

Élections CMCAS du 13 au 19 novembre 2025

Reprenez la main sur vos activités sociales !



DOSSIER
en page 5

Avec les Chèques-Vacances, vous faites plaisir à tout le monde

**Pour vos dotations, pensez Chèque-Vacances :
un excellent moyen de valoriser votre mission sociale et culturelle**



Sans engagement, aucune obligation
de commande ni minimum d'achat



Exonéré de
charges sociales



Sans rattachement
à un événement



Participation
non plafonnée



Un taux de commission
unique et fixe de **1%**



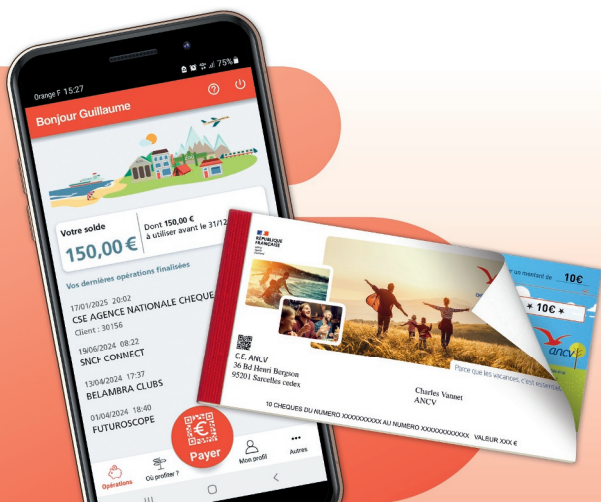
**3 modes d'attribution : l'épargne,
la participation et le don**



Un pouvoir d'achat supplémentaire
pour les vacances et loisirs des salariés



2 formats de Chèques-Vacances
pour tous les usages



Opter pour les
Chèques-Vacances,
**c'est participer à une
démarche solidaire !**

www.cheque-vacances.com

**HÉBERGEMENT, SÉJOURS & TRANSPORTS,
LOISIRS & CULTURE, LOISIRS SPORTIFS, RESTAURATION**


ancv
CHÈQUE-VACANCES

Agence Nationale pour les Chèques-Vacances - 36, Boulevard Henri Bergson - CS 50159 - 95201 Sarcelles Cedex - Établissement public industriel et commercial - 326 817 442 RCS Pontoise - N° TVA Intracommunautaire FR 06 326 817 442 - Immatriculation ATOUT France : IM095130003 - Garant : GROUPAMA ASSURANCE-CRÉDIT - Assurance RCP : MAIF. Photos ©Shutterstock. Réalisation : Compos Juliot.

Bonjour à toutes et tous,

Élue au congrès de la Fédération FO Énergie et Mines en juin 2025, c'est avec fierté et détermination que je signe ce premier édito.

Détermination, car une fois encore, la rentrée s'ouvre sur de nouvelles attaques contre les droits sociaux. Salariés, retraités, jeunes, malades, précaires : personne n'est épargné par des politiques d'austérité qui ne disent pas leur nom. Depuis des années, les gouvernements successifs poursuivent la même logique injuste : faire peser l'effort toujours sur les mêmes.

Trop, c'est trop. Après la réforme brutale des retraites, la violence sociale se poursuit, froide et méthodique, au nom du « redressement » des finances publiques. Mais le vrai problème n'est pas la dépense, c'est le manque de recettes. La réponse passe par une fiscalité plus progressive, une contribution accrue des grandes entreprises, des hauts revenus et des patrimoines, ainsi qu'une lutte réelle contre l'optimisation fiscale.

Les 18 septembre et 2 octobre, les électriciens et gaziers ont envoyé un message clair : **non à l'austérité, oui à la justice sociale.** Dans les prochaines semaines s'ouvriront les négociations salariales, au niveau de la branche des IEG puis dans les entreprises.

Notre exigence est claire : une juste reconnaissance du travail, pas de nouveaux plans de rigueur ni de coupes aveugles.

Et que dire de l'avenir énergétique de notre pays ? La PPE3, censée tracer la stratégie énergétique de la France, reste paralysée par les postures politiciennes. L'énergie est un bien commun, un enjeu national qui mérite un débat transparent et ambitieux, à la hauteur des défis climatiques, industriels et sociaux.

FO Énergie et Mines sera au rendez-vous : défendre sans relâche les droits des salariés et porter un projet d'avenir plus juste, plus solidaire, et plus respectueux du travail de chacun.



Sandrine TELLIER
Secrétaire Générale FO Énergie et Mines

p5 Dossier

- > Reprenez la main sur vos activités sociales !

p9 Entreprises

- > Offshore : FO RTE en première ligne pour les conditions de travail
- > GRDF – Intéressement/Participation : pour un meilleur équilibre
- > Groupe ENGIE : gestion des emplois et des parcours professionnels
- > Enedis : FO signe les accords TAUTEM
- > EDF SA – Rentrée 2025 : mobilisés face aux attaques
- > NaTran – Un accord mobilité porteur de perspectives pour les salariés

p13 Cadres

- > Absentéisme : prévenir vaut mieux que guérir

p15 Fiches pratiques

- > Création d'une Activité en CMCAS
- > Un problème médical la nuit ou le week-end ? Que faire sans son médecin traitant ?
- > Mon Espace Santé : vers une généralisation obligatoire

p19 Forum

- > 80 ans de Sécurité sociale : un pilier fondamental du modèle social français
- > Transparence salariale : une nouvelle ère pour l'égalité professionnelle ?
- > Handicap : 2025, une année décisive pour l'inclusion ?
- > Emploi des seniors : transformer les engagements en droits nouveaux
- > L'hydroélectricité française : fin de l'impasse

p27 L'UFR inFO

- > Retraites : baisse des pensions et du niveau de vie des retraités
- > Prévoyance : des améliorations sont plus que nécessaires !

p30 Brèves

- > Festival Énergie 2026 : quelles priorités pour les activités sociales ?
- > Sexisme au travail : un constat toujours préoccupant
- > Parentalité et vie professionnelle : le difficile équilibre des cadres
- > Pas de droit au silence en entretien disciplinaire
- > Pouvoir d'achat : les prix pèsent toujours sur les ménages
- > Recrutement : la Défenseure des droits rappelle la loi

FO
Energie



SIÈGE :
46 rue de Lagny
93100 Montreuil
01 44 16 86 20

www.fnem-fo.org

secteur.communication@fnem-fo.org

N° ISSN : 2999-7429

DIRECTEUR DE LA PUBLICATION
Sandrine TELLIER

ÉQUIPE DE RÉDACTION
Jésus HERNANDEZ
Jean LE CONTE
Maxime ROYER

PHOTOS
Médiathèque FO Énergie et Mines
Adobe Stock

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

le mag de L'Énergie

mon
ESPACE
SANTÉ



p15
Fiches pratiques

Reprenez la main sur vos activités sociales !

Élections CMCAS du 13 au 19 novembre 2025

Un vote essentiel pour défendre notre modèle social et nos droits collectifs

Les activités sociales des Industries Électriques et Gazières ne sont pas un privilège accordé à quelques-uns. Elles constituent un droit, fruit de décennies de conquêtes syndicales et de solidarité intergénérationnelle. Elles sont le reflet d'un choix de société : placer l'humain, la famille, le collectif, au cœur de notre quotidien professionnel et personnel.

Pourtant, ce modèle unique en France, financé par la contribution de toutes et tous, est aujourd'hui fragilisé par une gestion coûteuse, éloignée du terrain, et parfois dévoyé de son objectif originel.

À l'occasion des élections des administrateurs de CMCAS, FO Énergie invite chaque agent, chaque pensionné, à se réapproprier ses activités sociales. Plus qu'un vote, il s'agit de défendre nos droits, notre patrimoine et notre avenir.

423 millions d'euros, mais pour qui ?

Où va notre « salaire différé » ?

En 2024, la contribution financière versée par les employeurs aux activités sociales des IEG atteint 423 millions d'euros. Cette somme représente ce que l'on nomme notre « salaire différé », c'est-à-dire une part de notre rémunération

placée au service du collectif. Selon la Cour des comptes, cela équivaut à 1 215 € par an et par ouvrant droit, qu'il soit actif ou pensionné. Mais cette manne, censée profiter à toutes et tous, est aujourd'hui trop largement absorbée par des frais de structure, des dépenses administratives, des choix de gestion déconnectés des besoins réels du terrain.

La Cour des comptes a dressé un constat sans appel dans son rapport de 2023 : plus de la moitié des financements sont dilués dans le fonctionnement des institutions sociales. Au final, seule une minorité profite pleinement de certaines prestations : à peine 15 % des ouvriers ont droit partent en vacances via la CCAS. Pour la majorité, l'accès est devenu complexe, les offres peu attractives, et l'utilisation concrète du « salaire différé » presque invisible au quotidien.





Un modèle original menacé par l'opacité et la centralisation

Depuis 1946, les activités sociales des IEG reposent sur un modèle à part : une gestion par les représentants des personnels élus, une organisation nationale articulée autour de la CCAS et des 69 CMCAS, et une logique de solidarité qui irrigue tout le secteur. Mais au fil des années, cette organisation s'est complexifiée, éloignant les décisions des bénéficiaires, multipliant les structures et créant un mille-feuille administratif coûteux et peu transparent.

La Cour des comptes dénonce aujourd'hui une gouvernance « hypertrophiée », un manque de contrôle interne et externe, et une tendance à privilégier des projets centraux, au détriment de la gestion locale et des attentes du terrain. L'essentiel des moyens n'alimente pas les activités concrètes (vacances, aides sociales, culture, santé), mais finance des dépenses de fonctionnement et des choix stratégiques dont l'efficacité reste à démontrer.

FO Énergie : la défense d'un modèle solidaire, accessible et moderne

Un accès aux aides sociales pour tous

Aujourd'hui, 96 % des bénéficiaires ne recourent pas aux aides existantes : le budget alloué n'est pas utilisé en totalité, la communication

reste insuffisante, et la répartition des moyens ne répond pas aux besoins réels des CMCAS. FO Énergie propose une meilleure information, la création d'un simulateur de droits, un soutien renforcé aux aidants et aux personnes en situation de handicap, ainsi qu'une répartition plus juste du budget, en faveur des territoires ultramarins, du maintien à domicile ou de l'accès à la crèche pour les familles actives.

Préserver et moderniser notre patrimoine commun

Le patrimoine commun est en danger. Beaucoup de centres de vacances vieillissent, les équipements sont obsolètes, l'entretien manque, des ventes à perte sont constatées et la sobriété énergétique doit être renforcée.

FO Énergie demande un plan de modernisation, avec l'amélioration du confort (literie, wifi, prestations hôtelières...), une programmation des entretiens et un audit indépendant pour évaluer l'état du patrimoine.

Ouvrir les centres à l'année, garantir leur accessibilité et réduire l'empreinte écologique : voilà les clés d'un accès réel et égalitaire pour tous.

Des vacances vraiment accessibles à tous

Les vacances, quant à elles, restent le symbole des inégalités actuelles : seuls 15 %



des ouvrants droit partent avec la CCAS. La majorité se tourne vers les conventions ou des offres extérieures, jugées plus simples ou plus adaptées.

FO Énergie milite pour la généralisation du chèque vacances, l'adaptation des tarifs selon les périodes, le développement de nouveaux partenariats, la simplification de la réservation et l'acceptation des animaux dans tous les centres.

L'accès aux vacances doit être un droit concret, pas une loterie.

Une jeunesse trop souvent oubliée

La jeunesse est trop souvent oubliée : 80 % des 6-17 ans ne partent pas en colonies, pire, les départs en colo ont baissé de 17 % depuis 2015.

Pour FO Énergie, il faut diversifier les offres, soutenir les séjours hors catalogue, informer mieux sur les convoyages et garantir que chaque enfant, chaque adolescent, puisse vivre des séjours riches en autonomie et en épanouissement.

Des activités culturelles et sportives pour chacun

Les activités culturelles, sportives et de loisirs doivent également évoluer. Trop souvent, les subventions bénéficient à une minorité, les événements sont mal adaptés et l'offre reste limitée.

FO Énergie propose la mise en place d'une billetterie unique, le développement de partenariats locaux, des aides de proximité, et l'encouragement des initiatives locales pour que chacun puisse accéder à la culture et aux loisirs de son choix.

Assurances et prévoyance : défendre le pouvoir d'achat

Enfin, la question des assurances et de la prévoyance est cruciale pour le pouvoir d'achat. Les garanties baissent, les prestations se réduisent, le montant des cotisations CSMR a bondi de 21 % et tous les pensionnés ne sont pas subventionnés. La Cour des comptes note que la réduction effective de la cotisation CSMR ne s'élève qu'à 27 %, soit 136 € en moyenne par bénéficiaire.

FO Énergie exige un audit complet de l'offre, une renégociation des contrats, l'utilisation des excédents pour baisser réellement les cotisations et le subventionnement de chaque pensionné, notamment dans les territoires ultramarins.

Gouvernance, transparence et efficacité : les mots clés de l'avenir

Face à la centralisation et à la dérive des dépenses, FO Énergie défend un retour à la gestion locale, au plus près des agents et des familles. Il est temps de remettre la



dotation de 423 M€ au service des bénéficiaires, en privilégiant la rénovation des centres, l'amélioration de l'accueil, l'inclusion, l'accès à la culture et aux loisirs, et le soutien à la jeunesse et aux retraités.

La transparence doit devenir la norme : publication régulière des comptes, maîtrise des frais de structure, mutualisation des fonctions supports, limitation des doublons, et gestion rigoureuse de chaque euro. C'est ainsi que nous garantirons l'égalité de traitement entre tous les territoires, y compris ultramarins, et la meilleure utilisation possible de notre « salaire différé ».

Un vote pour l'avenir de notre modèle social

Voter FO Énergie lors des élections CMCAS, c'est choisir une organisation qui refuse le repli et la résignation, qui ne cède rien sur l'essentiel et qui veut faire progresser nos droits. C'est aussi s'opposer à la vente de notre patrimoine, au délitement de nos acquis, et à la gestion centralisée qui dilue la responsabilité et l'efficacité.

C'est le choix de la solidarité, de la justice sociale, de la gestion locale et responsable, de l'égalité d'accès aux droits et aux prestations. Ce sont ces principes qui doivent guider l'avenir de nos activités sociales : garantir à chacun, quel que soit son statut ou sa situation, l'accès aux vacances, à la santé, à la culture, à des aides concrètes et à un patrimoine vivant.

Reprenez la main sur vos activités sociales, votez FO Énergie !

Du 13 au 19 novembre 2025, chaque voix comptera. Il ne s'agit pas seulement d'élire des administrateurs, mais de décider de l'avenir de notre modèle social. Refusons que notre « salaire différé » soit capté par une machine administrative. Exigeons que chaque euro profite réellement à toutes et tous, pour aujourd'hui et pour demain.

FO Énergie porte ce combat, avec vous et pour vous. Ensemble, faisons vivre et évoluer notre modèle collectif, pour une solidarité moderne, transparente et accessible à tous. Reprenez la main sur vos activités sociales !

423 M€, UN PATRIMOINE À DÉFENDRE

Le montant de la dotation annuelle atteint 423 M€, soit 1 215 € par ouvrant droit. Pourtant, seuls 15 % partent en vacances *via* la CCAS. Sur la CSMR, la réduction de cotisation n'atteint que 27 %. Chaque euro doit aller aux bénéficiaires, à l'accueil, à la rénovation, à l'inclusion, à la solidarité. Pour FO Énergie, il est temps de remettre les agents au cœur des décisions.

Offshore : FO RTE en première ligne pour les conditions de travail

FO RTE a accueilli au 1^{er} septembre Nelly BREHERET en tant que Déléguée syndicale centrale.

Côté RTE, l'offshore reste un sujet majeur et s'impose déjà au dialogue social. Avec la mise en service du parc de Saint-Nazaire et les projets à venir (Dieppe - Le Tréport), de nouvelles activités apparaissent avec des contraintes fortes liées au travail en mer.

FO Énergie et Mines sera pleinement au rendez-vous : sécurité des équipes et des prestataires, temps de repos, formations spécifiques, reconnaissance des compétences et des astreintes, droits d'alerte en mer. L'objectif est clair : anticiper les évolutions, négocier et assurer des conditions de travail dignes, justes et une rémunération à la hauteur des responsabilités.

GRDF – Intéressement/Participation : pour un meilleur équilibre

En 2023, deux accords ont été signés sur l'Intéressement, la Participation et leurs abonnements, plafonnés à 8,5 % de la masse salariale. Au-delà, la participation « écrase » l'intéressement, pourtant mieux abondé. La même année, un audit de la CRE a défini l'ATRD 2024, permettant à GRDF de corriger les écarts passés et d'assurer une participation sur trois ans, sans que les OS n'aient été consultées.

Résultat : en 2025, la participation a pris le pas sur l'intéressement, pénalisant les salariés. FO GRDF dénonce depuis longtemps une valeur d'écrêtement unilatérale, trop basse, et revendique son relèvement à 12 %. Présente aux négociations du 20 mai sur un avenant à l'accord abondement, FO GRDF exige aussi un supplément de RSP 2024 pour reconnaître l'investissement des agents.

INTÉRESSEMENT
PARTICIPATION

Groupe ENGIE : gestion des emplois et des parcours professionnels



Depuis avril, ENGIE a ouvert une négociation GEPP couvrant presque tout le Groupe, hors GRDF, NaTran, Manco, CNR et sociétés en revue stratégique ou cession. La GEPP vise à anticiper les évolutions et à sécuriser les parcours.

Le volet 1, consacré aux accompagnements pour les emplois en décroissance (mobilités internes, externes et fins de carrière), a

été signé début juillet par FO, la CFDT et la CFE-CGC. FO s'en félicite : nous avons toujours défendu une négociation au niveau Groupe, garante d'obtenir les mêmes droits pour tous, y compris dans les filiales dont la convention collective est moins favorable que le statut IEG.

Le volet 2, ouvert depuis septembre jusqu'à fin novembre, traite de l'employabilité : parcours professionnels, formation, mobilité, seconde partie de carrière. FO entend y défendre des avancées tangibles pour sécuriser durablement les salariés.

Enedis : FO signe les accords TAuTEM

Les accords TAuTEM (Travaillons **Au**rement et Transformons Ensemble nos modes de **M**anagement) arrivés à échéance à l'été 2025, viennent d'être renégociés. Les négociateurs FO ont su défendre les acquis et ont obtenu des avancées concrètes. FO a signé l'ensemble des textes.

Le Projet d'Équipe demeure le socle commun des accords, garantissant que chaque voix soit entendue grâce aux Référents TAuTEM. Sur le télétravail, FO a obtenu le maintien de

10 jours par mois et un minimum de 2 jours de présence hebdomadaire à moduler collectivement.

L'accord prise de travail sur chantier met fin à une décision unilatérale et sécurise l'organisation des chantiers, avec plus de souplesse. FO a aussi veillé au maintien du droit à la déconnexion et à l'accord souplesse horaire, pour protéger l'équilibre vie pro/vie perso et la qualité de vie au travail.

EDF SA – Rentrée 2025 : mobilisés face aux attaques

En cette rentrée 2025, la Direction d'EDF SA annonce de nouvelles mesures : un énième plan de réduction des coûts (le rituel dure depuis plus de 15 ans), une réorganisation de l'ingénierie du programme dit « nouveau nucléaire » (la précédente date de 2024), ou encore un projet de mutualisation des équipes de vente de services... Autant de décisions qui s'accumulent et pèsent lourdement sur les salariés.

FO Énergie reste vigilante pour que ces réorganisations successives, parfois menées de front, ne se fassent pas au détriment de la santé physique et mentale des agents. Le maintien du pouvoir d'achat demeure une priorité : nos équipes défendent sur le terrain la reconnaissance de l'investissement de chacun.

Comme en 2023, face à la réforme brutale et injuste des retraites, les salariés d'EDF se mobiliseront contre les nouvelles attaques du gouvernement : suppression de deux jours fériés, baisse des remboursements pour les ALD...



NaTran – Un accord mobilité porteur de perspectives pour les salariés

Chaque rentrée apporte son lot d'actualités et NaTran n'échappe pas à la règle.

Face au budget 2026 marqué par l'austérité, les salariés se sont mobilisés pour dénoncer la casse de notre modèle social. FO agit pour ne pas subir et reste déterminée à poursuivre le combat.

Sur le plan de l'entreprise, un accord mobilité a été conclu avant l'été, concernant trois établissements aux spécificités différentes.

Les revendications du terrain portées par FO ont été entendues. Nous restons engagés pour accompagner sa mise en œuvre. Les modalités retenues renforcent l'attractivité pour les salariés qui choisissent la mobilité, qu'elle soit géographique ou fonctionnelle.

En revanche, sur les prochains accords relatifs à la restauration méridienne et aux transports, FO NaTran attend de meilleures garanties des employeurs.

Être là pour vous
protéger, quels
que soient vos
besoins, c'est ça
être assurément
humain.



ASSURANCE HABITATION

Du 1^{er} septembre au 31 octobre 2025

3 MOIS OFFERTS*



**Assurément
Humain**

*3 mois de cotisation offerts la 1^{ère} année (hors droit d'entrée, frais d'échéance, coût d'avenant, frais de mensualisation, contribution attentats et fonds de solidarité) pour toute souscription entre le 01/09/2025 et le 31/10/2025 d'un contrat habitation DOMO PASS assurant une maison ou un appartement en résidence principale ou secondaire (hors logement en maison de retraite) ou d'un contrat habitation AMPHI PASS « Étudiant » (hors logement en école de fonctionnaire). Offre non cumulable avec toute offre en cours.

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 @ Getty Images.

Absentéisme : prévenir vaut mieux que guérir

Un phénomène qui ne faiblit pas : selon le baromètre 2025 de Malakoff Humanis relayé par FO-Cadres, 42 % des salariés du privé ont connu au moins un arrêt de travail en 2024. Mais c'est surtout chez les cadres que la tendance explose.

L'absentéisme psychologique connaît une progression spectaculaire. Les arrêts longs pour motif psychologique représentent désormais un quart des absences, contre seulement 14 % en 2020, et la durée moyenne s'allonge : jusqu'à 81 jours pour les plus de 50 ans, contre 12 jours pour les moins de 30 ans. Cette évolution traduit un mal-être qui s'installe, nourri par l'intensification des tâches, la pression permanente et un sentiment de manque de reconnaissance.

Au-delà des chiffres, c'est toute l'organisation du travail qui est mise à l'épreuve. Derrière chaque arrêt se révèlent des équipes fragilisées, des collectifs qui s'effritent et des tensions accrues. Bien souvent, la prévention n'intervient qu'en réaction, alors que le besoin d'anticipation se fait de plus en plus pressant.

Pour sortir de l'impasse, il devient crucial de replacer la prévention et l'accompagnement au centre des politiques d'entreprise. Le dialogue social doit retrouver toute sa place, permettant aux salariés de participer pleinement à la construction des réponses et à la définition des plans d'action. La question de la transparence sur les chiffres de l'absentéisme s'impose également : partager et analyser collectivement ces données avec les représentants du personnel permet d'ajuster les mesures et de prévenir les dérives.

En lien avec le médecin du travail, des dispositifs spécifiques existent pour favori-

ser le maintien et le retour à l'emploi après un arrêt de travail : aménagement de poste, télétravail, formation, mi-temps thérapeutique... Mais ces dispositifs ne produisent d'effets que s'ils s'attaquent aux causes profondes des arrêts - contraintes physiques, pression psychologique, déséquilibre vie professionnelle/vie privée. Dans les faits, le retour à l'emploi peut encore ressembler à un parcours d'obstacles, faute de volonté réelle d'adapter le travail aux situations vécues sur le terrain.

L'absentéisme s'impose aujourd'hui comme un signal d'alarme. Il ne s'agit pas de pointer du doigt les agents, mais d'interroger les choix organisationnels, de renforcer la prévention, de donner toute sa place à la parole des salariés et d'assurer la protection de chacun. Un service public de l'énergie à la hauteur des enjeux doit d'abord passer par la santé, la reconnaissance et l'engagement de ses agents.

L'évolution de l'absentéisme chez les cadres comme chez l'ensemble des salariés appelle à une remise à plat des priorités en entreprise. Prévenir plutôt que subir, écouter plutôt qu'ignorer, agir sur les causes plutôt que sur les conséquences : la santé au travail doit redevenir le socle d'un engagement durable au service de l'énergie et de l'intérêt général.

Sources : FO-Cadres, « Baromètre de l'absentéisme - Les 50 % dépassés chez les cadres en 2024 » (11/07/2025) - Baromètre Absentéisme Malakoff Humanis 2025.

<https://www.fo-cadres.fr/actualites/economie-emploi/barometre-de-l-absenteisme/>



La Macif de nouveau élue Marque Préférée des Français.

Merci à :

Iona, Félix, Sandra, Kourréa,
Jacques, Mehdi, Tristan,
Thibault, Valérie, Clara,
Guillaume... et vous!



La Macif,
c'est vous.

*Étude réalisée du 3 au 4 janvier 2024 par OpinionWay auprès d'un échantillon représentatif de 1005 personnes de la population française de 18 ans et plus, dans la catégorie compagnies d'assurance.

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.



Création d'une **Activité** en CMCAS

fiches pratiques

Vous avez des idées d'activités qui ne sont pas proposées par la CCAS ou votre CMCAS ? Vous souhaitez voir des projets qui répondent mieux à vos attentes ? Devenez créateur d'Activités Sociales avec FO Énergie !

En tant que bénéficiaire des IEG, vous avez la possibilité de proposer vos propres projets d'activités sociales. Que ce soit pour des événements sportifs, culturels, des sorties, des séjours, ou des ateliers, c'est à vous de faire bouger les choses !

Voici comment créer votre activité en CMCAS

1. Prenez contact avec vos élus FO locaux

Rapprochez-vous de vos élus FO pour leur faire part de votre projet. Vous devrez fournir les informations suivantes :

- **Nature du projet** : quel type d'activité souhaitez-vous proposer ?
- **Nom de l'activité** : donnez un titre à votre projet.
- **Description de l'activité** : expliquez en quoi consiste l'activité, ce qu'elle propose, et pourquoi elle est importante.
- **Date prévisionnelle** : prévoyez un délai de 3 à 4 mois avant la réalisation de l'activité.
- **Nom du responsable de l'activité** : qui sera en charge de la coordination de l'activité ?
- **Unité d'appartenance** : précisez l'unité professionnelle ou géographique à laquelle vous appartenez.
- **Coordonnées téléphoniques et email** : pour vous contacter facilement.
- **Public visé** : décrivez qui pourra participer à l'activité (familles, jeunes, seniors, etc.). Si nécessaire, ajoutez une liste de préinscription.
- **Objectif et contenu de l'activité** : quels sont les buts de l'activité ? Que comptez-vous proposer concrètement ?

- Que ce soit pour des sports, des loisirs, des événements familiaux, des séjours ou des ateliers, **les meilleures idées viennent souvent des bénéficiaires eux-mêmes.**

Avec FO Energie, faites bouger les choses et créez des activités qui vous ressemblent : sport, culture, loisirs, sorties, séjours, ateliers, événements familiaux ou festifs... Tout est possible ! Alors, n'attendez plus et proposez votre activité à la CMCAS.

**Parce que des Activités Sociales
sont votre droit, pas un privilège.**

FO défendra votre projet et s'assurera qu'il soit pris en compte par la CMCAS. Grâce à ce soutien, vous avez toutes les chances de voir votre idée se concrétiser.

Les Activités Sociales proposées par la CCAS ou votre CMCAS ne répondent pas toujours à vos besoins. Avec FO, vous devenez acteur des Activités Sociales et faites entendre vos attentes.



Un problème médical la nuit ou le week-end ? Que faire sans son médecin traitant ?

Lorsqu'un souci de santé survient en dehors des horaires habituels – la nuit (de 20 h à 8 h), le week-end, les jours fériés ou lors des pont, il est possible de contacter un médecin de garde.

Comment trouver un médecin de garde ?

Il suffit d'appeler le 15 ou le 112 (ou un numéro local spécifique selon votre région). Vous serez mis en relation avec un médecin régulateur qui évaluera la situation avec vous, selon le degré d'urgence, la gravité, le contexte, et l'organisation locale des soins.

Il pourra :

- Vous donner des conseils en attendant de voir votre médecin traitant.
- Vous orienter vers un cabinet de garde, une maison médicale ou un service hospitalier adapté.
- Ou, en cas d'urgence, faire intervenir une équipe du SAMU ou du SMUR.

Besoin d'un dentiste en urgence ?

Un service de garde est disponible dans chaque département les dimanches et jours fériés.



Pour connaître le dentiste de garde, vous pouvez appeler le Conseil départemental de l'Ordre des chirurgiens-dentistes, dont le répondeur fournit les coordonnées

du praticien assurant la garde. Trouver un Conseil Départemental ou Régional - Ordre National des Chirurgiens-Dentistes).

Certains départements et hôpitaux ont également mis en place leur propre numéro d'urgence, renseignez-vous.

INFO : si le traumatisme dentaire a été causé par un choc violent à la fête et a entraîné des vomissements ou une perte de connaissance : appelez le 15.

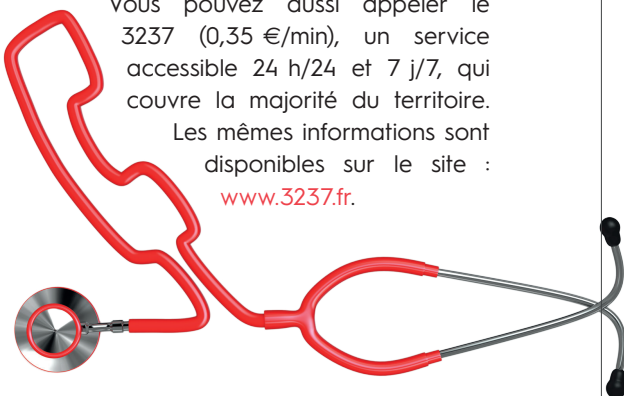
Trouver une pharmacie de garde

Les pharmacies de garde sont indiquées :

- Sur la vitrine des pharmacies.
- En mairie.
- Au commissariat.
- Ou via le SAMU.

Vous pouvez aussi appeler le 3237 (0,35 €/min), un service accessible 24 h/24 et 7 j/7, qui couvre la majorité du territoire.

Les mêmes informations sont disponibles sur le site : www.3237.fr.



Mon Espace Santé : vers une généralisation obligatoire

Dans le cadre de son plan d'économies de 43,8 milliards d'euros présenté en juillet, le gouvernement entend ramener le déficit public à 4,6 % d'ici 2026. Parmi les leviers envisagés figure la généralisation de « Mon Espace Santé » (MES), dont l'utilisation pourrait bientôt devenir obligatoire. Mais à quoi sert ce dossier ? Qui y a accès ? Éléments de réponse.

Le MES est un espace numérique sécurisé où sont conservées les données médicales personnelles d'un patient : ordonnances, comptes rendus d'hospitalisation, résultats d'examen biologiques, etc. Il permet aux professionnels de santé d'accéder à des informations essentielles (antécédents, historique de soins, vaccins...) afin d'assurer un meilleur suivi médical.

Depuis 2022, chaque assuré du régime général dispose automatiquement d'un profil Mon Espace Santé, qui lui permet de gérer facilement ses documents de santé et d'alimenter son MES.

Pour les soignants, le MES est un outil incontournable : il facilite la coordination des soins, permet de gagner du temps, d'éviter les prescriptions en doublon et de réduire les risques liés aux interactions médicamenteuses. Il s'avère particulièrement utile pour les

patients souffrant de pathologies chroniques ou en déplacement.

Depuis le 31 décembre 2024, les prescriptions de kinésithérapie doivent désormais figurer dans le MES et être transmises aux autres professionnels concernés. Cette règle s'applique également aux soins infirmiers, à la pédicurie, à l'orthophonie et à l'orthoptie.

Prochaine étape : à partir du 31 décembre 2025, les demandes d'examen de radiologie ainsi que les lettres ou courriers médicaux (hors hospitalisation) devront également être intégrés au MES.

À travers cette généralisation, le gouvernement espère non seulement renforcer la qualité des soins, mais aussi rationaliser les dépenses de santé grâce à une meilleure coordination et à un accès simplifié à l'information médicale.

mon
ESPACE
SANTÉ



FINANCES

SÉCURITÉ SOCIALE

RETRAITE

FAMILLE

MALADIE

forum

80 ans de Sécurité sociale : un pilier fondamental du modèle social français

En octobre, la Sécurité sociale fête ses 80 ans. Née à la Libération, elle constitue un pilier essentiel de notre modèle social.

Son principe fondateur, « *chacun cotise selon ses moyens, chacun reçoit selon ses besoins* », incarne une ambition universelle : offrir à toutes et tous une protection digne, solidaire et financée collectivement.

Cet anniversaire rappelle combien elle est au cœur du modèle social français, mais invite aussi à s'interroger sur la fragilisation progressive de ses fondations, sous impulsion des pouvoirs publics.

Un projet collectif né de l'histoire ouvrière

À sa création en 1945, la Sécu répondait à l'urgence d'une société marquée par la précarité. Avant elle, la protection sociale était morcelée, inégale, souvent réservée à une minorité et dépendante de caisses privées. Inspirée par le programme du Conseil National de la Résistance, elle s'est imposée comme un instrument de justice sociale : un système universel, collectif et démocratique, pensé pour couvrir la maladie, la maternité, la vieillesse, le chômage. Son financement, fondé sur la solidarité, repose sur les cotisations sociales issues du travail. Ce choix fort

affirmait un principe de responsabilité partagée : chacun contribue selon ses moyens, et bénéficie selon ses besoins.

Les cotisations sociales constituent un véritable « *salaire différé* » : une part du salaire mise en commun, gérée collectivement, pour protéger chaque travailleur et chaque famille face aux aléas de la vie. Ce modèle garantit une gestion par les assurés eux-mêmes, via leurs représentants, en particulier syndicaux, permettant une appropriation démocratique du système de protection.

Un équilibre menacé par les évolutions récentes

Au fil des années, cet équilibre s'est fragilisé. Aujourd'hui, moins de la moitié (49 %) du budget de base de la Sécu provient encore des cotisations sociales, alors que ce pourcentage était nettement supérieur à l'origine. Le reste du financement dépend désormais de l'impôt, conséquence directe de l'augmentation massive des exonérations patronales, qui ont atteint près de 19 milliards d'euros en 2023. Cette évolution

rompt avec le principe fondateur : seules les cotisations ouvrent des droits, tandis que le financement par l'impôt échappe au contrôle direct des assurés.

En transférant une partie croissante du financement sur l'impôt, le système devient plus vulnérable aux aléas budgétaires de l'État. Son assise financière devient incertaine, exposée aux crises des finances publiques et aux choix politiques conjoncturels, au lieu d'être garantie par la solidarité du travail. Ce glissement bénéficie essentiellement aux entreprises, qui voient leur part de cotisations diminuer ; les marges libérées profitent ainsi davantage aux revenus des actionnaires qu'à l'intérêt général.

Ce transfert de charges fragilise le bien commun, affaiblit la gestion démocratique du système, et prépare le terrain à une étatisation progressive qui réduit la capacité d'intervention des représentants des assurés. Les dernières lois de financement, en privilégiant la rigueur budgétaire, accentuent cette tendance, au détriment des besoins réels de la population et des agents du service public, souvent réduits à des variables d'ajustement.

Revendiquer un retour aux principes fondateurs

Face à cette situation, il est crucial de rappeler que la Sécurité sociale doit demeurer un outil de solidarité financé principalement par les cotisations sociales. Les exonérations à répétition la fragilisent et réduisent sa capacité à remplir pleinement ses missions. L'enjeu est de garantir un financement pérenne, une gestion collective et démocratique, et de replacer la solidarité et la justice sociale au cœur des choix politiques.

Célébrer les 80 ans de la Sécurité sociale ne signifie pas seulement honorer un héritage. Il s'agit aussi de revendiquer sa préservation et son renforcement : chaque euro manquant prive les assurés d'un droit, chaque recul du financement social fragilise le pacte collectif. Elle n'est pas une dépense à surveiller, mais une conquête vivante à défendre. L'avenir de la Sécurité sociale ne se commémore pas, il s'exige, il se construit et se protège au quotidien, par l'action collective et la vigilance de toutes celles et ceux qui croient encore à la force de la solidarité.





Transparence salariale : une nouvelle ère pour l'égalité professionnelle ?

La directive européenne du 10 mai 2023 (UE 2023/970) vise à renforcer la transparence et à lutter contre les inégalités salariales entre femmes et hommes. Le projet de loi, prévu pour l'automne 2025, entrera en vigueur progressivement dès 2026, marquant une étape majeure vers l'égalité professionnelle en France !

Les entreprises, notamment celles de 100 salariés et plus, devront instaurer des **systèmes de rémunération transparents et non discriminatoires**. Elles devront garantir l'accès à l'information sur les critères de rémunération et publier régulièrement leurs résultats. Toute offre d'emploi devra indiquer la rémunération prévue pour le poste et il sera interdit de demander l'historique salarial des candidats, afin d'éviter la reproduction des inégalités dès l'embauche.

Chaque salarié pourra demander des informations sur sa rémunération, celle des postes comparables, et sur les critères utilisés pour fixer les salaires. L'employeur devra lui répondre et communiquer sur ce droit. Les employeurs devront publier les écarts de rémunération entre femmes et hommes. Si l'écart dépasse 5 % sans justification objective, des mesures correctives devront être mises en place.

La charge de la preuve sera inversée : l'employeur devra démontrer l'absence de discrimination. Des actions collectives seront possibles. Le Comité Social et Économique (CSE) sera consulté sur les écarts de rémunération et les méthodes de calcul. Les représentants du personnel auront accès aux méthodes de calcul.

Des amendes administratives sont prévues en cas de manquement aux obligations de transparence et d'égalité salariale. Le projet de loi prévoit également une refonte de **l'index égalité professionnelle**, intégrant sept nouveaux indicateurs, ce qui constitue une évolution significative des outils de suivi existants.

Pour FO Énergie, cette réforme ne portera ses fruits que si elle s'accompagne d'un dialogue social fort. L'égalité salariale, pilier de la justice sociale, doit se gagner et se défendre chaque jour, dans chaque entreprise.



Handicap : 2025, une année décisive pour l'inclusion ?

Vingt ans après la loi du 11 février 2005, le Comité Interministériel du Handicap du 6 mars 2025 a donné un nouvel élan à l'action publique en faveur des personnes en situation de handicap. Avec 36 mesures concrètes, le gouvernement promet d'accélérer la construction d'une société inclusive, accessible et plus juste. Ces annonces couvrent tous les aspects du quotidien : école, emploi, santé, logement, transports, numérique. Si nous salvons ces avancées, il faut bien avoir conscience qu'elles ne prendront sens que si traduites en droits réels et effectifs.

Accessibilité universelle : une obligation nouvelle

La prise en compte du handicap devient transversale dans toutes les politiques publiques. Les ministères devront l'intégrer dès la conception des projets. Dans le numérique, l'État s'engage à rendre 100 % des 250 démarches en ligne accessibles d'ici fin 2025. Une campagne nationale vise à sensibiliser les administrations. Côté immobilier, le décret sur l'accessibilité des locaux professionnels neufs supprime les zones grises. Les dérogations sans travaux disparaissent pour les établissements recevant du public. Les écoles, hôpitaux ou tribunaux sont prioritaires, avec des sanctions prévues en cas de manquement.

Santé : une réponse à des besoins longtemps ignorés

Dès décembre 2025, tous les fauteuils roulants seront intégralement remboursés, sans conditions de ressources. Les consultations spécialisées « HandiGynéco » se généralisent, pour une meilleure prise en

charge des femmes en situation de handicap. Les troubles du neurodéveloppement feront l'objet d'un repérage systématique entre 0 et 4 ans. Objectif : détecter 90 % des cas avant 3 ans d'ici 2027. Une mission interministérielle est créée pour mieux structurer l'accès aux soins.

Simplification administrative : moins d'obstacles

Les droits deviennent plus stables. L'Allocation aux Adultes Handicapés (AAH), la Prestation de Compensation du Handicap (PCH) et la Carte Mobilité Inclusion (CMI) seront attribués à vie pour les handicaps irréversibles. Pour d'autres handicaps durables, la durée d'attribution passe à 10 ou 20 ans. À partir du second semestre 2025, il suffira de cocher une case pour confirmer l'absence de changement. Plus besoin de refaire un dossier complet ni de recommencer en cas de déménagement. L'objectif national est fixé à 2 mois pour une réponse de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH), grâce à la modernisation des outils.

Éducation et emploi : l'inclusion en action

Dans les écoles, les pôles d'appui à la scolarité seront généralisés d'ici 2027, avec une formation renforcée des enseignants et un accès accéléré aux matériels pédagogiques. À l'université, l'accessibilité sera renforcée.

Côté emploi, France Travail reprend en 2025 la gestion du dispositif « emploi accompagné », avec des plateformes présentes dans chaque département. L'accompagnement sera individualisé, avec des passerelles entre emploi ordinaire et structures adaptées. Le dispositif Service d'Accompagnement Médico-Social pour Adultes Handicapés (SAMSAH) sera déployé. Par ailleurs, les Emplois exigeant des Conditions d'Aptitudes Particulières (ECAP) sont en cours de refonte.

Logement, transports, culture, sport : ne laisser personne au bord du chemin

Le plan prévoit l'accessibilité des gares prioritaires d'ici 2027, la continuité de parcours pour fauteuils roulants jusqu'à la porte d'embarquement et une plateforme unique pour réserver une assistance en gare. Le logement bénéficie d'un nouveau label « Logement accessible » et du maintien de MaPrimeAdapt. Côté culture, les lieux devront mieux accueillir les personnes avec Trouble du NeuroDéveloppement (TND). Un portail national pour l'audiodescription est lancé. Le sport, enfin, est soutenu via des clubs inclusifs, la pratique adaptée à l'école et le développement du haut niveau paralympique.

Une exigence de société

Ces mesures ouvrent des perspectives nouvelles, mais leur efficacité dépendra de leur

application réelle sur le terrain. L'inclusion ne peut plus relever du discours : elle doit se traduire par des droits concrets, durables et équitablement accessibles. Les personnes en situation de handicap attendent des réponses immédiates, pas des promesses lointaines.

6,8 millions de personnes de plus de 15 ans vivant à domicile font état d'une limitation sévère et 3,4 millions de personnes déclarent être fortement restreintes dans des activités habituelles, en raison d'un état de santé.

(Source : Direction de la Recherche, des Études, de l'Évaluation et des Statistiques (DREES), 2023).

Cette ambition doit aussi s'ancrer dans le monde du travail. Dans les Industries Électriques et Gazières, il est temps qu'un véritable accord de branche voie le jour. Aujourd'hui encore, malgré les annonces, aucun dispositif structurant n'existe pour garantir l'égalité de traitement et l'accessibilité des carrières. FO Énergie appelle donc les employeurs à prendre leurs responsabilités et à placer l'inclusion au cœur de leurs pratiques sociales et de leurs politiques RH.

2025 ne doit pas rester une année de communication gouvernementale, mais marquer un changement profond. FO Énergie sera moteur pour transformer ces engagements en réalités tangibles pour l'ensemble des salariés et citoyens concernés. L'inclusion n'est pas une option : c'est un droit fondamental et une condition de progrès collectif.



Emploi des séniors : transformer les engagements en droits nouveaux

L'emploi des seniors demeure un défi majeur en France. En 2023, à peine 58,4 % des 55-64 ans occupaient un emploi, bien en-deçà de la moyenne européenne (63,9 %) et loin des taux de la Suède, du Danemark ou de l'Allemagne (73 à 78 %). Ce retard fragilise l'insertion et le maintien en activité de milliers de salariés expérimentés.

Pour FO Énergie, cette question est une priorité. Dans un contexte d'allongement des carrières et de vieillissement de la population active, il est essentiel de garantir le maintien dans l'emploi, de favoriser le retour au travail, de lutter contre les discriminations liées à l'âge et de valoriser le savoir-faire des plus de 50 ans. Cela passe par la formation, l'aménagement des fins de carrière, de meilleures conditions de travail et une lutte active contre les stéréotypes.

Après des mois de négociations, l'Accord National Interprofessionnel (ANI) sur l'emploi des seniors a été signé le 14 novembre 2024. Sa transposition législative est en cours : présenté au Conseil des ministres le 7 mai 2025, adopté en commission mixte pari-

taire le 8 juillet et validé par le Sénat le 10 juillet, il devrait entrer en vigueur à la rentrée 2025.

L'ANI introduit plusieurs mesures structurantes : obligation pour les entreprises de plus de 300 salariés de négocier tous les trois ans sur l'emploi des seniors ; entretiens de carrière renforcés à 45 ans puis à 60 ans ; contrat de valorisation de l'expérience pour les demandeurs d'emploi de 60 ans et plus ; développement du temps partiel senior, de la retraite progressive et du cumul emploi-retraite sans délai de carence ; transmission des savoirs par mentorat et tutorat ; formation obligatoire des recruteurs à la non-discrimination.

Si nous salvons ces avancées, la réalité de leur impact dépendra de leur application concrète dans la Branche et les entreprises. Il est impératif que ces engagements ne restent pas des promesses et deviennent des droits effectifs pour les salariés des Industries Électriques et Gazières. D'ores et déjà FO Énergie a revendiqué l'ouverture d'une négociation à la Branche sur ce thème.



L'hydroélectricité française : fin de l'impasse

Après plus d'une décennie de conflit, la France et la Commission européenne ont enfin trouvé un accord pour résoudre le contentieux autour des concessions hydroélectriques. Ce dénouement, annoncé le 29 août, met fin à une situation jugée inacceptable par Bruxelles, qui reprochait à la France de ne pas respecter les règles de concurrence en maintenant la position dominante d'EDF. Ce nouveau cadre juridique vise à relancer les investissements tout en préservant le savoir-faire des exploitants historiques.

Depuis 2005, la Commission européenne pointait du doigt le monopole d'EDF sur l'hydroélectricité française, l'opérateur historique contrôlant plus de 85 % des aménagements. La France était régulièrement épinglée pour ne pas avoir mis en concurrence les concessions arrivées à échéance, une obligation liée au régime de concession qui prévalait jusqu'à présent.

Cet accord prévoit le passage d'un régime de concession à un régime d'autorisation pour l'exploitation des barrages. Plutôt que de recourir à des appels d'offres systématiques, l'État délivrera désormais des autorisations selon des critères définis par la loi. Cette flexibilité permet de pérenniser l'activité des exploitants historiques comme

EDF, la SHEM et la CNR. L'objectif est clair : garantir la sécurité des installations, la gestion de l'eau, et maintenir les compétences et les emplois locaux.

En contrepartie, EDF mettra à disposition 6 GW de capacités hydroélectriques qui seront vendues aux enchères sous le contrôle de la CRE. Une nouvelle concurrence s'installe, avec le risque d'un « ARENH hydraulique » qui profiterait à des opérateurs privés purement spéculateurs, au détriment d'EDF, de ses salariés et des Français.

FO Énergie, tout en prenant acte de la sortie de l'impasse, déplore ces contreparties et exige des garanties : relancer les investissements, notamment dans les STEP ; maintenir et protéger le patrimoine hydraulique ; stopper les externalisations et renouer avec des embauches ; garantir le Statut à tous les personnels, y compris dans les filiales comme Hydrostadium.

La prochaine étape sera la transposition de cet accord dans le droit français via une proposition de loi à l'Assemblée nationale. Nous serons pleinement mobilisés pour que ce nouveau chapitre de l'hydroélectricité française ne se construise pas au détriment du Service public, des agents et de l'intérêt général.

Optez pour une épargne éthique et performante !



Une offre pensée pour vous :

des performances durables, un cadre fiscal attractif et des outils simples pour vous accompagner à chaque étape.

Contactez-nous :

relations-exterieures@malakoffhumanis.com



**malakoff
humanis**

SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE **ÉPARGNE**

Retraites : baisse des pensions et du niveau de vie des retraités

La Direction de la Recherche, des Études, de l'Évaluation et des Statistiques (DREES) a publié son panorama annuel sur les retraites en France. En 2023, 17,2 millions de personnes percevaient une pension, soit 200 000 de plus qu'en 2022. Le montant moyen mensuel tous régimes confondus est de 1 666 € brut, soit 1 541 € net. Malgré une hausse de la pension de 2,4 % en 2023, l'inflation de 3,7 % a entraîné une baisse de 1,2 % en euros constants.

Les pensions de base des retraités, déjà en retraite, ont diminué de 2,8 % en euros constants. Pour les nouveaux retraités, la baisse atteint 2,9 %, soit une chute de 13 % depuis 2016. Sur dix ans, la pension moyenne brute a reculé de 1,4 %, et de 1,9 % pour la nette, alors que le revenu d'activité moyen des salariés a légèrement progressé.

Le niveau de vie des retraités, longtemps supérieur à celui de la population, s'est aligné en 2022. Bien que leur taux de pauvreté reste inférieur, il est atténué par les mécanismes fiscaux

et sociaux. Le nombre de bénéficiaires du minimum vieillesse (ASPA) a augmenté de 4,6 % en 2023, atteignant 723 000 personnes. Or, son montant (961,08 € par mois) reste en dessous du seuil de pauvreté (1 288 €).

Le pouvoir d'achat des retraités est en net recul depuis 2016, les pensions ayant progressé moins vite que l'inflation. Cette situation n'est pas acceptable, et les pouvoirs publics doivent cesser de traiter les retraités telle une variable d'ajustement budgétaire.

Pour FO Énergie, il y a nécessité de prendre conscience que le déficit du système de retraite provient surtout d'un manque de ressources, et non d'un excès de dépenses.

Source : Direction de la Recherche, des Études, de l'Évaluation et des Statistiques (DREES). C'est une direction de l'administration centrale des ministères sanitaires et sociaux.





Prévoyance : des améliorations sont plus que nécessaires!

Depuis plusieurs années, les prestations assurantielles et de prévoyance proposées par la CCAS connaissent une évolution préoccupante :

- Garanties en baisse,
- Cotisations en hausse : + 21 % pour la CSMR avec une baisse des aides à la cotisation. L'abondement de la CCAS passe de 27 à 23 millions d'euros en 2025 et la ristourne IDCP max passe de 6 à 0 euro en 3 ans.

La situation est préoccupante et n'est clairement pas au niveau de ce que peuvent attendre les pensionnés des activités sociales.

Il est urgent de renégocier les tarifs, améliorer les prestations et garantir une transparence totale dans la gestion des excédents. Il est surprenant voire anormal que SOLIMUT, pour la CSM R, perçoive 5 % sur les excédents de l'année en plus de sa rémunération...

FO Énergie avance plusieurs mesures concrètes :

- Un bilan complet de l'offre actuelle.
- Une amélioration des garanties.
- Des tarifs négociés pour tous les territoires, y compris ultramarins en prenant en compte le coût de la vie.
- Une subvention systématique pour chaque pensionné quel que soit le choix de sa complémentaire.

Ces prestations doivent profiter au plus grand nombre.

Du 13 au 19 novembre 2025, les agents des Industries Électriques et Gazières sont appelés à élire leurs représentants au sein des CMCAS. C'est un moment clé pour reprendre la main sur vos activités sociales et décider de votre avenir.

Les pensionnés auront la possibilité de voter par le biais du vote électronique du 13 au 19 novembre ou par correspondance, les plis de vote devant être renvoyés au plus tard avant le 31 octobre 2025.



7 BONS RÉFLEXES À ADOPTER POUR RÉDUIRE LES DÉPENSES DE SANTÉ

Chaque année, les dépenses de santé augmentent et, avec elles, les cotisations des entreprises et des salariés. Comment moins et mieux dépenser ? Zoom sur 7 bons réflexes à adopter et à partager.

1. Adopter une bonne hygiène de vie

Alimentation équilibrée, pratique régulière d'une activité physique ou sportive, vie sans tabac... : les entreprises peuvent aider leurs salariés à améliorer leur santé et leur bien-être. Comment ? Grâce à des **actions de prévention** et à la mise en place d'**accompagnements personnalisés** comme le **coaching santé Vivoptim** proposé par le Groupe VYV. Ce service en ligne permet d'être **accompagné au quotidien** par une équipe pluridisciplinaire de professionnels (coachs sportifs, diététiciennes, experts en addictologie ou en santé mentale...) pour **prendre soin de sa santé physique et mentale**.

2. Se faire vacciner et dépister

La vaccination a un impact positif sur la santé publique et la réduction des dépenses de santé. **Tétanos, coqueluche, grippe, Covid-19...** : en se faisant vacciner et en vaccinant ses enfants, **on se protège et on protège son entourage**. Les vaccins réduisent les formes graves de maladies ainsi que le nombre et la durée des hospitalisations. Même logique pour les **examens de prévention santé** et les **examens de dépistage** mis en place par l'Assurance maladie : la **détection précoce d'affections graves ou de cancers** (cancer du sein, du col de l'utérus ou colorectal) permet d'**augmenter les chances de guérison** et de **réduire les coûts associés aux soins**.

3. Aller chez le dentiste une fois par an

Pourquoi consulter son dentiste au moins une fois par an, même si l'on n'en ressent pas nécessairement le besoin ? Pour maintenir une **bonne hygiène bucco-dentaire**, détecter les caries à un stade précoce (elles sont alors plus faciles et moins coûteuses à traiter) et **prévenir d'éventuelles maladies parodontales ou anomalies**. Un suivi régulier de la santé dentaire peut épargner des soins 10 fois plus chers !

4. Préférer les médicaments génériques

Les **médicaments génériques** sont en moyenne **30 % moins chers** que les médicaments de marque, et pourtant **tout aussi efficaces**, car conçus à partir des mêmes molécules. Résultat : ils ont permis à la Sécurité sociale d'économiser **7 milliards d'euros** en 5 ans ! Les économies réalisées servent à financer de nouveaux traitements innovants et coûteux, notamment contre le cancer.

5. Utiliser les réseaux de soins

Les adhérents des mutuelles du Groupe VYV peuvent avoir accès au réseau de soins **Kalixia*** qui regroupe près de **20 000 professionnels de santé** partenaires à travers la France : **dentistes, opticiens, audioprothésistes et ostéopathes**. Les avantages ? Des **tarifs négociés** au meilleur prix,

des **réductions** sur des soins et des équipements de qualité, l'assurance d'un reste à charge contrôlé ou nul, et aucune avance de frais grâce au tiers payant systématique. Le Groupe VYV s'engage également à proposer des soins de qualité pour tous, à un **coût maîtrisé**, avec **VYV³** son offre de soins et d'accompagnement développée sur l'ensemble du territoire à travers ses **1800 établissements**.

6. Comparer les tarifs

Les tarifs des consultations varient d'un praticien à un autre. Avant de prendre rendez-vous, il est possible de se renseigner sur les honoraires des professionnels de santé et leurs dépassements sur le site annuaire.sante.ameli.fr. Il est également recommandé, en cas de dépenses importantes à venir en optique ou en dentaire (soins non remboursés ou partiellement), de demander un devis à plusieurs praticiens afin de comparer les prix.

7. Planifier les dépenses importantes

Que ce soit, par exemple, pour des prothèses dentaires ou des lunettes, planifier à l'avance les soins coûteux permet d'étaler les dépenses sur plusieurs années. Par ailleurs, quand la vue change, pas besoin de tout changer ! Changer les verres, mais pas la monture de ses lunettes, c'est aussi réduire ses dépenses de santé.

* Consulter votre mutuelle pour savoir si votre contrat santé vous donne accès au réseau de soins Kalixia.



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



SANTÉ ASSURANCES & RETRAITE - SOINS & ACCOMPAGNEMENT - LOGEMENT

GROUPE
vyv

POUR UNE SANTÉ
ACCESSIBLE À TOUS

Festival Énergie 2026 : quelles priorités pour les activités sociales ?

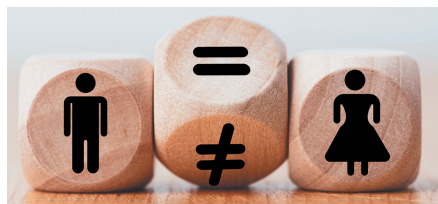
Alors que la CCAS s'apprête à consacrer 4 millions d'euros à l'organisation du « Festival Énergie 2026 », FO Énergie s'interroge sur le sens des priorités à la CCAS.

Les moyens alloués à cet évènement éphémère, au final déficitaire, pourraient être bien mieux investis dans la rénovation et l'entretien des centres, au service direct des agents et de leurs familles.

Face aux difficultés financières croissantes, il nous semble essentiel que chaque euro du salaire différé bénéficie prioritairement aux bénéficiaires eux-mêmes, plutôt qu'à des opérations de communication coûteuses.

Défendre une gestion rigoureuse et solidaire, c'est garantir des activités sociales accessibles, préserver le patrimoine collectif et placer l'intérêt des agents actifs et inactifs au cœur de chaque décision.

Sexisme au travail : un constat toujours préoccupant



L'enquête 2025 #StOpE, menée auprès de salarié(e)s des groupes EDF, ENGIE et 17 autres entreprises, met en lumière une prise de conscience croissante : près de 90 % des répondants jugent leur entreprise engagée dans la lutte contre le sexisme et 45 % considèrent que le sexisme est en baisse. Pourtant, environ 70 % des femmes estiment que la maternité freine leur carrière et 80 % ont subi des qualificatifs sexistes. Les hommes, eux, ont une perception minorée des inégalités. Ils perçoivent deux fois moins le sexisme mais reconnaissent l'impact du sexisme au travail pour plus de 85 % d'entre eux. La vigilance reste indispensable pour faire de l'égalité professionnelle une réalité durable.

Parentalité et vie professionnelle : le difficile équilibre des cadres

Selon une étude de l'Apec, la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle est particulièrement difficile pour 37 % des cadres ayant des enfants mineurs, soit 10 points de plus que leurs homologues sans enfants. Ces difficultés s'accroissent avec l'âge des enfants et sont plus marquées chez les mères, qui gèrent davantage les imprévus et les tâches domestiques.

Pour s'en sortir, ces cadres sont contraints à d'importants compromis, qu'ils soient personnels (renoncement aux loisirs ou aux soins médicaux) ou professionnels (refus d'événements, de formations ou de promotions). Bien que la flexibilité de leur statut et le télétravail facilitent la gestion du quotidien familial, ils peuvent aussi être source de pression et d'épuisement.



Pas de droit au silence en entretien disciplinaire

Le 19 septembre 2025, le Conseil constitutionnel a confirmé que le salarié convoqué à un entretien préalable à une sanction ou à un licenciement disciplinaire n'a pas à être informé d'un droit de se taire. Si ce principe est reconnu en matière pénale et pour certaines professions réglementées (notaires, magistrats, militaires...), il ne s'applique pas dans les relations de travail de droit privé. Pour les Sages, ces mesures relèvent du contrat de travail et ne constituent pas des punitions au sens constitutionnel.



Pouvoir d'achat : les prix pèsent toujours sur les ménages

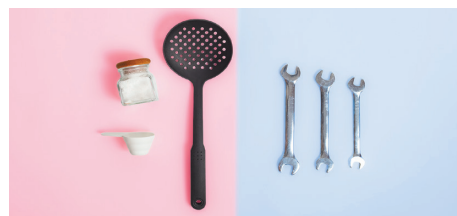


En juillet 2025, les prix à la consommation ont augmenté de 1 % sur un an et l'inflation sous-jacente s'est élevée à + 1,5 %. Sur la même période, les services ont progressé de 2,5 %, avec une forte hausse de l'hébergement (+ 26,1 %) et des transports aériens (+ 19,6 %). Les prix de l'alimentation ont augmenté de 1,6 %, tirés par les produits frais (+ 1,6 %) et les fruits frais (+ 5,5 %). En revanche, les prix de l'énergie ont reculé de 7,2 %, notamment l'électricité (- 13,6 %) et le gazole (- 4,6 %). Les produits manufacturés ont légèrement diminué (- 0,2 %).

Source : Insee, Liaisons Sociales Quotidien, 17 septembre 2025.

Recrutement : la Défenseure des droits rappelle la loi

Le 30 juillet 2025 dernier, la Défenseure des droits a jugé discriminatoire le refus d'embaucher un étudiant pour un poste de vendeur en prêt-à-porter maternité au seul motif qu'il était un homme. Elle rappelle que le Code du travail interdit toute référence au sexe dans une offre d'emploi et que seules des exceptions limitées existent (artistes, mannequins, modèles). Les stéréotypes de genre, même invoqués pour préserver l'intimité des clientes, ne sauraient justifier une exclusion. Le recrutement doit reposer sur les compétences, qualifications et expériences des candidats, non sur leur sexe.





PLUS D'ÉLECTRICITÉ, C'EST MOINS DE PÉTROLE À L'HORIZON.

Parce qu'elle est très légère en CO₂*,
l'électricité peut remplacer les énergies
fossiles pour contribuer à la lutte contre
le réchauffement climatique.



L'ÉLECTRICITÉ, ÇA NE FAIT QUE COMMENCER

* GIEC, 2023 : Rapport de synthèse sur le changement climatique. L'électricité d'EDF est à 99 % sans émissions de CO₂ en France. Émissions directes, hors analyse du cycle de vie des moyens de production et des combustibles – Périmètre EDF SA, 2024. [edf.fr/climat](https://www.edf.fr/climat)
L'énergie est notre avenir, économisons-la!