](https://www.macif.fr)**



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

Sources : Quand l'aidant devient soignant, enquête ethnographique Apivia Macif Mutuelle - Unknowns pour l'Observatoire Macif des Aidants, Paris, Août 2021. Quand l'aidant devient soignant ? | Observatoire Macif des aidants <https://youtu.be/e-Y0cFhygFo>

(1) Les garanties sont accordées dans les conditions et limites du contrat souscrit.

Crédit photo : Jean-Philippe Wallat / Photononstop.

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.

# Égalité professionnelle chez les cadres

## Encore des progrès à faire !

D'après le baromètre 2023 de la rémunération des cadres réalisé par l'APEC, les inégalités au travail entre les femmes et les hommes persistent. Même si la proportion de cadres qui ont été augmentés en 2022 a fortement progressé (57 %, +11 % vs 2021), les inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes n'ont pas diminué pour autant.

Les femmes cadres ont toujours moins d'augmentation de salaire que les hommes cadres (54 % vs 59 %), en particulier chez les jeunes (62 % vs 70 %) et restent moins rémunérées. En 2022, elles gagnaient en moyenne 15 % de moins que leurs homologues masculins, 19 % chez les 55 ans et plus, 6 % pour les moins de 35 ans.

À poste et profil équivalents, l'écart est stable depuis qu'il est mesuré par l'APEC en 2014, il oscille entre 7 % et 8 %. En 2022, les femmes cadres gagnaient en moyenne 7,1 % de moins que les hommes cadres. Cet écart s'accroît avec l'âge, chez les 55 ans et plus il monte à 10 % alors qu'il est de 3 % chez les moins de 35 ans.

Plus diplômées et obtenant de meilleurs résultats au cours de leur scolarité, les femmes entrent sur le marché du travail dans des conditions moins favorables que les hommes. Les jeunes diplômées décrochent moins de CDI (70 % vs 83 %) et plus de CDD (25 % vs 14 %). Elles accèdent moins au statut de cadre que les hommes (60 % vs 81 %) et sont sous-représentées dans les postes

à responsabilité hiérarchique. Seuls 35 % de femmes deviennent managers contre 43 % pour les hommes, elles ne sont que 19 % au sein des comités exécutifs.

Dans les catégories socio-professionnelles supérieures, 2 femmes sur 3 ont déjà subi des remarques ou blagues sexistes<sup>1</sup>. D'après l'étude de l'APEC de 2022<sup>2</sup>, 41 % des cadres disent avoir été témoins de comportements ou de propos sexistes au sein de leur entreprise. Les discriminations peuvent parfois relever de stéréotypes et de l'inconscient. Le Défenseur des droits a publié un guide pour un recrutement sans discrimination<sup>3</sup>. Pour les cadres, les entreprises, leurs dirigeants et les ressources humaines sont les plus à même de réduire les inégalités professionnelles.

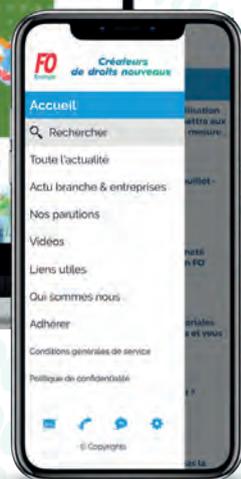


<sup>1</sup> Haut Conseil à l'Égalité, Rapport annuel 2023 sur l'état des lieux du sexisme en France.

<sup>2</sup> Apec, Perception des cadres sur les inégalités femme-homme et le sexisme en entreprise.

<sup>3</sup> Défenseur des droits, Guide - Pour un recrutement sans discrimination.

# Restez informés, Connectés, Engagés.



Réseaux Sociaux

Site Web

Application Mobile





Pour toute demande d'information, n'hésitez pas à vous rapprocher de  **votre représentant local FO**

## Remboursement des protections périodiques réutilisables à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2024

De l'apparition des premières règles à l'adolescence jusqu'à la ménopause, il s'écoule en moyenne une quarantaine d'années pendant lesquelles les femmes ont chaque mois besoin de protections périodiques. Pour un coût qui s'élève de 100 à 150 euros annuellement.

En 2024, la France mettra en place une nouvelle politique de remboursement des protections périodiques dans le but de favoriser l'accès à ces produits essentiels pour toutes les jeunes femmes âgées de moins de 26 ans et réduire les inégalités économiques.

### Types de produits éligibles :

Les produits visés sont notamment les serviettes hygiéniques lavables et réutilisables ainsi que les culottes périodiques ou les coupes menstruelles.

### Procédure de demande :

Les produits devront être achetés en pharmacie, sans nécessité d'une ordonnance.

### Montant du Remboursement :

La prise en charge de la CAMIEG sera à hauteur de 100 % pour les femmes de moins de 26 ans.

En complément, le Gouvernement aidera les collectivités et les établissements à installer des distributeurs de protections périodiques, et doublera les crédits aux associations d'ici 2027 pour qu'elles puissent acheter et distribuer 30 à 40 % de protections périodiques réutilisables pour les femmes en précarité.

N'hésitez pas à consulter les fiches et les guides pratiques sur notre site :



# « Mars Bleu », le mois de la sensibilisation sur le cancer colorectal

## La lutte contre ce fléau continue !

Le cancer colorectal, l'un des plus répandus en France, ne fait pas de distinction entre hommes et femmes. Chaque année, il frappe plus de 47 000 personnes, soit près de 130 nouveaux cas chaque jour. Malheureusement, il peut évoluer silencieusement, retardant ainsi son diagnostic et rendant les traitements plus lourds.

Mais il y a de l'espoir ! Grâce à des dépistages réguliers et à la surveillance des personnes à risque, ce cancer peut être évité. Lorsque les signes précoces sont détectés, ils peuvent être traités avant de devenir dangereux.

Dans le cadre du programme national de dépistage du cancer colorectal, les personnes âgées de 50 à 74 ans sont invitées tous les deux ans à effectuer un test simple, rapide et gratuit. Ce test, réalisable à domicile, est essentiel pour ceux qui ne présentent aucun symptôme ou antécédent familial de cette maladie.

**Vous pouvez obtenir ce test de deux manières :**

- En ligne, sur le site :
- Chez votre médecin ou désormais en pharmacie.



Si le résultat est positif, une coloscopie doit être effectuée immédiatement.

Cette procédure peut identifier des lésions pré-cancéreuses, comme les polypes, qui peuvent être retirés lors de l'examen. Elle permet également de diagnostiquer un cancer.

Pour plus d'informations,  
**consultez votre médecin**





## La médiathèque CCAS

La médiathèque est une plateforme proposant des contenus tels que de la musique, des films, des livres en accès à chaque bénéficiaire. Contenus gratuits, abonnements, appli on vous dit tout !

Pour FO Énergie, l'accès à la culture doit se moderniser, avec les smartphones et tablettes, tout est à portée de main !

La création de la Médiathèque était une première étape. Après quelques années, l'offre s'est modernisée et propose aujourd'hui un vrai espace culturel en quelques clics.

La Médiathèque vous donne accès à plusieurs types de divertissements. Vous pourrez ainsi avoir le choix entre des livres, des BD parmi plus de 18000 titres, des playlists et webradios. Pour les mordus de cinéma, deux films par mois sont sélectionnés et mis sur

la plateforme en accès gratuit. Conférences, débats et documentaires sont également disponibles.

Des abonnements avec des partenaires tels que Yogaplay, MusicMe ou encore Kidilangues, sont également proposés afin d'étoffer une offre qui répondra aux envies de chacun.

### Comment créer votre compte ?

En allant directement sur le site CCAS, rubrique culture et loisirs :



Grâce à votre NIA et votre mot de passe, accédez à l'espace Médiathèque.

En quelques clics, le guide vous envoie vers l'accès à votre portail personnel pour profiter des contenus de la Médiathèque.

*Laissez-vous guider et profitez !*

# Violences domestiques ou violences conjugales

Les violences conjugales ou domestiques sont des actes inacceptables et font référence aux actes de violence perpétrés par un partenaire intime à l'encontre de l'autre partenaire. Ces violences peuvent se manifester sous différentes formes, telles que la violence physique, la violence sexuelle, la violence émotionnelle et la violence économique.

Les victimes de ces violences peuvent être des femmes, des hommes ou des personnes de tout genre, avec des conséquences graves et durables, affectant la santé physique et mentale des victimes, leur estime de soi, leur capacité à nouer des relations saines, leur autonomie financière et leur sécurité personnelle. Il est essentiel que les victimes puissent trouver de l'aide rapidement et facilement. Il existe des moyens disponibles pour les aider à sortir de situations dangereuses et à se reconstruire.

Le site internet Parcours victimes, mis en place par l'association France victime et le Fonds de garantie des victimes, détaille le parcours des victimes souhaitant mener une action en justice, depuis le signalement des violences, jusqu'au parcours pénal. Ce parcours est différent pour les adultes et les enfants mineurs.

En réaction, face à ces situations, la CCAS propose une aide financière pour alléger les frais de justice.

### Qui peut en bénéficier ?

Les ouvrants droits actifs ou inactifs, ainsi que les enfants ayants droit, mineurs ou majeurs.

### Montant de l'aide

Une aide financière d'un plafond annuel de 1 500 euros pourra être versée dans le cadre d'une action en justice engagée en lien avec les violences familiales subies. La somme accordée sera déterminée par votre CMCAS au regard de l'action juridique qui devra être engagée et de sa durée prévisionnelle.

### Conditions de ressources

L'aide n'est pas soumise à condition de ressources.

### RAPPEL NUMÉRO UTILE Accessible 7/7, 24/24, gratuit et confidentiel

Le **39 19** dédié  
aux femmes victimes  
de violence.

Le **119**  
pour les enfants  
en danger.

N'hésitez pas à vous rapprocher  
de **vos représentants FO**



## Rendre des heures aux Français... ... **Un rapport simpliste synonyme de recul social !**

Les pouvoirs publics depuis quelques années se sont lancés dans une croisade contre l'inflation normative avec les lois PACTE (Plan d'Action pour la Croissance et la Transformation des Entreprises) ou ASAP (Accélération et Simplification de l'Action Publique).

Pour rappel, l'inflation normative est la croissance du volume de droits et de normes, tels que les lois, le Code du commerce, le code de l'énergie, le Code du travail... Alors que le gouvernement a eu recours à plusieurs reprises à l'Article 49.3 pour imposer des lois actant des reculs sociaux, il annonce vouloir simplifier la vie des entreprises... ça promet !

Un rapport de 5 parlementaires intitulé «*Rendre des heures aux Français*» présente «*14 mesures pour simplifier la vie des entreprises*». FO Énergie estime que ce rapport n'est pas une simple bataille menée contre l'inflation normative, mais plutôt une guerre contre les droits des salariés et leurs représentants ! Un certain nombre d'exemples sont assez parlants.

Une proposition de ce rapport a pour objectif de privilégier les régimes de déclaration aux régimes d'autorisation. En clair, pour tout ce qui a attiré au dépassement de la durée quotidienne maximale de travail effectif par salarié, de la durée maximale hebdomadaire absolue du travail ou encore ce qui est relatif à l'autorisation de pratique des horaires individualisés, de substitution à la période 21 h-7 h, pour la définition du travail de nuit ou d'affectation des travailleurs à des postes de nuit, il n'y aurait plus besoin d'autorisations, mais uniquement des déclarations...

Comment concevoir une simplification qui serait synonyme d'un blanc-seing donné aux employeurs tout autant qu'ils fassent une déclaration ? La suppression des contrôles



# Code du Travail?

ou les faire à posteriori serait une fuite en avant en matière de droits des salariés et un retour en arrière de près d'un siècle en matière de droit du travail !

Une autre proposition porte sur la réduction des délais de contentieux et notamment prud'homaux. Ici, l'ambition affichée est d'améliorer la flexibilité du marché du travail en réduisant les délais de recours prud'homaux fondés sur la rupture du contrat de travail à 6 mois pour se rapprocher de la moyenne des pays comparables. Cette réduction de délai, censée améliorer la flexibilité du marché du travail, serait en réalité un nouveau coup porté aux droits des salariés après celui de 2017. En 7 ans, si cette proposition voit le jour, le délai de contentieux sera passé de 2 ans à 6 mois !

Un dernier exemple, assez significatif de l'orientation de ce rapport, porte sur la dépenalisation des niveaux de sanctions en cas de manquement de bonne foi à des obligations

déclaratives des dirigeants... par exemple, concernant l'obligation de dépôt du registre des bénéficiaires effectifs... Proposition assez particulière et signal désastreux envoyé aux salariés... qui nous fait penser à une citation de Jean de La Fontaine : *selon que vous serez puissant ou misérable, les Jugements de cour vous rendront blanc ou noir...* Pas terrible déjà au XVII<sup>e</sup> siècle, encore moins au XXI<sup>e</sup> !

**FO Énergie estime indignes ces propositions qui acteraient des reculs sociaux historiques, indignes d'un pays tel que la France au XXI<sup>e</sup> siècle.**

**Dans ce rapport, les 5 parlementaires indiquent que les ambitions du gouvernement en termes de communications sont aussi importantes que les ambitions du projet sur le fond, FO Énergie leur indique que les salariés ne sont pas stupides et sauront faire la différence entre la propagande gouvernementale et la réalité de ce projet.**

# Bulletin de paie

## Un nouveau modèle en 2025

Alors même qu'un nouveau modèle de bulletin de paie est prévu pour entrer en vigueur en 2025, le gouvernement souhaite aller plus loin dans sa démarche de « réduction de la charge administrative pour les entreprises » et d'amélioration de la lisibilité des fiches de paie.

**L'idée principale :** ne conserver que les informations jugées « essentielles » pour l'employé et relatives à sa rémunération. Ainsi, la partie supérieure serait standardisée ne comportant que les éléments d'identification de l'employeur et du salarié ainsi que les éléments de rémunération liés à la période concernée. Le montant des cotisations patronales quant à lui disparaîtrait.

Dans la section centrale, seraient supprimées les mentions facultatives (valeurs du SMIC, minimum conventionnel...) pour ne conserver que le salaire brut, les cotisations sociales et le Net à payer. La Direction de la Sécurité Sociale (DSS) propose plusieurs pistes pour donner accès aux informations qui viendraient à être supprimées, mise à disposition via un portail numérique dédié, récapitulatif annuel par l'employeur...

Si ce désir de simplification peut sembler louable, il nous est présenté de manière bien trop souvent positive. Ce positivisme ambiant

limite les marges de remise en question d'une action ou son bien-fondé. Difficile de critiquer un plan de sauvegarde de l'emploi alors que cela reste un plan de licenciement... Il en va de même avec la simplification qui, ici, signifie compliquer l'accès à une information éclairée.

On peut s'interroger sur le nombre de salariés qui feront ou pourront aller chercher ces informations ? Est-il réellement plus simple d'éditer deux documents et de les remettre à deux endroits différents ?

Plutôt que de chercher à simplifier, dispenser une information correcte aux salariés serait bien venu, déjà en commençant par nommer les choses comme il se doit et en les expliquant... Par exemple, il n'y a pas de charges patronales, mais des cotisations sociales et ainsi expliquer que c'est un salaire différé indispensable pour se protéger soi et sa famille, permettant de financer la santé, la retraite, les accidents du travail, l'assurance chômage...

La fiche de paie est certes chargée, mais elle reste un document essentiel sans lequel il sera difficile, voire impossible, de faire valoir vos droits.

## Rendez-vous CRE – Infragaz FO

Le 8 janvier 2024, les représentants FO des infrastructures gazières, Philippe GUIMARD (Storengy), Véronique POIRIER (GRTGaz), Patrick MATHIEU (Teréga), Sandrine MAS (GRDF), accompagnés du Secrétaire général de la fédération FO Énergie Alain ANDRÉ, ont rencontré la Présidente de la CRE, Emmanuelle WARGON, Nicolas DELOGE (Directeur des réseaux), Alexandra BONHOMME (Directrice juridique) et Arnaud DIETRICH (Directeur des affaires économiques et financières).

### 4 points importants ont été abordés :

- Les tarifs régulés 2024/2027 du transport et du stockage, impactant GRTGaz, Storengy, Elengy et Teréga, qui ont été publiés fin 2023.
- La filière Hydrogène qui commence à se construire et son aspect social.
- Renforcer le gaz dans le mix énergétique et pour la souveraineté énergétique de la France.
- L'impact social du tarif régulé 2024/2027 pour la distribution (GRDF).

Alain ANDRÉ a rappelé l'importance du mix énergétique dans la Stratégie Nationale Bas Carbone et l'attachement de FO Énergie à la construction d'un Pôle Public Nationalisé de l'Énergie Décarbonée afin de préserver les conditions sociales qui depuis 1946 permettent encore aujourd'hui, au travers du Statut des IEG, de garantir la sécurité énergétique de la France.

La délégation FO est revenue sur les choix portés par la CRE sur les tarifs régulés ATRT (transport) et ATS (stockage) pour la période 2024/2027.

La CRE a légèrement baissé les revenus du capital et a demandé des « efforts d'efficiences » sur la partie industrielle, non sur la masse salariale, à hauteur de 1% pour les années 2025, 2026, 2027.

Les références prises pour établir ces revenus sont basées sur les OPEX (charges de personnel) de 2022 en prenant en compte l'inflation. FO a reçu la confirmation que les augmentations de salaire prévues pendant la période tarifaire ont été retenues, ainsi que les participations, intégrées dans les revenus des opérateurs.

Les représentants FO Énergie ont également rappelé toute l'importance de la question du Statut des IEG, contrat de Branche, incontournable à la mobilité au sein des entreprises de ladite Branche pour la préservation de l'avenir et de renforcer l'attractivité de nos entreprises.



# Fusion de l'ASN et de l'IRSN

## Adoptée par les deux chambres après un parcours chaotique

Le 9 avril 2024, après un dernier passage à l'Assemblée nationale et au Sénat plus tardivement dans la nuit, le Parlement a validé la fusion de l'Autorité de Sûreté du Nucléaire (ASN) et de l'Institut de Radioprotection et de Sûreté Nucléaire (IRSN). La création de cette nouvelle entité nommée Autorité de Sûreté Nucléaire et de Radioprotection (ASNR) verra le jour au 1<sup>er</sup> janvier 2025.

L'objectif affiché de cette fusion est de rationaliser la gouvernance de la sûreté nucléaire en France en regroupant les responsabilités de contrôle et de décision de l'ASN avec l'expertise et la recherche de l'IRSN. Selon les pouvoirs publics, la création de l'ASNR vise à simplifier le paysage institutionnel et à améliorer la coordination entre les différents acteurs de la sûreté nucléaire. Elle s'inscrit dans un contexte dans lequel la sûreté nucléaire était au cœur des préoccupations, en raison notamment des défis posés par l'exploitation des centrales nucléaires en France.

Néanmoins, le parcours de ce projet dans les différentes chambres a été marqué par une vive controverse. Les discussions au sein de l'Hémicycle ont été intenses. Une partie de l'opposition mais aussi les syndicats des 2 entités se sont fermement opposés à la fusion, exprimant leurs inquiétudes sur les risques de désorganisation du système de contrôle de la sûreté nucléaire et de perte d'indépendance des experts.

Ils ont aussi manifesté leurs préoccupations concernant la transparence et la reddition de comptes dans le processus décisionnel. Certains parlementaires ont critiqué la décision du gouvernement de supprimer la publication des avis d'expertise en amont des décisions, accusant l'exécutif de restreindre l'accès du public à des informations importantes en matière de sûreté nucléaire.

Après que l'atome a été tant décrié ces dernières années, il faut souhaiter, avec les enjeux et défis à venir dans le secteur du nucléaire dont la construction de 6 EPR d'ici 2050 et la prolongation d'exploitation de réacteurs existants, que l'ASNR saura mener à bien ces projets en toute sécurité et transparence pour qu'aux yeux des Français cette énergie soit à nouveau considérée comme vertueuse et non dangereuse.

# Baisse des prix de l'électricité : éclairage sur un marché en mouvement

Depuis 2023, les prix de l'électricité en Europe ont connu une chute spectaculaire, passant de 175 €/MWh en janvier 2023 à 79,9 €/MWh en janvier 2024. Cette baisse s'explique notamment par la conjonction d'une faible demande et d'une forte production d'énergies renouvelables.

## Pourquoi les prix de l'électricité baissent-ils ?

La forte production dans le solaire et l'éolien a conduit à des prix négatifs sur toute la plaque ouest européenne durant plusieurs week-ends au printemps 2024. L'Europe a ainsi clôturé plusieurs week-ends avec des prix horaires de l'électricité tombant à -240 €/MWh aux Pays-Bas et à -150 €/MWh en Allemagne. Mais cela ne constitue qu'une partie de l'explication de la baisse des prix entre 2023 et 2024.

En partie lié à la guerre en Ukraine, l'import massif de Gaz Naturel Liquéfié (GNL) a contribué à la baisse des prix du gaz, ce qui a également eu un effet d'entraînement sur les prix de l'électricité.

Un autre élément à prendre en compte sur la formation du prix est la diminution du prix du CO<sub>2</sub> passé sur la même période de 93,9 €/t à 66,3 €/t, ce qui, en passant, n'est pas une bonne nouvelle pour le climat.

## Conséquences pour EDF

Le contexte du marché affecte nécessairement l'attractivité de l'offre commerciale post-

Arenh proposée par EDF depuis fin 2023. Il est en effet contre-intuitif pour les professionnels de signer des contrats à moyen et long terme sur des bandes de prix de 5 ans. Les acheteurs sont davantage dans l'attente de la baisse des prix, préférant s'approvisionner à court terme.

Pour autant, début avril, EDF a réussi à contractualiser plus de 670 contrats de fourniture avec des clients professionnels, représentant 20 TWh, et a obtenu trois lettres d'intention pour des « contrats pour allocation nucléaire » (CAPN) avec des clients électro-intensifs, pour un total de 10 TWh.

L'enjeu de la nouvelle offre commerciale est de proposer une offre compétitive tout en couvrant les coûts d'EDF post-Arenh, dès 2026.

EDF et l'État ont prévu d'examiner avant l'été la viabilité du nouveau système régulateur (taxation des revenus d'EDF à partir d'un seuil de prix de 78 €/MWh et 110 €/MWh. Cf. dossier Mag de l'Énergie 393).

# Loi anti-démantèlement d'EDF

## Une loi en demi-teinte...

Le 29 février, l'Assemblée nationale a adopté à l'unanimité une proposition de loi anti-démantèlement d'EDF. Ce projet de loi, porté par le député socialiste de l'Eure Philippe BRUN, a fait l'objet d'un accord avec le gouvernement, l'Assemblée nationale et le Sénat pour aboutir à un texte profondément remanié...

Le texte voté stipule qu'EDF reste une SA d'intérêt national détenue à 100 % par l'État. Dans un contexte où il est essentiel d'organiser la transition énergétique plutôt que de fragiliser EDF pour répondre avec dogmes à un marché de l'électricité européen incontrôlable, FO Énergie prend acte de l'engagement du gouvernement par cette loi.

On peut noter également une mesure en faveur des TPE et 10 000 petites communes qui pourront dorénavant bénéficier des Tarifs Réglementés de Vente d'Électricité. S'il y a encore un an, le gouvernement estimait que cela aurait coûté 18 milliards d'euros à l'État, il a finalement revu sa position. La récente baisse des prix de l'énergie aidant, cette extension ne représente désormais plus de coût pour l'État.

FO Énergie regrette la suppression de l'alinéa actant Enedis détenu à 100 % par EDF. Cette suppression fait partie des compromis demandés par le gouvernement. L'État pourrait désormais ouvrir le capital d'Enedis sans la retirer du groupe EDF. Ce schéma est bien loin du « Pôle public de l'Énergie décarbonée »

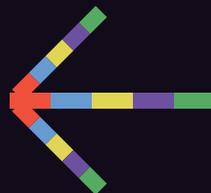
porté par FO Énergie. Ce sujet est renvoyé à la prochaine loi de souveraineté énergétique. L'actionnariat salarié a également fait partie des compromis demandés pour l'adoption de ce texte. Il devient optionnel et a donc très peu de chance de se réaliser.

Ce projet de loi est le premier round d'un combat idéologique, dont le résultat ne permet pas de donner à la nation un outil au service de la transition et de la souveraineté énergétiques... Le 3 avril, après une ultime approbation du Sénat, le parlement a définitivement adopté ce projet de loi visant à « protéger EDF d'un démembrement » après trois examens dans chacune des deux chambres du parlement.

Après avoir été largement vidée de son sens initial, cette loi pourrait être considérée comme un échec retentissant pour le Service public de l'énergie. FO Énergie estime néanmoins qu'elle présente une portée culturelle audacieuse, s'opposant à un exécutif davantage orienté vers le libre-échange et intrinsèquement opposé au service public.

# GROUPE 3E

CONSTRUCTEURS  
D'ALTERNATIVES



● Expertise économique, financière, sociale ou SSCT ; Audit comptable ; Formation des élus ; Accompagnement des CSE... ● Le Groupe 3E est un collectif d'experts engagés aux côtés des représentants du personnel et des organisations syndicales. ● Envie de muscler vos avis ? De former vos équipes ? D'entendre un autre point de vue ? ● [groupe3e.fr](http://groupe3e.fr)

# Secteur assurantiel de la CCAS

## Un secteur dans une situation préoccupante...

### **CSM R avec SOLIMUT**

**comme assureur et gestionnaire**

2022 : 162 325 personnes protégées (AD et OD)<sup>1</sup>.

2023 : 158 136 personnes protégées (AD et OD).

Cette diminution a pour cause principale les décès et le manque d'adhésions.

Le fonds de stabilité est de 8,8 millions d'euros à fin 2022 (en baisse de 5,3 millions d'euros auquel il faut ajouter le prélèvement de 9 millions d'euros de la CCAS toujours sur 2022 !

**Les chiffres 2023 sont annoncés déficitaires : moins 8 millions d'euros !**

### **IDCP avec SOLIMUT**

**comme assureur depuis 2017 et la CCAS gestionnaire**

2022 : 106 036 personnes protégées (AD et OD)

2023 : 102 827 personnes protégées (AD et OD).

En 2023, les motifs de baisse sont à 49 % dus à des résiliations et à 38 % dus à la fin du contrat (âge terme).

35 % du montant des prestations versées sont dus à la garantie capital décès toutes causes. **À ce jour les comptes sont dans le rouge !**

### **OBSÈQUES avec CNP**

**comme assureur et PREVERE - EOSA comme gestionnaire**

**Le contrat est fermé à l'adhésion depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023.** C'était un contrat à capitaux souscrits de 1 500, 3 000 et 4 500 euros.

Les réserves étaient de 292 k€ à fin 2022 qui a vu la 1<sup>re</sup> année déficitaire.

2022 : 6 706 adhérents

2023 : 6 697 adhérents avec 75 ans de moyenne d'âge.

**Un nouveau contrat va bientôt ouvrir avec VYV comme assureur.**

### **DÉPENDANCE 1 avec CNP**

**comme assureur historique et gestionnaire**  
**Le contrat est fermé aux nouvelles adhésions depuis le 14 septembre 2021.**

Il devait être remplacé par le contrat Dépendance 2, mais qui a aussi été fermé par CNP en 2023 faute d'adhésions : 58 au total.

2022 : 12 496 adhérents.

2023 : 11 781 adhérents.

Fin 2022, l'âge moyen des cotisants était de 79,5 ans et l'âge moyen d'entrée en dépendance est de 83,3 ans.

**Depuis 2018, les résultats financiers sont négatifs. Les réserves sont vides depuis 2015.**

Un secteur dans une situation préoccupante pour lequel les ouvriers et ayants droit attendent et méritent mieux...



<sup>1</sup> AD : Ayants Droit ; OD : Ouvrants Droit.

## Les retraités ne sont pas une variable d'ajustement du budget de l'État

Un candidat à l'élection présidentielle disait « dans les 5 ans qui viennent, je ne touche pas à la retraite de celles et de ceux qui sont aujourd'hui des retraités. Leur retraite sera préservée, il n'y aura pas de perte de pouvoir d'achat, c'est essentiel »... Ça, c'était la promesse du candidat Emmanuel MACRON en 2017...

Les faits sont tout autre ! C'est une inflation de 17 % depuis début 2017 et des décisions de gel des pensions ou de revalorisation inférieure à l'inflation qui ont limité l'augmentation des pensions à 7,9 % depuis cette date.

Tous les retraités ont perdu **au moins 9,1% de pouvoir d'achat, plus le cumul des pertes de chacun des 84 mois soit l'équivalent de 3 mois de pension !** C'est pire pour celles et ceux qui ont subi l'augmentation de 25 % de la CSG en 2018 qui est passée de 6,6 à 8,3 % : **la perte est de 11 % soit l'équivalent de 4 mois de pension.**

La revalorisation des pensions de 5,3 % au 1<sup>er</sup> janvier 2024 n'est pas un cadeau, car il s'agit de la stricte application de l'article L. 161-25

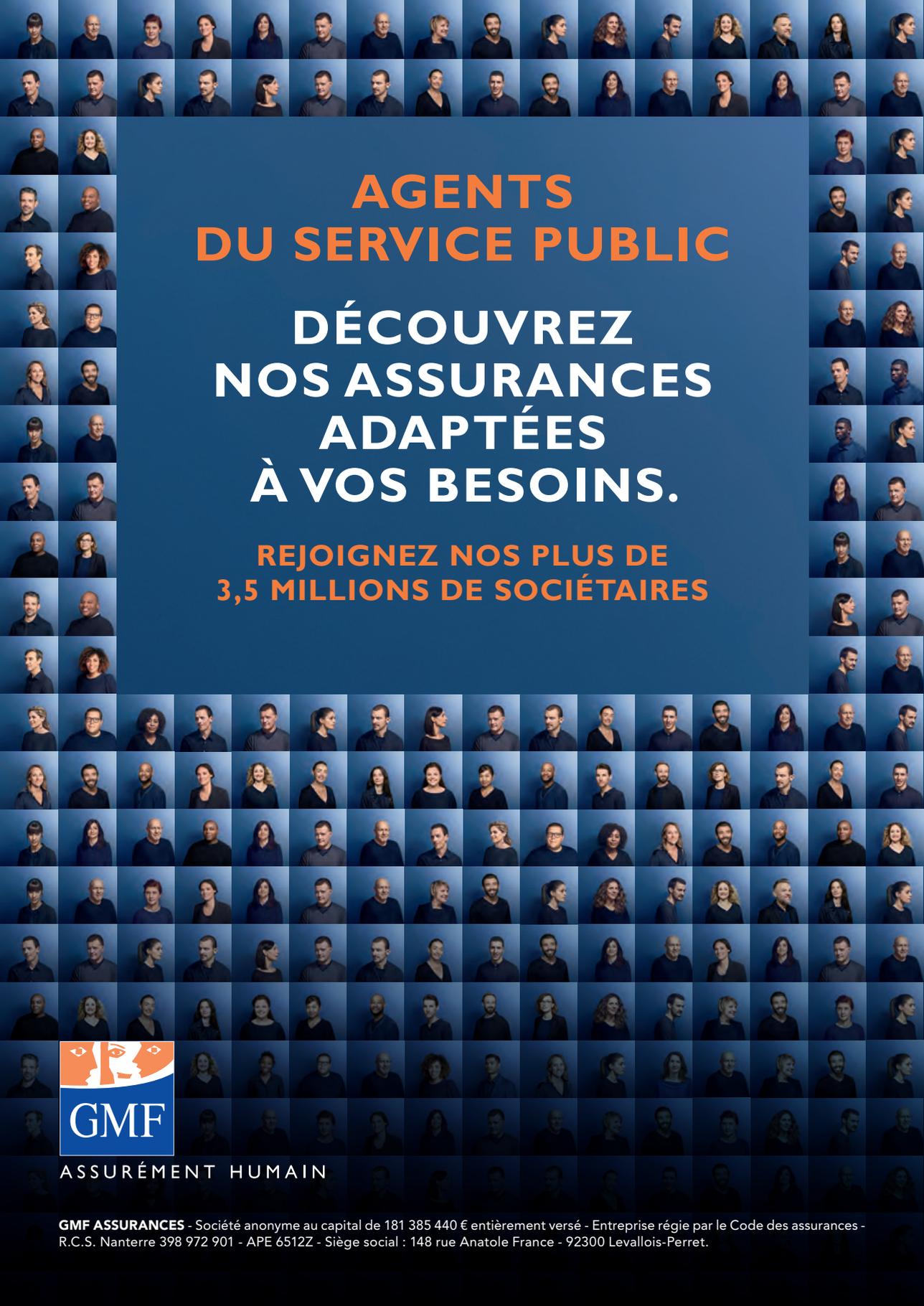
du Code de la Sécurité sociale qui revalorise chaque année la pension de base en fonction de l'inflation.

Le ministre des Comptes publics vient de relater une situation budgétaire difficile pour la France : 10 milliards d'euros d'économie à faire en 2024 et 20 milliards d'euros en 2025.

Sa première pensée va du côté du pouvoir d'achat des retraités en évoquant une revalorisation 2025 sous indexée de nos retraites pour faire 3 milliards d'euros d'économie sur notre dos en prétextant que notre revalorisation 2024 a coûté 14 milliards d'euros.

On peut y ajouter les menaces de remise en cause des ALD (Affections Longues Durées) dont bénéficient plus de 10 millions d'assurés et qui pour beaucoup d'entre eux n'ont que ce seul moyen de se faire soigner, faute de pouvoir s'offrir une assurance complémentaire.

FO exige une hausse des retraites de 10 %, une sorte d'à-valoir pour tout ce qui n'a pas été donné durant cette dernière décennie.



# AGENTS DU SERVICE PUBLIC

## DÉCOUVREZ NOS ASSURANCES ADAPTÉES À VOS BESOINS.

### REJOIGNEZ NOS PLUS DE 3,5 MILLIONS DE SOCIÉTAIRES



ASSURÉMENT HUMAIN

GMF ASSURANCES - Société anonyme au capital de 181 385 440 € entièrement versé - Entreprise régie par le Code des assurances - R.C.S. Nanterre 398 972 901 - APE 6512Z - Siège social : 148 rue Anatole France - 92300 Levallois-Perret.



## Syndicats et patronat unis pour sauver le paritarisme menacé par l'État

Face aux attaques du gouvernement contre la gestion paritaire des organismes sociaux, syndicats et patronat affichent un front uni. Réunis à l'initiative de l'Association des Journalistes de l'Information Sociale (AJIS) le 20 mars dernier, les leaders de huit organisations, dont Frédéric SOUILLOT (secrétaire général de FO), ont dénoncé les ponctions à répétition et la volonté de l'État de reprendre la main.

Le paritarisme est un gage de modernité, d'équilibre des pouvoirs et de légitimité, ont-ils affirmé, rappelant que la Sécurité sociale est un pilier fondamental de la République française. L'unité affichée est un atout majeur pour les interlocuteurs sociaux, qui ont déjà réussi à bloquer la tentative de ponction du gouvernement dans les caisses de l'Agirc-Arrco. Le message est clair : le paritarisme n'est pas négociable et les interlocuteurs sociaux sont déterminés à le défendre.

## Le Compte Personnel de Formation : vers une participation financière des utilisateurs ?

Avec plus de 5 millions de formations depuis 2019, on peut dire que le CPF est un succès dont le coût pour l'État représente environ 2 milliards d'euros en 2023. Annoncé par le ministre des Comptes publics le 19 février dernier, l'État souhaite mettre en place une participation de « 10 % du prix des formations par celles et ceux qui en bénéficient, notamment les salariés des entreprises. »

Cette mesure, si elle venait à être mise en place, pénaliserait les plus précaires et fragiliserait l'accès à la formation. Le CPF doit rester un outil universel au service de la formation continue et ne pas servir de variable d'ajustement budgétaire.



## Pacte de vie au travail – Les organisations syndicales font dix propositions

Le 19 mars, FO, la CGT, la CFDT, la CFE-CGC et la CFTE ont fait dix propositions en commun dans le cadre de la négociation sur le pacte de vie au travail. Annoncé comme une contrepartie à la réforme des retraites, le début des négociations avec le MEDEF et la CPME laisse à penser que celles-ci seront tendues sur certains points comme l'emploi des séniors, l'usure professionnelle ou le Compte Épargne-Temps

Universel (CETU). Sur d'autres points comme la retraite progressive, le patronat se dit favorable à une mesure à partir de 60 ans (62 ans actuellement, soit deux ans avant l'âge légal de départ en retraite). Malgré la pression du gouvernement, les syndicats l'ont rappelé : pas question d'aborder le sujet de l'indemnisation chômage des séniors. L'enjeu est d'obtenir des droits pour le maintien en emploi des séniors. Et des obligations pour les employeurs.



## Conseil d'Administration GRT Gaz

En mars dernier, les salariés de GRT Gaz ont voté pour élire les représentants salariés au Conseil d'Administration. FO Énergie remercie celles et ceux qui à travers **leurs votes ont élu la candidate parrainée par FO Énergie, Gaëlle CABUT.**

Dans la période de forte transformation que connaît le paysage énergétique, *a fortiori* pour le gaz, leurs votes vont permettre à notre administratrice de mettre en avant le facteur humain et social de l'entreprise au sein du CA et de tout mettre en œuvre pour assurer la place du gaz dans le mix énergétique.

## Revalorisation de l'AAH et de l'AEEH

À compter du 1<sup>er</sup> avril, les montants de l'Allocation aux Adultes Handicapés (AAH), de l'Allocation d'Éducation de l'Enfant Handicapé (AEEH) et de ses compléments sont revalorisés. Ces nouveaux montants seront versés à partir de mai 2024.

**L'AAH** est une aide financière permettant aux personnes handicapées d'avoir un revenu minimum pour pallier les dépenses de la vie courante. Elle est calculée en fonction de vos ressources. Son montant maximum à taux plein sera à présent de 1016,05 €/mois pour une personne seule soit 44,68 € de plus/mois.

**L'AEEH** est une aide financière permettant de compenser vos dépenses liées à la situation de handicap de votre enfant de moins de 20 ans. Son montant de base est désormais de 149,26 €/mois et par enfant soit 6,56 € de plus/mois. Selon certaines situations et critères, des compléments peuvent s'y ajouter.

## Discrimination capillaire Un renforcement des motifs discriminatoires

Les députés ont voté le 28 mars une proposition de loi visant à reconnaître et à sanctionner la discrimination capillaire. Souvent tourné en dérision, ce sujet relève pourtant une triste réalité. Le Code du travail (art. L. 1132-1) précise 25 motifs discriminatoires condamnables. Le projet de loi a donc pour objectif d'en ajouter un supplémentaire. Après débats, le texte initial a juste précisé le champ de la discrimination capillaire sans détail (couleur, coupe, longueur) ni limites sur les aspects possibles. Si le texte est adopté par le Sénat, le Code du travail sera donc modifié afin d'intégrer le fait qu'aucun salarié ou

demandeur d'emploi ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, en raison de son apparence physique notamment capillaire.

FO Énergie se satisfait que, comme d'autres formes de discrimination, la discrimination capillaire semble enfin être prise au sérieux en France, et permettra de faire avancer la lutte contre toutes les discriminations.





Devenons l'énergie qui change tout.

# LA TRANSITION ENERGETIQUE COMMENCE ICI.

Le groupe EDF accompagne chaque territoire dans sa transition écologique avec des solutions adaptées à ses besoins.



RESS PARIS 562 001 317



En savoir plus sur [edf.fr/solutions-collectivites](https://edf.fr/solutions-collectivites)

L'énergie est notre avenir, économisons-la!