



PSTE

MAGAZINE

INFORM'EXPRESS

Pages spéciales
de Cfdt magazine

MENSUEL DE LA FÉDÉRATION Cfdt PROTECTION SOCIALE TRAVAIL EMPLOI

N°482 Avril 2022

FAIRE ADHÉRER LES JEUNES





Congé paternité et parentalité

Mesure phare de la loi de financement de la Sécurité sociale 2021, le décret n° 2021-574 relatif à l'allongement et à l'obligation de prise d'une partie du congé de paternité et d'accueil de l'enfant a été adopté le 10 mai 2021. Entré en vigueur le 1^{er} juillet, il a pour objectifs d'offrir de meilleures conditions de développement au nouveau-né en permettant au second parent d'être plus présent et de contribuer à un rééquilibrage des tâches domestiques et parentales. Nous vous proposons un focus sur ce décret ainsi que sur l'importance de prendre en compte la parentalité dans la politique sociétale de l'entreprise.

Allongement du congé paternité

• Qui peut en bénéficier ?

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant bénéficie au père salarié ainsi que, le cas échéant, au conjoint ou concubin salarié de la mère ou à la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité (Pacs). Au titre d'une même naissance, plusieurs personnes salariées peuvent ainsi bénéficier de ce congé. Il peut être mis en œuvre quels que soient les conditions d'ancienneté et le type du contrat de travail (CDI, CDD ou contrat temporaire).

• Durée du congé

Le salarié doit avertir son employeur des dates du congé qu'il souhaite prendre au minimum 1 mois avant la date de début. Si ce délai est respecté, l'employeur ne peut pas s'opposer à la demande du salarié. Ce congé doit être pris dans les 6 mois suivant la naissance de l'enfant.

La première période du congé de paternité et d'accueil de l'enfant, c'est-à-dire les 4 jours calendaires

consécutifs qui font immédiatement suite au congé de naissance ⁽¹⁾, doit être prise en une seule fois et ne peut donc être fractionnée.

La seconde période, de 21 jours calendaires ou de 28 jours en cas de naissances multiples, peut être fractionnée en deux périodes d'une durée minimale de 5 jours chacune.

À savoir : en cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant après sa naissance, un congé spécifique peut être accordé.

• Rémunération

Dès le début du congé et pour chaque période choisie, l'employeur devra fournir un extrait d'acte de naissance de l'enfant remis par son collaborateur et établir une attestation de salaire sur laquelle se basera l'Assurance maladie pour déterminer si le salarié remplit les conditions requises pour avoir droit aux indemnités journalières et, si tel est le cas, en calculer le montant. Le salarié peut également bénéficier d'un maintien total ou partiel de son salaire en cas d'accord collectif, d'accord de branche ou de convention collective.

La parentalité, un accompagnement nécessaire favorable aux salariés

À l'arrivée d'un enfant, permettre au salarié de concilier sa vie professionnelle et personnelle est essentiel. Des solutions existent pour accompagner la parentalité et faciliter la vie quotidienne des salariés : des horaires de travail adaptées, des solutions de garde d'enfants et d'accompagnement scolaire, des aides financières... Ainsi, un mode d'organisation qui s'adapte au rythme de vie des parents est garant d'une réduction du stress et permet d'éviter le risque de burn-out.

Mettre en place une politique de soutien à la parentalité participe également à améliorer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. En effet, elle permet aux parents de s'investir dans leurs rôles, mais aussi de limiter l'impact négatif de la maternité sur la rémunération et la progression de la carrière des femmes.

Les organisations syndicales représentatives du personnel peuvent davantage préciser les modalités et les renforcer par un accord ou un avenant.



Pour bénéficier d'un accompagnement personnalisé, contactez-nous : relation.partenaire@groupe-vyv.fr



Accédez au décret n°2021-574

(1) Depuis le 1^{er} juillet 2021, le congé de naissance de 3 jours ouvrables initialement ouvert au père de l'enfant, pourra bénéficier au conjoint, concubin ou partenaire.

Le renouvellement générationnel : une nécessité

Le renouvellement générationnel est essentiel à la vitalité de notre organisation. Pour atteindre cet objectif, permettre aux jeunes militant.e.s de prendre des responsabilités est nécessaire, mais il faut aussi transformer notre revendicatif et nos formes de militantisme. Et pour qu'ils et elles militent encore faut-il qu'ils et elles soient déjà adhérent.e.s ! Pourtant ce n'est pas mission impossible, loin de là. Contrairement à de nombreuses idées reçues, les jeunes sont très demandeurs d'engagement et d'action collective, en témoigne la forte présence des nouvelles générations dans les mobilisations pour le climat. Simplement, ils ne pensent pas spontanément que le syndicalisme peut répondre à leurs aspirations et constituer un levier d'action, notamment en dehors de l'entreprise. C'est à nous d'élargir et de diversifier nos pratiques militantes, pour leur donner le goût de la CFDT par l'expérience du collectif. C'est dans ce sens que toutes les structures de la CFDT, et particulièrement la fédération PSTE souvent à l'avant-garde sur l'accueil des jeunes, doivent poursuivre et amplifier leurs efforts pour une meilleure prise en main du « revendicatif jeunes », faciliter la syndicalisation des jeunes et leur prise de responsabilité dans l'organisation. Afin de favoriser le renouvellement militant, la CFDT met à disposition des modules de formation

pour former les nouveaux adhérents (Bienvenue à la CFDT) et les jeunes militants (Repères). Elles doivent être proposées aux jeunes adhérent.e.s et militant.e.s. La CFDT doit aussi renforcer sa proximité avec les jeunes apprenti.e.s, alternant.e.s et étudiant.e.s. Les représentants CFDT dans les conseils de perfectionnement des Centres de formation et d'apprentissage (CFA) peuvent établir des contacts avec les représentant.e.s des apprenti.e.s. Nous devons travailler en partenariat avec le syndicalisme étudiant et les Foyers de jeunes travailleurs (FJT), pour les atteindre et leur offrir ainsi une couverture complète : par le syndicalisme étudiant sur le lieu de formation, par les structures associatives qui logent ou se préoccupent des jeunes, et par le syndicalisme CFDT sur le lieu de travail mais aussi en dehors. En renforçant nos liens avec des organisations de jeunesse proches de la CFDT, comme la FAGE, ou des associations qui travaillent avec des publics de jeunes éloignés de la CFDT pour développer des projets communs en France et en Europe, nous créerons une dynamique permettant des échanges plus réguliers entre les équipes CFDT et les jeunes participant aux activités de ces organisations, favorisant ainsi une acculturation réciproque. Dans le cadre des services à l'adhérent.e et à ses proches, il faudra également proposer de développer des services diversifiés destinés aux jeunes dans le cadre de leur parcours : aide pour

trouver un stage ou un premier emploi, accès à des activités sociales, sportives et culturelles (accès aux vacances, etc.), déploiement de Partage de toit, découverte de l'engagement syndical pour des jeunes en service civique, etc. C'est en réussissant ce challenge que la CFDT continuera à se développer, à se rendre attractive auprès des jeunes et assurera dans l'avenir sa place de première organisation syndicale. ■

**“
C'est à nous d'élargir et de
diversifier nos pratiques
militantes, pour leur donner
le goût de la CFDT par
l'expérience
du collectif !**



HÉLÈNE IBÁÑEZ



Photo freepik.com

PÔLE EMPLOI / MISSIONS LOCALES

LA MISE EN CONCURRENCE SUR LE CONTRAT ENGAGEMENT JEUNES PASSE MAL

Appliqué depuis le 1^{er} mars le Contrat engagement jeunes met-il en concurrence les deux acteurs du Service public de l'emploi ?

Par Frédéric Gadreau.

Le gouvernement se refuse depuis plusieurs mois à mettre en place un « revenu jeune » réclamé par les organismes publics et les associations qui prennent en charge les jeunes en difficultés et ce malgré la mise au jour de situations de précarité dramatiques à la suite de la crise sanitaire que nous venons de traverser. Au 1^{er} mars la Garantie jeune s'est transformée en « Contrat engagement jeune ». Un dispositif plus contraignant qui prévoit plus de sanctions et qui va « plutôt dans le sens de stigmatiser, de contraindre, voire de contrôler les jeunes qui sont déjà en difficulté » selon le Synami. « Ce nouveau dispositif n'est pas une révolution comme l'a dit la ministre du travail le 8 février dernier, souligne Isabelle Klem secrétaire générale du syndicat. Le gouvernement veut nous expliquer le travail que nous faisons depuis 40 ans ! Il n'a même pas fait le bilan de la Garantie jeune. » La principale préoccupation des Missions Locales est leur mise en concurrence avec d'autres opérateurs dont Pôle Emploi. La répartition des jeunes s'annonce inégale puisque les plus près de l'emploi seront pris en charge par Pôle Emploi et ceux rencontrant le plus de difficultés par les Missions Locales. « Aurons-nous les mêmes objectifs ? Il paraît qu'il n'y en aura pas mais avec le gouvernement il y en a toujours et comment serons-nous en mesure de les tenir ? »

s'interroge Isabelle Klem. Car si Pôle Emploi sait depuis fin 2021 son budget, ses effectifs supplémentaires et la formation qui sera dispensée à ses agent il a fallu attendre le 8 février pour que la ministre apporte des réponses pour les Missions Locales alors que le dispositif devait débiter au 1^{er} mars. Ce qui inquiète également les Missions Locales c'est que la Garantie Jeunes s'adressait à des jeunes très en difficulté qui avaient du mal à supporter des contraintes avec un accompagnement déjà intensif. Que sera-t-il proposé aux jeunes qui ne tiendront pas dans le dispositif encore plus contraignant du Contrat engagement jeune ?

400 000 jeunes par an. Bernie Billy, secrétaire nationale en charge du secteur de l'emploi exprime un point de vue différent : « Nous avons eu toutes les informations sur la mise en place du CEJ lors du CSEC de Pôle emploi du 21 décembre, ce qui en termes de timing était de toute évidence plus confortable que pour les Missions locales. L'identification des agents et les 900 recrutements en CDI ont donc débuté dès la fin de l'année. Au total 1667 conseillers seront affectés à cet accompagnement, ils prendront en charge des portefeuilles d'une trentaine de jeunes sans formation qui rencontrent des difficultés à accéder à un emploi durable. Comme dans le cadre de la co-traitance conventionnée entre Pôle emploi et l'Union des Missions locales, les jeunes ayant des problèmes périphériques à leur recherche d'emploi seront pris en charge par les Missions Locales

dont le cœur de métier est l'accompagnement global. Sur l'objectif de 400 000 jeunes bénéficiaires par an fixé par l'Etat, 100 000 devraient être suivis par Pôle emploi ce qui en laisserait 300 000 à accompagner par les Missions locales et les autres organismes. Ce dispositif n'est pas particulièrement innovant, il rappelle les « Clubs jeunes » de recherche d'emploi. La principale nouveauté est que les jeunes pourront bénéficier d'une allocation qui sera traitée par les conseillers indemnisation. Le montant de cette dernière permet de financer les actes de la recherche d'emploi mais elle ne permettra pas au jeune de vivre de façon autonome. Autre difficulté : en cas de reprise d'emploi sur un contrat court, l'allocation sera réduite ou suspendue en fonction du salaire perçu. Cela risque de décourager un jeune à prendre un contrat court. Cela pourrait pourtant lui apporter l'expérience qui lui fait défaut pour trouver un emploi durable. Enfin, les conseillers savent qu'il est compliqué de proposer une formation à des jeunes qui n'ont pas de bons souvenirs de leurs études. Dans ce cas, le délai de 6 mois paraît trop court. L'accompagnement dans l'emploi, sans être une vraie nouveauté, sera important pendant les premiers mois pour éviter le décrochage. Nous allons suivre de près la mise en œuvre du CEJ car la « religion des indicateurs » à Pôle emploi pourrait bien battre en brèche un dispositif qui nous paraît intéressant malgré les limites évoquées » ■

RCIP

UNE AVANCÉE IMPORTANTE

La négociation sur l'accord égalité professionnelle entre dans sa phase conclusive. La signature pourrait intervenir courant du mois de mars. Des revendications majeures ont été obtenues. *Par Frédéric Gadreau.*

Une des revendications de la CFDT était l'extension de la Garantie d'évolution salariale au retour d'un congés maternité au retour d'un congés proche aidant. « Comme pour le congé maternité, la prise d'un congé proche aidant est susceptible de ralentir la carrière professionnelle, explique Hélène Ibanez secrétaire générale de la fédération. Or, les femmes sont les principales concernées par la situation d'aidante familiale. Il nous semblait donc important d'étendre cette garantie salariale qui existait déjà d'un congé maternité et qui permet de bénéficier de la moyenne des augmentations individuelles de son service ou de son entreprise. C'est une disposition innovante, une avancée importante que nous avons obtenue. » « Nous avons également obtenu la prise en charge des frais supplémentaires de garde d'enfants pour les formations à l'initiative de l'employeur qui entraînent des découchés, souligne Carole Giet, secrétaire nationale en charge du secteur Retraites Complémentaires et Institutions de Prévoyance. Ce n'était pas du tout mis en place dans tous les groupes et c'est aussi une avancée importante car la parentalité est encore trop souvent vécue comme un frein dans l'évolution professionnelle. » Autre enjeu sur la parentalité, faire en sorte qu'elle soit mieux partagée ! C'est pour cette raison que la CFDT porte depuis le début de cette négociation l'allongement de la durée du congés paternité, pour le faire passer de 4 à 6 semaines avec une prise en charge à 100 % du salaire. « Nous n'avons pas eu de réponse de l'employeur, déplore Hélène Ibanez, mais nous espérons bien faire bouger les lignes sur ce sujet, d'autant que nous avons déjà obtenu que la prise en charge à 100% du salaire soit étendue et spécifiée pour les congés d'accueil de l'enfant des femmes dont la conjointe a eu re-



cours à une PMA dans le cadre de la loi Bioéthique. C'était fondamental pour nous que des femmes ne se trouvent pas exclues de certains droits à cause d'un vide juridique de nos accords. C'est d'autant plus important car la PMA pour toutes était une revendication de la CFDT lors de son dernier congrès ».

VSST. « Un des sujets importants de cet accord était la prévention des violences sexistes et sexuelles au travail (VSST) et en dehors du cadre professionnel. Toutes les entreprises qui ont une ligne d'écoute dédiée ont accepté de proposer une offre élargie pour les salariés victimes de violences dans le cadre familial. L'idée défendue par la CFDT était de prévoir dans l'accord des dispositions pour faciliter la mobilité géographique des victimes lorsqu'elles le demandent. Souvent les victimes sont dans l'obligation de perdre leur travail si elles veulent déménager pour s'éloigner. Nous avons également obtenu un renforcement de la prévention et du rôle des référents VSST au sein du CSE avec une formation obligatoire. Des campagnes de communication vont être coconstruites avec la commission égalité professionnelle des CSE pour sensibiliser les sa-

lariés sur les questions du sexisme. Nous tentons également de faire mettre en place un véritable accompagnement pour les victimes de violences sexuelles et de harcèlement sexuel. Il faut que les victimes puissent être accompagnées lorsqu'elles souhaitent porter plainte au pénal. Les agresseurs oublient bien trop souvent qu'en plus des sanctions encourues dans le cadre du travail, ces faits sont passibles de peines d'emprisonnement. » « Le dernier sujet sur lequel il est plus compliqué d'avancer avec l'employeur est notre proposition de mettre en place « des quotas » dans le recrutement de contrats en alternance afin de favoriser la mixité des métiers. Il faudrait par exemple parvenir à un rééquilibrage entre hommes et femmes dans les métiers de l'action sociale et du Conseil Gestion qui sont majoritairement occupés par des femmes et dans les métiers de l'informatique plus occupés par les hommes. Les métiers plus masculins étant bien souvent les mieux rémunérés par rapport aux métiers plus féminin, ce rééquilibrage est un vrai levier pour réduire la différence de rémunération entre les hommes et les femmes au sein des entreprises. » ■

SÉCURITÉ SOCIALE TROIS ACCORDS SUR LA RSE

La CFDT a choisi de signer les trois protocoles d'accord présentés par l'employeur sur la thématique de la Responsabilité sociale et environnementale (RSE). *Par Frédéric Gadreau.*

« Les négociations ont débuté en avril 2021 pour ne s'achever qu'au début du mois de février de cette année, souligne Guillaume Danard secrétaire de secteur Sécurité Sociale de la fédération. Nous avons demandé des éléments complémentaires à ceux présentés lors de la première réunion du 28 avril, le calendrier étant chargé les négociations n'ont repris qu'en septembre ce qui nous a laissé le temps de travailler sur un cahier revendicatif que nous avons présenté aux syndicats début septembre avant de le porter devant l'UCANSS et les autres organisations syndicales. ». Au départ l'employeur a proposé un accord unique, mais la CFDT a demandé qu'il y en ait trois. Les échanges avec l'employeur lui ont donné raison. Au final il y a donc un premier accord sur la promotion de la diversité et de l'égalité des chances, un deuxième sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et un troisième sur l'aménagement des fins de carrières.

Égalité des chances et femmes/hommes.

« Nous sommes partis d'un constat d'inégalité salariale entre les femmes et les hommes de l'ordre de 16 %. Elle est dû en partie à la structure des emplois. Les hommes postulent à des niveaux plus élevés que les femmes. L'écart se creuse aussi entre temps plein et temps partiel sur l'évolution professionnelle. Les salariés en temps partiel qui sont essentiellement des femmes bénéficient de deux fois moins de promotion que les salariés à temps plein. Nous nous sommes battus sur ce sujet qui constituait un point dur de la négociation. Nous avons obtenu que soit inscrit dans l'accord la mise en place d'un indicateur d'évolution des temps partiels avec l'objectif de réduire les écarts constatés en 2020 sur l'obtention des parcours professionnels. C'est une avancée majeure. Cet accord a été signé pour 4 ans. Une commission de suivi se réunira à mi-mandat. C'est également une avancée obtenue par la CFDT. Nous avons



Illustration freepik.com

également réussi à obtenir qu'une partie importante soit consacrée à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail (VSST). Un article portant sur la prévention, la sensibilisation et la communication a été inclus dans l'accord. La direction s'engage notamment à traiter toute demande de mutation pour éloignement des victimes de violences intrafamiliales. La plateforme d'écoute Pro consult va être en mesure de prendre en charge leur l'orientation des salariés victimes de VSST et de violences intrafamiliales.»

Diversité et fin de carrière. En ce qui concerne l'accord sur la diversité, il reprend l'existant auquel s'ajoutent des revendications portées par la CFDT. Ainsi, dans le cadre du suivi d'une formation, est prévue la prise en charge des frais de garde pour les salariés ayant un enfant en situation de handicap. L'employeur s'engage à prendre en charge les frais de garde supplémentaires à hauteur de 20 € par jour. Il s'est aussi engagé à prendre en charge le différentiel des cotisations retraites complémentaires des salariés à temps partiels qui s'occupent d'un enfant handicapé sur la base d'une cotisation retraite à temps plein jusqu'au 20 ans de l'enfant. Une revendication de la CFDT portait sur le maintien de l'employabilité des salariés en inaptitude lorsque celle-ci est dû à l'usure de leur métier. L'employeur a refusé de l'inscrire dans un l'accord mais s'est dit favorable à en reparler dans le cadre d'un accord ne portant que pour les salariés des UGECAM, et ce en 2022. En ce qui concerne les mesures de fin de carrière, la CFDT n'a pas obtenu l'intégration de ses revendications, l'employeur ne voulant pas aller vers un accord comprenant plus d'avantages que le précédent. Les avancées sont donc à la marge sur ce dernier accord. ■

Sans augmentation collective perenne pas de signature

Le 17 février s'est tenue une 3^e séance de négociation Salaires 2022.

L'employeur a présenté un projet d'accord Salaires sur la base d'une enveloppe financière supplémentaire de 20 millions d'euros autorisée par les Pouvoirs Publics avec un fléchage sur une mesure bas salaires de SMIC à SMIC +15 % (15 millions d'euros) et deux mesures de primes ciblées (5 millions d'euros).

Les mesures proposées par l'employeur.

- Un rehaussement des plafonds des niveaux des 4 grilles de classification. Les coefficients maximums de chaque niveau seraient rehaussés de l'équivalent de 2 pas de compétences (exemple : le maximum du niveau 3 actuellement à 337 points passerait à 351 points (+14 points), celui du niveau 5A à 432 points passerait à 456 points (+24 points)).
- Une prime non pérenne de mobilité fonctionnelle sans changement de niveau. Elle correspondrait à un demi-mois de la rémunération de base. Une prime non pérenne de formateur occasionnel. Elle correspondrait à un équivalent de 7 points par mois dans la limite de 6 mois maximum par année civile.
- Un complément mensuel de rémunération pour les « bas salaires ». Il consisterait dans l'attribution de points supplémentaires pour les salariés rémunérés jusqu'à SMIC + 15 % sur 7 paliers avec une dégressivité de 2 points.

Au sujet du complément « bas salaires » la CFDT a porté une revendication de 14 paliers avec une dégressivité de 1 point. Par ailleurs la CFDT a revendiqué que les 20 millions d'euros soient exclusivement fléchés sur la mesure « bas salaires ». Sur le complément « bas salaires » l'employeur s'engage à étudier un nombre de paliers plus élevés. La CFDT a rappelé à l'employeur qu'elle était favorable à une mesure « bas salaires » tout en regrettant que son périmètre soit trop restrictif en se limitant à SMIC + 15 %. La CFDT a indiqué qu'une mesure collective pérenne devait impérativement se cumuler à cette mesure. Sans relâche la CFDT agit pour obtenir une augmentation collective et pérenne pour tous les salariés de la Sécurité sociale. C'est pour cela que la CFDT a de nouveau interpellé le ministre de tutelle Olivier Véran par courrier le 21 février. Les pouvoirs publics doivent entendre et répondre à cette revendication. Sans augmentation collective pérenne la CFDT n'engagera pas sa signature. ■

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



50^e CONGRÈS
LYON 13-17 JUIN 2022



CONFÉDÉRATION

OBJECTIF CONGRÈS CONFÉDÉRAL

Le congrès confédéral se tiendra du 13 au 17 juin à Lyon. Inform'Express vous incite à participer à cet événement important pour la CFDT.

Par Frédéric Gadreau.

Dans ce premier épisode nous aborderons l'organisation du congrès avec Sylvain Reboulet nouveau responsable du service Développement organisation formation (DOF). Sylvain est issu de la fédération PSTE. Il a participé à deux reprises au groupe YFM (Young force militante) en 2004-2005 puis 2011-2016. Il a ensuite été délégué jeunes à la confédération puis responsable de politique de formation syndicale avant de devenir représentant du DOF dans le comité d'organisation du congrès confédéral. « Le groupe projet d'organisation du congrès est composé d'une quinzaine de personnes avec à sa tête Sophie Légeron qui est au secrétariat général de la confédération. Mon rôle au sein du comité est d'assurer le lien avec les syndicats. Tous les quatre ans il faut préparer le congrès en calculant le nombre de délégations et de mandats pour chaque syndicat. Il faut ensuite suivre les inscriptions en incitant au regroupement des syndicats de moins de 200 adhérents. Pendant le congrès j'ai la charge de définir l'ordre des prises de paroles au cours des débats sur le rapport d'activité et la résolution. Un des impératifs est que les interventions soient re-

présentatives des syndicats composant la confédération. Il ne faut pas qu'un syndicat, qu'un secteur professionnel ou qu'une région intervienne plus que les autres. Tout est prévu de façon précise dans le règlement intérieur. Les liens avec les syndicats sont très importants. Le congrès accueille des délégations des URI et des fédérations, mais ce sont les syndicats qui sont amenés à voter sur le rapport d'activité et la résolution. Il faut les accompagner pour faciliter leurs tâches afin que tout se passe le mieux possible. »

3000 participants. « Le congrès confédéral rassemblera environ 3 000 personnes dont la moitié sont des délégués des syndicats et UTR. Les fédérations et les URI seront parties prenantes également auxquels il faut ajouter des invités nationaux et internationaux, notamment dans le cadre du Pacte du pouvoir de vivre. L'URI Auvergne Rhône Alpes sera tout particulièrement mobilisé puisque le congrès se déroule sur son territoire. Personnellement j'ai vécu les deux derniers congrès. Il y a 8 ans j'étais porteur de mandat à Marseille, je faisais partie des jeunes invités au congrès avec leur syndicat. Les délégations de syndicats de plus de 1000 adhérents ont l'obligation de compter en leur sein au moins un jeune de 35 ans ou moins. A côté de cette obligation la confédération incite toutes les délégations à faire participer un jeune

voire plus de 35 ans ou moins en surnuméraire de leur délégation. Les frais seront pris en charge par la confédération. Le congrès est un moment clé de la vie démocratique de la CFDT. Il n'y a pas à proprement parlé de temps fort car l'ensemble du congrès est un temps fort de la vie démocratique de la CFDT. Les élections sont un moment attendu mais cette année nous n'aurons pas de changement de secrétaire général. Comme pour tous les congrès le rapport d'activité sera l'occasion de faire le bilan de la mandature et la résolution fixera le cap des années à venir. » Attention la date limite d'inscription des délégations est fixée au 21 avril. ■



https://www.cfdt.fr/portail/actualites/congres-confederal-2022/le-congres-confederal-srv1_1201798

https://www.cfdt.fr/portail/actualites/congres-confederal-2022/le-congres-confederal/conditions-de-prise-en-charge-confederale-des-jeunes-de-moins-de-35-ans-dans-les-delegations-srv2_1219198

DÉVELOPPEMENT

PERMETTRE À LA CFDT DE RESTER INDÉPENDANTE

Une réunion des responsables développement s'est tenu les 8 et 9 février, l'occasion d'échanger entre secteurs professionnels sur les actions à mener pour augmenter le nombre d'adhésions.

Par Frédéric Gadreau.

La fédération comptait 14 086 adhérents en début d'année soit une baisse de 6 % par rapport à l'année précédente. Les femmes avec 10 121 adhérentes restent majoritaires avec un rapport de 70 % contre 30 % pour les hommes. De leur côté les cadres sont en augmentation de 23 % avec 3 599 adhérents. La diminution des effectifs s'explique en grande partie par les nombreux départs à la retraite. Les syndicats ont effectué une mise à jour de leurs fichiers ce qui a fait glisser des adhérents vers les Unions territoriales de retraités (UTR). La CFDT dans son ensemble n'est donc pas perdante.

Les responsables développement. Le secteur Développement a demandé aux responsables développement leurs besoins ainsi que leur vision du fonctionnement du secteur notamment dans la communication. Il en ressort que le WhatsApp correspond bien pour envoyer des rappels avant une réunion ou une formation ou dans le cadre d'une information urgente à transmettre. La mutualisation des outils via Interstis doit se renforcer y compris via l'ARC. Le format des réunions convient également, soit une alternance entre le mode visio et le présentiel. Il est également proposé d'effectuer des réunions sur une demi-journée en visio par secteur afin d'échanger sur les problématiques développement lié aux champs professionnels en y associant les cadres. Un besoin fort a été exprimé concernant les formations Gasel, Responsable développement et ARC et une information sur la Caisse nationale d'action syndicale (CNAS).

Plan de travail. Une première présentation du plan de travail découlant de la résolution du

congrès a été faite par Laurine Roth, secrétaire nationale en charge du développement. Cette première présentation faisait suite à la lecture de la résolution qui avait été faite en septembre. Cette présentation restait une ébauche car le plan de travail définitif devait être présenté et voté au Bureau Fédéral de mars. Dans l'ensemble, les responsables développement ont apprécié les projets présentés. Concernant les projets liés avec les commissions professionnelles, les responsables développement ont exprimé des difficultés d'actions de développement en fonction des actualités revendicatives et demandé des argumentaires plus poussés pour les aider. Ils ont également demandé une présentation des secteurs en réunion. En effet, certains ne comprennent pas le fonctionnement des autres secteurs et aimeraient mieux les connaître pour pouvoir échanger et partager au mieux leur expérience. Concernant la sensibilisation aux Heures mensuelles d'information (HMI), une demande d'informations sur la procédure pour utiliser le logiciel Enquête Flash de la Confédération a été formulée.

Espace adhérents et Campagne juste taux et impayé. Pascal NEZAN, trésorier de la fédération et Emmanuel VAN BRABANT, trésorier adjoint, ont fait un point sur l'activation des espaces adhérents et les campagnes de juste taux et d'impayés.

Il a été rappelé que des tutoriels sont disponibles sur le site afin d'accompagner les adhérents dans l'activation de leur espace adhérent. Un rappel a aussi été fait sur l'intérêt de cet espace notamment dans la mise à jour des coordonnées bancaire et/ou de contact, l'accès à la plateforme Ma formation et même la possibilité de contacter son syndicat directement. Pascal et Emmanuel sont ensuite intervenus pour faire le lien entre l'espace adhérent et les campagnes de juste taux et les impayés de cotisations. D'une part, en rappelant l'importance du paiement des cotisations au juste taux qui permet aux adhérents de pouvoir bénéficier des services qui en découlent. D'autre part, l'importance des campagnes concernant les impayés de cotisations en rappelant que les cotisations payées par nos adhérents permettent aujourd'hui l'indépendance financière de la CFDT.

Fonctionnement des syndicats. Un tour de table a été fait auprès de chaque responsable développement pour évoquer le temps dont il disposait pour remplir son rôle, pour indiquer les projets ou actions en cours et les difficultés rencontrés. Un besoin d'accompagnement sur les cartographies et/ou plan de travail des syndicats et sur une visibilité plus claire concernant les collectifs. Un besoin aussi d'outillage type charte des délégués syndicaux ou feuille de suivi de section. ■



RÉSEAU CADRES

LA CHARGE DE TRAVAIL EN QUESTION



PHOTO DR

Réunion en présentielle du 10 mars.

Une quinzaine de référents du réseau cadres de la PSTE a participé à la réunion sur la charge de travail le 10 mars dernier. Un sujet épineux pour les cadres notamment depuis la mise en place massive du télétravail. **Par Frédéric Gadreau.**

La journée était coanimée par Bernie Billey secrétaire nationale et Dominique Taupin secrétaire fédérale de la fédération en charge des cadres, Laurent Tertais de la CFDT cadres et Stéphane Cavallini conseiller développement professionnel à l'APEC, délégué syndical à la CFDT, secrétaire du CSE de l'APEC et membre de la commission emploi de la fédération. « Le problème que rencontrent les cadres tourne autour de la régulation de la charge de travail. Je suis personnellement en lien avec des managers qui rencontrent ce type de difficulté qui a été amplifiée avec le travail hybride et la montée en charge de la quantité de travail depuis la fin du confinement » a indiqué Bernie Billey. « La charge de travail est un ensemble de déterminants qui ne concernent pas

que le travail mais aussi la vie en dehors du milieu professionnel. Il faut parvenir à une régulation par la mise en débat et la parole. Il faut instaurer un dialogue professionnel, aborder la question de la communication interne. C'est le rôle des managers, des RH, des militants a souligné Laurent Tertais. Nous avons des modèles éprouvés sur ces questions-là, des approches solides réalisées avec des ergonomes qui sont portées par l'ANACT (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail) et les ARACT (Associations régionales). Il faut porter attention à sa charge de travail et trouver des moyens de régulation, identifier des petits projets réalisables sans pour autant penser que l'on est en mesure de changer le monde. Des accords de groupe existent sur la charge de travail ils sont très intéressants mais le problème est que bien souvent il n'y a pas d'acteurs pour les mettre en place, pas de militant, pas de relai RH. »

Télétravail et charge de travail. « Le télétravail est avantageux pour les employeurs a souligné

Laurent Tertais. Des études ont montré que les salariés sont plus efficaces en télétravail. Dou cou la charge de travail augmente y compris pour les managers de proximité pour lesquels le management en mode hybride est très compliqué. C'est épuisant et ils manquent de temps pour exprimer comment ils ont vécu le confinement et la mise en place du travail hybride. » « L'objectif est de parvenir à une adéquation entre l'organisation de la vie personnelle et le travail, a insisté Stéphane Cavallini. L'idée est d'accompagner les cadres qui sont en situation de rupture ou qui ont des difficultés à trouver leur point d'équilibre, de leur donner des outils. » « Nos militants se posent la question de comment aborder les cadres. La charge de travail est un sujet qui leur parle. C'est une porte d'entrée auprès des cadres car c'est ce qu'ils vivent tous à un moment donné de leur vie professionnelle » a conclu Bernie Billey. ■

CNC

REDONNER DES MOYENS À LA PROTECTION SOCIALE

C'est Cyril Peltriaux, secrétaire général adjoint de la fédération qui a pris la parole lors de la CNC des 16 et 17 février dernier.



Bonjour à toutes et à tous,

Le début d'une intervention en CNC est toujours difficile surtout quand c'est la première. Cependant les doutes et appréhensions se dissipent assez rapidement tant l'actualité et les enjeux de ce début d'année sont denses. Cela ne sera pas une valse à mille temps, mais permettons-nous de prendre le temps pour quelques sujets. Les nommés sont : pouvoir d'achat, COG et autres contrats d'objectifs et de gestion, paritarisme et bilan des ordonnances. Le pouvoir d'achat dans les secteurs professionnels de la PSTE se limite au vouloir en ce début d'année ! Les négociations annuelles obligatoires commencées l'année dernière se finissent mal, en général. Aucun secteur à ce jour ne peut mettre en avant un accord signé traduisant une véritable avancée sur le pouvoir d'achat. Pour l'instant, nos négociateurs se trouvent confrontés à un véritable déni de la part des chambres patronales et des diverses tutelles gouvernementales. Les propositions quand elles existent ne sont pas à la hauteur des attentes des salariés et encore moins de celles de nos militants. Pourtant l'investissement de nos équipes syndicales est bien lui à la hauteur : mobilisations, grèves, actions innovantes du genre opération gamelles, sollicitations et pressions sur les décideurs mais rien n'y fait. La confédération que nous remercions ce jour a aussi œuvré pour faire la promotion de nos actions fédérales. Elle est aussi intervenue auprès des ministères pour tenter de desserrer l'étau de la rigueur budgétaire sur les augmentations collectives. La perte du pouvoir d'achat pourtant incarnée notamment par l'inflation galopante, ne s'entend pas dans nos secteurs professionnels. Pour exemple dans le régime général de la Sécurité sociale, sur la table nous n'avons qu'une



PHOTO DR

mesure bas salaire qui pourrait être proposée, pas d'augmentation de la valeur du point et encore moins une mesure collective. Les bas salaires s'entendent pour l'employeur comme gravitant autour des 15 % du smic. Sa proposition actuelle est pour nous terriblement à moindre coût. Nous avons depuis des mois œuvrés pour obtenir des pouvoirs publics des marges supplémentaires pour la rémunération moyenne des personnels en place. La réponse c'est non. Vous me direz que c'est toujours mieux que dans le secteur Mutualité où il n'y a aucune proposition ! A Pôle emploi, malgré la mobilisation du 1^{er} février, les négociations n'avancent guère plus. Nous sommes donc face à un contexte plus que difficile sur l'ensemble de nos champs professionnels et une déception compréhensible de la part de nos salariés, qui soit dit en en passant pour beaucoup œuvrent depuis longtemps et encore plus en ce moment

pour assurer les missions de service public de notre grande protection sociale, emploi inclus. En gros, fournissez des efforts, vous êtes remerciés officiellement par les ministères et en on reste là. Soyons clair le compte n'y est pas.

Ne plus rendre de postes. Il l'est encore moins, dans la période délicate qui se profile tout doucement. En effet pour les assidus du CNC, vous avez pris l'habitude d'entendre la PSTE s'inquiéter des futures négociations sur les conventions d'objectifs et de gestion. Qui si je devais les résumer simplement sont l'Alpha et l'Omega de comment j'applique la rigueur budgétaire sur les organismes de Sécu, tout en demandant encore plus d'efforts, de résultats, d'efficience, et si possible le maintien d'une qualité de service public apportées à nos allocataires, assurés cotisants et retraités. Ça y est nous y sommes, les travaux ont commencé ou vont commencer. L'inquiétude de



PHOTO DR

la PSTE se porte principalement, mais pas seulement, sur comment la petite sécu va payer la grande dette Covid. Les conventions d'objectifs et de gestion pour la période 2023 2027 ne peuvent plus être vues comme un mécanisme de réduction des coûts de la Sécurité sociale. Au contraire les coupes sèches effectuées ces dernières COG sur les budgets et sur les effectifs ont montré et montrent tous les jours que nous avons dépassé la ligne rouge. La PSTE ne peut plus entendre et ne veut plus entendre parler de baisse des effectifs programmée pour les prochaines années. Nous n'avons plus les moyens de ne pas avoir les moyens pour accomplir correctement nos missions de service public, ce n'est pas l'idée que se fait la CFDT de la Protection sociale. Tous les acteurs du paritarisme doivent aller dans ce sens pour obtenir des moyens supplémentaires, notamment sur les effectifs, pour solidifier l'édifice qui est quand même vous me l'avouerez dans un état inacceptable au vu des enjeux pour l'ensemble des usagers couverts. Donc nous savons à la PSTE que nous pourrions compter sur la confédération pour porter ce message et faire le nécessaire dans les conseils d'administration pour infléchir la tendance lourde de ces dernières années tout en participant à l'élaboration des objectifs à

fixer. Ces derniers étant et devant être avant tout au service des publics. A ce titre nous saluons la partie du projet de résolution qui remet la dimension accompagnement au cœur de la Protection sociale.

Renforcer le paritarisme. Autre sujet, mais nous restons dans les cordes de la PSTE sans parler de l'ARC : le paritarisme. Notre fédération est plus qu'attentive sur la négociation interprofessionnelle en cours. Vous comprendrez assez aisément que le paritarisme est important à nos yeux. Pour nous, l'enjeu de cette négociation est avant tout de réaffirmer la légitimité et l'utilité du paritarisme. En effet, nous avons une ambition à porter et nous ne devons pas nous limiter au prisme unique des aspects de la gestion financière, même si évidemment elle est plus qu'importante. Pour la PSTE il est plus que nécessaire de réinventer et se réinventer sur le sujet du paritarisme. Les organisations syndicales ont toute légitimité sur ce sujet. Elles ne doivent pas se restreindre à une vision purement budgétaire et financière. Les questions portées par le paritarisme touchent l'ensemble des salariés et plus si affinité, et les salariés c'est bien notre cœur de métier si je me trompe. Au-delà de la négociation en cours et des résultats obtenus, nous devons collectivement

nous questionner sur le paritarisme et si possible trouver des réponses. Dans cette période et dans cette mandature présidentielle, nous ne pouvons rester muets surtout quand le gouvernement actuel a mis très rapidement sur le banc de touches les partenaires sociaux.

Bilan des ordonnances travail. Pour finir et continuer sur la difficulté de porter notre vision du dialogue social, parlons un peu du bilan des ordonnances. Le constat est sans équivoque pour la PSTE, il n'est pas bon. Nous estimons que ces ordonnances ont eu pour principale conséquence de limiter le dialogue social dans les entreprises. Elles ont aussi limité l'innovation dans les accords de branche, tout en facilitant le repli sur la dimension de la négociation locale sans pour autant en donner les moyens nécessaires. C'est pour cela que la PSTE souligne l'extrême nécessité d'accompagner nos équipes syndicales dans la négociation locale, activité devenue bien ordinaire dans le quotidien de nos militants. L'accompagnement de nos équipes est le cœur de métier de notre syndicalisme CFDT et là nous avons tendance à penser que nous sommes bien dans les cordes avec l'ARC, donc continuons dans ce sens. ■



PHOTO DR

FAIRE ADHÉRER LES JEUNES

Le renouvellement générationnel est essentiel pour assurer la pérennité de la CFDT. Que ce soit à la confédération ou au sein de la fédération des actions sont en cours pour inciter les jeunes à adhérer. *Par Frédéric Gadreau.*

« Si l'on se penche sur les indicateurs du développement, plus particulièrement sur les chiffres qui concernent les moins de 30 ans, on note une progression en ce qui concerne les cadres et les jeunes ce qui est plutôt une bonne nouvelle, indique Marie Bretonniere, déléguée jeune confédérale. De 13 548 jeunes au dernier congrès confédéral nous sommes passés à 15 435 soit plus de 2 000 jeunes. Nous visons maintenant 17 000 jeunes de moins de 30 ans à la CFDT. Pour l'INSEE les jeunes ont moins de 30 ans. L'âge a donc été abaissé à 30 ans car nous souhaitons que les équipes aillent vers les mois de 30 ans pour faire émerger des militants et de futurs responsables. Les jeunes doivent pouvoir être accompagnés par la CFDT dans leur phase d'insertion dans la société. Ils sont souvent dans des situations précaires. Il faut entrer en contact avec eux et qu'ils soient accompagnés par des militants. L'âge des jeunes militant reste limité à 36 ans. L'abaissement se fera plus tard. Nous sommes actuellement dans

une période de transition. Nous avons des adhérents de moins de 30 ans qui sont prêts à prendre des responsabilités au sein de la CFDT. Ils sont le plus souvent adhérent vers 18 ans. Ils disent que l'organisation ne leur laisse pas de place, qu'ils ne comptent pas. Nous avons beaucoup de remontées dans ce sens. Il n'est pas nécessaire d'avoir participé à toutes les guerres menées par la CFDT pour être en mesure de prendre des responsabilités. Nous savons accompagner les gens à le faire, ce n'est pas un problème et ce n'est pas un manque d'envie de la part des jeunes. »

Cahier revendicatif. « Nous avons commencé par travailler sur le cahier revendicatif des jeunes, ce qui nous a permis de formuler 14 propositions pour l'emploi des jeunes et pour l'apprentissage. Nous avons également travaillé sur des outils pour les militants. Pour cela nous avons réalisé des enquêtes thématiques restituées sous la forme de focus pour rendre nos propositions plus visibles pour les jeunes qui nous interpellaient pour savoir ce que la CFDT porte pour eux. Ces enquêtes ont été restituées sous la forme de Facebook live, sur Instagram et éditées sous la forme de livrets. Il y a un gros travail à faire sur le développement auprès des jeunes car ils représentent la pérennité

de notre organisation syndicale. Nous voulons que les militants aillent plus à leur rencontre. Un groupe de travail confédéral a été mis en place pour trouver des solutions pour favoriser l'adhésion des jeunes. Plusieurs outils ont été produits et des structures les expérimentent actuellement tels que « Décrypter une feuille de paye » ou « Le contrat de travail alternant », deux fiches élaborées pour les militants pour aller à la rencontre des jeunes. Aller au-devant des apprentis est une cible prioritaire. L'idée est d'organiser des temps collectifs avec les jeunes. Des expérimentations sont en cours avec quatre structures : Interco, F3C et les URI Haut de France et Aura. Fin mars une réunion du groupe de travail permettra de faire une évaluation des expérimentations et de faire les réajustements nécessaires avant une livraison des outils courant mai à toutes les structures. »

Des outils, un accompagnement. « Des outils sont déjà à disposition des militants : les enquêtes focus, l'enquête sur les apprentis, un livret apprentis alternant et une application « Ma saison ». Depuis deux ans la CFDT mène des campagnes en direction des saisonniers et des jeunes qui ont des jobs d'été qui impliquent toutes les fédérations. Nous travaillons sur d'autres outils demandés par

les militants et les jeunes, je pense notamment à une fiche sur le logement qui met en avant les dispositifs Visal et partage de toit. Il y a des responsables jeunes dans toutes les structures fédérales et les Uri et nous avons décidé d'organiser des réunions plus régulières tous les mois et demi ou tous deux mois. Tout d'abord pour assurer un suivi du plan « 1 jeune une solution » du gouvernement mais aussi pour mettre en place une véritable stratégie à destination des jeunes. Une circulaire a été diffusée sur le rôle des référents jeunes avec un parcours de formations conseillé pour être plus armé et être en capacité de faire émerger les talents. L'objectif est d'avoir un réseau de jeunes formés et préparés à prendre des responsabilités afin d'améliorer le renouvellement générationnel de notre organisation syndicale. La confédération peut participer aux réunions des groupes jeunes pour assurer un accompagnement. C'est le cas au sein de la PSTE qui est un bon exemple. Ce n'est pas le cas dans toutes les fédérations. Nous allons essayer de poursuivre les rassemblements « Effervescence » mis en arrêt à cause de la crise sanitaire. Il y en a normalement un par mandature. Nous invitons les responsables jeunes des fédérations et des URI à en organiser. L'enjeu est la prise de responsabilité et le renouvellement générationnel des instances. La Fédération Chimie Energie (FCE) doit en organiser un en septembre. Nous accompagnons les structures qui en organisent. »

Les apprentis une cible à privilégier. « Nous avons lancé une campagne apprentis alternants dans le cadre de la campagne « Réponses à emporter » en 2021. Des équipes sont allées à la rencontre des apprentis dans ou devant des Centres de formation d'apprentis. L'objectif était de leur donner des informations sur leurs droits : contrat de travail, bulletin de salaire, congés payés, heures supplémentaires... La CFDT est allée à leur rencontre. Ce sont des actions qui sont appelées à se renouveler. Nous arrivons de plus en plus à entrer

dans les CFA même si parfois nous devons nous contenter de tenir un stand à l'extérieur. Nous espérons multiplier ces opérations de proximité. Sur les territoires la fédération PSTE a organisé des journées d'actions au sein des Missions locales. La CFDT est venue discuter avec des jeunes pour répondre à leurs questions portant sur leurs droits ou sur leur sphère privée sur des sujets où l'organisation syndicale était en mesure de les aider. Ce type d'action s'est déroulé dans les Pays de la Loire et dans le Grand Est notamment. Ces actions participent au développement. Elles montrent aux jeunes l'utilité d'adhérer à la CFDT. Le même type d'action a été réalisé au sein de Foyers de jeunes travailleurs surtout en Bretagne. Des soirées ont été organisées sur des thématiques spécifiques je pense entre-autre à celle qui consiste à décrypter son bulletin de salaire. Des adhésions ont été prises par la suite. C'est un peu le but de ces actions. »

Les jeunes sont l'avenir de la CFDT. Dans l'article 8.1.4 de la résolution adoptée au cours du congrès fédéral de juin 2021, la fédération a réaffirmé que « Le renouvellement générationnel doit plus que jamais être une priorité. (...) Ce sont la vitalité et la survie même de notre organisation qui sont en jeu. La politique de quotas impulsée par la fédération ayant permis d'intégrer des jeunes dans l'ensemble de nos structures doit se poursuivre. Le renouvellement générationnel doit être réalisé dans un esprit de transmission des savoirs et de mixité des générations. » Dans cet esprit un groupe jeune est en cours de constitution. Les premiers participants ont été invités à la suite du comité des syndicats du mois de décembre 2021. Une première réunion s'est tenue le 1^{er} février.

« Nous souhaitons déjà intégrer ces jeunes dans notre organisation, souligne Jean-Michel Mourouvin, secrétaire national en charge du dossier. Puis les faire évoluer dans la pépinière d'YFM (Young force militante) afin qu'ils augmentent leurs compétences. La formation est la meilleure action de

développement. Il faut leur permettre de faire vivre leur adhésion, de prendre des responsabilités dans nos organisations. Nous souhaitons démontrer que les jeunes sont en capacité de prendre des responsabilités à partir du moment où ils sont accompagnés. Nous sommes face à une génération de jeunes du « faire encore plus et différemment » qui s'intègre bien aux objectifs portés par le Pacte du pouvoir de vivre. Ils souhaitent à la fois adhérer à un syndicat, militer, être mandaté mais aussi faire vivre leur adhésion dans des actions qui correspondent à leurs valeurs et à celles de la CFDT. Certains d'entre eux sont déjà engagés ailleurs dans la vie associative solidaire. Un des objectifs du prochain groupe YFM sera donc de permettre aux jeunes de faire vivre leur adhésion à la CFDT autrement en leur permettant de réaliser ce type d'actions dans le cadre de la CFDT et d'aller ainsi à la rencontre d'un autre public de jeunes. » ■

Pour aller plus loin :



► https://www.cfdt.fr/portail/actualites/jeunes/-replay-enquete-focus-jeunes-femmes-presentation-des-resultats-srv1_1211334

► https://www.cfdt.fr/portail/outils/autres-outils/enquete-focus-jeunes-les-resultats-srv1_1152074

► https://www.cfdt.fr/portail/actualites/jeunes/-replay-enquete-focus-jeunes-revivez-en-video-notre-live-pour-la-presentation-des-resultats-srv2_1151837

Coup de pouce pour les jeunes diplômés



PHOTO DR

Entre la sortie des études et l'entrée dans la vie professionnelle, les jeunes ne sont plus seuls. Faisant le constat d'un manque de structure d'accompagnement pour les jeunes diplômés, L'APEC, la Fage, L'Ascenseur, Article 1 et la CFDT ont mis en place le dispositif « Coup de pouce jeunes diplômés ». L'objectif est de permettre aux jeunes diplômés d'accéder à un emploi de qualité qui leur permette de construire l'autonomie à laquelle ils ont envie de prétendre. Le dispositif propose : un accès gratuit à un professionnel de l'accompagnement en atelier collectif ou en suivi individuel avec l'APEC, un échange avec l'un des 80 000 salariés cadres syndiqués à la CFDT pour préparer sa candidature, un échange-débat d'une heure avec le jeune sur sa situation et les conditions qu'il voudrait améliorer dans ce moment de transition vers l'emploi et un service de vérification juridique et de conseils sur le premier contrat de travail.

<https://www.cadrescfdt.fr/actualites/coup-de-pouce-les-jeunes-ne-sont-plus-seuls>



« J'ai adhéré à la CFDT en 2008 »

c'est la déléguée syndicale d'Organic (Ndlr : Organisation autonome nationale d'assurance vieillesse de l'Industrie et du Commerce. Organisme auparavant en charge de l'assurance vieillesse, invalidité et décès des travailleurs indépendants du commerce, de l'industrie et des services) qui est venue me chercher. J'ai été inscrite sur la liste des délégués du personnel et invitée au bureau du syndicat Protection sociale Languedoc Roussillon. En 2009-2010 en plus d'être élue j'ai pris le dossier développement. En 2011 le syndicat a rencontré un souci. La fédération a été interpellée pour jouer un rôle de conciliateur. Fin 2012 j'ai pris la tête du syndicat d'abord en tant que secrétaire générale adjointe puis en tant que secrétaire générale en 2013. Depuis 2021 je suis également élue à l'URI Occitanie et membre du Bureau fédéral depuis 3 mandats. Mon premier mandat fut dans le « collège jeune ». J'ai suivi des formations entretemps pour pouvoir tenir le choc. J'ai notamment suivi la formation Repères en jeunes 2014. C'était l'occasion de se retrouver avec d'autres jeunes et de se préparer à prendre des responsabilités au sein de la CFDT. A part un ou deux nous avons d'ailleurs tous accédé à des postes de responsables. J'ai été moi-même tutrice d'un jeune qui est devenu mon Secrétaire général adjoint, Rémi LE DOSSEUR. Personnellement je pousse les jeunes à prendre des responsabilités, tout en les accompagnant. C'est peut-être mon côté maternel qui veut ça. Actuellement je forme une personne de moins de 35 ans pour me succéder au poste de secrétaire générale en 2023, Laurette BANASTIER. J'essaie de faire en sorte qu'il y ait du renouvellement générationnel au sein du syndicat. Au dernier congrès en 2018 nous avons enregistré 40 % de départs à la retraite. Sur les deux derniers mandats nous sommes parvenus à dynamiser le syndicat. Il y a désormais une place pour un jeune dans nos statuts. Il y a toujours des jeunes qui sont en capacité de prendre des responsabilités. Beaucoup sont réfractaires au départ car ils ont peur. Il faut les accompagner, les former et leur expliquer la fonction de façon pratique. Après chacun a son propre niveau d'engagement ce qui est aussi compréhensible. Il faut arriver à concilier vie syndicale -professionnelle et syndicale lorsqu'on est en responsabilité ». La Fédération est là aussi pour nous accompagner dans notre prise de responsabilité. »



PHOTO DR

Sandra Martorelle



« C'était comme être couvert par une assurance »

« J'ai adhéré à la CFDT à 17 ans lorsque je travaillais en centre de loisir car je pensais qu'il était important d'être syndiqué c'était comme être couvert par une assurance, souligne Marie Bretonniere, déléguée jeunes à la confédération. A l'époque je n'étais pas militante. Pendant mes études de lettre avec une option droit du travail j'ai travaillé à IKEA comme employée de relation client. J'allais de CDD en CDD pour le même poste alors que je souhaitais un CDI. Au bout de 8 CDD sans interruption je savais que selon la loi je pouvais prétendre à ce que mon contrat soit requalifié en CDI mais j'avais 19 ans et je ne voulais pas faire de vagues. Finalement le CDI a été attribué à une autre personne. J'ai vécu ça comme une injustice. J'ai demandé le soutien de la CFDT et j'ai eu gain de cause. Le délégué syndical qui m'a accompagnée a vu que j'étais une jeune qui n'avait pas peur et que je voulais me battre pour mes droits. Il m'a demandé si j'étais intéressée pour militer. J'ai pris un poste de responsable syndical au CHSCT. Un an et demi après il m'a demandé d'être sur les listes pour les élections. J'ai été tête de liste et élue ce qui m'a permis de découvrir le mandat au CE et au comité Européen d'IKEA, conseillère au prud'homme et représentante syndicale au commerce d'Ile de France. Le mandat au CHSCT m'a donné envie de m'engager, de militer pour la CFDT. J'ai découvert l'envers du décor, les marges de manœuvre que nous avons pour améliorer les conditions de travail. Maintenant je suis à la confédération. »

Le 100% santé aides auditives : des soins pour tous, 100% pris en charge

Les français renoncent trop souvent à des soins pour des raisons financières. Depuis le 1^{er} janvier 2021, les assurés peuvent bénéficier de l'offre audiologie 100% prise en charge par la Sécurité sociale et les complémentaires santé.

100% Audiologie

- Des audioprothèses discrètes
- Des audioprothèses de qualité
- Suivi et contrôle régulier par l'audioprothésiste

Obligation pour les professionnels de santé de proposer des devis pour des équipements sans reste à charge.

Une condition : être équipé d'un contrat de complémentaire santé responsable.

Aucune contrainte !
Votre contrat de complémentaire santé vous permet d'accéder à des offres avec reste à charge.

Pour plus d'informations :



AG2R LA MONDIALE

Prendre la main
sur demain