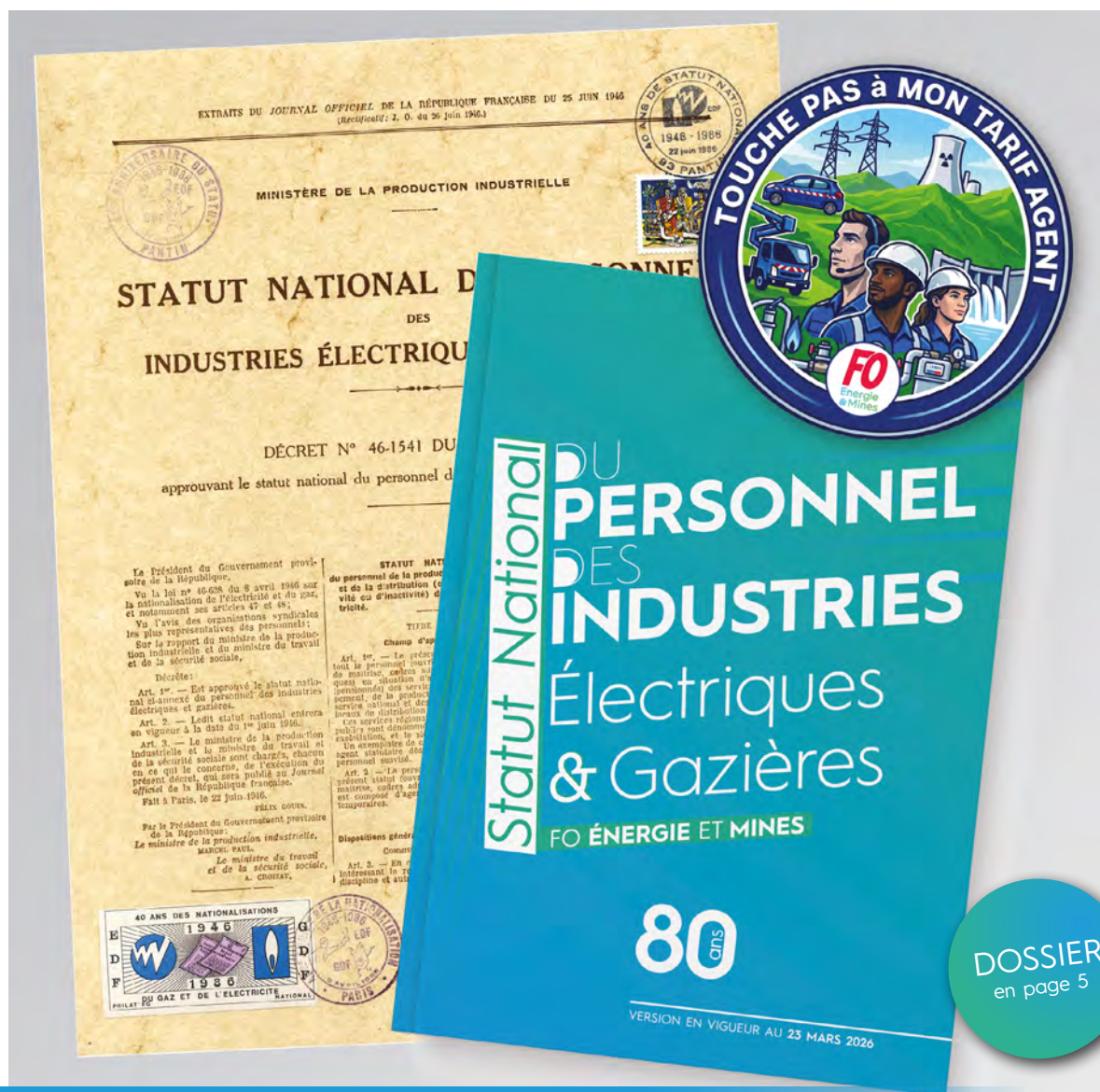




Le « Tarif Agent » dans le Visieur
 Décryptage d'une offensive comptable
 face aux réalités industrielles



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)**

Bonjour à toutes et tous,

C'est devenu une habitude : les pouvoirs publics profitent de l'été pour préparer des plans de recul des droits des salariés. Cette année encore, ce sont les électriciens et gaziers qui ont été la cible désignée. Dans les IEG, nous devons rester conscients que défendre nos droits exige une vigilance permanente et une détermination sans faille.

FO Énergie, avec les autres fédérations syndicales représentatives, a répondu présente comme à chaque fois que les droits des salariés et des pensionnés sont remis en cause. Nous agissons avec constance, en responsabilité, dans le seul intérêt des personnels.

Cette fois, c'est le Tarif Agent qui était visé. Et la réponse a été à la hauteur de l'enjeu : le 15 septembre, actifs et pensionnés se sont mobilisés massivement à l'appel. Plus de 75 % des électriciens et gaziers ont fait grève, avec des taux dépassant parfois 80 %, voire 90 % dans certaines entreprises, métiers ou sites. Une mobilisation historique, qui démontre l'attachement des personnels à leur Statut et à toutes ses composantes.

Reçue par la ministre déléguée à l'Énergie, FO Énergie a rappelé qu'aucune remise en cause de l'Avantage en Nature Énergie ne pourrait être entendue par les personnels. La Ministre a indiqué vouloir apaiser la situation et ouvrir une concertation, sans s'attacher à un calendrier précis. Un signal, certes, mais une réponse qui reste incomplète : l'injonction de la Cour des comptes n'est toujours pas levée.

En s'attaquant ainsi à notre contrat social, les gouvernements successifs prennent une lourde responsabilité : celle de rompre

des équilibres construits depuis plus de quarante ans, et de dégrader durablement le climat social de notre Branche.

Ces attaques sont d'autant plus injustifiées que l'énergie est au cœur des enjeux de notre pays : souveraineté énergétique, pouvoir d'achat, réindustrialisation, emplois, missions de service public. Il ne peut y avoir d'ambition industrielle sans une énergie disponible et accessible, ni sans les femmes et les hommes qui, chaque jour, produisent, transportent, distribuent et commercialisent l'électricité et le gaz.

Améliorer notre modèle social et préparer l'avenir énergétique et industriel du pays sont indissociables. C'est dans cet esprit que FO Énergie continuera à porter ses revendications en toute indépendance, sans jamais accompagner les reculs sociaux. Notre rôle est de défendre les intérêts matériels et moraux des personnels actifs et des pensionnés. Et nous savons que lorsque salariés et pensionnés se mobilisent collectivement, le rapport de force change et de nouvelles perspectives deviennent possibles. Le 15 septembre nous l'a, une nouvelle fois, démontré.



Sandrine TELLIER
Secrétaire Générale
FO Énergie et Mines

p5 Dossier

- > Le « Tarif Agent » dans le Viseur

p9 Entreprises

- > Télétravail : chez ENGIE, le dogme du retour au bureau
- > EDF SA - L'austérité ne doit pas remplacer le dialogue social
- > Enedis - Intéressement et Partage de la Valeur : FO signe l'accord
- > GRDF : préparer l'avenir, oui. Sacrifier les salariés, jamais !
- > RTE, IA et emplois : ne laissons pas nos métiers passer au Cloud
- > Pouvoir d'achat, sécurité, acquis sociaux : FO Énergie NaTran sur tous les fronts

p13 Cadres

- > Ressources humaines : les cadres saluent les progrès, mais réclament plus d'accompagnement

p15 Fiches pratiques

- > Contribution de Vie Étudiante et de Campus (CVEC) : Aide pour le remboursement
- > Soutien scolaire : le bon moment pour faire le point
- > Santé/prévoyance - Déclarer un changement de situation
- > Recours contre tiers : on vous explique tout

p19 Forum

- > Hydroélectricité : un compromis Paris-Bruxelles trouvé mais à quel prix ?
- > Avenir des réseaux gaziers : La CRE confirme leur rôle clé dans la décarbonation
- > Grille de rémunération des IEG : FO Énergie fait échec à un accord de recul social
- > Canicule : quand le climat met le système électrique sous tension
- > Électricité : le nouveau mécanisme de capacité redistribue les cartes dès 2026

p27 L'UFR inFO

- > Santé et Retraite
- > Pensions des retraités : une nouvelle offensive contre le pouvoir d'achat

p30 Brèves

- > La liberté d'expression des salariés désormais sous le contrôle strict du juge
- > Croissance atone : l'Insee revoit ses prévisions pour 2026
- > Le congé supplémentaire de naissance

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**



Le « Tarif Agent » dans le Viseur

Décryptage d'une offensive comptable face aux réalités industrielles

Le 17 juillet 2026, la Cour des comptes a rendu public un rapport détaillé sur la gestion des ressources humaines d'EDF SA. Ce document cible particulièrement l'Avantage en Nature Énergie (ANE), recommandant sa réduction et sa revalorisation fiscale. Alors que le groupe fait face à un mur d'investissements historiques pour garantir la souveraineté énergétique du pays, FO Énergie dénonce une vision purement comptable. Cette approche omet la réalité de la fiscalité appliquée à ce tarif particulier et feint d'ignorer les contraintes opérationnelles exceptionnelles pesant quotidiennement sur les agents.

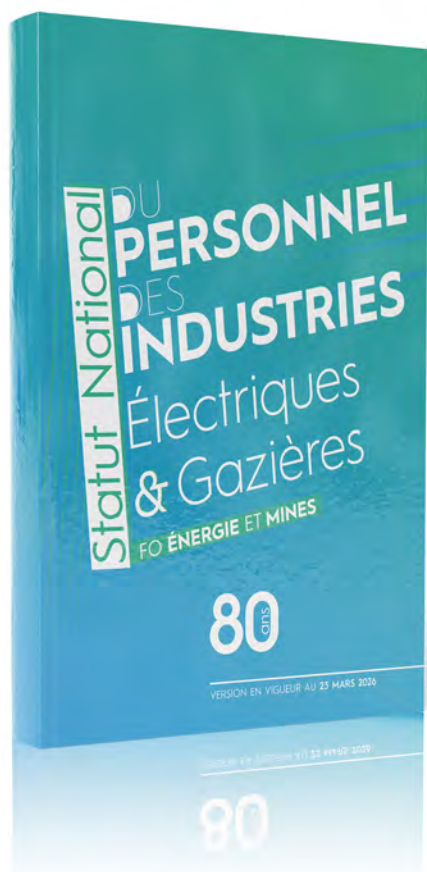
Des chiffres à nuancer et à contextualiser

Le rapport de la juridiction financière pointe de manière appuyée le coût de l'ANE, estimé à 733 millions d'euros pour le groupe EDF

en 2024, dont 459 millions d'euros pour la seule entité EDF SA. En effectuant une moyenne sur la période 2018-2024, le coût annuel s'établit à 621 millions d'euros, avec un pic exceptionnel relevé à plus d'un milliard d'euros en 2023 au plus fort de la crise énergétique. Selon les magistrats de la Cour, les bénéficiaires de cet avantage ne s'acquitteraient que de 2,2 % du prix moyen de l'électricité et de 1,8 % du prix moyen du gaz payés par les autres consommateurs résidentiels. Le tarif appliqué aux agents est en effet fixé à 0,61 c€/kWh TTC pour l'électricité et à 0,24 c€/kWh TTC pour le gaz.

En se basant sur les tarifs réglementés de vente, la Cour affirme que la valorisation de cet avantage est sous-estimée d'au moins 580 millions d'euros pour l'année 2024. Cette sous-évaluation engendrerait, selon les calculs de l'institution, une perte de 230 millions d'euros pour les finances publiques, répartie entre 150 millions d'euros de cotisations sociales et 80 millions d'euros d'impôt sur le revenu et de CSG.

Pour justifier sa position et dénoncer le fait que cet avantage n'incite pas à la modération des consommations énergétiques, la Cour s'appuie sur une comparaison de la consommation énergétique. Le rapport indique que la consommation moyenne d'un bénéficiaire de l'ANE s'élèverait à 17 900 kWh par an, contre une moyenne nationale estimée à 8 400 kWh par an. Toutefois, pour être rigoureux et objectif, il convient d'expliquer pourquoi cette donnée est largement discutable. La Cour des comptes admet elle-même dans son document que cette comparaison brute comporte de nombreux biais statistiques et doit être prise avec une grande prudence. Des facteurs déterminants tels que la surface des logements, la proportion de chauffage électrique, la composition des ménages ou encore la localisation géographique faussent fondamentalement cette mise en parallèle.



Un droit historique déjà lourdement imposé

Face aux accusations décrivant un avantage démesuré et presque gratuit, Il faut rétablir la réalité juridique et fiscale du tarif particulier. Le « tarif agent » est un droit historique encadré par le Statut National du Personnel des Industries Électriques et Gazières (IEG). Cet avantage est par ailleurs strictement réglementé, son usage étant exclusivement réservé aux consommations domestiques et familiales.

Loin d'échapper à l'impôt, l'Avantage en Nature Énergie est bel et bien soumis aux cotisations sociales auprès de l'URSSAF et intégré au calcul de l'impôt sur le revenu. Les agents s'acquittent consciencieusement de la Contribution Sociale Généralisée (CSG) ainsi que de la Contribution pour le Remboursement de la Dette Sociale (CRDS). De plus, la base de calcul de ce forfait énergie, qui s'ajoute mécaniquement aux revenus déclarés des salariés des IEG, a d'ailleurs subi une augmentation massive de **30 % au 1^{er} janvier 2023**.

Un levier d'attractivité indispensable

S'attaquer à ce pilier du Statut revient à occulter dangereusement les défis colossaux qu'EDF doit relever dans les années à venir. Dans le courrier adressé à la Cour des comptes le 8 juin 2026, le Président-Directeur Général d'EDF rappelle que l'entreprise aborde une trajectoire d'investissements vertigineuse de 460 milliards d'euros entre 2026 et 2040. Ces financements visent à répondre aux exigences de la Programmation Pluriannuelle de l'Énergie (PPE N° 3), incluant la prolongation





du fonctionnement du parc nucléaire existant, le lancement du programme des nouveaux réacteurs EPR2, ainsi que l'accroissement des capacités hydrauliques et le renforcement des réseaux.

Pour absorber ce plan de charge inédit depuis quatre-vingts ans, la filière nucléaire devra réaliser 100 000 recrutements d'ici 2033, selon les estimations du Groupement des industriels français de l'énergie nucléaire (Gifen). Pour la seule année 2024, EDF SA a dû recruter 4 800 nouveaux collaborateurs en France. Dans ce contexte de très forte tension sur les compétences rares et d'hyperconcurrence industrielle, le maintien du cadre social des IEG garantit une attractivité et une fidélisation indispensables. Grâce à cet environnement social protecteur, le taux de rotation (turn-over) des effectifs en CDI chez EDF demeure exceptionnellement bas. Il s'établit à 6 % en 2024, un chiffre à comparer à la moyenne de 14,4 % observée dans l'industrie française. Les démissions ne représentent quant à elles que 0,4 % des effectifs en CDI chez EDF, contre 5,8 % dans le reste de l'industrie.

Il est également crucial de rappeler que les fondations du Statut ont déjà été lourdement entaillées par le Parlement, avec la fermeture

actée du régime spécial de retraite pour tous les salariés recrutés à partir du 1^{er} septembre 2023, et ce sans aucune compensation.

Une compensation légitime face aux contraintes opérationnelles majeures

Le maintien de l'ANE se justifie d'autant plus par les lourdes sujétions imposées aux salariés pour garantir la continuité du service public et la sécurité d'approvisionnement électrique de la France. Le rapport de la Cour des comptes documente d'ailleurs très précisément ces contraintes. Le fonctionnement quotidien du parc de production électrique d'EDF SA, et particulièrement des Centres Nucléaires de Production d'Électricité (CNPE), repose sur un recours structurel et massif aux heures supplémentaires.

En 2024, 92 % des agents d'exécution et de maîtrise des centrales nucléaires ont dû accomplir des heures supplémentaires pour maintenir l'outil de production à flot. Dans certains sites industriels, cette mobilisation atteint 98 % des agents à Saint-Laurent-des-Eaux et 96 % à Saint-Alban. En moyenne, ces personnels réalisent plus de 100 heures supplémentaires par an, générant un volume de travail additionnel équivalent à près de 900 postes à temps plein à l'échelle du parc

nucléaire français. Une part significative des équipes, estimée à 12 % des agents de maîtrise et 15 % des exécutants, dépasse même le seuil critique des 220 heures supplémentaires annuelles. Parallèlement à cette flexibilité permanente exigée par la direction, la rémunération de base des agents souffre d'une grille salariale de Branche figée depuis 1982. Et ce n'est pas avec la dernière mouture de cette grille récemment invalidée que les agents et les équipes auraient pu avoir une véritable reconnaissance financière.

Gare à l'embrasement social

La perspective d'une réduction drastique du pouvoir d'achat des agents de l'énergie présente un risque de conflictualité sociale particulièrement élevé. Le souvenir de la grève de 2011, consécutive à une précédente tentative de réforme de l'avantage énergie, demeure vif : le mouvement avait alors mobilisé 55,8 % des agents d'EDF, constituant l'appel à la grève le plus massivement suivi des vingt dernières années au sein de l'entreprise. Une telle paralysie de l'outil de production engendre un coût industriel immédiat et exorbitant. Le rapport souligne que la perte de revenu quotidien due à l'arrêt d'un seul

réacteur nucléaire excède un million d'euros. L'impact financier global des grèves sur l'excédent brut d'exploitation a ainsi été chiffré à 1,4 milliard d'euros en 2022 et à 1,6 milliard d'euros en 2023.

Exiger des électriciens et des gaziers un investissement sans faille pour relever le défi de la transition énergétique, tout en cherchant à démanteler leur contrat social, relève d'une hypocrisie inacceptable. Être taxés de privilégiés, alors que notre engagement pour le service public et l'intérêt général est total, constitue une véritable insulte, une provocation d'autant plus amère quand on constate la clémence des pouvoirs publics face aux capitaux qui se soustraient réellement à la solidarité nationale.

Que personne ne s'y trompe, la détermination des équipes est inébranlable et FO Énergie fera bloc pour défendre les acquis des salariés des IEG. S'attaquer au Tarif Agent et amputer le pouvoir d'achat du personnel ne serait pas seulement une injustice, ce serait une aberration stratégique risquant de faire dérailler l'ensemble de l'ambitieux programme industriel que l'entreprise publique doit mener à bien d'ici 2040.



Télétravail : chez **ENGIE**, le dogme du retour au bureau

Depuis plusieurs mois déjà, la Direction du Groupe ENGIE diffuse aux salariés des messages qu'elle ne prend même pas la peine de rendre subliminaux : **3 jours de télétravail hebdomadaire, c'est fini, il faut revenir davantage au bureau.** Alors même que l'accord en cours s'applique jusqu'au 31 décembre.

C'est donc sans surprise que dès l'ouverture de la négociation du nouvel accord, la Direction a affiché son objectif : aligner toutes les entreprises du Groupe en nivelant par le bas avec 2 jours maximum par semaine et un vendredi maximum par mois en télétravail, sans motif étayé. En somme, une négociation qui n'en a que le nom dans un contexte difficile de réorganisations lourdes, de GEPP, de délocalisations, de bonus en baisse, de partage discutable de la valeur... Nous ne laisserons pas faire.

EDF SA : l'austérité ne doit pas remplacer le dialogue social

Cette rentrée 2026 s'annonce tendue dans le dialogue social à EDF SA.

La direction, fidèle à sa ligne d'austérité, ne pouvait que se féliciter des recommandations de la Cour des Comptes sur les sujets de la rémunération, du Cei et de l'organisation du travail. On ne parle même pas de l'AE et du TP qui concernent les agents des IEG.

Cependant, nos négociateurs ont travaillé sur les futurs accords proposés par l'employeur sur le

télétravail, l'égalité professionnelle et les parcours professionnels.

Nous ne pouvons que déplorer le climat instauré par la nouvelle équipe dirigeante installée par le Gouvernement depuis mai 2025. DUE après DUE, pas de prime des 80 ans, pas de primes pour les bons résultats de 2025 ni pour palier l'explosion des prix des carburants. **Les militants FO sont sur le pont pour défendre les agents.**



BÉNÉFICES

EMPLOYES

ÉPARGNE SALARIALE

INTÉRESSEMENT

PARTICIPATION

ENEDIS

Intéressement et Partage de la Valeur : FO signe l'accord

FO Énergie a fait le choix de signer l'accord Intéressement et Partage de la Valeur afin de garantir aux salariés le bénéfice de ce dispositif.

Au terme des négociations, nous avons obtenu des avancées concrètes : des critères de performance plus réalistes, permettant de sécuriser les montants versés, ainsi qu'une revalorisation de **l'intéressement moyen à 2 346 €**.

L'accord prévoit également jusqu'à **500 € supplémentaires** au titre du partage de la valeur. Ces améliorations sont le fruit des revendications portées par FO Énergie. En l'absence d'accord signé, aucun intéressement ni aucun versement au titre du partage de la valeur ne pourraient être attribués aux salariés. La Prime Partage de la Valeur sera versée en octobre 2026. Son montant est maximal.

GRDF : préparer l'avenir, oui. Sacrifier les salariés, jamais !

L'été 2026 confirme les profondes mutations de GRDF. Au 1^{er} juillet, le tarif ATRD7 a bondi de 5,87 %, dans un contexte tendu de recettes en deçà des prévisions et de baisse continue des consommations de gaz.

Pourtant, la filière gaz vert progresse : au 31 juillet, 720 sites de biométhane injectaient déjà sur le réseau GRDF, pour 16,35 TWh/an. Une dynamique porteuse d'avenir, à condition de ne pas oublier ceux qui la font tourner.

Pour FO, un principe reste non négociable : la transition énergétique ne se construit pas sur le dos des salariés. Sécurité du réseau, essor des gaz verts, ancrage territorial : rien n'est possible sans des moyens humains et des compétences reconnues.

À l'approche des élections professionnelles de 2027, FO portera une ambition forte : un GRDF industriel et socialement exemplaire.

RTE, IA et emplois : ne laissons pas nos métiers passer au Cloud

L'IA bouleverse déjà nos métiers à RTE : automatisation des réponses, pilotage des activités, décisions guidées par des algorithmes opaques.

Derrière le discours d'« aide » et de modernisation, le risque est clair : perte d'expertise, déqualification, intensification du travail et hausse des RPS, sans vrai débat. Wattson, l'IA RH qui remplace le contact humain pour répondre aux salariés sur leurs droits et leurs carrières, en est un exemple.

Pour FO, pas question de laisser des IA orienter nos métiers sans garanties fortes sur l'emploi, la transparence et la sécurisation de nos données.

Pouvoir d'achat, sécurité, acquis sociaux : FO Énergie NaTran sur tous les fronts

FO Énergie NaTran est restée pleinement mobilisée durant l'été pour défendre le pouvoir d'achat, les conditions de travail et les enjeux de l'entreprise. Cette mobilisation a permis d'obtenir la reconduction de la prime et sa revalorisation de 125 € à 130 € pour 2027. FO maintient toutefois sa revendication d'intégration de cette prime au salaire.

L'actualité industrielle reste marquée par la remise en service de l'Artère du Rhône en septembre. FO salue l'engagement et le professionnalisme des équipes mobilisées sur ce chantier stratégique et reste vigilante au respect des conditions de travail et de sécurité.

Enfin, FO Énergie NaTran est pleinement engagée dans la défense des acquis liés aux Tarifs Particuliers et à l'Avantage en Nature.



GROUPE 3E CONSTRUCTEURS D'ALTERNATIVES

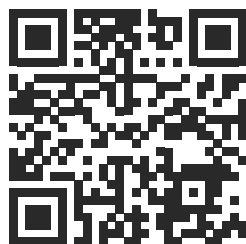
NOUS SOMMES UN COLLECTIF D'EXPERTS
ENGAGÉS AUX CÔTÉS DES REPRÉSENTANTS DU
PERSONNEL ET DES ORGANISATIONS SYNDICALES

NOTRE MISSION :
ACCOMPAGNER
CEUX QUI
DÉFENDENT
LE TRAVAIL



ACANTE
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

RCPD

LOGEMENT

ÉGALITÉ
PROFESSIONNELLE

ENVIRONNEMENT

STRATÉGIE



Ressources humaines : les cadres saluent les progrès, mais réclament plus d'accompagnement

L'Apec a publié avant l'été une étude sur la perception des RH par les cadres et managers, menée auprès de 2 000 cadres. Le constat : leur image progresse, mais leur rôle reste perçu à travers le prisme administratif.

Une satisfaction en nette progression

64 % des cadres se disent satisfaits de la gestion des ressources humaines dans leur entreprise en 2026, soit + 6 points en quatre ans. Les managers affichent une satisfaction encore plus marquée, à 70 % (+ 9 points).

Cette dynamique se retrouve dans l'appréciation des outils RH (congrés, entretiens, formation) : 72 % des cadres et 75 % des managers s'en déclarent satisfaits, contre respectivement 59 % et 66 % en 2022.

L'existence d'une expertise RH dédiée reste inégale selon la taille de l'entreprise : si 73 % des cadres peuvent s'appuyer sur un service ou une personne dédiée, ce chiffre grimpe à 92 % dans les ETI et grandes entreprises, contre seulement 31 % en TPE.

Le poids persistant de l'image administrative

Malgré cette embellie, la perception des RH demeure largement cantonnée à la gestion administrative. 82 % des cadres disposant d'une expertise RH dédiée continuent de la voir avant tout comme un service administratif. Cette vision se confirme dans l'évaluation des politiques RH par domaine : l'administration (paie, congés) recueille 86 % d'avis favorables, loin devant la gestion des carrières internes, reléguée en dernière position avec 54 % d'opinions positives.

Seule la moitié des cadres se tournerait vers les RH pour des réflexions de fond sur leur parcours : 54 % pour acquérir de nouvelles compétences ou réfléchir à leur évolution professionnelle, et 52 % pour envisager une reconversion interne.

Les managers, alliés mais partagés

Les managers se montrent plus optimistes que les non-managers quant à l'utilité des RH pour leur propre évolution (59 % contre 48 %) et le développement de leurs compétences (60 % contre 46 %). Ils apprécient particulièrement leurs échanges avec les RH sur l'organisation du travail (81 %) et l'intégration des nouvelles recrues (80 %).

En recrutement, les RH sont surtout valorisées pour les étapes administratives : signature du contrat (73 %), conduite des entretiens (61 %). En revanche, l'accompagnement dans l'évolution professionnelle des membres de leur équipe reste le point faible, avec seulement 67 % de satisfaction.

Cette étude confirme une tendance de fond : si les RH gagnent en crédibilité opérationnelle, leur transformation en véritables partenaires stratégiques de carrière reste à construire.

Source : www.fo-cadres.fr et apec.fr



Ton syndicat, partout avec toi.

Retrouve-nous sur tous tes réseaux



WWW.FNEM-FO.ORG



SCANNE
LE QR CODE !

Contribution de Vie Étudiante et de Campus (CVEC) :

Aide pour le remboursement

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

La CVEC doit permettre de créer, consolider et renforcer différents services, que ce soit dans l'établissement et le CROUS (Centre Régional des Œuvres Universitaires et Scolaires) de votre académie.

En dehors des cas d'exonération⁽¹⁾, le paiement de la CVEC est obligatoire à chaque rentrée scolaire.

Pour l'année scolaire 2026-2027, le montant s'élève à 105 euros.

Ce montant peut vous être remboursé de 73,50 à 105 € selon votre coefficient social. Cette aide est ouverte aux ayants droit enfants jusque 26 ans, mais également aux ouvrants droits et ayants droits conjoints sans limite d'âge.

Pour bénéficier de la contribution, vous devez prendre contact avec votre CMCAS d'appartenance. Cette demande sera à renouveler chaque année de rentrée universitaire.

(1) Cas d'exonération, cette aide n'est pas accordée pour :

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



Soutien scolaire : le bon moment pour faire le point

La rentrée est passée et les premières semaines de classe permettent d'y voir plus clair. Difficultés dans une matière, manque de méthode ou besoin de reprendre confiance : c'est souvent maintenant que les besoins d'accompagnement se révèlent. Les identifier tôt permet d'agir avant qu'ils ne s'installent.

Les Activités Sociales des IEG peuvent accompagner les familles en participant au financement du soutien scolaire. Plusieurs formules sont possibles : cours à domicile avec un professeur particulier, avec une contribution sur les premières heures de cours de l'année scolaire ; aide aux devoirs en ligne, avec une participation à l'abonnement annuel ; ou encore cours collectifs et stages intensifs, pris en charge dans la limite de plafonds annuels.

Le montant de l'aide est calculé en fonction du coefficient social de la famille et

du dispositif choisi. Des forfaits et plafonds annuels s'appliquent : ils peuvent, selon les barèmes, atteindre par exemple 1 000 € pour des cours individuels et 2 000 € pour d'autres dispositifs.

Avant toute inscription, rapprochez-vous de votre CMCAS ou de votre SLVie pour vérifier votre éligibilité, le barème en vigueur, les plafonds applicables et les justificatifs à fournir. Un bon réflexe pour trouver, dès le début de l'année, l'accompagnement adapté aux besoins de votre enfant.

Santé/prévoyance

Déclarer un changement de situation

Il est important de signaler rapidement tout changement personnel ou familial à l'ensemble des organismes de santé et de prévoyance, pour que vos dossiers et vos droits – ainsi que ceux de vos ayants droits – soient bien à jour.

Quels événements déclarer ?

A priori, tout événement familial ou personnel : changement de situation matrimoniale (mariage, PACS, concubinage, divorce ou séparation), naissance ou adoption, déménagement, départ à l'étranger, décès de l'ouvrant droit ou d'un ayant droit... mais aussi un changement de RIB.

La majeure partie de ces modifications peuvent être directement faites sur les sites Ameli, Camieg, Sanergi IEG.

Naissance/adoption

Signalez-le dès que possible avec les pièces demandées. Votre enfant est alors affilié et apparaît sur votre carte Vitale. Une prime layette de 341 € est versée sur demande.

Mariage

Vous pouvez faire modifier votre nom d'usage sur votre carte Vitale et demander le rattachement de votre conjoint (sous conditions de ressources).

Décès

Une allocation de 682 € pour frais d'obsèques peut être versée sur présentation de l'acte

de décès et d'un justificatif de lien de parenté. En cas de décès de l'ouvrant droit, la couverture des ayants droit est maintenue un an.

Prévoyance : désignation des bénéficiaires avec Testamento

Un mariage, un Pacs, une naissance ou un divorce est aussi l'occasion de vérifier ou de mettre à jour la clause bénéficiaire de votre contrat prévoyance décès, géré par NoveoCare. Cette désignation s'effectue en ligne via l'interface TESTAMENTO.

Voir également notre fiche pratique prévoyance dans les IEG sur notre site internet.

NoveoCare

<https://prevoyance-ieg.noveocare.com/>
Centre de gestion IEG Prévoyance
28039 Chartres Cedex
Tél. : 09 72 72 72 21

Conseil FO Énergie : pour toutes ces démarches, privilégiez une adresse mail et un numéro de téléphone personnels. En cas de perte d'accès à votre messagerie professionnelle, vous continuerez à recevoir toutes vos informations sans interruption.

LES CONTACTS

Organisme	Site Internet	Adresse	Téléphone
Camieg	https://www.ameli.fr/assure https://www.camieg.fr/mon-compte-camieg	Camieg 92011 Nanterre Cedex	08 06 06 93 00
Sanergi IEG	https://espace-csmdesieg.ca-masante.fr/connexion		09 72 72 72 50
Énergie By Simax	https://energiemutuelle.bysimax.fr	Simax 2 rue Bartisch, BP 90151 67025 Strasbourg Cedex	09 69 32 37 37

Recours contre tiers : on vous explique tout

Vous avez été blessé par un tiers (une personne, une entreprise, une collectivité) lors d'un accident, volontaire ou non ? Ce dommage doit être signalé à votre caisse d'assurance maladie : c'est le Recours Contre Tiers (RCT).

Pourquoi le déclarer ?

Cette déclaration n'a aucun impact sur votre prise en charge : vous êtes remboursé selon les conditions, taux et délais habituels, quelle que soit votre part de responsabilité. Elle permet à l'Assurance Maladie de réclamer au responsable identifié, le plus souvent via son assureur, les frais de santé qu'elle a avancés pour vous (soins, hospitalisation, indemnités journalières, appareillage, et capital décès le cas échéant). Sans signalement, ces frais restent à la charge de la collectivité.

Comment déclarer ?

Signalez l'accident à votre médecin et à votre caisse d'assurance maladie via votre compte Ameli (rubrique « Mes démarches »), sur ameli.fr, ou par téléphone au 3646. Il n'y

a pas de délai maximum, mais agir tôt facilite l'instruction du dossier et la recherche du responsable.

Et après ?

Votre caisse étudie les circonstances, identifie le responsable, puis présente sa créance à l'assureur pour paiement. Une fois votre état de santé consolidé, vous pouvez recevoir une proposition d'indemnisation complémentaire de l'assureur, indépendamment de toute plainte ou action en justice de votre part.

À retenir

Passez uniquement par les canaux officiels pour effectuer cette démarche, qui reste gratuite et simple.





Hydroélectricité : un compromis Paris-Bruxelles trouvé mais à quel prix ?

Le Parlement a définitivement adopté la loi de relance de l'hydroélectricité. Derrière les promesses de transition, ce texte solde dix ans de contentieux entre la France et Bruxelles. Pour FO Énergie, ce basculement réglementaire fragilise notre souveraineté.

C'est la fin d'un long bras de fer juridique. Le Parlement a définitivement adopté la proposition de loi visant à « relancer les investissements dans le secteur de l'hydroélectricité ». Derrière cet intitulé consensuel se cache le compromis trouvé entre la France et la Commission européenne. Pour sortir de l'impasse face aux exigences de mise en conformité avec la concurrence, l'État abandonne le régime historique des concessions au profit d'un régime d'autorisation à long terme. Une phase d'expertise de dix-huit mois s'ouvre pour évaluer les indemnités de résiliation et les contreparties financières.

Certes, le pire a été évité : les barrages échappent à une ouverture totale qui aurait pu livrer ces infrastructures à des opérateurs étrangers. Pour autant, FO dénonce un compromis en trompe-l'œil maintenant les logiques de marché de l'UE. Le nouveau dispositif prévoit en effet des enchères sur plusieurs gigawatts de capacité. Des fournisseurs privés pourront acquérir des droits économiques sur l'énergie produite, captant

une valeur créée par des ouvrages qu'ils n'ont ni financés, ni exploités.

L'hydroélectricité n'est pas une marchandise, c'est un bien commun et la première énergie renouvelable du pays. Par sa flexibilité, elle garantit l'équilibre du réseau aux côtés du nucléaire. De plus, les barrages assurent des missions cruciales d'intérêt général : gestion de l'eau, sécurité face aux crues, irrigation et eau potable. Des priorités qui exigent un pilotage public et une planification de long terme, loin des seuls critères de rentabilité.

Face à cette réorganisation, FO Énergie exige le maintien strict du Statut national des Industries Électriques et Gazières (IEG) pour tous les personnels, le refus de tout *dumping* social et des investissements massifs dans la maintenance et la sûreté des installations. Affirmant qu'un pôle public de l'énergie reste la seule voie d'avenir, FO Énergie promet une vigilance absolue lors de la publication des décrets d'application pour défendre l'outil industriel national.

Avenir des réseaux gaziers : La CRE confirme leur rôle clé dans la décarbonation

La Commission de Régulation de l'Énergie (CRE) vient de publier un rapport consacré à l'avenir des infrastructures gazières françaises. Cette publication intervient dans un contexte de transition énergétique marqué par la baisse progressive de la consommation de gaz fossile, le développement indispensable des gaz renouvelables, et les ambitieux objectifs de neutralité carbone fixés pour l'horizon 2050.

Pour FO Énergie, ce rapport a d'abord le mérite de reconnaître une réalité souvent occultée dans le débat public : les réseaux gaziers ne disparaîtront pas et resteront indispensables bien au-delà de 2050. L'industrie, la production d'électricité, les usages thermiques ou la valorisation du biométhane continueront de nécessiter des infrastructures robustes de transport, de distribution et de stockage.

La CRE lance cependant une alerte majeure : si la consommation de gaz et le nombre de clients raccordés vont diminuer dans les décennies à venir, une grande part des infrastructures devra être maintenue pour garantir la sécurité d'approvisionnement et acheminer les gaz renouvelables. Dès lors, les coûts fixes de ces installations seraient répartis sur un nombre réduit d'utilisateurs, risquant de faire flamber les factures.

Pour FO Énergie, il est totalement inacceptable que les conséquences financières des choix énergétiques nationaux reposent exclusivement sur les consommateurs finaux et sur les salariés du secteur. Le rapport de la CRE confirme d'ailleurs que l'enjeu n'est absolument pas la disparition du gaz, mais son évolution vers des énergies décarbonées.

Cette transition doit impérativement être planifiée, financée équitablement par la solidarité nationale et construite avec les salariés et leurs représentants. Les infrastructures gazières constituent un outil industriel de premier plan pour réussir la décarbonation. Elles ne doivent ni être sacrifiées ni devenir un facteur d'inégalités. **FO Énergie continuera de défendre une transition socialement juste au bénéfice de tous.**



Grille de rémunération des IEG : FO Énergie fait échec à un accord de recul social

Après huit mois de négociations, l'accord de « modernisation » de la grille de rémunération des IEG ne verra pas le jour. Grâce à l'exercice du droit d'opposition, ce texte jugé défavorable pour l'immense majorité des 141 000 salariés du secteur est aujourd'hui réputé non écrit.

Retour sur une mobilisation qui a payé.



Tout commence en juin 2024, lorsque les employeurs suspendent unilatéralement la négociation sur la modernisation de la grille salariale. À la rentrée 2025, le dossier revient sur le devant de la scène. Dès octobre 2025, le ton est donné : les employeurs annoncent un mandat prétendument évolué, mais sans aucune augmentation du volume global. Concrètement, ce qui serait donné d'une main serait repris de l'autre... Une logique de vases communicants que nous avons dénoncée séance après séance.

Sous couvert de « simplification » et de « modernisation », le projet d'accord dissimulait plusieurs régressions majeures pour l'ensemble des salariés.



**Une augmentation améliore
une fiche de paie.**

**Une grille construit
toute une carrière.**

La **baisse des Augmentations Individuelles (AI)** était sans doute le point le plus emblématique. Aujourd'hui, la valeur moyenne d'un NR représente 2,3 % d'augmentation. Le nouveau texte prévoyait de fixer ce taux à 2 %, avec la possibilité pour le seul manager d'octroyer des « pas » supplémentaires de 0,1 %. Une individualisation accrue qui rend le contrôle social par les représentants du personnel quasiment impossible. Rappelons l'histoire : la grille de 1982 offrait une valeur d'AI de 4,6 %, celle de 2006 de 2,3 %. Ce nouveau projet aurait acté une nouvelle baisse, confirmant que chaque réforme se traduit invariablement par un recul de la reconnaissance individuelle.

Autre sujet d'inquiétude : la **disparition programmée des Niveaux de Rémunération (NR)**. Repère collectif partagé par tous les salariés depuis des décennies, la grille numérique de 66 lignes aurait laissé place à plus de 1 500 coefficients de rémunération. Un basculement vers une logique individualisée, au détriment de la lisibilité des parcours professionnels.



Sous couvert de "simplification" et de "modernisation", le projet dissimulait plusieurs régressions majeures pour l'ensemble des salariés.

Le **salaire minimum** restait, lui aussi, toujours plus proche du SMIC. Le projet fixait le plancher de Branche à 2 % au-dessus du SMIC (environ 1 838 € bruts mensuels en 2025), quand nous revendiquions un plancher fixé à SMIC +20 %. Pire : la seule hausse du SMIC au 1^{er} juin 2026 (+2,41 %) supprimait 25 lignes de bas de grille avant même l'entrée en vigueur de l'accord, confirmant l'écrasement continu de la grille par le bas.

L'**ancienneté** restait, elle aussi, mal reconnue. L'accord affichait la « création » de deux nouveaux échelons à 37 et 40 ans d'ancienneté. En réalité, le nombre total d'échelons restait inchangé : 12. Les employeurs se contentaient de déplacer la structure existante, alors même que les échelons 1, 2 et 3 avaient déjà disparu sous l'effet des revalorisations du SMIC. Résultat : une progression maximale de seulement +25 % sur 40 ans de carrière, loin des +33 % d'origine, alors que les carrières s'allongent et que l'âge de départ à la retraite recule.

Enfin, le maintien affiché des **Groupes Fonctionnels (GF)** cachait en réalité une uniformisation défavorable : un taux fixe de 4,6 % remplaçant les 2 NR actuels, pénalisant fortement les salariés positionnés entre les NR 110 et NR 285. Par exemple, une prise de GF entre les NR 235 et 245 se serait traduite par une perte de 1 % par rapport à la grille actuelle.

Certes, le projet mettait en avant **des mesures positives** : revalorisation de la prime d'astreinte, ajustement des planchers et plafonds de collège, relèvement du plafond d'échelons d'ancienneté. Mais ces avancées ne concernaient qu'une infime minorité d'agents : moins de 0,5 % des salariés pour la hausse des plafonds de NR, 1 528 agents pour l'échelon à 37 ans, 547 agents pour celui à 40 ans. Au global, seuls 20 % des salariés auraient bénéficié d'un effet positif réel, quand les reculs, eux, s'appliquaient à tous.

Dès février 2026, nous alertions sur une « modernisation au rabais ». En avril, nous rappelions nos revendications claires : indexation du SNB *a minima* sur le SMIC, minimum d'AI à 2,3 %, salaire minimum de Branche à SMIC +20 %, réactivation des échelons 1, 2 et 3, création des échelons 13 et 14, garantie d'un doublement du salaire entre l'embauche et la fin de carrière.





Nous revendiquons [...] une grille réellement protectrice, plus juste et à la hauteur des enjeux du secteur.

Face à l'absence de réponse satisfaisante, nous annonçons dès mai 2026 que nous ne signerions pas cet accord. Une pétition était lancée pour mobiliser les salariés et exiger la réouverture des négociations.

Malgré cette mobilisation, le projet d'accord a été signé par des organisations représentant plus de 30 % des salariés de la Branche, le rendant juridiquement valide dans un premier temps. Nous avons alors exercé sans ambiguïté notre droit d'opposition, appelant solennellement les autres fédérations syndicales à se joindre à cette démarche pour franchir ensemble le seuil des 50 % requis.

Le pari a été gagné : le seuil d'opposition a été atteint. **L'accord est désormais réputé non écrit et ne pourra pas s'appliquer.**

Nous tenons à rappeler que l'exercice du droit d'opposition est un droit démocratique inscrit dans le Code du travail, pas un simple blocage stérile. Notre objectif n'a jamais été d'empêcher toute évolution de la grille, mais de refuser un texte qui aurait fragilisé les garanties collectives de 141 000 salariés pour des décennies.

Nous revendiquons désormais, sans plus attendre, la réouverture immédiate des négociations pour bâtir une grille réellement protectrice, plus juste et à la hauteur des enjeux du secteur énergétique.



Canicule : quand le climat met le système électrique sous tension

Cet été, la canicule a rappelé une réalité : le changement climatique agit de plus en plus directement sur notre outil de production. Température et niveau des fleuves, contraintes sur les rejets thermiques, baisse de l'hydraulique, afflux de méduses à Gravelines : EDF a dû réduire la puissance ou arrêter plusieurs réacteurs. Au plus fort de l'épisode, 13 des 57 réacteurs étaient concernés par des contraintes environnementales.

Le nucléaire n'est pas seul touché : la sécheresse pénalise l'hydraulique, le vent faiblit et la climatisation accroît la demande. Lorsque plusieurs moyens de production sont simultanément sous contrainte, l'équilibre du système se tend.

Les prix réagissent alors brutalement. Le 2 août, le prix spot français est passé de - 2,54 €/MWh à 184 €/MWh en soirée, avant d'atteindre 187 €/MWh le lendemain. Lorsque le solaire disparaît, il faut mobiliser d'autres capacités, souvent plus coûteuses. La canicule révèle ainsi la vulnérabilité économique d'un système électrique soumis à des variations de production de plus en plus fortes.

La réponse ne peut être de subir. EDF a engagé un plan d'adaptation de 8,7 milliards d'euros d'ici à 2040 pour renforcer la résilience de ses installations nucléaires et hydrauliques.

Cette adaptation est déjà concrète. À Civaux, un dispositif permet de refroidir l'eau avant son rejet dans la Vienne. EDF étudie désormais des solutions comparables sur d'autres réacteurs. Pour les futurs EPR2, le changement climatique est intégré dès la conception : au Bugey, le projet prévoit notamment deux tours aéroréfrigérantes de 205 mètres.

La leçon de cet été est claire : il faut adapter, entretenir et renforcer l'outil existant, tout en préparant celui de demain. Cela exige des investissements, mais aussi des compétences et des emplois qualifiés.

Alors que les moyens de production français contribuent à la sécurité électrique de nos voisins, comment l'Europe et les pouvoirs publics répartiront-ils le coût de cette indispensable adaptation ?





Électricité : le nouveau mécanisme de capacité redistribue les cartes dès 2026

Présentée au Conseil supérieur de l'énergie du 23 juillet, la refonte du mécanisme de capacité modifie en profondeur le financement de la sécurité d'approvisionnement électrique en France. Entre nouveaux flux financiers et mise en garde syndicale, décryptage d'un enjeu majeur.

Parmi les textes récents figurent un décret et plusieurs arrêtés fixant les règles du nouveau mécanisme de capacité, dont l'entrée en vigueur complète est prévue pour l'hiver 2026-2027. La raison d'être de cette réforme tient à un constat simple : pour garantir l'équilibre du réseau, produire suffisamment d'électricité sur l'année ne suffit pas. Le système doit pouvoir répondre instantanément aux pics de consommation, notamment lors des vagues de froid hivernales.

Pour y parvenir, le réseau s'appuie sur la production (nucléaire, hydraulique, thermique, renouvelables), mais aussi sur le stockage et l'effacement. Existant déjà, le dispositif a été profondément restructuré par la Loi de finances pour 2025 afin d'assurer sa stabilité et sa conformité au droit européen. Les textes examinés au Conseil supérieur de l'énergie en précisent le fonctionnement : rémunération des capacités, participation des acteurs, contrôles et possibilité de signer

des contrats pluriannuels offrant plus de visibilité aux investisseurs.

La grande nouveauté réside dans son modèle économique. Désormais, ces coûts ne seront plus pris en charge par le budget de l'État, mais financés par une taxe de répartition des coûts collectée par RTE auprès des acteurs du marché. Durant la phase de démarrage, RTE et Enedis avanceront les fonds avant d'être remboursés par les contributeurs.

Ce transfert illustre un tournant : l'État reste régulateur mais se désengage du financement direct. Pour FO Énergie, la sécurité électrique demeure une mission prioritaire du service public exigeant une planification de long terme. Tout en reconnaissant la nécessité du dispositif, FO Énergie restera attentive à ce que ces charges ne soient pas répercutées sur les fournisseurs, puis *in fine* sur les consommateurs.



**Harmonie
mutuelle**
GROUPE **vyv**



Harmonie Mutuelle

vous propose son *mémento social 2026*

Découvrez le **mémento social 2026**, un outil pratique qui regroupe les chiffres clés et les principales données de la protection sociale :

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



Pour plus d'informations, contactez-nous :
relation.partenaire@harmonie-mutuelle.fr

**Accédez
au mémento
social 2026**



Le passage à la retraite constitue un tournant majeur dans une vie, notamment en matière de santé, pour plusieurs raisons :

- la fin des contrats collectifs d'entreprise, jusque-là financés à 50 % par l'employeur,
- une baisse des revenus,
- l'apparition de nouveaux besoins médicaux liés à l'âge : les statistiques montrent que 44 ans et 60/65 ans correspondent à des périodes charnières marquant une évolution biologique significative du corps.

C'est pourquoi il est essentiel de disposer d'une couverture santé adaptée au vieillissement et aux risques qui en découlent.

L'hospitalisation, avec des séjours parfois plus longs, nécessite une prise en charge renforcée : forfait journalier, chambre particulière, dépassements d'honoraires.

Les soins courants évoluent également :

- Consultations plus fréquentes chez les spécialistes (cardiologues, rhumatologues, ostéopathes, etc.).
- Optique, dentaire et audition : ces postes génèrent souvent des restes à charge importants si le contrat n'est pas suffisamment complet. Certes, le panier « 100 % Santé » (zéro reste à charge) existe, mais il reste limité à certains équipements ou interventions - notamment en dentaire. Il est fréquent d'avoir besoin d'équipements plus haut de gamme ou de soins non pris en charge par la Sécurité sociale, comme les implants dentaires.

Quel conseil donner ?

Il faut faire un état des lieux précis de ses besoins personnels en matière de santé, en gardant à l'esprit que notre régime spécial ne couvre que les dépenses déjà remboursées par la Sécurité sociale. Dans ce contexte, souscrire une surcomplémentaire santé s'avère plus que judicieux. **L'UFR a d'ailleurs publié une série d'articles consacrés à ce sujet.**

N'oubliez pas également que la résiliation infra-annuelle vous permet de changer de complémentaire santé à tout moment, après un an de souscription, afin de trouver une offre ayant un meilleur rapport qualité/prix !



Pensions des retraités : une nouvelle offensive contre le pouvoir d'achat



Cette année encore, à l'occasion des futurs débats du PLF (Projet de Loi de Finances) et du PLFSS (Projet de Loi de Financement de la Sécurité Sociale), le gouvernement échafaude des scénarios visant à réaliser des économies sur le dos des retraités, en remettant en cause le principe de l'indexation des pensions sur l'inflation. Rappelons que ce principe est inscrit dans le Code de la Sécurité sociale (article L. 161-23-1) et répond à une nécessité simple : maintenir le pouvoir d'achat des retraités.

Gel, désindexation, sous-indexation : les pistes se multiplient dans le cadre de ce que le ministre de l'Économie, appelle « la question de la contribution des retraités aisés à l'effort de redressement ».

Un scénario à trois niveaux est notamment évoqué : revalorisation normale pour les petites pensions, hausse modérée pour une catégorie intermédiaire, et absence totale de revalorisation au-delà d'un certain seuil, potentiellement fixé autour de 3 000 euros mensuels. Un flou entretenu à dessein sur le niveau exact des pensions concernées, qui laisse planer l'inquiétude sur des millions de foyers.

Cette méthode, qui consiste à opposer les retraités entre eux, puis les retraités aux salariés, n'est pas acceptable. Elle occulte surtout un fait têtue : en dix ans, les retraités ont déjà perdu l'équivalent de deux à trois mois de pension complète du fait des mesures de sous-indexation successives.

Il est tout aussi frappant de constater que l'on passe sous silence le rôle que jouent les retraités dans notre société. Bénévolement, ils font vivre les associations, les municipalités, les comités des fêtes... Sans leur engagement, de nombreuses missions – notamment de

service public, progressivement désertées par l'État ces dernières années – ne pourraient tout simplement plus être assurées.

Leur contribution est bien réelle, et profite à l'intérêt général du pays. Chercher, année après année, de nouvelles pistes pour affaiblir leur pouvoir d'achat n'est ni juste, ni acceptable. La facture des choix économiques des gouvernements successifs ne doit pas peser sur les travailleurs, qu'ils soient actifs ou retraités.

FO dénonce le déséquilibre de l'effort demandé. D'un côté, des mesures qui touchent directement le pouvoir d'achat des retraités et des salariés modestes et de l'autre, des entreprises qui continuent de bénéficier de plus de 200 milliards d'euros d'aides publiques par an, sans réelle contrepartie exigée en retour. Ce « donnant-donnant » dans les faits, ne s'applique jamais aux mêmes.

Voilà pourquoi la défense des retraités ne peut se penser isolément : c'est bien l'ensemble de la politique budgétaire de l'État, ses priorités et ses renoncements, que FO Énergie et Mines, avec la Confédération, entend combattre.

Vous partager
nos bons plans,
c'est ça être
assurément
humain.



PARRAINAGE

25€
OFFERTS*

POUR VOUS ET VOTRE FILLEUL

Parlez-en à votre conseiller



Assurément
Humain

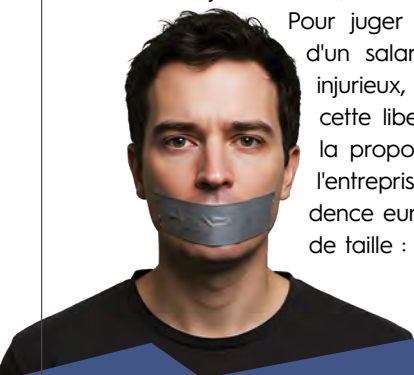
* Montant correspondant à la valeur d'un « panier cadeau ». Les Parrains et les Filleuls peuvent transformer chacun de leur « Panier cadeau » pour commander un cadeau ou une cagnotte dématérialisée selon les choix proposés et les modalités précisées dans l'onglet « Je découvre les cadeaux » de la rubrique « Parrainage GMF » de leur espace sociétaire. Les modalités et conditions d'obtention, la nature et les montants des « Paniers cadeaux » pour les Parrains et les Filleuls sont régis selon le règlement en vigueur au moment de la communication par le Parrain des coordonnées de son(ses) Filleul(s). Retrouvez le règlement du parrainage GMF sur : gmf.fr/parrainage ainsi que dans les agences GMF (conditions valables du 1^{er} juillet 2026 au 31 décembre 2026).

GMF ASSURANCES - Société anonyme au capital de 181 385 440 euros 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 GMF VIE et/ou Covéa Protection Juridique et/ou AM-GMF. © Getty images.

La liberté d'expression des salariés désormais sous le contrôle strict du juge

Finis la recherche de l'abus : la Cour de cassation change de logique. Dans trois arrêts rendus le 14 janvier 2026, la chambre sociale parachève le revirement initié par l'arrêt Tex en 2022.

Pour juger si une sanction disciplinaire porte atteinte à la liberté d'expression d'un salarié, les juges ne se demandent plus si ses propos étaient abusifs, injurieux, diffamatoires ou excessifs. Ils doivent désormais mettre en balance cette liberté fondamentale et les intérêts légitimes de l'employeur, en évaluant la proportionnalité de la sanction : nature des propos, contexte, impact dans l'entreprise, conséquences pour l'employeur. Une méthode alignée sur la jurisprudence européenne et sur l'article L. 1121-1 du Code du travail. Reste une question de taille : **cette évolution ne se fera-t-elle pas au détriment des salariés ?**



Croissance atone : l'Insee revoit ses prévisions pour 2026

Dans sa note de conjoncture du 10 septembre, l'Insee anticipe une croissance « timide » du PIB : + 0,1 % au troisième trimestre 2026, puis + 0,2 % au quatrième. Sur l'ensemble de l'année, la croissance s'établirait à + 0,4 %, contre + 0,9 % en 2025, confirmant un net ralentissement de l'activité économique française.

Côté emploi, la situation resterait globalement stable, avec 43 000 postes créés en 2026 (après 42 000 en 2025). Le taux de chômage, lui, continuerait sa progression pour atteindre 8,6 % de la population active d'ici la fin de l'année. Dans la zone euro, l'activité ne ralentirait cependant qu'à la marge.



Le congé supplémentaire de naissance

Le congé supplémentaire de naissance, instauré pour renforcer l'accompagnement des premiers mois de l'enfant, offre un temps de repos rémunéré aux nouveaux parents. À compter du 1^{er} juillet 2026, ce dispositif s'ajoute aux congés de maternité et de paternité existants pour faciliter l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale.

Accessible sous conditions de cotisations, il garantit le maintien d'un revenu pendant la période de suspension du contrat de travail. Les démarches s'effectuent directement auprès de la Caisse d'Allocations Familiales (CAF) ou de la CPAM. Ce droit s'inscrit dans une volonté globale d'égaliser la charge parentale dès la naissance et d'assurer le bien-être des tout-petits. Pour plus de détails, consultez notre fiche pratique :



Sites utiles



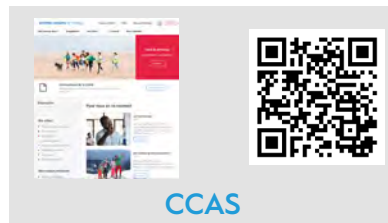
FO Énergie et Mines



Confédération FO



CAMIEG



CCAS



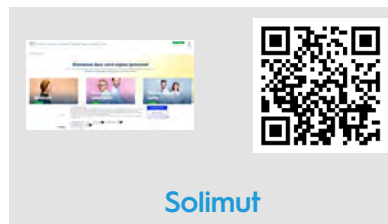
Sanergi IEG



Énergie Mutuelle by Simax



CNIEG



Solimut



Bulletin d'adhésion

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

Adhérer, c'est se défendre, s'informer, s'entraider, s'engager, s'unir et acquérir de nouveaux droits.

Comment adhérer à FO Énergie et Mines?

C'est simple, il suffit de retourner le bulletin d'adhésion à contact@fnem-fo.org.

Un responsable FO prendra ensuite contact avec vous.

Nom : Prénom :

Entreprise : Établissement :

Portable pro : Email pro :



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

Parce qu'elle est très légère en CO₂*,
l'électricité d'EDF peut remplacer les énergies
fossiles et ça, c'est mieux pour le climat.



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!