

Cfdt:

PSTE

MAGAZINE

INFORM'EXPRESS

Pages spéciales
de CFTD magazine

MENSUEL DE LA FÉDÉRATION CFTD PROTECTION SOCIALE TRAVAIL EMPLOI

N°480 Février 2022

**PREMIER
CONSEIL DES SYNDICATS
DE LA FÉDÉRATION
DE LA MANDATURE EN PRÉSENTIEL**



**Vivons
solidaires,
protégeons
chacun**

**Macif Solidarité
Coups Durs
est là pour
vous aider**

MACIF
SOLIDARITÉ
coups durs

Un service d'accompagnement à distance
offert aux sociétaires Macif, proposant un
soutien et des conseils lors de difficultés
financières ou familiales.

Pour contacter Macif Solidarité Coups Durs :

 **N°Cristal 09 69 32 84 19**

APPEL NON SURTAXE



Essentiel pour moi

Crédit photo : Kniel Synnatzschke / Westend61 / GraphicObsession

Le service **Solidarité Coups Durs** proposé par la Macif est mis en œuvre par **DOMPLUS**, SAS au capital de 786560 euros, RCS Grenoble 431693027, siège social : 3 rue Roland Garros 38320 Eybens. Ce service est réservé aux sociétaires de la Macif, personnes physiques.

MACIF - MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le code des assurances. Siège social : 1 rue Jacques Vandier 79000 Niort.



ÉDITO



Le pouvoir d'achat : une priorité fédérale

Après une année 2021 bien chargée, et éprouvante tant pour les salarié.e.s que les militant.e.s de nos champs professionnels, l'année 2022 démarre avec des rendez-vous importants, en particulier sur la question des négociations salariales. Au moment où nous bouclons la rédaction de ce magazine, la période des vœux n'est pas terminée mais surtout nous n'avons pas encore le résultat des négociations salariales qui doivent se tenir ou se conclure au mois de janvier et dont certaines se sont amorcées fin décembre. Une chose cependant semble claire, les premières propositions des employeurs ne sont pas à la hauteur au regard de l'inflation importante que nous avons connu fin 2021 et qui risque fort de se poursuivre en 2022. Partout, il nous faudra donc batailler pour aller chercher des marges supplémentaires que ce soit avec les chambres patronales ou les pouvoirs publics. Il nous faudra aussi organiser la mobilisation pour créer les rapports de force qui nous permettront de faire avancer nos revendications. Dans le contexte actuel, ce n'est pas

la chose la plus aisée. A nous donc d'inventer les nouvelles formes de mobilisation, en particulier celles qui nous rendront audibles et visibles, dans la presse et auprès du public. Il nous faudra enfin nous engager - et il est fort à parier que nous ayons à le faire seul - lorsque nous réussirons à dégager ces marges de manœuvre. La fédération PSTE est déterminée à porter, avec l'ensemble de ses secteurs professionnels, nos revendications concernant le pouvoir d'achat des salariés et surtout de se donner les moyens de les faire aboutir. Ce combat doit se poursuivre au-delà des seules négociations salariales et partout où nous le pouvons, à tous les niveaux, en branche ou en entreprise, dans l'ensemble des accords, nous devons aller chercher des mesures concrètes pour les salariés, celles qui touchent au quotidien de chacune et chacun et qui, progressivement, construisent du mieux vivre. Et puisque la période des vœux n'est pas terminée au moment de l'écriture de ces lignes, je nous souhaite collectivement de rester animés par cette envie de construire du progrès partout où nous le pourrons et de garder intact le plaisir que nous avons à porter fièrement nos revendications pour une société plus juste et plus solidaire. Plus que jamais, ensemble, plantons les graines de notre avenir. ■



INFORM'EXPRESS, pages spéciales de CFDT Magazine • Administration : Cfdt Presse - 4, bd. de la Villette - 75955 Paris Cedex 19 - Tél. : 0142038140 • N° de CPPAP : 1122 S 06265 •

ISSN : 0395-5621 • Fédération Cfdt PSTE Protection sociale Travail Emploi : 51, avenue Simon Bolivar - 75019 Paris - Tél. : 0156 41 51 50 • Dépôt légal : Janvier 2021 •

Directeur de la publication : Frédéric SEVE • Responsable de la rédaction : Hélène Ibáñez • Rédacteur en chef : Frédéric GADREAU • Maquette : Fanny BONNAL •

Impression : TORI, 11, Rue Dubrunfaut, 75012 PARIS • Couverture : Photo IE





VALÉRIE GILLORIN,
délégué syndicale adjointe

PHOTO E

DUA DES SALARIÉS DANS L'INCERTITUDE

En juin 2019, les organisations patronales, via le Conseil d'administration de l'AGS, ont dénoncé la convention de gestion liant l'Assurance garantie des salaires (AGS) à l'Unédic, en vigueur depuis 1993.

« Par cette convention de gestion l'AGS confiait à l'Unédic la totalité des opérations de gestion de la garantie des salaires, via un établissement dédié, la Délégation Unédic-AGS (DUA), explique Valérie Gillorin déléguée syndicale adjointe. Cette dénonciation fait suite à un rapport de la Cour des comptes et aux plaintes déposées par l'AGS et l'Unédic sur de possibles infractions pénales antérieures à 2019. Le rapport de la Cour des comptes appelle à revoir et à préciser la convention de gestion initiale pour clarifier les rôles et responsabilités respectifs de l'AGS, de l'Unédic et de la DUA. Ce rapport ne remettait toutefois pas en cause la bonne gestion du régime de garantie des salaires, et soulignait au contraire son efficacité et son faible coût de gestion. Depuis plus d'un an, des négociations entre les organisations syndicales et patronales au sein du groupe paritaire politique sont en cours et ont abouti à la rédaction de plusieurs projets de convention. Si notre préférence, en tant que représentant des salariés de la DUA, a toujours été de rester au sein d'un organisme paritaire, l'Unédic, plutôt que d'être transférés vers l'AGS, organisme uniquement patronal, nous nous sommes attachés à envisager toutes les possibi-

lités et tous les scénarios, afin de sécuriser dans tous les cas les trajectoires des salariés de la DUA et de l'Unédic. Conscients que le statu quo était impossible, avec une convention de gestion prorogée de mois en mois alors qu'elle est dénoncée depuis juin 2019, il nous a semblé préférable de faire en sorte que, si un texte prévoyant le transfert de la gestion de la garantie des salaires de l'Unédic vers l'AGS devait finalement être adopté, il devait l'être avec toutes les garanties nécessaires pour les salariés de la DUA : il doivent avoir le choix de leur avenir professionnel, en toute connaissance de cause. Cela passe par : des engagements en termes de maintien de l'emploi et de maintien des représentations territoriales, la possibilité pour les salariés ne souhaitant pas être transférés à l'AGS d'être repris par Pôle Emploi, conformément à l'article 4 de l'accord préalable à la fusion de l'ASSEDIC et de l'ANPE, ou des conditions de départ favorables pour les salariés ne souhaitant se reconvertir dans une autre activité ou souhaitant partir en retraite ou en pré-retraite. Nous avons également demandé à ce que les organisations syndicales, qui sont intéressées au plus haut point par la garantie des salaires, puisqu'elle bénéficie aux salariés des entreprises en difficulté, continuent d'avoir un droit de regard sur l'activité de la garantie des salaires, et notamment en termes d'éthique. Nous ne souhaitons pas en effet que les

salariés de la DUA deviennent des salariés d'une « caisse noire » du patronat, qui interviendrait de manière différenciée pour les salariés, selon que le dirigeant de l'entreprise est affilié ou pas à la bonne organisation patronale. Il s'agit également de s'assurer que tous les salariés qui bénéficient de la garantie sont traités sur un pied d'égalité et bénéficient de la même protection. Grâce au travail conjoint de la confédération PSTE et de la fédération, et notamment de Patricia Ferrand, vice-présidente de l'Unédic, nous avons obtenu dans le dernier projet de convention présenté par les organisations patronales ces avancées. Néanmoins le 23 novembre dernier, un conseil d'administration devait se tenir pour statuer sur la proposition de la nouvelle convention de gestion entre l'Unédic et l'AGS. Quatre organisations syndicales ont refusé d'y participer (CFTC, CGC-CFE, CGE et FO) créant une situation de blocage inédite au sein de l'Unédic. Seule la CFDT était présente. Mais la réunion n'a pu se tenir et les conséquences peuvent être désastreuses. Nous avons l'espoir de pouvoir négocier et obtenir des compromis et des accords, ce qui n'a pu se faire. Aujourd'hui, les salariés sont dans un climat d'incertitude qui est anxiogène pour l'ensemble des collaborateurs. Nous sommes sans perspective alors que la CFDT a toujours fait en sorte, quelle que soit l'issue, qu'il y ait des perspectives pour tous. » ■

PÔLE EMPLOI

L'INTERSYNDICALE APPELLE À LA GRÈVE

Face à l'inflation et à la multiplication des plans d'actions à marche forcée (CF IE du mois de janvier 2022) l'intersyndicale a déposé un préavis de grève pour le 1^{er} février.

Par Frédéric Gadreau.

Hausse des prix de l'énergie, des carburants, du logement, des dépenses contraintes, multiplication des plans d'actions, des nouvelles exigences gouvernementales, renforcement du contrôle de la recherche d'emploi dans un contexte de durcissement des règles de l'assurance chômage, accroissement de la charge de travail et des difficultés dans l'exercice des missions, perte de sens dans le travail... la colère monte au sein de Pôle Emploi et toutes les organisations syndicales doivent faire face à des remontées d'informations concordantes sur l'épuisement et l'agacement des collaborateurs face à une surcharge de travail qui n'est pas reconnue financièrement par l'employeur. « C'est exceptionnel », indique Bernie Billey, secrétaire nationale en charge du secteur, presque toutes les organisations syndicales sont mobilisées y compris les plus petites. Nous sommes tous d'accord sur les revendications qui s'articulent autour de trois points : l'augmentation des salaires, l'amélioration des conditions de travail et redonner un sens au travail. Depuis plusieurs mois nous avons des remontées d'adhérents y compris de managers qui nous demandent de déposer un préavis de grève. Avec l'inflation le pouvoir d'achat est en berne. Les salariés de Pôle Emploi ont envie d'une vraie reconnaissance de leur travail et elle passe par une augmentation de salaire. Les niveaux les plus bas de la classification, je pense notamment au niveau C sont les plus touchés par la baisse du pouvoir d'achat liée à l'inflation et à la flambée des prix des énergies. Les managers de leur côté sont accablés par la

multiplication de plans d'actions qui sont tous prioritaires. Nous n'avons pas eu d'augmentation des salaires depuis 2017. L'érosion du pouvoir d'achat est pour tout le monde. Des économies ont été réalisées en 2020 et 2021 en raison de la crise sanitaire. L'employeur devrait pouvoir faire un geste. La crise sanitaire a accentué la perte de sens au travail. Avec la crise nous sommes revenus

à l'essentiel de nos missions mais depuis que les choses sont revenues à la normale la perte de sens s'est en quelque sorte accentuée. » La première réunion de négociations annuelles obligatoires se tiendra le 24 janvier. A l'heure où nous bouclons ce magazine nous ne sommes pas en mesure de savoir si m'employeur sera en mesure de faire des propositions acceptables. ■



ILLUSTRATION FREEPIK.COM

SÉCURITÉ SOCIALE

LA MOBILISATION POUR UNE AUGMENTATION DE LA VALEUR DU POINT CONTINUE



PHOTOSIE

Une journée de mobilisation intersyndicale était organisée le 13 décembre 2021. L'employeur ne pouvant pas répondre à la demande d'augmentation de la valeur du point la mobilisation continue. *Par Frédéric Gadreau.*

Les fédérations CGT, FO, CFDT, CFTC, CFE-CGC et SUD réclament l'augmentation immédiate de la valeur du point. Cette dernière n'a augmenté que de 0,5 % depuis 2010. Un salarié recruté niveau 2 est déjà en dessous du SMIC et si rien ne change la rémunération d'un niveau trois sera rattrapée par le SMIC qui lui bénéficie de revalorisations automatiques liée à l'inflation. « La valeur du point est gelée depuis plusieurs années, indique Florence Puget, secrétaire nationale en charge de la Sécurité sociale, ce qui fait que la différence se resserre et cela dévalorise la rémunération et les emplois qui nécessitent maîtrise et expertise. » Une grande journée de mobilisation était donc organisée le 13 décembre à l'occasion de la Réunion paritaire nationale de négociation sur les salaires. Malgré le contexte de la crise sanitaire environ 300 personnes se sont réunies devant le siège de l'UCANSS. La CFDT s'est exprimée au travers d'un discours à l'extérieur avant d'entrer en réunion afin de rappeler la situation. En début de réunion

les représentants du syndicat ont fait une déclaration réclamant une augmentation de la valeur du point de 5 %. L'UCANSS a annoncé dès le début de la réunion qu'il n'y aurait pas d'augmentation de la valeur du point malgré la demande pressante de l'ensemble des organisations syndicales. L'UCANSS a déclaré avoir obtenu des Pouvoirs publics une enveloppe budgétaire supplémentaire de 20 millions d'euros qui sera fléchée à hauteur de 15 millions d'euros pour mettre en place une mesure dite « bas salaire » pour les salariés percevant jusqu'à 1,15 SMIC. « Cela concernerait les premiers niveaux de la classification avec très peu d'ancienneté, indique Florence Puget. Nous n'avons pas de chiffres précis pour l'instant ». Les 5 millions restant serviraient à financer entre autre l'attribution de primes pour les formateurs occasionnels ainsi que les salariés en situation de mobilité fonctionnelle à niveau de qualification équivalent. « Ces mesures étaient initialement prévues dans la négociation classification qui a échoué ». L'UCANSS a également précisé que les plafonds des niveaux seraient réévalués d'un à deux pas de compétence, permettant ainsi aux salariés concernés une éligibilité aux pas de compétence. L'employeur a été dans l'incapacité de

détailler ses propositions. Une nouvelle séance de négociation est prévue dans la deuxième quinzaine de janvier 2022. « C'est pour nous une profonde déception, indique Florence Puget mais le point positif reste que l'enveloppe peut être augmentée ! L'augmentation de la valeur du point est une revendication importante des salariés qui pour la CFDT n'empêche de se préoccuper des bas salaires en parallèle. Les organisations syndicales se sont réunies à l'issue de cette entrevue. La mobilisation va se poursuivre au mois de janvier avec probablement à venir une demande de rendez-vous auprès du ministère de tutelle. Une pétition de l'intersyndicale tourne actuellement auprès des salariés dans les 300 organismes du Régime général pour exiger l'augmentation de la valeur du point. Chaque organisation syndicale va mener des actions comme elle le souhaite. La CFDT va attendre de voir ce que va proposer l'UCANSS le 18 janvier. La confédération suit la mobilisation des salariés du secteur sécurité sociale. Laurent Berger a même écrit un message de soutien aux manifestants sur Twitter le 13 décembre : Soutien aux agents de la Sécurité sociale et à la CFDT PSTE mobilisés aujourd'hui pour réclamer la fin du gel du point. » ■



MUTUALITÉ

J'AI ENCORE RÊVÉ « D'AILES »

En mai 2021, L'ANEM publiait « Le manifeste des employeurs de la mutualité » avec comme slogan « Les mutuelles donnent des ailes avec l'ANEM ». Six mois après, nous allons faire le point entre les écrits et la mise en œuvre de ses engagements.

« Les Employeurs de la Mutualité font le choix d'une vision des ressources humaines fidèle aux principes mutualistes de solidarité et d'humanisme. » Lors de la CPPNI du 25 novembre 2021, les employeurs ont exprimé leur principe mutualiste de solidarité et d'humanisme dans ce contexte de crise sanitaire en proposant une augmentation de salaire de 0,5 % différenciée entre les niveaux. La motivation de la proposition des employeurs est que la crise sanitaire est aussi dure pour les employeurs que pour les salariés. Ils ont versé la prime dite « Macron » et ne peuvent donc pas tout faire d'après leurs dires. Ils ont fini par reconnaître cependant que la réflexion sur une nouvelle classification et une modernisation de la convention collective n'était pas le frein à l'augmentation des salaires comme ils l'avaient indiqué depuis octobre 2021. La CFDT demandait quant à elle une augmentation de 2 % pour l'ensemble des salariés sachant que l'inflation est annoncée à 2,8 % en novembre. La CFDT comprend que « Être exemplaires et valoriser l'engagement humain » ne concerne pas la situation financière et économique de leurs salariés pour les employeurs. « Veiller sur la qualité de vie au travail, source de bien-être et d'équilibre » La chambre patronale indique porter une attention à l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle mais elle a refusé d'inscrire à l'agenda social la négociation sur la transition numérique qui intègre le travail à distance. Les employeurs expliquent aussi avoir une attention portée sur la prévention des risques psychosociaux mais ils se sont pourtant cantonnés à un simple rappel de la loi lors de la négociation de l'accord Handicap au motif

de ne pas vouloir engager les employeurs. Pour la CFDT, veiller sur la qualité de vie au travail ne se résume pas à appliquer uniquement la loi. La qualité de vie au travail est plus qu'un ensemble de lois, c'est un engagement volontaire et actif vis-à-vis de chaque salarié de nos entreprises.

« Animer une politique des ressources humaines responsable, source d'évolution professionnelle. »

Les employeurs dans cette page expliquent explorer notamment l'individualisation des parcours de formation. Cette exploration pourrait être très bien si seulement le retour des salariés ne consistait pas à nous indiquer que ce sont les fonds des CPF des salariés qui financent les bilans de compétences nécessaires dans le cadre des repositionnements. De plus, lors des discussions avec la chambre patronale, celle-ci souhaite garder à sa main 60 % des fonds de formation, ce qui ne nous convient absolument pas. Cela dénature l'esprit de la contribution conventionnelle qui ne doit pas servir à de l'adaptabilité aux postes qui est de la seule responsabilité des employeurs. La demande de la CFDT est 30 % des fonds pour l'employeur et 70 % au profit des salariés. « Faciliter en permanence le dialogue social, source de progrès social » « Les organismes mutualistes sont très attachés à la démocratie sociale et sont à l'écoute des organisations syndicales. Le dialogue social contribue au bien-être des salariés, à leur évolution professionnelle et leur protection sociale. Dans un environnement en forte mutation, le dialogue social participe à la conduite du changement. » Enfin, concernant ce paragraphe, l'attachement des organismes mutualistes n'est pas à la hauteur de leur action. Le ping-pong perpétuel entre le dialogue social de branche et le dialogue social d'entreprise empêche les organisations syndicales de remplir leur mandat et de porter la parole et les demandes des salariés. Pire, les employeurs refusent que la branche prenne des engagements à leur place mais ne permettent



pas la mise en place des besoins pour leurs salariés en entreprise. En conclusion, ce manifeste est un beau conte pour enfants qui ne correspond en aucun cas à la réalité vécue des salariés des organismes mutualistes. Cela explique que les organisations syndicales ont suspendu leur participation aux diverses instances nationales jusqu'à la réunion du 15 décembre 2021 dans l'attente d'une proposition d'augmentations de salaires qui soient à la hauteur des attentes et demandes de reconnaissance des salariés. Lors cette réunion du 15 décembre « Les employeurs ont proposé 0,5 % d'augmentation différenciée sur la RMAG. Cette différenciation donne pour les niveaux E1 et E2 1,5% d'augmentation, E3 1 %, pour les autres niveaux 0,4 % et un salaire minimum plancher de 19 500€ brut annuel, indique Laurine Roth, secrétaire nationale en charge du secteur. Toutes les organisations syndicales présentes ont quitté la table des négociations en signe de protestation. Une mobilisation interfédérale des salariés est prévue en début d'année avec des déclarations en local dans toutes les instances qui vont se tenir avant la date choisie pour mobiliser les salariés et mettre la pression sur les patrons pour que cette branche existe et parvienne à mettre en place des accords satisfaisants. » ■



CAISSE DE PREVOYANCE DES AGENTS DE LA SECURITE SOCIALE ET ASSIMILES

Institution de prévoyance régie par le code
de la Sécurité Sociale



CAPSSA

Prestations servies :

Pension d'invalidité complémentaire

Capital-décès

*Rente de conjoint – de partenaire lié par un PACS
et de concubin*

Rente d'éducation

Fonds social :

secours exceptionnels aux bénéficiaires d'une pension complémentaire
d'invalidité en cours de service et aux ayants droit d'un assuré décédé
bénéficiaires de prestations en cours de service

CAPSSA – 2 ter boulevard Saint-Martin – 75010 PARIS
Site Internet : www.capssa.fr





UN SYNDICALISME
D'ADHÉRENTS

BUREAU FÉDÉRAL TROUVER D'AUTRES FAÇONS DE SE MOBILISER

Le pouvoir d'achat est au cœur des préoccupations des français. Alors que les négociations annuelles obligatoires se profilent et s'annoncent difficiles le bureau fédéral souhaite mobiliser les adhérents sous de nouvelles formes.

Par Frédéric Gadreau.

Le Bureau fédéral s'est réuni le 7 décembre 2021, à veille du Comité des syndicats de la fédération. L'occasion d'évoquer le principal souci des citoyens quelques mois avant les élections présidentielles, qu'est le pouvoir d'achat. « Les négociations annuelles sont à venir ou en cours, a souligné Catherine Laumont, Secrétaire nationale chargée du secteur de l'emploi. Les résultats qui se profilent s'annoncent assez bas, notamment par rapport à l'inflation et l'augmentation des coûts des énergies. L'idée est de se mobiliser à la fin du mois de janvier sous une nouvelle forme. La crise sanitaire et le développement du télétravail n'y étant pas favorables, les rassemblements physiques ne semblent plus mobilisateurs auprès des travailleurs. Perdre des heures de travail pour revendiquer une augmentation du pouvoir d'achat ne paraît pas cohérent. L'idée serait donc de proposer un événement numérique avec une « opération gamelle » le 26 janvier. Elle consisterait à s'habiller en orange (couleur de la CFTD) et

à faire du bruit avec des casseroles et des cuillères en bois devant les ministères ou en faisant des mobilisations courtes en présentiel pour ceux qui le peuvent ou le souhaitent ou de se filmer avec de courtes vidéos et de les poster sur les réseaux sociaux comme cela avait été fait pour le défi pompes du Synami pendant le confinement. » « Nos secteurs font face à de la moquerie de la part des employeurs, a ajouté Pascal Nezan secrétaire nationale en charge du Ministère du travail. Avant la crise sanitaires les mobilisations contre la réforme des retraites ont montré que cela n'était pas la solution pour se faire entendre du gouvernement. Il faut trouver d'autres alternatives. Cette initiative ne pourra réussir que si nous y croyons. Cette idée peut être mise en place au-delà de l'échelon de la fédération nous allons y travailler. » « Nous avons besoin d'une action a souligné Cyril Peltriaux, secrétaire national en charge de l'AFPA. Sur l'ensemble de nos secteurs les négociations salariales n'avancent pas. Cette proposition qui concerne tous les secteurs est intéressante. Il reste à voir comment elle se traduit concrètement pour les équipes. » Une grande mobilisation étant prévue pour le 13 décembre au niveau du secteur de la sécurité sociale pour protester contre les conditions de travail notamment au sein des CAF

le Bureau fédéral a décidé de repenser de cette nouvelle forme de mobilisation à sa prochaine réunion prévue en début d'année.

Elections. Trois commissions professionnelles étaient à compléter : mutualité, RCIP et emploi. Pour la CP emploi trois militants étaient sortants. La CP a donc décidé d'ouvrir trois postes, 2 pour des femmes et 1 pour un homme. Un appel à candidatures est lancé. La CP Mutualité a ouvert deux postes. Un pour une femme de moins de 36 ans pour lequel il n'y avait pas de candidat et un pour une femme de plus de 36 ans pour lequel il y avait quatre candidates : Sandra Zekri, Céline Martinez, Samia Bousguers et Karine Darrambide Traczyk. Samia Bousguers a été élue. La CP RCIP avait un poste ouvert pour une femme de moins de 36 ans avec comme candidate Bouaine Amani du PS Aura qui a été élue. La fin du BF a été consacrée à la présentation du plan de travail par Hélène Ibanez, secrétaire générale de la fédération. « Je remercie les personnes qui ont participé aux groupes de travail pour finaliser ce plan de travail. Certains projets sont encore en cours de construction. Une séquence plus approfondie aura lieu en janvier. » ■

COMITÉ DES SYNDICATS DE LA FÉDÉRATION RECRÉER DES LIENS POUR PLUS DE PARTICIPATIF

Le premier Conseil des Syndicats de la Fédération CSF de la mandature s'est tenu en présentiel à Bordeaux les 8 et 9 décembre 2021.
Par Frédéric Gadreau.

« Nous avons souhaité organiser ce CSF en présentiel car dans le congrès qui s'est déroulé en visioconférence il nous a manqué les temps d'échanges informels, a souligné Hélène Ibanez secrétaire générale de la fédération dans son allocution d'ouverture. Le CSF est un temps formel qui fait partie de nos instances et qui est l'occasion de voter pour la composition du Bureau fédéral et la mise en œuvre de la résolution. C'est aussi un temps d'échanges avec les syndicats pour construire nos revendications et nos nouveaux projets. »

Un plan de travail participatif. « Le Bureau fédéral a construit le plan de travail afin de mettre en œuvre les orientations définies au cours du congrès, a indiqué Hélène Ibanez, Le mode projet est le mode de travail choisi pour la mandature. Un projet peut être un nouveau produit ou un nouveau service limité dans le temps qui répond à un objectif spécifique. Le mode projet permet plus de participatif, une pluralité des acteurs. Les militants peuvent ainsi s'engager de manière ponctuelle avec un objectif précis. La finalisation du plan de travail devrait intervenir entre janvier et mars 2022. »

Révision du règlement intérieur des collectifs. Jean-Michel Mourouvin, secrétaire national en charge de l'organisation a présenté le projet de révision du règlement intérieur des collectifs (RIC). « Mis en service en 2015, le texte doit progresser. C'est à la CFO, instance du Bureau fédéral qui travaille sur les réformes internes de travailler sur le remaniement du RIC. Elle va compiler les différents échanges sur le sujet pour proposer un texte modernisé pour le RIC de 2022-2025. Des questionnaires vont être envoyés aux syndicats et



des auditions vont être réalisées pour être le plus pragmatique possible. Les auditions des collectifs seront l'occasion de recréer des liens. »

L'aide aux aidants. La table ronde portait sur l'aide aux aidants. Elle était présentée par Florence Puget, secrétaire nationale en charge de la sécurité sociale et Bernie Billey secrétaire nationale en charge de l'emploi. Aujourd'hui un salarié sur cinq est un salarié aidant une personne de son entourage dans sa vie quotidienne. Il y aurait 8,3 millions de proches aidants. Bien souvent ce rôle est réservé aux femmes. L'une des principales difficultés est la méconnaissance des dispositifs d'aide en raison d'une multiplicité des intervenants et du manque de temps. Les personnes ont du mal à s'identifier comme aidants et ont parfois des freins psychologiques à solliciter de l'aide ce qui peut les amener à des situations d'épuisement. 72 % des aidants considèrent le travail comme un moment de répit. Il faut donc leur permettre de pouvoir travailler pour continuer à garder un lien social. L'amélioration des droits des aidants passe par la négociation. Il s'agit d'un sujet spécifique

de négociation dans les branches. L'accord passé au sein de la branche sécurité sociale est exemplaire. La CFDT a été force de proposition à partir des remontées des syndicats sur les besoins des salariés. Signé le 13 juillet il s'appliquera au premier janvier 2022 pour trois ans.

La Grande sécurité sociale ou l'avenir de la protection sociale. La polémique est née d'une fuite sur un projet de rapport du Haut conseil pour l'avenir de l'assurance maladie (HCAAM) a expliqué Eric Pommageot de la confédération. Le système de santé avec l'assurance maladie et une complémentaire santé est né après-guerre. Le taux de couverture de la complémentaire santé est de 95 % de la population avec le financement de la complémentaire santé en partie par le patronat ce taux s'est amélioré. Le reste à charge diminue depuis 20 ans pour arriver à près de 7 % pour les assurés. Il reste des faiblesses dans ce système. Les restes à charge dans le cas d'une hospitalisation sont parfois élevés et 15 % des demandeurs d'emploi n'auraient pas de complémentaire santé ce qui laisse supposer qu'ils renonceraient à des soins. Les retraités sont également confrontés à des coûts de complémentaire très élevés. Le taux d'effort commence à poser problème. Si rien n'est fait il devrait atteindre 16 % en 2040 ce qui sera problématique. En ce qui concerne le sujet d'une nouvelle articulation entre l'assurance maladie et les complémentaires santé c'est le congrès confédéral du mois de juin prochain qui se prononcera sur la position que prendra la CFDT. Ce sujet fera partie de la prochaine résolution. La CFDT ne prendra donc pas de position tranchée d'ici là. Le grand principe reste pour la CFDT que le système de santé doit couvrir toute la population pour un coût abordable et que des mesures de solidarité soient prises pour les publics qui en auraient besoin. ■



REPRÉSENTATIVITÉ

« VOTER ET FAIRE VOTER CFDT ! »

La représentativité permet à une organisation syndicale de négocier et de signer les accords. Elle ne peut s'obtenir qu'en votant et en faisant voter CFDT aux différentes élections.

Par Frédéric Gadreau.

La représentativité syndicale est la capacité, pour des organisations syndicales de salariés, de parler au nom de ces derniers. La reconnaissance de cette capacité permet en particulier aux organisations de négocier et de signer, avec l'employeur ou les représentants du patronat, des accords s'appliquant à l'ensemble des salariés d'une entreprise, d'une branche d'activité au niveau local ou national, ou encore à tous les salariés de l'ensemble des secteurs d'activité. Les derniers arrêtés de représentativité des organisations syndicales sont parus en cette fin d'année dans le journal officiel. « Comme nous le savions déjà

depuis quelques mois le dernier cycle de représentativité a conforté la CFDT à la première place des organisations syndicales au niveau interprofessionnel, souligne Cyril Peltriaux, secrétaire général adjoint de la fédération. Ce cycle dure quatre ans et la compilation des résultats des élections professionnelles se fait par domaines d'activité. Pour l'ensemble des branches professionnelles de la fédération PSTE les arrêtés sont sortis et s'appliquent jusqu'en 2024. Voter et faire voter CFDT et devenir l'organisation syndicale représentative permet d'être en position de négocier et de créer un rapport de force avec l'employeur. Par exemple si Pôle emploi veut faire passer un accord de branche l'employeur va aller chercher les organisations syndicales représentatives. Les organisations syndicales qui ne sont pas représentatives

ne peuvent pas signer un accord. Pour parvenir à être parmi les organisations représentatives au niveau des branches ou au niveau local, la fédération PSTE est à disposition des syndicats pour leur proposer la formation Préparer et gagner les élections (PGE). Nous sommes prescripteurs de cette formation. Elle a été beaucoup démultipliée au moment de la mise en place des CSE et des élections qui ont suivi. Cette formation de développement est à disposition des syndicats. Nous leur proposons notre aide avec la possibilité d'une coanimation avec un des animateurs fédéraux chargés du développement comme Jean Delarue ou Marième N'Diaye, tout cela sous la responsabilité politique de Laurine Roth responsable à la fédération. Il est plus que jamais nécessaire de voter et de faire voter CFDT. » ■

Représentativité 2021/2024 dans les branches professionnelles PSTE

Convention collective	Pourcentage de la CFDT	Place de la CFDT
Ateliers chantiers d'insertion	48,68 %	1ère
Missions locales et PAIO	56,03 %	1ère
Pôle emploi	22,99 %	1ère
Institutions de retraite complémentaire et de prévoyance	28,29 %	1ère
Mutualité	36,93 %	1ère
Sécurité sociale régime général, employés et cadres	30,44 %	3ème
Sécurité sociale régime général, praticiens-conseils	13,01 %	3ème
Sécurité sociale régime général, agents de Direction	Pas d'arrêté En attente d'élections Application de la représentativité interprofessionnelle 31,01 %	1ère



MINISTÈRE DU TRAVAIL

LA CFDT PREMIÈRE OS AU NIVEAU RÉGIONAL

Les résultats des élections professionnelles qui se sont déroulées en décembre 2021 sont tombés, la CFDT réalise un score encourageant pour les futures échéances électorales de cette année 2022. *Par Anne Duchateau.*

La réforme de l'Organisation Territoriale de l'Etat (OTE) a rendu nécessaire l'organisation de nouvelles élections qui ont eu lieu en décembre 2021 (CF IE du mois de décembre 2021). Pour les Directions Régionales de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS), la CFDT est la première OS avec 30,51 % des suffrages suivie par la CGT qui obtient 28,79 %, et ceci en dépit du fait que la CFDT n'a pas pu déposer de liste en Bretagne. Pour les Directions Départementales de l'Emploi, du Travail et des Solidarités et/ou de la Protection des Populations (DDETS-PP), le résultat est honorable avec une 3^e place de la CFDT qui réunit 16,6 % des suffrages, derrière la CGT (24,6 %) et FO (18,5 %).

Dans le détail. En DREETS, la CFDT est effectivement la première OS avec 44 voix d'avance sur la CGT, 2^e OS. En DDETS-PP, la CFDT est effectivement la troisième OS avec 511 voix de moins que la CGT, 1^{ère} OS, et 125 voix de moins que FO, 2^e OS. Si on amalgame les résultats des élections entre DREETS et DDETS-PP (ce qui n'a qu'un sens théorique !), la CFDT est la seconde OS nationale pour ces élections DREETS-DDETS avec seulement 467 voix de moins que la CGT.

C'est le travail de terrain qui paye ! Dans le bilan « à chaud » de ces élections, on peut dire que c'est surtout le travail de terrain qui paye, comme pour toute élection. En effet, là où les résultats sont bons, voire très bons, il y a eu des équipes régionales et départementales structurées et pilotées et un travail important de terrain (organisation de tournées de service, rendues pourtant un peu



compliquées avec le télétravail). Là où les résultats sont moins bons, les marges de progression sont dans le développement, l'organisation, le pilotage régional et départemental et bien évidemment le travail de terrain (tournées de service à organiser. Il faut se rendre sur place, aller à la rencontre des agents et des salariés !). Il est à noter également que dans les ministères sociaux, c'est seulement la seconde fois que le vote électronique a été mis en œuvre pour les élections en DREETS et qu'en dépit de cela, le taux de participation (65,37 %) est tout-à-fait correct et supérieur aux taux généralement constatés dans les autres élections de la Fonction Publique (la première fois que le vote électronique a été mis en œuvre dans les Ministères sociaux, c'est en 2018 pour les élections en administration centrale). Au ministère de l'intérieur, chargé d'organiser les élections à l'urne (et par correspondance) en DDETS-PP, le taux de participation (76,2 %) est encore supérieur.

Objectifs pour les Elections Fonction Publique 2022. Nos objectifs collectifs pour les Elections Fonction Publique 2022 sont que nous consolidions ces bons résultats dans toutes les DREETS

et que nous déposions une liste CFDT à la DREETS Bretagne. En ce qui concerne les DDETS où les élections ont lieu sur liste, nous avons l'ambition d'améliorer nos résultats par un accompagnement des nouveaux élus, la formation... ; Il nous faudra aussi déposer des listes CFDT dans les 17 DDETS où nous n'en avons pas déposé en 2021 (stratégie d'implantation de la CFDT). Pour les DDETS où les élections ont lieu sur sigle, il nous faudra améliorer nos résultats en accompagnant les élus et mandats et surtout développer la CFDT dans les départements où elle est peu présente. Il nous faut également nous préparer à une généralisation du vote électronique qui est la modalité retenue pour les élections de la Fonction Publique en 2022 qui auront lieu du 1^{er} au 8 décembre 2022 et qui concerneront toute la Fonction Publique et pas seulement les DREETS et les DDETS-PP. Le SYNTEF a encore une belle année de travail devant lui ainsi que l'UFFA et tous les syndicats CFDT relevant des 10 fédérations de la Fonction Publique ! ■

GRAND
ANGLE

Un nouveau modèle européen



PHOTO DR

LA PRÉSIDENTE FRANÇAISE DU CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE

Du 1^{er} janvier au 30 juin 2022 la France assurera la présidence du Conseil de l'Union européenne. L'occasion de faire passer une directive sur le salaire minimum européen. Première pierre d'une Europe plus sociale. *Par Frédéric Gadreau.*

Chaque Etat membre assure, par rotation, la présidence du Conseil de l'Union européenne pendant 6 mois. Cela n'était pas arrivé à la France depuis 2008 sous la présidence de Nicolas Sarkozy. La présidence du Conseil organise les réunions, élabore des compromis, rend des conclusions et veille à la cohérence et à la continuité du processus de décision. Elle veille à une bonne coopération entre tous les Etats membres et assure les relations du Conseil avec les institutions européennes, notamment la Commission et le Parlement européen. Le Conseil de l'Union européenne, qu'on appelle aussi « Conseil des ministres de l'Union européenne » réunit les ministres des Etats membres de l'Union européenne par domaine d'activité. Il est, avec le Parlement européen, le co-législateur de l'Union européenne. Concrètement, les ministres considéreront dix domaines d'activité ou formations

du Conseil de l'UE : affaires générales ; affaires économiques et financières ; justice et affaires intérieures ; emploi, politique sociale, santé et consommateurs ; compétitivité (marché intérieur, industrie, recherche et espace) ; transport, télécommunications et énergie ; agriculture et pêche ; environnement ; éducation, jeunesse, culture et sport ; commerce. Par exception, le Conseil des affaires étrangères est présidé par le Haut représentant de l'Union pour les affaires étrangères et la politique de sécurité, actuellement Josep Borrell. Le Conseil détient également des compétences en matière budgétaire : il arrête et modifie le budget européen avec le Parlement. Enfin, le Conseil adopte certaines décisions, ainsi que des recommandations non contraignantes, conclut les accords internationaux de l'Union et nomme les membres de certaines institutions (Cour des comptes, Comité économique et social européen, Comité des régions). Les délibérations et les votes du Conseil sur des actes législatifs sont publics.

Dans quel cadre ? La présidence française de l'Union européenne s'inscrit dans la continui-

té des orientations fixées par le Président de la République dans son discours pour une Europe souveraine, unie et démocratique prononcé le 26 septembre 2017 à La Sorbonne. Depuis quatre ans, le Président de la République et le Gouvernement travaillent à construire une souveraineté européenne réelle, c'est-à-dire la capacité de l'Europe à exister dans le monde actuel pour y défendre nos valeurs et nos intérêts. La présidence française du Conseil de l'Union européenne prolongera ce travail pour une Europe plus solidaire, plus souveraine et plus démocratique.

Près de 400 événements. Au total, près de 400 événements prévus en France et au sein de l'UE rythmeront la présidence : des réunions politiques, une programmation culturelle et des événements citoyens ouverts à toutes et à tous. La PFUE répond aux attentes des citoyens, qui les ont exprimées lors de débats citoyens organisés en septembre au sein des 18 régions françaises dans le cadre de la Conférence sur l'avenir de l'Europe. Ce projet, proposé par la France en 2019, a ouvert un nouvel espace de débat avec les

citoyens européens. La contribution finale de ces panels citoyens a été remise au Gouvernement à l'automne. Les recommandations formulées par les citoyens, en France et en Europe, nourrissent les priorités de la présidence française du Conseil de l'Union européenne. La présidence française de l'Union européenne s'articule avec le programme du « trio » des présidences, dans lequel la France inscrit son action. Ce système, qui existe depuis 2009, permet de fixer des objectifs à long terme et de définir les grands thèmes qui seront traités pendant une période de 18 mois. Après la présidence slovène, la France entamera un nouveau cycle et travaillera en trio avec la République tchèque au second semestre 2022 et la Suède au premier semestre 2023.

Les attentes de la CFDT. Laurent Berger, secrétaire général de la CFDT, est également président de la confédération européenne des syndicats (CES). Cette présidence française est l'occasion de mettre en avant au niveau européen des sujets défendus par la CFDT au niveau national.

IE : Quelles sont les attentes de la CFDT par rapport à cette présidence française du conseil européen ?

« Les attentes sont de trois ordres. Le premier est de faire avancer les dossiers sociaux parmi lesquels le salaire minimum, la question de la transparence salariale entre les femmes et les hommes, le devoir de vigilance, les droits pour les travailleurs des plateformes. Le deuxième grand objectif pour nous de cette présidence française c'est la réforme de la gouvernance économique. Nous pensons que l'Europe ne peut pas être uniquement gouvernée par des règles budgétaires. Il faut y associer des règles de gouvernance sociale. Nous avons vu les échecs des politiques d'austérités en 2008 et les années qui ont suivi. Il faut vraiment avoir une gouvernance sociale de l'Europe et pas seulement économique. Le troisième point est un peu plus large. On a besoin de réinstaurer une citoyenneté européenne. De redonner envie d'Europe. Et pour cela la conférence sur l'avenir de l'Europe qui a été enclenchée doit trouver des conclusions en termes de place de la société civile, d'Europe pour les jeunes. La CFDT porte l'idée

d'un pass qui leur permettrait sous des formes multiples, pas forcément pour la formation, d'aller découvrir ce qu'est l'Europe. On a besoin et c'est valable pour l'ensemble des citoyens de redonner une place à l'Europe dans nos sociétés, dans nos débats publics. »

IE : La santé environnementale, la décarbonation, la transition écologique seront au cœur de cette présidence. Quelles sont les idées sur la protection de l'environnement portées par la CFDT que vous souhaitez voir se concrétiser au niveau européen ?

« L'Europe est engagée dans un processus de green deal, c'est-à-dire d'investissements massifs pour la transition écologique. Nous attendons que la présidence française soit un accélérateur et qu'elle intègre des éléments qui nous paraissent fondamentaux. Le premier c'est la question de l'accompagnement des salariés et des citoyens dans cette transition écologique et notamment les travailleurs. Ce que je veux dire par là c'est que la transition écologique va induire un vrai bouleversement de nos modèles productifs, de nos façons de travailler et de produire. Il faudra donc un accompagnement des salariés et des travailleurs en termes de compétences, d'évolution et de sécurisation de leurs vies professionnelles. Pour cela nous avons besoin d'investissements dans la formation. Nous espérons que la présidence française va aller beaucoup plus loin dans le droit individuel à la formation au niveau européen car nous en aurons besoin dans le cadre de la transition écologique. Le deuxième élément est que cette transition écologique est terrible d'une certaine manière dans le sens où elle est absolument indispensable. Il n'y a pas de débat là-dessus. Mais elle est aussi pleine d'incertitudes. Elle fait peur. Du coup on a besoin de développer un maximum d'espaces de délibérations de négociations pour faire face à cette transition écologique notamment dans l'économie et dans le travail et du coup il y a besoin de développer beaucoup de dialogue social. J'espère que cette présidence française sera un moment où la question du dialogue social, de son importance pourra être mis en avant. »

IE : Comment la CFDT se positionne-t-elle par

rapport à l'octroi de fonds européen en articulation avec le respect de l'état de droits ?

« Nous venons d'intervenir au sein de la CES (NDLR : Confédération européenne des syndicats) car il y a un problème avec Solidarnosc sur ce que nous considérons comme les valeurs fondamentales du syndicalisme européen (Cf encadré). Je pense que les pays qui se mettent en marge de ce que sont nos valeurs européennes, ce qu'est l'état de droit qui est un des fondements de l'Europe, doivent être sanctionnés. Je pense qu'il faut conditionner le versement des aides européennes sans évidemment faire trop mal aux populations parce qu'il faut faire attention. Il faut conditionner le versement des aides au respect de l'Etat de droit par les pays concernés je pense évidemment à la Pologne et à la Hongrie. Aujourd'hui en Hongrie il y a une offensive du pouvoir pour aller contre le droit de grève. En Pologne on sait qu'ils ont des « zones blanches » où il n'y a pas d'homosexuels. C'est-à-dire qu'ils ont des pratiques d'homophobie terribles. Tout cela ne doit pas être accepté. L'Europe a du sens que parce qu'elle est un marché unique, parce que c'est un modèle social. Elle a du sens aussi par ses valeurs et ça on ne doit pas transiger là-dessus. »

IE : Certains Etats européen ne respectent pas les droits des minorités. Comment souhaitez-vous que la France réagisse au cours de cette présidence vis-à-vis de ces écarts contraires aux valeurs communes de l'Europe ?

« La France n'a pas de pouvoir coercitif dans sa présidence, il faut pouvoir le dire. C'est une présidence qui implique de réaliser des travaux, de cibler les priorités mais elle n'a pas de pouvoir coercitif. Je crois qu'il faut être sans ambiguïtés dans les discours vis-à-vis des gouvernements de ces pays comme l'a été objectivement le secrétaire d'Etat aux affaires Européennes Clément Beaune lorsqu'il est allé en Pologne ou en Hongrie. J'ai discuté cette semaine avec Frans Timmermans (NDLR premier vice-président de la commission européenne). Il est allé en Hongrie récemment il a rencontré les syndicats. Les responsables européens doivent assumer nos valeurs et ils ne doivent pas les modérer ou les moduler parce



quelques pays ne les respectent pas. J'attends que la présidence française soit très claire sur le sujet. Pour être franc je n'ai pas beaucoup de doute qu'elle le soit. »

IE : Dans le cadre des élections présidentielles françaises la CFDT porte le pacte du pouvoir de vivre. Va-t-elle profiter de cette présidence française du conseil de l'Europe pour porter certaines mesures de ce pacte au niveau européen ?

« Oui notamment sur la question migratoire pour avoir une politique au niveau européen qui soit beaucoup plus ouverte, beaucoup plus accueillante, qui respecte le droit d'asile mais aussi du respect humain et des conditions dignes de premier accueil. C'est un sujet sur lequel le Pacte du pouvoir de vivre peut porter des propositions. Nous aurons un angle européen possible sur la question migratoire et nous allons nous en servir. »

IE : Avec la CES à Porto vous avez porté la mise en place d'un salaire minimum européen, pensez-vous parvenir au cours de la présidence française ?

« Oui nous allons y arriver. Un premier pas va être franchi dans le cadre de la présidence slovène au mois de décembre, mais cela méritera encore beaucoup de travail de la présidence française pour l'ancrer dans les faits. Tout n'est pas parfait dans le projet de directive mais il y a quand même un grand pas en avant fixé pour un salaire minimum au niveau européen. Ce que je souhaite c'est que la présidence française soit un allié des mouvements syndicaux européens sur les enjeux sociaux et notamment sur le salaire minimum pour continuer les travaux et rendre cela effectif le plus vite possible pour les travailleurs concernés en Europe. »

IE : La prochaine étape après ce salaire minimum européen sera-t-elle une assurance chômage ou une protection sociale minimale européenne ?

« Une assurance chômage au niveau européen. Et on voit bien que l'on peut s'appuyer sur le dispositif européen SURE qui a été mis en place durant la crise sanitaire. Au niveau européen il faut de l'ambition, il faut des idées. Les slogans cela ne sert pas souvent à grand-chose. Il faut avancer pas à pas. Nous étions ce matin (NDLR jeudi 9 décembre)

en comité exécutif de la CES. Nous nous disions qu'il y a trois ans quand nous en parlions nous n'y croyions pas au salaire minimum européen. On le portait comme une ambition syndicale, comme un slogan à certains moments. Et nous y sommes parvenus. La prochaine fois ce sera pour une assurance chômage européenne, pour l'élargissement de la garantie jeune. La force des syndicats c'est de prendre les chantiers les uns après les autres et de les faire progresser. Nous sommes plutôt sur une bonne dynamique aujourd'hui et la présidence française peut aider ça. Il y a eu un coup d'accélérateur sur la question sociale avec la présidence portugaise entre janvier et juillet. Il faut maintenant que la présidence française mette ses pas dans ceux de la présidence portugaise et aille encore plus loin. »

Pour aller plus loin :

<https://presidence-francaise.consilium.europa.eu/>

Améliorer les bas salaires

Les 27 pays membres de l'UE ont adopté une position commune sur de nouvelles règles européennes visant à améliorer les bas salaires en Europe, considéré comme un pas en avant contre le dumping social. La proposition législative de la Commission européenne, présentée en octobre 2020, prévoit des règles contraignantes pour les 21 pays de l'UE déjà dotés d'un salaire minimum afin de favoriser leur augmentation, mais ne fixe pas de seuil minimum européen uniforme. Le texte n'oblige pas non plus à introduire un salaire minimum dans les six pays qui n'en disposent pas (Autriche, Chypre, Danemark, Finlande, Italie, Suède). La position commune des Etats membres, qui valide l'essentiel de ce texte, va permettre d'engager une négociation avec le Parlement européen qui a adopté sa position fin novembre. Une fois un accord trouvé, les Etats membres auront deux ans pour transposer la législation dans leur droit national. Les Vingt-Sept sont historiquement très divisés sur le sujet en raison de la diversité des systèmes nationaux de fixation des rémunérations et les salaires minimaux varient grandement au sein de l'UE, allant de 312 euros en Bulgarie, à 2.142 euros au Luxembourg, selon des chiffres publiés l'an dernier.

Des syndicats français critiquent le «soutien» de Solidarnosc à Le Pen et Zemmour

Cinq syndicats français ont adressé un courrier à Solidarnosc pour critiquer le «soutien» exprimé à Marine Le Pen et Eric Zemmour par le site internet Tysol, «média officiel» du syndicat polonais. Dans ce courrier en date du 7 décembre CFDT, CGT, CFTC, FO et Unsa expliquent avoir eu «la désagréable surprise» de découvrir l'ouverture du site Tysol, « média officiel de Solidarnosc, dédié à la France », après la dernière conférence de mi-mandat de la Confédération européenne des syndicats (CES). « La couverture de votre magazine Tygodnik avec Marine Le Pen et les articles élogieux sur Eric Zemmour, tous deux candidats à la présidentielle française et placés sur l'extrême droite de l'échiquier politique ainsi que la ligne éditoriale de la version française de votre site Tysol traduisent un parti pris politique, à quoi n'adhèrent pas les organisations syndicales françaises », écrivent les cinq signataires. « Ces initiatives contreviennent au principe d'indépendance du mouvement syndical à l'égard des mouvements politiques », ajoutent les syndicalistes français. Ces derniers soulignent que « les valeurs fondamentales et le respect mutuel entre organisations syndicales affiliées à une même confédération internationale sont une condition qui ne peut souffrir quelque ajustement que ce soit ».

Une nouvelle pièce de 2 €



Une nouvelle pièce de 2 € commémorant la présidence française et les 20 ans de la monnaie unique
© Présidence de la République.

A l'occasion de la présidence française du conseil de l'union Européenne une nouvelle pièce de 2 € va être mise en circulation à partir du 1^{er} janvier 2022. Elle sera gravée avec un chêne et un olivier qui représentent « la force et la sagesse ». C'est la première fois que le dessin de cette pièce sera modifié depuis la mise en place de l'Euro en 2002. Cette pièce marquera donc également les 20 ans de la monnaie unique. ■



PROFESSIONNELS
DES MÉTIERS DE
SERVICES,
VOUS PASSEZ TOUT
VOTRE TEMPS
À PRENDRE SOIN
DES AUTRES.



ET VOUS ?
QUI PREND SOIN
DE VOUS ?

AVAS WORLDWIDE PARIS - Crédits photo : Getty Images.

Complémentaire Santé – Prévoyance – Retraite

C'est parce que nous connaissons si bien les métiers de la santé, du conseil, de la restauration, de l'hôtellerie, du transport, et des commerces de proximité que nous sommes en mesure de vous apporter les solutions les plus adaptées à vos besoins. KLESIA, au service des entreprises de service depuis plus de 65 ans.

KLESIA
PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES

