

Le logement :  
**UN ENJEU  
DE SOCIÉTÉ**

DOSSIER  
en page 5



**FO**  
Energie

**RESTE CONNECTÉ  
AVEC FO ENERGIE**

**SCANNE LE QR CODE !**



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



## Plus vite, plus haut, plus fort !

Nous débutons l'année en nous inspirant de la devise olympique « Plus vite, plus haut, plus fort ». En cette année marquée par des exploits sportifs, le dépassement de soi et l'abnégation des athlètes ont captivé le monde, offrant un contraste saisissant avec les épreuves imposées à la Nation par la politique du président MACRON.

Dans le secteur de l'Énergie, nous avons nous aussi fait « plus vite, plus haut, plus fort ». **L'exemple le plus éclatant ?** La vasque olympique, symbole de cette année, conçue et réalisée grâce au savoir-faire d'EDF, a illuminé les regards du monde entier.

Les électriciens et gaziers ont largement répondu présents, démontrant que nos entreprises, portées par des femmes et des hommes engagés, sont à la hauteur des enjeux. Ils assurent, en toutes circonstances, la continuité de l'approvisionnement énergétique.

Mieux encore, ces énergies sont de plus en plus respectueuses de l'environnement, participant aux défis du changement climatique. Les agents du Service Public de l'Énergie sont plus que jamais au cœur de ces enjeux.

Ces Hommes et ces Femmes, piliers de cette transformation, sont au cœur des batailles et actions que mène FO Énergie. Nous portons haut et fort des propositions concrètes,

élaborées grâce à la proximité de notre tissu militant. Qu'il s'agisse de revendications salariales, de la protection sociale ou de l'accès au logement, nous ne relâchons pas la pression.

Nous continuerons à défendre les intérêts de toutes et tous avec détermination, car notre combat est celui de l'égalité et du progrès social.

**Plus vite, plus fort, plus haut...  
ENSEMBLE.**



**Alain ANDRÉ**  
Secrétaire Général FO Énergie et Mines

**p5 Dossier**

> Le logement, un enjeu de société

**p9 Entreprises**

- > EDF SA : L'instabilité politique met tout en pause
- > RTE : Intéressement, une négociation en demi-teinte
- > Accord Intéressement/abondement à ENGIE SA
- > GRDF : Ceux qui partent et ceux qui arrivent...
- > GRT : Quand le plafond de verre saute !
- > FO signe l'accord Handicap à Enedis

**p13 Cadres**

> La QVCT : Un élément essentiel

**p15 Fiches pratiques**

- > Renouveau de l'Affectation de Longue Durée maintenant accessible depuis le Compte Ameli!
- > Accès gratuit aux préservatifs et consultations de Santé pour les moins de 26 ans
- > Aide à l'Autonomie des Jeunes
- > Aide à la Contribution Vie étudiante et de Campus (CVEC)

**p19 Forum**

- > Rapport du Médiateur de l'énergie 2023 : toujours la foire d'empoigne
- > Égalité Professionnelle : FO Énergie signe le nouvel accord de branche 2024-2027
- > Burn-out, le Conseil d'État a enfin tranché !
- > Forum économique mondial 2024 - Transition énergétique : la France bien classée
- > Projet de modernisation de la rémunération dans les IEG : les employeurs doivent revoir leur copie!
- > L'été aurait pu être chaud pour la filière Gaz

**p27 L'UFR inFO**

- > Présentation Bruno Pinard
- > La fracture numérique, un enjeu majeur pour FO Énergie

**p30 Brèves**

- > Juin 2024 - Congrès extraordinaire FO Énergie
- > Crèche : revalorisation du plafond de ressources
- > Élections de représentativité aux CSE de la CCAS - Des résultats encourageants
- > Assurance chômage : les règles actuelles finalement prolongées jusqu'à fin octobre
- > Mise à jour du taux de prélèvement à la source
- > Il y a 80 ans, la Bourse du travail de Paris était libérée



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**  
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**



## Le logement, **un enjeu de société**

L'accès au logement est un enjeu crucial, particulièrement dans le contexte économique actuel marqué par une inflation galopante. L'accès à un logement digne et abordable mérite une attention prioritaire, car il est non seulement une question de justice sociale, mais aussi un levier stratégique pour améliorer la qualité de vie des salariés et renforcer l'attractivité des entreprises.

La situation actuelle du marché immobilier en France est préoccupante. Le dernier rapport d'Action Logement met en lumière des chiffres alarmants : les prix de l'immobilier ont augmenté de manière significative, tandis que les salaires n'ont pas suivi cette tendance.

Pour les jeunes salariés, souvent en début de carrière et avec des revenus modestes, l'accès au logement devient de plus en plus difficile. Cette réalité frappe de plein fouet les salariés et ceux des IEG n'y dérogent pas.

## Le logement, un levier pour lutter contre l'inflation et améliorer la qualité de vie

La hausse des prix des loyers est un facteur d'inflation indirect qui affecte le pouvoir d'achat des salariés. En effet, lorsque la part du budget consacré au logement augmente, il reste moins de ressources pour les autres dépenses essentielles, ce qui engendre une pression financière supplémentaire.

Pour FO Énergie, garantir un accès au logement abordable pour tous les salariés est une condition *sine qua non* pour maintenir un niveau de vie décent dans un contexte de hausse des prix. L'amélioration de la qualité de vie des salariés passe également par le logement.

Nombreux sont ceux qui se retrouvent contraints de vivre loin de leur lieu de travail, engendrant des coûts de transport supplémentaires et une fatigue accrue. Cette relation entre logement et bien-être au travail est souvent sous-estimée, mais elle est pourtant évidente.

## L'enjeu du recrutement dans les IEG

Dans ce contexte, les entreprises ont un rôle capital à jouer. Le cas d'EDF qui se prépare à des chantiers majeurs dans les années à venir en est un exemple. Il lui faut recruter massivement, et donc attirer les talents est une priorité.

L'implication des entreprises dans le soutien à l'accès au logement de leurs salariés ne se limite pas à une simple responsabilité sociale. Il s'agit également d'une stratégie de gestion des ressources humaines qui peut avoir des effets très positifs sur la fidélisation du personnel.

En investissant dans des solutions de logement pour leurs salariés, les entreprises peuvent non seulement réduire le *turnover*, mais aussi séduire des candidats de qualité. Cette approche est primordiale dans le cadre de la construction des futurs EPR qui nécessitent des compétences spécifiques et un engagement sur le long terme.





### Les limites des dispositifs existants

Le rapport d'Action Logement souligne l'importance des dispositifs de soutien au logement pour les salariés, tels que le prêt à taux zéro, les aides à l'installation, ou encore la construction de logements sociaux à proximité des bassins d'emploi. Ces dispositifs doivent être renforcés et élargis pour couvrir l'ensemble des salariés des IEG. Assurer un accès au logement adapté pour ces salariés est essentiel pour garantir leur stabilité et leur motivation.

Par ailleurs, la politique de logement d'entreprise peut également inclure des initiatives de cofinancement pour l'achat de logement ou la location. Ce type de soutien financier peut être déterminant pour les jeunes salariés, qui peinent souvent à réunir un apport personnel suffisant pour devenir propriétaires. Certaines entreprises proposent ce type d'aides sous forme de prêts, mais ils excluent le co-emprunt et donc l'aide des parents qui le peuvent.





En facilitant l'accès à la propriété, les entreprises peuvent non seulement répondre à une attente forte des salariés, mais aussi renforcer leur ancrage local, un élément important pour la pérennité de l'activité dans certaines régions.

L'exemple de la région parisienne est particulièrement significatif et la situation est identique dans d'autres grandes villes telles que Nice, Marseille, Lyon, Toulouse, etc. Le coût de la vie y est élevé, et l'accès au logement est une problématique majeure pour les salariés des IEG, dont une part importante travaille dans ces zones.

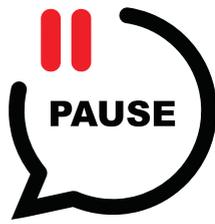
Dans un contexte où l'inflation continue de peser sur le pouvoir d'achat des salariés, l'accès au logement apparaît comme un levier incontournable pour maintenir la qualité de vie des travailleurs et soutenir l'activité

économique. Pour les entreprises des IEG, investir dans le logement des salariés est non seulement une démarche sociale responsable, mais aussi un choix stratégique pour attirer et fidéliser les talents dont elles ont besoin pour relever les défis à venir.

La revendication d'un accès élargi et amélioré au logement pour les salariés des IEG ne doit pas être vue comme un simple bénéfice accessoire, mais comme une nécessité. C'est un enjeu de société qui touche à la cohésion sociale, à l'égalité des chances et au développement économique.

**FO Énergie estime que cette question doit être placée au cœur des négociations collectives, afin que chaque salarié puisse bénéficier d'un logement digne et abordable, en adéquation avec ses besoins et ceux de sa famille. C'est une question de justice sociale et une condition pour assurer la pérennité et le dynamisme de l'ensemble du secteur des IEG.**





## EDF SA L'instabilité politique met tout en pause

Comme chaque année, le mois de septembre est synonyme de rentrée sociale. L'incertitude, due aux choix politiques après les élections européennes et législatives anticipées, met en suspend toutes les options stratégiques, industrielles et sociales pour EDF SA. En effet, les décisions menant à une indépendance énergétique et une production électrique décarbonée pilotable se font attendre. C'est le cas pour les secteurs nucléaire et hydraulique.

D'ici quelques semaines, les militants FO Énergie seront prêts à porter les revendications des salariés concernant la défense de leur pouvoir d'achat attaqué par une inflation certes ralentie, mais toujours très élevée.

## RTE Intéressement, une négociation en demi-teinte

La négociation de l'accord sur l'intéressement à RTE pour l'année 2024 s'est close le 10 juin. FO a porté des revendications destinées à améliorer l'égalité de traitement entre agents tout en diversifiant les critères retenus afin d'amortir l'impact d'un mauvais résultat.

Si nous avons été entendus sur le second point, ce ne fut malheureusement pas le cas pour le premier. Les écarts de versement d'intéressement entre les niveaux de rémunération ne sont plus acceptables. L'abondement doit devenir un levier de réduction des inégalités. Nous porterons cette revendication dans les futures négociations d'intéressement. Cependant, au regard des revendications prises en compte, FO a décidé de signer l'accord d'intéressement pour l'année 2024.

INTÉRESSEMENT  
PARTICIPATION

## Accord Intéressement/abondement à ENGIE SA

La négociation du nouvel accord intéressement/abondement pour ENGIE SA est terminée et l'accord a été signé par toutes les OS.

Que faut-il retenir de cet accord ?

- Une enveloppe d'intéressement en hausse : de 7 % à **7,2 %**.
- Un bonus de surperformance de + 0,5 à **+ 0,8 %** en cas de surperformance du critère financier.
- Un abondement en hausse significative : 2375 € au lieu de 2125 €.
- Un critère financier basé sur le Résultat Net Récurrent part du Groupe.
- Un critère RH pour maintenir à 10 % la proportion de jeunes en formation.
- Un critère RSE pour diminuer l'empreinte carbone des trajets domicile-travail et former les salariés à la sobriété numérique « Green IT ».

Dans un contexte inflationniste, vos élus FO se sont battus pour valoriser l'épargne salariale des salariés et pour leur pouvoir d'achat.



## GRDF

Ceux qui partent et ceux qui arrivent..

L'été est l'occasion de voir partir les alternants fraîchement diplômés. Nous les avons vus arriver, après les congés d'été, timides, hésitants, prêts à s'investir pendant quelques mois ou quelques années dans une formation, une équipe, une entreprise. Nous les voyons partir sûrs d'eux, fiers de leurs connaissances et confiants en leur avenir.

Pour quelques-uns, le Saint-Graal du recrutement ayant été proposé et les tests réussis avec succès, ils deviendront nos prochains collègues statutaires. Dans une entreprise impliquée dans la transition énergétique, la recherche d'alternants est et reste un vecteur de formation et de recrutement.

Ce sont près de 500 postes d'alternants qui étaient proposés à GRDF. L'été touche à sa fin, nous attendons avec plaisir et impatience de faire leur connaissance !



## FO signe l'accord Handicap à Enedis

### GRT Quand le plafond de verre saute !

Après la nomination de M<sup>me</sup> Sandrine MEUNIER au poste de Directrice Générale, la nomination de M<sup>me</sup> Stéphanie GUILLERAND au poste de Directrice des Ressources Humaines permet visiblement de faire sauter le plafond de verre à GRTgaz. En effet, sur les 10 membres constituant le Comité Exécutif de GRTgaz, 4 sont des femmes, ce qui représente une grande première. C'est donc avec grand plaisir que nous accueillons M<sup>me</sup> GUILLERAND et espérons qu'un renouveau du dialogue social pourra s'instaurer à GRTgaz.

Après les signatures des accords d'intéressement, de dons de jours et d'intéressement, ce sont les négociations des accords Handicap, EGA Pro et BDESE qui nous occuperont durant ce 4<sup>e</sup> trimestre de l'année 2024. De beaux et fructueux (espérons-le) échanges en perspective.

FO a récemment signé un nouvel accord Handicap avec Enedis, poursuivant ainsi les avancées obtenues précédemment tout en insufflant une nouvelle dynamique.

Cet accord fixe notamment un objectif de 7 % de salariés en situation de handicap parmi les effectifs. FO a également obtenu des mesures pour faciliter la mobilité et l'installation des jeunes embauchés, ainsi qu'un accompagnement renforcé des parcours professionnels et des managers. Les aides pour les parents d'enfants handicapés sont maintenues, et une prime de reconversion est prévue en cas de changement de métier lié à un handicap.

FO réaffirme ainsi son engagement pour les conditions de travail et de rémunération des salariés en situation de handicap.



GROUPE VYV - Unis-mutualités de santé, retraite, prévoyance  
Siège social : 62-66, rue Jeanne-d'Arc - 79012 Paris  
Bilans Groupe VYV - © Getty Images - 0174

# Le Groupe VYV vous propose son mémento social 2024

Pour vous accompagner dans la gestion de votre protection sociale, nous mettons à votre disposition le **mémento social 2024**, véritable outil qui regroupe les chiffres clés et les principales données de la protection sociale :

- les prestations versées par le régime général de la Sécurité sociale : indemnités journalières, pension d'invalidité... ;
- les tarifs de la Sécurité sociale dans le cadre du parcours de soins ;
- les montants des remboursements de frais médicaux.

Pour plus d'informations, contactez-nous :  
**relation.partenaire@groupe-vyv.fr**

[www.groupe-vyv.fr](http://www.groupe-vyv.fr)



SANTÉ ASSURANCES & RETRAITE - SOINS & ACCOMPAGNEMENT - LOGEMENT

Téléchargez  
le mémento  
social 2024



GROUPE  
**vyv**

Pour une santé  
accessible à tous

## La QVCT Un élément essentiel

Une démarche Qualité de Vie et des Conditions de Travail vise à améliorer la santé des salariés ainsi que les performances de l'entreprise. D'après l'étude de l'APEC de janvier 2024, la QVCT est un des critères les plus importants dans la recherche d'emploi des cadres, cependant elle reste difficile à évaluer. Pourtant elle est centrale dans les processus de mobilité et de fidélisation. Pour de nombreux cadres, les conditions de travail sont au cœur de leur satisfaction.

Si cette démarche collective est mise en place avec sincérité et un certain investissement de la part de tous, et qu'elle aborde bien le travail telle qu'elle est définie dans l'ANI de 2013, elle devient déterminante, et son efficacité est alors reconnue. Elle représente un élément important pour l'attractivité, elle est prise en compte dans la décision des cadres de rejoindre une entreprise (+ 5 pts en un an) tout de suite après la rémunération et la mission du poste.

D'après les cadres, 4 grandes thématiques se dégagent : les relations de travail, l'autonomie, la reconnaissance et la charge de travail. L'absence de l'une de ces dimensions peut suffire à les pousser à quitter leur poste, comme en témoigne le fait que près de 50 % des cadres interrogés ont déjà démissionné en raison d'un manque de reconnaissance. Pourtant, malgré son importance, la QVCT reste souvent opaque lors des processus de recrutement, ce qui pousse les cadres à s'informer par leurs propres moyens, via des avis d'actuels ou d'anciens salariés sur des plateformes en ligne.

Avant de rejoindre une entreprise, les cadres se renseignent sur : la possibilité de préserver un équilibre vie pro/vie perso, l'autonomie, la charge de travail, mais aussi sur le style de management et les possibilités d'évolution. Malheureusement, il est difficile d'avoir des informations à propos de la QVCT lors des processus de recrutement.

La QVCT doit prendre en considération tous les acteurs de l'entreprise, car tous peuvent être amenés à y participer de manière équilibrée en bonne concertation. Face à une déshumanisation du travail parfois absurde, où le chacun pour soi tend à devenir la règle, l'action des syndicats permet de défendre les intérêts collectifs et individuels des salariés, et notamment dans le cadre de la QVCT.

// *Se syndiquer,  
c'est oser ensemble,  
pour ne pas se résigner seul.*  
Léon JOUHAUX



Denis B. sociétaire a dit :

“**Mon conseiller Macif,  
il prend le temps de  
m'écouter, je suis rassuré.**”

Pas juste des conseils  
mais des conseils justes, Denis.

**Grâce à ses conseillers basés en France  
et son réseau de plus de 450 agences,  
la Macif affiche 91% de sociétaires satisfaits<sup>(1)</sup>.**



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

(1) Satisfaction de la qualité de la relation suite à un contact en agence ou par téléphone. Baromètre Marque Macif réalisé du 01 janvier 2023 au 30 septembre 2023 auprès de 21 749 répondants.

Campagne réalisée à partir de témoignages de sociétaires Macif. Photos prises par les sociétaires.

**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.

# Renouvellement de l’Affection de Longue Durée maintenant accessible depuis le **Compte Ameli!**

Les Affections de Longue Durée (ALD) sont des pathologies médicales graves ou chroniques. Le patient bénéficie d’un remboursement intégral des frais de santé liés à son ALD, avec annulation du ticket modérateur.

Il faut savoir que l’obtention de la prise en charge d’une ALD est accordée pour une durée limitée.

Afin d’éviter toutes interruptions de droits et ainsi garantir la continuité des soins, il existe un nouveau système de notification par mail, via le compte Ameli, adressée aux patients concernés, trois mois avant la fin de leur période de prise en charge.

Ces notifications sont destinées aux patients dont l’ALD n’est pas automatiquement renouvelée par les services médicaux de l’Assurance Maladie. Pour ceux dont l’ALD est renouvelée, aucune action n’est requise de leur part.

Si la condition médicale du patient le nécessite, le médecin traitant a l’opportunité de demander un renouvellement d’ALD sans contrainte d’âge ou de nombre de renouvellements.

Pour plus de fonctionnalité, cette démarche peut être effectuée directement par le médecin traitant via le service en ligne «Affections de Longue Durée» accessible sur AmeliPro.

La demande sera ensuite transmise automatiquement au service médical de la CPAM puis à la CAMIEG.

**Il est important que votre médecin rapporte toutes vos Affections de Longue Durée (ALD) en cas de coexistence de plusieurs pathologies.**

ASSURÉ

PROFESSIONNEL DE SANTÉ ▾ ENTREPRISE



**l’Assurance  
Maladie**  
Agir ensemble, protéger chacun

**ameli.fr** pour les assurés



ACTUALITÉS

DROITS ET DÉMARCHES  
selon votre situation

REMBOURSEMENTS  
prestations et aides

# Accès gratuit aux préservatifs et consultations de Santé pour les moins de 26 ans

Les jeunes de moins de 26 ans peuvent avoir accès à des préservatifs gratuits en se rendant en pharmacie. Les professionnels de santé proposent des préservatifs masculins ou féminins sous certaines conditions.

## Préservatifs gratuits pour les moins de 26 ans et les mineurs :

- Prise en charge intégrale (100 %) sans ordonnance médicale.
- Sans avance de frais, avec tiers payant.
- Limité à 1 boîte par dispensation.
- Applicable aux préservatifs masculins ou féminins inscrits sur la Liste des Produits et Prestations Remboursables (LPPR).

## Prise en charge :

- Sur présentation de la Carte Vitale, d'une attestation de droits ou d'une pièce d'identité.
- Pour les mineurs, une simple déclaration sur l'honneur suffit.

## Un parcours sans avance de frais a été mis en place pour les jeunes femmes de moins de 26 ans.

Elles peuvent ainsi bénéficier sans avance des actes suivants :

- La première Consultation de Contraception et de Prévention des maladies sexuellement transmissibles (CCP);

## Bon à savoir :

La consultation de santé sexuelle, de contraception et de prévention des maladies sexuellement transmissibles est **accessible à toute personne de moins de 26 ans**. Cela permet de discuter de santé sexuelle, de contraception et de la prévention des infections sexuellement transmissibles.

- Une consultation de suivi chaque année réalisée par un médecin ou une sage-femme;
- Les contraceptifs remboursables (pilules de 1<sup>er</sup> ou de 2<sup>e</sup> génération, implant contraceptif hormonal, stérilet, diaphragme, progestatif injectable, préservatifs masculins ou féminins);
- Les actes donnant lieu à la pose, au changement ou au retrait d'un contraceptif;
- Certains examens de biologie médicale liés à la contraception (glycémie à jeun, cholestérol total et triglycérides), une fois par an.

Les actes sont pris en charge au tarif de la Sécurité sociale.

**Les dépassements d'honoraires, eux, ne le sont pas.**

À DÉTACHER



# Aide à l'Autonomie des Jeunes

L'Aide à l'Autonomie des Jeunes peut permettre d'offrir à chaque jeune entre 20 et 26 ans la possibilité de continuer leurs études, de débiter une formation dans les meilleures conditions ou de compenser l'absence de prestations de chômage pendant quelques mois. Elle peut s'avérer être un vrai coup de pouce dans la transition à la vie d'adulte et devenir un tremplin pour les jeunes dans leur parcours personnel et professionnel.

Elle concerne les jeunes âgés de 20 à 26 ans (18 ans en cas d'enfant unique ou de dernier enfant à charge) : étudiants (après avoir obtenu leur diplôme), sans emploi (ayant moins de 25 ans) ou en alternance sous certaines conditions.

### Attention :

Les salariés statutaires aux IEG répondant aux conditions d'âge et dont le coefficient est inférieur ou égal à 22500 € peuvent également prétendre à l'aide.

Elle s'élève mensuellement de 20 à 180 € selon le coefficient social de l'ouvrant droit.

Cette aide peut être cumulée avec l'aide aux frais d'études, la bourse d'enseignement supérieur, les aides au logement ainsi que l'aide versée par l'employeur de l'autre parent.

Il est à noter que pour les Départements et Régions d'Outre-Mer (DROM), l'AAJ est versée uniquement aux familles ayant un ou plusieurs enfants à charge de 20 à 26 ans.

Pour plus de renseignements sur les conditions liées à cette aide, rapprochez-vous de votre CMCAS ou SLVie.

Télécharger le formulaire :



# Aide à la Contribution Vie Étudiante et de Campus (CVEC)

La Contribution de Vie Étudiante et de Campus est prévue d'être collectée par les Centres Régionaux des Œuvres Universitaires et Scolaires (CROUS) selon la loi.

La CVEC doit permettre de créer, consolider et renforcer différents services, que ce soit dans votre établissement et le Crous de votre académie.

La CVEC doit aussi favoriser l'accompagnement social, sanitaire, culturel et sportif des étudiants. Elle conforte également les actions de prévention et d'éducation à la santé.

Tout étudiant inscrit en formation initiale dans un établissement d'enseignement supérieur doit obligatoirement obtenir, préalablement à son inscription, son attestation d'acquiescement de la CVEC.

En dehors des cas d'exonération<sup>1</sup> le paiement de la CVEC est obligatoire.

Cette contribution est à payer chaque année scolaire. Pour la rentrée 2024, elle s'élève à 103 euros.

Ce montant peut vous être remboursé en fonction de votre coefficient social. Cette aide est ouverte aux ayants droit enfants jusque 26 ans, mais également aux ouvrants droit et ayants droit conjoints sans limite d'âge.

Télécharger le formulaire :



<sup>1</sup> Cette aide n'est pas accordée pour :

- Les étudiants bénéficiant de bourse;
- Les élèves du lycée qui suivent une formation telle qu'un BTS, un DMA ou des formations comptables;
- Les étudiants en contrat de professionnalisation et les stagiaires de formation continue;
- Les étudiants qui effectuent une période de mobilité en France pendant leur année universitaire en échange international;
- Les réfugiés étudiants;
- Les élèves qui reçoivent une protection subsidiaire;
- Les étudiants inscrits comme demandeurs d'asile et ayant le droit de rester sur le territoire.



# Rapport du Médiateur de l'énergie 2023

## Toujours la foire d'empoigne

Le marché de l'énergie en France, initialement conçu pour garantir un accès équitable à cette ressource essentielle, a été profondément bouleversé par l'introduction de la concurrence et la déréglementation. Ce changement, visant à stimuler l'innovation et à réduire les coûts pour les consommateurs, a en réalité conduit à des dérives nuisant aux usagers et à la stabilité du secteur.

Le rapport du Médiateur national de l'énergie pour 2023 est clair : la concurrence a produit des effets pervers, avec une multiplication des litiges et des plaintes. En 2023, 27 350 litiges ont été enregistrés, révélant un malaise persistant. Les plaintes liées aux changements de prix ont augmenté de 74 %, et celles émanant de petits professionnels et de copropriétés ont crû de 72 %. Les consommateurs domestiques sont confrontés à des hausses de prix imprévisibles et à des pratiques commerciales

contestables, notamment des démarchages abusifs et des ventes trompeuses.



Les TPE et les copropriétés sont particulièrement exposées à ces abus, subissant des protections insuffisantes face à l'explosion des prix.

Contraints de souscrire à des contrats lorsque les prix étaient élevés, ces acteurs ont été négligés par des mécanismes de protection inefficaces. La concurrence, loin de servir les intérêts des consommateurs, a favorisé une course aux profits au détriment de la transparence et de l'équité.

FO Énergie dénonce depuis longtemps les effets néfastes de cette concurrence effrénée. L'ouverture du marché à la concurrence n'a pas seulement entraîné une hausse des prix, mais a aussi conduit à une fragmentation du secteur, rendant la gestion de l'énergie plus complexe et moins efficiente. Les entreprises, autrefois intégrées, se retrouvent éclatées en entités cherchant à maximiser les profits plutôt qu'à garantir un service de qualité à un prix juste.

FO Énergie appelle à un retour à un modèle d'entreprise nationalisée intégrée, réunissant production, transport, distribution et commercialisation de l'énergie. Ce modèle rétablirait la stabilité du secteur, renforcerait la transparence et la protection des consommateurs, et éviterait les abus commerciaux. Un tel retour permettrait de rétablir un service public de qualité, centré sur l'intérêt général plutôt que sur les profits. Les travailleurs de l'énergie, soutenus par FO, pourraient se concentrer sur leur mission première : fournir une énergie accessible et durable à tous les citoyens. Ce retour en arrière serait une avancée pour la société, réaffirmant le caractère fondamental de l'énergie comme bien commun.

Les dérives de la concurrence dans le secteur de l'énergie, documentées par le Médiateur national de l'énergie, doivent être prises au sérieux. Il est temps de revenir à un modèle où l'énergie est gérée par des entreprises intégrées, au service de l'intérêt général.

FO Énergie continuera de se battre pour que ce changement devienne une réalité, au bénéfice de tous les usagers et des travailleurs du secteur.

Les TPE et les copropriétés n'ont pas été aussi bien protégées par le bouclier tarifaire que les particuliers, moins efficace et plus tardif pour elles. Les professionnels se voyant contraints de souscrire à un contrat au 2<sup>e</sup> semestre 2022 ont été exposés à des prix très élevés. Les copropriétés ont parfois vu les prix dans les contrats augmenter alors qu'ils avaient été conclus à prix fixe.

Les conclusions de ce rapport sont d'améliorer l'information des consommateurs et lutter contre les mauvaises pratiques commerciales. Cela peut passer par une modification de l'article L. 224-10 du Code de la consommation sur les conditions de la modification d'un contrat en cours :

- Mettre en place un encadrement plus strict des évolutions de prix.
- Aligner les protections pour les Très Petites Entreprises (TPE) sur celles des consommateurs domestiques, quelle que soit leur puissance souscrite en électricité ou leur consommation annuelle de gaz naturel.
- Avoir au moins une harmonisation des règles pour les TPE qui consomment du gaz et de l'électricité.





# Égalité Professionnelle

## FO Énergie signe le nouvel accord de branche 2024-2027

L'égalité professionnelle au sein des entreprises est une vraie richesse, elle doit être une priorité ! Chaque pas fait progresser les entreprises en termes de cohésion sociale, d'efficacité et de performance durable.

FO Énergie a été, tout au long de la négociation, force de proposition afin que ses revendications pour une réelle égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes soient mises en œuvre au sein des IEG, entre autres :

- Une ambition commune essentielle : la transformation durable des mentalités. Toutes nos actions au quotidien nous permettront de faire évoluer les mentalités.
- Une égalité professionnelle autant pour les Femmes que pour les Hommes.
- L'application de tous les textes réglementaires de Branche de manière égalitaire aux Femmes et Hommes des IEG.
- La prise en compte des enjeux de santé reproductive pour les femmes et les hommes qui peuvent affecter la vie professionnelle des salariés (menstruations douloureuses, endométriose, ménopause, andropause...).
- La prise en compte de la souplesse horaire.

Ce nouvel accord constitue le socle de référence des entreprises de la Branche afin que chacune d'elles poursuive, renforce et mette en œuvre une politique de mixité et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

### Les 4 priorités :

- Développer la mixité de tous les métiers, la fluidité des parcours professionnels afin de viser une représentation équilibrée Femmes/Hommes dans tous les emplois.
  - Garantir l'égalité salariale, de traitement et des chances dans les parcours professionnels entre les Femmes et les Hommes.
  - Agir sur la conciliation des temps de vie.
  - Prendre en compte les questions de prévention, santé, sécurité et de conditions de travail.
- Engagée et déterminée, FO Énergie veillera à l'application de cet accord et à sa déclinaison dans les différents accords d'entreprises au sein des IEG.

# Burn-out, le Conseil d'État a enfin tranché !

Depuis plusieurs années, de plus en plus d'employeurs contestent la légitimité médicale du burn-out. Le Conseil d'État a rendu sa décision mardi 4 juin : les arrêts maladie prescrits pour un burn-out ne sauraient être considérés comme des certificats de complaisance.

Le Conseil d'État a marqué un tournant en reconnaissant le lien entre certaines conditions de travail et l'épuisement professionnel, ouvrant la voie à une meilleure prise en charge des victimes. Cette décision a mis en lumière un enjeu de santé publique majeur, et a suscité un débat important sur la responsabilité des employeurs.

Les chiffres sur le burn-out sont éloquentes : en France, on estime que plusieurs millions de salariés sont concernés chaque année. Les conséquences individuelles et collectives sont lourdes : absentéisme, baisse de productivité, souffrance au travail, voire des drames humains. Les coûts économiques liés à l'épuisement professionnel sont également considérables pour les entreprises et la société dans son ensemble.

Pour qu'un burn-out soit reconnu comme maladie professionnelle, il faut établir un lien direct et certain entre les conditions de travail et la pathologie. Le Conseil d'État a précisé que cette reconnaissance est possible lorsque

les conditions de travail sont caractérisées par une intensité, une durée et une répétition telles qu'elles exposent le salarié à un risque particulier de développer un burn-out.

Plusieurs facteurs peuvent en favoriser l'apparition comme une charge de travail excessive, l'absence de reconnaissance, le manque d'autonomie, des conflits relationnels entre collègues ou sa hiérarchie. Pour répondre à cela, les entreprises se doivent d'améliorer l'organisation du travail, favoriser le dialogue social, former et sensibiliser les managers aux risques psychosociaux et leur donner les outils pour prévenir le burn-out.

La reconnaissance du burn-out comme maladie professionnelle est une avancée majeure dans la lutte contre ce fléau. Elle impose aux entreprises de prendre leurs responsabilités et de mettre en place des mesures de prévention efficaces. Il est essentiel de poursuivre les efforts pour améliorer la qualité de vie au travail et préserver la santé mentale des salariés.



**BURN-OUT**



# Forum économique mondial 2024

## Transition énergétique : la France bien classée

Le pragmatisme n'est pas souvent de mise lorsque cela concerne la transition énergétique. Le sujet faisant l'objet de manœuvres politiciennes, les propos tenus par certains tordent parfois le cou à la vérité. Au cours des trente dernières années, on a souvent comparé la France à nos voisins et en particulier en prenant l'Allemagne comme référence. Eh bien Cocorico ! Nous n'avons pas à rougir, loin de là !

Comme chaque année, le Forum Économique Mondial a publié son classement ETI (Index de la Transition Énergétique). L'ETI mesure à la fois la performance des systèmes énergétiques des pays et leur capacité à passer à un système énergétique plus équitable, sûr et durable. L'ETI 2024 utilise une échelle allant de 0 à 100, en se basant sur divers critères tels que la durabilité environnementale, la sécurité énergétique et l'accès à l'énergie.

Lors du dernier classement, la France s'est classée 5<sup>e</sup> sur 120 pays grâce à de récentes mesures d'efficacité énergétique ayant permis de réduire l'intensité énergétique au cours de cette année.

Si l'on pousse la comparaison en se limitant à notre système de production d'électricité, **nous sommes 3<sup>e</sup> sur 195\* (22 gCO<sub>2</sub>eq/kWh), quand nos voisins allemands ne sont que 55<sup>e</sup> (188 gCO<sub>2</sub>eq/kWh)...**

Dans les débats qui animent régulièrement notre pays concernant la transition énergétique, il serait peut-être temps d'ouvrir les yeux sur certaines réalités, notre système électrique est déjà décarboné à 99 %, les efforts pour la décarbonation de nos modes de vie sont donc à chercher ailleurs. Rénovation énergétique des bâtiments, développement des mobilités durables, lutte contre la précarité énergétique sont autant de pistes à lancer, sinon à amplifier.



Notre système électrique  
est déjà décarboné à 99 %

La France a toutes les cartes en main pour réussir cette transition et continuer à être un modèle pour les autres pays.

\*Source : electricitymaps.com

# Projet de modernisation de la rémunération dans les IEG

## Les employeurs doivent revoir leur copie!

Le projet de modernisation de la rémunération est un chantier lancé par les employeurs depuis plusieurs mois. Tout au long de ces négociations, FO Énergie a indiqué clairement aux employeurs que nous n'accompagnerons pas un accord synonyme de recul social.

Malheureusement, les propositions des employeurs dont notamment le point central de cette négociation concernant la suppression des NR et leur remplacement par des indices de grilles à pas plus fins de 0,1 % avec un minima d'augmentation individuelle de 1,5 %, sont clairement en défaveur des salariés.

Les négociations ont mis en évidence le fossé qui sépare les positions des employeurs et de FO Énergie. Compte tenu de l'expression des organisations syndicales et notamment celle de FO Énergie, les employeurs ont suspendu et reporté les négociations à janvier 2025.

FO Énergie revendique pour l'ensemble des Électriciens et Gaziers :

- Une indexation du Salaire National de Base sur le SMIC.
- Un minimum d'augmentation individuelle de 2,5 %.

- Un salaire minimum de branche, au GF 1 NR 1 Échelon 1, à 2000 € brut.
- La mise en place d'un quatorzième mois.

FO Énergie avait indiqué que nous ne signerions pas un accord synonyme de recul social, et c'est pour cette raison que nous avons demandé à l'UFE et à l'UNEmIG le report de cette négociation. Nous nous félicitons d'avoir été entendus!

Pour autant, nous attendons que les employeurs reviennent dans de meilleures conditions et que ceux-ci privilégient la négociation plutôt qu'un passage en force. Un nouveau système de rémunération doit recueillir l'adhésion des personnels des IEG et pour cela il faut que celui-ci soit synonyme de progrès social et pas l'inverse !

# L'été aurait pu être chaud pour la filière Gaz

À peine annoncé, le nouveau projet d'entreprise, axé sur le développement des gaz verts, s'est trouvé menacé par la dissolution de l'Assemblée nationale !

Notre projet d'entreprise pour les années 2024-2028 prévoit un objectif ambitieux de x5 en production de gaz verts. Cet objectif ne pourra être atteint que dans un cadre réglementaire national favorable. Or depuis plusieurs années – 2020 – nous faisons le constat que la présence du gaz dans le mix énergétique n'est soutenue par le gouvernement que grâce au lobbying très actif de la filière.

## Que s'est-il passé cet été ?

Pour rappel, il existe depuis 2022 un dispositif de financement appelé CPB (Certificat de Production de Biométhane) issu de la loi climat 2021, qui consiste pour le fournisseur à acheter auprès des producteurs autant de CPB qu'ils livrent de gaz à leurs clients. Les producteurs gagnent ainsi le droit de s'affranchir des tarifs d'achat de l'État, limitatifs, permettant une accélération de la production de biométhane.

GRDF attendait la publication des décrets, prêts depuis plusieurs mois et dont le législateur avait annoncé la publication pour l'été. La dissolution de l'Assemblée nationale a stoppé toutes les publications de décrets, qui se sont

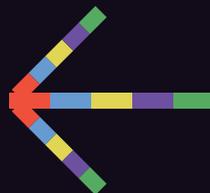
trouvés prioritaires selon leur impact politique. Il a fallu tout le lobbying de la filière gaz pour que les décrets soient publiés juste avant la fin de la période électorale, le 7 juillet. À défaut, c'est tout le cycle de consultation qu'il aurait fallu recommencer et ainsi « perdre » plusieurs mois pour la dynamique du développement du biométhane.

Pour rappel, avec la mise en place des CPB, la France pourrait produire 70 TWh de biométhane en 2030, soit 20 % de sa consommation. Les CPB devraient, à terme, remplacer les garanties d'origine de biogaz des installations de production de biométhane des collectivités locales, les 2 dispositifs ne pouvant se cumuler. C'est un soulagement en demi-teinte pour la filière biométhane qui avait demandé près de 10 TWh de capacité supplémentaire installée en 2028, alors que le décret valide 6,5 TWh.

À souffler le chaud et le froid sur l'avenir de la filière gaz, le législateur n'est pas clair dans son soutien au mix énergétique, chaque position étant prise à chaque fois sur le fil. L'enjeu pour les militants FO est de rester mobilisés auprès des salariés pour les soutenir et les encourager à rester dans leur entreprise.

# 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)

# Présentation **Bruno Pinard**

Issu d'une famille d'agents EDF à Marseille, Bruno commence son parcours professionnel en juillet 1979 en tant que saisonnier à la REAM. En décembre 1980, il est embauché de manière statutaire et débute une carrière qui le mènera à travers trois collèges et deux entités différentes : d'abord à la Région d'Équipement Alpes Marseille, puis aux Unités de Service Ingénierie.

Tout au long de son parcours, Bruno a su tirer profit des rencontres et des échanges humains, en particulier grâce à ses engagements syndicaux dès sa période d'intérim. Il a collaboré avec des personnalités influentes telles que Jean PETITDEMANGE, René BARRAS – qui le présente à Gabriel GAUDY à Marseille – ainsi que Jean-Paul CHAIGNE et Michel SOLERIEU. Grâce à la confiance d'Olivier BREDELOUX, il devient membre du Groupe National Santé au Travail d'EDF.

Lors de la première Assemblée Générale de l'UFR en novembre 2023, des coordinateurs sont nommés. Le défi de la mission qui lui est confiée, visant à renforcer le lien entre actifs et inactifs, commence par deux actions concrètes : l'envoi d'un courriel au printemps 2024 et une intervention lors du Congrès Extraordinaire, où il lit l'argumentaire préparé.

Il constate, avec son collectif, une perte d'adhérents à différents niveaux. Face à cette réalité, il insiste sur la nécessité pour les salariés retraités ou proches de la retraite de se rapprocher des structures locales, régionales, et de l'UFR. Selon lui, l'adhésion à un syndicat, même en tant que retraité, peut offrir des solutions adaptées aux spécificités de chaque territoire. L'objectif est de mutualiser et de développer les services pour l'ensemble des adhérents, ce qui constitue l'essence même de leur démarche. Ils aspirent également à être présents lors des prochaines Assemblées Générales, tant en métropole que dans les territoires insulaires. Pour lui, les actions et la communication sont des composantes essentielles de leur engagement.

Son souhait, dans une perspective d'avenir, est de promouvoir davantage la féminisation au sein du groupe.



**Selon lui, l'adhésion à un syndicat, même en tant que retraité, peut offrir des solutions adaptées aux spécificités de chaque territoire.**



Bruno  
**PINARD**

brunopinard.fnemfoufr@gmail.com

Région Sud - PACA

Coordonnateur Lien ACTIF/INACTIF

## La fracture numérique, un enjeu majeur pour FO Énergie

La dématérialisation des services publics, si elle a simplifié les démarches pour une grande partie des usagers, a également laissé sur le bord du chemin une frange importante de la population. Un tiers des Français serait en difficulté, une situation qui touche particulièrement les personnes âgées. Ce phénomène, l'illectronisme, illustre une nouvelle forme d'inégalité, où l'absence de maîtrise des outils numériques devient un facteur d'exclusion sociale.

Cette problématique impacte directement les droits et l'accès aux services publics pour des milliers de citoyens. Nombreux sont ceux qui, ne maîtrisant pas ou mal les technologies numériques, renoncent à certains de leurs droits ou se trouvent marginalisés dans une société de plus en plus digitalisée. Les retraités, en particulier, sont confrontés à des difficultés croissantes, notamment en raison de la suppression ou de la réduction des services publics de proximité, accentuant ainsi leur isolement.

France/CONNECT, France Identité, l'ANTS ou encore les plateformes en ligne pour la déclaration des impôts ou le remboursement des frais de santé, loin d'être des facilités, deviennent des obstacles. Pour obtenir une simple feuille de pension à la CNIEG, il est désormais presque indispensable

de posséder un compte en ligne, un fait qui illustre à lui seul l'étendue du problème.

Il est essentiel de maintenir les canaux traditionnels, tels que les documents papier, tant que cela sera nécessaire. La Confédération FO a d'ailleurs ouvert un dossier spécifique sur cette question, consciente des enjeux qu'elle représente pour tous ceux qui peinent à suivre le rythme effréné de la digitalisation.

La priorité doit être de garantir la possibilité pour tous de faire valoir ses droits, sans que la technologie ne devienne un obstacle insurmontable. Il est de notre devoir de veiller à ce que personne ne soit laissé de côté dans cette transition numérique, et de continuer à privilégier l'humain avant tout.





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



## Jun 2024 – Congrès extraordinaire FO Énergie

Du 4 au 6 juin dernier, les syndicats FO Énergie se sont réunis à Strasbourg pour un congrès extraordinaire. Ce fut l'occasion pour chacun d'échanger sur l'actualité de notre branche professionnelle et l'actualité de ses entreprises.

Ce fut également l'occasion d'élire quatre nouveaux secrétaires fédéraux :

- Stéphanie PAWELCZYK, secrétaire fédérale en charge des activités sociales.
- Élodie VALLE, secrétaire fédérale en charge des activités sociales.
- Zohra WITTEK-KAIM, secrétaire fédérale en charge de la Vie interne et la Vie fédérale.
- Maxime ROYER, secrétaire fédéral en charge du secteur communication.

## Crèche : revalorisation du plafond de ressources

Depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2024, le plafond de ressources pour bénéficier de l'aide de la CAF pour la garde en crèche a été porté à 7 000 euros par mois (6 000 euros auparavant). Cette mesure, qui s'inscrit dans le cadre du plan d'investissement pour l'accueil du jeune enfant, permettra à davantage de familles de bénéficier d'un soutien financier pour l'accueil de leur enfant en structure collective. Pour connaître les modalités d'attribution et vérifier votre éligibilité, n'hésitez pas à vous connecter à votre espace personnel sur le site de la CAF ou à contacter directement votre caisse.



## Élections de représentativité aux CSE de la CCAS – Des résultats encourageants



À la suite des élections qui se sont tenues du 18 au 25 juin dernier, FO Énergie a obtenu une représentativité globale de 11,26 %. Résultats encourageants, sachant que nous avons déposé 8 listes sur les 12 présentes. Nous obtenons, ainsi, 8 titulaires et 8 suppléants au total.

Il est à souligner que, pour la première fois, nous sommes devenus présents sur 2 CSE

bastions historiques du majoritaire (Rhône-Alpes et Alpes-Provence-Côte d'Azur). À noter aussi, une forte progression sur le CSE Île-de-France avec un taux de 24,64 % soit 4,64 pts de plus qu'en 2020. Enfin, nous conservons notre représentativité au CSE Restauration Méridienne en dépit de toutes les attaques que nous avons subies.

FO Énergie tient à remercier tous ses militants, adhérents et sympathisants qui ont œuvré, voté et permis d'obtenir ces bons résultats.

## Assurance chômage : les règles actuelles finalement prolongées jusqu'à fin octobre

Les règles actuelles de l'Assurance chômage sont prolongées jusqu'au 31 octobre 2024, suite aux retards dans la formation d'un nouveau gouvernement après les élections législatives de juin.

Initialement prévues jusqu'en septembre, ces règles permettent de maintenir l'indemnisation des demandeurs d'emploi. Le projet de réforme, qui vise à durcir les conditions d'indemnisation à partir du 1<sup>er</sup> décembre 2024, reste en suspens.

FO continue de revendiquer l'agrément de la convention signée en novembre dernier et s'inquiète des conséquences de la réforme à venir.



## Il y a 80 ans, la Bourse du travail de Paris était libérée

Le **28 août 2024**, la Bourse du travail de Paris a célébré les 80 ans de sa libération, un acte historique marquant la fin de l'occupation et le début de la reconstruction sociale en France.

Le **19 août 1944**, des militants reprennent ce lieu symbolique, contribuant ainsi au lancement du programme du Conseil national de la Résistance. Cette commémoration rappelle l'importance de préserver les acquis sociaux obtenus à la Libération, tels que la Sécurité sociale, et de rester mobilisés face aux menaces contemporaines contre ces droits.

## Mise à jour du taux de prélèvement à la source



Le taux de Prélèvement À la Source (PAS) utilisé dans le calcul de votre impôt sur le revenu vient d'être réévalué au 1<sup>er</sup> septembre, comme chaque année à partir de votre déclaration faite au printemps. Si vos revenus de 2023 ont augmenté ou baissé par rapport à 2022, votre taux va changer, ce qui provoque une baisse ou une hausse de votre salaire en septembre. Vous pouvez consulter votre nouveau taux, faire une demande de réajustement ou le recalculer si vous rencontrez un changement de situation, sur le site [impots.gouv.fr](https://impots.gouv.fr) dans votre espace personnel.

# 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.