



MAGAZINE

INFORM'EXPRESS

Pages spéciales
de Cfdt magazine

MENSUEL DE LA FÉDÉRATION Cfdt PROTECTION SOCIALE TRAVAIL EMPLOI
N°487 Novembre 2022

SALAIRES ET POUVOIR D'ACHAT



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



ÉDITO

Nos corps, Nos choix ! Toujours se battre pour nos droits !

Mercredi 28 septembre dernier, la journée internationale pour le droit à l'avortement a été l'occasion pour nous de porter haut la revendication de la CFDT sur la constitutionnalisation de l'Interruption Volontaire de Grossesse. Cette mobilisation fait l'objet d'un article dans ce numéro du journal. En

2022, alors que l'IVG est un droit durement obtenu depuis près de 50 ans, il reste absolument nécessaire de le défendre. En témoigne d'ailleurs, les débats difficiles au Sénat sur cette question de la constitutionnalisation, mais également, la nécessité en 2017 d'étendre le délit d'entrave à l'IVG, les actions, la difficulté à l'IVG dans certains territoires, du fait de la fermeture de certains centres et de la clause de conscience dont peuvent se prévaloir les médecins. En Europe, l'avortement n'est pas partout un droit puisqu'il est encore dénié aux femmes en Pologne, à Malte, Andorre et Monaco et qu'il est rendu très difficile en Espagne et en Italie. La montée de l'extrême droite fait craindre pour ce droit, et on a vu avec l'exemple des Etats-Unis qu'il pouvait être si facilement remis en cause, même « a posteriori ». Partout dans le monde et de tout temps, les hommes ont voulu imposer leurs lois sur le corps des femmes. Droit à l'avortement, droit à la contraception, droit à disposer de son propre corps partout les femmes doivent se battre pour des droits qui semblent pourtant si fondamentaux. En écrivant cet édit, j'ai forcément une pensée solidaire et pleine de sororité pour les femmes qui se battent en Iran pour le simple droit de se promener les cheveux au vent. Elles le font, comme Mahsa Amini au péril de leur vie, et ce sont près de 100 personnes qui ont été tuées dans des manifestations depuis sa mort le 14 septembre dernier. Nos corps, nos choix, nos droits, notre liberté : nous serons féministes tant qu'il le faudra ! ■

“
*Nous serons
féministes
tant qu'il le
faudra !*”



HÉLÈNE IBANEZ

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

ISSN : 0395-5621 • Fédération CFDT PSTE Protection sociale Travail Emploi : 51, avenue Simon Bolivar- 75019 Paris - Tél. : 0156 41 51 50 • Dépôt légal : octobre 2022 •

Directeur de la publication : Philippe PORTIER • Responsable de la rédaction : Hélène IBANEZ • Rédacteur en chef : Frederic GADREAU • Maquette : Fanny BONNAL •

Impression : TORI, 11, Rue Dubrunfaut, 75012 PARIS • Couverture : Photo Freepik.com



PHOTO FREEPIK.COM

INSPECTION DU TRAVAIL

OUVRIR L'INSPECTION DU TRAVAIL A LA SOCIÉTÉ CIVILE

Le Syntef demande que l'organe consultatif de l'inspection du travail s'ouvre à des représentants de la société civile et en premier lieu aux organisations syndicales représentatives donc à la Cfdt. Par Frédéric Gadreau.

Le Conseil national de l'inspection du travail ou CNIT est une instance consultative indépendante qui veille au respect de la déontologie de l'inspection du travail telle qu'elle est garantie par les conventions n° 81 et 129 de l'Organisation internationale du travail (OIT) et le code du travail. Son rôle est de veiller à ce que les missions des agents de contrôle de l'inspection du travail soient exercées dans les conditions garanties par ces conventions. Il s'agit à la fois de garantir les pouvoirs de l'inspection du travail, mais aussi ses obligations et les limites à ses pouvoirs. Le CNIT peut être saisi par un agent de contrôle, par le ministre du travail ou la Direction Générale du Travail (DGT). Il est composé d'un membre du conseil d'Etat, d'un conseiller à la Cour de cassation, d'un inspecteur

général des affaires sociales (IGAS), d'un directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, d'un inspecteur du travail et d'un contrôleur du travail. « Le CNIT rend des avis sur la déontologie, c'est-à-dire sur les règles que l'inspection du travail s'applique à elle-même pour l'exercice de ses missions et dans ses relations avec les usagers, salariés et employeurs », explique Henri Jannès du Syntef (syndicat national travail emploi formation). Ses avis ont un impact concret sur le respect de ces règles, impartialité, indépendance, confidentialité des plaintes, et donc sur la qualité du service rendu. Cette attention portée au respect de la déontologie est essentielle si on veut favoriser la confiance chez l'utilisateur. Le CNIT renouvelle actuellement sa composition, mais nous constatons que les premiers concernés, salariés et employeurs, restent totalement exclus de cette institution. Cette composition reste à la main de l'administration, ça traduit un mode de

fonctionnement entre administration à l'ancienne et corporatisme. « Nous pensons qu'il faut ouvrir la composition du CNIT à la société civile et donc aux organisations syndicales du secteur privé, représentatives au niveau national. A ce titre la CFTD y aurait toute sa place, alors qu'elle en est actuellement exclue, ce qui est inadmissible. Il faut aussi aller vers le paritarisme en incluant des représentants des employeurs. Cela participera à l'établissement de la confiance envers cette instance. Nous avons fait part de cette question le 20 septembre lors d'un rendez-vous au secrétariat du ministère du travail. Il nous faut maintenant convaincre les décideurs du côté de l'administration. C'est un enjeu de démocratie sociale car la déontologie est à l'articulation entre l'administration et les usagers. La fédération PSTE fera remonter cette préoccupation auprès de la confédération afin que cette dernière demande une modification des textes du code du travail qui régissent la composition du CNIT. » ■

AFPA

UNE MANDATURE TRÈS INTENSE

Le congrès du SYNAFPA s'est déroulé du 27 au 30 septembre, l'occasion de faire le bilan de la mandature fortement impactée par un plan social et la crise COVID. *Par Frédéric Gadreau.*

« Le congrès c'est le moment du renouvellement du bureau, de la présentation du rapport d'activité et du rapport d'orientation, indique Bruno André secrétaire général sortant. Ce matin (Ndlr 30 septembre) le bureau est en réunion pour élire les nouveaux secrétaires général, secrétaire général adjoint et trésorier. Le congrès s'est bien déroulé dans une ambiance respectueuse propre à la CFDT dans la lignée du congrès confédéral qui s'est déroulé en juin, mais à une plus petite échelle. »

« Il s'agit du 25^e congrès du SYNAFPA, souligne Jean Christophe Drouet, secrétaire général adjoint sortant. Il a été organisé à Saint Géry Vers dans le Lot dans un village vacances qui surplombe la vallée du Lot. Un cadre propice à la sérénité et au partage. C'est la section Occitanie qui s'est portée volontaire pour l'organisation. Le rapport d'activité a été approuvé par une majorité forte. Il faut savoir que l'AFPA a connu un PSE de 2019 à 2020, un temps extrêmement long pour un plan social qui a perturbé les projets prévus dans le rapport d'orientation voté lors du précédent congrès, sans oublier la crise sanitaire. Nous avons organisé deux tables rondes, la première sur la RSE. C'est un sujet incontournable sur la façon de vivre de l'entreprise et du syndicat. Des orientations spécifiques ont été prises dans le rapport d'activité. Cette table ronde était animée par le chef de projet RSE de l'AFPA, une mandataire de la MAIF, une mutuelle en avance sur la question de la RSE et par Laure Pelletier secrétaire confédérale en charge de la transition écologique juste. La deuxième table ronde a porté sur l'ARC avec une représentante de l'URI Occitanie, la secrétaire générale de l'UD du Lot en charge de l'ARC pour la Région et deux personnes de la fédération



PHOTO DR

PSST, Emmanuelle Perin secrétaire nationale en charge des relations avec la CFDT AFPA et Carole Giet secrétaire nationale en charge de l'ARC et de l'accompagnement des équipes syndicales. La nouvelle ligne de conduite sera définie par le futur bureau national. Le rapport d'orientation a donné lieu à trois débats sur des sujets brûlants. Le premier a porté sur l'accord 96, un accord cadre qui nous sert de convention collective que la direction essaye de détricoter. La question était de savoir comment se positionner d'autant plus que la CFDT fait partie des syndicats majoritaires à avoir signé cet accord. Il faut se préparer à le faire évoluer selon les orientations de la Direction. Le deuxième débat a porté sur la création d'une troisième filiale ressources humaines. Elle est liée à la précarisation des emplois car il y a beaucoup de CDD à l'AFPA. C'est un constat partagé avec la direction. Une des solutions entrevues serait la création de cette troisième filiale. Enfin le troisième débat a porté sur France Travail. Cette réforme concerne les principaux partenaires prescripteurs de l'AFPA que sont Pôle Emploi, les Missions locales et les entreprises d'insertions économiques. Nos habitudes de travail vont être impactées. Nous avons des craintes au sujet des répercussions sur l'activité accompagnement des demandeurs d'emploi éloignés du travail. L'AFPA exerce désormais des missions d'insertion à travers différents dispositifs tels que Prépa compétences ou la Promo 16-18.

Nous ne savons pas encore si elles seront incluses dans France Travail ou pas. »

Une mandature intense. « La mandature qui s'achève a été très intense avec le PSE et d'autant plus compliquée avec la crise sanitaire, confie Jean-Christophe Drouet. Il a fallu s'adapter à un fonctionnement à distance avec des réunions en visioconférence. Nous n'avions pas l'habitude. »

« L'agenda social a été perturbé par le PSE. Pendant deux ans, il n'y a pas eu de négociations, ajoute Bruno André. Elles ont redémarré fin juin, début juillet 2020. Le calendrier a été très intense. Le secrétaire général, Jean François Guérut, élu lors du précédent congrès est parti en cours de mandature dans le cadre du plan social. Je n'étais pas programmé pour prendre sa place au cours de ce mandat. Nous avons avancé en cheminant. De nouveaux secrétaires nationaux sont aussi arrivés en cours de mandat car certains sont également partis dans le cadre du plan social. Tout cela a beaucoup perturbé les instances syndicales. Mais au final nous avons bien travaillé que ce soit au niveau du bureau national que des sections régionales. »

« En ce qui concerne le Plan social, la CFDT a été la première organisation à faire des propositions sur tous les dispositifs d'accompagnement, note Jean-Christophe Drouet. Deux autres organisations syndicales ont opté pour des recours juridiques qui ne sont toujours pas terminés. Grâce en partie à la CFDT nos collègues sont partis dignement. »

Lors de ce congrès le SYNAFPA a signé en présence de Cyril Peltriaux, secrétaire national en charge de la formation, la charte de prévention des VSST portée par la fédération. C'était un moment symbolique important. ■

“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-AESIO-CFDT



DÉCIDONS ENSEMBLE DE VIVRE MIEUX

UN SYNDICALISME
D'ADHÉRENTS



PHOTO SPASS Paris

MOBILISATION JOURNÉE MONDIALE POUR LE DROIT À L'AVORTEMENT

Le 28 septembre est la journée mondiale pour le droit à l'avortement pour garantir ce droit fondamental, la CFDT revendique son inscription dans la constitution. *Par Frédéric Gadreau.*

« La CFDT milite depuis près de 50 ans pour que les femmes puissent bénéficier librement de ce droit fondamental souligne Béatrice Lestic, secrétaire confédérale. La liberté des femmes à disposer de leurs corps est une des conditions de leur émancipation. Mais l'avortement reste interdit ou entravé dans la majorité des régions du globe : en Afrique, en Asie et en Amérique latine. 47 000 femmes meurent chaque année soit une femme toutes les 9 minutes faute d'avoir accès à des conditions d'avortement sécurisées. De nombreuses autres sont emprisonnées. Aux Etats-Unis suite à la récente décision de la Cour suprême plus de 20 Etats ont déjà réduit ou interdit l'accès

à l'avortement. En Europe la Pologne, Malte, Andorre, Monaco continuent d'interdire l'avortement. En France la diminution des centres d'interruption volontaire de grossesse, les délais plus restrictifs que dans d'autres pays voisins et le maintien de la double clause de conscience pour les médecins poussent chaque année près de 5 000 femmes à aller avorter à l'étranger. La CFDT demande au gouvernement de publier sans délai les décrets d'application de la loi de février 2022 autorisant les sages-femmes à pratiquer l'IVG. La CFDT revendique d'inscrire le droit à l'avortement dans la Constitution française. Elle milite avec la Confédération européenne des syndicats pour que ce droit soit inscrit dans la Charte européenne des droits fondamentaux. » Ce 28 septembre étant aussi une journée de mobilisation des militantes et militants CFDT dans le cadre de l'opération

« Réponses à emporter » il leur a été proposé d'arborer un autocollant avec le message « IVG constitutionnalisée ». Chaque URI a reçu 50 autocollants à distribuer à ses militants dans le cadre de cette opération. La confédération a également conçu un flyer rappelant les positions de la CFDT et faisant un bref état des lieux du droit et de l'accès à l'avortement dans le monde et en France. La CFDT a appelé à manifester le 28 septembre avec le collectif « Avortement en Europe les femmes décident ! » A Paris la manifestation est partie de Bastille. Des membres de la commission exécutives de la fédération PSTE ont participé à cette action. D'autres militants se sont joints aux manifestations organisées partout en France. ■

https://www.cfdt.fr/portail/actualites/campagnes-et-temps-forts/inscrivons-le-droit-a-l-avortement-dans-la-constitution-srv1_1252805

NOVEMBRE 2022 7

CADRES SALARIÉS À PART ENTIÈRE EN RECHERCHE DE SENS AU TRAVAIL

Actualité riche en cette rentrée pour les adhérents cadres avec un nouvel outil et une enquête. *Par Frédéric Gadreau.*

Le secteur cadres produit régulièrement des outils à destination des cadres. Le dernier en date « *Bien négocier* » vise à donner des éléments aux cadres souhaitant contribuer et faire entendre leur parole dans les négociations menées par les militants CFDT. Bien négocier suppose d'abord de se connaître soi-même, notamment ses forces et ses faiblesses. Le document élaboré par la fédération a pour objectif de mettre en valeur quelques techniques utiles pour la négociation. Ce n'est pas un rappel des bonnes pratiques. Celles-ci sont disponibles dans l'espace ARC et accessibles depuis l'espace adhérent en tapant dans le moteur de recherche le mot négociation.

https://pste.cfdt.fr/portail/pste/actualites/-outils-conseils-pour-bien-negocier-srv1_1247126

Une enquête pour donner la parole aux cadres.

« Une enquête fédérale, à destination des cadres et des managers, est mise en place de fin septembre jusqu'à novembre, indique Bernie Billey, secrétaire nationale en charge des cadres au sein de la fédération. Elle est le fruit d'un travail réalisé avec les référents cadres des syndicats. Ceux-ci ont fait remonter dans un premier temps les difficultés rencontrées par cette catégorie de salariés. On oublie souvent qu'ils sont des salariés à part entière, coincés entre les exigences de plus en plus fortes des employeurs et la difficulté à donner du sens au travail à leurs collaborateurs. La mise en place du mode de travail hybride, avec des salariés en présentiel et d'autres en distanciel, semble avoir accéléré la dégradation des conditions de travail des cadres et des managers. Tous jours plus de reporting, plus d'indicateurs, plus



PHOTO DR

de réunions les empêchent de réaliser un travail de qualité en les mettant au service des outils plutôt que de leurs équipes. L'enquête flash en ligne comporte 20 à 30 questions à choix multiples et porte sur la qualité de vie et les conditions de travail. Cette action permet d'établir plusieurs contacts avec les cadres, en donnant l'occasion de les approcher et de se mettre à leur écoute. Le 21 septembre un flyer présentant les objectifs et les modalités de l'enquête a été envoyé à tous les syndicats. L'objectif est que les nombreux adhérents répondent bien sûr mais aussi des cadres et managers dans tous les secteurs de la fédération. Les premiers résultats sont attendus d'ici la fin de l'année. ». La mise en place de l'enquête coïncide avec le démarrage de l'adhésion découverte. Ce n'est pas un hasard du calendrier mais bien l'intention claire de proposer aux cadres et managers l'occasion de sortir de la souffrance silencieuse et de l'isolement en rejoignant les équipes CFDT.

https://pste.cfdt.fr/portail/pste/actualites/-cadres-qualite-de-vie-et-conditions-de-travail-srv1_1243436 ■

GROUPE LOGEMENT

Un flyer logement pour les jeunes

La fédération compte près de 900 adhérents de moins de 36 ans. L'objectif avec ce flyer est de les cibler et de les accompagner sur leurs problèmes liés au logement. C'est également un outil de développement.

Par Frédéric Gadreau.



Après avoir été présenté au Bureau fédéral de rentrée qui s'est déroulé les 13 et 14 septembre derniers (Cf article), le flyer Logement PSTE qui cible les jeunes travailleurs et les nouveaux recrutés est désormais disponible. Il a vocation à être diffusé aux salariés de la PSTE lors de la campagne « **Réponses à emporter** » avec l'ensemble des documents disponibles dans les URI ou sur le site CFDT : https://www.cfdt.fr/portail/actualites/campagnes-et-temps-forts/-reponsesaemporter/reponses-a-emporter-2022-retrouvez-les-fiches-qui-repondent-a-vos-questions-srv2_1247301 ainsi que sur la période d'adhésion découverte sur des actions de développement plus ciblées PSTE prévues sur le territoire. Ce flyer peut également être distribué lors de visites de sites ou d'autres actions de contact avec les salariés organisées par les syndicats. Vous pouvez commander des exemplaires papier des deux flyers logement en indiquant la quantité pour chacun et l'adresse de livraison.

RÉUNION DES SYNDICATS RECUEILLIR LA PAROLE DES ÉQUIPES



PHOTO FREEPIK.COM

Une nouvelle réunion des syndicats s'est tenue en visioconférence le 20 septembre dernier. L'occasion de faire le point sur ce rendez-vous régulier avec les militants. *Par Frédéric Gadreau.*

« Ce type de réunion avait commencé pendant la pandémie et les confinements, précise Cyril Peltriaux, secrétaire national en charge des instances. L'objectif était de rester au plus proche des difficultés rencontrées par les syndicats. La nouvelle équipe de la commission exécutive a décidé de continuer ces temps privilégiés avec les syndicats. Ces réunions ne remplacent pas les Comités des syndicats de la fédération (CSF) qui se déroulent en présentiel. Le prochain est programmé en décembre. Nous sommes restés sur le principe d'organiser cette réunion en visioconférence tous les deux ou trois mois ainsi que des rendez-vous ponctuels sur d'autres sujets. Le choix de la visioconférence est plus pratique car il

évite les déplacements et permet de ne mobiliser les équipes que sur un temps restreint de 3 heures environ et ouvre la possibilité à des personnes qui ne se déplaceraient pas d'y participer. »

Le pouvoir d'achat. La réunion du 20 septembre s'est déroulée une semaine après le bureau fédéral. Elle a donc été l'occasion de revenir sur les sujets abordés par l'instance politique de la fédération. « Nous avons fait un retour sur le dernier bureau fédéral et sur les décisions qui y ont été prises. Nous avons ensuite fait un tour de la situation sur le sujet du pouvoir d'achat des salariés et sur les négociations en cours sur les salaires. Le constat est que la situation est plus que tendue avec l'inflation. Chaque secteur professionnel est en attente d'augmentations des salaires. Ces préoccupations sont partagées par la fédération et la commission exécutive. Des négociations sont en cours notamment à Pôle emploi et à la Sécurité

sociale (Cf Grand angle). C'est plus compliqué dans d'autres secteurs je pense notamment aux retraites complémentaires et aux mutuelles. Les pouvoirs publics ont mis des choses en place il faut s'en saisir je pense entre-autre à la possibilité de défiscaliser les heures supplémentaires. Il est important que les syndicats comprennent les différents dispositifs et les impacts de la loi sur le pouvoir d'achat. Nous avons ensuite discuté des différents événements prévus d'ici la fin de l'année dont le CSF prévu en région parisienne. Malgré le contexte et les différentes actualités revendicatives la fédération propose des rendez-vous variés que ce soit des journées juridiques ou des Facebook live. » ■

DÉVELOPPEMENT

PRÉPARER ET GAGNER LES ÉLECTIONS

Une réunion des responsables développement s'est tenue en visioconférence le 20 septembre dernier, l'occasion d'évoquer plusieurs sujets dont les élections professionnelles à venir en 2023. *Par Frédéric Gadreau.*

Pour aider les militants dans la préparation des échéances électorales à venir, la fédération propose une appropriation de la formation Préparer et gagner les élections (PGE). Le classeur de formation a été mis à jour et la fédération « propose l'appropriation de cette formation à l'ensemble des syndicats pour pouvoir la déployer au sein de leurs équipes », a souligné Marième N'Diaye, secrétaire fédérale en charge du développement. Deux appropriations ont déjà eu lieu. Nous aussi au niveau du développement nous pouvons en avoir besoin. En tant que responsable développement c'est aussi apporter notre pierre à la campagne électorale. Afin d'avoir des listes complètes il faut se plier aux contraintes liées à la mixité. Il faut donc s'y préparer le plus tôt possible pour que la CFDT ait toutes ses chances pour conserver sa première place des organisations syndicales en France. »

Avec l'extension du télétravail il est de plus en plus difficile de toucher tous les salariés lors de visites de sites par exemple. La Cfdt a porté le télétravail il n'est donc pas question de revenir en arrière. « Le développement doit passer en mode 2.0 » a souligné Laurine Roth, secrétaire nationale en charge du sujet. Il faut allier présentiel et numérique. » Le développement doit se faire en priorité dans les déserts syndicaux. Il peut passer par les adhérents qui côtoient au quotidien d'autres collègues. Dans tous les cas il faut pratiquer une écoute active pour percevoir les problématiques des salariés, voir ce qui va et surtout ce qui ne va pas pour pouvoir y apporter des solutions.



Le Grand Boost. Deux syndicats le PS Provence et le SYSP Midi-Pyrénées se sont inscrits pour créer des implantations et le SIER s'est inscrit pour le challenge d'augmentation du nombre d'adhérents.

Réponses à emporter. Des actions étaient organisées par les URI sur les territoires du 27 au 29 septembre derniers. C'était l'occasion de partager les outils liés aux jeunes notamment le nouveau flyer consacré au logement qui leur est dédié. « Il ne faut pas avoir la crainte de ne pas être en mesure de répondre aux questions des personnes que vous rencontrerez » a insisté Laurine Roth. Il faut prendre leurs coordonnées et leur indiquer que nous reviendrons vers eux. » Le renouvellement de l'opération adhésion découverte est l'occasion à saisir pour faire basculer les sympathisants en adhérents.

Maintenir le nombre d'adhérents. Conception et distribution de tracts, mise en place de points d'informations pour les salariés, réalisation d'une feuille de route, visites de sites, réunions thématiques en visioconférence dans le cadre des Heures mensuelles d'informations ouvertes à tous, événement en présentiel pour attirer les adhérents et les non adhérents... les responsables développement des syndicats et leurs équipes rivalisent d'ingéniosités pour développer le nombre de leurs adhérents. C'est un travail de fourmis mais les résultats commencent à se faire sentir localement. Toutes ces initiatives locales vont être mutualisées pour que les bonnes pratiques profitent à tous et que la CFDT conserve sa place de première organisation syndicale. ■

BUREAU FÉDÉRAL

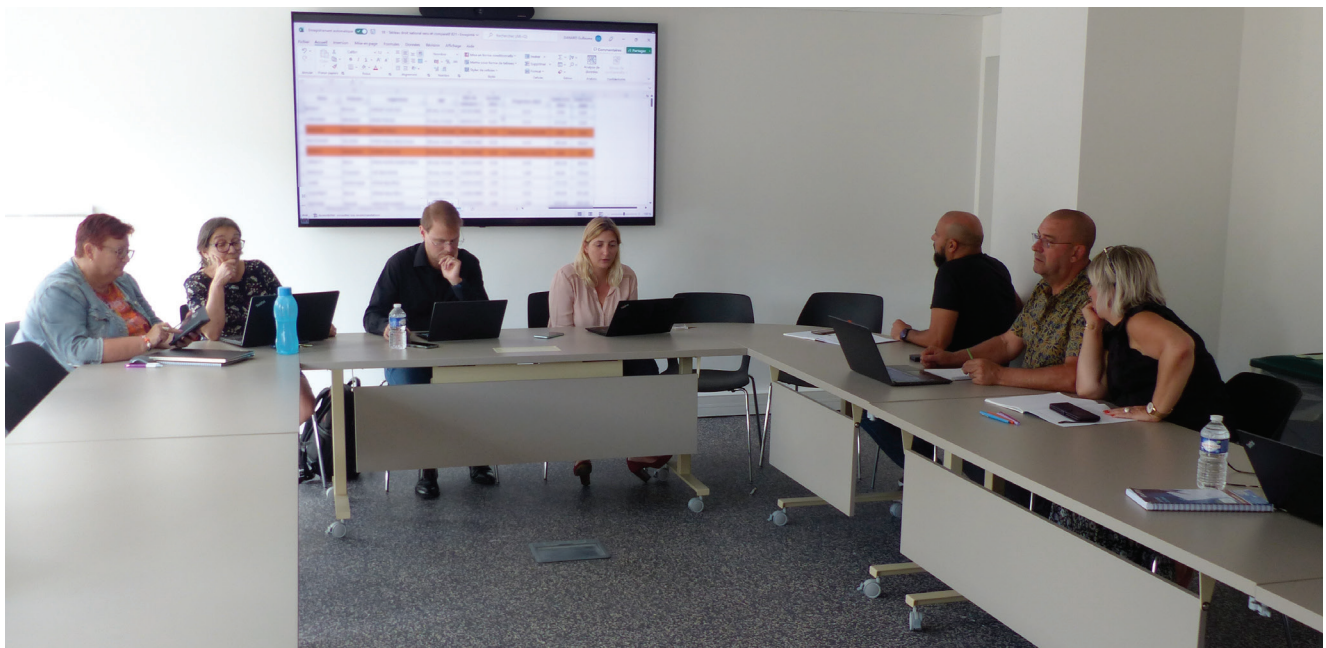
INQUIÉTITUDES AU SUJET
DE FRANCE TRAVAIL

PHOTO DR

Ordre du jour chargé pour le bureau fédéral de rentrée qui s'est déroulé du 13 au 15 septembre derniers avec en toile de fond des interrogations sur la mise en place de France Travail.

Par Frédéric Gadreau.

Des évolutions au sein de la commission exécutive fédérale étaient à voter. Carole Giet ayant rejoint la confédération (Cf IE septembre/octobre) un poste de secrétaire nationale était vacant. Il a donc été proposé la candidature d'Emmanuelle Perin, membre du bureau fédéral depuis 2015, issue de Pôle Emploi Bourgogne Franche Comté.

Le Comité des Syndicats de la Fédération (CSF) se déroulera les 7 et 8 décembre et sera précédé par un bureau fédéral le 6 décembre. Ce comité sera entre autres l'occasion de voter l'évolution du Règlement intérieur des collectifs. Il permettra aux syndicats d'évaluer les actions mises en place par la fédération et à la commission exécutive

de recueillir les problématiques rencontrées sur le terrain. « *Le CSF organisé à Bordeaux l'année dernière a été l'occasion de mettre en place une nouvelle formule*, a souligné Catherine Laumont, Secrétaire nationale en charge de la communication. *Il faut qu'un maximum de syndicats y participe dans l'esprit du Conseil national confédéral. Nous devons institutionnaliser cette pratique.* » « *Ce CSF sera l'occasion d'analyser le projet de loi de finance, le projet de loi de finance de la sécurité sociale, les transformations à venir du service public de l'emploi, mais aussi les Conventions d'objectifs et de gestion de la sécurité sociale* », a ajouté Hélène Ibanez, secrétaire générale de la fédération.

Evolution de la communication fédérale. La hausse des prix du papier, de l'impression et du routage remettent en question l'existence sous

sa forme actuelle du magazine Inform'Express que vous avez entre vos mains. La commission exécutive a proposé au bureau fédéral de changer de support et de passer à un format numérique « *Inform'Express est le seul lien entre la fédération et les adhérents*, a souligné Catherine Laumont. *Nous souhaitons proposer une solution de substitution de qualité afin de préserver ce canal de communication voire de l'améliorer. Nous nous sommes laissés 6 mois de réflexion. Inform'Express, sous son format actuel, ne cesserait qu'en janvier.* » Reste à définir les modalités d'envoi direct aux adhérents en tenant informés les syndicats et de proposer à chaque envoi la possibilité aux adhérents de se désabonner. Le bureau fédéral a validé le nouveau format d'Inform'Express. Cette version remaniée et entièrement numérique sera dévoilée à la fin de l'année !



PHOTO DR

Règlement intérieur des collectifs. Le règlement intérieur des collectifs est le texte qui permet d'encadrer et de coordonner l'action syndicale dans les entreprises à dimension nationale. Son objectif de départ était de créer du lien entre les syndicats, la fédération et les militants de terrain pour une action plus efficace au service des salariés. Un projet d'évolution de ce texte pour le rendre plus opérationnel, supprimer certaines lourdeurs administratives et clarifier les rôles de chacun. Le texte définitif sera débattu et voté lors du Comité des Syndicats de la Fédération (CSF) de novembre avec comme objectif plus de fluidité et d'efficacité dans l'action locale.

Lobbying. Un point a été fait sur l'important travail de lobbying accompli par le secteur Sécurité sociale dans le cadre des négociations sur les salaires débutées fin 2021. Face aux enjeux, la stratégie a été d'interpeller directement les décideurs que ce soit le ministre ou les parlementaires dans toutes les régions par le biais de courriers types fournis aux syndicats. En parallèle le secteur Sécurité sociale qui est présent sur tous les réseaux sociaux a effectué un travail de recueil de témoignages pour les diffuser ensuite au grand public. Les membres du bureau fédéral ont unanimement salué la qualité du travail réalisé. Cette stratégie a révélé que de nombreux parlementaires ne sa-

vaient pas comment fonctionnent les organismes de Sécurité sociale. Elle a donc été payante à plus d'un titre. Des avancées ont été obtenues en termes de salaire. La mobilisation continue sur le sujet des rendus de postes. Les autres secteurs professionnels de la fédération pourraient s'inspirer de cette stratégie de lobbying pour mieux se faire entendre des décideurs à l'avenir.

Contrat engagement jeunes. « Le groupe de travail Service public de l'emploi est devenu Service public de l'accompagnement au cours de la mandature précédente, a indiqué Hélène Ibanez. Ce groupe est composé de militants qui viennent parler de leurs métiers. Les travaux ont été relancés début juillet autour du Contrat engagement jeunes (CEJ) et de France travail. Nous avons appris le 13 septembre la mise en place de la préfiguration de France travail avec l'audition des organisations syndicales. Nous avons donc bien fait de commencer à en discuter en interne avant. Nous avons réussi à dégager des constats partagés sur le CEJ. Les actes administratifs sont chronophages et déconnectés de la réalité de l'accompagnement qui se pense sur un temps plus long. Le paiement de l'allocation par l'ASP (Agence de Services de Paiement) pour les jeunes accompagnés par les missions locales dans des délais bien plus longs que pour ceux accompagnés par Pôle emploi est

une véritable difficulté. Le mode de calcul pose également problème car le revenu change quasiment tous les mois. Le pilotage et l'évaluation du dispositif par le nombre d'entrées ne semble pas pertinent. Il faut trouver d'autres indicateurs plus qualitatifs sur le parcours des jeunes. Le groupe propose au bureau fédéral de construire un courrier d'interpellation à destination des ministres concernés et des députés faisant le constat des difficultés rencontrées et en indiquant les propositions d'améliorations de la CFDT. »

France travail. « Nous avons commencé à travailler sur le sujet puisqu'une mission de préfiguration a été lancée par le gouvernement a expliqué Hélène Ibanez. Les partenaires sociaux vont être entendus ainsi que les différents acteurs du service public de l'emploi. Les interlocuteurs de la confédération sont preneurs de nos propositions. La principale difficulté qui est ressortie de nos travaux est la formation des demandeurs d'emploi. Il n'y a pas d'articulations entre les différents dispositifs. Nous commençons à poser des constats à fixer des lignes rouges et établir des propositions. » A ce stade la principale crainte concerne la future gouvernance de France Travail et la tentative des régions pour récupérer les clés de la politique de l'emploi. « C'est une demande qui revient régulièrement sur le tapis indique Hélène Ibanez, et à chaque fois la CFDT réaffirme la nécessité de maintenir une politique nationale de l'emploi. Il va falloir trouver des voix de passage qui nous permettent d'intégrer les régions comme un acteur du Service Public de l'Emploi, en particulier pour améliorer la coordination sur le volet formation des demandeurs d'emploi, sans pour autant les laisser mettre la main sur la gouvernance politique. Il y a également un enjeu fort à réaffirmer la place du paritarisme dans ce système et à améliorer son efficacité. C'est en tout cas le sens des propositions que nous comptons travailler ». ■



SALAIRES ET POUVOIR D'ACHAT

Energie, alimentation, services depuis le début de la guerre en Ukraine les prix se sont envolés. Pour faire face à l'inflation faut-il augmenter les salaires ? *Par Frédéric Gadreau.*

D'où vient cette inflation ? Elle est le fruit de plusieurs facteurs. Elle résulte en premier lieu de la crise sanitaire que nous venons de traverser. Pendant les confinements successifs, la majorité des français a été confinée sans travailler donc sans produire de richesses mais tout en étant payée. Le gouvernement a appliqué le désormais célèbre « *quoi qu'il en coûte* ». La banque centrale a créé de la monnaie et selon l'économiste américain Milton Friedman « *La cause immédiate de l'inflation est toujours et partout la même : un accroissement rapide de la quantité de monnaie par rapport au volume de production* ». La mondialisation a ensuite entraîné une paralysie de l'Europe. Les chaînes de production de voitures ont par exemple été interrompues à plusieurs reprises faute de composants électroniques fabriqués en Asie, région du monde alors encore touchée par la pandémie. Le manque de matières premières a entraîné une hausse des prix dopée par la reprise

de l'économie mondiale. L'autre facteur important est la hausse des prix des énergies. Elle résulte d'une part du conflit Ukrainien qui a entraîné la mise en place de mesures pour limiter l'achat de gaz et de pétrole russes. La raréfaction couplée à une demande croissante liée à la reprise économique fait exploser les cours. D'autre part et plus particulièrement en France, le fait qu'un grand nombre de réacteurs nucléaires soit à l'arrêt pour des travaux de maintenance, amène notre pays à avoir à nouveau recours aux énergies fossiles pour produire de l'électricité ce qui en augmente de fait le prix. Toutes ces augmentations de prix des énergies et des matières premières se répercutent au final sur le budget des ménages et l'hiver qui s'annonce ne va pas simplifier les choses.

Des salaires à la traîne. Cette vague d'inflation que l'Europe n'avait pas connue depuis deux décennies remet au centre des débats l'augmentation des salaires. Les prix à la consommation n'avaient pas autant augmenté depuis 1997. Les indices des prix à la consommation ont augmenté de 17 % en Allemagne et de 12 % en France. En 6 mois le prix du gaz européen a été multiplié par 8.

L'électricité a augmenté de 36 % à Chypre, 50 % en Suède ou en Estonie.

Impression ou réalité de l'augmentation des prix ? Certains secteurs semblent profiter de la crise. Les entreprises liées à la production d'énergies sont pointées du doigt au vu des bénéfices qu'elles ont réalisés. Il y a également l'augmentation des prix dans l'alimentaire. Des marques en profiteraient pour réduire la quantité de leurs produits tout en maintenant, voire en augmentant leurs prix. Certains secteurs d'activité sont donc accusés par beaucoup de personnes d'exploiter de façon opportune la crise actuelle. En France le symbole de l'augmentation des prix est celui de la baguette de pain. En 1970 elle valait l'équivalent de 0,09 € aujourd'hui elle est à 0,90 € en moyenne. Sauf que les salaires ont également progressé. En 1970 il fallait travailler en moyenne 10 minutes pour payer une baguette. Il n'en fallait plus que 5 minutes en 2021 selon Statista.com. Si la valeur du pain a diminué dans les 40 ou 50 dernières années, les prix d'autres biens de consommation que nous jugeons indispensables ont augmenté : transport, éducation, abonnement

à de nouveaux services tels qu'internet... Le prix d'une vie digne est devenu plus élevé et certaines catégories de la population s'en trouvent progressivement exclues.

Limiter les augmentations de prix. Selon Andrew Watt de l'institut politique macroéconomique allemand il faudrait faire des paquets de mesures pour protéger les personnes ayant un bas salaire mais aussi limiter l'augmentation des prix. « *On l'a vu dans certains pays, en France, en Italie. Leur taux d'inflation est inférieur à celui de la moyenne européenne ou à d'autres pays comme l'Allemagne ou les Pays-Bas et c'est en partie parce qu'ils ont introduit des politiques pour limiter l'augmentation des prix.* » Lara Maestriperri chercheuse en sociologie économique à l'université autonome de Barcelone soutient de son côté l'idée de « *réguler l'économie de marché, de plafonner certains prix de mettre une limite aux coûts de certains produits essentiels pour la vie des gens. La nourriture par exemple mais aussi l'énergie. L'Espagne est le seul pays avec le Portugal à avoir plafonné les prix des énergies. L'Espagne a aussi plafonné le prix des logements par le biais d'une loi d'urgence qui a bloqué la spirale inflationniste des loyers.* » En France le gouvernement a présenté le 26 septembre dernier son projet de loi de finances pour 2023. Il comprend le maintien du bouclier tarifaire sur les prix de l'électricité et du gaz dans une version moins protectrice qu'en 2022. L'augmentation des tarifs réglementaires sera de 15 % au 1er janvier pour le gaz et au 1er février pour l'électricité alors que selon le ministère des finances ils auraient dû doubler sans l'intervention du gouvernement. Il faut savoir que l'Etat indemnise les fournisseurs. En 2022 cela devrait coûter 10 milliards d'euros pour l'Etat. Pour 2023 le coût du bouclier énergétique est évalué à 45 milliards d'euros. Toutefois Bercy estime que le coût réel ne sera que de 16 milliards d'euros grâce aux prélèvements obligatoires sur les producteurs d'énergies renouvelables qui doivent reverser à l'Etat une partie des bénéfices liés à l'explosion des cours. Quoi qu'il en soit, ce sont donc au final les contribuables qui payent ces blocages des prix.

Pôle emploi. En février 2022 la direction générale

a proposé 1 % d'augmentation salariale. La CFDT avait refusé en demandant une augmentation pérenne et significative pour compenser la perte de pouvoir d'achat (3 % d'augmentation générale des salaires). Dès le mois de juin, face à l'ascension fulgurante de l'inflation, la CFDT a demandé la réouverture de négociations sur le pouvoir d'achat. Pour la CFDT il est possible de corriger l'impact de l'inflation sur le pouvoir d'achat par le dialogue social au sein de Pôle Emploi. En négociation le 14 septembre la CFDT a porté les revendications suivantes pour une amélioration significative au plus vite :

- Au niveau des salaires la crise s'est traduite par des pertes de pouvoir d'achat. La CFDT veut garantir le budget des ménages. Sa priorité est donc une augmentation générale des salaires. 5 % permettrait de corriger l'inflation des prix.

- Parce que trop de produits essentiels sont soumis aux aléas des marchés la CFDT revendique une revalorisation du ticket restaurant au 1er septembre 2022. La part employeur passerait de 5,69 € à 5,92 € (+ 23 centimes par titre) et celle des salariés de 3,79 € à 3,93 € (+ 16 centimes par titre). La nouvelle valeur faciale du ticket restaurant passerait ainsi de 9,48 € à 9,87 €.

- Parce que le coût de l'énergie grimpe, la CFDT demande donc une augmentation du montant de l'indemnité télétravail. Elle réclame également une revalorisation du forfait mobilité durable pour tous les salariés pouvant aller jusqu'à 700 € par an ou 800 € en cumulant avec la prise en charge des frais de transports publics (titre abonnement transport).

A l'issue de la dernière réunion de négociations annuelles obligatoires le 26 septembre dernier, l'employeur a proposé une augmentation générale des salaires de 2,5 % avec effet au 1er octobre. A cela s'ajoute des « *périphériques de rémunération* indique Catherine Laumont, secrétaire nationale en charge du secteur emploi. *Nous avons réclamé une augmentation de l'indemnité de télétravail que nous avons obtenue. Elle passe à 2,50 € par jour télétravaillé dans la limite de 220 € par an applicable dès 2022. La possibilité de rachat de deux jours de JRTT majorés à 125 % pour l'année 2022 en complément de la monétisation possible pré-*

Un salaire pour vivre

En Irlande, le « living wage » littéralement salaire pour vivre est un revenu indexé sur le coût de la vie qui permet aux employés de vivre décemment de leur travail. Un salaire imaginé par un groupe de réflexion en 2014 qui est calculé en fonction du coût de la vie. Il tient compte du coût du logement, des carburants, des énergies mais aussi des vêtements et de la nourriture. Il est réévalué chaque année et a pour objectif d'offrir un niveau de vie décent aux travailleurs irlandais. Il s'élève à 12,90 € de l'heure soit 2,40 € de plus que le salaire minimum irlandais.

vue dans l'accord OATT. C'est un sujet qui divise au sein de Pôle emploi entre monétisation des jours de RTT et préservation de la santé des salariés par ces jours de repos supplémentaires. Il nous paraît donc important de plafonner le rachat de jours de RTT. La loi de partage de la valeur ajoutée permet de mettre en place une prime défiscalisée allant de 300 à 400 € pour les agents privés et publics. L'objectif est de favoriser les plus bas salaires car avec l'augmentation du smic deux niveaux de la grille de classification se retrouvent en dessous. Nous faisons partie en effet des 143 branches sur 171 qui ont des niveaux de rémunération en dessous du smic. Cela pose la question de l'attractivité des métiers, même si une prime différentielle a été mise en place pour mettre les salaires à niveau du smic elle n'est calculée qu'au mois et pas sur les 14,58 mois de rémunération en vigueur. La question du pouvoir d'achat se pose avec d'autant plus d'importance à Pôle emploi qu'au mois de janvier dernier 28 000 collaborateurs sur 55 000 ont perçu la prime inflation. Le ticket restaurant va également être revalorisé à 9,87 € ce qui apporte aussi du pouvoir d'achat même si le salarié en finance 40 %. En ce qui concerne la prime mobilité prévue dans la loi de partage de la valeur la prise en charge de l'abonnement à un transport en commun par l'employeur à hauteur de 75 % a été reportée à d'autres négociations car il existe



Des salaires indexés sur l'inflation

En Europe Malte, Chypre et le Luxembourg et la Belgique ont une indexation salariale. Concrètement quand il y a de l'inflation les salaires sont automatiquement réajustés. Une situation désavantageuse pour les patrons qui voient d'un côté les prix des matières premières augmenter et d'un autre côté cette obligation d'augmenter les salaires au risque de se retrouver asphyxiés. « Le système de réindexation automatique c'est très séduisant sur le court terme mais c'est très dangereux pour engendrer une inflation plus persistante ou accélérer encore l'inflation, souligne Edward Rossens chef économiste à la fédération des entrepreneurs belges. Le cours monte tellement rapidement que la situation pour les entreprises est très compliquée et en plus de ça s'ajoutent également les prix des énergies qui augmentent très rapidement et les coûts d'autres matières premières qui augmentent également. Tous ces éléments font que certaines entreprises en Belgique décident d'arrêter leur production ou de la délocaliser ailleurs dans le monde. »

actuellement d'importantes disparités en fonction des régions. Pour la CFDT il est important d'avoir des augmentations de salaire pérennes. Les primes restent ponctuelles. L'inflation atteint les 6 % actuellement le sujet de l'augmentation des salaires reviendra donc à l'avenir dans les négociations. »

A la sécurité sociale. « Nous avons débuté la négociation sur les salaires de 2022 en septembre 2021 avec la volonté de demander une mesure collective pour que les salariés ne soient pas pénalisés par l'inflation, confie Guillaume Danard, secrétaire du secteur Sécurité sociale. Nous nous sommes vite basés sur une augmentation de la valeur du point, seule mesure qui soit uniforme pour tout le monde. Notre revendication portait

sur une augmentation de 5 % au 1^{er} janvier 2022. Les premières propositions faites par l'employeur en février 2022 n'ayant pas été acceptées par le comité de négociation et le bureau fédéral, nous avons décidé de mettre en place un plan d'action au niveau du secteur à la fois sur les salaires et les emplois dans le cadre des Conventions d'objectifs et de gestion (COG). Nous avons écrit au ministre de l'époque Olivier Véran et les syndicats PS ont interpellé les candidats aux élections législatives à l'aide d'un modèle de courrier type. Ces actions de lobbying ont payé puisque des députés et des sénateurs ont posé des questions sur les salaires dans le cadre du débat sur la loi de finance, ce qui constitue une première. » Le 20 septembre, s'est tenue la dernière séance de négociation Salaires 2022. L'employeur s'était engagé à porter les demandes des organisations syndicales auprès des Pouvoirs Publics et du COMEX de l'UCANSS. Les Pouvoirs publics sont restés inflexibles quant à une évolution plus forte de la revalorisation du point. L'employeur a affirmé que la proposition était « ferme et définitive » : l'augmentation de la valeur du point sera de 3,5 % à effet au 1^{er} octobre 2022. Les pouvoirs publics maintiennent ce cadrage budgétaire estimant que les salariés de la Sécurité sociale bénéficient déjà d'un complément d'intéressement de 200 € en octobre et que la revalorisation de la valeur du point de 3,5 % a des conséquences différentes sur la rémunération des salariés de la Sécurité sociale et sur celle des fonctionnaires. La CFDT a regretté avec force cette position des Pouvoirs Publics en rappelant à l'employeur que les agents de la Sécurité sociale ne sont pas des fonctionnaires mais bien des salariés de droit privé et ne bénéficient donc pas de certaines mesures automatiques. En l'absence d'accord valablement signé, l'employeur a tenu à rappeler qu'il n'y aurait pas de « plan B » et donc pas d'augmentation collective et pérenne. L'employeur renvoie la balle dans le camp des organisations syndicales. Le projet d'accord salarial a été ouvert à la signature le 4 octobre. Le comité de négociation et la commission exécutive de la fédération se sont positionnés le 3 octobre pour la signature de cet accord. « Cette augmentation

de 3,5 % n'est pas suffisante, admet Florence Puges secrétaire nationale en charge de la Sécurité sociale, mais ce n'est pas rien. Pour un salarié de niveau 3, niveau d'embauche de la Sécurité sociale, cela représente 62 € bruts de plus par mois. C'est important de le savoir, surtout dans le contexte actuel. Aujourd'hui personne n'est laissé au bord de la route par cette augmentation de la valeur du point. La négociation est close pour 2022. Nous sommes prêts à nous battre pour une nouvelle augmentation en 2023 car l'inflation va continuer et aussi pour une révision de la classification. Il est inadmissible d'avoir des niveaux d'embauche aussi bas, ils ne permettent pas de payer la technicité demandée aux salariés de la Sécurité sociale. Le contexte actuel est encore plus dégradé qu'au démarrage des négociations de 2022. » « Nous devons être combatifs pour pouvoir aller chercher tout ce que nous pourrions auprès des pouvoirs publics, souligne Guillaume Danard. Nous assistons à un mouvement de fond de départ des salariés de la Sécurité sociale que ce soit par démissions, ruptures conventionnelles ou abandons de postes. Les avantages accordés aux salariés de la Sécurité sociale ne suffisent plus au maintien dans l'emploi. Les salariés demandent de meilleures conditions de travail. Ils veulent retrouver du sens au travail et dans leurs missions ainsi qu'une reconnaissance du travail qu'ils fournissent. Si le Régime général n'arrive pas à garder ses talents nous devons faire face à des problématiques importantes. Pour illustrer par un exemple parmi tant d'autres, pour traiter des dossiers de retraite il faut suivre une formation de 18 mois. Si le turn over est trop important cela va devenir complexe pour liquider les dossiers. » ■



PHOTO FREEPIK.COM

POUR ALLER PLUS LOIN :
<https://www.arte.tv/fr/videos/106527-011-A/27/>



Stress au travail : cinq conseils pour mieux le maîtriser

Les situations stressantes, induites par l'activité ou générées par l'organisation et les relations de travail, ont un impact sur la santé des salariés. En France, la réglementation est stricte et la prévention du stress incombe à l'employeur, cependant le salarié peut agir pour se préserver. Le Groupe VYV, engagé autour des enjeux du bien-être, vous propose cinq conseils pour réduire cette pression.

1. Identifier ses sources de stress

Souvent, le stress est dû à **la culpabilité, ou à la peur de ne pas se sentir à la hauteur**. Pour le réduire, il faut reconnaître les facteurs qui nous perturbent : **des délais trop justes? Des objectifs inatteignables? Des moyens insuffisants? Un manager pas assez à l'écoute?** Ces sources de stress mieux identifiées permettront de négocier un délai, des ressources ou un réajustement des objectifs.

2. Savoir marquer ses limites

Une des façons d'empêcher la pression de monter est de **savoir s'affirmer. Il faut prioriser ses tâches et ne pas hésiter à informer son manager lorsque la charge de travail est trop importante**. Il faut **garder une attitude posée, argumenter** en cas de désaccord et surtout **proposer des solutions concrètes**, sans dénigrer celles des autres.

3. S'appuyer sur son entourage

Sous l'emprise du stress, on commet souvent l'erreur de s'isoler. Il convient au contraire d'extérioriser les états d'âme avec des collègues ou des proches pour se sentir en pleine confiance. **Parfois, verbaliser un problème permet de prendre la hauteur suffisante pour trouver une solution. Un regard extérieur et bienveillant aide** souvent à mieux comprendre ce qui arrive et à agir efficacement.

4. Soigner son hygiène de vie

De nombreuses études démontrent que l'on supporte mieux la pression avec **une bonne hygiène de vie. Se sentir bien dans son corps, c'est souvent mieux penser, mieux réfléchir et donc mieux faire face aux situations** avant qu'elles ne deviennent difficiles.

Il est recommandé d'avoir au minimum **six heures de sommeil par nuit, 2 pauses de relaxation de 5 à 10 minutes** dans la journée, **une activité physique régulière**, mais également **un bon équilibre alimentaire**.

5. Se ressourcer par des techniques simples

L'imagerie mentale est bien connue pour évacuer temporairement son stress. L'exercice consiste à **visualiser une image ou un objet chargé de sens ou de souvenirs agréables**. Par exemple, une photo de vacances ou de vos enfants, un flacon de sable rapporté de la plage...

Un excellent antistress pour s'extirper facilement de l'environnement de travail et se rappeler un état de bien-être.



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

0204-0122

Groupe VYV, Union Mutualiste de Groupe soumise aux dispositions du Code de la mutualité, n° Siren 532 661 832, n° LEI 969500E06161LLI4UF62, DirCom Groupe VYV/Agence interne de communication - © Gettyimages - 12/21.

