



INFORM'EXPRESS

MENSUEL DE LA FÉDÉRATION CFTD PROTECTION SOCIALE TRAVAIL EMPLOI

Septembre-Octobre 2021

PSTE





L'aide aux aidants : un véritable enjeu pour les branches professionnelles

Le nombre d'actifs aidant un proche en situation de dépendance a doublé en 10 ans. AG2R LA MONDIALE renforce son soutien aux aidants au travers de son action sociale et se met à disposition des branches professionnelles pour imaginer un accompagnement adapté à leurs spécificités.

En France 4 millions d'actifs s'occupent d'un proche en situation de dépendance. Au total 1 salarié sur 5 exerce une activité professionnelle en parallèle du temps consacré à ses proches.

Pour soutenir ces derniers, la Loi de financement de la Sécurité sociale 2020 a mis en place depuis le 30 septembre 2020 l'indemnisation du congé « proche aidant ». Ce dispositif permet à un aidant de cesser de travailler temporairement pour s'occuper d'un proche en situation de handicap lourd ou de perte d'autonomie avancée tout en étant indemnisé.

AG2R LA MONDIALE met à disposition de ses bénéficiaires :

- des services d'information et d'écoute : l'antenne téléphonique Allo Alzheimer et le site www.aidonslesnotres.fr,
- des solutions d'hébergement ou de répit, avec la plateforme téléphonique Orizea, les séjours Vivre le Répit en Famille® et le service SOS-Répit®,
- des bilans de prévention santé dans les centres de prévention Bien Vieillir Agirc-Arrco,
- l'accès à des acteurs associatifs : l'Association française des aidants, la Compagnie des aidants ou le Relais des aidants.





OUI, L'ESPOIR EXISTE, ET IL A LA COULEUR ORANGE !

Le congrès de la fédération PSTE qui s'est tenu du 21 au 25 juin dernier a été un congrès historique... d'abord par son format. Il s'agit du tout premier congrès en distanciel total, 5 jours en visioconférence et rediffusé en direct sur les réseaux sociaux. Je tiens à ce titre à remercier très chaleureusement l'équipe technique : leur sang-froid et leur professionnalisme ont permis de faire de ce moment une réussite. Historique ce congrès l'est aussi par la mise en place de la mixité proportionnelle dans la composition de l'ensemble de nos instances ! Nous pouvons être fier.e.s d'avoir réussi à engager notre fédération sur ce chemin. Le travail pour atteindre l'égalité femmes – hommes reste

colossal dans le monde du travail, en particulier dans nos secteurs professionnels où nos métiers très féminisés restent moins bien payés que les métiers plus masculins... **alors soyons féministes tant qu'il le faudra !** Au-delà de la mixité proportionnelle, c'est l'ensemble de la réforme statutaire qui a été validée par les syndicats. Une réforme ambitieuse allant de la limitation des mandats à la composition du bureau fédéral en passant par la charte de prévention des violences sexistes et sexuelles internes ou la clarification de nos règles de fonctionnement... Quelle victoire que de pouvoir faire évoluer notre structure, de s'appliquer à nous même cette volonté de progrès que nous ne cessons de porter dans les entreprises ! Ce 26^e congrès a également été l'occasion de fêter les 20 ans d'YFM, une fierté collective pour notre fédération. Ecouter les témoignages de celles et ceux qui ont été les pionniers de ce dispositif doit nous inspirer. La volonté politique qu'ils ont eu de mettre en place des actions concrètes nous a permis de ne pas rester dans les belles intentions. Notre fédération est en pointe sur le renouvellement et l'émancipation des militantes et des militants. Nous avons maintenant un impératif, c'est de continuer à nous engager pour permettre à de nouveaux militants de s'impliquer dans l'action fédérale. Enfin les congressistes ont validé

“
Notre fédération
est en pointe sur le
renouvellement et
l'émancipation des
militantes
et militants.”



HÉLÈNE IBANEZ

à plus de 93 % une résolution ambitieuse, enrichie grâce à nos débats. Nous avons pu sentir l'enthousiasme et la conviction dans chacun des argumentaires qui a été développé à la tribune. Les résultats ont été parfois serrés mais nous avons su prendre ensemble des positions qui nous guideront au cours des 4 prochaines années.

Nous avons du travail ! Et nous y sommes prêts. Notre congrès se conclut à moins d'un an de l'élection présidentielle dans un contexte politique anxiogène. Pour la première fois, l'hypothèse de l'arrivée de l'extrême droite au pouvoir n'est plus un fantasme. Mais le pire n'est jamais certain. L'histoire nous montre que les crises peuvent aussi

déboucher sur une amélioration de la situation des travailleuses et des travailleurs, une protection sociale plus forte, des droits renforcés pour toutes et tous. Par ses propositions et son action, la CFDT a démontré qu'elle est incontournable. Nous sortons optimistes de ce congrès, prêts à mettre en œuvre notre résolution cohérente et dynamique, dans une fédération renouvelée. Oui, l'espoir existe, et il a la couleur orange ! ■

INFORM'EXPRESS •

Fédération CFDT PSTE Protection sociale Travail Emploi : 51, avenue Simon Bolivar- 75019 Paris - Tél.: 0156 415150 • Dépôt légal : Septembre 2021 •

Responsable de la rédaction : Hélène Ibanez • Rédacteur en chef : Frédéric Gadreau • Coordination : Catherine Laumont •

Partenariats : Emmanuel Van Brabant • Maquette : Fanny Bonnal • Impression : TORI, 11, Rue Dubrunfaut, 75012 PARIS • Couverture : Photos IE

1.

LE RAPPORT D'ACTIVITÉ ET D'ORIENTATION

EXTRAITS DU RAO

PRÉSENTÉ PAR PHILIPPE BERHAULT

Le premier jour du congrès, lundi 21 juin a été consacré au rapport d'activité et d'orientation et au rapport financier. Le RAO était présenté par Philippe Berhault, secrétaire général sortant.



PHOTO E

“ Il est d'usage de dire dans tous nos congrès que les quatre années écoulées ont été riches en événements imprévus alors que dire de la mandature écoulée si ce n'est qu'elle a été extraordinaire au sens premier du terme. Pour débiter vous me permettrez de dire que le bourdonnement de cette sorte de ruche que constitue un congrès en présence physique va me manquer. J'aurais préféré arpenter les quais de Bordeaux, participer aux différents repas festifs, rencontrer de visu les congressistes, nos invités et même pour quelques-unes/quelques-uns que je connais bien pouvoir vous serrer dans mes bras. Mais l'heure n'est pas à la nostalgie. Globalement le retour à la vie sociale fait du bien mais ce n'est pas une raison pour laisser tomber les gestes barrières rappelons-le. Il me revient ici de dresser le bilan de ces quatre années depuis Rennes et de reprendre le cahier des charges que nous nous étions fixés dans la résolution 2017. L'exercice auquel je me livre consiste à faire le point sur ce que nous avons obtenu et donc nos réussites, à identifier les difficultés rencontrées et donc nos échecs. Se regarder lucidement sans fard ni masochisme, c'est ce qui fait progresser et nous sommes là pour ça. »

CRISE DE LA DÉMOCRATIE



PHOTO FREPIK.COM

Parmi les faits saillants le rapport d'activité pointe un contexte de démocratie en crise. Elle est au cœur de nos valeurs. La CFDT y est profondément attachée dans l'espace citoyen mais également dans la communauté des travailleuses/ travailleurs. La réflexion sur la démocratie et sa pratique dans notre propre fonctionnement est aussi présente dans nos territoires dans nos fédérations ou unions et à la confédération. La question démocratique est donc un sujet cher à l'ensemble de la CFDT. Le rapport d'activité pointe une amplification de la crise des démocraties depuis 2017. La participation aux élections ne cesse de chuter. La participation aux élections, est un marqueur tangible de la crise démocratique. Quand le peuple ne participe plus au processus électoral, quand le citoyen se refuse à voter, c'est la démocratie même qui se délite et fout le camp. Il y a danger et nécessité de la réinventer. Pour faire le lien avec nos activités syndicales, cette baisse de la participation se retrouve aussi aux élections professionnelles. Les récents chiffres du cycle électoral 2017/2020 sortis en mai sont bons pour la CFDT. Ils confirment et accentue sa place de première organisation syndicale du privé, et c'est super. Ils sont bons pour la fédération qui est première organisation dans les Missions locales, les ACI, La mutualité, les retraites complémentaires et Pôle Emploi. Nous sommes au-dessus des 30 % à la sécurité sociale conservant notre pouvoir d'engagement acquis au cycle électoral

précédent. Notre secteur AFPA qui n'est pas une branche professionnelle est second ainsi que nos camarades du SYNTEF. Ces résultats sont à analyser finement secteur par secteur mais je me sens autorisé à affirmer que le bilan de ces quatre années en matière d'audience auprès des salariés est bon, que nous participons de la progression collective de la CFDT. Néanmoins la participation des salariés est en baisse de 4,5 % au niveau national. Elle s'établit autour de 38 % dans le privé pour ces quatre dernières années. Dans les secteurs de la fédération, heureusement, le taux de participation tourne plutôt autour de 65% en moyenne mais quand même, partout la participation baisse et dans les mêmes proportions que la participation au niveau national. Vous pourriez m'objecter que je compare des processus électoraux difficiles à comparer entre élection politique et élection professionnelle mais quand même, à l'inverse, il est difficile de ne pas établir une forme de parallélisme. Nous qui cherchons la voix des salariés pour les représenter ne pouvons être que très directement interpellés par ces chiffres. Le nœud du problème concerne la démocratie représentative qui a pour objet de conférer à l'élu, sur une durée donnée la responsabilité de l'exercice du pouvoir. De plus en plus de nos concitoyens ne font plus le lien entre le bulletin de vote et la politique qui est menée ensuite. La crise de la démocratie représentative s'illustre aussi à travers ce que l'on nomme la montée des populismes qui se manifeste un peu partout sur la planète. Dès fé-

vrier Trump accède au pouvoir puis l'Inde, la République Tchèque, la Serbie, l'Autriche et la Bulgarie cèdent à leur tour à cette sorte de fièvre. Bolsonaro au Brésil arrive en 2018 et vient compléter le tableau. Outre les décisions souvent liberticides que prennent ces dirigeants à l'égard des libertés, des étrangers, des femmes et de minorités de genre, leur caractéristique commune c'est la détestation des élus des partis traditionnels. La classe politique traditionnelle est conspuée. Partout les populistes sont élus sur la promesse d'un lien direct avec le peuple et ils rencontrent le succès. Les gilets jaunes qui ont secoué le pays de la fin 2018 à la fin 2019, possèdent aussi comme ferment commun cette critique de la démocratie représentative, cette défiance vis-à-vis des élus, un besoin de démocratie directe. Les gilets jaunes sont essentiellement des habitants de zones rurales ou périurbaines. Majoritairement actifs, ouvriers ou employés, ils ont un niveau de vie inférieure de 300 € à la moyenne de la population. Ils ont un fort sentiment de déclassement et d'injustice sociale. Ils ont une très faible confiance envers les acteurs de la société qu'ils soient politiques ou syndicaux. La CFDT a condamné avec raison les violences dans la rue, contre les forces de l'ordre et les journalistes mais a estimé à juste titre qu'il faut répondre au désespoir qui s'exprime à travers ce mouvement. De façon constate, depuis une quinzaine d'années la fédération incite les syndicats à aller au contact direct avec les salariés. Dans ce cadre le rôle de la Fédération consiste à fournir aux syndicats et leurs équipes de l'outillage nécessaire. Sur l'outillage, la fédération a développé ses pratiques d'enquête comparativement à la mandature précédente. Cette pratique n'est pas nouvelle pour la fédération et connaît ses limites mais c'est une bonne façon de faire participer les salariés à l'élaboration de nos revendications. Je pense à l'enquête flash télétravail réalisée par le groupe fédéral QVT auquel a participé 80 % de nos syndicats et qui a recueilli plus de 7500 répondants. Cette enquête fut restituée au CSF 2019 (comité des

syndicats de la Fédération) devant 250 représentants des syndicats. Nous avons réalisé d'autres enquêtes et je ne vais pas les citer toutes, récemment nous participons à l'enquête sur les métiers de l'accueil qui concerne tous nos secteurs et qui se réalise sous la houlette de la Confédération. Les pratiques référendaires auprès des salariés sont aussi une bonne piste pour le participatif et ce d'autant plus que contrairement au politique, le risque de voir le référendum se transformer en plébiscite n'existe que peu en entreprise. A cet égard la résolution de 2017 avait ouvert la porte au référendum en entreprise. La loi ayant permis cette possibilité pour les accords dits minoritaires quelques mois plus tôt. Cette possibilité a été utilisée à quatre reprises à l'initiative de syndicats, d'un collectif et de de la Fédération pendant la mandature. Le collectif Klesia sur le télétravail, La CPAM 44 sur le télétravail également, l'URSSAF d'île de France pour sa réorganisation interne et très récemment à l'initiative de la fédération à Pôle Emploi pour la mise en place d'un accord d'intéressement. A chaque fois la participation s'est avérée bonne au-dessus des 2/3 et comme nous n'avions pas signé de mauvais accords, le résultat s'est avéré positif et probant au-delà des 60 %. S'il ne s'agit pas de faire passer tous les accords dans cette moulinette référendaire, force est de constater qu'interroger l'électeur salarié de temps à autres permet de renforcer le lien avec lui en lui donnant capacité à participer à la prise de décision sur ce qui va le concerner directement dans sa vie quotidienne. En interne, dans le cadre des travaux de la commission fédérale d'organisation nous avons aussi lancé une vaste enquête en 2019 auprès de toutes nos sections syndicales. La CFO a mené de multiples travaux suite à la résolution adoptée en 2017 pour faire évoluer nos structures. Nous aurons l'occasion d'en débattre demain et mercredi puisque ces travaux aboutissent à une proposition de réforme statutaire conséquente. Le premier objectif de l'enquête auprès des SSE était de mesurer la proximité avec les salariés. Il apparaît « *qu'aller régulièrement à la rencontre des salariés et dialoguer avec eux* » est une pratique de 2 sections sur 3. Mais plus d'1 sur 4 éprouve des difficultés à le faire et 5 % déclare

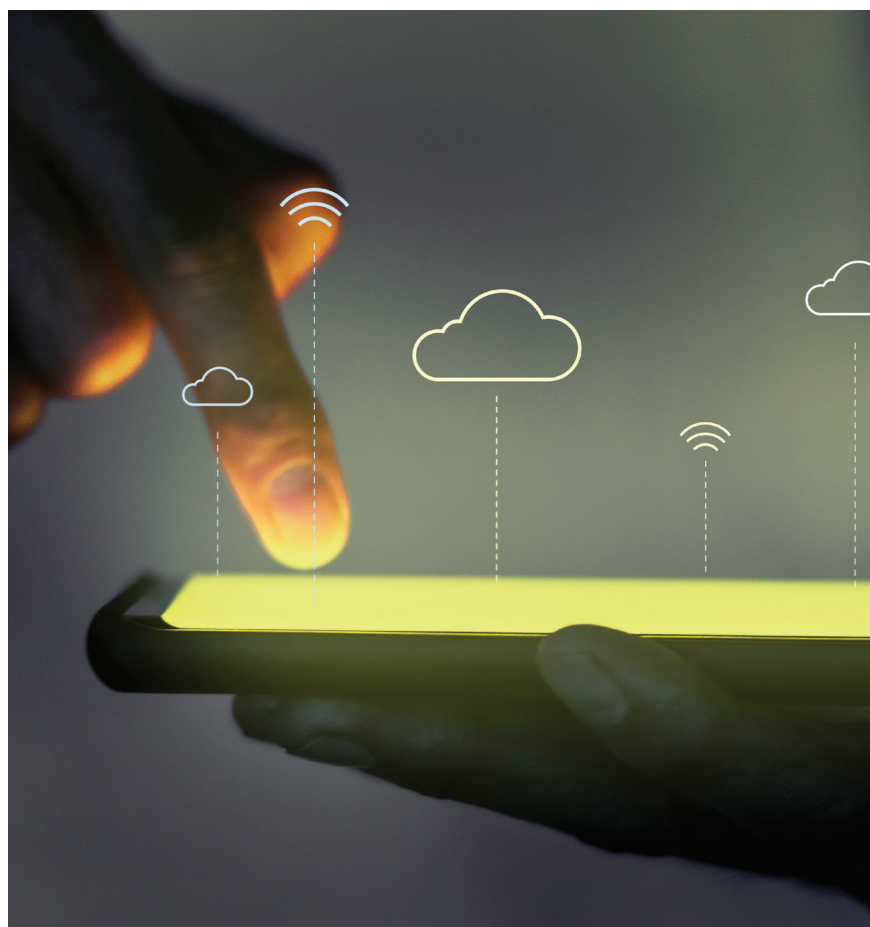
même que c'est impossible pour elles. Nous avons présenté les résultats de cette enquête au comité des syndicats de la Fédération et discuté de ces résultats en groupes de travail sur tables. Je vais vous relire un extrait de la déclaration de clôture de ce CSF sur le participatif : « *Nous sommes contents d'avoir travaillé sur le participatif, pas pour qu'il remplace le représentatif mais pour le compléter. Le message est simple, l'adhérent doit être mieux associé à l'élaboration des revendications et doit pouvoir plus peser sur la prise de décision* ». On ne va rien trancher maintenant, d'autant qu'il ne suffit pas de décréter un mode plus participatif pour qu'il fonctionne. Plusieurs tables ont souligné le besoin de préparation et de réflexions préalables avant de se lancer. Nous sortons de ce CSF avec le sentiment qu'il faut y aller sur ce sujet participatif comme il faut y aller sur la mixité proportionnelle. Aujourd'hui, le temps est venu, les propositions qui vous sont faites dans la réforme statutaire et la résolution vont dans ce sens. D'autres travaux ont été menés pour faire progresser le participatif et charité bien ordonnée commençant par soi-même je vais parler du Bureau Fédéral. Déjà, Il a initié une consultation des syndicats sur la classification de la sécurité sociale. Le vote pour le oui l'a emporté validant ainsi les positions prises par le comité de négociateurs et le Bureau Fédéral mais hélas sans pouvoir appliquer l'accord qui fut frappé d'un droit d'opposition majoritaire CGT/FO. Consulter sur les accords importants fait partie de nos mœurs démocratiques, nos statuts le prévoit. Ce même BF a aussi passé du temps et planché sur son fonctionnement pour faire évoluer ses pratiques. Dès 2018 et pendant plus d'une année, chaque Bureau Fédéral a donné lieu à une séquence dédiée aboutissant à des changements de pratiques en matière de déroulé et d'animation. Ce qui a été plébiscité c'est de travailler nos revendications en petits groupes pendant les BF pour favoriser l'expression de tous. Nous sommes convaincus qu'un certain nombre de préalables doivent se mettre en place pour que le participatif existe.

UNE CHARTE DES RESPONSABLES FÉDÉRAUX ET UN GUIDE DES PROCÉDURES COMPTABLES

Fort de la conviction que la transparence financière est un élément fondamental pour la confiance que les adhérents et militants apportent à leurs responsables, un travail a été mené dès 2018 pour améliorer encore la transparence en nos murs. Il a abouti à l'adoption par le BF en juin 2019 d'une charte des responsables Fédéraux et d'un guide des procédures comptables. Ces deux documents encadrent le moindre euro dépensé par un Secrétaire fédéral ou national pour l'exercice de sa mission syndicale. Que ce soit des frais de transports, d'hébergement, de restauration ou encore des rattrapages de rémunérations pour palier à la non reconnaissance des compétences syndicales par nos employeurs, ils sont désormais mieux codifiés et encadrés. Ces travaux demandent déjà à être actualisés et complétés notamment en y intégrant les frais de missions des responsables de nos branches professionnelles. Personnellement que l'adhérent de la CAF de l'Hérault ou de l'agence Pôle Emploi de Romorantin soit en mesure de demander où passe le moindre centime de sa cotisation sur la part qui revient à la Fédération me paraît le minimum. Je vous le dis je suis fier d'avoir mené ces travaux et je vous le dis aussi c'est à mes yeux une condition sine qua non au développement de l'adhésion. La transparence financière c'est vital.

« UNE FÉDÉRATION 2.0 »

Les pratiques participatives se sont aussi multipliées avec les syndicats grâce à la mise en place d'outils numériques nouveaux. Rappelons-nous la résolution de 2017 disait que cette mandature serait aussi consacrée à l'avènement d'une Fédération 2.0. Des brainstormings ont abouti à la mise en place du réseau collaboratif interstis dès 2018. Il permet le partage, la mutualisation de nos tracts et accords. Il contribue à nous décloisonner entre syndicats et secteurs. Il connaît une bonne fréquentation et de nombreux textes y figurent. C'est une démarche Fédérale qui s'inscrit dans l'esprit du dispositif Accompagnement, Ressources, Conseil (ARC) voté au congrès Confédéral de 2018. C'est ce même esprit de mutualiser nos forces, de cesser de travailler en tuyaux d'orgues pour mettre toutes nos forces au service de l'action qui est à l'œuvre. Je crois pouvoir dire que notre fédération est une des fédérations les plus impliquées dans le dispositif ARC confédéral. Le numérique, c'est aussi l'usage de la visio conférence qui s'est développée, nous avons mis des outils en place pour nous même et au service des syndicats. Avec l'apparition de la crise sanitaire son utilisation s'est démultipliée d'une manière totalement exponentielle. Et si en chaque crise on peut tirer du bon, voilà bien un usage qui mérite attention. Depuis avril 2019, c'est en effet une réunion mensuelle Syndicats/Fédération qui se tient, du jamais vu en termes de pratique participative. Le fait d'échanger très régulièrement c'est l'assurance de renforcer le vivre ensemble, c'est pouvoir se dire « les trucs » de part et d'autre via des contacts directs. Il s'agira de trouver le bon équilibre en mixant présence et distance. L'usage du numérique n'est cependant pas exempt de danger pour la démocratie y compris la nôtre et nécessite encadrement. Si les controverses sur le fichage, le flicage sont anciennes, elles se sont considérablement exacerbées avec les données numériques. L'usage du DATA peut effectivement



faire légitimement froid dans le dos. A cet égard la fédération s'est penchée sur la question du Règlement Général de la Protection des Données. RGPD. Les données des adhérents leurs appartiennent et n'ont pas à être conservées plus longtemps que la réglementation Européenne protectrice pour les libertés l'exige. Si je cesse d'adhérer je suis en droit d'exiger de disparaître de tous les listings de la Fédération très rapidement. Non nous n'avons pas à constituer des fichiers à l'insu du plein grès de nos adhérents sans avoir une motivation strictement syndicale et nous devons les détruire au bout d'un certain temps. Catherine Pajares notre secrétaire fédérale a été chargée

de cette mission. Le BF a adopté des procédures afin de sécuriser les données personnelles des adhérents et militants. Nous mettons depuis à disposition des syndicats des outils pour sécuriser le traitement des données qu'ils collectent pour eux-mêmes. Respecter l'individu y compris dans l'usage qui est fait de ses données personnelles, c'est aussi une des conditions du participatif. Pour clore ce chapitre de mon intervention consacré à la démocratie, à notre démocratie, je voudrais finir sur un sentiment. Il me semble que nous pouvons être fiers de nos débats internes au sein de la CFDT et de la Fédération, que nous avons à cœur de faire palper le D du CFDT.

L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMME/HOMME

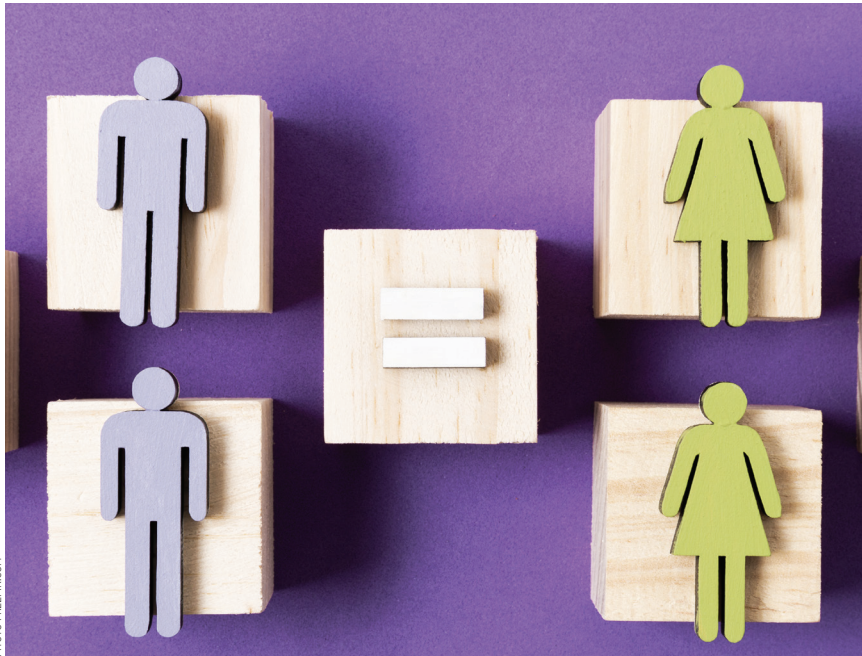


PHOTO FREEPIK.COM

J'en viens à un autre fait saillant de la mandature. En octobre 2017 avec l'affaire Weinstein le mouvement #MeToo connaît un retentissement mondial. Depuis le débat sur l'égalité des sexes occupe l'espace public. Enfin diront certains ou plutôt certaines. C'est un sujet dans une Fédération qui compte 72 % de femmes. Les violences faites aux femmes, l'égalité professionnelle et plus globalement la place qui leur est faite dans la société occupe désormais un espace central dans les médias et c'est tant mieux. Ce qui n'empêche pas certains gouvernements d'opérer de gros reculs. C'est le cas avec le droit à l'avortement en Pologne. Récemment la Turquie est sortie de la convention d'Istanbul, traité international qui oblige les pays signataires à agir contre les violences faites aux femmes. Occuper une place centrale dans les médias ne signifie pas non plus des avancées immédiates. On est encore loin de l'Ega pro, la réduction des inégalités au travail

ne progresse que lentement. Le plafond de verre est toujours là. La mandature a néanmoins connu des initiatives législatives positives. Ainsi, l'index de l'égalité professionnelle s'impose à toutes les entreprises depuis mars 2020. Les CSE des entreprises de + de 300 salariés peuvent se doter par voie d'accord d'une commission égalité professionnelle. Il est trop tôt pour tirer un bilan mais le rapport pointe déjà que les critères de l'index fondés sur de bons éléments de comparaison sont perfectibles. Les commissions égalité pro sont loin d'être une réalité partout. Les IRP ne sont pas toutes formées sur la question. Bref il reste énormément de pain sur la planche mais nous avons plus de moyens pour agir aujourd'hui qu'en 2017. Sur le plan interne nous avons donné suite aux orientations du congrès de Rennes consacré à l'égalité professionnelle et au vivre ensemble. Le Bureau Fédéral s'est doté d'une ligne de conduite dans son plan de travail dès novembre 2017 et l'a consacré en tant qu'axe de travail spécifique

pour ses syndicats et ses secteurs professionnels. En septembre 2018 il s'est doté d'un groupe PAM (Plan d'action mixité), pour prévenir les violences sexuelles et sexistes internes et intégrer les dimensions de genre dans nos règles de fonctionnement. Depuis différentes actions de sensibilisations à commencer par celle de la commission exécutive fédérale se sont tenues en lien avec la Confédération. Fin 2018 Le Comité des Syndicats de la Fédération (CSF) a adopté une motion qui engage, intitulée « *en route vers la mixité proportionnelle* ». Le titre parle de lui-même. Le CSF de 2019 a permis de prendre des engagements encore plus précis. En 2020, la PSTE a signé la charte de prévention des violences sexistes et sexuelles confédérale. Elle incite les syndicats à en faire de même. Mais c'est ce congrès qui va marquer l'aboutissement de ce chantier via l'intégration dans nos statuts de dispositions importantes. D'une part nous proposons d'intégrer un préambule dans nos statuts introduisant la mixité professionnelle et la lutte contre les VSST ainsi que des règles de compositions des instances fédérales intégralement proportionnelles. Les élus de la Fédération dès jeudi prochain seront à 70 % des élus si ces dispositions sont adoptées. D'autre part, en cohérence, nous vous inviterons dans le cadre de la résolution à voter que lors de votre prochain congrès, vous les syndicats adopterez des dispositions analogues dans vos statuts. Certains syndicats n'ont pas attendus pour intégrer de telles dispositions dans leur statut, tant mieux. Voilà comment en quatre ans, d'ici le prochain congrès en 2025, la fédération va aboutir pour de vrai à une féminisation de ses responsables respectant intégralement la mixité proportionnelle. J'ai crainte qu'il ne faille un peu plus de temps pour l'Ega pro en entreprise mais pour nous le job sera achevé si vous adoptez nos nouvelles dispositions statutaires et la résolution.

FORTES TENSIONS SUR LA PROTECTION SOCIALE

J'en viens à la protection sociale qui a été l'objet de fortes tensions, de modifications législatives plus ou moins abouties, d'évolutions de gouvernance et de transfert d'activités. Au regard des secteurs professionnels qui nous composent, la protection sociale est toujours, à chaque congrès un sujet majeur pour la Fédération. Je ne vais pas me livrer à une vaste analyse des réformes en cours, d'autant que nombre baignent dans les limbes ou sont en attente d'un arbitrage gouvernemental. Réforme de l'assurance chômage, des retraites, prise en compte de l'autonomie, transfert du recouvrement des retraites complémentaires vers les URSSAF, réforme santé au travail, mise en place d'un service public de l'Insertion et de l'Emploi, fusion des minimas sociaux, le nombre de sujets sur la table est conséquent. Ils peuvent se révéler brûlants, on l'a vu en 2018 avec la contestation de la mise en place d'un système de retraite universel à point. C'est l'occasion de dire que la fédération a soutenu les positions de la Confédération. De dire qu'en interne, il n'y a eu que peu de controverses sur leurs justesses. La nécessité d'adapter la protection sociale aux enjeux de l'époque est toujours de mise tant dans la prise en compte des évolutions du marché du travail que pour la prise en compte du vieillissement de la population. C'est l'occasion de dire que les démissions se sont comptées sur les doigts d'une main, que nous n'avons pas connu de rendus de cartes, que nous sommes restés soudés. On a le droit de penser que la tension sociale pourrait repartir bien vite si le gouvernement fait de mauvais arbitrages avant la présidentielle comme par exemple une mesure d'âge. La CFDT y est hostile. A chaque réforme liée à la protection sociale le paritarisme est concerné et son modèle de gouvernance est remis en cause quand il s'agit de mesures structurelles. Je ne crois pas abusif de dire qu'en quatre ans ce qui subsistait du parita-



PHOTO FREEPIK.COM

risme « pur » recule encore un peu plus au profit d'autres formes de gouvernance. C'est important pour la PSTÉ car le paritarisme est aussi constitutif de son identité et fait aussi parti de son ADN. Nous avons besoin d'entretenir beaucoup de liens avec la confédération sur ces réformes qui outre les décisions prises pour la population impacte aussi très concrètement nos salariés. Nous avons tout du long de ces 4 années fait vivre ce lien et il nous faudra les renforcer encore. De mêmes que les liens avec d'autres fédérations CFDT concernées. A son modeste niveau, la fédération s'est fortement investie dans un sujet de gouvernance qui lui est cher, celui de la formation professionnelle des salariés en participant très activement à la création de l'OPCO cohésion sociale. L'enjeu de la formation est grand face aux mutations du monde du travail et au nécessaire accompagnement des salariés pour y faire face. Il était logique

d'y consacrer de l'énergie. Ce ne fut pas simple de faire adhérer certains de nos employeurs à l'OPCO mais nous y sommes parvenus. Emmanuel Van Brabant notre trésorier adjoint coordonne aujourd'hui la délégation au nom de toutes les fédérations CFDT impliquée et est également devenu trésorier de l'OPCO. Il reste à trouver les voies pour que nos salariés puissent bénéficier à plein des actions de cet OPCO. Maintenant même si le sens des réformes et leurs effets pour les bénéficiaires c'est très important, si la gouvernance c'est très important aussi, notre job de base à notre niveau c'est l'accompagnement des salariés face aux conséquences des réformes et des transformations organisationnelles. Ainsi la mandature a connu l'intégration du Régime Social des Indépendants (RSI) et des salariés des Organismes conventionnés (OC) au sein de la sécurité sociale. Environ 8 500 salariés, ce n'est pas rien. Le travail étroit et conjoint des secteurs sécurité sociale et de la Mutualité a été productif pour l'accompagnement des salariés dans leur nouvel environnement professionnel. En tous cas nous aurons fourni beaucoup de travail et menés de nombreux échanges avec les salariés et les syndicats et je tiens à saluer le travail accompli. Pour les salariés concernés, tout n'est pas parfait mais globalement l'opération s'est déroulée dans de bonnes conditions. Je voudrais aussi saluer l'action des camarades du SYNAFPA qui ont vécu un plan social d'envergure avec la disparition d'environ 1 200 emplois. En 2017 l'association est devenue Etablissement Public à caractère Administratif (EPIC) empêchant ainsi une mise en faillite totale mais pas les licenciements. Je voudrais souligner la détermination de nos camarades dans ce qui est une des épreuves les plus difficiles à vivre pour nous syndicalistes. Souligner que les dispositions négociées pour les salariés qui quittent l'AFPA sont de haut niveau.

LA QUESTION DES MOYENS HUMAINS



PHOTO: FREEMK.COM

Avec ou sans réforme la question des moyens humains est centrale dans toute la fédération. C'est notre devoir de revendiquer pour que les salariés puissent remplir leur mission correctement. C'est notre devoir que de revendiquer des emplois de qualité, une vie au travail épanouissante et des organisations du travail émancipatrices. Si nous bénéficions de quelques milliers de CDD supplémentaire pour la sécurité sociale, Pôle Emploi ou encore les Missions Locales, la trajectoire baissière du volume de l'emploi est toujours à l'œuvre. Dans nos secteurs sous tutelles,

la calculette de Bercy nous place plus que jamais dans une injonction paradoxale. Celle de devoir à la fois remplir de plus en plus de missions avec de moins en moins de salariés pour les accomplir. Puisque je parle calculette, j'en profite pour faire le bilan des Négociations Annuelles Obligatoires dans la période. Il n'y a guère que sur des accords d'intéressements ou l'on peut espérer desserrer un peu l'étau comme à Pôle Emploi récemment. Sur les salaires nous ne sommes pas parvenus à grand-chose. Sur les effectifs nous avons besoin de moyens, je le répète. Certes, la productivité peut s'améliorer en lien avec les technologies et des organisations du travail plus efficaces mais à un moment ça craque ! Ces derniers mois des alertes nous remontent de la branche maladie où les retards s'accumulent sur le versement des indemnités journalières, la réforme des APL montre les difficultés des CAF, les services du ministère du travail ont besoin de postes, les missions locales et pôle emploi aussi pour accompagner jeunes et moins jeunes.

RCIP ET MUTUALITÉ

Nos secteurs RCIP et Mutualité durant le mandat écoulé auront connu leur lot de fusions. La concentration des groupes est toujours à l'œuvre et nos collectifs ont pris leur responsabilité dans ces secteurs où la norme pour un quinquagénaire est d'avoir changé au moins 4 fois de raison sociale en 20 ans. Les fusions sont toujours l'occasion d'une activité syndicale abondante mais nous n'avons pas à déplorer de casse sociale majeure pour ces quatre années écoulées. Sur tous les sujets propres à nos champs professionnels en ce qui concerne les négociations, le rapport d'activité les relate. Les interventions des secteurs sur ce RAO vous en feront écho. Les champs de négociations ont été abondants avec notamment des négociations classifications, des renégociations liées à la mutuelle et la prévoyance, des accords sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ou encore des accords sur la formation dite continue pour les salariés. Bien d'autres encore.

RÉFORME DES IRP

Pour en revenir aux réformes de la mandature, arrêtons-nous un instant sur celle des instances représentatives du personnel qui est un autre événement saillant de la mandature avec la mise en place du CSE. S'il est encore tôt pour en tirer bilan, nous pouvons quand même d'ores et déjà tirer quelques leçons et ce n'est pas brillant. Le rapport d'activité indique que la mise en place des CSE s'est faite majoritairement autour des dispositions légales sans réflexion globale sur la qualité du dialogue social alors que supposément pour le gouvernement cette réforme devait l'améliorer. Plus le temps passe et moins on voit la plus-value en matière de dialogue social. Si au niveau interprofessionnel, les employeurs en ont souvent profité pour réduire les coûts et les moyens, les secteurs de la fédération auront

pour la plupart échappé « au vent du boulet ». Quand on voit ce qui se passe dans d'autres fédérations, même si on y laisse « quelques plumes » on ne s'en sort pas trop mal du point de vue des moyens. Cette réforme nous aura bigrement occupés, nécessitant par deux fois des adaptations au plan de travail fédéral et des plans de travail des secteurs. Très schématiquement nous (et le nous est ici à entendre pour le plateau fédéral, pour les secteurs et pour les syndicats) avons eu 2017/2018 pour comprendre, informer et former. En 2019, les élections pleuvent, les CSE se mettent en place, on passe aux travaux pratiques.

Trois éléments se dégagent :

1- L'accord social qui encadre leur mise en place est crucial. A cet égard beaucoup d'entre eux demandent à être revus et complétés. Ce ne sera pas

forcément facile mais c'est très important.

2- Le représentant de proximité est un sujet majeur de préoccupation car si certes il ne fait pas de politique syndicale revendicative dans ses fonctions, il a quand même une étiquette syndicale (CFDT) et c'est donc un agent de liaison primordial pour le contact avec les salariés. Des VRP en quelque sorte.

3- Si nous n'avons perdu trop de moyens, ils se sont concentrés sur un nombre plus réduit de militants, les forçant quelque part à devenir des pros presque à plein temps. Va-t-on vers des difficultés pour trouver des candidats ? On voit en tous cas le besoin de mettre le paquet sur la reconnaissance des compétences syndicales avec les employeurs et sur l'accompagnement des parcours militants en ce qui nous concerne.

LA CRISE SOCIALE



PHOTO FREEPIK.COM

Le RSA a cru de 10% en 2020, les plus précaires sur le marché du travail trinquent et donc les femmes qui subissent aussi une augmentation des violences conjugales. Des jeunes en étude ou entrants sur le marché du travail privés de stages et de jobs. Beaucoup des salariés de la FD sont en situation tous les jours de faire ces constats. Une partie de notre salariat n'a pas cessé l'activité dont bien entendu les personnels soignants et les invisibles qui nettoient nos bureaux. Dans nos champs disons-le aussi une part de l'encaissement, ce qui n'est pas le constat global fait au niveau interprofessionnel. Dans beaucoup de secteurs comme la sécurité sociale, l'emploi, le ministère du travail, les Missions Locales, une bonne partie des salariés sont restés où bien ont repris rapidement en face à face avec le public. Pour la plupart on est passé du « sauve qui peut » du premier confinement aux plans de reprise d'activité. En mars 2020 les salariés sont parfois partis, en urgence avec l'ordinateur sous le bras alors qu'on leur disait la veille leurs activités non télétravaillables. Avec les employeurs de la Fédération, globalement les contacts se sont noués

rapidement. Sans parler de négociation, il y a eu dialogue. Au fond la question de l'accueil physique n'a pas fait débat sur son bienfondé, pas à la CFDT en tous cas. Tout n'est pas dématérialisable, une partie non négligeable de nos missions publiques nécessitent le face à face. Les discussions sur les conditions de l'accueil physique ont fait l'objet de bien des interventions de nos représentants syndicaux. Depuis le télétravail constitue un enjeu crucial. Voilà un domaine où nous pouvons démontrer notre utilité auprès des salariés. Beaucoup des salariés y ont goûté maintenant et le pendulaire plait à une large majorité. Voilà un sujet pour la reprise, voilà un endroit où le monde du travail ne sera pas le même demain. La fédération y travaille, j'ai déjà cité l'enquête flash mais le dialogue social doit pouvoir proposer une nouvelle série d'accords et les secteurs s'activent. Les accords faisaient 2 pages en 2012 ils en font 14 aujourd'hui, normal l'expérience s'accumule. On arrive même à parler organisation du travail avec les employeurs car le pendulaire c'est aussi le Flex office et l'organisation du présentiel.

LA CRISE SANITAIRE

Depuis 2020 la planète vit à l'heure de la pandémie. Si le problème est mondial la solution ne peut qu'être mondiale aurait dit Lapalice. Eh bien ici, les vaccins sont le seul espoir. Pour la première fois à l'échelle mondiale, nous sommes en capacité de vacciner l'humanité. La levée temporaire des brevets entre dans l'arsenal des dispositions à prendre pour qu'on vaccine femmes et hommes d'Haiti en Ethiopie, d'Oulan-Bator aux favelas de Rio en passant par Vientiane (Laos). Le bilan sanitaire est élevé avec plus de 100 000 morts en France et un système de soins qui a frôlé la rupture. Les états ont pour la plupart eu recours à un endettement massif pour éviter l'effondrement de pans entiers de l'économie. Soutien aux entreprises, chômage partiel beaucoup plus « généreux, la France à ce niveau avec le « quoi qu'il en coûte » se distingue positivement par rapport à la moyenne des états. Il est aussi des facteurs d'espoirs internationaux qui se manifeste depuis 2020 en faveur de la sortie de crise. La régulation internationale repart dans le bon sens avec la pandémie. L'Europe ce n'est pas que le BREXIT, l'Europe a aussi une dimension « amortisseur social ». Et elle le manifeste, certes dans la douleur de l'accouchement de ses décisions qui ne peuvent être qu'unanimes mais elle le manifeste, via des soutiens solidaires aux plans nationaux et pour la première fois mutualisation d'une partie de la dette. Il se passe quelque chose, le scénario Grec de 2008 n'est pas de mise. Le virage politique de l'Amérique (sortie du populisme) marque aussi un retour en faveur des régulations internationales. Le récent G7 vient d'affirmer une volonté pour les vaccins avec 1 milliard de doses à distribuer. Il vient d'affirmer le besoin de règles communes en matière de fiscalisations des bénéfices pour les multinationales dont les GAFA et autres BATX asiatiques. Il reste à concrétiser mais ça va dans le bon sens.

LA FÉDÉRATION PENDANT LA CRISE

Venons-en à la façon dont notre syndicalisme a traversé la crise sanitaire. Syndicalement on aura su s'adapter aussi pour maintenir les liens entre nous. J'ai déjà parlé des rencontres mensuelles avec les syndicats et je n'y reviens pas mais c'est aussi notre plateau fédéral dans son ensemble qui a dû s'adapter. La formation syndicale a été le service le plus directement impacté. Le rapport indique que le service formation en a profité pour préparer l'avenir via un renforcement des liens avec les responsables formation des syndicats ; préparé l'avenir vers la formation à distance (FOAD) en lien avec la Confédération. La formation syndicale à l'instar de nos autres activités ne se fera pas qu'à distance, soyons-en certains. Le service juridique a été fortement sollicité. Déjà renforcé d'un mi-temps à l'occasion de la mise en place du CSE, passant à 2,5 EQTP (Bonjour Catherine Caouissin) il a été très sollicité. Vous avez les chiffres dans le rapport. Lui aussi a fait fonctionner le réseau avec les responsables juridiques des syndicats. Il a animé des journées à thèmes, 9 si je compte bien depuis 2018 qui ont connu une bonne fréquentation. Sur le dossier encadrement, dans une fédération qui compte de plus en plus de cadres, qui en comptera de plus en plus, bref un sujet d'importance stratégique majeur, là aussi l'activité s'est transformée mais n'a pas faibli. Les rencontres avec les référents cadres des syndicats ont repris dès 2018, le réseau s'est élargi. Un colloque consacré à l'avenir de la protection sociale, à destination de l'encadrement supérieur a réuni plus de 150 participants avec des interventions de hauts niveaux dont celle de Laurent Berger. Je citerai aussi la création d'une page PSTE cadre sur LinkedIn mais il faut aussi y ajouter de nombreuses parutions sur le site fédéral et de nombreuses contributions sur Interstis. Le renforcement des coopérations avec la CFTD cadres est à souligné également dans un domaine



PHOTO FREEPIK.COM

où la fédération n'entends pas se départir de ses prérogatives et entend pleinement jouer son rôle. J'ai déjà évoqué l'activité autour du numérique et de la refonte du site et je n'y reviendrai pas. On a déjà vu que la pandémie n'avait pas stoppé l'activité bien au contraire. Notre magazine IE supplément au magazine confédéral a continué à paraître en accueillant un nouveau rédacteur en chef (bonjour Frédéric). Un débat a animé le BF un temps, fallait-il passer au numérique ? Et bien non, le papier c'est charnel, le numérique n'est pas tout. Il fut décidé presque unanimement de garder la formule. On le voit déjà la pandémie a transformé l'activité mais ne l'a pas diminué. Un nouvel axe de travail s'est même ouvert autour du logement récemment qui ne demande qu'à s'épanouir au cours de la prochaine mandature. Parlons développement. Les chiffres ne sont pas bons. En 4 ans nous perdons presque 6 % d'adhérents hors pour l'encadrement où l'adhésion stagne. C'est là

le plus gros problème de la mandature. La perte du lien avec les salariés pendant le confinement n'a pas arrangé les affaires mais la courbe est déjà décroissante avant la pandémie. C'est aussi pour cette raison que cette intervention a longuement évoqué les pratiques participatives. Le développement c'est vital. A l'interne, l'énergie a pourtant été de mise via l'organisation de challenges par exemple et ça marche, les syndicats qui participent connaissent des adhésions. Là aussi le réseau développement joue à plein, il s'est renouvelé, se retrouve très régulièrement en visio pour échanger sur les bonnes pratiques. Voilà pour l'activité du plateau qui a dû comme tout le monde organiser son fonctionnement à distance, établir des normes sanitaires pour le présentiel en tâtonnant à l'instar de nos établissements. Notre PRA interne a connu plusieurs adaptations car sur ce sujet, il ne s'agissait pas de se montrer mauvais et de mettre en péril la santé des militants.

CONCLUSION



PHOTO FREEPIK.COM

Pour conclure sur la pandémie je dirai que la Fédération a résisté et tenue. C'est le signe d'une fédération solide. C'est le lien avec le salariat et notre capacité à négocier des accords utiles qui sont les grands enjeux de demain. Avant que de vous quitter, je voudrais dire deux mots d'un dernier sujet d'envergure. C'est un sujet d'avenir. Souvenons-nous, en juin 2017 Donald Trump se retire de l'accord de Paris sur le climat. Pourtant les conséquences du réchauffement sont là bien concrètes et visibles : incendies géants, sécheresses et catastrophes en tout genre vont s'amplifier pendant toute la mandature. La prise de conscience de l'urgence écologique s'est cristallisée un temps autour du phénomène « Greta Thunberg », une jeune femme de 17 ans qui a secoué les instances internationales avec des mots simples mais efficaces, poussant les dirigeants à agir en ne se contentant pas d'affirmer que la terre brûle mais sans rien faire en vrai. Le réchauffement du climat est bien réel, maintenant pas dans 20 ans. Le rapport d'activité est assez précis je crois, à sa date d'écriture, c'est-à-dire

décembre 2020 sur les dispositions prises au niveau international. Depuis le retour des états unis dans le concert des nations donnent aussi espoir sur ce volet. Les chiffres figurent dans le rapport et je ne vais pas entrer dans les détails mais ils se comptent en milliards. Saluons les initiatives Européennes pour la décarbonation, pour le soutien aux investissements durables, saluons les investissements sur les territoires qui commencent à se dégager massivement car l'urgence est là. Penser global et agir local. Ce slogan des années 70 est toujours de mise, sans doute plus que jamais. Et nous qu'avons-nous fait dans l'Hérault ou à Romorantin pour participer concrètement à ce mouvement vital pour nos enfants et à la survivance de l'espèce humaine. Et bien la réponse tient dans quelques accords d'entreprises qui incitent financièrement à pédaler ou encore d'autres qui adaptent les horaires de travail pour favoriser les transports en commun. Nous avons aussi eu notre part de prise de conscience de l'urgence et commencé à aller plus loin. Ainsi à l'occasion du Comité des syndicats de la Fédération en 2020

nous avons tenu table ronde avec témoignages sur des actions mises en place ainsi qu'une présentation de ce qu'on peut faire en entreprise via le CSE sur ce sujet. Mais disons-le tout net, notre action sur le terrain est encore en devenir et devra s'amplifier, un chapitre de la résolution y est consacré. C'est le « Agir local » qui manque pour que je développe plus avant la thématique, les arbres en fond d'écran sont l'illustration de cette volonté. Pour conclure, il me semble que ce rapport d'activité rend compte honnêtement de nos difficultés et de nos réussites. C'est en tous cas le fruit d'un travail collectif consciencieux au service des salariés, des adhérents, des militants et des syndicats.

**C'est
pourquoi, je
vous appelle
à donner un
quitus large
à ce rapport
d'activité
en le votant
massivement.**

**Merci de votre
attention.**

Protection, services, accompagnement social

(Souriez, vous êtes au cœur de nos engagements)

-  **Vous proposer** des solutions personnalisées en santé et en prévoyance
-  **Vous aider** à concilier bien-être des salariés et performance
-  **Être à vos côtés** dans les moments de fragilité
-  **Vous garantir** des soins de qualité au juste prix
-  **Agir** pour une société plus juste et plus inclusive

malakoffhumanis.com

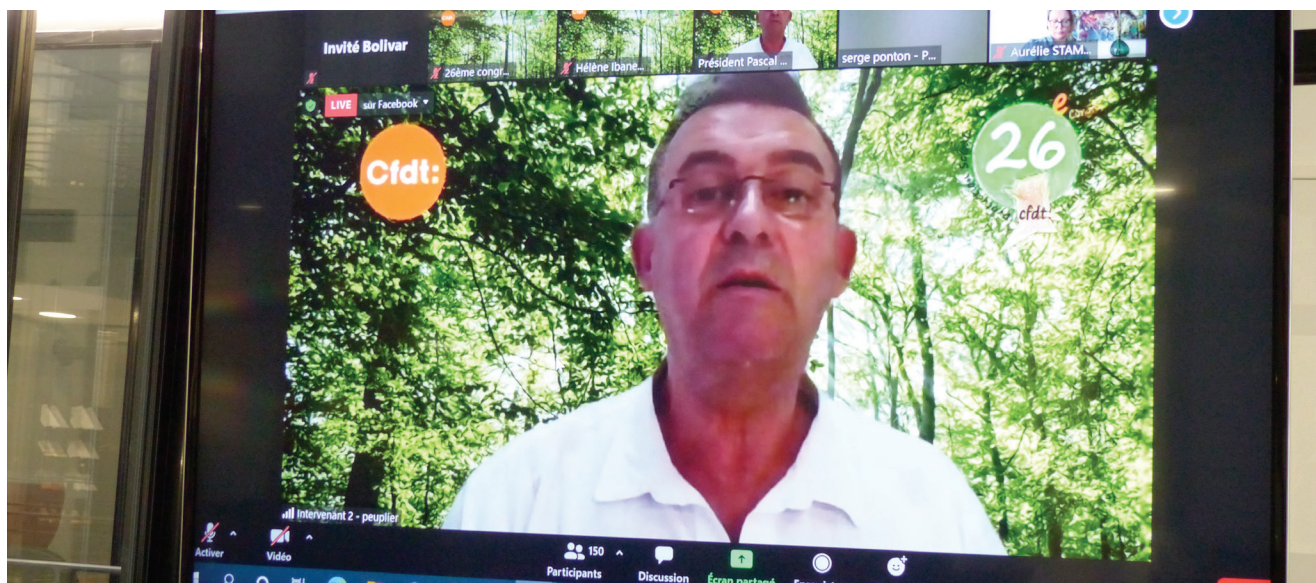


SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE

On aime vous voir sourire

RAPPORT FINANCIER

« Il faut que nous soyons plus nombreux et plus forts »



Le rapport financier a été présenté par Pascal Nezan le trésorier de la fédération : « Je ne vais pas vous donner de multiples chiffres mais je vais m'arrêter sur ceux que je considère les plus importants qui sont à retenir. Le syndicalisme n'a pas de finalité lucrative mais pour avoir une activité militante efficace il nous faut des moyens. Philippe Berhaut a évoqué la loi de transparence financière de 2008. La CFDT s'est inscrite dans ce dispositif dès le départ mais il nous faut aller plus loin. Je vais me permettre de citer un paragraphe qui figure dans le guide du trésorier consultable sur le site de la confédération : « La question des finances des syndicats revient régulièrement sur la place publique avec souvent des approches démagogiques et agressives. La seule façon durable de sortir de ses menaces et contraintes est d'asseoir notre fonctionnement sur des ressources qui nous soient propres. Pour cela un seul levier le nombre de cotisations et leur montant. » Pour notre fédération les cotisations représentent 36 à 37 % de nos recettes globales. A partir du moment où nos recettes sont internes nous avons

une sécurité assez importante alors que quand les recettes sont externes, qu'elles viennent de l'Etat ou des employeurs ou de différents partenaires, il peut y avoir un risque que ces ressources ne soient pas pérennes. De ce fait là nous devons travailler sur nos ressources internes pour être plus forts en termes de développement mais aussi pour notre autonomie financière pour ne devoir de compte à personne si ce n'est bien entendu à nos adhérents. Je vais m'arrêter sur des faits majeurs de la mandature. Bien avant la pandémie, la fédération a consacré un budget non négligeable sur les outils numériques. Je voudrais insister sur les secteurs transverses. Nous avons le groupe cadres, le groupe développement, le groupe juridique, le groupe jeunes dont on célèbre les 20 ans cette année. Nous avons créé d'autres groupes durant cette mandature je pense au groupe EPQVT, le groupe PAM, le groupe SPE devenu ensuite SPA qui ont enrichi notre politique transverse. Je n'oublie pas tout ce qui tourne autour de la mise en place des ordonnances Macron avec une forte mobilisation à la fois de notre service juridique mais

aussi formation.»

Transparence financière. « Le guide des procédures comptables et la charte financière ont été l'application de la loi de transparence financière dans notre fonctionnement interne. Tout l'existant a été remis sur la table avec le bureau fédéral et la commission exécutive et tout a été retravaillé pour aboutir à un nouveau guide validé en 2019. Nous ne perdons pas à l'esprit son évolution constante. Elle se fera au fil de l'eau. Je souhaite faire un focus sur le réseau des trésoriers. Il est extrêmement important pour nous à la fédération. La publication des comptes des syndicats est extrêmement importante. La quasi-totalité des syndicats est attentive à cela et nous les remercions. Des formations et des outils sont mis en place. Il faut les continuer mais pas seulement. Nos trésoriers ont besoin d'un accompagnement permanent. »

Le développement. « En ce qui concerne le développement, nous avons les engagements pris au congrès fédéral et au congrès confédéral avec une augmentation du nombre de cotisations de 4 et



de 10 %. Le compte n'y est pas. Vous connaissez vos chiffres. La crise sanitaire a accentué toutes les difficultés pour avant même de développer être en proximité de nos salariés au sein de nos entreprises. Az »

Des comptes certifiés. « Nos comptes sont certifiés sans réserve par nos commissaires aux comptes depuis 2009. C'est à souligner. Je souligne aussi le rôle de la commission de vérification des comptes que le bureau fédéral a souhaité conserver avec un rôle de commissaire politique analytique pour vérifier face aux résolutions politiques prises en congrès si oui ou non à travers le RAO, à travers le rapport financier, chaque année nous avons suivi les instructions qui étaient celles de nos résolutions. Si nous ne l'avons pas fait il y a des raisons politiques à cela et à partir du moment où nous expliquons les choses nous sommes là aussi dans une transparence complète. Pour les résultats de la mandature les chiffres parlent d'eux même avec une progression constante et un exercice 2020 particulier. L'ensemble des dépenses concerne des frais de déplacements, des rencontres que nous pouvons faire les uns les autres ou les activités transverses. Avec la pandémie en 2020 la visio coûte cher au niveau des investissements mais cela n'a rien à voir avec des frais de déplacement. L'année 2019 a été particulière à cause des grèves SNCF du dernier trimestre. Les budgets que nous construisons ensemble sont à l'équilibre. En ce qui concerne les fonds propres nous sommes passés de 900 000 à 1,5 M d'€. Ce n'est pas inquiétant mais cela n'est pas non plus rassurant. 1,5 M d'€ c'est ce que nous dépensons environ en charges en une année d'exercice. Pour être dans une trésorerie saine il faut en théorie plus ou moins deux années d'exercice de côté.

Pour conclure, Le nombre de cotisations que nous avons aujourd'hui représente celui que nous avions en 2010. Par rapport à cela nous devons avoir chacun et chacune conscience que le développement est une chose essentielle et vitale pour que la CFDT reste autonome dans ses choix politiques. »

PHOTO FREEPIK.COM

LES SYNDICATS ET LES SECTEURS ONT LA PAROLE

Quelques extraits de leurs interventions



SYNDICAT EMPLOI GRAND OUEST (SEGO) **Séverine Boyer**

« Pas de suspense, ni surprise : le SEGO vote pour le RAO. Nous ne pouvons que partager le constat d'un contexte général difficile et plus que préoccupant pour l'avenir. Les élections présidentielles 2022, l'enjeu qui nous attend dans 1 an est des plus inquiétants avec la montée du RN dans les urnes. Nous devons tant au niveau national qu'au niveau de nos territoires, branches professionnelles et entreprises agir au quotidien pour combattre l'extrémisme. Par la force des choses, le télétravail s'est généralisé. Cette nouvelle organisation nous demande aussi de repenser nos modes de contact avec l'ensemble des salariés... Nous regrettons que la fédération ne consulte pas les syndicats sur les gros dossiers. S'il revient bien à la FD de nommer les DSC, cette nomination doit se faire avec plus de transparence via un appel à candidature. Les moyens syndicaux doivent être répartis de manière plus juste. En combativité, la fédération se doit d'être plus présente. Place au calendrier social. Un dossier en chasse un autre, une urgence en remplace une autre, toujours plus vite, toujours plus loin ... Jusqu'à l'overdose ! Après ces quelques alertes, nous constatons également des points positifs : les rencontres/échanges entre les syndicats et la fédération sont plus nombreux. Les groupes de travail impulsent une dynamique rafraichissante, du lien se fait sur les dossiers importants entre les différentes structures (conf/URI/FD/syndicats/sections) et c'est tant mieux ! »

SYNDICAT DES ORGANISMES DE RETRAITES COMPLEMENTAIRES (SORCO) **Ludovic Tisserant**

« Dans le RAO, nous avons les points des actions menées par la Fédération. Mais qu'en est-il de la partie employeurs, quelles actions, communications ont-elles été faites ? Pour la partie communication aux salariés, cela va être assez simple : pas grand-chose. Pour la partie OS et représentants du personnel, quelques annonces en instance de branche et dans les groupes de protections sociales mais toujours différentes de ce qui pouvait être dit à l'ACOSS où tout autant que les employeurs de la fédé, on communique avec des : « il semblerait », « nous souhaiterions », mais sans jamais de termes clairs et directs, encore moins francs... Aujourd'hui nous sommes face à des salariés qui ne savaient pas jusqu'à encore quelques jours si leur avenir au sein des GPS allait perdurer ou s'ils allaient être contraints de changer d'employeur d'ici la fin d'année. Certes la crise sanitaire que nous avons passée n'a pas facilité les discussions, mais preuve est faite s'il le fallait, que les retraites complémentaires et donc notre système paritaire fonctionne et sait faire face même à une crise pareille. La trésorerie a pris un coup dans l'aile, mais le bateau est à flot et le cap se maintient. Maintenant que le plus dur est passé et que les choses se précisent, certains souhaiteraient mettre en place des réformes paramétriques et/ou systémiques... Certes la CFDT est opposée à une réforme paramétrique, c'est très bien mais dans la réforme systémique il faut aussi faire très attention, le Sorco se tient à la disposition de la Fédération pour lui donner tous les éléments qui pourraient être utiles et souhaite être acteur de son champ professionnel. »

SECTEUR SÉCURITÉ SOCIALE **Florence Puget**

« Ces quatre années été ponctuées par la transformation de nos branches professionnelles. Près de 7 000 salariés du RSI et des OC (Organismes Conventionnés) ont rejoint au 1er janvier 2020 les branches Maladie, Retraite et Recouvrement. Durant les COG en cours, les branches Recouvrement et Retraite ont vu leurs effectifs légèrement augmenter. Pour les branches Maladie et Famille, la baisse des effectifs est encore au rendez-vous. Il nous faudra donc avec la confédération travailler encore dans le cadre des prochaines COG sur cette question. Comme toujours la dynamique négociatrice est bien présente à la Sécurité Sociale. Pour autant, depuis 2018, les négociations qui touchent les augmentations collectives ont toutes échouées. En 2019, la négociation d'une prime exceptionnelle qui concernait seulement 20 % des salariés n'a pas aboutie, les syndicats se sont prononcés contre. La difficile négociation Classification a connu plusieurs rebondissements. Pour une fois, les Pouvoirs Publics étaient prêts à lâcher une enveloppe exceptionnelle de 80 M d'euros, Mais les organisation syndicales CGT et FO ont fait opposition. Il nous reste tout de même l'accord intéressement qui sans la CFDT ne serait pas. Un accord formation professionnelle a pu enfin aboutir. Une amélioration des prestations du régime de prévoyance a été obtenue. L'accord sur les garanties dans le cadre de l'évolution des réseaux a été renégocié. La création, par un accord, du PERCO avec l'obtention d'un abondement sur les jours CET déposés dans le plan qui améliore l'épargne salariale. C'est bien grâce à la proximité avec les syndicats que les membres du Comité des négociateurs peuvent accomplir les missions attendues, et j'en profite pour les remercier ainsi que les syndicats. »



PHOTOIE

SYNDICAT PROTECTION SOCIALE BRETAGNE **Katia Folligné**

« Notre syndicat Protection Sociale Bretagne est satisfait de l'évolution des relations entre la fédération et les syndicats. Nous souhaitons que cette entente se poursuive et que nous allions plus loin dans la coopération. Par exemple un soutien plus important de la Fédération auprès des syndicats sur la mise à disposition de matériel revendicatif avec la même qualité que celle développée dans la création et la diffusion des tracts syndicaux. Notre syndicat attend de la fédération d'être, parfois, plus offensive dans ses revendications notamment dans les futures négociations des COG. Cela passe par un lien constant entre les sections et la fédération par l'intermédiaire des syndicats. Ce militantisme prend alors tout son sens, il fédère et fait adhérer ! Concernant le développement, nous attendons un réel pilotage d'une politique de développement avec des propositions concrètes et des outils qui simplifient l'adhésion. Concernant la formation, Grâce à la souplesse tarifaire accordée par la fédération, nous avons pu former des militantes et militants qui n'auraient pu l'être. Nos champs professionnels sont transverses. De fait, il est impératif que notre Fédération travaille conjointement avec les Fédérations Santé Sociaux et INTERCO. Cette action syndicale transverse et organisée nous a manqué sur certaines mobilisations. A la suite de ce congrès, La Fédération PSTE et son bureau auront la lourde charge de s'adapter aux transformations profondes de notre société et celles de nos conditions de travail. Le syndicat Protection Sociale Bretagne se tiendra à ses côtés, saura faire les remontées de terrain nécessaires et ainsi aider la Fédération dans la construction de ses revendications comme pour les négociations futures. »

SYNDICAT NORD EST DE L'EMPLOI (SYNEE) **Sandrine Etienne**

« Le SYNEE a subi également la fusion des IRP, impactant la diminution du nombre d'élus. Le dialogue social est bien pauvre souvent relayé par les directions vers les CSE. Le SYNEE maintient sa demande de formation pour tous les élus même si nous sommes à mi-mandat. La réforme de l'assurance chômage avec la remise en cause du 1 jour travaillé 1 jour indemnisé ne fait qu'augmenter la précarité ce que combat la CFDT depuis des décennies. L'enquête Travail à distance a été un outil précieux pour les négociations. Malheureusement la situation sanitaire est venue imposer à marche forcée le télétravail. Le Synee remercie la Fédération qui a su réagir immédiatement en organisant régulièrement des rencontres avec les syndicats pour maintenir le dialogue social avec les directions. Le SYNEE comprend des agents de droit public et privé. Les augmentations de salaire dépendent des NAO ou de l'indice fonction publique. Le SYNEE revendique tous les ans la mise en place d'un accord d'intéressement issue de la CCN article 16, ainsi que la possibilité de cotiser pour une retraite à temps plein dans le cas d'un contrat à temps partiel. Notre référent Développement prend très sérieusement cette responsabilité qui ne peut se faire sans l'accompagnement mis à disposition par la Fédération. La classification de Pôle Emploi prévoit un rattachement à l'emploi provisoire en attendant la négociation de la Valorisation des Parcours Syndicaux. Depuis 2018 cet accord n'a jamais vu le jour. L'absence de reconnaissance du parcours syndical dans l'évolution professionnelle met en difficulté le SYNEE pour le renouvellement des équipes militantes. Le SYNEE ne peut terminer son intervention sans remercier Philippe Berhault pour son investissement, sa disponibilité, sa réactivité. »

PROTECTION SOCIALE AUVERGNE RHONE ALPES (AURA)

Laure Bruce

« Ce syndicat est né le 14 novembre 2017 de la fusion deux syndicats régionaux le SYPSIRA et le PSA (Syndicat Protection Sociale Inter Départemental Rhône-Alpes et le Syndicat Protection Sociale Auvergne). Notre syndicat participe activement à la vie fédérale avec plusieurs militants de notre syndicat élus au Bureau Fédéral. Notre participation est importante également au niveau des branches professionnelles puisque deux secrétaires des branches sont issus de notre syndicat. La Fédération et notre syndicat collaborent sur plusieurs domaines : la formation syndicale, YFM, le développement, les cadres, l'ARC, le Réseau juridique. Nous souhaitons souligner la réactivité de la fédération durant la crise sanitaire car elle a su garder le lien avec les syndicats notamment avec les réunions en distanciel et les webinaires organisés mais également la communication régulière et de qualité. Pour conclure, le syndicat continuera sa collaboration avec la fédération par son investissement et son implication car la collaboration entre les structures est primordiale pour faire vivre notre syndicalisme. »

LE RAPPORT D'ACTIVITÉ ET D'ORIENTATION

ILLUSTRATION FREEPIK.COM



SECTEUR MUTUALITÉ Régis Jurdit

« Comme les autres secteurs la révolution des ordonnances a abouti à pas grand-chose pour les salariés du secteur. Sur la formation par exemple force est de constater qu'à part une mise aux normes réglementaire, les avancées par rapport à l'accord précédent sont difficilement perceptibles. Que dire de la réforme des IRP qui a mobilisé le secteur pour la ribambelle d'élections ? La mixité proportionnelle, le nombre d'élus, bref toute une éducation à refaire pour quelques équipes. Les accords de dialogue social sont inexistantes, insuffisants ou pas à la hauteur des enjeux. Nous sommes fiers du travail accompli par la Fédération pour l'intégration des organismes conventionnés au régime général. Concernant la modernisation de la CCN Mutualité et ses conséquences sur les rémunérations, les groupes de travail ont été annulés sous prétexte de recherche d'un mandat auprès des employeurs. Le consultant serait bientôt prêt à nous faire des propositions de rémunérations minimales. Nous aussi nous sommes prêts à leur faire des propositions. Il paraît que cette négociation représente un élément fédérateur du dialogue social en branche. Nous verrons si les employeurs passeront du dire au faire. Si beaucoup de nos entreprises rechignent à négocier le télétravail avant mars, à l'annonce du premier confinement les salariés ont été priés de télétravailler. Certaines Mutuelles ont su réagir vite, sans précipitation et dans l'efficacité. Elles ont servi d'exemple. Espérons que cette expérience permette d'aboutir à des accords télétravail réussis. Les salariés se projettent déjà dans cette configuration du travail alterné. Il semblerait que beaucoup de nos employeurs aussi. »

SYNAFPA Bruno André

« L'AFPA n'est pas rattachée à une convention collective nationale mais régie par un accord collectif d'entreprise datant de 1996. Nous sommes à un moment de réflexion pour faire évoluer cette grille. Toutes nos négociations sur les salaires sont aujourd'hui limitées et soumises aux décisions de nos tutelles. Comment pourrait-on faire bouger les lignes avec l'appui de la Fédération et de la Confédération ? Aux dernières élections la CFDT est restée la seconde OSR derrière la CFE, suivi de la CGT et de FO. A la suite des évolutions des IRP, l'offre de formation syndicale doit être plus adaptée et plus individualisée. En relation avec la Fédération, le Synafpa développe un SPOC sur la formation ECA (Être à la CFDT Aujourd'hui). La crise COVID a changé le regard sur le télétravail. Nous avons un nouvel accord signé à l'unanimité des syndicats. En ce qui concerne la QVT, 2 accords majoritaires signés par la CFDT (Egalité professionnelle et Prévention des RPS et Qualité du Travail) et une négociation en cours (GEPP). Nous progressons en nombre d'adhérents grâce à une campagne d'adhésion et à un travail de proximité de nos militants. Nous sommes en relation avec la Confédération et la Fédération pour faire respecter par l'AFPA la réglementation sur les entretiens professionnels et l'abondement correctif du CPF à hauteur de 3 000 € par personne. Plus globalement, les rencontres et les échanges entre syndicats sont à renforcer pour développer nos argumentaires et se servir des réussites des uns et des autres. »

SYNDICAT FRANCILIEN DES AGENTS DE LA SECURITE SOCIALE (SFASS) Nadia Berghout

« Le premier événement important qui a bousculé la mandature est la création des CSE. Demeure le problème de la formation pour les élus dont les CSE ne peuvent ou ne veulent pas financer les coûts. La limitation des mandats et le manque de reconnaissance des parcours des militants par les employeurs n'œuvrent pas en notre faveur. Le SFASS souhaite que la fédération s'engage plus fortement dans la reconnaissance des mandats pour les parcours professionnels des élus. Nous avons vu naître lors de cette mandature le groupe fédéral qualité de vie au travail. L'enquête flash travail à distance s'est avérée être un projet visionnaire. Le déploiement du télétravail n'a pas été sans conséquence quant à l'isolement ressenti par certains agents. Durant cette période le développement syndical a montré ses limites. Les méthodes alternatives avec des outils numériques adaptés deviennent une nécessité. Les collectifs sont une autre nouveauté de cette mandature. Cette organisation a montré à la fois des forces mais aussi des faiblesses. Quelques adaptations sont nécessaires. L'accessibilité des formations à distance a été trop limitée. Il faut accélérer le mouvement. L'emploi et les politiques de rémunérations restent la priorité du SFASS. Malgré le travail et l'investissement constant du comité de négociation et des syndicats, les résultats sont décevants. Nos tutelles n'ont pas cédé. Le SFASS s'est prononcé clairement contre la signature de la classification. Nous avons pris acte de la décision positive majoritaire que nous avons portée ensuite. La reconduction de la prime d'intéressement est très positive et il nous faut continuer à communiquer sur cette belle avancée obtenue par la CFDT. En Ile-de-France et dans certaines autres grandes villes, le coût de la vie et notamment celui du logement grève fortement le budget des salariés. Le SFASS souhaite que cette particularité des grandes agglomérations soit davantage prise en considération. »

SECTEUR EMPLOI David Vallaperta

« Le secteur emploi de la fédération PSTE tient à alerter le congrès sur deux sujets majeurs. Les annonces autour de la réforme de l'Assurance Chômage inquiètent au plus haut point les salariés de nos différents établissements. Le gouvernement veut instaurer un système poussant plus encore les demandeurs d'emploi vers la précarité par une réforme dont la véritable finalité est de générer des économies sur le dos des usagers les plus précaires. A cette réforme s'ajoutent les annonces patronales du MEDEF de déstabilisation du régime de la garantie des salaires en voulant le sortir de la gestion paritaire actuelle au sein de l'Unedic. Un projet qui risque de mettre en péril la fiabilité financière et l'égalité de traitement des salariés victimes de la fermeture de leurs entreprises. Sur ces deux sujets, le secteur emploi demande le soutien plein et entier de la CFDT. Depuis plusieurs années, nous sommes battus pour stopper la baisse des effectifs de Pôle Emploi et avons obtenu plusieurs vagues de renforts sur la base de recrutements CDD de 18 mois. Ces recrutements, principalement axés sur l'accompagnement des publics jeunes ne vont pas nous permettre de mobiliser les ressources nécessaires pour les demandeurs d'emploi de longue durée et les publics senior pourtant en nette augmentation. La question de la Cdisation de ces recrutements et d'une politique de recrutements mieux coordonnée se pose. Nous pensons bien sûr à nos camarades de l'Afpa, mais aussi aux Missions Locales dont il faut renforcer les moyens face aux besoins d'accompagnement issus de la crise. Une actions nationale concertée fédérale et confédérale doit être menée sur ces sujets très rapidement après le congrès. »

SYNDICAT PROTECTION SOCIALE NORD PAS DE CALAIS (SYRPROS)**Vincent Dufour**

« Le SYRPROS souhaite souligner le travail important réalisé par la Fédération lors de la crise sanitaire. Le lien avec les syndicats ne s'est jamais rompu. Aujourd'hui certains ministres s'empressent de vouloir rembourser la dette et la réforme des retraites revient sur le devant de la scène. Le SYRPROS se réjouit de voir que la CFDT dans son ensemble condamne cette annonce. Le SYRPROS remercie également la Fédération pour son investissement dans les nouveaux outils numériques. Cette politique est essentielle dans le cadre de la proximité voulue avec les adhérents et en phase avec une politique de développement. Le SYRPROS peut également témoigner de la réactivité, mais aussi de la pertinence des réponses du secteur juridique. Un premier regret concerne le secteur formation. Nous sommes tentés de croire enfin que la contractualisation avec les syndicats va voir le jour. On peut aussi regretter qu'aucune section syndicale du SYRPROS n'ait bénéficiée à ce jour d'une formation Fédérale pour ses élus au CSE. Il faut aussi valoriser ce qui est bien fait. Le réseau des formateurs de la Fédération existe et il appartient aussi aux syndicats de s'y investir. On peut aussi mettre en avant l'investissement sur la formation à distance et multimodale. Le SYRPROS souhaite porter à la connaissance de la Fédération, le sujet des Agences Régionales de Santé. En effet aujourd'hui les salariés du privé de l'ARS Hauts de France ont le sentiment d'être les oubliés et de ne pas bénéficier pleinement des accords négociés avec l'UCANSS. Il nous semble important que la Fédération se saisisse de ce problème. »

SYNDICAT NATIONAL DES MÉTIERS DE L'INSERTION (SYNAMI)**Isabelle Klem**

« Cette mandature nous a fait passer d'une gestion bon-enfant à une organisation plus structurée, toujours en adaptation aux besoins des adhérents et des militants. Les commissions paritaires des deux branches ont bien fonctionné. Le changement des IRP en CSE nous a demandé une grande implication pour aider les militants à signer les nombreux protocoles préélectoraux. Ce que nous regrettons et que nous allons porter à la fédération et à la confédération c'est le manque de leviers laissé aux élus des CSE de moins de 50 salariés. Pour répondre aux nombreuses sollicitations de nos adhérents, de nos militants et élus, nous avons mis en place une commission juridique. Le Synami-CFDT s'est fortement impliqué dans la mutualisation avec la fédération. Plusieurs militants se sont formés pour intervenir dans les formations syndicales fédérales, nous travaillons également avec le service juridique. Nous participons au groupe PAM, au groupe SPE qui s'est transformé en SPAC et au groupe sur le développement. Nous avons maintenu le nombre d'adhérents, mais avons du mal à progresser, les nouvelles arrivées étant aussitôt mises à mal par les départs, soit du réseau, soit à la retraite. Le Synami-CFDT est le syndicat majoritaire dans les deux branches que nous couvrons. Notre ambition de vouloir faire progresser les intérêts des salarié-e-s dans chaque commission paritaire porte ses fruits et nous ne nous trompons pas d'objectif. Nous nous inscrivons dans la ligne de la fédération et continuerons de participer à ses travaux et ses actions. Pour cela le Synami-CFDT votera pour le RAO. »

PROTECTION SOCIALE PAYS DE LA LOIRE**Sandrine Pavé**

« En novembre 2020 le Syrepal et le syndicat Protection Social 44 85 ont décidé de devenir le syndicat protection sociale Pays de la Loire. Cette fusion est le fruit du travail des militants. Pour autant nous sommes restés vigilants et réactifs sur les sujets importants de notre Fédération. Concernant le secteur RCIP le point positif est le coup de mains que nous avons eu pour chercher et obtenir des candidats CFDT pour les élections à Pro BTP. Et un point négatif : dès la fin du premier confinement nous avions alerté sur la suspension de l'attribution des tickets restaurants pour les salariés en télétravail chez Malakoff Humanis. Malgré plusieurs interpellations, nous n'avons pas été entendu. Mon second point concerne le secteur mutualité. La gestion des ressources militantes a été défaillante. Le secteur n'a pas donné de travail à un membre de la commission professionnelle issu de notre syndicat puis pour cette même raison lui a retiré son détachement en le prévenant juste un mois avant. Nous intervenons également sur la répartition du droit syndical sécurité sociale. Le Bureau fédéral de mai 2017 avait revu les critères d'attribution du temps sécurité sociale. Nous nous sommes aperçus que depuis plusieurs années l'ETP était affiché comme utilisé par nos deux syndicats. Nous n'en avons jamais vu la couleur ! Le virage pris avec la prime bas salaire et la consultation des syndicats sur la classif a marqué un nouveau départ qui va dans le sens de ce que nous attendons d'une fédération. Enfin et pour tous les secteurs qui la compose nous attendons de la fédération qu'elle construise de réelles revendications spécifiques pour obtenir vraiment l'égalité salariale femme/homme. »

RÉPONSE DE PHILIPPE BERHAULT

Vous avez été nombreux à pointer le climat politique et démocratique qui se dégrade. Cette défiance, cultivée par les partis populistes ou d'extrême droite heurte les valeurs fondamentales de la république et de la démocratie, s'oppose aux valeurs de la liberté et de l'égalité qui fondent ce qui est notre pays et auxquelles nous sommes profondément attachées. Vous avez raison, nous ne pouvons pas rester sans rien faire. Le Pacte du Pouvoir de vivre est une première réponse de la CFDT. Il offre des portes de sorties en formulant des propositions concrètes aux difficultés écologiques et sociales au quotidien. Le Pacte du Pouvoir de vivre peut par son action pendant cette séquence très particulière de l'élection présidentielle qui s'ouvre permettre de combattre le RN à condition qu'ensemble nous fassions vivre le débat public. La Confédération va actualiser et consolider ses outils et ses argumentaires, que nous continuerons à diffuser à l'ensemble des syndicats. A l'instar de la Confédération, la Fédération est prête à se tenir aux côtés des responsables des syndicats. Mais il nous faut également ouvrir ensemble des espaces de dialogues avec les militants et les salariés pour combattre le plus efficacement possible ce poison démocratique. Sur le plan des démarches participatives avec les salariés vos interventions ont salué des initiatives prises durant la mandature. Vous avez été plusieurs à distinguer l'enquête flash télétravail qui a facilité les échanges avec les salariés et permis de conforter nos revendications. Plusieurs interventions ont aussi salué la mise en place de réunions régulières entre les syndicats et la Fédération. Les outils numériques nous ont permis de garder le lien, voire de le renforcer et de mutualiser les réponses et pratiques. Certains d'entre vous ont pointé l'intérêt de poursuivre les échanges entre Fédération et exécutifs de syndicats. Vous avez salué la réactivité de la



PHOTO E

fédération et de l'ensemble de ses secteurs. Merci cette reconnaissance de notre travail nous va droit au cœur.

La place des femmes. Dès 2018 la Fédération s'est engagée résolument sur la mixité proportionnelle. Ce congrès marque l'aboutissement de ce chantier. Vous avez voté l'intégration dans nos statuts de la mixité proportionnelle et les dispositions concernant les VSS internes. Il ne reste plus qu'à compléter l'édifice en adoptant les mêmes engagements pour les syndicats, comme proposé dans la résolution. Vous avez souligné avec raison que dans le monde de l'entreprise l'égalité professionnelle est loin d'être réalisée. La Fédération partage l'ambition de faire de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes un élément incontournable de chaque accord négocié et portera inlassablement des revendications sur le sujet tant qu'il le faudra. Dans la société nous aimerions partager l'optimisme de Séverine du SEGO qui exprime que la date d'expiration du modèle patriarcal approche et fait le constat qu'au moins une partie des jeunes générations sont plus conscientes de la nécessité de parvenir à cette égalité. nous n'aurions pas pu faire ce constat il y a dix ans. Tant mieux si nous sommes en phase avec les aspirations de la jeunesse, c'est

une condition essentielle pour notre renouvellement générationnel. Une fédération féminisée, une résolution volontariste pour l'égalité en entreprise et les VSST, les indices sont nombreux qui laissent à penser que le dossier ne sera pas mis sous le tapis dans cette fédération.

Venons aux interventions sur la protection sociale et les réformes en cours. Commençons par une réforme aboutie ou du moins qui se met en place celle de la formation des salariés tout au long de la vie. Elle a fait l'objet d'une intervention du SYNAFPA plus précisément sur la certification professionnelle. Le syndicat demande à la Fédération d'être vigilante quant au maintien des Titres Professionnels du Ministère du Travail. Le syndicat voit venir la tentation de développer les CQP de Branches, qui sont trop restrictifs par rapport à des diplômes professionnels et plus favorables aux entreprises qu'aux salariés. Il nous demande de ne pas abandonner la certification professionnelle aux branches professionnelles. Alors si nous entendons le besoin d'un juste équilibre et soutenons la nécessité de conserver une place importante à la certification « diplômante » du ministère du travail qui fait aussi parti de nos secteurs professionnels, vous me permettrez camarades d'apporter de la nuance au propos. J'ai eu l'occa-

sion de dire à l'occasion de la présentation du RAO combien cette fédération s'était impliquée dans la construction de l'OPCO. Des CQP nous en fabriquons aussi en lien avec les employeurs répondant ainsi aux besoins de la GEPP et quand nous aboutissons comme à la Sécurité sociale, dans la mutualité et dans les RCIP, nous permettons aussi à des salariés de connaître des évolutions professionnelles. Ce n'est pas dans le cadre de cette réponse que nous allons déterminer le juste équilibre, nous soutenons pleinement la demande du SYNAFPA dans la conclusion de son intervention qui indique être parfois seul dans son coin et invite à plus de partage et d'échanges. Cette question de la certification pourrait connaître des suites dans le cadre du groupe SPAC. Sur la formation continue toujours, la Fédération soutient la démarche du SYNAFPA pour faire respecter la réglementation sur les entretiens professionnels et l'abondement correctif du CPF à hauteur de 3000 € par personne dans tous ses champs professionnels.

Venons-en aux réformes en cours.

Plusieurs interventions ont concerné la réforme de l'assurance Chômage, 2 axes ont parcouru les interventions. Le premier c'est le rejet d'une réforme gouvernementale injuste qui revient à frapper en premier lieu les demandeurs d'emploi les plus précaires au moment même où ce sont les premières victimes de la crise sanitaire. Le second c'est l'inquiétude des salariés à devoir l'expliquer et l'appliquer aux chômeurs à l'accueil des agences de Pôle Emploi, dans un contexte où les incivilités prolifèrent. Le drame récent de Valence où une salariée a été assassinée en est la cruelle illustration. Laurine la présidente de nos travaux de congrès l'a annoncé ce matin à l'ouverture, le recours pour annulation devant le conseil d'état a abouti à la suspension des dispositions qui devaient se mettre en place au premier juillet. La juge des référés considère qu'il y a « une erreur manifeste d'appréciation » de la part du ministère du Travail. La juge considère qu'il n'y a pas d'éléments suffisants permettant de considérer que les conditions du marché du travail sont à ce jour réunies pour atteindre l'objectif d'intérêt général poursuivi. Elle ne juge pas

sur le fond de la légalité des mesures envisagées par le gouvernement mais considère que ce n'est vraiment pas le moment de toucher les plus fragiles. En creux elle reprend, fort à propos, l'argument de la CFDT qui martèle depuis des mois que le chômage n'est pas un choix. Le ministère du Travail va devoir prendre un décret dans l'urgence pour assurer la couverture réglementaire de l'assurance chômage à compter du 1er juillet prochain. Selon toute vraisemblance, ce décret devrait maintenir les dispositions sur la durée et le montant de l'indemnisation chômage actuelles. Voilà au moins temporairement cette réforme est à terre et c'est une excellente nouvelle. Hélas pour le secteur emploi je ne vais pas pouvoir vous annoncer encore que la situation des AGS s'est arrangée car je n'ai pas de scoop à vous annoncer. Mais sachez que la fédération est au côté des salariés et des militants qui se battent pour préserver un système qui apporte sécurité aux salariés victimes des défaillances de leur entreprise. Entendez que la fédération est attachée au périmètre de l'UNEDIC et la place du paritarisme. Sur la réforme des retraites et la mise en place de la CNRU. Le SORCO nous dit à juste titre que les salariés ne savaient pas jusqu'à encore quelques jours si leur avenir au sein des GPS allait perdurer ou s'ils allaient être contraints de changer d'employeur d'ici la fin d'année. Sur ce sujet sans avoir de texte officiel encore on sait depuis le 17 juin que le transfert du recouvrement est repoussé au 1 janvier 2023. Période que nous allons mettre à profit pour que les centaines voire le plus d'un millier de salariés concernés soient sécurisés. La fédération se donne deux exigences. La première c'est une coopération rapprochée entre les deux secteurs concernés : RCIP et sécurité sociale. C'est déjà en route mais elle sera renforcée. La seconde exigence est d'accroître encore le dialogue avec la Confédération. Comme réaffirmé hier, le travail premier d'une fédération c'est avec ses secteurs et syndicats, de travailler au service des salariés qui la composent. Nos coopérations intersecteurs fonctionnent, l'accompagnement des salariés du RSI pendant cette mandature l'illustre. La situation ici n'est pas la même, ne concerne pas les mêmes secteurs mais c'est bien la démonstration

qu'on sait coopérer entre nous, que c'est même un devoir. Je note aussi que la résolution est porteuse du renforcement du travail intersecteurs qui s'est entamé pendant cette mandature. Le SORCO par la voie de Ludovic a aussi attiré notre attention sur un sujet qui mérite d'être porté au niveau de la Confédération. Elle concerne la réforme des retraites telle qu'elle était envisagée initialement. Ludovic attire notre attention sur le plafonnement prévu des cotisations à trois plafonds de la sécurité sociale, en nous rappelant que cela priverait le régime de 4 milliards par an alors que 90 milliards devront être dégagés au total pour payer les retraites des bénéficiaires concernées. Le SORCO lance l'alerte sur les réserves du régime complémentaire qui n'y suffiront pas. Alors Ludovic nous sommes d'accord avec toi dans un système par répartition « on n'arrête pas les cotisations » et il va bien falloir les payer ces grosses retraites de salarié qui ont cotisés. La fédération va profiter du fait que la réforme est en stand by pour porter la question à la confédération. Sur certains chantiers, nous ne sommes pas seuls à intervenir et cela implique une coopération non seulement avec la confédération mais aussi d'autres fédérations. Le SYRPROS attire notre attention sur la situation des salariés du privé dans les ARS, pointant une série de dispositions conventionnelles qui ne s'appliquent pas aux salariés. J'en profite pour saluer nos résultats aux élections professionnelles des hauts de France (nous avons aussi « Kiffé grave » la première place dans la plus grosse Caf du monde). Oui Vincent. La fédération doit agir en renforçant encore ses liens avec la Fédération INTERCO en particulier sur la mobilité. La situation des personnels de santé des UGECAM a été abordée par le SFASS et nous avons aussi des établissements médicaux ou médicaux sociaux dans la Mutualité et le secteur des RCIP. Qui nos collègues soignants ont pris + que leur part en première ligne pour faire face à la crise sanitaire. Le SEGUR de la santé et ses bonnes dispositions a été décliné à la sécurité sociale. 183 € net par mois ce n'est pas tout mais ce n'est pas rien. La Fédération n'était pas compétente pour négocier le SEGUR de la santé mais l'est devenue à l'occasion de la mission Laforcade chargée d'étendre

LE RAPPORT D'ACTIVITÉ ET D'ORIENTATION



PHOTO JE

ces dispositions à des professions non prises en compte initialement. Sur ce dossier nous avons travaillé en lien avec la confédération et la Fédération Santé. J'ai eu le plaisir de signer il y a moins de trois semaines un accord de méthode qui va permettre d'étendre le bénéfice de ces 183 € à d'autres salariés de nos champs. Mais le combat n'est pas terminé car des professions manquent encore à l'appel et les coopérations avec la Fédération Santé se poursuivront en particulier pour que les professions liées à l'accompagnement social soient reconnues. Plusieurs d'entre vous ont insisté sur la volumétrie de l'emploi dans nos champs. Le PS Bretagne « attend de la fédération d'être, parfois, plus offensive dans ses revendications notamment dans les futures négociations des COG ». La formulation nous va bien, elle nous conforte dans nos intentions fédérales. Nous avons besoin de moyens. J'en profite pour rappeler l'appel à la grève dans les CAF le 29 juin, être offensif sur les moyens passe aussi parfois par la grève pour se faire entendre.

Venons-en au CSE. Le RAO indiquait que la mise en place des CSE dans notre fédération avait échappé au vent du boulet et que nos moyens avaient été préservés. Vos interventions montrent que notre constat doit être relativisé : Oui le nombre d'élus a diminué globalement ; le SFASS indique que les accords locaux pré existant plus favorables ont pu être dénoncés et remplacés par des accords moins disant. Certains ont pointé les conditions difficiles d'exercice du mandat tant les élus doivent jongler avec de nombreux dossiers. D'autres indiquent que les élus doivent se profes-

sionnaliser. Il nous semble donc nécessaire de renégocier les accords de mise en place, partout où cela est possible et en négociant là où tout reste à faire. Le SYNAMI nous a alertés sur le manque de levier pour les CSE dans les entreprises de moins de 50 salariés, pour instaurer un dialogue social de qualité. Dans les missions locales, les employeurs ont recours à des décisions unilatérales. La Fédération portera l'alerte à la Confédération. Le CSE c'est aussi les moyens qui vont avec. Deux interventions ont porté sur la question oh combien cruciale des moyens syndicaux et de leur répartition au sein de la Fédération. C'est le Bureau fédéral qui fixe les critères d'attribution de moyens issus du droit syndical national. Pendant la mandature la sécurité sociale, Pôle Emploi et très récemment le secteur des RCIP ont été soumis à ces dispositions. Le droit syndical national est réparti entre la Fédération et les syndicats. Le bureau Fédéral poursuit 3 objectifs : Sécuriser le fonctionnement du plateau, il est normal que le droit syndical national serve en premier lieu à la réalisation des missions nationales. Permettre aux syndicats de mieux fonctionner en garantissant une équité entre les syndicats. Des critères sont définis pour ce faire et votés en Bureau Fédéral. Contribuer au bon fonctionnement de la CFDT au niveau des territoires, unions et de la Confédération. C'est donc, je le dis au syndicat PS des Pays de la Loire (que nous n'appellerons plus jamais « LAV ») c'est le Bureau fédéral qui a fixé les critères d'attribution de moyens issus du droit syndical national de la sécurité sociale en 2017. A la suite de ces décisions une réunion avec les syndicats PS avait permis d'expliquer ces choix et les attributions de moyens aux syndicats. Il n'est pas le lieu ici de polémiquer mais il est certain que la question de cette attribution par le BF n'a pas de caractère immuable surtout en ces époques où les droits nationaux évoluent régulièrement. Pouvoir y revenir de temps à autre va de soi. Ne doutons pas qu'en ce qui concerne la sécurité sociale et Pôle Emploi que le BF s'en saisira à nouveau. Si d'aventure nous arrivons à obtenir plus de droit pour le secteur de la Mutualité, la question se posera aussi au Bureau Fédéral.

Venons-en aux interventions liées à l'activité

des services que délivrent la fédération et à la pandémie. Vous avez quasiment tous exprimés que la Fédération s'est montrée solide à l'occasion de la pandémie que nous avons su faire face. J'ai déjà souligné la place du numérique et les rencontres avec les syndicats au début de cette intervention et je n'y reviens pas. Je ne reviens pas non plus sur la fonction outillage de la fédération qui a été saluée par SEGO, SFASS, SYRPROS, SYNAPFA, PS AURA, SYNEE, PS Bretagne, rares sont les interventions qui n'ont pas abordées le sujet de la Formation syndicale. J'ai déjà dit dans le cadre de la présentation du rapport que la formation était le domaine qui avait été le plus directement impacté par la crise sanitaire. Tous les élus CFDT au CSE, au fur et à mesure des résultats des élections étaient demandeurs de formations syndicales sur cette nouvelle instance : challenge qui s'est avéré impossible à relever avec le tsunami sanitaire ! D'ailleurs nous n'avons cadre légal pour faire du CFESS à distance en 2020. L'équipe restreinte du secteur formation a immédiatement mis en œuvre un élargissement du réseau et contribué avec la confédération à la conception des nouvelles formations nécessaires aux élus CSE. Pour autant, presque 3 ans plus tard, la CFDT, au-delà, de la PSTE entend le mécontentement de ces courageux élus et leurs frustrations de ne pas avoir reçu toute l'aide qu'ils attendaient. La CFDT dans son ensemble envisage l'expression de ce mécontentement sur la formation syndicale à tous les niveaux de l'organisation. Parallèlement à la nouveauté CSE, comme vous l'avez souligné, reconstruire puis maintenir un réseau de près de 80 acteurs-formation syndicale a été une activité essentielle, pour réécrire, tout ou partie des formations, afin de les adapter au distanciel. Cette nouvelle approche de la formation syndicale, pour la CFDT c'est une révolution. Elle renvoie les concepteurs de formation en apprentissage et bouscule les animateurs sur leurs fondamentaux. C'est bien l'ANIMATION de formation qui a été en sommeil, ce qui a permis de : préparer la formation des acteurs à tout ce qui les attend désormais « dépoussiérer les formations », pour reprendre l'expression, sur près d'une quinzaine de formations en concevoir de nouvelles y compris pour

le présentiel et surtout, mutualiser nos moyens pour répondre aux sollicitations insistantes de la confédération. Car vous n'ignorez rien de la mutualisation renforcée entre les structures de formation de la CFDT. Et chaque adhérent en verra bientôt l'illustration sur la plateforme « Ma formation CFDT.fr » Vous l'aurez compris au regard de cette intense activité formation syndicale, bousculée par des actualités covid différentes selon les territoires. Quelques demandes n'ont trouvé ni de dates, ni de lieux, ni de formateurs volontaires pour mettre en œuvre de façon satisfaisante la formation des élus parfois malmenés dans leurs mandats. Ce qui nous amène à la contractualisation. Nous remercions Vincent d'avoir évoqué ce point. L'amélioration de l'efficacité du secteur passe par un engagement réel des nombreux acteurs du réseau formation (près de 80 personnes). La contractualisation mainte fois évoquée, peine à se concrétiser, certes ! Mais un contrat commun, acceptable par les 35 syndicats de la PSTE, n'est pas facile en mettre en place. De nouvelles exigences, liées à l'intégration de la formation multimodale, ont retardé les envois. L'arrivée du covid a fait reculer la volonté des signataires potentiels sur leur mobilité géographique. La PSTE regrette, comme le Syrpros, l'absence de contrats signés. Aussi, la PSTE reste de façon incontournable attachée à cette contractualisation c'est la raison pour laquelle, elle est inscrite dans la résolution. Enfin, le secteur formation entend les remarques sur le manque de visibilité des différents plans de formation de la mandature écoulée et des calendriers actualisés en Bureau Fédéral. Vous confirmez, par vos interventions, que la communication de tous ces éléments, au-delà de la mise à disposition des membres du réseau et des membres du Bureau Fédéral n'est pas suffisante. C'est la raison pour laquelle des pistes d'amélioration sont proposées dans la résolution ! Il est un dernier point sur lequel il faudra parvenir à un accord entre nous. Le PS Bretagne nous remercie de l'adaptation de la tarification tandis que le SFASS voudrait que la tarification soit à la charge totale de la Fédération. Vous avez été nombreux à souligné l'utilité de proposer des outils fédéraux notam-

ment en matière de QVT et spécialement sur la question du télétravail. Plusieurs à saluer la réactivité de la Fédération et des secteurs en matière de tracts et de communication. Ces propos font d'autant plus plaisir qu'il me souvient des congrès antérieurs pas aussi unanime sur la question. Je suis certain aussi que vos interventions toutes positives sur le fonctionnement du secteur juridique seront appréciés par nos secrétaires Fédéraux qui l'animent. Vous l'avez dit aussi, le secteur organisation de la Fédération a aussi permis d'aider les syndicats à organiser leur regroupement au niveau des périmètres régionaux issus de la loi NOTRE. Deux de nos intervenants le PS Pays de la Loire et le Syndicat PS AURA sont passés à l'acte depuis 2017 et un troisième nous l'a annoncé pour octobre dans les Hauts de France. Le service Organisation restera à disposition des syndicats qui voudront mettre en œuvre des syndicats PSTE tels qu'envisagés par le projet de résolution. En matière d'organisation plusieurs interventions ont abordé la question des collectifs, leur lien avec les secteurs professionnels et même le lien entre secteur professionnel et Bureau Fédéral.

Je ne répondrai pas ici à des questions sectorielles complexes, je pense aux observations du syndicat protection sociale des pays de la Loire en ce qui concerne la mutualité et le secteur des RCIP. Je n'en parle donc pas maintenant ce qui ne veut pas

dire que le besoin d'explication est réel et qu'il faudra l'avoir rapidement. Sans lien, mais toujours en matière d'organisation, j'en profite pour exprimer que le comité des syndicats de la Fédération programmé en fin d'année sera l'occasion de revenir sur le RIC pour le faire évoluer statutairement. Là pour ce congrès, le statutaire ça suffisait.

Le développement. Le développement a aussi beaucoup retenu l'attention dans vos interventions. Vous demandez un réel pilotage et des outils. Alors j'en ai beaucoup parlé lundi, Pascal aussi dans le cadre du rapport financier et nous en reparlerons dans le cadre de la résolution avant la fin de ce congrès. Encore une fois toutes ces demandes tombent bien car c'est un sujet central. Je finirai ces réponses en terminant par une question d'argent. Vous savez dans notre beau pays, les questions d'argent viennent toujours à la fin. Le SYNEE nous dit, entre-autre, car l'intervention du syndicat dépasse et de loin les aspects mercantiles, que nous aurions pu participer plus aux frais des syndicats pour ce congrès. Alors on entend la demande mais nous voulions juste rappeler que nous ne réalisons aucune économie budgétaire sur ce poste par rapport aux congrès précédents. Nous sommes contents d'avoir financés le regroupement des délégations pour paier autant que faire ce peu à l'isolement charnel du distanciel.

Voilà je crois n'avoir laissé aucun sujet de côté.

**LE RAPPORT
D'ACTIVITÉ ET
D'ORIENTATION
A ÉTÉ ADOPTÉ
ET VOTÉ À 87 %**

2.

LA RÉFORME DES STATUTS

PRÉSENTATION DE LA RÉFORME STATUTAIRE

Ce deuxième jour de notre congrès commence le débat sur la réforme statutaire. Nous voterons ensuite les modifications du règlement intérieur. Une fois ces deux votes achevés, les propositions de modifications statutaires et sur le RI des syndicats seront débattues et votées. Pour être validées, les modifications doivent recueillir la majorité des 2/3 des mandats des syndicats présents ou représentés lorsqu'elles portent sur les Statuts. Elles doivent recueillir 50 % des suffrages valablement exprimés lorsqu'elles portent sur le Règlement Intérieur des Statuts. Cette clarification étant posée, je passe maintenant à la présentation qui insistera sur les points essentiels de la réforme qui relèvent de plusieurs thèmes.

<https://pste.cfdt.fr/portail/pste/nous-connaître/la-federation/nos-textes/statuts-et-reglement-interieur-de-la-federation>



PHOTO IE

► Sur quoi vont porter ces votes ?

1/ Tout d'abord, l'introduction d'un préambule rappelant les valeurs de la CFDT est important. Il rappelle utilement à quoi sert une organisation syndicale comme la nôtre.

2/ L'élément essentiel est l'intégration de la mixité proportionnelle dans les statuts. Il faut confirmer le vote du CSF qui avait validé dans le règlement intérieur la composition des collèges au BF. C'est cette intégration dans notre RI qui permet dès à présent un vote à la mixité proportionnelle par collège pour les futurs membres du BF. Aujourd'hui, il nous faut transformer l'essai, en

inscrivant dans les statuts la composition du bureau fédéral à la mixité proportionnelle. Pour les collectifs et les commissions professionnelles, cela relève du RI que nous verrons tout à l'heure. La marche à franchir n'est pas énorme, ce qui montre que la mixité proportionnelle n'entrave nullement l'activité syndicale, et, en la gravant dans le marbre des statuts, elle empêchera tout retour en arrière. Cette réforme que les syndicats devront, eux aussi, mettre en œuvre durant la mandature, conformément à la déclaration du CSF de 2018, a déjà été largement anticipé par un grand nombre d'entre eux, qui ont modifié leurs statuts ou s'ap-

prêtent à le faire. Cela montre que la dynamique de la mixité proportionnelle est déjà en route, et c'est tant mieux. Nous serons une des premières fédérations de la CFDT à réaliser cet objectif et c'est important de le dire. Nous pouvons en être fiers.

3/ La limitation du nombre de mandats consécutifs. Proposer que les mandats soient reconductibles mais limités est une nécessité si on veut assurer sereinement un renouvellement générationnel. Il ne s'agit cependant pas de mettre en place un couperet mais de permettre une transition organisée en tenant compte de la réalité,

LA RÉFORME DES STATUTS

des nécessités de l'organisation et des femmes et des hommes qui occupent aujourd'hui ces postes.

4/ La clarification de la situation des secrétaires fédéraux. Elle était nécessaire. Aujourd'hui, rien ne précisait comment les secrétaires fédéraux élu.e.s par le bureau fédéral dans le cadre d'une mission exercent leur fonction, ni de quels recours ils peuvent disposer en cas de litige. C'est pourquoi, nous avons coconstruit avec les secrétaires fédéraux des règles statutaires les concernant.

5/ La création d'un poste de membre associé (SNPDOS) au BF qui montre une volonté d'ouverture de la fédération ainsi que la nécessité de trouver une nouvelle façon de travailler avec ce syndicat, à la spécificité particulière, au regard de ses champs d'intervention.

6/ L'introduction en annexe de la charte sur les Violences Sexuelles et Sexistes au Travail aux présents statuts mais aussi celui de la protection des adhérentes et adhérents victimes à l'interne de VSST. C'est le bureau fédéral qui sera chargé de traiter ses questions, en souhaitant bien évidemment qu'il en est le moins possible à faire sur cette question. Mais il vaut mieux prévenir que guérir, car cet article a aussi pour but d'être un objet pédagogique.

7/ Des modifications d'écriture qui relèvent du « toilettage » des statuts : formulations plus claires de certains articles, mis en cohérence des articles du RI avec ceux des statuts...

Au Congrès, sont donc soumis au vote un grand nombre de modifications statutaires ... Si elles sont votées, elles toucheront les statuts et par voie de conséquence, le RI sur lequel nous reviendrons une fois les votes sur les statuts approuvés.

Chaque syndicat, après validation du projet définitif par le BF, s'est vu la possibilité de proposer des amendements sur tous les textes statutaires soumis au vote. Tous les amendements statutaires seront soumis au vote au congrès : c'est notre règle démocratique au niveau de la fédération. Il est bon aussi de la rappeler.

► Comment les votes vont-ils se dérouler ?

Donc trois séries de votes distincts mais complémentaires : Dans un premier temps nous allons voter, grâce à l'outil NEOVOTE, l'intégralité des propositions concernant les statuts avec une majorité des 2/3 des mandats retirés. Dans un second temps, nous approuverons les modifications du RI qui sont intimement liés aux résultats des votes statutaires. Dans ce cas, il s'agit d'un vote avec une majorité simple. Ces votes sont effectués sous le contrôle d'un huissier et de la responsabilité de la commission des mandats. Dans un troisième temps, seront soumis au vote des congressistes, les propositions de modifications statutaires déposées par les syndicats.

► Conclusion

Ces propositions de modifications d'articles soumises au vote, qui tout à l'heure seront présentées au vote, seront défendues ou combattues par six membres de la CFO, signe d'un réel et profond travail collectif comme nous



PHOTO E

l'avons fait lors du dernier CSF. Je les nomme ; Catherine Caouissin, Corinne Lasne, Jean-Michel Mourouvin, Samira Blali, Catherine Lesoin et moi-même. Je remercie aussi pour leur travail, les autres membres de la CFO, Laurent Baron, Sandra Martorell, Philippe Berhault et Jean-Jacques Camus pour leur investissement essentiel sur ces trois années. J'y ajoute également le travail des secrétaires fédéraux, Catherine Pajares y Sanchez, Marième N'Diaye, Jean Delarue. Franchement, sans eux et l'investissement de chacun, nous n'aurions pas réussi un tel challenge.

Grâce à ce travail collectif, nous voilà avec un texte charpenté, cohérent et précis. Il ne revient qu'à vous à en faire nos statuts pour demain.

COMMISSION DES RÉSOLUTIONS



PHOTO IE

Les amendements proposés par les syndicats ont été examinés avant le congrès par la commission des résolutions. Catherine Caouissin, chargé de mission au service juridique a évoqué lors du débat sur les différents amendements le travail réalisé en amont par cette commission : « Pour ce congrès plus de 674 amendements ont été déposés par les syndicats 296 ont été intégrés, 358 ont été rejetés 9 ont fait l'objet d'une reformulation et 8 amendements sont portés aux débats. A cela s'ajoute les 34 amendements sur les statuts et le RI. La commission des résolutions s'est réunie sur 2 jours pleins les 3 et 4 mars 2021, auxquels on peut rajouter la soirée du 3 mars avec des débats riches et nourris. Au regard du nombre d'amendements à examiner il apparaît essentiel d'avoir une majorité de personnes rompues à l'exercice avec

une bonne connaissance des textes présentés afin que les orientations proposées ne se trouvent pas dénaturées *in fine*. C'est pour cela que jusqu'à présent seuls les membres du BF ou de la CEF participaient à la commission des résolutions. L'intégration de 3 membres des syndicats nous semble indispensable et importante. Cela permet de partager plus largement nos réalités de ter-

rains, nos points de vue et la compréhension des textes. C'est bien la proposition de la fédération 8 membres du BF et de la CEF et 3 des syndicats. Par ailleurs, au regard du nombre d'amendements à examiner, il nous semble raisonnable de ne pas réduire le nombre de personnes de 11 à 7. (Cf débat n° 21, article 9 ter ».

A		B	C	D	E	F	G	H	I
Fédération CFDT Protection Sociale Emploi		CONGRES 2021							
Réforme statutaire + RI		Amendement article 10							
PS Région Aquitaine		Débat 4							
Regions	Syndicats	Mandats retirés	POUR	CONTRE	Abstentions	TOTAL			
PELTRAUX Cyril		1	1			1			
PERIN Emmanuelle		1	1			1			
POMMER Manelle		0				0			
PUGET Florence		1	1			1			
ROTH Laurence		1	1			1			
SADOUNI Djamilia		1				0			
SCHAVONE Jérôme		1				0			
TAZARTIE Chantal		1				0			
VALLAPERTA David		1				0			

PHOTO IE



LE TABLEAU CI-DESSOUS PRÉSENTE LE DÉTAIL DES VOTES SUR CHAQUE DÉBAT :

Intitulé du débat et syndicat	Article et Objet du débat	Pour	Contre
Débat 1 : Article 3	Remplacer « De représenter et le cas échéant d'appuyer les syndicats » par « D'appuyer et le cas échéant de les représenter ». PS Région Aquitaine Amendement retiré le 14 juin par e-mail		
Débat 2 : Article 7	Suppression de l'idem a) « deux exemplaires de leurs statuts et du Règlement intérieur ». (PS Région Aquitaine) Retiré		
Débat 3 : Article 9	Remplacer « les syndicats adhérents doivent informer, si possible préalablement... » par « Les syndicats peuvent informer préalablement à leur congrès, le Bureau Fédéral de toutes les modifications apportées à leurs Statuts et à leur Règlement Intérieur. » Ajouter « Il peuvent également solliciter la Fédération pour leur constitution » Remplacer « A cette fin, elles sont notifiées au siège de la fédération... » par « Elles seront notifiées au siège de la Fédération dans les mois suivant la décision. » (SYPS Centre)	14,81 %	83,33 %
Débat 4 : Article 10	Remplacer « dont l'action s'écarterait manifestement des présents statuts y compris de la charte de lutte contre les violences sexistes et sexuelles annexée au présents statuts » par « - dont l'action s'écarterait manifestement des présents statuts. - en cas de non-respect de la charte de lutte contre les violences sexistes et sexuelles annexée aux présents statuts. » (PS Région Aquitaine)	98,81 %	
Débat 5 : Article 12	Ajout à l'article « Par conséquent, la désignation des Délégués Syndicaux Centraux /Délégués syndicales centrales (DSC) relève de l'échelon fédéral pour les branches mono-entreprise, le choix de ces désignations doit faire l'objet d'un vote de tous les syndicats du secteur concerné. » (SEURA)	23,68 %	73,94 %
Débat 6 : Article 19	Modification du paragraphe : « Le règlement intérieur des statuts, complété par un règlement du Congrès émanant du Bureau Fédéral, détermine : - les conditions d'établissement des mandats, - les conditions dans lesquelles l'ordre du jour est établi et peut être modifié à l'initiative des syndicats. Il prévoit : - le déroulement des débats et des votes, - la préparation et la discussion des motions et résolutions - les différentes commissions. » (PS Région Aquitaine).	99,34 %	0,53 %
Débat 7 : Article 24	Remplacer : «...les POUR et les CONTRE étant seuls décomptés. » par « ... les POUR et les CONTRE et abstention seront pris en compte. » (PS Aquitaine). Remplacer : «...les POUR et les CONTRE étant seuls décomptés. » par « Les POUR, les CONTRE et les ABSTENTION étant décomptés ». (PS Pays de la Loire).	28,84 %	70,11 %
Débat 8 : Article 24	Remplacer : « Il approuve le rapport financier » par « Il vote le rapport financier ». (PS Pays de la Loire)	22,09 %	75,79 %
Débat 9 : Article 25	Supprimer « retirés ou non » » (SYPS Centre) Retiré		
Débat 10 : Article 29	Remplacer « Le nombre de mandats exercés dans le Bureau fédéral ne peut excéder trois mandats consécutifs dans le même collège » par : « Le nombre de mandats exercés dans le Bureau fédéral ne peut excéder deux mandats dans le même collège. » (PS Région Aquitaine)	9,66 %	86,24 %

Intitulé du débat et syndicat	Article et Objet du débat	Pour	Contre
Débat 11 : Article 29	Supprimer : « et d'un membre associé non soumis à l'élection et sans voix élective représentant des personnels de direction et praticiens conseil, désigné par le Syndicat SNPDOS » (PS Région Aquitaine et syndicat Nord-Est de l'emploi) lié à l'amendement du RI sur l'article 13 qui demande la suppression du point 5 : « 5/ Membre associé : Un siège associé est réservé au SNPDOS avec voix consultative. Le SNPDOS désignera son représentant pour la durée de la mandature. Il peut être remplacé en cas de démission ».	27,38 %	70,37 %
Débat 12 : Article 30	Remplacer « d'arbitrer tout conflit à l'intérieur d'un syndicat et/ou entre plusieurs syndicats ou dans un collectif... » par « d'arbitrer tout conflit à l'intérieur d'un syndicat qui le solliciterait et/ou entre plusieurs syndicats ou dans un collectif... » (PS Région Aquitaine)	18,25 %	79,63 %
Débat 13 : Article 30	Remplace « de veiller à la bonne utilisation du droit syndical national et à sa répartition » par « de veiller à une répartition équitable du droit syndical national entre les syndicats. » (PS Région Aquitaine)	20,11 %	76,19 %
Débat 14 : Article 30	Supprimer « y compris en cas de violences sexistes et sexuelles signalées » et « en conformité » et Ajouter « - de la mise en application de la charte de lutte contre les violences sexistes et sexuelles annexée aux statuts. » (SYPS Centre)	100 %	
Débat 15 : Article 30	Remplacer la dernière phrase de l'article par « Le Bureau Fédéral se réunit tous les deux mois en présentiel aux dates arrêtées par la Commission Exécutive Fédérale. Ces réunions se déroulent en visioconférences, totales ou partielles, lorsque des événements exceptionnels se produisent. » (SYPS Centre)	72,49 %	25,26 %
Débat 16 : Article 30	Remplacer « - de l'organisation d'une consultation décisionnelle des syndicats sur des dossiers qu'il jugera opportun » par : « - de l'organisation d'une consultation décisionnelle des syndicats en ce qui concerne les classifications ou les salaires au niveau d'une branche et sur tous les dossiers qu'il jugera opportun ». (PS Pays de la Loire).	24,6 %	75 %
Débat 17 : Article 31	Remplacer la première phrase par : « Chaque membre du Bureau Fédéral dispose d'une voix lors des délibérations prises. Lors d'une délibération en visioconférence, le vote s'effectue électroniquement via l'outil numérique mis à disposition par la CEF » (SYPS Centre et PS Pays de la Loire)	99,21 %	
Débat 18 : Article 34 bis	Remplacer l'article par « Pour l'élaboration et la mise en œuvre des politiques découlant des orientations du Congrès, la Commission Exécutive dispose de secrétaires fédéraux et de chargés de missions. Leurs missions impliquent qu'ils soient en accord avec les orientations fédérales et de la CFDT et qu'ils respectent les décisions des organismes statutaires. » (SIER).	6,75 %	86,38 %
Débat 19.1 : Article 3 RI	Ajouter après : « Chaque Commission professionnelle sera composée à la mixité proportionnelle des adhérents de la fédération. » « Une souplesse de plus ou moins un poste, hommes ou femmes, est possible. » (PS Bretagne)	46 %	54 %
Amendement 19.2 : Article 8 RI	Ajouter après : « La mixité proportionnelle est obligatoire pour chaque délégation. » « Une souplesse de plus ou moins un poste, hommes ou femmes, est possible. » (PS Bretagne)	49 %	51 %
Débat 20 : Article 9 ter	Première paragraphe, modifier « Ils disposent d'un délai de 4 semaines pour faire connaître leurs amendements » par « Ils disposent d'un délai de 6 semaines pour faire connaître leurs amendements » (PS Bretagne).	47 %	53 %
Débat 21 : article 9 ter	Modifier le : « c) La commission des résolutions est une commission du Bureau Fédéral. Elle est composée : - d'un président membre du Bureau Fédéral - deux membres de la CEF - d'un membre du Bureau Fédéral - de trois représentants des syndicats. Ajouter « En cas de candidatures multiples il reviendra au bureau fédéral de définir la composition des représentants des syndicats. » (PS Bretagne)	32 %	68 %
Débat 22 : Article 9 quater	Remplacer dans le d) « Elle doit être signée par au moins 5 syndicats... » par « Elle doit être signée par au moins 3 syndicats » (PS Bretagne)	22 %	78 %
Débat 23 : Article 9 quater	Modification dans le a) remplacer « sanction » par « sanctions » (SYPS Centre).	100 %	
Amendement 24 : article 9 quater	Limitation temps de parole. Retrait par le syndicat PS AURA		

LA RÉSOLUTION

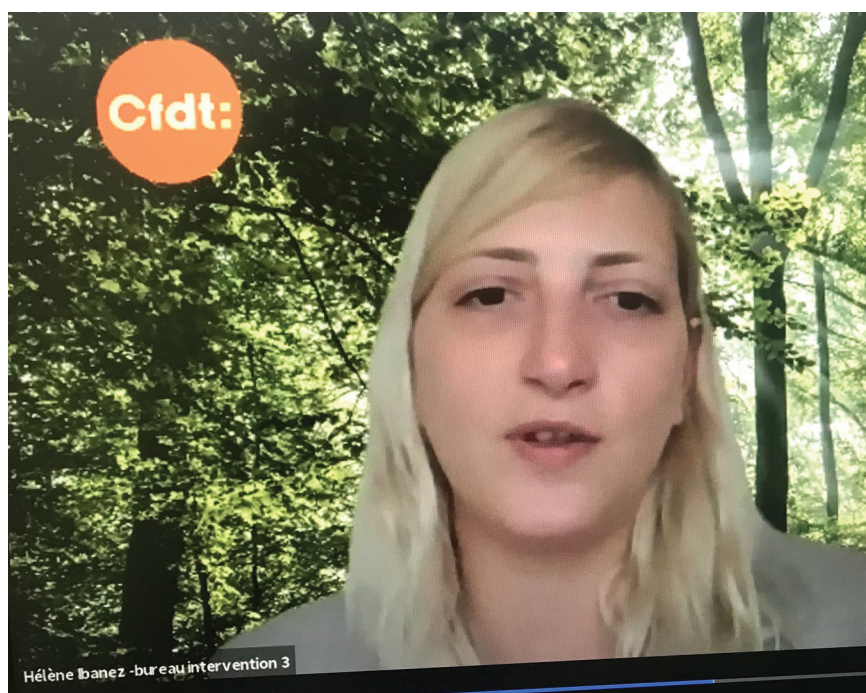
3.

PRÉSENTATION DE LA RÉOLUTION

Les deux derniers jours du congrès, jeudi 24 et vendredi 25 juin, étaient consacrés à la Résolution. C'est le texte de référence, le fil conducteur des quatre prochaines années pour la fédération. Il était présenté par Hélène Ibanez, candidate au poste de secrétaire générale de la Fédération au sein du nouveau Bureau fédéral. Nous ne sommes pas en mesure de publier l'intégralité du texte de la résolution dans les pages de ce magazine.

Nous vous invitons à le consulter sur le site internet de la fédération dans l'onglet « nous connaître » « la fédération » puis « nos textes » : <https://pste.cfdt.fr/resolution2021>

Vous trouverez ci-après la présentation de la résolution faite par Hélène Ibanez :



de nombreuses reprises. Il est vrai que c'était un moment très intense. 296 amendements ont été intégrés et 9 ont fait l'objet d'une reformulation. 11 amendements nous ont particulièrement interpellés et fait réfléchir : nous les avons soumis au Bureau Fédéral qui en a retenu 8 pour débat. C'est toute la richesse de notre démocratie interne qui nous permet de prendre des positions, de voter, de trancher certaines questions ce que nous allons faire dans un instant à travers nos 8 débats puis le vote de la résolution. Mais cette démocratie interne nous permet aussi de co-construire, de nuancer, d'apporter des idées, des précisions, ce que nous avons fait au cours de ces derniers mois. Un texte de résolution est nécessairement une projection vers l'avenir. Or l'actualité récente de la pandémie, les confinements successifs, les bouleversements profonds dans nos manières de travailler et de militer auxquels nous avons été confronté-e-s en seulement quelques mois, nous forcent à admettre que la réalité a dépassé la fiction et nous poussent à l'humilité quant à savoir de quoi demain sera fait. Au-delà de la seule crise sanitaire, l'actualité des quatre dernières années a été marquée par nombre de défis que nous étions loin d'avoir tous anticipés. C'est pourquoi le texte de résolution que nous vous proposons n'est pas une prédiction mais bien l'expression d'une volonté. Une volonté d'agir pour les travailleuses et les travailleurs au quotidien, une volonté de préparer les grands défis de demain, une volonté de nous adapter et de nous outiller pour y faire face. Il nous faut sortir de l'incantatoire, nous refuser à

Dans un congrès la présentation de la résolution est un moment essentiel car c'est ce texte qui va nous guider au cours des 4 prochaines années. Je suis très heureuse de le vous le présenter parce qu'il est le fruit d'un vrai travail collectif, au sein de la CEF bien sûr mais également avec tous les membres du Bureau Fédéral. Nous avons passé du temps à travailler l'architecture et les propositions en petits groupes puis à rédiger pour rendre le tout le plus concret possible, tout en étant ambitieux sur ce que nous voulions porter.

Je remercie très sincèrement toutes celles et ceux qui se sont impliqués dans les différents temps de travail qui ont permis la concrétisation de la résolution. L'apport de chacune et chacun d'entre vous a été précieux. Au-delà du Bureau Fédéral c'est aussi au travail des syndicats que nous devons la richesse de ce texte : grâce aux propositions émises lors du CSF de décembre 2020 mais surtout grâce aux très nombreux amendements que vous avez déposés : 674 sur la résolution ! Hier au cours des débats sur les statuts, la réunion de la commission des résolutions a été évoquée à

prédire tant un futur apocalyptique que des lendemains qui chantent pour nous concentrer sur notre action aujourd'hui, pour nous adapter à la réalité qui nous entoure et pour être au côté des centaines d'élu-e-s et de militant-e-s qui ont besoin de nous ici et maintenant. Même si nous sommes bien incapables de prédire l'avenir, nous pouvons et devons choisir ensemble les thèmes sur lesquels nous voulons peser. C'est bien au quotidien qu'il nous faut agir d'abord pour les travailleuses et les travailleurs.

► Agir au quotidien pour les travailleuses et les travailleurs

C'est tout l'enjeu de la première partie de la résolution. Le premier chapitre nous invite à repenser nos modes d'actions car pour pouvoir agir sur le quotidien des travailleuses et des travailleurs il nous faut peser sur notre environnement. Pour cela il nous faut prendre en compte les évolutions du paritarisme et surtout les nouveaux acteurs avec lesquels nous devons composer. Le rôle de l'Etat en particulier s'est renforcé, notamment sur les financements et il entre de fait dans la gouvernance d'organisme jusque-là paritaires. Le tripartisme et parfois même le quadripartisme ont pris le pas sur le paritarisme nous ne pouvons ignorer cet état de fait. Mais l'idée que nous avons à discuter avec de nouveaux interlocuteurs ne doit pas nécessairement mener à un affaiblissement de notre parole voire une remise en cause de notre place. C'est à nous d'affirmer la nécessité du dialogue sociale et la place des partenaires sociaux dans ce nouveau schéma. Et cela implique de porter nos revendications à tous les niveaux en particulier vis-à-vis des pouvoirs publics et des acteurs politiques : leurs décisions impactent directement les conditions de travail des salariés que nous représentons, notamment à travers les questions des effectifs mais également des rémunérations, de la qualité du service rendu et des moyens que nous avons pour mener à bien nos missions. Il nous faut les interpellier sur l'ensemble de ces sujets. Au-delà des seuls acteurs politiques nous devons également construire des actions avec le monde associatif, en particulier les partenaires du Pacte du pouvoir de vivre et renforcer notre lien avec les médias pour développer notre capacité à mobiliser l'opinion publique. Bref il nous faut construire une véritable stratégie d'influence avec l'ensemble des leviers à notre disposition car nous sommes convaincus de notre légitimité à intervenir sur les sujets de la protection sociale, de l'emploi, de la formation, de l'insertion, du travail. Peser sur notre environnement c'est aussi être force de proposition en particulier sur les évolutions de la protection sociale. Ce texte de résolution il nous permet aussi de réaffirmer que nous souhaitons être partie prenante dans la construction d'une protection sociale universelle qui permettent d'obtenir plus de justice sociale. Cela pourrait notamment passer par la création d'une vraie branche unique de la protection sociale universelle et ce sera tout l'objet de notre premier débat. A l'issue d'une crise sanitaire qui a mis en évidence des inégalités flagrantes au regard des protections dont bénéficient les travailleuses et les travailleurs cette idée de l'universalisation elle doit être mise en avant. – Sur l'universalisation le 2nd débat sur un amendement proposé par le syndicat



PHOTO FREEPIK.COM

protection social Pays de la Loire nous permettra je l'espère d'aller plus loin que le texte de résolution initial et d'aborder également la question du revenu universel. Alors l'universalisation des droits : oui, nous la souhaitons ! Mais cela ne peut pas se faire sans repenser les financements, y compris, et nous l'affirmons également dans le texte de la résolution, si cela doit passer par un financement par des taxes ou impôts. Surtout ces financements ils doivent prévoir non plus uniquement les prestations et les services mais également les moyens humains pour les mettre en œuvre - la fameuse question des effectifs - Il n'y a pas de protection sociale de qualité sans un accompagnement et un accueil de qualité et en proximité.

► La qualité de vie au travail

Au cours de la mandature précédente, la question de la qualité de vie au travail a été un dossier important. Les confinements successifs ont également permis de soulever de nouveaux enjeux sur la question du télétravail notamment. Les travaux que nous avons menés tout au long de la mandature nous ont démontrés qu'il nous fallait aller plus loin sur ces questions centrales pour les travailleuses et les travailleurs. Nous ne pouvons plus nous contenter de traiter la question de la QVT à travers les seuls éléments périphériques au travail. C'est bien un dialogue sur la qualité du travail qu'il nous faut réussir à construire dans nos entreprises, c'est bien sur l'organisation du travail et les conditions de travail qu'il nous faut agir. Nous, militants syndicaux, sommes légitimes à intervenir sur les questions du travail. C'est notre cœur de métier. Il nous faut maintenant nous affirmer face à des directions toujours peu disposées à dialoguer sur ce qu'elles estiment être de leur prérogative unilatérale. Pourtant l'implication des équipes CFDT dans la construction des PCA et des PRA a été partout essentielle pour maintenir nos entreprises et organismes à flot dans la période de crise sanitaire. C'est aussi par le dialogue social que des solutions organisationnelles ont pu être trouvées. La place du dialogue social dans les questions d'organisation du travail, c'est d'ailleurs un des thèmes du débat n°3 sur l'entreprise libérée.

► Développement du télétravail

Autre conséquence de la période récente c'est le développement massif du télétravail. Les précédentes résolutions indiquaient notre volonté de développer le télétravail pendulaire et son accessibilité à toutes et tous...et avant 2020 c'était loin d'être gagné partout. En 2021, si la question de l'accessibilité reste posée pour certains métiers et certains salariés, c'est aussi sur la qualité du télétravail qu'il nous faut nous pencher. Après un développement massif de ce mode de travail au cours de l'année 2021 – des négociations et des renégociations émergent partout – nous devons répondre aux aspirations des salarié.e.s et des agent.e.s qui aspirent non seulement à accéder au télétravail mais surtout à y accéder dans de bonnes conditions. C'est-à-dire avoir accès à un télétravail de qualité : prise en charge des frais et du matériel, prévention de la santé des télétravailleurs et prise en compte des risques spécifiques, formation des managers voilà autant de sujet qui deviennent plus prégnants que jamais. Sur cette question il est également essentiel de réaffirmer clairement que la CFDT défend un télétravail choisi et pendulaire. Enfin, dans ce contexte de fort développement du télétravail et des outils de travail à distance, les frontières de l'entreprise deviennent floues. Le travail perd son unité de temps et d'espace et l'activité professionnelle s'invite, sous différentes formes, dans la sphère privée. La notion de temps de travail ne suffit plus à protéger les salarié.e.s et à réguler les équilibres vie personnelle – vie professionnelle. Il nous faut alors la réinterroger et surtout nous saisir des questions de la charge de travail. Il est temps de trouver des manières de mesurer cette charge de travail collectivement et d'y associer des garanties, opposables individuellement. C'est aussi un enjeu pour avancer sur la question des effectifs nécessaires à la réalisation des activités qui est si cruciale dans la plupart de nos secteurs. Le débat n°4 nous permettra de clarifier nos positions sur cette thématique de l'articulation temps de travail / charge de travail.

► Égalité femmes / hommes

Alors agir pour les travailleuses et les travailleurs c'est bien entendu agir sur le travail et nous venons de le voir mais dans un contexte où plus de 70 % des salariés et agents de nos secteurs sont des femmes il y a également un enjeu fondamental à poursuivre notre action pour l'égalité entre les femmes et les hommes. Bien entendu lorsque l'on parle d'égalité femmes / hommes au travail, la première question reste celle de l'égalité salariale. Mais elle ne peut plus être traitée seule et de manière déconnectée des parcours professionnels et des violences sexistes et sexuelles au travail (VSST). Ce sont bien les inégalités de parcours qui génèrent principalement les inégalités salariales et c'est sur cela qu'il nous faut agir. Concernant la prise en compte des VSST c'est aussi un élément central : comment penser l'égalité entre les femmes et les hommes au travail alors que les violences sexistes et sexuelles au travail restent une réalité si massive ? 30 % des Françaises c'est-à-dire presque 1 femmes sur 3 déclarent avoir été victime de harcèlement sexuel



PHOTO SHUTTERSTOCK / VENNO

ou d'agression sexuelle sur son lieu de travail ...une sur 3. Il faut que cela change, il faut que cela cesse et c'est bien à nous d'agir dans les entreprises. Nous aurons d'ailleurs un débat important sur cette partie de la résolution, c'est le débat n°5 qui aura lieu un peu plus tard dans la journée. Le quotidien des travailleuses et des travailleurs c'est aussi la question des parcours professionnels et de l'emploi. Non la GEPP ou la GPEC ce n'est pas qu'une marotte de syndicalistes c'est bien une question fondamentale pour les salariés et leur capacité à se projeter dans un avenir au travail. C'est encore plus vrai aujourd'hui alors que nous sommes confrontés à des bouleversements profonds du monde du travail en particulier la transformation numérique mais aussi des évolutions législatives, des évolutions des missions ou des projets d'entreprise qui impactent les métiers et l'organisation du travail. C'est pour cette raison que nous intégrons les sujets de l'accompagnement au changement et la transformation numérique dans le chapitre consacré à l'emploi et aux parcours professionnels. Sur ces sujets le travail que nous avons à mener est colossal mais notre texte de résolution est riche de propositions pour nous permettre de mieux encadrer les évolutions du monde du travail, accompagner la digitalisation et permettre une reconnaissance réelle des nouvelles compétences acquises par les salariées.

► Pouvoir de vivre

Qualité de vie au travail et organisation du travail, télétravail, égalité, emploi, formation, parcours professionnels voilà autant de sujets très concrets pour les travailleuses et les travailleurs d'aujourd'hui mais comment agir réellement sur le quotidien sans s'attacher à améliorer leur pouvoir de vivre. Sur ce thème la question des rémunérations est évidemment centrale et malgré un contexte économique difficile et des restrictions budgétaires toujours plus importantes il nous faut activer tous les leviers pour faire progresser la rémunération des salariés, y compris les périphériques de rémunération. Sur ce thème du pouvoir de vivre est sujet émerge dans cette résolution :



PHOTO FREEPIK.COM

c'est la question du logement dont nous souhaitons affirmer qu'il s'agit d'un axe de travail fédéral. Alors que les salariés consacrent en moyenne 1/3 (et parfois jusqu'à 1/4) de leurs ressources financières pour se loger ce sujet est éminemment lié à la question du pouvoir d'achat. Alors que de plus en plus de salariés ont des difficultés à se loger il faut engager la responsabilité des employeurs sur cette question, en particulier pour les salariés en début de carrière et dans les plus bas niveaux de classification et pour les salariés qui travaillent dans des zones particulièrement tendues du point de vue du logement. Ce sera l'objet de notre 6^{ème} débat.

► Les cadres

Enfin dans cette première partie, nous avons choisi de consacrer un chapitre spécifique à notre action en direction des cadres. Ce public, très hétérogène reste une base électorale forte pour la CFDT mais sur laquelle la concurrence s'est accrue ces dernières années. Il nous faudra d'abord réinterroger la notion de cadre pour la lier à la question du travail et des réalités professionnelles et non à une question de statut social. C'est sur cette base que nous devons engager des actions spécifiques en direction des cadres pour mieux prendre en compte leurs réalités professionnelles mais également favoriser leur syndicalisation et leur implication en tant que militante et militant. Ce dernier point sera un levier pour nous permettre de reposer la question du management dans l'organisation du travail. Cette partie est aussi l'occasion de réaffirmer que du point de vue syndical le thème du management n'est pas l'exclusivité des managers : tous les salariés sont légitimes à travailler sur cette question et à s'exprimer sur le sujet car les formes de management mis en place conditionnent l'organisation du travail et les conditions de travail de

toutes et tous. J'ai peut-être été un peu longue sur cette première partie de la résolution mais il s'agit de l'ensemble des revendications que nous avons à porter pour les travailleuses et les travailleurs et donc c'est bien le cœur de notre action. Cependant, il y a aussi des enjeux qui concernent autant nos entreprises et administration que notre interne, c'est le cas de la démocratie et de l'écologie et c'est le sens que nous avons voulu donner à la seconde partie de la résolution.

► Démocratie et écologie

Du défi démocratique au défi écologique nous pouvons et devons repenser nos modes de fonctionnement. Cela passe d'abord par une meilleure articulation de la démocratie participative et de la démocratie représentative tant au sein des entreprises que dans notre fédération. Sur la question du renforcement de la démocratie représentative en entreprise et donc de notre légitimité mais aussi de notre capacité à agir à travers les IRP, le débat n°7 nous offrira je l'espère un temps d'échange passionnant ! A l'interne, l'enjeu démocratique implique de redonner un souffle nouveau à notre démocratie interne et de repenser nos pratiques pour permettre la participation de toutes et tous : de la lutte contre les discriminations dont nous ne pouvons plus ignorer qu'elles ont un impact y compris sur les parcours militants à l'intérieur de notre organisation à la valorisation et la reconnaissance des parcours militants, en passant par la prise en compte des nouvelles formes d'engagement, le texte de résolution se veut ambitieux. Mais ces décisions là nous appartiennent pleinement tout comme leur mise en œuvre et il nous faut nous donner les moyens d'y parvenir. La première étape c'est bien de se fixer des objectifs clairs. Cette seconde partie de la résolution est aussi

l'occasion de repenser nos pratiques participatives mais aussi de s'ouvrir des perspectives nouvelles du point de vue de la structuration des syndicats : ce sera le thème de notre 8^{ème} et dernier débat. Enfin clairs et ambitieux nous devons également l'être sur la transition écologique : cela doit se traduire par la construction d'un véritable dialogue social environnemental dans les entreprises mais également dans nos politiques de gestion des ASC et dans nos politiques de gestion interne !

Pour finir, la dernière partie de notre résolution elle parle de nous, syndicats et fédération, des projets et objectifs que nous nous fixons pour nous même. Qu'est-ce que nous voulons faire de cette fédération demain ? Sur ce point nous sommes clairs : la fédération doit être au service des syndicats et surtout des militantes et des militants. Toutes ces revendications ambitieuses que nous venons de détailler, tous ces espoirs de changement, de progrès dans le quotidien des travailleuses et des travailleurs, ce sont bien les militantes et les militants qui seront en première ligne pour obtenir ces acquis nouveaux, pour faire bouger les choses dans les entreprises, dans les organismes, dans les administrations et dans les branches et c'est aux structures, à la fédération et aux syndicats de leur donner les moyens de le faire.

► Accompagner les militants

Cette dernière partie elle s'ouvre donc sur une thématique essentielle dans la CFDT d'aujourd'hui : l'ARC Accompagnement ressource conseil c'est-à-dire la concrétisation d'un droit à l'accompagnement pour chaque militante et chaque militant. Au congrès confédéral de Rennes alors que ce dispositif était en débat c'est l'un de nos camarades qui le défendait en tribune appelant la salle à voter pour des structures aux services des militants et non l'inverse...3 ans plus tard c'est toujours aussi vrai et nous devons poursuivre la concrétisation de ce droit à l'accompagnement mais également l'enrichir tant sur le plan de l'accompagnement juridique que sur celui de l'accompagnement à la négociation d'entreprise. Les besoins sont réels sur ces deux aspects et la fédération doit pouvoir construire de nouveaux services pour les militantes et les militants. C'est ce que propose notre texte de résolution. L'accompagnement il se traduit également par la formation, outil clé de l'émancipation des militantes et des militants. L'offre de formation développée par notre fédération est reconnue pour sa qualité tant par les militants qui en bénéficie que par les structures avec lesquelles nous mettons en place de la mutualisation ou qui nous sollicitent sur la conception. Il nous faut pourtant continuer à la faire évoluer pour impliquer encore plus tous les acteurs de la formation syndicale, gagner en réactivité et en souplesse dans la planification mais également poursuivre nos travaux sur la formation multimodale (c'est-à-dire l'association de présentiel et de distanciel).

► Pratiques syndicales

Pour terminer, notre résolution traite dans ses deux derniers chapitres du développement, de notre représentativité et de nos pratiques syndicales. Nous avons là un défi majeur devant nous : renouveler nos pratiques à l'heure du numérique, renforcer notre proximité avec les salariés que ce soit à distance ou en présentiel. Développer de nouveaux services, aller à la rencontre des salariés et les impliquer dans la construction de nos revendications, désinstitutionnaliser nos pratiques, c'est-à-dire ne pas rester enfermer dans nos instances sans contact avec le terrain, renforcer notre communication, voilà les thèmes sur lesquels nous souhaitons travailler afin d'améliorer notre développement et notre représentativité. L'enjeu est de taille car vous le savez c'est de notre nombre d'adhérent que dépend notre capacité à agir. Retrouver le chemin d'une véritable progression en termes de syndicalisation sera l'enjeu majeur de la prochaine mandature...c'est aussi la condition pour pouvoir peser, agir et mettre en œuvre ce projet de résolution.

Voilà j'en ai fini de la présentation de ce texte de résolution. Je vous l'ai dit en introduction, j'étais très fière de pouvoir vous présenter une résolution ancrée dans le présent et le réel et qui guidera, si vous l'adoptez, notre action des 4 prochaines années. Mais notre travail de construction n'est pas tout à fait terminé. Je vous l'ai dit tout au long de la présentation : certains points font l'objet de débat et il est maintenant venu le temps que nous les discutions et que nous prenions positions. Après avoir fait partie de la commission des résolutions et vu la qualité des amendements proposés, je n'ai pas de doute sur le fait que ces débats seront riches, qu'ils permettront de confronter des points de vue, d'apporter des arguments pour avancer ensemble.

D'ailleurs je remercie par avance toutes les oratrices et les orateurs qui vont se succéder à la tribune pour défendre leurs arguments en 8 minutes seulement. L'exercice n'est pas facile et je sais que pour certaines et certains ce sera une première. Exercice difficile donc mais absolument nécessaire pour notre réflexion collective. Merci à elles et à eux et bons débats !



LE TABLEAU CI-DESSOUS PRÉSENTE LE DÉTAIL DES **VOTES** SUR CHAQUE DÉBAT :

Intitulé du débat et syndicat	Article et Objet du débat	Pour	Contre
Débat 1 : Branche unique de la protection sociale universelle	Modification de l'article 1.2.4 et de suppression des articles 1.2.5 et 12.6 afin de supprimer la référence à une branche unique de la protection sociale universelle.	32,66%	67,34%
Débat 2 : Revenu universel	Ajout d'un article entre 1.2.7 et le 1.2.8 (renuméroté 1.2.8) afin d'intégrer aux travaux de la fédération une réflexion sur le revenu universel	99,60%	0,40%
Débat 3 : Entreprise libérée	Compléter l'article 2.2.3 afin d'intégrer l'idée que le concept d'entreprise libérée est un mode d'organisation du travail, qui au même titre que les autres, doit être discuté dans le cadre du dialogue social d'entreprise	99,73%	0,27%
Débat 4 : Forfait Jour	Modification de l'article 2.4.5 afin d'intégrer l'idée que la fédération PSTE est par principe opposée à l'extension des systèmes de forfait jours, sauf pour les cadres dirigeants	26,89%	73,11%
Débat 5 : VSST	Modification de l'article 3.2.1 afin de rajouter « et aux hommes » dans le paragraphe qui indique que les violences faites aux femmes sont une réalité systémique de notre société	38,96%	61,04%
Débat 6 : Logement	Suppression de l'article de l'article 5.1.6 qui introduit l'idée d'une prime de vie chère et/ou complément de loyer en fonction du zonage de la loi Robien	35,60%	64,40%
Débat 7 : Modalité des élections CSE	Suppression de l'article 7.1 2 introduisait l'idée d'une révision du mode de scrutin des élections CSE afin de permettre à l'organisation syndicale arrivée en tête de remporter la moitié des sièges et de répartir la seconde moitié au prorata des résultats obtenus.	59,76%	40,24%
Débat 8 : Expérimentation syndicats PSTE	Suppression des articles 8.3.9 et 8.3.10 qui introduisent l'idée d'expérimentation pour la création de syndicats PSTE.	42,08%	57,92%

4.

LE CONGRÈS 2020

LA YOUNG FORCE MILITANTE (YFM) FÊTE SES 20 ANS

C'est au congrès fédéral de Nantes en 2001 que le groupe jeunes YFM est né. 20 ans plus tard, nous nous réjouissons de fêter cet anniversaire tous ensemble. « En préparant ce congrès nous nous sommes demandés comment résumer 20 ans, confie Catherine Laumont. Nous nous sommes dit que nous allions demander aux jeunes de témoigner eux-mêmes. » Extraits des témoignages diffusés au cours du film :

« **Martial Blanchard** : « Au congrès de Nantes très peu de personnes ont levé la main pour dire qu'elles avaient moins de 35 ans. Aujourd'hui beaucoup sont passés par le groupe jeunes fédéral et sont en responsabilité. Pour moi cela a été une belle aventure et de belles rencontres avec les différents rassemblements que nous avons organisé. »

Géraldine Taix : « YFM m'a apporté un cadre car nous étions sur de la gestion de projets. Cela m'a permis de garder un peu de méthode pour la suite. Je garde un excellent souvenir de ces moments de partages d'expériences, de craintes, de réflexion mises en commun sur comment militer de manière différente au sein de la CFDT. »

Stéphane Fournier : « Cette expérience m'a permis de prendre de l'assurance et de m'impliquer dans les structures CFDT. Il y a quatre ans mon syndicat a fusionné avec le Syndicat protection sociale Auvergne. Cette fusion s'est bien passée, je connaissais justement la secrétaire du syndicat grâce à YFM. »

Christelle Pereira : « Ces années ont favorisé ma connaissance de nos structures et m'ont donné un cadre de travail qui m'a permis d'évoluer en assumant différents mandats. Ce groupe doit perdurer et être systématiquement proposé aux nouvelles générations. »

Cyril Peltriaux, secrétaire national : « De bons souvenirs, de belles rencontres, du syndicalisme européen, de la prise de hauteur par rapport à mon syndicat d'origine. Deux années bien fournies en projets et en réalisations aussi. »

Guillaume Danard : « YFM m'a permis d'apprendre à travailler en groupe projet. J'ai eu l'oc-



PHOTOIE

casation d'y faire de belles rencontres et surtout cela m'a permis de m'émanciper. Sans YFM je n'aurais probablement jamais été secrétaire général du Syndicat protection sociale Bretagne. »

Sabrina Concas : « YFM pour moi c'est des rencontres, des partages, l'émancipation sans oublier des repères. »

Nadia Bosc : « YFM m'a apporté une réconciliation avec le syndicalisme, une cohésion, une famille, une formation. Je suis très fière d'avoir pu participer à cette aventure humaine et de voir que cela continue encore et que la PSTE avec la YFM forme de nouveaux talents. »

Sylvain Reboulet : « J'ai fait deux passages à YFM. Le premier en 2004 et 2005 et un second de 2011 à 2016 au cours duquel je retiens notamment notre participation au congrès confédéral à Marseille en 2014, l'année où nous avons fait la formation Repères tous ensemble. Tout cela a permis à chacun d'entre nous de grandir, de nous former de trouver notre place. »

Sébastien Chapuis : « YFM c'est une fenêtre ouverte sur la vie syndicale, des rencontres, des échanges, des réalisations, des outils, des expériences, une équipe, des amis, des bagages pour la vie. »

Mylène Perrin : « YFM m'a apporté une ouverture d'esprit, de merveilleuses rencontres, le développement de mon esprit critique et de la méthodo-

logie, finalement une définition de l'émancipation. Donc YFM un tremplin pour l'avenir. »

Hélène Ibanez : « YFM c'était un cadre qui était clairement posé pour nous accompagner et nous sécuriser. La possibilité pour chacun d'apporter ce qu'il est et ce qu'il a pour l'ensemble du groupe, une dose de challenge pour nous aider à nous surpasser et je rajouterai une petite dose d'imprévu pour nous apprendre aussi à nous adapter. Si je devais résumer YFM en un seul mot ce serait émancipation. »

Raphaëlle Pouliquen, Cécile Correia, Stéphanie Hermine, Myriam Drame : « Pour nous YFM est un enrichissement complet tant par les compétences qu'on y développe ainsi que l'aventure humaine, les rencontres et les liens qui y sont créés. »

Matthias Thebeaud : « Pour moi c'est de magnifiques rencontres, des échanges, du partage, un réel cadre de travail qui m'a permis d'aller de l'avant et de voir tout le chemin parcouru depuis. C'est une vraie aventure humaine que je ne peux que fortement recommander aux prochaines générations. »

Stephen Allain : « On y retrouve toutes les valeurs de la CFDT avec une vision en dehors de nos secteurs de travail respectifs avec des idées, une vision jeune de ce que doit être le syndicat pour nous aujourd'hui avec des initiatives pour aller à la rencontre des jeunes et donc de l'avenir de la CFDT. »

Camille Devulder : « YFM a aiguisé ma curiosité et m'a donné des repères. Cela a été une véritable chance de pouvoir me préparer à l'avenir de cette manière. Je me sens accompagnée et en confiance pour pouvoir saisir de nouvelles opportunités. »

L'AIDE AUX AIDANTS

L'intervention de David Giovannuzzi d'AG2R La Mondiale était articulée en deux temps. Le premier était consacré à comprendre les enjeux liés aux aidants familiaux. Le second à définir quel accompagnement il est possible d'envisager pour les branches, les entreprises et les salariés aidants.

Beaucoup de personnes sont concernées par la problématique de l'aide aux aidants (1 salarié sur 5 un chiffre en forte augmentation). L'évolution de la démographie fait que ce sujet est de plus en plus important. 68 % des aidants ont une activité professionnelle. L'âge moyen des aidants est de 51 ans. Ce sont essentiellement des femmes qui remplissent ce rôle. 96 % d'aidants actifs estiment avoir le besoin de maintenir une activité professionnelle. Le temps hebdomadaire moyen consacré pour un proche par un aidant est de 19 h. 79 %, soit 8 salariés aidants sur 10, déclarent avoir des difficultés pour concilier leur activité professionnelle et l'accompagnement d'un proche. Le sujet reste tabou puisque 50 % des salariés choisissent de ne pas parler de leur situation à leur hiérarchie. La tendance pour les années à venir est que sous l'effet d'un passage à la retraite plus tardif et du vieillissement de la population le pourcentage d'aidants dans les entreprises va être amené à croître fortement. Jusqu'en 2005 il y avait 500 000 départs à la retraite chaque année.

Papy et mamy boom. Depuis 2005 avec l'arrivée à l'âge de la retraite des enfants du baby-boom nous sommes passés à 800 000 départs à la retraite chaque année. C'est entre 80 et 85 ans que surviennent massivement les problèmes de dépendances ou les difficultés grave de santé voire d'orientation vers des maisons d'accueil spécialisées. La population de salariés actuellement dans les entreprises va donc voir la dimension d'aidant prendre de l'ampleur. La réglementation sur les salariés aidants impacte les entreprises depuis octobre 2020 avec la création du congé de proche aidant indemnisé d'une durée de trois mois ouverts sur l'ensemble de la carrière. Ce qui est moins connu est que le soutien aux proches aidants est

inscrit parmi les thèmes de la négociation obligatoire dans les entreprises et parmi les critères RSE des entreprises depuis 2020. La facilitation des parcours professionnels des aidants avec un nouveau système de reconnaissance de l'expérience acquise en tant que proche aidant qui devait être mise en place en 2021 est encore en devenir.

Quel accompagnement pour les branches, les entreprises et les salariés aidants ?

Cela fait des décennies que nous travaillons sur ce sujet. Nous sommes intervenus sur deux domaines. Nous avons mis à disposition un site d'informations et une communauté pour les personnes dépendantes et les aidants familiaux www.aidonslesnotres.fr composée de 6 000 aidants qui se partagent les informations se soutiennent psychologiquement. Ce site oriente vers tout le tissu associatif qui permet d'accompagner les aidants, les soulager dans leur quotidien. Nous avons mis en place des partenariats de confiance dans le cadre des activités sociales du groupe. Il y consacre environ 100 M d'€ distribués auprès d'environ 1000 associations chaque année. Ces subventions sont pilotées paritairement. La CFDT y joue donc un rôle. Nous intervenons dans trois grands domaines : des solutions d'information et de soutien. Être un GPS pour orienter un aidant face à une difficulté majeure est une dimension capitale. Des solutions d'hébergement ou de répit. Un aidant s'épuise physiquement et moralement très rapidement. Un soulagement temporaire est une des meilleures façons d'aider un aidant. Des solutions de prévention santé. Nous travaillons pour prévenir la dépendance, la dégradation de la santé des séniors. C'est un enjeu sociétal. La loi santé au travail est sur le point de sortir. Un accord national interprofessionnel a été signé par la CFDT pour mettre davantage en avant le rôle des



PHOTO FREEPIK.COM

branches professionnelles. En tant que partenaire social la CFDT aura un rôle majeur à jouer. Nous pensons qu'un nouveau métier va naître. Certains l'appellent « care manager ». Ce serait quelqu'un en capacité de capter les besoins des individus et organiser la logistique d'accompagnement des personnes à aider. La distance moyenne entre un aidant et une personne âgée est de 300 km. Les familles sont éclatées géographiquement. Quand il n'est pas possible d'intervenir auprès d'un proche il faut trouver une solution à distance avec quelqu'un de fiable et de compétent. C'est un métier à inventer. Dans le haut degré de solidarité dans les accords de branche en santé et prévoyance il est possible de créer un fonds d'actions de solidarité. En 2018 dans la CCN des personnels des organismes de formation a été imaginé le financement de l'accompagnement de salariés en situation d'aidants. C'est une piste. Les petites entreprises seules ne pourront pas le faire. Il est possible de le faire au niveau de la branche professionnelle ou des grandes entreprises. Emparez vous des négociations à ce sujet. Il faut imaginer les solutions du futur.

LE COMPTOIR DES BRANCHES

L'intervention d'Harold Aberlenc de Malakoff Humanis portait sur le Comptoir des branches, une communauté co-construite avec une vingtaine de partenaires sociaux ayant pour objectif de leur permettre de se réunir et d'alimenter leurs réflexions autour de la protection sociale. Le Comptoir des branches est à la fois un lieu physique situé dans le quartier de l'Opéra à Paris et un site internet.

Témoignages des partenaires sociaux qui ont co-construit le comptoir des branches :

Marie Buard - CFDT F3C :

« Le comptoir des branches est un espace paritaire où l'on peut venir en tant qu'organisation syndicale, organisation patronale pour échanger, partager des informations sur la santé au travail mais aussi créer un réseau d'hommes et de femmes dans l'intérêt des salariés et des entreprises. La co-construction a permis d'avoir un projet réaliste puisqu'il s'associe à nos besoins, ce qui nous permettra de le faire vivre plus longtemps puisqu'il correspond aux réalités que nous rencontrons. Mon service préféré sera je pense Le Lab car ce sera un espace d'innovations, de création sociale, économique et pour la protection sociale qui est vraiment au cœur de nos préoccupations. Le premier événement auquel je souhaite assister est celui sur les vulnérabilités parce que c'est celui qui permet de voir ce qu'ont fait d'autres branches et voir comment dans les branches auxquelles je participe cela peut être impulsé également. Pour demain, mon souhait le plus fou serait que le Comptoir des branches soit présent partout en France d'abord dans un premier temps, en Europe pourquoi pas. » Virginie Arnoult Fédération des entreprises internationales de la mécanique et de l'électronique (FICIME) : « Une bonne négociation commence par réunir les négociateurs de branches dans un lieu neutre sur un pied d'égalité. Un lieu que chacun peut s'approprier. Pour moi c'est ça le comptoir des branches. C'est un espace dédié aux partenaires sociaux où l'on peut se sentir chez soi. J'aime bien le mot comptoir. On a envie de s'y accouder, de discuter, d'y rester. C'est un mot que je trouve très convivial. Et c'est tout ce que nous souhaitons au Comptoir des branches : de l'efficacité, de l'expertise et de la convivialité. La co-construction va apporter une offre qui sera bien dimensionnée par rapport à l'attente des partenaires sociaux et par rapport à ce qui existe sur le marché. Le premier événement auquel je souhaite assister est celui bien entendu sur la loi santé au travail qui vise les branches qui vont devoir se dimensionner en prévention et développer tous les accords de branche et toutes les négociations en prévention. Nous allons voir si tout ce que nous avons co-construit fonctionne. Rendez-vous dans quelques mois pour de nouvelles idées. »

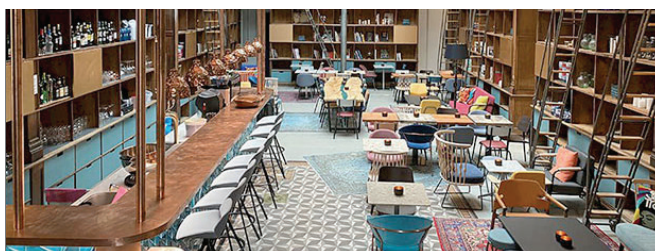


PHOTO E

Stéphanie Dayan - CFDT Services :

« C'est un espace de rencontres physiques et digitales, un lieu inspirant qui sera dédié aux branches professionnelles, aux partenaires sociaux et aux négociateurs. C'est un endroit où il sera proposé des ateliers, des événements et des débats. La co-construction avec Malakoff Humanis a principalement apporté l'opportunité d'apporter des idées, d'être partie prenante dans l'élaboration du projet. J'essayerai d'assister à tous les événements si mon calendrier le permet. Mais je compte partager ces événements avec d'autres permanents politiques à la CFDT Services. »

Alain Pape - Union nationale des géomètres experts (UNGE)

« Le comptoir des branches c'est l'occasion de rencontrer d'autres partenaires sociaux d'autres branches, de partager des expériences, des compétences, du brassage d'idées en quelque sorte. La co-construction a montré qu'il fallait mettre un terme au fonctionnement en silos. Travailler entre branches est tout à fait efficace. Il suffit d'avoir un lieu pour le faire. Mon service préféré est l'accès à de nouvelles connaissances tant intellectuelles que personnelles. Sur les événements qui sont proposés celui qui m'intéresse le plus dans un premier temps c'est le haut degré de solidarité. C'est l'expression même de la mutualisation et on constate que dans les branches tout le monde en parle mais le passage à l'acte est assez difficile. Mon souhait le plus fou pour ce Comptoir des branches c'est qu'il nous aide à passer dans le monde d'après. Car si la Covid nous a alerté sur le fait que le monde ne serait plus tout à fait le même, c'est vrai, mais il va falloir changer les relations, le dialogue social, beaucoup de choses qui sont établies depuis longtemps mais qui ont besoin d'être dépoussiérées. »

INTERVENTION CONFÉDÉRALE

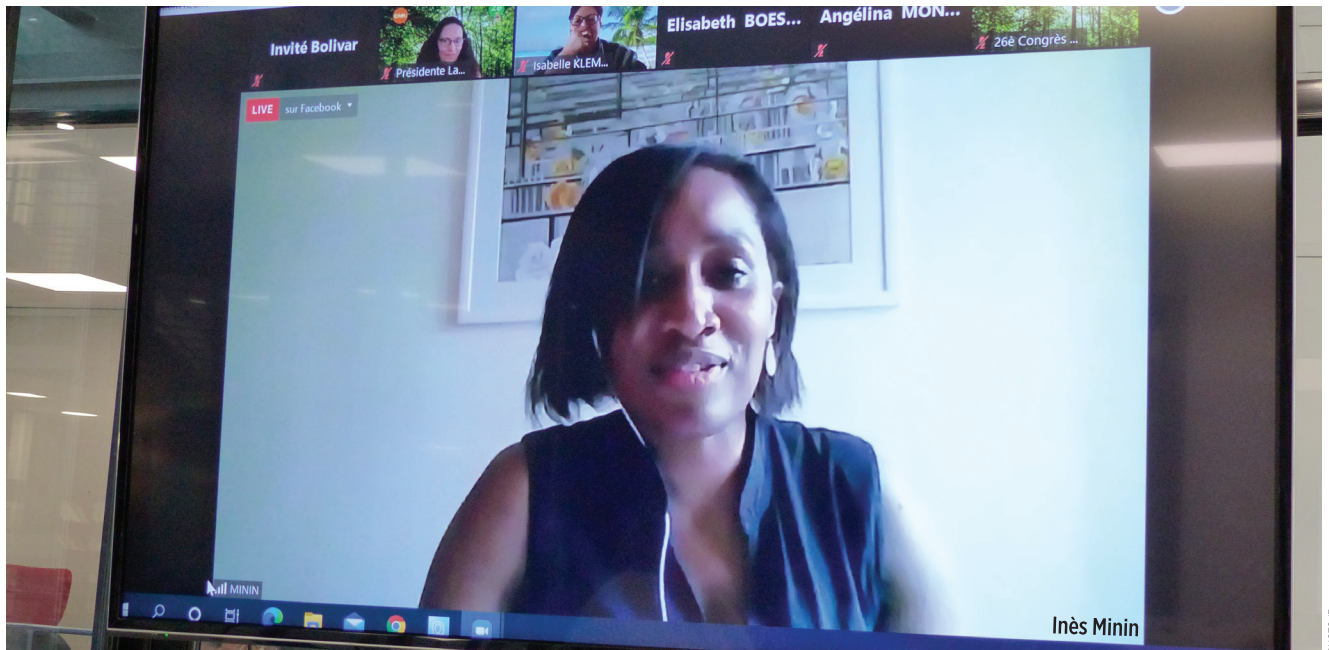


PHOTO E

Notre protection sociale, comme à chaque épreuve économique et sociale, a joué son rôle pour prévenir les difficultés des ménages et les amortir. Mais nos assurances sociales collectives peuvent et doivent mieux faire. L'universalité telle qu'on veut qu'elle progresse, c'est bien la généralisation de la protection sociale. Mais des droits sociaux, ça s'invente et ça se finance. Ça se finance aujourd'hui, par tous les revenus et par tout le monde selon ses capacités. Faire mieux en matière de protections et de droits, c'est un enjeu de justice et de renforcement de la cohésion sociale. Il ne faut pas se loupier sur les réformes. Derrière la réforme des retraites, il y a en fait le risque de l'abandon du projet d'universalisation de la retraite, d'une réforme de solidarité, de justice sociale, au profit d'une réforme paramétrique, d'une mesure d'âge plus ou moins brutale. Si la crise va bien affecter durablement les ressources des régimes des retraites, il faut éviter de pénaliser pendant la reprise ceux qui travaillent (ou ont perdu leur travail) et ont souffert

pendant la crise. Clairement, notre objectif est d'éviter toute mesure d'âge dans le PLFSS d'octobre. Cela explique notre expression « il n'y a pas de voie de passage pour une réforme des retraites avant 2022 ». S'ancrer dans le réel, c'est ce que nous faisons lorsque nous nous intéressons au travail et aux conditions de travail, aux équilibres entre les vies professionnelle et personnelle, aux besoins des travailleurs, et que nous construisons nos revendications au regard de leur vécu. Les avancées que nous avons obtenues pendant la crise il faut continuer à les faire vivre et à les décliner au plus près des travailleurs.

Les jeunes et les seniors. Laurent a appelé récemment à un grand plan d'investissement et de solidarité à destination de la jeunesse qui redonne également l'enjeu de donner plus de moyens aux acteurs de l'insertion jeunesse pour leur permettre d'apporter une aide, un accompagnement, des solutions à la hauteur des enjeux et de la situation des jeunes fortement fragilisés par la crise. Le risque sur l'emploi des seniors nous devons également y être particulièrement attentif et ac-

compagner les militants pour le prévenir.

La négociation formation professionnelle. La CFDT sera force de propositions pour consolider le développement de l'apprentissage, le déploiement du CPF, le lancement du CEP, l'investissement au profit des demandeurs d'emploi... tout en réorientant ces questions d'un point de vue qualitatif pour progresser autour de deux enjeux : les transitions professionnelles et leur nécessaire ancrage dans des stratégies régionales concertées et le dialogue social d'entreprise sur les compétences. Le développement d'emplois de qualité dans la reprise doit être nos priorités.

La réforme de l'assurance chômage. Notre stratégie s'est organisée autour d'une part, du recours en référé devant le conseil d'État contre le décret du 30 mars pour obtenir la suspension de son application avant le 1er juillet. Nous avons obtenu gain de cause. Dans l'attente de la décision du Conseil d'État sur le fond qui interviendra dans plusieurs mois, la CFDT demeure mobilisée et continuera d'illustrer concrètement les conséquences néfastes de ces mesures pour

les travailleurs les plus exposés. D'autre part avec l'opération « CFDT solidarité chômage » pour faire témoigner et informer les salariés et les demandeurs d'emploi.

Services publics et Ségur. La crise sanitaire a révélé et créé d'immenses fragilités. Ce que nous avons inventé de mieux pour y faire face, c'est la mutualisation, et le tissage d'un maillage renforcé de services publics. Nous avons besoin d'une action publique forte, adaptée à la sortie de crise mais aussi aux transitions indispensables à mener. Nous le revendiquons fortement auprès du gouvernement mais aussi au travers du Pacte du Pouvoir de vivre avec les services aux publics de proximité. Ce ne sont pas les travailleurs qui doivent payer le quoi qu'il en coûte. Cette période

difficile a aussi été parfois une période d'opportunités. C'est vrai pour les secteurs de la santé, mais aussi dans le social et médico-social au travers du Ségur ou de la mission Laforcade. Plus de 183 € et jusqu'à 400 €/mois selon les métiers avec un fort impact sur les retraites. Ce sont aussi des acquis plus généralement pour les agents avec l'agenda social dans la fonction publique, l'obtention historique de la participation des employeurs à la complémentaire santé et la prévoyance.

Conclusion. Alors dans cette période, où il semble que nous sortons petit à petit de la crise, notre place de numéro 1 nous engage et le nerf de la guerre c'est la syndicalisation ! À défaut de proximité physique, des équipes ont expérimenté avec succès d'autres modes de relations et d'échanges

et ont réussi à faire des adhésions. Il nous faut capitaliser sur ces expériences. La perspective d'élection professionnelle, dans les fonctions publiques ou dans le secteur privé doit amplifier nos stratégies de nouvelles implantations. L'ARC doit être mobilisé en ce sens, comme la formation syndicale. Le pacte du Pouvoir de vivre et les thématiques sociétales d'écologie, d'égalité femmes hommes, de lutte contre les discriminations sont autant de leviers à utiliser pour proposer d'agir avec la CFDT. Enfin, nous devons construire une stratégie offensive en direction des cadres, Le travail doit être au cœur de notre action et de nos préoccupations et comment penser que les salariés ne seront pas intéressés pour discuter avec une organisation qui leur parle de leur travail.

Réponses à emporter 2021

**LES 28, 29 ET 30 SEPTEMBRE,
LA CFDT RÉPOND À TOUTES VOS QUESTIONS !**

Des idées • Des informations • Des services • Des conseils



#RéponsesàEmporter

LA LOGISTIQUE

« Fierté, joie et bonheur »



De gauche à droite : Dominique Taupin, David Sorin et Jean Marc Monneraye lors du défi orange.

Le bureau de la régie était le centre névralgique de ce congrès réalisé en distanciel. Retour sur cette expérience inédite avec David Sorin, le maestro de ce congrès très spécial : « J'avais déjà participé à la régie au congrès de Rennes en 2017. C'était un congrès classique avec un intervenant technique qu'il était possible de solliciter à tout moment. Cette fois nous ne savions pas comment le congrès allait se dérouler. Nous étions dans l'inconnu. Aussi, 6 mois avant le congrès, un groupe mixte a été mis en place avec des membres de l'exécutif pour la politique et des secrétaires fédéraux pour l'aspect technique. Nous nous sommes adjoint les services de Marc Monneraye qui avait participé au congrès en distanciel de l'URI Bretagne, afin qu'il nous apporte son expérience. Notre objectif était que ce congrès virtuel reste malgré tout convivial et intéressant. C'était un moment politique fort de la fédération avec un important renouvellement de l'équipe. Nous avions à cœur que ce rendez-vous soit réussi. Il ne fallait donc pas qu'il soit parasité par des problèmes techniques. Nous avons donc sécurisé le matériel informatique. Nous avons déjà l'expérience du CSF en distanciel. La confédération nous a accom-

pagné, notamment dans le choix des prestataires dont Néovote pour les scrutins. L'équipe interne a travaillé de concert. Le jour J un script nous permettait d'avoir le déroulé du congrès quasiment minute par minute. Nous avons informé suffisamment en avance les congressistes et les porteurs de mandats pour que tout se passe bien. Les deux premiers jours étaient sous tension. Nous avons été sur le pont presque 24h/24 pendant 5 jours. C'était physiquement éprouvant. Au final nous avons réussi à faire face aux difficultés que nous avons rencontré. Le soutien de l'ensemble de l'équipe a été un facteur facilitant important. Les congressistes ont joué le jeu. Si le congrès était à refaire nous organiserions certaines choses différemment, notamment les votes. Mais nous ne changerions pas l'équipe à la régie. Dominique Taupin Marc Monneraye et moi nous nous sommes soutenus mutuellement durant tout le congrès. L'ensemble de l'équipe d'organisation est satisfait du travail collectif réalisé qui a permis d'organiser un vrai congrès de la CFDT dans des conditions particulières. Nous sommes assez fiers de ce que nous avons fait. C'était un vrai bonheur de participer à ce moment-là. »

NOS PRÉCIEUSES ASSISTANTES

Véritables fourmis zélées de la fédération Marilyne Taupe, Nathalie Attivi, Sylvie Chevallier ont été tout particulièrement sollicitées durant le congrès par les personnes présentes dans les locaux de la Fédération à Paris. Les membres du bureau fédéral sortant et les membres du nouveau bureau fédéral tiennent ici à les remercier de leur investissement chaque jour renouvelé pour que tout se passe pour le mieux à la Fédération PSTE.



Marilyne Taupe, Sylvie Chevallier et Nathalie Attivi.



LE NOUVEAU BUREAU FÉDÉRAL

1^{ER} COLLÈGE : BUREAU FÉDÉRAL SORTANT



Florence PUGET



Carole GIET



Laurine ROTH



Hélène IBANEZ



Bernie BILLEY



Catherine LESOIN



Catherine LAUMONT



**Jean-Michel
MOUROUVIN**



Pascal NEZAN



Cyril PELTRIAUX

2^E COLLÈGE : COLLÈGE DES SYNDICATS



Sandrine
PAVE



Emmanuelle
PERIN



Karine
DELAPORTE



Virginie
CHAIX



Nydia
POTEY



Nathalie
DEGRELLE



Sandra
MARTORELL-
CUTILLAS



Géraldine
TAIX



Anne
SUTRA



Elisabeth
BOESCH



Corinne
LASNE



Mohamed
DJERDOUBI



Roger
FAUCOMPRES



Christian
DARNE

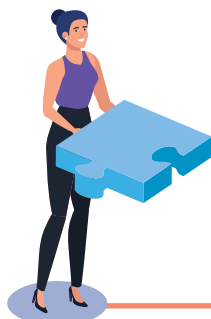


Stephane
FOURNIER



Kumaran
RAMANA-
DAPOULLE

3^E COLLÈGE : COLLÈGE «JEUNES GÉNÉRATIONS»



Maro Myriam
DRAME



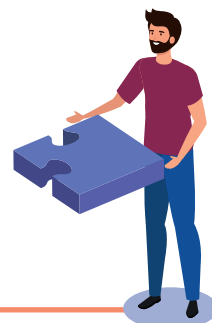
Amel
MENDIL



Nadia
MERZGUIOUI



Marcin
BERECCHEA



4^E COLLÈGE : SECTEURS PROFESSIONNELS



Isabelle
KLEM



Djamila
SADOUNI



Samira
BLALI



Anne-Claire
PATTE



Guillaume
DANARD



Jérôme
SCHIAVONE

Accompagner l'équilibre de vie du salarié aidant

Les Français souhaitent, à une écrasante majorité, vieillir chez eux. Les personnes en situation de handicap aspirent à l'autonomie la plus forte possible. Nous le savons, ils ne peuvent faire ces choix sans impliquer, de fait, leurs proches. Le rôle des salariés proches aidants est donc clé pour permettre cette société de l'autonomie. Le Groupe VYV vous propose un décryptage et un rappel du droit applicable en soutien aux salariés aidants.



Chiffres clés

8,3 à 11 millions
d'aidants familiaux

60 %
sont des actifs

73 %
aident au domicile
de l'aidé

Le dialogue social en entreprise : clé dans la protection et l'accompagnement des aidants

Une diversité d'acteurs impliqués auprès des salariés aidants

La première clé de réussite de cet accompagnement est de créer les conditions facilitant la déclaration par le salarié de son rôle d'aidant. En effet, une des difficultés majeures est le caractère non visible de cette situation : les personnes ne souhaitent pas nécessairement se déclarer aidants.

Des dispositions légales permettent ensuite d'aider le salarié à s'organiser pour assumer plus facilement ce rôle et le dialogue social en entreprise peut permettre de déployer un plan dédié d'accompagnement de ces personnes pour mieux les protéger.

Les complémentaires santé et prévoyance ont également un rôle à jouer en proposant différents services aux entreprises afin d'améliorer le quotidien de leurs salariés proches aidants.

Le dialogue social en entreprise au cœur du soutien aux salariés aidants

Avec la loi du 22 mai 2019 visant à favoriser la reconnaissance des proches aidants, ce thème a été inscrit dans le champ des négociations collectives, et plus particulièrement celui de la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle du salarié proche aidant.

Solidarité : don de jours de repos en entreprise

Les salariés ou agents publics (fonctionnaires ou contractuels) peuvent, sur leur demande et en accord avec leur employeur, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de leurs jours de repos non pris au bénéfice d'un collègue.

Pour bénéficier d'un don de jours de repos, le salarié ou l'agent doit se trouver dans l'une des 2 situations suivantes :

- Avoir un enfant de moins de 20 ans à charge atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants ;
- Venir en aide à un proche atteint d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap.

Les droits du salarié aidant

Le droit au congé au bénéfice de l'aidant

Ce congé se décline en 3 congés légaux :

- **Congé de présence parentale** : d'une durée maximale de 310 jours, dans la limite maximale de 3 ans. Durée définie dans le certificat médical précisant la durée prévisible du traitement de l'enfant. Pas de fractionnement ni de transformation en activité à temps partiel.

- **Congé de solidarité familiale** : durée maximale déterminée par convention ou un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, par convention ou un accord de branche. À défaut, la durée maximale du congé est de 3 mois et est fixée par le salarié (fractionnement possible et transformation possible en activité à temps partiel).

- **Congé de proche aidant** : durée maximale déterminée par convention ou accord de branche ou, à défaut, par convention ou accord collectif d'entreprise. À défaut, la durée maximale du congé est de 3 mois et est d'un an maximum pour l'ensemble de la carrière (fractionnement possible et transformation possible en activité à temps partiel).

Ces congés concernent les salariés du secteur privé et ont été, pour partie et selon certaines modalités différentes, étendus aux agents de la fonction publique (loi du 6 août 2019).

D'autres dispositifs existent comme une retraite à taux plein à 65 ans dans certains cas.

Le Groupe VYV mobilisé auprès des aidants et de leurs proches

Le Groupe VYV accompagne les aidants sur l'ensemble des impacts qui influent sur leur vie personnelle et professionnelle.

Retrouvez l'ensemble des solutions proposées par le Groupe VYV : <https://objectif-autonomie.fr/aidant>

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