

Soumettre pour dominer

Quand l'obéissance construit le pouvoir



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.

KLÉSIA
Assureur d'intérêt général

Bonjour à toutes et tous,

En ce début d'année, au nom de la Fédération et de l'ensemble des syndicats FO Énergie et Mines, je vous adresse nos vœux les plus sincères. Que 2026 vous apporte santé, apaisement et réussite, pour vous comme pour ceux qui vous sont chers.

L'année qui débute porte, pour beaucoup d'entre nous, l'espoir d'un climat social enfin plus serein. Pour notre part, la ligne ne changera pas : FO Énergie continuera d'**agir pour ne pas subir**, au service des salariés des Industries Électriques et Gazières, collectivement comme individuellement.

L'année 2025 a été rythmée par une instabilité politique. Les tactiques de court terme ont trop souvent remplacé ce qui devrait orienter l'action publique : l'intérêt général.

Dans notre secteur, la valse accélérée des ministres n'a produit qu'incertitude et immobilisme. À la mi-décembre, la Programmation Pluriannuelle de l'Énergie restait toujours absente, comme un symbole supplémentaire de ce pilotage à vue. Une fois encore, l'idéologie l'emporte sur la vision de long terme dont notre politique énergétique a pourtant un besoin vital.

Tout au long de l'année, FO Énergie a interpellé les pouvoirs publics pour rappeler une évidence : on ne construit pas une politique énergétique solide sans **pragmatisme** ni **respect des salariés**. Et le respect, lui, ne s'exprime pas seulement lors des crises climatiques. Il se traduit aussi par une reconnaissance salariale à la hauteur des efforts fournis.

Or les employeurs de la branche restent bien en deçà de l'enjeu :

- **+ 0,5 % sur le SNB en 2026**, une hausse symbolique qui n'enraye en rien l'érosion du pouvoir d'achat.
- Des politiques d'austérité salariale qui finissent par affaiblir la consommation, pourtant moteur essentiel de la croissance.

Les salariés des IEG méritent mieux que d'être traités comme une variable d'ajustement.

En 2026, FO Énergie poursuivra avec détermination ses combats :

- ✓ Pour une **répartition plus juste des richesses**.
- ✓ Pour de **réelles perspectives professionnelles** pour l'ensemble des salariés.
- ✓ Pour une **vision énergétique durable**, ancrée dans le réel plutôt que dans les postures.

Avec vous, nous continuerons à porter une exigence simple : agir, ne pas subir – et faire avancer la justice sociale.

À toutes et à tous, une très belle année 2026.



Sandrine TELLIER

Secrétaire Générale FO Énergie et Mines

p5 Dossier

- > Soumettre pour dominer
Quand l'obéissance construit le pouvoir

p9 Entreprises

- > ENGIE GBS 2026-2028 : ENGIE brise le pacte social
- > EDF 2026 : salaires, sens du travail et statut IEG
- > RTE 2026 : une année sous le signe du développement
- > NaTran : mobilisation et négociations sociales
- > ENEDIS PERS 914 : FO Énergie obtient les premiers rattrapages en CSP
- > GRDF : le changement sans perdre l'humain salariés

p13 Cadres

- > Cadres et jeunes diplômés : prudence généralisée

p15 Fiches pratiques

- > Violences familiales : un soutien concret pour faire valoir ses droits
- > S'impliquer dans les Activités Sociales ? Comment faire ?
- > Simplification des demandes de prise en charge à 100 % : plus besoin de formulaire papier !
- > Les téléservices Camieg

p19 Forum

- > PLFSS 2026 : sous le signe de l'austérité, la Sécurité sociale en péril ?
- > Devoirs de vigilance : au-delà de la RSE, une réponse concrète aux risques
- > Prix de l'énergie et précarité : le rapport qui accuse
- > Du domicile au travail : briser le silence sur les violences faites aux femmes
- > Handicap et emploi : vingt ans après la loi, l'égalité reste à conquérir

p27 L'UFR inFO

- > Consolider la solidarité en renforçant les liens intergénérationnels
- > Assurances 2026 : pourquoi vos primes vont-elles augmenter ?

p30 Brèves

- > Élection des administrateurs de CMCAS 2025
- > Fauteuils Roulants : prise en charge intégrale dès le 1^{er} décembre 2025
- > CPF : priorité aux abondements tiers pour les formations
- > Nouveau dispositif de télécontrôle pour les arrêts maladie
- > Mortalité au travail, un niveau alarmant
- > Électricité : les renouvelables détrônent le charbon

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



p15
Fiches pratiques

Soumettre pour dominer

Quand l'obéissance construit le pouvoir

Au sein de la société, des services de l'État, de l'Entreprise, on peut constater que le responsable, le manager, le dirigeant ou le système peut être perçu ou présenté pour une autorité incontestable, détentrice de la « Vérité » sur ce qu'il faut faire, penser ou produire. Dans les entreprises, la verticalité du pouvoir a muté. Elle est moins bruyante qu'avant, plus feutrée, mais reste omniprésente et basée sur les mêmes principes qu'autrefois. Elle se reflète notamment par une petite musique insidieuse qui résonne dans les couloirs de nos entreprises. Celle des objectifs qui tombent d'en haut comme des Tables de la loi, des tableaux Excel qui dictent la conduite à tenir et ne souffrent d'aucune remise en question. Enquête sur ces nouvelles formes de soumission qui broient le sens du travail, et sur l'urgence vitale de raviver notre esprit critique.

Il faut parfois s'arrêter un instant. Lever la tête du guidon, lâcher la souris ou la caisse à outils. Regarder ce qui se passe réellement autour de nous. Dans l'entreprise, dans les services, dans les équipes de travail. Que peut-on observer ? Des collègues qui courent après le temps, des procédures qui s'empilent jusqu'à l'absurde, et cette sensation diffuse, mais tenace, de ne plus avoir la main sur son métier tout en appliquant les ordres, les directives, les demandes données par une personne représentant « l'Autorité » par les fonctions qu'elle occupe.

Cela se traduit au sein des entreprises, par un mur d'injonctions paradoxales imposées aux salariés. Il est souvent exigé de garan-

tir une sécurité absolue tout en réduisant les temps d'intervention. On demande une qualité de service public tout en coupant dans les effectifs statutaires et en réduisant drastiquement les coûts de fonctionnement. L'autonomie est mise en avant et dans le même temps chaque geste fait l'objet de reportings incessants. Les objectifs sont présentés et ne supportent aucune remise en question par ceux qui les imposent.

Ce système s'appuie sur la figure du manager, du dirigeant, de la personne chargée d'une mission ou plus abstraitement du « Système », qui est présentée et/ou souvent perçu comme une autorité incontestable, seule détentrice de la « vérité » sur ce qu'il faut faire, penser

ou produire. Cette posture d'omniscience a changé de visage. Elle ne s'incarne plus seulement dans le « petit chef » d'antan occupant une fonction mais peut être exercée par d'autres acteurs identifiés ou responsables de missions au sein de la société, de l'entreprise ou dans d'autres organismes.

Le résultat ? Un affaiblissement dramatique du libre arbitre.

Cette posture d'omniscience – parfois incarnée par des algorithmes, des tableaux de bord, des consultants, des méthodes d'intimidations, du harcèlement moral – affaiblit le libre arbitre.

Dans ce climat, remettre en question une directive devient synonyme d'opposition, le doute de ce qui est affirmé est perçu comme une faiblesse, et l'allégeance est récompensée. Pourtant, individuellement ou collectivement ne devrions-nous pas se poser une question fondamentale : peut-on encore penser librement au travail ?

L'ombre de Milgram

Pour comprendre comment des individus sensés, compétents et attachés à leurs valeurs peuvent en arriver à appliquer des décisions

absurdes, il faut plonger dans la psychologie humaine. En 1961, Stanley Milgram révélait à travers une expérience devenue célèbre que des individus ordinaires pouvaient infliger des souffrances à autrui, simplement parce qu'une figure d'autorité leur en donnait l'ordre.

Rappelons les faits, car ils sont glaçants. Le protocole demandait à des volontaires d'envoyer des décharges électriques à un inconnu (un comédien) en cas d'erreur. Malgré les cris de douleur simulés, 65 % des participants allaient jusqu'à administrer des décharges électriques maximales. Pourquoi ? Parce qu'un homme en blouse blanche leur répétait calmement : « *L'expérience exige que vous continuiez* ».

On aimerait croire que c'était une autre époque, que nous sommes aujourd'hui plus éclairés, plus résistants... L'expérience a été reproduite partout dans le monde, à différentes époques. Plus près de nous, la réplique de Jerry Burger en 2009 suggère que les mécanismes d'obéissance à l'autorité mis en évidence par Milgram restent largement opérants dans la société contemporaine.

Ce constat trouve un écho troublant dans le monde du travail d'aujourd'hui. Bien sûr, nous n'envoyons pas de décharges électriques à nos collègues. Combien de fois avons-nous validé une décision inique, appliqué une procédure absurde ou fermé les yeux sur une souffrance au travail parce que « *ça vient d'en haut* » ? L'obéissance automatique, la soumission aux consignes et la croyance en une vérité imposée étouffent la pensée critique. Et dans nos métiers de l'énergie, où la responsabilité technique et humaine est immense, cet effacement de la conscience individuelle est un danger.

Le regard critique ou l'art de penser librement

Face à cette machine à conformer, il ne s'agit pas de prôner l'anarchie, mais de réhabi-

LE PIÈGE DE L'ÉTAT AGENTIQUE

Stanley Milgram a théorisé un concept clé pour expliquer pourquoi nous obéissons : l'état **agentique**. Dans cet état, l'individu ne se considère plus comme responsable de ses actes. Il se voit comme un simple « agent » exécutant la volonté d'autrui. Il délègue sa conscience morale à l'autorité supérieure. C'est le fameux « *je n'ai fait que suivre les ordres* ». Au travail, ce basculement est subtil : on se cache derrière la procédure, le logiciel ou la note de service pour ne pas assumer les conséquences humaines d'une décision. Le rôle du syndicaliste est de nous sortir de cette transe pour nous rendre notre responsabilité d'acteur.

SANTÉ AU TRAVAIL ET PERTE DE SENS

La soumission a un coût caché : la santé mentale. Exécuter des ordres que l'on réprouve intérieurement crée une « dissonance cognitive ». Cet écart entre nos valeurs et nos actes est le carburant principal des Risques PsychoSociaux (RPS), menant au *burn-out* ou au *brown-out* (la perte de sens). Revendiquer son droit de penser, c'est donc d'abord une mesure de protection de sa propre santé.

litér une compétence essentielle, presque vitale : le regard critique. Dans un monde où les automatismes dominent, c'est notre seule bouée de sauvetage.

Avoir l'esprit critique, ce n'est pas être le « rôleur de service » qui conteste par principe. C'est bien plus noble que cela. C'est la capacité de penser par soi-même, de questionner le sens de ce qu'on nous demande, et de rester fidèle à ses valeurs. C'est refuser de prendre les choses pour acquises.

Concrètement, cela signifie qu'avant d'agir, tout salarié devrait pouvoir se poser trois questions fondamentales, véritables garde-fous contre l'aliénation :

- **Est-ce juste ?** Cette question interroge l'équité, la morale, la légitimité d'une action ou d'une décision.
- **Est-ce nécessaire ?** Ici, on distingue l'essentiel du superflu. On remet en cause les routines, le reporting pour le reporting, la bureaucratie qui nous étouffe.
- **Est-ce conforme à mes valeurs ?** Elle recentre l'individu sur son éthique personnelle, sur ce qui fait sens pour lui.

Ces interrogations permettent de résister à la pensée unique et aux pressions implicites. Elles sont ce qui nous empêche de devenir de simples exécutants déconnectés du sens de nos actes. Exercer son discernement, c'est étudier ce qui est présenté en s'interrogeant

de manière contradictoire, et en refusant les réponses toutes faites, les slogans et les dogmes. C'est assumer la responsabilité de ses choix, en pleine conscience. Cela demande du courage, c'est certain. Mais c'est ce courage qui confère toute sa dignité à notre engagement professionnel.

L'action syndicale, un rempart contre la soumission

Soyons réalistes, avoir du courage tout seul, face à une « Autorité » est une épreuve. L'expérience de Milgram l'a prouvé : l'individu isolé se soumet souvent à l'autorité, même contre ses propres valeurs. La pression de la hiérarchie, la peur de la sanction ou de l'isolement sont des leviers puissants.

Ce constat scientifique sur la soumission trouve un écho puissant dans le monde du travail et dans nos organisations. C'est précisément là que l'action syndicale prend tout son sens. Face à des hiérarchies rigides, le syndicat joue un rôle indispensable : il permet de briser l'isolement. Il transforme un refus individuel, en une force collective.

Le syndicat, en tant que collectif organisé, offre cet espace de débat, de résistance et de réflexion qui manque cruellement dans les organigrammes officiels. Dans un monde où les logiques de performance, de rentabilité ou de contrôle peuvent parfois étouffer la voix individuelle, **le syndicalisme rappelle que penser par soi-même est un acte politique**. Il ne s'agit pas seulement de défendre des conditions de travail, mais de **préserver la conscience, la dignité et la liberté de chacun**.

En cela, le syndicalisme agit comme un contre-poids démocratique essentiel. Il est le garant du libre arbitre dans des structures où la pression est maximale.



La vérité n'est pas une note de service

Nous vivons une époque où certains se présentent comme détenteurs d'une vérité absolue qu'elle soit économique, stratégique, technologique, environnementale ou politique. Face à cela, il est primordial de préserver des espaces de contradiction.

Il faut le dire haut et fort : la vérité n'est jamais unique, et la pensée ne doit jamais être confisquée. Cette prétention à l'omniscience affaiblit la capacité de jugement individuel de tous. Elle peut conduire à des décisions absurdes, parfois dangereuses, acceptées sans débat simplement parce qu'elles sont présentées comme rationnelles, inévitables ou comme la vérité absolue. Cette manipulation a pour seul objectif : soumettre pour que l'autre obéisse.

L'obéissance, lorsqu'elle devient automatique, est un poison. Dans l'entreprise comme dans

la société civile, penser par soi-même est l'acte de résistance ultime. Et l'action syndicale, loin d'être un « vestige du passé », est l'un des outils les plus modernes et les plus puissants pour défendre cette liberté fondamentale.

Penser, c'est agir

Dans ce monde normé, piloté par des indicateurs froids, des procédures et des logiques de contrôle, le libre arbitre n'est pas un luxe intellectuel. C'est une urgence démocratique. Il est le dernier rempart pour préserver l'humain face à la machine, la conscience face à la conformité, la parole face au silence.

Refuser l'obéissance automatique, c'est refuser d'être un rouage passif d'un système qui impose ses vérités. C'est se protéger des manipulations et des injonctions qui heurtent nos valeurs profondes.

L'action syndicale, en défendant le droit imprescriptible de penser, de contester et de proposer, réaffirme une vision haute du travail. Celui-ci ne doit jamais être un espace de soumission. Il doit être un lieu de responsabilité partagée, de conscience collective et de liberté revendiquée.

Dans un monde où certains prennent le pouvoir en exigeant l'obéissance, penser par soi-même est plus que jamais un acte de résistance. Ne laissons personne penser à notre place.

LA BOÉTIE AVAIT PRÉVENU

Bien avant les psychologues américains, un jeune humaniste français du XVI^e siècle, Étienne de la Boétie, avait tout compris. Dans son *Discours de la servitude volontaire*, il nous rappelle une vérité cinglante : « *les tyrans ne sont grands que parce que nous sommes à genoux.* » Le pouvoir d'une direction autoritaire ne repose, *in fine*, que sur le consentement de ceux qui exécutent. « *Soyez résolus de ne servir plus, et vous voilà libres* », écrivait-il.

Source : <https://lps-aix.com/le-phenomene-de-lobeissance-a-lautorite-enseignements-des-experiences-de-milgram/>



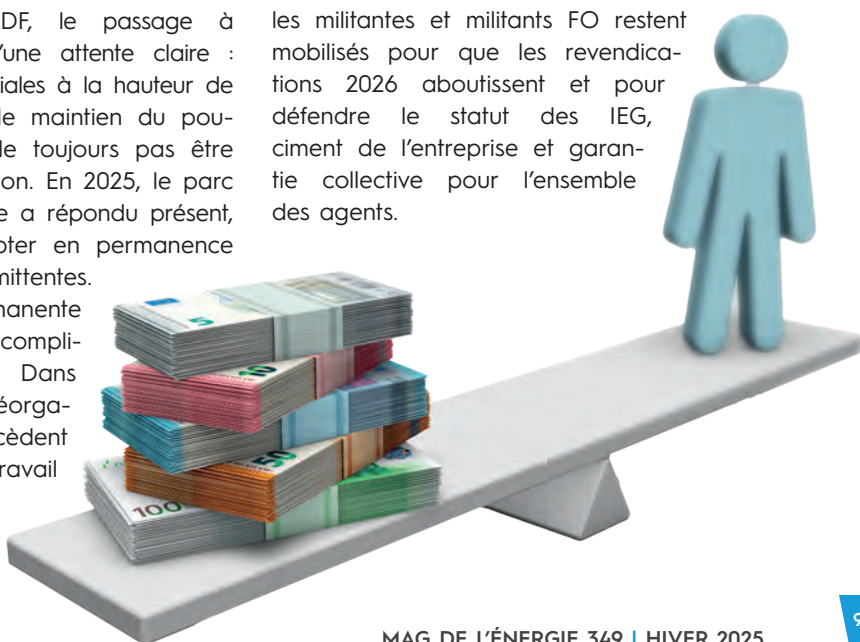
ENGIE GBS 2026-2028 : ENGIE brise le pacte social

Chez ENGIE GBS, la réorganisation 2026-2028 se traduit par la suppression d'environ 30 % des emplois, avec des fonctions support délocalisées en Roumanie, notamment en Finance et en Ressources humaines. Après des années d'engagement sans faille, les salariés se sentent trahis, usés par des restructurations à répétition, pendant que les dividendes ne cessent de couler à flots... Derrière les discours sur le « volontariat » et la mobilité interne, une question demeure : quel avenir pour celles et ceux dont le métier est externalisé ou supprimé ? Pour FO Énergie, ce plan tourne le dos au pacte social et à la reconnaissance des compétences : il est urgent de remettre l'emploi, les conditions de travail et le sens du collectif au cœur des décisions d'ENGIE.

EDF 2026 : salaires, sens du travail et statut IEG

Pour les agents d'EDF, le passage à 2026 s'accompagne d'une attente claire : des revalorisations salariales à la hauteur de leur engagement. Or, le maintien du pouvoir d'achat ne semble toujours pas être la priorité de la direction. En 2025, le parc nucléaire et hydraulique a répondu présent, tout en devant s'adapter en permanence aux énergies intermittentes. Cette modulation permanente use les installations et complique la maintenance. Dans tous les métiers, les réorganisations qui se succèdent brouillent le sens du travail et fragilisent les collectifs. Dans ce contexte,

les militantes et militants FO restent mobilisés pour que les revendications 2026 aboutissent et pour défendre le statut des IEG, ciment de l'entreprise et garantie collective pour l'ensemble des agents.



RTE 2026 : une année sous le signe du développement



Nous vous souhaitons à toutes et tous une très belle année 2026. À RTE, cette année sera placée sous le signe du développement du réseau.

RTE doit répondre à de fortes contraintes liées à la hausse des demandes de nouveaux raccordements, tant pour les nouvelles énergies que pour les industriels qui souhaitent se décarboner, ainsi que pour les nouveaux data centers très

énergivores. Les nouveaux métiers liés aux parcs éoliens en mer animeront également l'année 2026, car RTE souhaite les intégrer pleinement à l'entreprise.

NaTran : mobilisation et négociations sociales

Chez NaTran, l'été a été marqué par deux accidents majeurs qui ont fortement perturbé le réseau. Depuis, les équipes se mobilisent sans relâche pour rétablir l'outil industriel et le service attendu par les clientes et clients. Cette solidarité professionnelle montre une vraie capacité à faire face et à maintenir la qualité de service attendue par les clients.

Autre dossier : la restauration. FO a signé l'accord mais celui-ci n'a pas été suivi

par les autres organisations syndicales. Nous avons obtenu une avancée notable, un ticket-restaurant à 15 € pour les sites dépourvus de point de restauration, afin d'améliorer concrètement le quotidien des salariés. Pour FO Énergie et Mines, cette avancée doit en appeler d'autres : garantir une restauration digne, tenant compte au quotidien des contraintes de travail, et poursuivre le dialogue avec les représentants du personnel.

ENEDIS

PERS 914 : FO Énergie obtient les premiers rattrapages en CSP

Depuis plusieurs mois, FO Énergie conduit une campagne d'accompagnement de ses adhérents dans le cadre de la PERS 914. Ce dispositif, qui encadre la reconnaissance à l'embauche de l'expérience professionnelle, n'a pas toujours été correctement appliqué.

À la suite de l'alerte du syndicat de Bretagne, l'ensemble des militants FO d'Enedis s'est mobilisé pour recueillir les dossiers et les porter en Commission Secondaire du Personnel. La démarche est longue, mais elle peut s'avérer fructueuse pour les dossiers conformes aux critères. Les premiers rattrapages ont été actés en séance et apparaissent désormais sur la fiche de paie. FO Énergie poursuivra son accompagnement afin de permettre aux salariés de faire valoir leurs droits face à une Direction qui tente d'écarter les dossiers par tous les moyens.



GRDF : le changement sans perdre l'humain salariés

GRDF traverse une transformation profonde qui bouscule l'organisation, les métiers et le quotidien. L'objectif affiché : s'adapter aux enjeux de demain. Mais à quel prix ? Derrière les tableaux de bord, il y a une réalité humaine : doutes, inquiétudes, fatigue. Réorganisations à répétition, perte de sens, incertitude sur les emplois, effectifs qui s'érodent... le climat se tend et la motivation s'abîme. Les suppressions de postes annon-

cées, c'est aussi une perte de compétences. On ne construit pas l'avenir sans les savoir-faire d'aujourd'hui.

Les salariés attendent des perspectives claires, un dialogue social sincère et un engagement fort pour la santé au travail, les compétences et la confiance. Transformer, oui. Mais pas au détriment de l'humain. Sinon, la qualité de service en paiera le prix.





GMF mène plus de 2 000 actions de prévention du risque routier chaque année.

Découvrez nos actions sur gmf.fr



Assurément
Humain



Cadres et jeunes diplômés : prudence généralisée

Fin 2025, le marché de l'emploi cadres montre des signes nets de ralentissement. D'après le baromètre Apec du 4^e trimestre 2025, seules 8 % des entreprises déclarent envisager de recruter au moins un cadre, un niveau présenté comme le plus faible depuis 2021. Le recul est particulièrement visible dans les ETI et les grandes entreprises : 43 % d'entre elles prévoient au moins un recrutement, soit 7 points de moins en un an.

Cette prudence se retrouve chez les cadres. Le baromètre indique que 14 % seulement envisagent de changer d'entreprise à court terme. La confiance se dégrade : 18 % se disent confiants dans l'économie française, tandis que 24 % craignent pour la pérennité de leur emploi. Beaucoup hésitent à bouger : 49 % jugent qu'un changement d'employeur est trop risqué et 58 % estiment qu'il leur serait difficile de retrouver un poste équivalent.

Pour les jeunes diplômés, l'entrée dans la vie active se complique. Une étude Apec publiée en novembre 2025 relève que 72 % des diplômés Bac + 5 de la promotion 2023 occupaient un emploi salarié un an après le diplôme (mesure en juin 2024), soit 2 points de moins que la promotion précédente. Les écarts restent marqués : 76 % en sciences, technologies et santé, contre 59 % en lettres, langues et arts. En 2025, l'Apec anticipe une baisse des recrutements de cadres débutants de 16 %, après -19 % en 2024.

Conséquence directe : la recherche prend plus de temps et demande plus d'efforts.

En juin 2025, 84 % des diplômés Bac + 5 de 2024 interrogés jugent leur recherche difficile ; 57 % ont envoyé plus de 30 candidatures et 38 % ont mis six mois ou plus à décrocher un poste. Dans ce contexte, beaucoup acceptent des concessions : 70 % se disent prêts à renoncer au CDI et 51 % au statut cadre pour obtenir un premier emploi ; 59 % accepteraient aussi un salaire inférieur à leurs attentes.

Dans l'énergie, où les compétences sont stratégiques, ces signaux doivent alerter. Quand la visibilité économique baisse, l'emploi qualifié se grippe et la tentation peut être de reporter les recrutements ou de rogner sur les conditions. Pour FO Énergie, il faut au contraire sécuriser les parcours : investir dans la formation, reconnaître les qualifications, organiser des mobilités internes réellement choisies et maintenir des perspectives d'évolution claires. C'est une condition pour l'attractivité de nos métiers ainsi que pour tenir nos objectifs industriels et de service public. C'est aussi un moyen de ne pas laisser les plus jeunes s'installer dans l'incertitude.

<https://www.fo-cadres.fr/actualites/economie-emploi/barometre-apec/>
<https://www.fo-cadres.fr/actualites/divers/jeunes-diplomes/>

FO
Energie

**RESTE CONNECTÉ
AVEC FO ENERGIE**



SCANNE LE QR CODE !



www.fnem-fo.org



Violences familiales : un soutien concret pour faire valoir ses droits

Face à la montée préoccupante des violences intrafamiliales au cours de ces dernières années, les Activités Sociales ont décidé de créer une aide de 1 500 euros pour soutenir concrètement les victimes dans leurs recours judiciaires.

Les violences familiales recouvrent plusieurs formes. Les violences conjugales peuvent être psychologiques (insultes, humiliations, menaces), physiques (coups et blessures), sexuelles (viol, actes imposés), ou économiques lorsqu'un conjoint prive l'autre de moyens d'existence. Les maltraitements envers les enfants prennent également diverses formes : violences physiques, violences psychologiques, abus sexuels ou négligences graves, lorsque les besoins essentiels de l'enfant ne sont pas assurés par les adultes responsables.

Engager une procédure judiciaire reste un parcours difficile : dépôt de plainte, auditions, expertises, éventuel procès. Pour de nombreuses victimes, la charge émotionnelle s'ajoute à un coût financier important : frais d'avocat, déplacements, démarches administratives. C'est pour alléger ce poids que les Activités Sociales ont choisi d'intervenir.

Qui peut bénéficier de cette aide ?

Les ouvriers droit, actifs ou inactifs, et les enfants ayants droit, qu'ils soient mineurs ou majeurs.

Quel montant ?

Jusqu'à 1 500 euros, déterminés par la CMCAS en fonction de la nature de la procédure et de sa durée prévisionnelle.

Sous conditions ?

Aucune condition de ressources n'est exigée : l'aide est accessible à toutes les victimes ressortissantes des IEG.

Pour en faire la demande, il suffit de contacter sa **SLVie** ou sa **CMCAS**. Cette aide financière vient compléter les dispositifs existants et constitue une reconnaissance forte : se défendre est un droit, et personne ne devrait y renoncer pour des raisons matérielles. Les Activités Sociales réaffirment ainsi un principe essentiel : protéger les plus vulnérables fait partie intégrante de la solidarité IEG.





S'impliquer dans les Activités Sociales ? Comment faire ?

Que vous préféreriez accompagner des enfants, participer à des événements, ou vous investir dans la vie démocratique de votre territoire, chaque contribution compte et fait vivre un véritable esprit de solidarité.

Vous pouvez devenir **responsable ou intervenant ponctuel dans un centre de vacances**. Cette mission permet de soutenir l'organisation et l'animation de séjours pour enfants ou familles. Même sur une courte durée, vos compétences — qu'elles soient pédagogiques, artistiques, sportives ou logistiques — apportent une vraie valeur ajoutée.

Pour ceux qui souhaitent aller plus loin dans l'encadrement, il est possible de devenir **animateur ou directeur dans les Accueils Collectifs de Mineurs (ACM)**. Encadrement, animation thématique ou direction de séjour : ces rôles contribuent au bon déroulement des colos. Ils nécessitent souvent des qualifications comme le BAFA ou le AFD, mais offrent une expérience humaine très enrichissante.

L'engagement peut aussi prendre la forme d'un soutien plus ponctuel. En **aidant à la construction ou à l'organisation d'activités**, vous contribuez à la mise en place d'événements

culturels, sportifs ou solidaires. Vous pouvez également rejoindre une commission pour participer à la réflexion et au développement des projets dans votre CMCAS.

Entretenir la solidarité passe également par le lien intergénérationnel. En **partici- pant aux réseaux solidaires**, vous aidez à lutter contre l'isolement en rendant visite aux anciens ou en les appelant. Un geste simple, mais qui compte énormément.

Si vous disposez de peu de temps, devenir **convoyeur de groupes d'enfants** lors des départs et retours de colonies est une mission courte mais déterminante pour leur sécurité.

Enfin, ceux qui souhaitent s'investir durablement peuvent **prendre des responsabilités en tant qu'élu dans une Slvie ou une CMCAS**. Vous représentez alors vos collègues et contribuez à faire vivre les Activités Sociales au quotidien.

S'ENGAGER, C'EST AGIR ENSEMBLE.

Pour plus d'information, prenez contact avec vos élus FO Énergie.

Simplification des demandes de prise en charge à 100 % : plus besoin de formulaire papier !

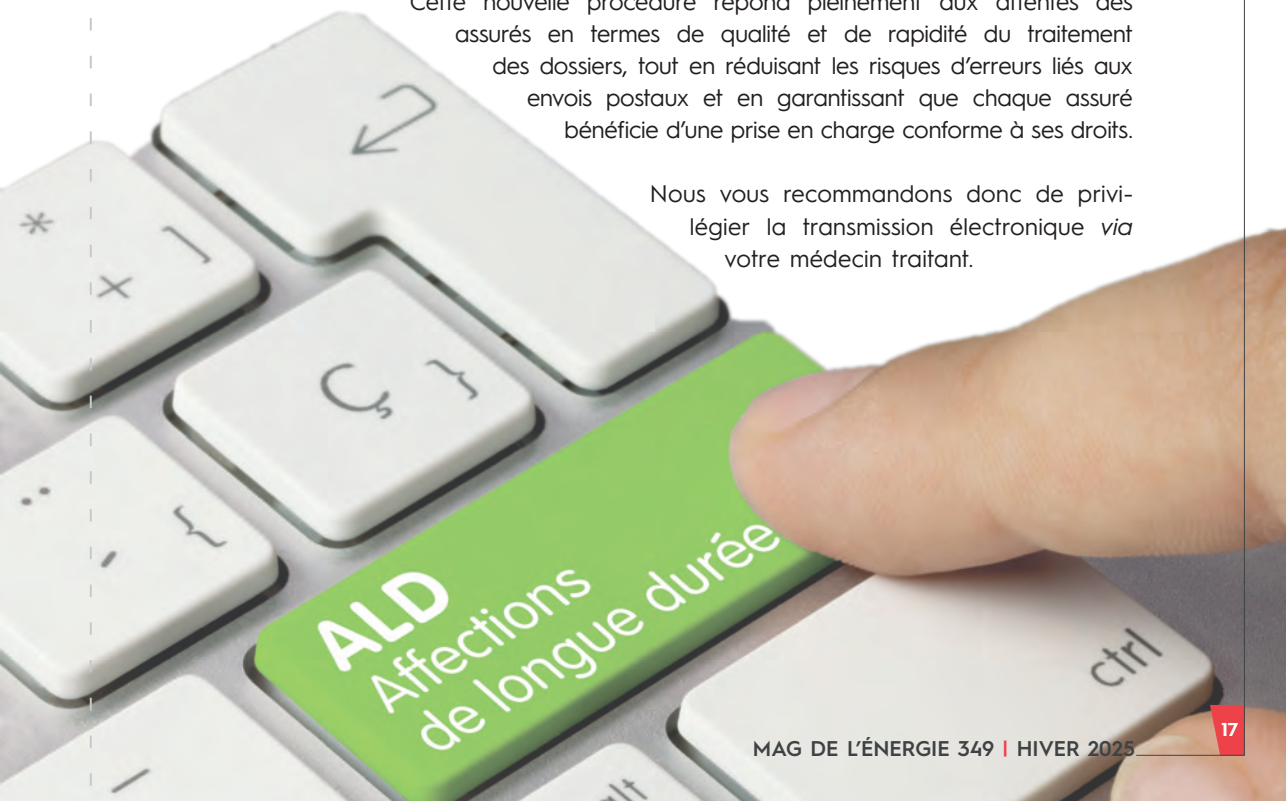
Afin d'améliorer l'efficacité et la rapidité du traitement des demandes liées aux Affections de Longue Durée (ALD), il n'est désormais plus nécessaire d'envoyer votre protocole de soins au format papier à la médecine conseil de l'Assurance Maladie. Cette mesure vise à simplifier les démarches administratives, à réduire les délais de traitement et à limiter l'usage de papier, tout en garantissant une meilleure coordination entre les différents acteurs du parcours de soins.

Désormais, votre médecin traitant a la possibilité d'envoyer directement un protocole de soins électronique au service médical de la CPAM des Hauts-de-Seine, qui centralise l'ensemble des demandes relatives aux ALD. Cette transmission sécurisée permet d'assurer un suivi rapide et facilite l'échange entre la médecine conseil et le praticien prescripteur.

Le format papier reste toutefois utilisé dans certains cas particuliers, notamment lorsque l'utilisation de la carte Vitale n'est pas possible. Dans ce cas, il conviendra d'adresser le protocole de soins papier au service médical de la CPAM 92 à l'adresse suivante : **Camieg – Service médical – 92011 Nanterre Cedex.**

Cette nouvelle procédure répond pleinement aux attentes des assurés en termes de qualité et de rapidité du traitement des dossiers, tout en réduisant les risques d'erreurs liés aux envois postaux et en garantissant que chaque assuré bénéficie d'une prise en charge conforme à ses droits.

Nous vous recommandons donc de privilégier la transmission électronique *via* votre médecin traitant.



Les téléservices Camieg

Les téléservices Camieg vous permettent de réaliser certaines démarches en ligne, sans avoir à vous déplacer, ni à envoyer de courrier.

Ces services sont simples d'utilisation, rapides et accessibles 7 jours sur 7.

Chaque assuré bénéficie d'un service en ligne adapté à sa situation, pour faciliter la gestion de ses droits et démarches.

Les services disponibles

Vous trouverez ci-dessous un tableau détaillant les différents services proposés par les téléservices Camieg :

Catégorie	Services en ligne
Affiliation	Demander à être affilié à la Camieg Demander le rattachement des membres de la famille
Attestations	Éditer une attestation de droits complémentaires
Changements	Déclarer un changement d'adresse
Transmission	Transmettre des documents pour compléter un dossier Transmettre une demande d'allocation décès Transmettre une demande de prime layette
Échanges informatiques	Demander la transmission informatique (échange Noémie) des décomptes de remboursements vers la Camieg
Contestations	Contester un refus de prolongation des droits au régime complémentaire (pour le conjoint)
Paiement complémentaire	Demander le paiement de la part complémentaire sur présentation du décompte pour les bénéficiaires sans lien Noémie

Votre **espace Ameli** est aussi un outil complémentaire qui vous permet de recevoir :

- Des courriers importants, comme les demandes de pièces justificatives manquantes.
- Des informations sur votre dossier administratif.
- Des notifications de fin de droits.
- Des réponses à vos questions, à la suite d'un courrier ou un appel.

À savoir : Il est conseillé de consulter régulièrement votre compte Ameli afin de ne manquer aucune communication de la Camieg et de profiter pleinement des services en ligne.

FO Énergie souligne l'importance de mettre en place des formations afin que les assurés ne restent pas en marge des évolutions numériques et des démarches dématérialisées.



PLFSS 2026 : sous le signe de l'austérité, la Sécurité sociale en péril ?

Au moment où ce magazine est mis sous presse, le Projet de Loi de Financement de la Sécurité Sociale (PLFSS) pour 2026 n'est toujours pas définitivement adopté. Le sort du budget sera sans doute scellé, mais ses effets commenceront à se manifester. Une chose est certaine : la philosophie générale du projet reste celle d'un budget d'austérité qui fait payer la note aux assurés sociaux.

Un déficit contenu au prix d'un gel des droits

Le gouvernement assume un budget 2026 avec un déficit de 17,5 milliards d'euros pour les régimes obligatoires de base. Il se félicite d'un redressement fondé sur des recettes qui progresseraient de 2,5 % quand les dépenses sont limitées à + 1,6 %. Ce « rééquilibrage » repose sur des mesures de gel des pensions, de stagnation des prestations sociales et sur de nouvelles recettes au rendement incertain.

FO Énergie conteste cette approche qui fait d'abord porter le fardeau sur les plus modestes et les retraités, au lieu de s'attaquer aux grandes masses financières. Alors que le taux de pauvreté a atteint 15,4 % en 2023, le projet prévoit une année blanche de revalorisation pour le RSA, les allocations familiales, la prime d'activité ou encore les APL. On demande aux plus fragiles de financer le redressement des comptes sociaux.

Santé : un ONDAM sous pression, un reste à charge qui explose

La branche maladie est la première cible des coupes. L'Objectif National de Dépenses d'Assurance Maladie (ONDAM) pour 2026

est limité à + 1,6 %, un niveau qui met en tension tout le système. FO demande une hausse raisonnable de l'ONDAM à 3 %, bien que les besoins soient bien supérieurs : lits, recrutements, conditions de travail.

Plusieurs mesures alourdissent directement la facture des assurés. Le projet prévoit de durcir les règles des arrêts maladie et de doubler les franchises médicales et les participations forfaitaires. Ces mesures augmentent mécaniquement le reste à charge et risquent de pousser encore davantage de patients à renoncer aux soins.

Retraites, autonomie, PSC : la solidarité en question

Le PLFSS 2026 touche aussi les retraités, avec la poursuite de mesures de gel ou de sous-revalorisation. FO, qui continue de revendiquer l'abrogation de la réforme des retraites, refuse que les pensionnés soient une nouvelle fois une variable d'ajustement.

La branche autonomie n'est pas épargnée : les moyens supplémentaires restent loin des besoins, alors que le vieillissement exigera des financements massifs pour la prise en charge de la perte d'autonomie. Dans l'hôpital public, le report à 2028 de la Protection



Sociale Complémentaire (PSC) illustre encore une logique d'économies au détriment des agents. Pour les salariés de l'énergie, déjà confrontés à une perte de pouvoir d'achat, ces mesures – gel des droits, hausse des franchises et limitations sur les arrêts maladie – risquent de se traduire par des pensions moins bien revalorisées, un reste à charge plus élevé et, au final, un accès aux soins fragilisé.

PLFSS 2026 : vigilance pour les IEG

Toute évolution du financement du régime obligatoire rejaillit sur la CAMIEG, tant en termes de moyens que de trajectoire budgétaire. L'État demande déjà à la caisse de mettre en œuvre une politique de maîtrise des coûts, et cette future loi pourrait accentuer les contraintes financières pesant sur notre régime. Cette perspective soulève donc un enjeu majeur pour la couverture santé des agents des IEG dans un contexte de pression accrue sur les financements sociaux.

Force Ouvrière porte une autre logique

Face à ce PLFSS de rigueur budgétaire, FO Énergie défend une autre logique : celle d'une Sécurité sociale financée prioritairement par les cotisations sociales, assises sur les salaires et la richesse produite, et non par la fiscalité ou les hausses

de reste à charge. FO revendique la remise à plat des exonérations de cotisations patronales, le conditionnement des aides publiques aux entreprises et une transparence réelle sur leur compensation.

Sans financement pérenne et sans droits collectifs garantis, c'est l'ensemble du modèle social français qui vacille. Dans les IEG, nous nous battons à la fois dans les entreprises (salaires, prévoyance, mutuelle, activités sociales) et au niveau national pour défendre un système de protection sociale solidaire, universel et de haut niveau.

La justice sociale au-dessus de l'austérité

Quel que soit le chemin parlementaire du PLFSS 2026, FO Énergie reste mobilisée pour refuser les gels de droits, les franchises qui explosent et les économies réalisées sur le dos des malades, des retraités et des plus précaires. Pour nous, le financement de la Sécurité sociale doit redevenir un choix de société : celui de la justice sociale, de la solidarité et du progrès, contre l'austérité imposée au monde du travail. La bataille pour notre protection sociale continue, notre vigilance reste totale en ce début d'année.

80 ans après sa création, la Sécurité sociale mérite un traitement autrement plus digne qu'une réflexion court terme sur son avenir !

Devoirs de vigilance : au-delà de la RSE, une réponse concrète aux risques

Dans l'énergie, les grands groupes ne peuvent plus ignorer les impacts sociaux et environnementaux de leurs décisions. Depuis la loi n° 2017-399 du 27 mars 2017, les sociétés de plus de 5 000 salariés en France ou 10 000 dans le monde doivent élaborer, publier et mettre en œuvre un plan de vigilance couvrant filiales, sous-traitants et fournisseurs pour prévenir les atteintes graves aux droits humains, à la santé, à la sécurité et à l'environnement. Ce cadre pionnier va être complété par la directive européenne 2024/1760 sur le devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité, qui harmonise les exigences au niveau européen. Pour FO Énergie, ce n'est pas un gadget de « responsabilité sociétale », c'est un levier syndical pour agir là où les risques sont les plus sensibles.

Dans nos entreprises, le plan de vigilance doit partir du réel : sous-traitance dans le nucléaire, les réseaux, la production, externalisation dans l'IT ou les centres d'appels, chaînes d'approvisionnement à l'international. Sur le terrain, ce sont les salariés et leurs représentants qui repèrent les tensions sur les charges de travail, les dérives d'horaires, les manques de coordination entre donneurs d'ordre et prestataires, ou l'impact de certaines décisions industrielles sur les territoires. Sans leur expertise, la cartographie des risques reste un tableau Excel, loin de la prévention concrète.

La justice rappelle aussi que l'affichage ne suffit pas : La Poste est devenue en 2025 la première entreprise française condamnée pour manquement à son devoir de vigilance. La cour d'appel lui a, en effet, demandé de compléter son plan par une cartographie détaillée des risques et des procédures

de suivi plus précises. Le message est clair : le devoir de vigilance est une obligation de bonne gestion vérifiable, pas un simple exercice de communication.

Il est donc nécessaire que les plans de vigilance soient discutés et construits avec les organisations syndicales, intégrés au dialogue social dans le cadre des prérogatives des CSE et des CSSCT. Il faudrait aussi donner aux représentants les moyens d'expertiser les plans, d'accéder aux données et de faire remonter les alertes, y compris en justice si besoin.

Pour FO, sensibilisée au sujet, le devoir de vigilance ne doit pas être une case à cocher, mais un outil au service de la santé et de la sécurité, du respect des droits humains dans toute la chaîne de valeur et d'un pilotage industriel plus responsable dans le secteur de l'énergie.



Prix de l'énergie et précarité : le rapport qui accuse

En ce début d'année 2026, loin des discours rassurants sur la « stabilisation » des marchés, la réalité est têtue : pour beaucoup de ménages, la facture d'énergie reste un sujet d'angoisse. Fiscalité qui s'alourdit, prix qui ne redescend pas vraiment, l'énergie pèse chaque mois un peu plus sur le pouvoir d'achat. Ce n'est pas une fatalité, mais le signe d'une politique qui a progressivement oublié la mission première du service public : garantir à toutes et tous une énergie accessible.

Le baromètre Énergie-Info 2025 du Médiateur national de l'énergie en dit long. 85 % des ménages estiment désormais que leurs dépenses d'énergie représentent une part importante de leur budget. 36 % disent avoir eu des difficultés à payer leurs factures d'énergie au cours des douze derniers mois. 35 % ont souffert du froid au moins vingt-quatre heures dans leur logement l'hiver dernier. On n'est plus face à quelques cas isolés : c'est une crise sociale qui s'installe.

La sobriété subie : le nouveau visage de la précarité

Derrière les chiffres, il y a des situations très concrètes : radiateurs coupés plus tôt, pièces condamnées, chauffe-eau au minimum... La « sobriété » dont on nous parle tant prend ici un visage bien particulier.

85 % des ménages adaptent leurs comportements pour réduire leur consommation, mais 87 % le font avant tout pour faire baisser la facture, pas par choix écologique. Cette sobriété-là est subie. Elle frappe plus durement encore les plus modestes : parmi les bénéficiaires du chèque énergie, 59 % déclarent avoir souffert du froid. Le décalage du versement du chèque énergie 2025 à l'automne a d'ailleurs aggravé la situation de nombreux foyers.

L'impasse de la fiscalité et du marché

La France dispose d'un parc de production électrique performant, pilotable et largement décarboné. Grâce aux investissements passés et au travail des salariés des IEG, nous produisons une électricité à coût maîtrisé. Notre pays devrait être en première ligne pour démontrer qu'une transition éner-

gétique peut rimer avec sécurité d'approvisionnement et prix stables. Pourtant, cet avantage structurel ne se retrouve plus sur la facture finale.

La responsabilité est d'abord fiscale. Alors que l'énergie est un bien de première nécessité, l'État a fait le choix d'augmenter la pression sur les factures. Le rétablissement de l'accise sur l'électricité (ex-TICFE) et la hausse de la TVA à 20 % sur l'abonnement et une partie de la consommation ont renchéri la note, au moment même où les ménages sortaient à peine de la séquence inflationniste. Utiliser la facture d'électricité comme outil de rendement budgétaire revient à faire payer ceux qui ont le moins de marge de manœuvre.

S'y ajoute une impasse réglementaire. La construction du prix de l'électricité reste trop dépendante de mécanismes de marché. De nombreuses offres sont indexées sur des indices de gros très volatils, alors même que notre coût réel de production est, lui, relativement stable. Par ailleurs, des contrats de long terme sont négociés avec les grands consommateurs industriels afin de sécuriser leur prix d'électricité. Qu'on protège l'industrie peut s'entendre, mais cela ne doit pas conduire à faire reposer l'effort sur les particuliers, les petites entreprises et les collectivités.

Une fracture qui se creuse

La compétitivité de nos entreprises est indispensable, mais pas sur une précarité énergétique de masse. Une société où l'industrie bénéficie de tarifs négociés pendant que plus d'un tiers de la population a froid est une société qui marche sur la tête. La précarité énergétique est un risque de décrochage social majeur creusant les inégalités, entre territoires, entre catégories sociales, entre ceux qui peuvent isoler leur logement et les autres.

Les impératifs d'un nouveau pacte énergétique

Face à ce constat, il y a urgence d'un changement de cap. Il faut redonner du sens au service public :

- 1. Une fiscalité juste sur l'énergie.** L'électricité doit être reconnue comme un produit de première nécessité. Elle doit bénéficier à ce titre d'un taux de TVA réduit à 5,5 % sur l'ensemble de la facture (abonnement et consommation) et d'une accise limitée sur les volumes indispensables à une vie digne.
- 2. Un tarif fondé sur les coûts de production français.** Le prix payé par l'utilisateur doit refléter la réalité économique de notre parc, et non les variations de marchés volatils, déconnectés des coûts de production.
- 3. Un service public renforcé.** Le démarchage agressif, l'opacité de certains comparateurs et la concurrence entre fournisseurs dépourvus de moyens de production n'ont ni sécurisé l'approvisionnement, ni permis une baisse durable des prix. Seul un service public fort, appuyé sur une entreprise intégrée, peut garantir une information neutre, un traitement équitable de tous les usagers et une vraie cohérence entre objectifs sociaux, industriels et climatiques.

Il est temps que le débat sur le prix de l'électricité revienne à l'essentiel : garantir à TOUS, particulier ou industriel, une énergie sûre, décarbonée et abordable, qui soit enfin un levier de souveraineté partagée plutôt qu'un facteur de fracture sociale supplémentaire.



Du domicile au travail : briser le silence sur les violences faites aux femmes

Le 25 novembre rappelle une réalité brutale : les violences faites aux femmes restent massives. En 2023, 96 femmes ont été tuées par leur partenaire ou ex-partenaire en France, soit en moyenne presque une femme tous les trois jours. En 2024, le ministère de l'Intérieur a enregistré près de 272 400 victimes de violences conjugales, très majoritairement des femmes. **Derrière les chiffres, il y a des vies brisées, une salariée, une collègue.**

Longtemps, ces violences ont été vues comme « hors travail ». Pourtant, elles franchissent les portes de l'entreprise : peur, menaces, pressions, harcèlement. Dans le monde professionnel, près d'un actif sur deux déclare avoir subi des comportements sexistes ou à connotation sexuelle au cours des douze derniers mois, et huit femmes sur dix disent être régulièrement confrontées à des attitudes sexistes au travail. Beaucoup ignorent vers qui se tourner.

Les entreprises et les organisations syndicales ont un rôle central à jouer dans la lutte contre toutes les formes de violences faites aux femmes. Concrètement, cela signifie être en capacité de repérer des situations, offrir un cadre d'écoute sécurisé, orienter vers les bons interlocuteurs (**3919**, associations spécialisées, services sociaux) et adapter l'organisation du travail pour protéger les salariées concernées. Cela implique aussi de disposer de procédures claires de signalement et de protection, connues de toutes et tous, ainsi que des liens renforcés avec le tissu associatif spécialisé.

La journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes ne peut pas rester un rendez-vous symbolique. **Ensemble, faisons du travail un lieu de sécurité, de dignité et d'égalité, et soutenons toutes les salariées qui brisent le silence.**





Handicap et emploi : vingt ans après la loi, l'égalité reste à conquérir

Vingt ans après la loi du 11 février 2005, l'égalité professionnelle des personnes en situation de handicap est loin d'être acquise. Selon une étude IFOP menée en 2025, 60 % des personnes interrogées reconnaissent des avancées, mais seuls 12 % parlent de « *changements majeurs* ».

Discriminations et invisibilité persistantes

Le parcours vers l'emploi reste semé d'obstacles : refus de candidature sans explication, questions intrusives, injonctions à « *rester discret* ». Près de huit personnes sur dix disent avoir déjà vu une candidature rejetée sans raison, et plus d'un tiers choisissent de ne pas se déclarer.

Cette invisibilité forcée pèse sur la carrière. Près de 70 % n'ont pas obtenu de promotion en cinq ans, contre environ 60 % des autres salariés. Les changements de poste ou d'employeur sont vécus comme des moments à risque, avec la peur de perdre les aménagements obtenus et de devoir tout renégocier, tout réexpliquer.

Carrières freinées, inclusion à géométrie variable

Les écarts restent marqués selon la taille des entreprises et les métiers : les cadres des grandes structures disposent plus souvent d'outils adaptés, quand de nombreux ouvriers ou les salariés des TPE en sont privés. Là où un référent handicap existe, plus de trois quarts des personnes concernées ont des équipements spécifiques, contre un peu plus de la moitié ailleurs.

À cela s'ajoute une insécurité psychologique : beaucoup n'osent pas parler de leur santé mentale. Le climat social, l'attitude des managers et la politique d'inclusion sont décisifs.

Agir concrètement dans les IEG

Pour FO Énergie, ces résultats montrent que la loi ne suffit pas si les pratiques ne changent pas, y compris dans les IEG. Alors que la loi impose 6 % de travailleurs handicapés, l'objectif reste loin d'être atteint. L'enjeu est de passer du quota au droit effectif : recruter, sécuriser les carrières, généraliser les référents handicap, automatiser les aménagements peu coûteux et former les managers, notamment sur les troubles psychiques.

FO Énergie défend une inclusion vécue, pas seulement affichée : transparence des recrutements, maintien dans l'emploi renforcé, mobilités sécurisées et dialogue social centré sur la réalité des collègues concernés. Derrière chaque chiffre, il y a une personne, un agent, un collectif de travail qui a besoin de droits concrets, pas de promesses abstraites.

Sources : IFOP pour LADAPT, Agefiph et FIPHFP, « Handicaps et emploi : l'égalité pour toutes et tous ! », étude publiée le 17 novembre 2025; Liaisons sociales quotidien, « Emploi de personnes handicapées : la loi de 2005, une avancée insuffisante, selon une étude », n° 19413, 24 novembre 2025.



Credit photo : Fotostock - GraphicObession

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).



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)

Consolider la solidarité en renforçant les liens intergénérationnels

Un rendez-vous fédérateur

Les 26 et 27 novembre 2025, la Fédération FO Énergie et Mines a eu l'honneur d'accueillir l'Assemblée Générale de l'Union Fédérale des Retraités. Cet événement a réuni des représentants venus de toute la France hexagonale et des territoires ultramarins. Plus qu'une réunion statutaire, ce fut un moment fort de dialogue, d'échanges et de partage d'expériences, illustrant la richesse et la diversité de notre mouvement syndical.

Des élections pour une nouvelle dynamique

Au cœur de cette Assemblée, les élections ont permis de renouveler les instances de l'UFR et d'insuffler une énergie nouvelle à l'action syndicale des retraités. Ont été élus :

- **Maurice Isler**, secrétaire général.
- **Jacques Pennes**, secrétaire général adjoint.
- Ainsi que les membres du Bureau et de la Commission exécutive.

Cette étape contribuera à renforcer la présence des retraités dans la vie syndicale et affirmer leur rôle stratégique dans la défense des droits et des acquis sociaux.

Pourquoi les liens intergénérationnels sont essentiels

Les débats ont mis en lumière une conviction forte : **l'engagement syndical ne s'arrête pas à la retraite**. Bien au contraire, il devient un levier puissant pour maintenir le lien social et transmettre des savoirs précieux.

- **Pour les actifs**, la rencontre avec les retraités est une source d'inspiration et d'apprentissage. Les anciens apportent leur connaissance des luttes passées, des conquêtes sociales et des enjeux historiques qui ont façonné notre secteur.
- **Pour les retraités**, rester impliqués dans la vie syndicale permet de conserver un accès à l'information sur les évolutions des IEG, les activités sociales et la protection sociale. Cela contribue également à rompre l'isolement, souvent ressenti après la fin de la vie professionnelle.

Une solidarité qui dépasse les générations

L'activité syndicale agit comme un **pont entre les générations**. Elle favorise la compréhension mutuelle, la transmission des valeurs et la construction d'un avenir commun. Dans un contexte marqué par des défis sociaux, économiques et environnementaux, cette solidarité intergénérationnelle est un atout stratégique pour défendre nos droits, anticiper les transformations et renforcer la cohésion de notre mouvement.

Un engagement réaffirmé

En clôture, Sandrine Tellier, la secrétaire générale de la Fédération FO Énergie et Mines a rappelé avec force : « *Renforcer les liens intergénérationnels, c'est renforcer notre capacité collective à agir, à défendre et à innover. C'est aussi cultiver la fraternité qui fait la force de notre mouvement syndical.* »

Assurances 2026 : pourquoi vos primes vont-elles augmenter ?

En 2026, les assurés devront faire face à une hausse des primes, tant pour l'automobile que pour l'habitation. Cette augmentation s'explique par des facteurs économiques et techniques que nous décrivons pour vous.

Multi Risque Auto : des coûts en forte accélération

- Inflation générale : 1,8 % (prévision INSEE), mais les coûts de réparation explosent.
- Évolutions annoncées par le SRA* :
 - Pièces : + 8 %
 - Main-d'œuvre : + 4,4 %
 - Peinture : + 5,5 %
- Conséquence : les assureurs prévoient une hausse moyenne des primes de 5,3 % en 2026, variable selon la motorisation et la marque.

Multi Risque Habitation : la sinistralité pèse lourd

- 2024 : une accalmie (ratio combiné 91,5 %), mais insuffisante pour compenser les pertes des années précédentes (106,1 % entre 2021 et 2025).
- 2025 : explosion des coûts des sinistres clos : + 34 %.
- Conséquence : augmentation des primes de 5 % en 2026, en dessous des tendances du marché.

Pourquoi ces hausses ?

- Pression sur les coûts des réparations automobiles.
- Sinistralité climatique et sécheresse impactant l'habitation.
- Objectif des assureurs : rétablir l'équilibre technique.

Ces augmentations, bien que modérées par rapport aux tendances du marché, reflètent une réalité : la hausse des coûts et des risques. Pour limiter l'impact, comparez les offres et explorez les options de prévention.

* Le SRA (Sécurité et Réparation Automobile) est l'organisme professionnel (fondé en 1977, loi 1901) qui sert de référence aux professionnels du secteur.



GROUPE 3E CONSTRUCTEURS D'ALTERNATIVES

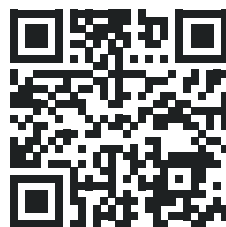
NOUS SOMMES UN COLLECTIF D'EXPERTS
ENGAGÉS AUX CÔTÉS DES REPRÉSENTANTS DU
PERSONNEL ET DES ORGANISATIONS SYNDICALES

NOTRE MISSION :
ACCOMPAGNER
CEUX QUI
DÉFENDENT
LE TRAVAIL



AGENCE
CONSULTANTS
COMMISSARIAT
ETUDES & FORMATIONS
EXPERTISE

groupe3e.fr



CONTACTEZ-NOUS !

CONDITIONS
DE TRAVAIL

EMPLOI

POUVOIR
D'ACHAT

HANDICAP

LA FORCE
D'UN COLLECTIF
ENGAGÉ
À VOS CÔTÉS



SERVICES
PUBLICS

RGPD

LOGEMENT

ÉGALITÉ
PROFESSIONNELLE

ENVIRONNEMENT

STRATÉGIE

Élection

des administrateurs de CMCAS 2025

Du 13 au 19 novembre 2025, les bénéficiaires ont élu leurs administrateurs de la CMCAS. Malgré des difficultés techniques, 58,84 % des inscrits ont participé.

Dans ce contexte pourtant compliqué, la mobilisation confirme l'attachement aux Activités Sociales et la volonté de reprendre la main sur le salaire différé. 170 administrateurs FO Énergie ont été élus, et FO Énergie obtient aussi deux sièges au conseil d'administration de la CCAS.

Merci pour votre confiance : vos élus porteront vos propositions et défendront une gestion exigeante et transparente. Ensemble, reprenons la main sur nos Activités Sociales, pour toutes et tous. Chaque jour.

Fauteuils roulants : prise en charge intégrale dès le 1^{er} décembre 2025

Depuis le 1^{er} décembre 2025, l'Assurance maladie assure la prise en charge intégrale de tous les fauteuils roulants. Cette réforme, annoncée en avril 2023, représente un changement majeur pour l'accès aux aides à la mobilité.

Elle vise à lever les obstacles financiers et administratifs qui complexifiaient l'obtention de cet équipement essentiel. Auparavant, le parcours était fastidieux, coûteux et menait souvent au renoncement. Désormais, un guichet unique est instauré avec l'Assurance maladie comme seul financeur, mettant fin aux restes à charge pour l'usager. Ce nouveau modèle garantit un accès équitable sur tout le territoire.



Compte Personnel de Formation

CPF : priorité aux abondements tiers pour les formations


Un décret du 3 décembre 2025, effectif dès le 5 décembre, inverse l'ordre de mobilisation des droits inscrits sur le Compte Personnel de Formation (CPF). Auparavant, les abondements versés par des financeurs tiers (employeurs, régions, France Travail, etc.) n'étaient utilisés qu'après les droits acquis annuellement par le titulaire. Ce mécanisme pouvait bloquer le recours aux fonds supplémentaires si le solde annuel couvrait déjà le coût de la formation. Désormais, pour favoriser la co-construction et le cofinancement des parcours, la Caisse des Dépôts et Consignations (CDC) doit mobiliser en priorité les dotations supplémentaires et abondements spécifiques (correctif, APC, lanceurs d'alerte, plateformes numériques) sur les fonds mutualisés provenant de l'alimentation annuelle du compte. Ce n'est que si ces abondements tiers sont insuffisants que les droits acquis annuellement seront mobilisés.

Nouveau dispositif de télécontrôle pour les arrêts maladie

Depuis le 1^{er} décembre 2025, un nouveau dispositif de contrôle des arrêts maladie a été mis en place.

Un médecin-conseil de la Caisse nationale de l'Assurance maladie pourra prendre rendez-vous avec le patient par visioconférence. Sont concernés par ce changement, les arrêts de travail, les accidents du travail, la maladie professionnelle et certaines demandes d'invalidité. Un email et un SMS précisant la date, l'heure et les modalités de connexion sont envoyés 2 jours avant ainsi que la veille du télécontrôle. Si refus ou absence justifiée, un rendez-vous est pris en présentiel. En cas de doute sur la fin de l'arrêt, un examen physique peut être demandé par le médecin.

Mortalité au travail, un niveau alarmant



La branche Accidents du Travail - Maladies Professionnelles (AT-MP de la Sécurité sociale a publié son rapport annuel le 13 novembre. En 2024, 1 297 personnes ont perdu la vie dans le cadre de leur activité professionnelle. Un nouveau record

alarmant dont on se passerait bien. 764 décès sont dus à des accidents de travail, 215 à des maladies professionnelles et 318 à des accidents de trajets. Des chiffres dramatiques, malgré tout en sous-représentation par rapport à la réalité. Nombre d'accidents de travail ne sont pas déclarés et de maladies professionnelles non reconnues. En outre, la fonction publique, le monde agricole ainsi qu'une partie des travailleurs indépendants, qui ne relèvent pas du régime général, ne sont pas pris en compte. Dans ces 926 358 sinistres reconnus sur l'année, certains comportent une Incapacité Permanente, ce sont des femmes et des hommes dont la santé est durablement atteinte.

Électricité : les renouvelables détrônent le charbon

Au premier semestre 2025, les énergies renouvelables ont, pour la première fois, produit plus d'électricité que le charbon dans le monde, selon le think tank Ember. Leur part atteint 34,3 % du mix mondial contre 33,1 % pour le charbon, après plus de cinquante ans de domination de ce dernier. Le solaire couvre à lui seul 83 % de la hausse de la demande. Pour FO Énergie, cette bascule confirme que la transition énergétique est en marche, mais qu'elle doit s'accompagner d'investissements, d'emplois de qualité et de réseaux robustes pour garantir un service public de l'énergie accessible à toutes et tous. Elle interroge aussi le rythme de ces transformations : pas de transition réussie sans sécuriser les emplois, les compétences et les conditions de travail dans l'énergie.





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!