



PSTE

MAGAZINE

INFORM'EXPRESS

Pages spéciales
de CFDT magazine

MENSUEL DE LA FÉDÉRATION CFDT PROTECTION SOCIALE TRAVAIL EMPLOI

N°483 Mai 2022

QUEL AVENIR POUR LES MÉTIERS DU SOCIAL ?



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

Organiser la solidarité avec le peuple ukrainien

Depuis le 23 février et l'attaque de leur pays par les forces armées russes, la vie des Ukrainiennes et des Ukrainiens est profondément bouleversée. Contraints de se battre ou de fuir les combats, ils et elles ont besoin de la solidarité internationale pour faire face à ce terrible drame. Depuis plusieurs mois c'est toute la CFDT qui se mobilise pour prendre part à cet élan de solidarité. Et il faut dire que les besoins sont nombreux et multiples. C'est d'abord sur place que l'urgence est la plus grande : matériel médical, vêtements, nourriture, fournitures diverses, tout vient à manquer alors que de nombreuses villes ont été partiellement détruites dans les combats. Le Bureau Fédéral de la PSTE a donc voté, le 15 mars dernier, un don en faveur des actions humanitaires des organisations syndicales ukrainienne et polonaise. Ce don collecté par la CSI (Confédération Syndicale Internationale) a été transmis à nos homologues syndicaux sur place ou dans les pays limitrophes. En effet, les pays qui entourent l'Ukraine ont également besoin d'aide afin d'accueillir les centaines de milliers de personnes déplacées qui affluent chaque jour. Face à l'ampleur du drame et à l'afflux massif de réfugiés, l'Union Européenne a mis en place dès le 4 mars, et pour la première fois de son histoire, la directive sur la protection temporaire qui permet aux personnes déplacées de bénéficier immédiatement d'un permis de résidence. Nous ne pouvons que nous féliciter de la mise en place de cette mesure qui, au-delà de la solidarité sans faille dont elle témoigne, permet à l'Europe politique de progresser en resserrant les rangs autour de nos valeurs fondamentales.

“
**Chacune et chacun
à notre niveau, en
fonction de nos
possibilités, prenons
part à cet élan de
solidarité.**”



HÉLÈNE IBANEZ

Il nous faut maintenant accueillir au mieux ces familles, souvent morcelées et traumatisées. Partout sur le territoire des initiatives s'organisent pour mettre à disposition des logements. Les adhérentes et adhérents de notre fédération peuvent aussi contribuer notamment par la mise à disposition des logements dont disposent les CSE lorsque cela est possible. Les possibilités d'hébergement tant individuelles que des CSE peuvent être remontées sur la plateforme <https://parrainage.refugies.info/>. La confédération recense également l'ensemble des initiatives syndicales sur l'adresse international@cfdt.fr.

Au-delà de l'hébergement, les personnes déplacées ont également besoin d'aide pour effectuer des démarches administratives, se déplacer, trouver un emploi, ou simplement appréhender au mieux un pays qu'elles ne connaissent pas. Enfin, les réfugiés ukrainiens sont essentiellement des femmes seules, leurs enfants mais parfois aussi des mineurs isolés, séparés de leur famille ou ayant perdu leurs proches dans les combats. L'accompagnement psychologique sera donc également déterminant. De nombreuses actions de solidarité sont organisées sur les territoires pour apporter aide et soutien aux personnes déplacées. Les Unions Régionales sont pleinement mobilisées sur cette question et les différentes informations sont accessibles sur le site de la CFDT (onglet Guerre en Ukraine / les

actions syndicales CFDT dans les territoires). La plateforme <https://www.jeveuxaider.gouv.fr> recense également l'ensemble des initiatives mises en place. Alors, chacune et chacun à notre niveau, en fonction de nos possibilités, prenons part à cet élan de solidarité. Et cela peut tout simplement passer par le fait de diffuser largement ces informations autour de vous, en donnant ce magazine à un ou une collègue ou en le laissant dans une salle de pause. ■



PHOTO DR

PÔLE EMPLOI

UN ACCORD QUALITÉ DE VIE AMBITIEUX

La CFDT s'est impliquée dans la négociation de l'accord qualité de vie au travail (QVT) afin d'obtenir des avancées pour tout le personnel.

Par Frédéric Gadreau.

« Il a fallu plus de 6 mois de négociations pour arriver à un accord, indique Fabienne Despagne membre de la commission professionnelle. La direction a voulu sortir du cadre habituel. Au lieu de reprendre le précédent accord et de le retravailler, elle est arrivée avec l'intitulé des différents chapitres et les organisations syndicales ont été invitées à travailler au préalable pour faire des propositions et débattre dessus pour parvenir à la rédaction d'un accord. Cette méthode de travail a gêné plusieurs participants. Je l'ai trouvée intéressante. Les organisations syndicales ont pu faire des propositions à tout va. La direction n'a pas dit oui à toutes mais elle a ouvert un large éventail aux possibilités. Du coup la négociation a pris plus de temps que d'habitude puisqu'elle a débuté en juillet 2021. »

L'accord conclu s'organise autour de 6 axes et la mise en place d'un observatoire de la qualité de vie au travail.

Axe 1 : Travailler chacun à son niveau de responsabilité pour l'amélioration de la QVT.

Axe 2 : renforcer les relations au travail.

Axe 3 : concourir à une meilleure santé des agents.

Axe 4 : favoriser l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

Axe 5 : renforcer la prévention des risques psychosociaux.

Axe 6 : participer à la transition vers un modèle de mobilité durable.

« C'est un accord dense qui regroupe beaucoup de thématique du quotidien, souligne Nadine Clain Déléguée Syndicale Centrale CFDT à Pôle emploi. Le télétravail a été sorti de l'accord QVT en 2017. Nous avions à cœur de pousser quelques sujets, notamment l'aide aux aidants familiaux et la mobilité durable. Certaines propositions ont été retenues. Nous reviendrons sur d'autres dans quelques mois. » « L'accord QVT permet de planter des graines pour de futurs accords indépendants comme ce fut le cas pour le télétravail. Dans quelques années nous serons peut-être amenés à signer un accord sur l'aide aux aidants. Nous

avançons petit pas par petit pas », ambitionne Emmanuelle Perin de la commission professionnelle. L'observatoire va être mis en place pour une durée de trois ans. Il réunira l'employeur, des représentants du personnel, des experts extérieurs autour de réunions régulières qui permettront un suivi de l'application de l'accord mais aussi de le pousser plus loin sur certaines thématiques ou sujets qui ressortiront d'enquêtes ou d'études. Un accent sera mis en particulier sur tout ce qui touche aux maladies et aux addictions avec de la sensibilisation en distanciel (webinaires) et en proximité ainsi qu'à la mise en place des nouveaux logiciels pour lesquels les salariés devront être plus associés pour déterminer s'ils répondent réellement aux besoins. « Les équipes QVT seront associées à tous les projets mis en place par Pôle Emploi. Des outils ont été mis à disposition pour que les sections et les militants puissent s'approprier l'accord afin d'être en mesure de contrôler son application sur le terrain et de faire vivre cet accord » conclut Nadine Clain. ■

RCIP

RÉOUVERTURE DES NÉGOCIATIONS SUR LES SALAIRES

Les négociations de branche sur les salaires ont repris, puis stoppé net pour ouvrir celle sur l'annexe 4 de la CCN (dont la classification). En contrepartie, un accord obtenu sur la revalorisation de l'ancienneté.

Par Frédéric Gadreau.

Le dernier accord signé datait de 2018 avec des Rémunération mensuelles minimales garanties (RMMG) pour les niveaux de classification 1A, 1B et 2A portées au niveau du SMIC au 1^{er} janvier 2018 soit 1,18 % d'augmentation et pour les autres classes et niveau 0,50 % avec application de la garantie d'augmentation des salaires réels à 85 %, soit 1 % pour les 1A, 1B et 2A et 0,43 % pour les autres classes et niveaux. « *Malgré les négociations annuelles obligatoire, plus aucun accord n'avait été signé depuis*, indique Kumaran Ramadapoulle, secrétaire adjoint du secteur. *De fait depuis cette date, certaines classes et niveaux dans la grille des salaires ont été dépassés par la revalorisation du SMIC.* » Il aura fallu attendre une convocation ministérielle pour que la situation se débloque. Dans sa première proposition lors de la première réunion de négociation le 3 décembre 2021 l'employeur proposait 6,5 % d'augmentation pour ajuster uniquement la 1A traduisant une revalorisation de la prime d'ancienneté pour les salariés de la branche et rien pour les classes et niveaux, soit un coût de 5 millions d'euros pour 0,45 % de la masse salariale. Les organisations syndicales ont demandé une suspension de séance. En interfédérale elles se sont mises d'accord pour demander une augmentation de 7 % pour tous et faire un courrier au conseil d'administration de la Fédération Agirc Arco et diffuser un tract auprès des salariés. A la deuxième réunion organisée le 25 janvier 2022, l'employeur a fait la proposition de 7 % d'augmentation pour mettre au niveau les classes inférieures au SMIC et 3 % d'augmentation pour les autres classes tout



ILLUSTRATION FREEPIK.COM

en refusant l'application de la mesure de 85 % de la CCN. Cette proposition de neutraliser la mesure de 85 % a été rejetée par toutes les organisations syndicales qui ont demandé une suspension de séance. « *Les autres organisations syndicales voulaient maintenir la revendication de 7 % d'augmentation. La CFDT et l'UNSA ne voulaient pas la porter, considérant que ce niveau d'augmentation était inatteignable. Nous avons donc recherché une solution susceptible de débloquer la situation. Nous avons proposé une revalorisation de 7 % de la 1A, l'augmentation de la prime d'ancienneté, un report de la négociation sur les salaires plus tard dans l'année et l'ouverture immédiate de la négociation sur l'annexe 4. La CFDT étant signataire de l'accord ayant mis en place la mesure de 85 %, nous ne pouvions pas accepter qu'elle ne soit pas appliquée.* » Le 24 février lors de la troisième réunion l'employeur a tenu compte de la proposition de la CFDT et de l'UNSA en proposant une revalorisation de l'ancienneté et la reprise de la négociation sur les salaires à l'issue de la négociation sur l'annexe 4. L'enveloppe porte sur 5 M d'€. « *Ce n'est pas une augmentation des salaires*, souligne Kumaran, *c'est une revalorisation de l'ancienneté. Nous entendons la déception au sein des salariés. Nous souhaitons une augmentation pour tous. L'accord a été signé par la CFDT et l'UNSA. Les autres organisations syndicales peuvent encore faire opposition.* » « *Le collège des employeurs ne veut plus appliquer la mesure des 85 % prévus à l'annexe 4. Il n'y avait pas d'augmentation des RMMG depuis 2018. Nous voulions sortir de cette impasse* ajoute Séverine Mayor, membre du bureau de la commission professionnelle. *Nous allons donc avancer la négociation de l'annexe 4 qui était prévu en fin d'année et revenir en fin d'année sur la négociation des RMMG.* » Les négociations sur les salaires devraient reprendre au mois de novembre. ■

l'annexe 4. L'enveloppe porte sur 5 M d'€. « *Ce n'est pas une augmentation des salaires*, souligne Kumaran, *c'est une revalorisation de l'ancienneté. Nous entendons la déception au sein des salariés. Nous souhaitons une augmentation pour tous. L'accord a été signé par la CFDT et l'UNSA. Les autres organisations syndicales peuvent encore faire opposition.* » « *Le collège des employeurs ne veut plus appliquer la mesure des 85 % prévus à l'annexe 4. Il n'y avait pas d'augmentation des RMMG depuis 2018. Nous voulions sortir de cette impasse* ajoute Séverine Mayor, membre du bureau de la commission professionnelle. *Nous allons donc avancer la négociation de l'annexe 4 qui était prévu en fin d'année et revenir en fin d'année sur la négociation des RMMG.* » Les négociations sur les salaires devraient reprendre au mois de novembre. ■

SÉCURITÉ SOCIALE

OUVERTURE DE LA NÉGOCIATION TÉLÉTRAVAIL



PHOTO PIVABAY.COM

La crise sanitaire a entraîné un fort développement du télétravail. Il était donc nécessaire pour la CFDT de revoir l'accord sur le télétravail pour l'enrichir de l'expérience acquise depuis 2017. Par Frédéric Gadreau.

« C'est une négociation que nous souhaitons entamer dès le début de l'année 2021, souligne Guillaume Danard secrétaire du secteur Sécurité Sociale. Le télétravail est devenu important y compris hors périodes de crise sanitaire. Il y a actuellement plus de 76 000 télétravailleurs ce qui représente plus d'un salarié sur deux. Nous voulons avoir un nouvel accord plus adapté à la situation. L'UCANSS n'avait pas programmé l'ouverture anticipée de négociations sur ce sujet. L'accord national conclu en 2017 cesse de produire ses effets à la fin de l'année 2022. Des accords avaient été mis en place localement, certains étaient une adaptation de l'accord conclu au niveau national. L'employeur a finalement accepté de mettre ce sujet dans le calendrier des négociations fin 2021. La première réunion s'est tenue le 22 février 2022. Nous avons fait un bilan du télétravail tel qu'il existait. Il était intéressant de constater que 84,7 % des organismes de Sécurité Sociale étaient

couverts par un protocole d'accord sur le travail à distance. Pour un certain nombre d'autres, des chartes étaient mises en place. Certains organismes n'ont pas mis en place le télétravail, notamment au sein des UGECAM. Les réunions du 8 et 22 mars ont été l'occasion de décliner le premier projet d'accord présenté par l'employeur et pour la CFDT de présenter ses revendications les plus importantes. La première était que les 15,3 % de caisses dépourvues d'un accord négocient sur ce thème avec pour objectif d'atteindre 100 % d'accords locaux. Chaque organisme a ses spécificités. Le nouveau protocole d'accord se doit d'être ambitieux en reprenant les avancées obtenues depuis le précédent et en passant d'une logique de métiers à une logique d'activités. Les salariés itinérants n'étaient par exemple pas éligibles au télétravail auparavant, alors que sur une journée ou une demi-journée de back office ils peuvent être en télétravail. L'objectif était que l'ensemble des salariés puisse prétendre à un droit au télétravail généralisé. Nous souhaitons que les salariés puissent poser leurs jours de télétravail en fonction de leur vie personnelle et des besoins du service. Nous voulons aller plus loin sur la possibilité

de télétravailler de façon dérogatoire pour aller jusqu'à un temps plein dans certaines situations. L'actuel accord national prévoit cette possibilité dans le cadre du maintien dans l'emploi. Nous revendiquons l'extension de cette faculté pour les femmes enceintes, les aidants familiaux et dans le cadre de la parentalité, notamment en cas de garde alternée ou de monoparentalité. Nous avons également porté des revendications sur l'indemnité télétravail en lien avec l'augmentation des prix des énergies. Nous avons demandé qu'elle soit portée au montant maximum, prévue dans les textes, à savoir 3,25 € par jour et que les télétravailleurs bénéficient automatiquement des tickets restaurant. Nous revendiquons également la mise à disposition de mobilier de bureau ou la coparticipation de l'employeur à l'achat par exemple d'une chaise de bureau, afin que les conditions de travail des salariés ne soient pas dégradées à domicile. Un accompagnement par la formation sur le télétravail et le travail hybride devra être mis en place en priorité pour les managers afin de les aider dans la gestion de ces nouveaux modes de travail. Cette proposition a été retenue par l'employeur. Enfin une commission de suivi annuelle devra être mise en place pour la durée de cet accord que nous souhaitons voir conclu pour 3 ans. Aujourd'hui nous avons assez peu de recul sur le télétravail « généralisé », hors période de crise sanitaire. Il paraît intéressant d'avoir des échanges sur ce que va produire cet accord national et sur ce qu'il va entraîner comme changements dans l'organisation du travail et la vie des salariés. Un accompagnement est prévu par le secteur Sécurité Sociale pour les syndicats et les sections syndicales dans la mise en application de cet accord. » ■

“UNE MUTUELLE QUI S'ADAPTE À CHAQUE ENTREPRISE, CE SONT DES SALARIÉS MIEUX ACCOMPAGNÉS.”

C'est parce que
**nous écoutons les
entreprises et leurs salariés**
que nous mettons à disposition
**DES ÉQUIPES
D'EXPERTS
EN PROTECTION
SOCIALE.**



aesio.fr



**GROUPE MUTUALISTE
D'ASSURANCES DE PERSONNES**

CONTACTEZ NOUS : DECIDEURS-SOCIAUX@AESIO.FR

Groupe AÉSIO, Union Mutualiste de Groupe soumise aux dispositions du Livre I du code de la Mutualité - Immatriculée sous le n° 821 965 241 - Siège social : 25 place de la Madeleine 75008 PARIS - Enregistrée à l'ORIAS en tant que mandataire d'assurance sous le n°16006968. Informations disponibles sur www.orias.fr. Document non contractuel - Communication publicitaire. Crédit photo : Getty image, 1811 - AÉSIO-CFDT

 **GROUPE
AÉSIO**

DÉCIDONS ENSEMBLE DE VIVRE MIEUX



CONFÉDÉRATION

2608 AMENDEMENTS DÉPOSÉS

La commission des résolutions s'est tenue du 29 mars au 1^{er} avril pour étudier les 2608 amendements déposés par les syndicats sur le projet de résolution du prochain congrès confédéral. *Par Frédéric Gadreau.*

Trois longues journées de travail, tel était le programme de la commission des résolutions réunie en cette fin de mois de mars dans les locaux de la confédération pour étudier les 2608 amendements déposés par 200 syndicats dans la perspective de la présentation des textes définitifs au cours du congrès confédéral du mois de juin prochain. Cette commission présidée par Laure Nicolai, secrétaire générale de l'URI Bourgogne Franche Comté, était composée de 6 personnes élues représentant les fédérations, 6 personnes représentant les URI, Laurent Berger en tant que secrétaire général, Marylise Léon en tant que Secrétaire générale adjointe et deux rapporteurs : Jocelyne Cabanal et Frédéric Sève. La présidente a été élue en Bureau national et les représentants des fédérations et des URI lors du dernier CNC. « Nous sommes très contents, indiquait Laure Nicolai, car nous ne nous attendions pas à recevoir

autant d'amendements. Le timing était très serré, les syndicats avaient peu de temps pour étudier les textes. Les dépôts ont été peu nombreux au début, seulement 600 les deux premières semaines. Au final nous en avons 2608 à étudier dont 2162 sur la résolution le reste se répartissant entre le projet de résolution de la CNAS (Caisse nationale d'action syndicale) et la modification des statuts. C'est beaucoup plus qu'au congrès de Rennes où nous en avions eu que 1641. Cela prouve que les textes ont intéressé les syndicats, que la maison CFDT vit de façon démocratique. »

Trois jours intenses. « Nous sommes sur les starting-blocks. Les trois journées sont programmées de 8h à 23h, nous allons déjeuner et dîner sur place à la confédération avec deux pauses de 15 minutes le matin et l'après-midi. Nous avons calculé que nous devons étudier un amendement toutes les 40 secondes ! Il faut que nous soyons sérieux dans la lecture, l'appréciation de chaque amendement et dans la réponse que nous donnerons au syndicat qui l'a déposé. Les amendements portant sur la forme seront traités plus rapidement. Nous faisons confiance aux syn-

dicats dans leurs corrections pour améliorer les textes. Nous porterons une attention particulière aux amendements de fonds. Nous devons sélectionner ceux qui seront portés au débat afin de permettre de faire avancer la CFDT. Nous serons aidés dans la succession des amendements par un logiciel qui a été travaillé par des secrétaires fédéraux au préalable. Nous avons confiance dans l'intelligence de nos collègues militants qui sont aguerris aux enjeux d'un congrès. » « Nous avons fait deux groupes pour étudier les 2600 amendements, explique Laure Nicolai contactée le 4 avril dernier. Rui Portal, secrétaire général de la fédération construction et bois était le président du second groupe. Comme pour tous les congrès la commission a classé les amendements dans trois catégories : ceux à intégrer à la résolution, ceux à reformuler et ceux qui ont été rejetés. Nous avons également sélectionné une vingtaine d'amendements à porter au débat lors du congrès. C'est le Bureau national qui effectuera un choix final afin de répondre au débat politique, aux attentes des syndicats tout en respectant un équilibre dans les prises de paroles. » ■

MANIFESTATIONS

Journée des essentielles

Le 8 mars dernier à l'occasion de la journée internationale du droit des femmes, la CFDT a organisé une marche des essentielles pour mettre en valeur des métiers essentiels et très féminisés.

« Il nous a semblé important que notre fédération puisse participer à cet événement, indique Hélène Ibanez, Secrétaire générale de la fédération, l'égalité c'est l'affaire de toutes et tous et il est grand temps de faire bouger les lignes. » Les militant.e.s francilien.ne.s et les celles et ceux qui étaient à la fédération le 8 mars, ont été invités à rejoindre le rassemblement place du panthéon.



DEBRAYAGE DANS LES MUTUELLES

Tous en grève le 24 mars !

L'intersyndicale du groupe VvV a appelé à une journée de mobilisation pour une augmentation générale des salaires dans l'ensemble du groupe, un maintien du pouvoir d'achat et l'amélioration des conditions de travail.



ORGANISATION

RÉFORME DU RÈGLEMENT INTÉRIEUR DES COLLECTIFS

Le Bureau fédéral du mois de mars a été l'occasion de faire un point sur la réforme du règlement intérieur des collectifs.

Par Frédéric Gadreau.

« Les collectifs existaient de fait au sein de la fédération qui couvre de gros établissements dont la taille dépasse le périmètre des sections syndicales, explique David Sorin secrétaire fédéral en charge de l'organisation. C'est le cas notamment dans la mutualité et les retraites complémentaires. Les collectifs étaient plus ou moins organisés avec des modes de fonctionnement différents. La résolution votée au congrès de Lille en 2013 contenait le projet de création d'un Règlement intérieur des collectifs (RIC) pour mettre en place des pratiques plus optimisées, plus pilotées et pour permettre une cohérence de la parole politique de la CFDT partout où il y avait des collectifs. Un groupe de travail s'est constitué et un projet de RIC a été finalement présenté et voté au congrès des syndicats de la fédération de novembre 2014. Depuis nous avons eu des remontées des syndicats et des collectifs sur des disfonctionnements. Après plusieurs années de pratique nous avons donc proposé de revoir le RIC. » « Au début les collectifs avaient des inquiétudes que la fédération ne s'immisce trop dans leur fonctionnement interne, souligne Yves Le Bihan, secrétaire fédéral en charge de l'organisation. Finalement le RIC a permis de trouver un équilibre où chacun collectif, fédération et syndicat a trouvé sa place. Le RIC est un cadre et pas un frein à l'action syndicale.



Jean-Michel Mourouvin

Comme nous avons fait une grosse réforme des statuts lors du dernier congrès, nous avons décidé de ne pas inclure celle du RIC et de le faire différemment en impliquant plus les syndicats et les collectifs dans la construction de cette réforme. »

Des questionnaires. « Nous avons récupéré les questionnaires envoyés aux collectifs et aux syndicats, indique Jean-Michel Mourouvin, secrétaire national en charge de l'organisation. 26 personnes appartenant à des collectifs et ayant différents statuts (Délégué syndical, chef de file, membre du syndicat, secrétaire général, membre de l'exécutif...) ont répondu. Nous sommes satisfaits du taux de réponses. Il nous fait dire que le Règlement intérieur des collectifs intéresse et que l'idée de faire progresser le texte répondait à un réel besoin. Les premières analyses montrent une connaissance majoritaire du RIC, qu'il est utilisé et transmis. Des choses restent à redéfinir et il faut réexpliquer le rôle de chacun des intervenants du



David Sorin

RIC notamment le travail de coordination entre les collectifs et les syndicats, entre les collectifs et la fédération et entre la fédération et les syndicats. Nous devons discuter de la désignation des responsables et de la communication de chacun. Il est donc prévu de produire un écrit qui servira de référence et d'aller expliquer le RIC à tout le monde. L'objectif est que la fédération joue un rôle de facilitatrice dans les relations entre les collectifs et les syndicats. »

Des auditions. « La prochaine étape est l'organisation d'auditions de membres des syndicats et des collectifs. Nous avons 22 auditions à mener, 10 syndicats et 12 collectifs à caler entre les mois d'avril et mai. Nous sommes dans le calendrier que nous nous étions fixés. Le calage des dates reste à faire mais je ne suis pas inquiet. Nous avançons au rythme que nous nous étions fixés. »

C'est quoi un collectif ?

Les collectifs sont des représentants des adhérents CFDT dans une entreprise quand le périmètre des sections syndicales de l'établissement dépasse le périmètre géographique d'un seul syndicat. Les collectifs sont présents essentiellement dans les organismes de Retraites complémentaires et les Mutuelles. Il y en a quatre à la sécurité sociale dans les caisses nationales.

BUREAU FÉDÉRAL

LA GUERRE EN UKRAINE
EN TOILE DE FOND

L'instance fédérale s'est réunie du 15 au 17 mars derniers à Paris. La guerre en Ukraine s'est logiquement invitée dans les débats.

Par Frédéric Gadreau.

Comme à chaque réunion de l'organe de décision fédéral les sujets abordés et les débats ont été riches et variés. Afin de coller avec le calendrier des instances confédérales le calendrier prévisionnel des instances fédérales de 2023 a été présenté. L'occasion de confirmer l'organisation d'un bureau fédéral décentralisé et de décaler le dernier bureau fédéral au mois d'octobre pour ne pas qu'il soit organisé en même temps que l'opération « *Réponses à emporter* » au mois de décembre. De nombreux élus ont indiqué qu'ils souhaitaient organiser des événements en local à l'occasion de cette opération qui donne de la visibilité à la CFDT et permet d'enregistrer des adhésions.

Nouveau secrétaire fédéral. Un des premiers points abordés lors de ce Bureau fédéral de printemps a été l'évolution de poste d'Abdel Haja qui, après proposition et validation des membres du bureau, passe de Chargé de mission à Secrétaire fédéral. Abdel Haja intervient sur la gestion de l'ensemble de la comptabilité de la fédération sous la responsabilité du trésorier fédéral. Il assure des formations labellisées confédérales de Gasel (logiciel de gestion des adhérents) et participe à l'accompagnement fédéral des syndicats sur cet outil et Tréso Syndicat.

Bureau national. Catherine Laumont, secrétaire nationale en charge de l'emploi et de la communication sera à nouveau la candidate de la fédération PSTE pour le Bureau National confédéral, lors du congrès de juin 2022.

Plan de travail. La version définitive du plan de travail de la mandature a été présentée avec les modifications faites suite aux interventions des membres du bureau fédéral lors des précédentes réunions. La temporalisation de la mise en œuvre



PHOTO DR

des différents projets a été précisée. Un service d'accompagnement des militants va être mis en place. Parmi les principaux chantiers engagés figurent la création d'un réseau logement, la réforme du règlement intérieur des collectifs et des groupes de travail sur le Pacte du pouvoir de vivre, les jeunes et l'égalité professionnelle femmes/hommes.

Avant-projet de budget. Pascal Nezan, secrétaire national en charge du pôle trésorerie comptable de la fédération et son adjoint Emmanuel Van Brabant secrétaire fédéral ont présenté l'avant-projet de budget de la fédération. Pascal Nezan a rappelé que les cotisations constituent la ressource interne de la fédération. Or depuis quelques années le nombre d'adhérents est « *en diminution contenue mais continue* ». Les engagements politiques de la fédération et de la confédération qui étaient fixés à + 4 % et + 10 % ne seront à priori pas tenus. Le budget prévisionnel s'élève à 2 710 282 € avec 560 867 € de cotisations. « *On ne peut pas tenir 10 ans dans cette situation, c'est la confédération qui nous le dit ! Nous sommes dans une zone rouge dans*

nos finances » a prévenu Pascal Nezan. En ce qui concerne les dépenses, les indemnités de sujétion et les salaires sont un des postes les plus importants. Le delta constaté entre les deux derniers exercices correspond au rajeunissement et à la féminisation des militants qui ont intégré la commission exécutive fédérale, ce qui témoigne encore une fois du bas niveau des salaires et de l'inégalité femmes/hommes dans les secteurs professionnels couverts par la fédération.

Quels enjeux pour la CFDT ? Le Bureau fédéral a été l'occasion d'échanger sur la situation internationale et notamment la guerre en Ukraine. Sur proposition du trésorier Pascal Nezan, le bureau fédéral a voté un don de 1500 € en faveur de l'action humanitaire des organisations syndicales ukrainiennes affiliées à la CSI (Confédération syndicale internationale). Des dons en matériels pour la scolarité des élèves vont être faits en parallèle en collaboration avec la confédération. Sur tous les territoires des initiatives se multiplient pour venir en aide au peuple ukrainien. Des syndicats se mobilisent pour apporter leur aide financière ou matérielle. L'autre sujet débattu lors de cette

instance fédérale a été l'inflation. « Il va falloir payer la politique du quoi qu'il en coûte a souligné Roger Faucomprez, secrétaire général du Syndicat PSTE Nouvelle Aquitaine. *L'augmentation des prix des matières premières et des énergies va impacter les salariés de nos secteurs. Ce sont les éléments qui ont déclenché la crise des gilets jaunes. Nous allons devoir être vigilants pour soutenir les salariés de nos secteurs professionnels.* » « En ce qui concerne Pôle emploi, la mutualité et les missions locales, les décisions d'augmentation des salaires ont été prises de façon unilatérale par l'employeur a souligné Hélène Ibanez, secrétaire générale de la fédération. *Pour les Ateliers et Chantiers d'Insertion ou les Retraites Complémentaires nous devrions parvenir à une phase d'accords. L'inflation peut être ressentie de façon différente selon les territoires et les ménages les plus modestes la ressentent le plus une fois les dépenses contraintes enlevées, le reste à vivre diminue. Nous assistons à un effet de décrochage des plus modestes qui craignent que leurs enfants ne vivent moins bien qu'eux.* » « L'annonce du dégel du point d'indice des fonctionnaires est une bonne nouvelle, a ajouté Corinne Lasne déléguée syndicale centrale UGECAM du centre, *c'est un frémissement. Nous avons l'impression d'être face à un gouvernement qui ne voyait pas les choses.* » « Nos métiers sont moins bien payés car ils sont fortement féminisés. Il faut être en mesure de l'afficher face aux pouvoirs publics et la presse. Nous rencontrons des difficultés à convaincre les pouvoirs publics qui connaissent peu la réalité de nos métiers » a souligné Hélène Ibanez. Un des leviers d'action est la question du logement. Une nouvelle rencontre sur ce sujet était programmée pour le 12 avril.

Actualité revendicative des secteurs. Pour le secteur Sécurité sociale, la grande nouvelle est l'annonce faite par le gouvernement du dégel du point d'indice pour les fonctionnaires après les élections présidentielles. Il s'agit donc d'une promesse de campagne en cas de réélection d'Emmanuel Macron. De fait la négociation sur les salaires n'est plus terminée « Nous avons une

fenêtre de tir, nous sommes motivés, nous allons continuer » a indiqué Florence Puget, secrétaire nationale en charge du secteur. Le secteur Mutualités rencontre toujours des difficultés dans les négociations de branche. La chambre patronale refuse toute discussion portant sur une augmentation collective. Elle mise sur la modernisation de la convention collective. Un travail de mobilisation des militants est engagé par la fédération pour peser dans les échanges et mettre fin aux déserts syndicaux. Dans le secteur emploi il reste des incertitudes pour les salariés des AGS. Au sein de l'APEC les négociations salariales ont été plus aisées des mesures pérennes ont été obtenues notamment pour les bas salaires. La fédération a décidé de signer l'accord Qualité de vie au travail à Pôle emploi (cf article). A l'AFPA les négociations annuelles obligatoires ont permis de revaloriser le salaire de 1800 salariés notamment des formateurs. La promotion 16-18 ans peine à trouver son public. Au sein des Missions locales, le patronat a la même attitude que celui du secteur mutualités. Il table sur la modernisation de la convention collective. La mise en place du Contrat d'Engagement Jeunes met en difficulté les équipes. Les Missions locales craignent de disparaître si Emmanuel Macron est réélu. Dans le secteur des Retraites Complémentaires et Institutions de Prévoyances la bonne nouvelle est la signature de l'accord portant sur l'aide aux aidants. Un pot commun va être géré par la branche pour corriger les inégalités entre les différents groupes. Un accord sur l'égalité professionnelle femmes/hommes est en cours de négociations.

Le développement. La fédération a enregistré en 2020 une baisse de 1,6 % de ses adhérents. Un groupe développement va être mis en place avec l'organisation de demi-journées en visioconférence avec les responsables développement pour évoquer les difficultés rencontrées par les secteurs et trouver des solutions et des outils pour accompagner les militants sur le terrain. Les délégués syndicaux sont bien conscients de l'importance de la question du développement. La difficulté principale vient de l'extension du télétravail

depuis la crise sanitaire. Tous les membres du bureau qui sont intervenus sur ce sujet sont d'accord pour dire qu'il s'agit d'un travail de longue haleine et qu'il faut avant toute chose aller à la rencontre des salariés pour les écouter, leur proposer des réponses et valoriser les parcours des militants qui s'investissent au quotidien.

ARC. Le réseau Accompagnement Ressources Conseil (ARC) lancé au congrès de Rennes en 2018 est désormais pérenne. L'espace Ressources reste encore à améliorer sur certains points et il ne faut pas hésiter à fouiller dedans pour trouver des informations utiles pour les militants. « L'ARC n'est pas qu'un espace ressources, le cœur du réacteur est l'accompagnement des sections syndicales » a souligné Hélène Ibanez.

Egalité professionnelle. Le bureau fédéral s'est conclu par une séquence sur l'égalité professionnelle femmes/hommes. Les secteurs couverts par la fédération comptent 70 à 80 % de femmes dans leurs effectifs et les employeurs ont tendance à considérer les compétences développées comme naturelles et pas nécessairement à acquérir. Pour autant le sens de l'accueil, l'empathie et l'écoute sont des compétences qui s'acquièrent et qu'il faut valoriser. Le plan de travail de la mandature comporte deux projets phares sur l'égalité professionnelle femmes/hommes. Le premier serait d'établir un comparatif entre les secteurs de la fédération et des secteurs à dominante masculine pour mettre en évidence les plus faibles rémunérations, à compétences équivalentes, dans les secteurs plus féminisés. Le second projet porte sur la lutte contre les Violences sexuelles et sexistes au travail (VSST). Les VSST restent un sujet tabou. Elles existent dans nos secteurs professionnels. Il faut permettre aux victimes d'exprimer ce qu'elles vivent, établir une relation de confiance. Un groupe de travail est en cours de constitution autour de ce projet. ■



PHOTO DR

QUEL AVENIR POUR LES MÉTIERS DU SOCIAL ?

Les métiers de la cohésion sociale sont en crise. Le Conseil économique social et environnemental s'est saisi du sujet pour tenter de trouver des pistes afin de rendre ces métiers plus attractifs.

Par Frédéric Gadreau.

« Le CESE a perçu fin 2021 les difficultés rencontrées par les métiers de la cohésion sociale (éducateur spécialisé, assistant social, animateur éducatif), indique Sophie Thiery de AESIO présidente de la commission travail emploi du CESE. Ces métiers rencontrent un important déficit et de gros problèmes de recrutement de l'ordre de 10 à 40 % selon les secteurs et les territoires. C'est un problème important car derrière ce manque d'effectif ce sont des personnes qui ne sont pas accompagnées, mal accompagnées et ce sont des formes de maltraitance qui s'organisent. Un mal être monte dans ces métiers, le CESE a voulu savoir quels étaient les problèmes rencontrés au-delà de celui de la rémunération. Les qualifications nécessaires pour exercer ces métiers ont évolué de Bac à Bac+3 ces dernières années. Pour

autant les salaires de début de carrière débutent toujours au SMIC, ils n'ont pas évolué parallèlement aux diplômes exigés. On observe de plus une forte pénurie de candidats et un profond malaise au sein de ces métiers qui s'occupent des gens qui vont mal. Fin 2021 la commission Travail emploi que je préside a donc décidé de lancer une grande consultation. Les travaux ont commencé début janvier 2022. »

Une conférence. Face aux difficultés rencontrées dans le secteur social et médico-social au plan des ressources humaines, et alors que le secteur est traversé par des transformations importantes, le Premier ministre Jean Castex a missionné en novembre dernier Denis Piveteau, conseiller d'État, ancien directeur de la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA), pour esquisser les perspectives nécessaires à ces métiers, en lien avec les aspirations des personnes accompagnées. Denis Piveteau a remis le 17 février au Gouvernement son rapport intitulé « Experts, acteurs, ensemble... pour une société qui change ».

Les conclusions de cette réflexion ont été partagées avec les acteurs de la solidarité, les Conseils départementaux et les partenaires sociaux lors de la Conférence des métiers de l'accompagnement social et médico-social qui s'est tenue le 18 février.

Une revalorisation des salaires. A l'issue des travaux de cette conférence, le Premier ministre et François SAUVADET, président de l'Assemblée des Départements de France, ont décidé, dans un effort partagé, d'acter un engagement historique des pouvoirs publics en faveur des professionnels de la filière socio-éducative. Face à un contexte de très fortes tensions au plan des effectifs dans ce secteur, l'État et les Départements ont décidé d'accorder la revalorisation de 183 € nets par mois aux professionnels de la filière socio-éducative, par équité avec les personnels soignants. Ces revalorisations, qui interviendront pour les rémunérations dues à compter du mois d'avril 2022, devront être versées au plus tard en juin sur le bulletin de paie. Ces revalorisations bénéficieront aux professionnels de la filière socio-éducative



PHOTO DR

des structures présentes dans le secteur non-lucratif (environ 140 000 ETP). Le coût de ces revalorisations est de 540 millions d'euros pour 2022 (720 millions d'euros en année pleine), financées à hauteur de 360 millions d'euros par l'État et la sécurité sociale d'un côté, et de 180 millions d'euros par les Départements de l'autre et aux personnels sous statut de la fonction publique exerçant des métiers de la filière socio-éducative (environ 30 000 ETP). L'État et la sécurité sociale d'un côté et les Départements de l'autre prendront la part qui leur revient au titre des structures qu'ils financent.

Moderniser la branche. L'État et les Départements ont convenu en outre de la nécessité de soutenir la démarche des partenaires sociaux en faveur d'une modernisation du cadre conventionnel dans la branche du secteur sanitaire et social (BASS) avec l'objectif de parvenir dans les meilleurs délais à la négociation d'une nouvelle convention collective unique. Il s'agit de résoudre des difficultés largement établies qui structurellement freinent l'engagement des professionnels dans ce secteur, alors qu'il est le 4e employeur pri-

vé en France et que ses besoins vont augmenter fortement sous l'effet des départs en retraite et du vieillissement de la population. Il s'agira ainsi d'agir sur les débuts de carrière, de faciliter la mobilité des parcours professionnels, de mieux reconnaître les compétences acquises et de garantir ces mêmes droits à tous les professionnels qui ne sont aujourd'hui pas couverts par cette protection conventionnelle. Une enveloppe supplémentaire de 500 millions d'euros est sanctuarisée par les pouvoirs publics. Elle sera financée à hauteur de 380 millions d'euros pour l'État, et 120 millions d'euros pour les Départements, de façon à assurer que les montants totaux d'enveloppe de revalorisations dans le secteur non lucratif conduisent à une répartition de 70 % pour l'État et la sécurité sociale, et 30 % pour les Départements.

Une plateforme. « *La rémunération est un sujet essentiel, admet Sophie Thierry, mais il y a plein d'autres points à revoir : les conditions de travail, la formation, le sens de ces métiers. Ils ont tendance à perdre leur sens car la commande de l'Etat n'est pas claire. Quel est l'objectif qui leur est donné ? Remettre les personnes en difficul-*

té dans la société ou temporiser les problèmes pour ne pas qu'ils explosent ? Pour répondre à ces questions le CESE a lancé le 1^{er} mars une plateforme participative avec un questionnaire en ligne. Travailleurs sociaux, étudiants, formateurs, personnes accompagnées... tous les publics concernés directement ou indirectement par ces métiers sont invités à participer à cette enquête. Nous souhaitons parvenir à toucher les personnes accompagnées par les travailleurs sociaux c'est la raison pour laquelle cette enquête a été envoyée à tous les Centres communaux d'actions sociales. » Mi-mai le CESE organisera une journée délibérative avec la participation de contributeurs issus de la plateforme, des membres de la commission et de représentants de la société civile. Fin mai il publiera des réponses aux contributions les plus soutenues. Mi-juillet : Présentation du projet d'avis du CESE en séance plénière et enfin au cours de l'été un webinar d'échanges avec le rapporteur de l'avis du CESE sera organisé. ■

<https://www.lecese.fr/actualites/metiers-de-la-cohesion-sociale-la-plateforme-de-consultation-est-en-ligne>

La fédération tout particulièrement concernée



« Le CESE s'est auto saisi pour rendre un avis, faire des préconisations pour revaloriser les métiers de la cohésion sociale, revoir la rémunération, les conditions de travail, les formations, souligne **Hélène Ibanez** secrétaire générale

de la fédération PSTE. Une partie de la consultation porte sur l'accompagnement donc sur les bénéficiaires. Ecouter les professionnels et les bénéficiaires c'est un point de vue que porte depuis toujours la fédération Protection sociale, travail et emploi qui construit des revendications qui ont un double objectif : améliorer les conditions de travail et la qualité du service rendu aux usagers. Cette consultation nous intéresse beaucoup car elle est large. Elle n'est pas appuyée sur des métiers mais sur un domaine d'activités : l'accompagnement social et médico-social ; La filière du conseil et de l'accueil que l'on retrouve aussi bien à Pôle Emploi, à la Sécurité sociale ou dans les missions locales n'est habituellement pas prise en compte. La fédération se bat pour qu'un titre d'agent d'accueil soit reconnu au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). Le CESE regarde toutes les professions. Nous pouvons donc inscrire nos métiers dans cette consultation. Nos organismes rendent un service public et accueillent parfois des publics précaires, voir très précaires. Ils agissent dans des secteurs à but non lucratifs contraints par les financements publics. Nos métiers s'inscrivent dans l'enquête sur les professionnels de la cohésion sociale. La reconnaissance par le CSES de la nécessité d'une formation spécifique pourrait permettre une meilleure mise en valeur des compétences mises en œuvre. Pour la partie de l'enquête avec la mise en place d'une plateforme en ligne, la fédération va organiser un atelier le 7 avril animé par Florence Puges, secrétaire nationale en charge du secteur Sécurité sociale, pour élaborer les propositions qui seront déposées. Nous comptons bien faire partie ensuite des partenaires sociaux qui seront auditionnés par le CESE afin que nos propositions soient reprises notamment celle d'une formation aux métiers de l'accueil. Nous suivrons avec attention les travaux du CESE qui à terme pourrait avec ses préconisations mettre en lumière nos champs professionnels et nos métiers. »



L'égalité femmes/hommes Nouvelles perspectives

La résolution adoptée lors du congrès du mois de juin dernier a été l'occasion de rappeler que promouvoir l'égalité et la lutte contre les discriminations est l'affaire de toutes et tous dans la fédération PSTE. La fédération va donc s'engager dans des projets visant à faire progresser l'égalité dans ses différents secteurs. Il s'agira essentiellement d'accompagner et d'outiller les équipes pour s'attaquer aux causes du problème. Le premier projet 2022-2023 consistera à mettre en place une expertise pour établir un comparatif salarial entre nos secteurs majoritairement féminins et des secteurs comparables dans d'autres branches (sphère publique et parapublique) à prédominance masculine. Ce comparatif permettra d'avoir des points d'appui pour la reconnaissance des compétences invisibilisées. Il facilitera la sensibilisation des négociateurs et négociatrices à la réalité des inégalités que subissent les femmes. Un travail a été amorcé en ce sens avec le cabinet Syndex afin de disposer d'un livrable au début de l'année 2023, l'objectif étant de diffuser les résultats de cette étude auprès de la presse et des employeurs. La création d'un outil permettant d'analyser le positionnement salarial et le parcours professionnel aidera les

militants de terrain à accompagner les femmes en situation d'inégalité. Cet accompagnement sera aussi l'occasion de proposer l'adhésion. En parallèle un travail est en cours pour associer les référents cadres à un travail de sensibilisation des managers qui sont en première ligne pour appliquer les accords. Enfin la fédération engagera des sections volontaires dans une démarche de prévention et de lutte contre les violences sexuelles et sexistes au travail (VSST) dès le second semestre 2022. Cette démarche allant de la formation à la négociation en passant par une enquête permettra à la CFDT de « sortir du bois » sur ce sujet qui reste un peu tabou et lui permettra d'être identifiée par les salariées et d'établir un lien de confiance avec elles. Ce qui ne sera négligeable ni pour les élections, ni pour le renouvellement militant, ni pour le développement. Afin de mener à bien ces projets, la commission exécutive a proposé au Bureau fédéral de constituer un groupe égalité associant des membres du bureau fédéral, le secteur égalité et des membres des commissions professionnelles. ■

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