

FO
Energie

le mag de **L'Énergie**

HIVER 2024 | N° 346 AGIR NE PAS SUBIR



Rapport au travail :
choc des générations
ou évolution sociétale ?

DOSSIER
en page 5



Être assureur d'intérêt général c'est répondre aux besoins et contraintes de chacun de nos clients, en construisant, ensemble, une protection qui leur ressemble.

KLESIA s'engage pour la société en apportant des solutions de prévention d'assurance de personnes et de services simples, innovantes, solidaires et durables adaptées à vos besoins et à ceux de vos proches, tout au long de la vie. Au-delà de notre métier initial, nous agissons pour les plus fragiles, œuvrons pour le mieux vieillir et contribuons à rendre la santé accessible à tous.

KLESIA s'engage à vous assurer un avenir serein et contribue à la qualité de vie pour tous.

KLESIA
Assureur d'intérêt général

2025, FO Énergie avec Vous pour Vous

Chères et chers Camarades,

Je vous adresse mes vœux les plus sincères pour une année 2025 à la hauteur de vos espérances. Cette nouvelle année s'annonce à la fois porteuse de défis et d'opportunités. Plus que jamais, la Fédération FO Énergie se tient à vos côtés pour défendre vos droits, améliorer vos conditions de travail et préserver votre intégrité physique et morale.

Nous entamons cette année avec des combats essentiels, à commencer par la reconnaissance de votre investissement professionnel à travers les avancements «au choix». La signature récente de nombreux accords, notamment au sein du groupe EDF, témoigne de notre engagement. Ces avancées concrètes se traduisent par près de 49000 NR pour EDF et 29000 pour ENEDIS. Côté Groupe ENGIE, la comparaison peut se faire sur certaines entités - GRDF notamment - par contre la maison mère brille par une vision de la redistribution de la richesse déséquilibrée pour les salariés.

2025 sera aussi marquée par des rendez-vous structurants pour notre organisation. Le déménagement de notre siège fédéral rue de Lagny

à Montreuil, prévu en mars-avril, symbolise notre volonté de moderniser nos moyens pour mieux vous représenter. En juin, notre 7^e Congrès Fédéral à Arcachon constituera un moment fort pour réaffirmer nos valeurs, nos revendications et notre ligne de conduite. Ces engagements nous prépareront aux élections CMCAS de novembre, un enjeu clé pour défendre les intérêts de tous les agents.

Plus que jamais, en 2025, notre combativité, notre cohésion et nos valeurs seront les piliers de notre action et autant de qualités pour ensemble Agir et ne pas subir.

**Bonne année
à toutes et à tous!**



Alain ANDRÉ
Secrétaire Général FO Énergie et Mines

p5 Dossier

- > Rapport au travail
Choc des générations ou évolution sociétale ?

p9 Entreprises

- > ENGIE : Élections conseil de surveillance Link France
- > GRDF : Un projet « Performance » qui casse du salarié
- > CCAS : Nouvelle Direction Générale : ambitions affichées et enjeux sous-jacents
- > RTE : Forfait Mobilité (vraiment ?) Durable
- > EDF : Le télétravail en question
- > Rémunération à Enedis

p13 Cadres

- > Liberté d'expression : trouver le juste équilibre

p15 Fiches pratiques

- > Être moniteur ou directeur de colo à la CCAS
- > Partir en vacances avec ses petits-enfants
- > Mon Bilan Prévention
- > Mon soutien psy

p19 Forum

- > TURPE 7 : garantir un avenir durable
- > Tarifs Réglementés de Vente
- > Formation et alternance dans les IEG : un accord pour relever les défis d'un secteur en mutation
- > Quand la fiscalité et la régulation deviennent contre-productives pour le Groupe EDF
- > L'hydraulique française face à l'Union européenne : comment sortir de l'ornière ?
- > Des avancées pour l'emploi des seniors

p27 L'UFR inFO

- > Hommage à André GELLY : une vie dédiée aux autres
- > CSG, CRDS et CASA en 2025 pour les Retraité(e)s

p30 Brèves

- > Fermeture de Cordemais, une décision violente
- > Consultation chez le généraliste : Préparez votre porte-monnaie !
- > Insertion professionnelle : les inégalités sociales et de genre perdurent
- > Accord sur le dialogue social
- > Les salaires au cœur des négociations collectives en 2023
- > La Confédération FO signe 3 Accords



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

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



Rapport au travail

Choc des générations ou évolution sociétale ?

En 2024, la relation des salariés au travail connaît des bouleversements majeurs. Sous l'effet des crises successives, de la transformation numérique et des nouvelles attentes générationnelles, les entreprises sont confrontées à des défis inédits. À la croisée de ces évolutions se trouvent le télétravail, l'Intelligence Artificielle (IA) et des approches radicalement différentes du travail selon les générations. Entre avancées et régressions, ce panorama révèle une complexité grandissante qui impacte l'ensemble du monde professionnel.

Télétravail : un modèle en pleine mutation

Le télétravail, devenu une norme pour nombre de salariés depuis la crise sanitaire de 2020, continue d'être un sujet central en 2024. Si beaucoup le perçoivent comme une avancée en matière de flexibilité et de qualité de vie, il n'en demeure pas moins qu'il appelle à la vigilance des syndicats, notamment sur les questions de droits des travailleurs et d'équilibre entre vie personnelle et professionnelle.

La normalisation du télétravail est un sujet ambivalent. D'un côté, il est plébiscité pour son rôle dans l'amélioration du bien-être des employés, réduisant les trajets et offrant plus d'autonomie. Mais de l'autre, il soulève des questions cruciales : la déconnexion réelle est-elle possible lorsque la frontière entre le bureau et la maison disparaît ? FO Énergie met en garde contre une forme d'exploitation insidieuse, où le salarié, coupé du collectif de

travail, se trouve isolé face à des horaires flexibles à outrance et une charge de travail pouvant être mal définie volontairement ou pas. La question de l'accès à cette nouvelle organisation du travail est également à prendre en compte.

Pour certains métiers manuels ou nécessitant une présence sur le terrain, comme le cas pour de nombreux métiers dans le secteur de l'énergie, le télétravail est tout simplement incompatible avec l'activité. Cela peut générer un sentiment d'injustice au sein même des entreprises, entre ceux qui peuvent profiter de cette solution et ceux qui ne le peuvent pas. FO Énergie milite ainsi pour une réflexion globale sur les conditions de travail pour tous, télétravail ou non.

L'impact de l'Intelligence Artificielle : automatisation et crainte de la déshumanisation

L'Intelligence Artificielle (IA) est un autre sujet brûlant, qui promet de redéfinir de nombreux métiers. Si les opportunités sont nombreuses – optimisation des processus, gestion plus fine des ressources, et innovation technologique, les risques le sont tout autant.

Il existe des risques de « retour en arrière » en matière de conditions de travail avec l'avènement de l'IA. En effet, l'automatisation grandissante des tâches, autrefois réalisées par des salariés, pourrait entraîner une perte de contrôle des travailleurs sur leurs missions, voire une déshumanisation des processus. Les métiers à faible qualification ou répétitifs sont particulièrement concernés et pose un fort risque quant à leur pérennité.

Face à cette menace, il est nécessaire de mettre en place une régulation de l'utilisation de l'IA en entreprise. L'enjeu est de garantir une transition juste, où les salariés ne sont pas laissés pour compte face à une technologie qui évolue à une vitesse fulgurante. La formation et la montée en compétences des employés doivent être une priorité pour que l'IA ne devienne pas synonyme de perte d'emploi, mais d'opportunités nouvelles.

L'intégration de l'Intelligence Artificielle (IA) dans les entreprises suscite également des inquiétudes croissantes sur le respect de la vie privée des salariés. Derrière les promesses d'efficacité et d'automatisation se cache un revers moins reluisant : la collecte massive





de données personnelles. De nombreux outils basés sur l'IA, comme les logiciels de suivi des performances ou les systèmes de surveillance numérique, peuvent transformer chaque clic, chaque mail ou chaque mouvement en métrique analysée.

L'éventualité de cette dérive n'est pas anodine : elle risque d'instaurer une culture de méfiance et de contrôle permanent, nuisant à la qualité de vie au travail et engendrant une perte de confiance. Sur cet aspect, il est nécessaire d'encadrer strictement l'usage de ces technologies, en exigeant la transparence des dispositifs et en renforçant les garanties offertes par le RGPD. L'IA doit être un outil au service des travailleurs, et non un levier pour les surveiller au détriment de leur liberté et de leur dignité.

Le regard des différentes générations : rupture ou continuité ?

Les mutations que connaît le monde du travail sont d'une ampleur inédite et entraînent une incertitude, une difficulté à se projeter et des inquiétudes pour nombre d'entre nous. Le travail n'a plus la même centralité d'autrefois qu'il s'agisse du temps que nous lui consacrons ou de la place symbolique que nous lui octroyons. En 1990, le travail était considéré comme deux fois plus important que les loisirs, en 2021, c'est rigoureusement l'inverse

(chiffres IFOP - Fondation Jean Jaurès, novembre 2022).

Cela est d'autant plus vrai concernant les jeunes générations, comme les milléniaux et la génération Z. Elles redéfinissent leur rapport au travail, qui n'est plus envisagé comme une finalité en soi. Pour eux, le travail est avant tout un moyen d'accéder à autre chose : voyager, s'investir dans des passions, ou acquérir des biens qui leur permettent de construire un mode de vie à leur image. Cette vision s'éloigne de celle des générations précédentes, pour qui la carrière professionnelle représentait une source d'accomplissement durable et de reconnaissance sociale.

Ces jeunes salariés aspirent à un équilibre de vie harmonieux où leur emploi n'empiète pas sur leur temps personnel. Ils privilégient des environnements de travail flexibles, intégrant naturellement le télétravail, la mobilité et les nouvelles technologies. Le sens des missions qui leur sont confiées et la capacité de l'entreprise à répondre à leurs valeurs, notamment sur des enjeux comme l'écologie ou la responsabilité sociale, sont des critères déterminants (voir notre dossier RSE, Mag. 344). Le « travail à vie » ou la fidélité à une entreprise ne font plus partie de leurs ambitions. Ces jeunes générations n'hésitent pas à refuser des conditions qu'ils jugent trop contraignantes

ou à quitter une entreprise qui ne répond pas à leurs attentes, même si cela implique des choix de vie radicaux.

À l'opposé, les générations plus anciennes, comme les « baby-boomers », conservent un rapport au travail ancré dans une logique de stabilité et de sécurité. Pour elles, le bureau est un lieu central, garant de l'interaction sociale et de la cohésion. La transformation numérique et l'émergence du télétravail, bien qu'appréciées par certains, suscitent aussi des inquiétudes, notamment en ce qui concerne la perte de liens collectifs et la dilution de l'esprit d'équipe. De plus, l'exigence d'une formation continue pour s'adapter à l'évolution technologique est une source de pression pour ceux qui n'ont pas grandi avec ces outils.

Ces différences générationnelles nécessitent une approche équilibrée et inclusive, qui prenne en compte ces attentes plurielles tout en protégeant les droits fondamentaux des travailleurs. Il est impératif de répondre aux aspirations des jeunes générations à travers des mesures telles que la flexibilité des horaires, le droit à la déconnexion et la prise en compte de leurs valeurs dans la gestion des entreprises. Parallèlement, nous devons garantir un accompagnement solide pour les générations plus anciennes, notamment en facilitant leur accès à la formation et en valorisant l'importance du collectif de travail.

L'enjeu est de taille : construire un avenir du travail qui réponde aux attentes diversifiées,

en améliorant les acquis sociaux historiques par la création de droits nouveaux répondant aux évolutions sociétales et aux attentes de toutes les générations de salariés. Le travail doit rester un levier d'émancipation et de progrès social, mais ne peut se réduire à une seule vision générationnelle. Il s'agit de construire des ponts entre ces aspirations qui, à bien y regarder, sont parfaitement complémentaires.

Le défi de l'avenir du travail

Alors que le rapport au travail continue d'évoluer en 2024, il est évident que les défis sont nombreux. Télétravail, l'intégration de l'intelligence artificielle, et les différences générationnelles marquées... Il est crucial que ces transformations se fassent de manière équitable et en préservant les droits des travailleurs. Les syndicats sont ici confrontés à un défi majeur : représenter des générations aux attentes variées et nouvelles face aux transformations du monde du travail.

Pour FO Énergie, il faut améliorer les droits existants, et créer des droits nouveaux pour répondre à ces attentes multiples : protéger l'individu et le collectif tout en permettant une flexibilité adaptée. Le travail doit rester un lieu d'épanouissement personnel et collectif, où chacun, quel que soit son âge ou son secteur d'activité, puisse trouver sa place et s'adapter aux nouveaux enjeux tout en bénéficiant de droits répondant aux évolutions des attentes des salariés. Si le futur du travail est encore incertain, une chose est sûre : il doit être construit avec et pour les salariés.



ENGIE

Élections Conseil de Surveillance Link France

Les mandats des représentants au Conseil de Surveillance Link doivent être renouvelés pour le début de l'année 2025. Les élections auront lieu du 14 au 28 janvier 2025. Cette instance contrôle la gestion et les comptes de ce placement, décide des modifications essentielles de la vie du fonds et rend compte aux porteurs via un rapport annuel.

Les porteurs de parts Link devront élire leurs représentants (10 titulaires et 10 suppléants) chargés de porter leurs voix aux Assemblées Générales des actionnaires, poser des questions écrites, se positionner sur les résolutions, voire en présenter d'autres. Les élus FO se sont toujours impliqués dans les domaines de l'épargne et de l'actionnariat salarié pour défendre l'intérêt de l'entreprise, des salariés et anciens salariés actionnaires.

Ventes des pépites du groupe, endettement pour verser des dividendes disproportionnés (indécents ?), FO s'interroge et s'inquiète de cette politique d'érosion constante des fonds propres et d'augmentation de la dette. Des défis majeurs s'annoncent et Engie a besoin de toute la richesse créée par le groupe pour y faire face.

GRDF Un projet « Performance » qui casse du salarié

« Par la porte ou par la fenêtre » de Didier LOMBARD (ex. DG de France Télécom) a été remplacé par le « on n'en retient personne » de Laurence POIRIER DIEZ (actuelle DG de GRDF) mais les mécanismes sont les mêmes : des objectifs brutaux de coupe budgétaire mis en œuvre maladroitement par des managers avides de reconnaissance.

Pendant ce temps, les syndicats reçoivent des salariés en pleurs, mal dans leur job et subissant des agissements à la limite du harcèlement ou doivent faire des analyses de presque accident sur des tentatives de suicide... La souffrance au travail chez GRDF est réelle et doit cesser !



CCAS

Nouvelle Direction Générale : ambitions affichées et enjeux sous-jacents

Depuis le 1^{er} octobre, la nouvelle Directrice Générale, Karine DELLIÈRE a pris ses fonctions. Avec elle, les membres de son staff ont pris leur poste en tant que Directeur des finances, Directrice de la SI, Directrice des Ressources Humaines, Directrice des Relations Sociales, Directrice de la Communication, Directeur du juridique et immobilier.

La nouvelle Directrice Générale nous a présenté en amont son projet « Managérial ». La Direction Générale semble vouloir renouer avec la méthodologie de l'éducation populaire... La CGT est aux anges ! Le projet doit être présenté en séminaire aux 145 managers, pour propositions, amendements et observations... Mais ce projet n'a-t-il pas une tout autre finalité ?

La suite dans votre prochain numéro...



RTE

Forfait Mobilité (vraiment ?) Durable

Avec la Loi d'orientation des mobilités de 2019, la direction de RTE a, depuis 2020, mis en place le Forfait Mobilité Durable (FMD). Il est versé mensuellement aux agents qui utilisent un moyen de transport alternatif.

Si la direction réunit tous les protagonistes autour de la table, force est de constater qu'elle ne laisse aucune marge de négociation.

Depuis plusieurs années, FO RTE revendique :

- La hausse de la prise en charge des abonnements de transports en commun (75 % contre 50 % aujourd'hui).
- Le relèvement du montant annuel du FMD (de 500 € à 800 €).
- L'élargissement de la liste des transports alternatifs à la marche, mais également à l'intégralité de ceux autorisés par la loi.

C'est pourquoi FO RTE n'a pas signé les deux derniers accords.



EDF

Le télétravail en question

À EDF SA, l'actualité sociale en cette fin d'année 2024 n'a pas été de tout repos entre les négociations salariales de 2025 ou encore la finalisation des différentes réorganisations engagées depuis plusieurs mois.

En 2025, l'un des sujets prégnants sera la négociation autour du nouvel accord définissant les contours du télétravail. Les salariés ont pris leurs marques et la qualité de travail effectué est à la hauteur des attentes des managers.

La période post-Covid a transformé une obligation sanitaire en une réorganisation du travail en équipe gagnant/gagnant.

Nous percevons que notre direction souhaite remettre à plat, voire en question, les modalités de l'accord en vigueur et les militants de FO Énergie seront très attentifs à maintenir la qualité de vie PRO/PERSO des salariés de tous les métiers.

Rémunération à Enedis

Dans le cadre des négociations salariales 2025, la Direction a exprimé son intention d'élargir le champ des discussions sur la rémunération. Elle envisage ainsi de lancer, courant 2025, une négociation sur la mise en place d'une prime de partage de la valeur (PPV).

Initialement introduite sous le nom de « prime exceptionnelle de pouvoir d'achat » en réponse au mouvement des Gilets jaunes, cette prime a évolué en 2022 pour devenir la PPV. Elle offre désormais aux entreprises la possibilité de compléter les dispositifs existants (intéressement, participation, etc.) sans s'y substituer.

Si nous saluons l'ouverture prochaine de cette négociation, qui répond à l'une de nos revendications fortes, nous restons prudents face à l'engagement réel de la Direction à partager équitablement la valeur avec les salariés.

PRIME





Le réseau
de transport
d'électricité

Nous sommes là pour qu'à chaque seconde, le courant passe.

Ici. Maintenant. Partout en France. 24 heures sur 24.
À chaque seconde. Été comme hiver. Aujourd'hui.
Demain.

RTE, gestionnaire du réseau de transport d'électricité français, assure une mission de service public : garantir l'alimentation en électricité à tout moment et avec la même qualité de service sur le territoire national grâce à la mobilisation de ses 9500 salariés.

www.rte-france.com





Liberté d'expression : trouver le juste équilibre

Dans le monde du travail, la liberté d'expression constitue un droit fondamental, inscrit dans le Code du travail et la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen. Pour les cadres, cette liberté prend une dimension particulière : en tant qu'acteurs de la stratégie et de la gestion d'entreprise, ils doivent souvent jongler entre l'exercice de ce droit et les impératifs de loyauté envers leur employeur. Une situation qui nécessite un équilibre subtil.

Cette liberté n'est pas sans limites. Il est possible de critiquer son entreprise, mais dans des termes mesurés et respectueux. L'exemple récent d'un cadre injustement licencié pour avoir partagé un courriel critique* illustre cette zone grise : si la critique est permise, elle doit s'exercer sans porter atteinte au respect dû à l'employeur ou à la réputation de l'entreprise. Dans ce cas, la justice a estimé que les propos ne dépassaient pas les limites du droit à l'expression, mettant en lumière la délicate frontière entre critique légitime et abus.

Les limites du droit à l'expression ayant des contours assez flous, le premier réflexe est une forme d'autocensure. La peur des répercussions – qu'elles soient disciplinaires ou liées à l'évolution de carrière – pèse sur les capacités à s'exprimer librement. Cette retenue peut limiter l'émergence de discussions constructives pourtant essentielles au bon fonctionnement de l'entreprise.

Or, une liberté d'expression bien exercée représente un atout, et non une menace.

Elle est à la fois un moteur d'innovation et un garde-fou contre les dérives organisationnelles. Permettre aux cadres de partager leurs analyses, leurs désaccords ou leurs propositions améliore le climat social, favorise une meilleure prise de décision et renforce la résilience des organisations face aux défis économiques et sociaux.

Un cadre légal clair et protecteur est important, afin d'encourager les cadres à s'exprimer dans le respect des règles tout en garantissant qu'ils ne subissent pas de répercussions injustes. En parallèle, il est tout aussi important que les employeurs instaurent une réelle culture d'écoute et de transparence, où les critiques sont perçues comme une opportunité d'amélioration.

En trouvant ce juste équilibre, entreprises et cadres peuvent co-construire un environnement où la parole, responsable et respectueuse, devient un levier d'innovation et un facteur clé de succès collectif. Pour FO Énergie, défendre ce droit est essentiel pour un dialogue social apaisé et une organisation durable.

*<https://www.fo-cadres.fr/actualites/inegalites-discriminations/liberte-d-expression-des-cadres/>



Credit photo : Fotosearch - GraphicObsession

Votre organisation syndicale nous fait confiance, pourquoi pas vous ?

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

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

→ Pour plus d'informations : macif.fr



La Macif,
c'est vous.

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

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

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

Être moniteur ou directeur de colo à la CCAS

fiches pratiques



Moniteur de colonie de vacances : immédiatement on pense « jeune qui veut passer son BAFA »... mais à la CCAS, cela s'adresse aussi aux agents des IEG.

Vous souhaitez devenir encadrant en colo
Vous devez contacter votre CMCAS locale qui vous proposera un entretien pour échanger sur votre projet. Si vous êtes retenu par la CMCAS (2 à 5 places/an/CMCAS), la CCAS prend en charge la formation. Durant la période d'encadrement, vous serez « détaché » et votre salaire sera maintenu.

Votre enfant de 16 ans ou plus souhaite encadrer en colo
Les « campagnes de recrutement » se font annuellement sur le dernier quadrimestre. Il faudra demander à votre jeune de rédiger une « lettre de motivation ». Ce courrier sera à remettre à la CMCAS de rattachement. Si son profil retient l'attention des responsables en CMCAS, le jeune sera convoqué pour un entretien. S'il est retenu, la CCAS prendra en charge sa formation.

Le jeune sera rémunéré dès lors qu'il sera en situation d'encadrement (même pour le « stage pratique ») ; ces périodes sont validées selon les règles en vigueur auprès du régime général de retraite. Que ce soit l'agent ou un enfant bénéficiaire, il s'agit de préparer le BAFA (Brevet d'Aptitude à la Fonction d'Animateur).

La formation se décompose en 3 étapes sur une période maximale de 30 mois (2,5 ans) :

- 10 jours de formation générale.
- 14 jours de « stage pratique » mise en situation dans un centre de vacances jeune.
- 6 jours de session d'approfondissement OU 8 jours de qualification.

Les frais d'hébergement et de transport sont pris en charge par la CCAS. Si le candidat a débuté sa formation BAFA à l'extérieur de la CCAS, il pourra continuer le cursus avec une prise en charge de la CCAS (se rapprocher de la CMCAS locale).

En échange de l'investissement financier que fait la CCAS pour la formation, le candidat s'engage à encadrer au moins 2 ans pour la CCAS.

Pour devenir directeur, la formation et l'obtention du BAFD seront nécessaires. Comme pour le BAFA, la CCAS pourra le prendre en charge.

Partir en vacances avec ses petits-enfants



Devenus grands-parents vous souhaitez profiter avec vos petits-enfants des offres de séjours de la CCAS : depuis plusieurs années c'est devenu possible !

Comment faire ?

La démarche dépend du type de séjour choisi :

- **Séjours à tour de rôle en France et Outre-mer** : programmés sur 8 semaines en été (juillet et août) et 4 semaines en hiver (février/mars) ; signalés en rouge sur le calendrier du catalogue.

- Vous faites votre demande au moment de la « campagne » en inscrivant uniquement les participants au séjour bénéficiaires des activités sociales.

À l'issue de votre affectation, si le logement attribué est plus grand que le nombre de participants enregistrés, vous pourrez ajouter une ou plusieurs personnes.

Vous devrez vous acquitter du tarif « invités » calculé en fonction du logement affecté et de l'âge de l'enfant.

- **Séjours en réservation directe** : le reste de l'année ; signalés en vert sur le calendrier du catalogue.

- Choisissez le lieu et les dates de votre séjour, passez par le site CCAS pour réserver ou **contactez votre SLVie ou votre CMCAS qui vous aidera à réserver.**

- **Séjour avec les partenaires** : identifiés sur le site dans la rubrique « Vacances & Séjours adultes et familles » sous les onglets « séjours à tarifs socialisés » et « séjours à tarifs négociés ».

- En choisissant l'un des partenaires de la CCAS vous le contactez directement, réservez le type et la taille d'hébergement qui vous convient. La transaction financière s'effectue directement avec le prestataire choisi, à ses conditions.

Pour des séjours à tarifs socialisés le prix appliqué sera celui affiché avec réduction. Concernant les séjours à tarifs négociés, le partenaire que vous aurez choisi appliquera des conditions tarifaires avantageuses (réductions, dispenses de frais de dossier...). Pour bénéficier de ces avantages Vous devrez fournir le code CE (sur le site CCAS ou auprès de votre SLVie/CMCAS) et/ou une copie de la carte Activ'.

En vous comptant, 8 personnes peuvent vous accompagner, qu'elles soient bénéficiaires ou non des activités sociales. Le prix sera en fonction du type d'hébergement et de votre coefficient social.

Pour plus de détail sur les conditions tarifaires, rapprochez-vous de votre CMCAS.

Rappel :

Quel que soit le type de séjour que vous aurez choisi pour partir avec vos petits-enfants, la taxe de séjour décidée par la municipalité d'implantation du centre de vacances reste applicable et payable sur place. Les mineurs en sont exemptés.



Mon Bilan Prévention



Qu'est-ce que Mon Bilan Prévention ?

Mon Bilan Prévention est une initiative introduite en 2022 pour promouvoir la prévention en santé. Ce dispositif innovant vous permet de faire un point sur vos habitudes de vie, de renforcer l'accessibilité aux dépistages organisés, comme ceux du cancer du sein, et aux campagnes de vaccination. Cet échange personnalisé avec un professionnel de santé aide à identifier et à améliorer les comportements influant sur la santé.

Pour qui ?

Les bilans de prévention s'adressent à des groupes d'âges spécifiques :

- 18 à 25 ans
- 45 à 50 ans
- 60 à 65 ans
- 70 à 75 ans

Comment ça marche ?

Prenez rendez-vous : contactez un professionnel de santé (médecin traitant, infirmier, pharmacien, sage-femme) et précisez qu'il s'agit d'un bilan de prévention.

Quand ?

Depuis 2024, ces bilans sont disponibles auprès des médecins, sages-femmes, infirmiers et pharmaciens souhaitant les réaliser.

Pourquoi prendre rendez-vous ?

- Pour recevoir des conseils adaptés et prévenir des maladies chroniques comme le diabète, l'hypertension ou certains cancers.
- Pour faire le point sur votre mode de vie : alimentation, activité physique, consommation de tabac ou d'alcool.
- Pour discuter de votre bien-être mental, sommeil, santé sexuelle et autres aspects importants de votre santé.

Auto-questionnaire

18-25 ans



45-50 ans



60-65 ans



70-75 ans



L'entretien avec le professionnel de santé dure entre 30 et 45 minutes et permet d'aborder vos priorités de santé et d'élaborer un plan d'action. À la fin du bilan, vous définissez vos objectifs avec le professionnel et, si nécessaire, êtes orienté vers des structures adaptées.

Combien ça coûte ?

Les bilans de prévention sont entièrement pris en charge par la CAMIEG, sans avance de frais.

Mon soutien psy



En avril 2022, nous vous avons informés sur le dispositif « MON PSY SANTÉ » qui s'est transformé en juin 2024 par « MON SOUTIEN PSY », permettant à toute personne, angoissée, déprimée ou en souffrance psychique, de bénéficier de séances d'accompagnement psychologique avec une prise en charge par la CAMIEG. Ce dispositif est désormais ouvert dès 3 ans.

Voici un tableau comparatif mettant en évidence les principales différences entre **Mon Psy Santé** et **Mon Soutien Psy** :

CRITÈRES	MON PSY SANTÉ	MON SOUTIEN PSY
Nombre de séances remboursées	Jusqu'à 8 séances par an	Jusqu'à 12 séances par an (1 évaluation + 11 suivis)
Cible des bénéficiaires	Adultes avec troubles psychiques légers à modérés	Enfants (dès 3 ans), adolescents et adultes
Tarifs des séances	Fixés à 30 € par séance	Fixés à 50 € par séance, sans dépassement d'honoraires

À compter du 1^{er} janvier 2025, l'accès se fera sans prescription du médecin traitant ou d'un autre professionnel de santé.

En effet, vous pourrez prendre directement rendez-vous avec un psychologue conventionné par l'Assurance Maladie, plus besoin de passer par votre généraliste. Si vous le souhaitez, vous avez toujours la possibilité de consulter au préalable un professionnel de santé (médecin ou sage-femme) pour faire le point avant de contacter un psychologue.

Une liste des psychologues conventionnés est disponible à l'adresse suivante :

[mon soutien psy](#)



Après chaque rendez-vous, le psychologue vous remet une feuille de soins que vous devez transmettre à la CAMIEG pour remboursement. Si votre état de santé ne s'améliore pas, un nouvel accompagnement, limité également à 12 séances par année civile, peut être mis en place.

Bon à savoir : Les étudiants ont également leur programme : « SANTÉ PSY ÉTUDIANT » qui leur permet de bénéficier de 12 séances gratuites.





TURPE 7 : garantir un avenir durable

Les négociations autour du Tarif d'Utilisation des Réseaux Publics d'Électricité (TURPE 7) sont actuellement au cœur des préoccupations de FO Énergie et de l'ensemble des salariés d'Enedis. En effet, ce tarif, qui représente 90 % des revenus de l'entreprise pour les quatre prochaines années, va déterminer les conditions de travail et les perspectives d'avenir de milliers d'agents.

La période 2025-2028 s'annonce particulièrement dynamique pour le secteur de l'énergie, avec une forte croissance des énergies renouvelables et de la mobilité électrique. Pour répondre à ces nouveaux défis, Enedis doit investir massivement dans le renforcement de ses réseaux et le raccordement de nouvelles infrastructures.

La Commission de Régulation de l'Énergie (CRE) propose une augmentation limitée des tarifs (à hauteur de 10 %), tandis qu'Enedis plaide pour une hausse plus significative (18,9 %) afin de financer les investissements nécessaires à la transition énergétique et au renforcement des réseaux. Ce différend met en évidence un enjeu crucial : comment concilier la maîtrise des coûts avec les besoins d'investissement d'Enedis pour assurer ses missions et ses projets ?

Lors de sa rencontre avec la CRE le 23 octobre dernier, FO Énergie a exprimé ses craintes si l'augmentation du TURPE est

insuffisante. Les conséquences pourraient être lourdes en termes d'emploi, de formation réduisant les possibilités d'évolution professionnelle, de retards dans les projets compromettant ainsi les objectifs de la France en matière de développement durable. La fréquence des opérations de maintenance et de sécurité des installations électriques pourrait être aussi impactée, entraînant une dégradation des réseaux et une augmentation des risques d'incident.

FO Énergie appelle donc à un TURPE 7 qui prenne en compte les besoins réels d'Enedis pour garantir la qualité du service public et la réussite de la transition énergétique attendue, mais s'oppose fermement à tout compromis qui sacrifierait l'emploi ou les conditions de travail. FO Énergie reste mobilisée pour défendre les intérêts des salariés et pour garantir un avenir durable pour le service public de l'électricité.



Tarifs Réglementés de Vente

Un enjeu de société

Fin novembre dernier, les Tarifs Réglementés de Vente (TRV) de l'électricité ont subi une nouvelle attaque de l'Autorité de la concurrence pour qui ils sont un frein au bon fonctionnement de l'économie.

Une protection indispensable pour tous

Les TRV ne sont pas un simple outil technique, mais une véritable bouée de sauvetage pour les consommateurs et les petites entreprises. Ils garantissent des prix stables et accessibles dans un contexte où la volatilité des marchés de l'énergie met en péril le pouvoir d'achat et l'équilibre économique.

Depuis leur extension aux consommations jusqu'à 250 kVA, les TRV permettent aux TPE, artisans et PME d'être moins exposés aux fluctuations brutales des prix. La suppression des TRV pour le gaz est un exemple criant de ce qu'il adviendra si ceux de l'électricité venaient à être remis en question : hausses de prix spectaculaires, dépendance accrue à un marché international imprévisible aggravée par la crise en Ukraine...

L'énergie, un bien commun

FO Énergie défend une vision où l'énergie, particulièrement lorsqu'elle est décarbonée, est considérée comme un bien commun.

La logique de marché ne peut s'imposer au détriment de la souveraineté énergétique et de la justice sociale. Les Tarifs réglementés relèvent de l'égalité républicaine à travers une égalité du prix entre les territoires, notamment dans les zones rurales et les Départements ultra-marins, où les conditions d'approvisionnement sont plus complexes.

La libéralisation du secteur, imposée par les directives européennes, a fragilisé l'industrie française et mis en danger des milliers d'emplois. L'ouverture à la concurrence n'a jamais montré les effets bénéfiques tant vantés par ses promoteurs, mais au contraire a conduit à une explosion des coûts et à une instabilité qui menace notre modèle économique.

Un appel à la responsabilité

Le maintien des TRV de l'électricité et leur rétablissement pour le gaz sont des nécessités d'intérêt général. Il est impératif que les pouvoirs publics repensent la régulation énergétique pour protéger les citoyens et soutenir une transition énergétique juste et maîtrisée.

À l'heure où les prix de l'énergie deviennent un enjeu national, les TRV sont non seulement viables, mais indispensables pour une gestion pragmatique et solidaire de notre système énergétique, loin des injonctions ultralibérales pour qui l'intérêt général est loin d'être une priorité.

Formation et alternance dans les IEG : un accord pour relever les défis d'un secteur en mutation

En novembre 2024, la Branche professionnelle des IEG a conclu un accord sur la formation et l'alternance. Négocié dans un contexte de transformations profondes, cet accord vise à adapter les compétences des salariés aux exigences du secteur et à renforcer l'attractivité des métiers. FO Énergie, partie prenante des discussions, y voit un texte indispensable pour répondre aux enjeux actuels.

Une formation au cœur des transformations

Face aux évolutions technologiques, à la transition énergétique et à la pénurie de main-d'œuvre qualifiée, il devient urgent de repenser les dispositifs de formation. L'accord vise à accompagner les salariés dans l'acquisition de nouvelles compétences, tout en tenant compte des impacts de l'intelligence artificielle et de l'allongement des carrières.

FO Énergie a œuvré lors de la négociation de l'accord pour la mise en œuvre de moyens concrets et durables. Dans un contexte de transformation du secteur de l'énergie, la formation est une priorité mais celle-ci ne doit pas devenir un simple outil d'adaptation forcée.

Alternance : une opportunité sous conditions

Le volet consacré à l'alternance entend attirer de nouveaux talents et faciliter leur insertion professionnelle. Parmi les mesures phares, une revalorisation des rémunérations pour les alternants et des primes pour les tuteurs ont été obtenues.

L'accord prévoit ainsi une limitation à deux alternants par tuteur et l'assurance que ce dernier soit issu de la même activité professionnelle, afin de garantir un accompagnement de qualité. FO Énergie a également veillé à ce que le tutorat, souvent exigeant, soit une opportunité de valorisation des compétences des salariés, notamment comme première expérience de management.

Un point de départ, pas une finalité

Si cet accord marque des avancées significatives, FO Énergie reste attentive à sa mise en œuvre. La vigilance s'impose pour s'assurer que les mesures annoncées produisent des résultats concrets, à la fois pour les salariés en poste et pour les jeunes entrant dans le secteur.

Pour FO Énergie, ce texte est le socle des dispositifs établis par la Branche des IEG. Il se doit d'être enrichi au sein des entreprises afin de construire un avenir professionnel adapté aux défis complexes d'un secteur en pleine transition.

FORMATION PROFESSIONNELLE

Quand la fiscalité et la régulation deviennent **contre-productives** pour le Groupe EDF

Grâce à l'engagement remarquable des salariés, les prévisions de production d'électricité pour 2024 ont été réévaluées à la hausse entre 340 et 360 TWh contre 315 à 345 TWh. L'objectif d'atteindre une production de 400 TWh en 2030 s'annonce bien, voire même réalisable plus rapidement. Ceci malgré l'impact de la crise énergétique et la corrosion sous contrainte.

Cependant selon le principe du « merit order » européen, l'éolien et le photovoltaïque bénéficient d'une priorité sur le réseau, ce qui contraint les centrales nucléaires à une modulation importante de leur production. Ainsi, on peut considérer que la performance est amoindrie par la réglementation européenne.

En dehors des questions sur l'usure prématurée potentielle des installations nucléaires, les répercussions sur les salariés chargés de leur exploitation ne sont pas neutres. À l'avenir, les salariés du secteur seront toujours plus sollicités notamment en raison de l'intégration en masse des ENR sur le système électrique global pouvant affecter leur état physique, moral et intellectuel.

Ils doivent être en constante vigilance et faire preuve d'une précision d'horloger pour assurer le fonctionnement des réacteurs. Dans aucun autre pays au monde, la production d'électricité nucléaire n'est contrainte de se moduler en raison d'un mécanisme de marché.

L'objectif de produire davantage d'électricité décarbonée peut paraître contre-intuitif avec les règles de marché et la baisse de la demande d'électricité (-8%). Pourtant, la transition vers une économie décarbonée d'ici 2050 repose sur l'électrification des usages. Cette dernière est appelée à augmenter et il faut s'y préparer et y répondre dès aujourd'hui.

Pour l'heure, l'association de la baisse de la demande d'électricité avec la surproduction d'énergie renouvelable a provoqué une explosion des prix négatifs. À la mi-2024, les marchés européens avaient enregistré 1 600 heures de prix nuls ou négatifs. En France, les prix négatifs ont atteint un record de 500 heures (contre seulement 64 heures en 2021, 11 heures en 2018).

Cette situation montre qu'il est urgent de réformer les mécanismes de régulation qui ne sont plus en phase avec la réalité. Cela revient à payer pour produire, à rémunérer la production en négatif. Les dépenses courantes d'exploitation, la maintenance, l'achat de combustible ne pouvant plus être pris en charge.

Alors que le mix énergétique de la France est décarboné à 90 %, qu'elle a atteint 22,2 % d'énergies renouvelables (ENR) en 2023, contre 22 % pour l'Allemagne. La production d'ENR avec le photovoltaïque et l'éolien va continuer d'augmenter, elle est passée de 110,4 TWh à 135,6 TWh. Cette injonction aberrante risque d'être de plus en plus présente, car l'Europe continue de faire pression pour que la France atteigne l'objectif fixé en 2009 de 42,5 % d'ENR dans son mix énergétique.

Sans remettre en cause l'utilité des ENR pour la décarbonation du pays, le système a besoin d'être repensé dans sa globalité. Des problèmes de fourniture peuvent arriver, des perturbations physiques ont déjà eu lieu. Cet été par exemple, afin d'éviter que le réseau ne tombe, RTE a dû débrancher deux fois des ENR du réseau. Il est clair qu'EDF, qui prévoit d'augmenter sa capacité de flexibilité de 27 GW, ne peut plus rester la seule entreprise à devoir moduler sa production. Les ENR devraient aussi y participer, mais comme elles sont absentes du mécanisme de marché à la dernière heure (bientôt quart d'heure en 2025), contrairement aux autres sources d'énergie, elles ne sont pas contraintes de moduler leur production. On voit bien que le système touche à ses limites et que la situation sur le long terme n'est pas pérenne pour EDF.

Qui plus est, avec le système des obligations d'achat, ces installations ont des prix garantis par l'État depuis leur création, même en cas de prix négatifs. Le contribuable paie à la fois pour leur développement et leur arrêt via un mécanisme de compensation dans le cadre du soutien aux ENR. Le producteur vend directement sur le marché de gros et

reçoit un complément par MWh injecté. La CRE a estimé le coût du soutien aux ENR pour les finances publiques à 2,5 milliards pour 2024 et à 4,3 milliards pour 2025. Le prix des installations éoliennes terrestres a augmenté de 35 % entre 2021 et 2023, celui du solaire au sol de 39 %.

Si à cela, l'on vient ajouter de nouvelles taxes sur le parc de production d'EDF, comme prévu par l'ancien gouvernement, les répercussions sur les factures et donc sur la compétitivité du pays pourraient être terribles pour notre économie. Gageons que les prochains textes encadrant notre secteur sauront faire preuve d'une vision long terme réaliste et supportable pour l'ensemble des consommateurs, salariés et entreprises. À date, la nouvelle Programmation Pluriannuelle de l'Énergie 3 est à l'étude. Il s'en suivra d'autres textes majeurs tels la Stratégie Nationale Bas Carbone, le Plan National d'Adaptation au Changement Climatique, et nous l'espérons une Loi de Programmation Énergie Climat pour 2025. De même, nous aspirons à ce qu'un texte fondamental sur l'hydroélectricité voie enfin le jour, avec l'objectif de relancer son développement.

Face à ces constats, FO réclame une vision à long terme en faveur d'une industrialisation durable. Il est désormais impératif de repenser la politique énergétique dans son ensemble, afin que l'énergie soit reconnue comme un bien de première nécessité et non plus traitée comme une simple marchandise spéculative.

C'est tout le sens du projet porté par FO Énergie : la création d'un Pôle public nationalisé dédié à une énergie décarbonée.

L'hydraulique française face à l'Union européenne : comment sortir de l'ornière ?

La question de la gestion des concessions hydroélectriques en France est au cœur d'un vif débat depuis plusieurs années. Alors que l'hydraulique représente une source d'énergie renouvelable majeure et stratégique pour le pays, la Commission européenne plaide pour une ouverture à la concurrence de ce secteur, actuellement dominé par EDF.

Ce conflit juridique oppose la France à l'Union européenne depuis plus d'une décennie, empêchant tout investissement significatif dans les infrastructures hydroélectriques. En effet, la Commission européenne considère que la position dominante d'EDF sur ce marché constitue une entorse aux règles de concurrence européennes.

Le gouvernement français, de son côté, défend l'importance de maintenir un contrôle public sur ce secteur stratégique, essentiel pour garantir la stabilité du réseau électrique et répondre à d'autres enjeux comme l'alimentation en eau potable ou la gestion des crues. Cette position est largement partagée par l'ensemble du spectre politique.

Une mission parlementaire a été lancée pour tenter de trouver une solution à ce différend et permettre de lever les blocages actuels. EDF, principal acteur du secteur, propose de passer d'un régime de concession à celui d'autorisation d'État, tout en assurant la maintenance et le développement du parc hydroélectrique français.

Les enjeux de cette bataille juridique sont multiples : souveraineté énergétique, stabilité du réseau électrique, préservation de l'environnement et développement économique. La France doit trouver un équilibre entre les exigences de la Commission européenne et la nécessité de préserver un secteur stratégique pour son avenir énergétique.

Dans le cadre de cette mission parlementaire, FO Énergie a été auditionnée sur ce dossier. Elle a, en préalable, rappelé être force de proposition à travers le projet de création d'un EPIC « Pôle Public de l'Énergie Décarbonée » visant à placer l'Énergie au cœur de la compétitivité de la France, de sa réindustrialisation. FO Énergie a réaffirmé son opposition à toute mise en concurrence, désintégration (filialisation) ou privatisation de cette source d'énergie stockable et pilotable. La meilleure voie pour sortir de ce conflit serait de renégocier la directive de mise en concurrence de 2014.

Des avancées pour l'emploi des seniors

Le 14 novembre dernier, le projet d'accord national interprofessionnel « en faveur de l'emploi des salariés expérimentés » a été signé par la confédération FO dans la mesure où il n'y avait pas de recul, mais un renforcement du dialogue social. Cela réaffirme l'importance et la pertinence du paritarisme et de la négociation collective.

Après l'échec sur le Pacte de la vie au travail avec l'ancien gouvernement et l'arrêt suivant la dissolution, les négociations ont repris le 22 octobre entre les organisations patronales et syndicales. Les discussions « *ont été constructives, ce qui n'était pas le cas l'an passé* », indique Patricia DREVON, secrétaire confédérale FO en charge du dossier.

Le texte rend obligatoire une négociation tous les trois ans sur l'emploi et le travail et l'amélioration des conditions de travail des travailleurs handicapés dans les branches et les entreprises d'au moins 300 salariés. « *C'est un retour à la hiérarchie des normes* », souligne Patricia DREVON. La retraite progressive sera possible dès que le salarié aura atteint 60 ans et cotisé 150 trimestres (soit 37,5 années), avec la réforme des retraites de 2023, dont FO revendique plus que jamais l'abrogation, cet âge était passé de 60 à 62 ans. « *Il s'agit d'un premier coin enfoncé dans la réforme des retraites de 2023* », se félicite Patricia DREVON.

L'employeur devra justifier par écrit un éventuel refus. Le salarié pourra aussi cotiser à taux plein, avec l'accord de l'employeur, pour améliorer sa retraite.

Le point de tension est le CDI seniors mis sur la table par le patronat. Il prend la forme d'un « *Contrat de Valorisation de l'Expérience* » destiné seulement aux demandeurs d'emploi de plus de 60 ans (57 ans par accord de branche) et est mis en expérimentation pendant cinq ans. Ce contrat pourra être rompu par l'employeur quand le salarié aura atteint l'âge légal de départ à la retraite à taux plein. La baisse progressive des cotisations chômage pour l'employeur, souhaitée par le patronat, est abandonnée. L'accord ne permettra pas d'exonérations de cotisations sociales. FO demande au gouvernement de transposer intégralement le texte dans la loi.



Optez pour une épargne éthique et performante !



Malakoff Humanis est à vos côtés pour établir un dispositif d'épargne à la fois performant et éthique.

Nos solutions vous offrent de nombreux avantages :

- Une **gamme de solutions** complète.
- Un **cadre fiscal et social** favorable.
- Une **expertise et un savoir-faire** reconnus.
- Des **outils digitaux** pour simplifier les démarches.

Votre contact: relations-exterieures@malakoffhumanis.com



Retrouvez toutes
nos solutions





Homage à **André GELLY** : une vie dédiée aux autres

André GELLY, né en 1940, a incarné tout au long de sa vie les valeurs d'entraide, de solidarité et de fraternité. Entré à EDF-GDF en 1973, au service du Personnel de la rue Roux-de-Brignoles à Marseille, il s'est rapidement imposé comme une figure essentielle du lien social, notamment en présidant la SLV Breteuil.

Son départ en retraite en 2000 n'a en rien freiné son engagement. À la tête de la Commission Santé-Handicap de la CMCAS Marseille pendant 25 ans, il en a fait un pilier pour soutenir les plus vulnérables. Visionnaire et déterminé, il a été l'un des fondateurs de La Chrysalide, ouvrant la première maison de retraite pour adultes handicapés à La Panouse, une réalisation majeure pour la ville de Marseille.

Ancré dans le 12^e arrondissement qu'il chérissait, André a également présidé le Comité d'Intérêt de Quartier (CIQ) de Saint-Julien. Aux côtés de sa femme Juliette, son indéfectible soutien, il s'est battu pour des causes essentielles : l'accès de tous au travail, à l'éducation, au logement et aux loisirs.

Son doux regard, son écoute attentive et ses sages paroles ont marqué tous ceux qui ont croisé sa route. « Dédé », comme beaucoup l'appelaient, était de tous les combats, toujours là pour tendre la main.

Son dévouement a également trouvé écho auprès des anciens combattants, témoignant de son sens profond du devoir et de la mémoire.

André GELLY, éternel dans nos cœurs, laisse derrière lui un héritage inestimable et une leçon de vie : celle d'aimer et de servir les autres. Merci, Dédé, pour tout ce que tu nous as donné. Repose en paix, l'ami.



**Visionnaire et déterminé,
il a été l'un des fondateurs de La Chrysalide,
ouvrant la première maison de retraite
pour adultes handicapés à La Panouse,
une réalisation majeure
pour la ville de Marseille.**

CSG, CRDS et CASA en 2025 pour les Retraité(e)s

Vous êtes concernés par ces prélèvements si vous êtes fiscalement domiciliés en France et rattachés à un régime français de sécurité sociale, et si votre Revenu Fiscal de Référence (RFR) dépasse un certain seuil de revenus.

Quatre taux se posent à vous (voir tableau ci-dessous) :

- Vous êtes exonéré(e)s de ces 3 prélèvements si vous avez le taux de **CSG à 0 %**.
- Vous êtes exonéré(e)s de la CASA si vous avez le taux réduit de **CSG à 3,8 %** qui est déduit entièrement du revenu imposable.
- Vous payez ces 3 prélèvements si vous avez le taux médian de **CSG à 6,6 %** dont 4,2 % sont déduits du revenu imposable.
- Vous payez ces 3 prélèvements si vous avez le taux normal à 8,3 % dont 5,9 % sont déduits du revenu imposable !

Le tout en fonction de votre Revenu Fiscal de Référence (RFR) que vous trouverez sur votre feuille d'imposition reçu en Août/Septembre 2024 pour les revenus de 2023.

Tableau 2025 pour les Retraité(e)s en Métropole

Différents taux de CSG	Taux à 0 %	Taux réduit à 3,8 %	Taux médian à 6,6 %	Taux normal à 8,3 %
1 part fiscale	RFR inférieur ou égal à : 12 817 €	RFR de : 12 818 € à 16 755 €	RFR de : 16 756 € à 26 002 €	RFR supérieur à : 26 002 €
1,5 part fiscale	RFR inférieur ou égal à : 16 239 €	RFR de : 16 240 € à 21 229 €	RFR de : 21 230 € à 32 943 €	RFR supérieur à : 32 943 €
2 parts fiscales	RFR inférieur ou égal à : 19 660 €	RFR de : 19 661 € à 25 702 €	RFR de : 25 703 € à 39 886 €	RFR supérieur à : 39 886 €
2,5 parts fiscales	RFR inférieur ou égal à : 23 083 €	RFR de : 23 084 € à 30 276 €	RFR de : 30 277 € à 46 826 €	RFR supérieur à : 46 826 €
3 parts fiscales	RFR inférieur ou égal à : 26 504 €	RFR de : 26 505 € à 34 650 €	RFR de : 34 651 € à 53 766 €	RFR supérieur à : 53 766 €
CSG	Exonération	3,8 % entièrement déductibles du revenu imposable	6,6 % dont 4,2 % déductibles du revenu imposable	8,3 % dont 5,9 % déductibles du revenu imposable
CRDS	Exonération	0,5 %	0,5 %	0,5 %
CASA	Exonération	Exonération	0,3 %	0,3 %



Être là,
quand vous
en avez besoin,
c'est ça être
assurément
humain.

ASSISTANCE PSYCHOLOGIQUE

Service inclus dans nos contrats
Auto, Moto et Habitation
24H/24 - 7J/7*



Assurément
Humain

* Service accessible au 0 800 00 12 13 (service et appel gratuits)

Conditions et limites des garanties de nos contrats AUTO PASS, MOTO PASS, habitation DOMO PASS, habitation AMPHI PASS, PAQUO, Accidents et Famille en agence GMF. Les Conditions Générales et les Conventions d'assistance de ces contrats sont consultables sur gmf.fr

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 6512 Z - Siège social : 148, rue Anatole France - 92300 Levallois-Perret. Les produits distribués par GMF ASSURANCES sont assurés par GMF ASSURANCES et/ou LA SAUVEGARDE et/ou GMF VIE et/ou Covéa Protection Juridique et/ou AM-GMF.



Fermeture de Cordemais, une décision violente

Le 23 septembre dernier, EDF a annoncé abandonner le projet de conversion à la biomasse Ecom combust 2 de la centrale thermique de Cordemais et l'arrêt de la production d'électricité en 2027. Coup d'arrêt brutal après une longue suite d'allers-retours pour les 340 salariés de la centrale, mais aussi pour les 160 prestataires et le millier d'emplois indirects. Le 25 septembre un préavis de grève a été voté jusqu'au 21 mars 2025. Déterminé à « sauvegarder un maximum d'emplois », FO continue à défendre son projet d'une production décarbonée et pilotable (à base d'hydrogène).

Consultation chez le généraliste : Préparez votre porte-monnaie !

Depuis le 22 décembre 2024, une visite chez votre médecin généraliste vous coûte plus cher. En effet, le tarif de la consultation va augmenter de plusieurs euros, passant de 26,50 € à 30 €. Cette hausse, décidée suite à un accord entre l'Assurance Maladie et les syndicats de médecins libéraux, vise à améliorer les conditions de travail des médecins. Si cette nouvelle mesure est une bonne nouvelle pour les professionnels de santé, elle risque d'impacter le budget des ménages. Malheureusement, cette augmentation pourrait inciter certains patients (les plus précaires) à reporter leurs consultations, avec les risques que cela implique pour leur santé.



Insertion professionnelle : les inégalités sociales et de genre perdurent

L'étude du Céreq sur la génération 2017 souligne des inégalités persistantes dans l'accès à l'emploi et aux diplômes.

Alors que 55 % des enfants de cadres obtiennent un diplôme de niveau bac + 5 ou plus, seuls 11 % des enfants d'ouvriers atteignent ce niveau. De plus, seuls 10 % des cadres sont issus de familles ouvrières, tandis que 51 % des enfants de cadres accèdent à ces postes dans les trois ans suivant leur entrée sur le marché du travail.

Les femmes, elles, continuent d'être minoritaires dans les filières scientifiques et techniques et subissent encore des écarts salariaux malgré des compétences comparables.

Consultez l'étude complète :



Accord sur le dialogue social

FO a signé mi-novembre un Accord National Interprofessionnel sur l'évolution et le renforcement du dialogue social. C'est une avancée importante pour une revendication soutenue par FO, la suppression de la limitation du nombre de mandats successifs des membres du Comité Social et Économique (CSE). L'objectif étant de préserver l'expérience et

les compétences acquises, dans un objectif d'amélioration de la qualité du dialogue social. C'est un retour pour la première fois sur les ordonnances travail de 2017. Selon l'agenda social paritaire autonome, le projet prévoit d'ouvrir début 2025 une négociation sur la valorisation des parcours syndicaux.

Les salaires au cœur des négociations collectives en 2023

Selon le dernier bilan annuel du ministère du Travail, les négociations collectives en 2023 ont majoritairement porté sur les salaires, reflétant les préoccupations face à l'inflation persistante.

Selon la Direction générale du travail, 45 % des 1 122 accords de branche signés dans le pays cette année concernaient les rémunérations. Cette dynamique est en partie due aux revalorisations successives du Smic, obligeant de nombreuses branches à ajuster leurs grilles salariales pour rester conformes à la législation en vigueur.

Cela montre surtout, qu'il est temps de faire des salaires une priorité nationale pour garantir une rémunération juste et adaptée aux réalités économiques.

La Confédération FO signe 3 Accords

Le 14 novembre dernier, après un mois de négociations, les organisations syndicales sont parvenus à la conclusion de trois Accords Nationaux Interprofessionnels. Sur l'assurance chômage, l'emploi des seniors et le dialogue social. Étant donné l'équilibre global de la négociation et qu'aucun texte ne contenait de recul social, le bureau confédéral de FO a décidé de signer ces 3 accords qui redonnent du poids aux partenaires sociaux. FO rappelle au gouvernement son engagement de transposer intégralement dans la loi ces accords et d'agréer la convention d'assurance chômage.



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

Choisir l'électricité d'EDF produite à près de 98% sans émission de CO₂*, c'est faire le choix d'une énergie plus respectueuse de l'environnement.

RCS PARIS 552 081 317



PARTENAIRE
PARALYMPIQUE ET OLYMPIQUE

L'énergie est notre avenir, économisons-la!

*L'électricité d'EDF est à près de 98% sans émission de CO₂ en France. Émissions directes, hors analyse du cycle de vie des moyens de production et des combustibles - chiffre 2023, périmètre EDF SA, source : edf.fr/climat.