



PSTE

MAGAZINE

INFORM'EXPRESS

Pages spéciales
de CFDT magazine

MENSUEL DE LA FÉDÉRATION CFDT PROTECTION SOCIALE TRAVAIL EMPLOI

N°486 Septembre-Octobre 2022

LA MOBILITÉ

UN ENJEU À LA CROISÉE DU POUVOIR D'ACHAT ET DE LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE



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

Alors que l'inflation continue d'être galopante, le pouvoir d'achat reste le fer de lance de la fédération PSTE.

Nous constatons chaque jour l'augmentation des prix en faisant nos courses, et dans une période où la prise de conscience écologique est extrêmement importante, bien manger n'a jamais été aussi difficile. Se déplacer jusqu'à son lieu de travail dès lors qu'on est contraint de prendre sa voiture coûte de

plus en plus cher et les offres alternatives sont souvent soit insuffisantes soit trop chères. Les loyers eux aussi continuent d'augmenter et en cette rentrée, nous redoutons tous les factures de gaz et d'électricité hivernales tant les prix de l'énergie s'envolent. La question du pouvoir d'achat est donc multiple et elle impacte notre quotidien car la flambée des prix a ceci de particulier qu'elle touche en premier lieu l'alimentation et l'énergie. Ainsi les quelques augmentations de salaires pérennes que nous avons arrachées dans certains secteurs aux prix d'efforts considérables restent insuffisantes. Si elles constituent des victoires indéniables de la CFDT au regard de la bataille menée – Non, sans notre action et la mobilisation des salariés, les pouvoirs publics n'auraient pas lâché du lest – elles ne peuvent à elles seules répondre à la multiplicité des enjeux liés au pouvoir d'achat des salariés. C'est bien autour des questions des mobilités, de l'alimentation de qualité, des logements et de leur qualité énergétique que nous devons également travailler. Dans les entreprises, avec les pouvoirs publics locaux, les départements, les régions, l'état, nous devons trouver de nouveaux leviers pour desserrer l'étau sur le portefeuille des travailleuses et des travailleurs. Forfait mobilité durable, prime énergie, prise en charge du carburant, prime télétravail, possibilité de consommer mieux et moins cher, rénovation énergétique des logements... Ce qui était considéré comme des périphériques de rémunération devient aujourd'hui une question

centrale car tant que l'inflation perdurera à ces niveaux insensés et tant que les prix des biens de première nécessité s'envoleront, les négociations salaires ressembleront à des courses contre la montre, effrénées et sans fin. C'est bien sur tous les fronts que nous devons nous battre, et reconnaître nos victoires ne doit pas nous empêcher de poursuivre une bataille qui s'annonce longue et difficile. ■

“
C'est autour des questions des mobilités, de l'alimentation de qualité, des logements que nous devons travailler.”



HÉLÈNE IBANEZ



PHOTO FREEPIK.COM

CHANTIERS D'INSERTION

BIENTÔT UNE NOUVELLE CLASSIFICATION

La CFDT a mis en place un groupe de travail pour élaborer une nouvelle classification avec pour objectif de la présenter et de la négocier avec les employeurs. *Par Frédéric Gadreau.*

« Un groupe de travail sur l'élaboration d'une nouvelle classification a été mis en place par le SYNAMI, explique Annie Dubois, Déléguée syndicale réélue en juin dans un chantier d'insertion des Hauts de France. Le travail a débuté depuis 4 ou 5 mois à raison d'une réunion tous les 2 mois. » Dans le cadre de la convention collective, une classification en lien avec des fiches emploi repères a été établie. Les emplois repères décrivent le contenu professionnel des emplois, définissent les tâches, les compétences et le rattachement à un niveau A, B ou C. Actuellement 9 emplois repères sont inscrits dans la convention collective (assistant technique, administratif, comptable, accompagnateur socio pro, encadrant technique,

chargé de mission, responsable administratif, coordinateur et directeur). « Le constat c'est qu'aujourd'hui les métiers dans les ateliers chantiers d'insertion sont en mutation et que ceux qui sont identifiés et les compétences attendues dans la convention ne sont plus tout à fait en adéquation avec la réalité du terrain. A titre d'exemple, aujourd'hui la structure dans laquelle je travaille compte plus de 200 salariés en insertion et des services tels que les ressources humaines, communication, achats, maintenance, bureau d'études etc. ont été mis en place. Notre objectif est d'ajouter de nouveaux emplois repères qui correspondent mieux aux métiers exercés, de redéfinir les compétences en tenant compte du niveau d'autonomie, de l'expérience. »

Préparer des arguments solides pour mieux négocier. Rien n'est finalisé pour l'instant. « Cette proposition de classification sera présentée de-

vant les employeurs et les syndicats lors de la Commission paritaire permanente de négociation et d'Interprétation (CPPNI). Les personnes au sein du groupe de travail sont des salariés des chantiers d'insertion. Nous savons de quoi nous parlons. C'est notre quotidien. Je trouve intéressant que le SYNAMI soit actif et qu'il s'engage sur pas mal de sujets pour faire avancer les choses. Ce travail préparatoire permet d'échanger avec les employeurs d'égal à égal. Nous sommes présents sur le terrain. L'objectif est d'arriver aux commissions avec des arguments pour pouvoir défendre nos revendications avec plus d'impact. Les structures attendent beaucoup de cette nouvelle classification tant au niveau reconnaissance professionnelle que salariale. » ■

PÔLE EMPLOI

VERS UNE VALORISATION DES PARCOURS SYNDICAUX

Pour la deuxième fois la direction générale de Pôle Emploi, à la demande de la CFDT, a ouvert une négociation valorisation des parcours syndicaux. *Par Anne-Claire Patte.*

Cette fois, la direction générale fait preuve de plus de volonté puisque le calendrier social prévoit un étalement de la négociation jusqu'au mois d'octobre. Les autres organisations syndicales, plutôt frileuses auparavant à ce sujet, semblent déterminées dans leur participation. Le sujet est sans doute plus consensuel, les difficultés des syndicats à « retrouver » une base militante, la recherche de jeunes militants, le développement, sont autant de bonnes raisons pour faire avancer cette négociation, même si les approches sont bien différentes selon les organisations syndicales. Un accord de méthode nous donne des moyens pour cette négociation : du temps / homme de préparation et l'octroi d'un budget pour une expertise par un cabinet externe.

Une négociation qui se décompose en deux accords distincts et sans subsidiarité.

Un premier accord portera sur « *le repositionnement des mandats à 100 %* » depuis la classification jusqu'à maintenant dont la direction générale a imposé une définition. La CFDT conteste cette définition, car nous avons notre propre liste de mandats et selon les régions les services Ressources humaines ont traité, ou non, le sujet à leur convenance. Cet accord « *repositionnement des mandats* » répond à une carence de la direction pour donner suite à l'accord classification dans lequel un article repoussait le traitement des mandats à plus tard. Mais la direction générale semble plutôt peu réceptive à introduire sur cet accord un réel travail sur les activités réellement exercées par les mandats à 100 %, surtout ceux qui exercent leur mandat en dehors de Pôle Emploi.



PHOTO FREEPIK.COM

Un deuxième accord portera sur la valorisation du parcours syndical en tant que telle, pour laquelle la direction générale nous a présenté quelques accords « types » illustrant ce vers quoi elle souhaite aller. Même si les éléments présentés ne comprennent que peu d'innovations, ni d'avancées réelles par rapport à l'existant dans la plupart des accords connus de la CFDT (confer dossier ARC), nous espérons bien introduire un début de valorisation, de réflexion et l'introduction d'une démarche reconnaissant les compétences des élus et mandats, durant, pendant et à l'issue de leurs mandats, qu'il soit interne ou externe, en faisant le lien avec le référentiel métier de Pôle Emploi. Pour cela nous souhaitons la participation d'un organisme externe à l'entreprise, neutre, qui pourrait vérifier ces compétences acquises et les « garantir » à l'employeur. C'est une démarche que Pôle Emploi a déjà utilisée par le passé au moment de la fusion, pour certains cadres d'emploi en doublon. De même pour aider

les mandats dans leur parcours professionnel, la possibilité d'obtenir un bilan de compétence, voire d'orientation par un organisme externe, doit être obtenu (hors utilisation du CPF de l'agent) pour chacun d'entre eux dès 30 % du temps occupé par l'activité syndicale. Trop souvent la carrière et son déroulement sont stoppés par l'activité syndicale. Les managers locaux ignorant les activités des mandats sont en difficulté pour les accueillir à l'issue de leurs mandats et hésitant à leur proposer des dossiers transverses alors qu'ils ont certainement les compétences nécessaires à l'entreprise pour les réaliser. Les dispositifs existants (catalys conseil, afpa, ...) sont pour le personnel de Pôle Emploi peu intéressants en interne puisque les validations de formation et parcours proposés sont de niveau plutôt bac à bac+2, ce qui constitue le niveau d'entrée sur les postes à Pôle Emploi même s'ils révèlent des possibilités transverses ou exploitables. ■

SÉCURITÉ SOCIALE

DES PROFESSIONNELS ENCORE EXCLUS DU SÉCUR

Deux ans après sa mise en place, le Ségur de la santé et les revalorisations salariales qu'il a permis de mettre en place laisse encore des professions sur le carreau. La CFDT continue donc la lutte. *Par Frédéric Gadreau.*



PHOTO UNsplash

Le Ségur de la santé, grande consultation des acteurs du système de soin français, s'est déroulé du 25 mai au 10 juillet 2020. Il a conclu à la nécessité de revaloriser les salaires des métiers de la santé. Au sein du régime général ce ne sont pas moins de 6 accords qui ont été signés par la CFDT. Chacun de ces accords a permis d'élargir progressivement le nombre de bénéficiaires pour atteindre à l'heure actuelle une rémunération en hausse pour plus de 12400 salariés. L'accord Ségur de la santé volet 1 du 8 décembre 2020 concernait les personnels non médicaux des établissements du sanitaire des UGECAM et des EHPAD. Ils ont obtenu une augmentation de 183 € nets mensuels sur 12 mois soit 2 196 € nets par an. L'accord Ségur de la santé volet mission Laforcade du 7 septembre 2021 concernait les métiers du social et du médico-social. Ils ont obtenu la même augmentation. L'accord Ségur de la santé volet 1 du 12 octobre 2021 concernait le personnel médical (médecins généralistes, spécialistes, coordinateurs, pharmaciens) des établissements sanitaires des UGECAM. Ils ont obtenu une prime mensuelle pour 2021 et 2022 d'un montant de 386 € bruts soit 4632 € bruts par an. L'accord Ségur de la santé volet 2 du 26 novembre 2021 concernait les infirmiers, les cadres de santé, les masseurs-kinésithérapeutes, orthophonistes et aides-soignants. Ils ont obtenu

une augmentation de 49.50 € bruts mensuels sur 12 mois soit 594 € bruts par an. D'autres professions paramédicales étaient concernées par cet accord. Elles obtiennent de leur côté 21 € bruts mensuels sur 12 mois soit 252 € bruts par an. L'accord Ségur de la santé volet mission Laforcade et conférence sociale du 23 juin concernait les métiers du champ socioéducatif des UGECAM. Ils ont obtenu une augmentation de 183 € nets mensuels sur 12 mois soit 2196 € nets par an. L'accord Ségur de la santé volet mission laforcade et conférence sociale du 17 août (en attente d'agrément par la tutelle) concernait les médecins salariés exerçant en EPHAD des UGECAM et en établissements sociaux et médicaux sociaux (ESM) des UGECAM. Ils ont obtenu une prime mensuelle pour 2021 et 2022 d'un montant de 517 € bruts soit 6204 € bruts par an. Par la signature de ces 6 accords Ségur de la santé, la CFDT s'est engagée et le résultat est là. En UGECAM, déjà plus de 12400 salariés bénéficient de compléments de rémunération Ségur volets 1 et 2 ou de primes. Mais pour la CFDT ces accords ne doivent pas être le clap de fin.

La lutte continue. La CFDT revendique toujours l'obtention du complément de rémunération de 183 € pour tous les oubliés du Ségur : les travailleurs sociaux des Caf et des Carsat, les personnels soignants et professions médicales salariées dans les différents organismes de Sécurité Sociale, hors UGECAM, pour les personnels travaillant dans les sièges des UGECAM pas encore couverts, pour les personnels non encore couverts par le Ségur dans les établissements du social et du médico-social des UGECAM notamment les métiers administratifs, techniques... Il faut que les Pouvoirs publics tiennent leurs engagements et que l'extension du Ségur de la santé concerne tous les oubliés du Ségur. La CFDT est prête à négocier les transpositions attendues au sein de la Sécurité sociale. ■

Consultation sur les métiers de la cohésion sociale

Le CSE a organisé une consultation sur les métiers de la cohésion sociale. La fédération PSTE a émis des propositions qui ont été reprises en partie. **Comment rendre les carrières plus attractives ?** La PSTE propose de redéfinir clairement la sphère de la cohésion sociale et les métiers associés afin que les professionnels qui y contribuent se sentent mieux reconnus. Elle propose d'améliorer les déroulements de carrières et la lisibilité des parcours professionnels afin qu'ils apportent une véritable progression de la rémunération. Elle souhaite l'extension du complément de rémunération Ségur à l'ensemble des métiers de la cohésion sociale. **Améliorer la formation des professionnels.** La CFDT propose de développer les formations en alternance, la création d'un CQP de l'accueil dans le domaine de la cohésion sociale pour harmoniser les compétences, gagner en transversalité et professionnaliser l'accueil et de mettre l'OPCO cohésion sociale au cœur de la construction des formations. **Remettre la relation aux bénéficiaires au cœur des métiers.** La CFDT propose d'associer les professionnels aux évolutions de la cohésion sociale, d'évaluer les politiques mises en place à travers des indicateurs qualitatifs, d'interdire les limites de temps maximales par usager ou patient, d'accompagner ceux qui en ont le plus besoin, de penser l'accueil des maisons France service à partir des parcours de vie des usagers. **Mieux faire participer les personnes accompagnées aux décisions qui les concernent.** La CFDT propose de renforcer le paritarisme et son rôle décisionnel. Une ouverture à des associations représentatives d'usagers est également envisageable.

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

ÉLECTIONS 2022
PROTECTION SOCIALE, TRAVAIL
LOI (PSTE)
HÉLÈNE IBANEZ
Inspecteur et inspectrice du travail

pour une autre prérogative essentielle, lettre d'observation,

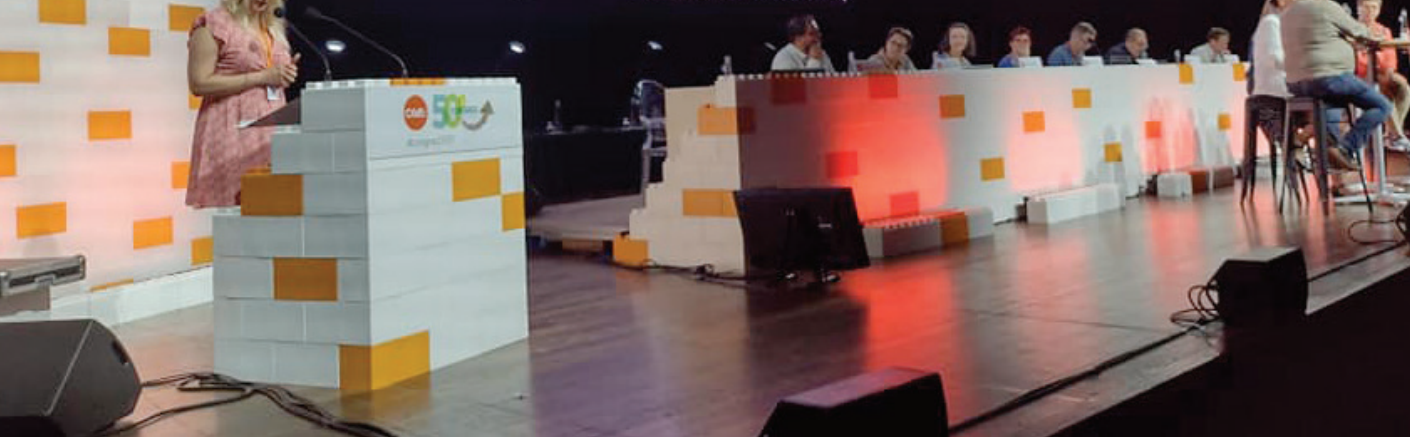


PHOTO DR

CONGRÈS CONFÉDÉRAL

LES INTERVENTIONS DE LA FÉDÉRATION

Le congrès de la confédération CFTD s'est déroulé du 13 au 17 juin à Lyon. Les adhérents à la fédération PSTE ont pris la parole pour défendre leur point de vue pendant les débats.

Extraits :

► **14 juin.** Intervention de Katia Folligné, secrétaire générale du Syndicat Cfdt Protection Sociale Bretagne qui est également intervenue sur le sujet des prochaines négociations COG (Conventions d'Objectifs et de Gestion). Le syndicat en a également profité pour reprendre la fin de l'intervention du Syndicat Protection Sociale Pays de la Loire qui n'avait pas pu être lue par manque de temps. C'est au tour de Mohamed Djerdoubi, secrétaire général adjoint du Sfass Cfdt d'intervenir à la tribune du congrès confédéral pour alerter sur la situation difficile au sein des organismes de sécurité sociale et interpeller la Confédération

sur les prochaines négociations des COG. Grégory Lenglet, secrétaire général du Syndicat CFTD Protection Sociale Pays de la Loire, est intervenu à la tribune du Congrès confédéral et a abordé, notamment, le sujet des COG.

► **15 juin 2022.** Hélène Ibanez, secrétaire générale de la fédération CFTD PSTE, a fait une présentation du métier d'inspectrice et d'inspecteur du travail dans le cadre des élections 2022 des fonctions publiques. Dans sa réponse sur le rapport d'activité 2018-2022, Laurent Berger est intervenu sur le sujet des COG. Il a convenu que « nous étions à l'os dans les Caisses » du Régime général et que « l'inquiétude était légitime ». Le délai de versement des indemnités journalières et de l'allocation logement sont inacceptables. Dans les mois à venir, la CFTD ne cédera pas à la politique de la chaise vide et la confédération « sera

au rendez-vous de la négociation », et ce, avec la fédération PSTE, dans une « confiance mutuelle ». Le mandat qui sera donné dans les caisses sera le résultat d'un travail collectif.

► **16 juin.** C'est avec conviction et force que Stéphane Fournier, secrétaire général du CFTD Protection Sociale AURA a défendu l'amendement du syndicat sur le débat n° 8 concernant la maîtrise des dépenses mutualisées en matière de COG. Le syndicat a demandé la suppression de la partie « certes dans la maîtrise des dépenses mutualisées » dans l'article 3.1.2.4 du projet de résolution qui dispose que : « *Les conventions d'objectif [...] devront être pensées, certes dans la maîtrise des dépenses mutualisées, mais avant tout dans une logique de qualité de la prestation sociale et pour répondre aux besoins des usagers* » L'amendement a malheureusement été rejeté à 69,72 %. ■

ARC

CSE ET LOI CLIMAT

La confédération et le cabinet Syndex partenaire conseil de l'ARC ont organisé le 7 juin dernier un webinaire sur la Loi climat et résilience.

Par Frédéric Gadreau.

Ce webinaire avait pour objectif de permettre aux participants de saisir les évolutions du cadre réglementaire, de s'approprier facilement les nouvelles prérogatives du CSE sur les questions environnementales et de présenter des leviers pour agir au sein des entreprises. Il était animé par Laure Pelletier et Anne-Juliette Lecourt secrétaires confédérales en charge de la transition écologique juste et par Raphaëlle Michelot du cabinet Syndex. La Loi Climat et résilience votée en août 2021 accélère la transition écologique dans de nombreux domaines : consommer, produire et travailler, se déplacer, se loger, se nourrir, évaluation climatique et environnementale. Elle a été élaborée sur la base des conclusions de la convention citoyenne pour le climat mise en place après la crise des gilets jaunes. Les articles 40 à 43 de cette Loi modifient le code du travail et les prérogatives des CSE. La mission des CSE est élargie à la prise en compte des conséquences environnementales dans les décisions de l'entreprise. L'idée est de savoir comment l'entreprise contribue au réchauffement climatique et quelles mesures elle met en place pour réduire son empreinte carbone. La résilience du vivant prend également plus de place. En fonction de son activité une entreprise peut avoir également des impacts sur la biodiversité et sur l'épuisement des ressources. A chaque consultation récurrente du CSE il est désormais prévu d'aborder l'impact environnemental de l'activité de l'entreprise. Cette disposition est obligatoire, même lorsqu'un accord sur les consultations a été conclu et n'aborde pas ce thème. Lors des consultations ponctuelles, le CSE doit être informé et consulté sur les conséquences environnementales des décisions de l'employeur lorsque le projet intéresse « l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise ». Il s'agit



ILLUSTRATION FREEPIK.COM

alors d'un volet spécifique sur les conséquences environnementales intégré dans la consultation ponctuelle. Les moyens existants ont été adaptés pour exercer ces prérogatives. La Base de données économiques et sociales inclut désormais les données environnementales. Le décret du 26 avril 2022 « Rubrique 10 environnement » indique quels sont les indicateurs qui doivent y figurer en l'absence d'un accord sur le sujet. Le stage économique des membres titulaires du CSE inclut désormais les « conséquences environnementales de l'activité des entreprises ». Si le CSE fait appel à un expert comptable ce dernier voit ses prérogatives élargies aux éléments d'ordres économique, financier, social ou environnemental nécessaires à la compréhension des orientations stratégiques des comptes. La négociation sur la GPEC engagée au niveau de la branche et sur la GEPP au niveau de l'entreprise doivent intégrer les enjeux de la transition écologique.

Pour les CSE : Au sein des CSE l'objectif est de construire un dialogue social de la transition écologique juste. La CFDT souhaite veiller à la dimension juste de la transition, à faire de celle-ci une opportunité syndicale et du plein emploi une force motrice de cette transition. Tous les secteurs, tous les emplois vont être touchés. La CFDT souhaite anticiper et prévenir les risques, accompagner les travailleurs dans les changements qui s'opèrent. Des leviers et des outils existent déjà pour les élus CSE. Il faut avant tout savoir si votre entreprise relève d'un secteur d'activité concerné par la stratégie nationale bas carbone et identifier ses enjeux prioritaires en termes de développement durable. Se former à la transition écologique et aux problématiques environnementales. Dernier trimestre 2022 des formations mutualisées seront mises en place par la confédération : « Urgence climatique » sur un jour et une autre « Agir pour la transition écologique juste dans mon entreprise ou mon administration » plus longue sur quatre jours. Engager le dialogue avec l'employeur autour des enjeux environnementaux. Mettre en place une commission environnement au sein du CSE. Obtenir de l'information de l'employeur (bilan GES de l'entreprise, Reporting RSE/ DPEF, Plan de vigilance, indicateurs, BDSE). S'informer (Ademe, fonds de décarbonation, plan France Relance, Ministère de la transition écologique...). Négocier le contenu de la BDSE. Se faire accompagner et conseiller (ARC, expertises). S'outiller (fiches ARC, espace transition écologique CFDT, Au travail pour le climat...) Aller à la rencontre des salariés et partager avec eux (enjeu de développement syndical). Engager une réflexion sur les Activités socio culturelles sous l'angle de l'impact social et environnemental. Négocier un accord d'intéressement intégrant des critères environnementaux.

https://arc.cfdt.fr/portail/arc/webinaire-cse-et-loi-climat-et-resilience-srv1_1242088. ■

DÉVELOPPEMENT

SE FORMER POUR RECRUTER

Les responsables développement des syndicats et collectifs étaient conviés à une réunion les 23 et 24 juin derniers pour travailler sur la fiche de mission de responsable développement et sur les événements à venir à la rentrée pour booster le nombre d'adhésions à la CFDT.

Par Frédéric Gadreau.

« La fédération porte plusieurs projets qui auront des impacts sur le développement, a expliqué en introduction Laurine Roth. Le secteur emploi entame des négociations sur la valorisation des parcours des militants, c'est un projet également porté par la fédération qui impactera le développement si nous arrivons à déboucher sur du concret. Une enquête sur les cadres va être lancée. Elle permettra de faire du développement au moment de son déploiement et lors de la restitution des résultats. Il y a également l'action Stop VSST, l'ARC, les formations sur le CSE, le développement au niveau des jeunes avec l'idée de proposer d'autres services aux adhérents. Tous ces projets auront des impacts sur le développement. »

Outils. « Les contrats de développement qui étaient signés sur trois ans avec un accompagnement et un financement sur des projets avec objectifs définis, points d'étapes et mise en œuvre nous ont parus obsolètes car trop longs, confie Laurine Roth. Ils vont passer en contrat DOF (Développement Organisation Formation) pour intégrer les besoins de formation, d'organisation statutaire ou de gestion et de développement exprimés par les syndicats. Les temporalités proposées seront différentes et adaptables en fonction des projets. L'axe principal portera sur les déserts syndicaux. » « L'accompagnement sera effectué avec l'ensemble des services de la fédération. Vous ne serez plus tout seul, a ajouté Marième N'Diaye secrétaire fédérale en charge du développement. Nous sommes à vos côtés pour identifier les freins et les besoins, partager les remontées de terrain et les bonnes pratiques. »

Formations. Parmi les autres outils à disposition

des responsables développement figurent les formations. Une réforme des différentes formations est en cours pour qu'elles intègrent toutes une partie sur le développement. Ce travail est mené en collaboration avec la confédération puisqu'il a été décidé de mutualiser les formations. « Des travaux sont en cours pour faciliter l'accès aux formations syndicales concernant le développement telles que « Proposer convaincre », Préparer gagner les élections » et les formations de responsable développement d'une structure, a indiqué Cyril Peltriaux, Secrétaire général adjoint en charge de la formation. C'est un cursus que nous essayons de revoir pour qu'il soit plus pertinent. Une formation est en cours de réécriture elle servira aux responsables développement de la fédération et des URI et pourra être déclinée pour les syndicats. »

Fiche fonction mission. Les responsables développement ont continué à travailler sur l'élaboration d'une fiche fonction mission pour leur poste. Un travail de groupes a été suivi d'une mise en commun. L'objectif était de définir ce qu'il fallait conserver par rapport à l'existant, ce qu'il fallait abandonner et de déterminer les attentes des syndicats par rapport à ce poste essentiel.

Réponses à emporter. L'action est reconduite les 27, 28 et 29 septembre. Un point a été fait sur les prises de contacts réalisés par les syndicats avec les URI pour organiser ces actions sur le terrain. « Réponses à emporter est une action spécifique interprofessionnelle a expliqué Laurine Roth L'idée est de sortir de son entreprise pour aborder tout le monde. Je vous invite à la faire avec des responsables développement d'autres champs professionnels pour créer ou renforcer votre réseau, échanger sur vos pratiques syndicales récupérer les actions innovantes pour vos secteurs. »

Grand Boost. « Quatre syndicats se sont inscrits au challenge développement mis en place par la confédération a relevé Marième N'Diaye. Ce



PHOTO DR

challenge concerne le taux de progression ou le nombre d'implantations et se terminera le 31 octobre. Ces quatre syndicats connaissent une évolution positive de leurs adhérents. Nous espérons que cela va continuer. »

GASEL. Abdel HAJA Secrétaire fédéral est intervenu sur le logiciel GASEL (Gestion des adhérents et des structures en ligne) et son utilité pour les responsables développement. Il a insisté sur les précautions à prendre avec la gestion des données personnelles depuis la mise en place du Règlement général de protection des données (RGPD). Le droit à l'oubli doit s'appliquer au bout de 5 ans et si l'ancien adhérent en fait la demande ses données personnelles doivent être détruites dans les 48 h. Il est plus que jamais recommandé de gérer les données personnelles via l'outil GASEL qui permet de rassembler les adhérents, les contacts et les personnes suivies d'un syndicat. Un des avantages de GASEL est de permettre de modifier le statut d'une personne suivie en adhérent. Le logiciel permet aussi différentes extractions pour faire des cartographies des adhérents du syndicat et déterminer les déserts syndicaux où il serait pertinent de mener des actions de développement. ■

APEC

UN COLLECTIF EN COURS DE CRÉATION



Les assises de l'APEC se sont tenues les 27 et 28 juin à Versailles, l'occasion d'enclencher la procédure de création d'un collectif avec l'accompagnement de la fédération.

Par Frédéric Gadreau.

« L'objectif est d'organiser les moyens pour créer un collectif pour travailler ensemble et être plus efficace en tenant compte des spécificités territoriales a indiqué dans son introduction Catherine Laumont, secrétaire nationale en charge du secteur emploi. L'APEC, Pôle Emploi et les Missions locales ont des métiers similaires autour de l'accompagnement des personnes. Il nous paraît important que chacun apporte son expertise et que nous soyons en mesure d'échanger sur certains points. Les adhérents de l'APEC adhèrent à plusieurs syndicats. L'idée avec la création d'un collectif est que vous puissiez vous concerter sur des accords, avoir un lieu de travail pour échanger des sujets revendicatifs propres à l'APEC. Un collectif se compose de 14 personnes en tenant compte de

la mixité proportionnelle et en incluant un jeune de moins de 35 ans. Des collectifs existent déjà dans le secteur des mutuelles notamment. Le Bureau fédéral devra approuver par un vote la création du collectif. » « L'APEC siège déjà à la commission professionnelle de l'emploi via le Syndicat Emploi Auvergne Rhône Alpes où je suis adhérent, a indiqué Stéphane Cavallini Délégué Syndical Principal. Nous sommes en avance de phase par rapport à Pôle Emploi sur de nombreuses négociations. Pôle Emploi est toutefois en avance sur l'intéressement, une négociation qui est en cours à l'APEC et qui s'appuiera sur la responsabilité sociale et environnementale de l'entreprise. »

Des élections prévues en novembre. L'urgence de créer ce collectif se fait d'autant plus sentir que des élections professionnelles sont prévues au mois de novembre prochain. « Après les élections de 2018 il a fallu apprendre de nouvelles formes pour siéger dans les instances représentatives du personnel avec des moyens moindres mais des

tâches importantes, souligne Lamia Merah-Berger DS. Nous savons ce que nous voudrions et ce que nous ne voudrions plus lors de la prochaine mandature. Comme en 2018 nous dresserons le bilan de ce que nous avons gagné et là où il y a encore du travail à accomplir. Nous devons préparer au sein du collectif le passage à France Travail si le projet se confirme. Même si cela découle d'une volonté politique il faut se préparer à la façon dont cela va se traduire concrètement. » Identifié au sein de l'APEC comme un syndicat fonctionnant avec des groupes projets ouverts aux salariés qui ne sont pas syndiqués, la CFDT va donc se mettre en ordre de marche pour les futures élections professionnelles. Visites de sites, réunions en visioconférence, tracts communication via les réseaux sociaux... toutes les options sont envisagées pour faire de la CFDT à nouveau la première organisation syndicale au sein de l'APEC. ■

BUREAU FÉDÉRAL

RETOUR SUR UN CONGRÈS CONFÉDÉRAL RÉUSSI !



Carole Giet quitte la fédération pour rejoindre la confédération.

Le Bureau fédéral réalisé en visio conférence le 30 juin a été l'occasion de revenir à chaud sur le congrès confédéral mais aussi de débattre sur le recrutement de militants supplémentaires pour mener à bien les missions qui incombent à la fédération. *Par Frédéric Gadreau.*

C'est Catherine Laumont, Membre du Bureau National, réélue avec 99,63 % des suffrages, qui est revenue sur le congrès confédéral du mois de juin. « Un temps d'analyse à chaud a été fait avec le bureau national. A l'unanimité ce congrès a été jugé réussi. L'organisation a été saluée. Au point de vue politique le rapport d'activité a été voté à 89,54 % et la résolution à 90,91 %. Les équipes constituant le bureau national et la commission exécutive ont été bien élues. La séquence avec des invités internationaux a été marquante. Il y

avait des Afghans, des Ukrainiens, des Hongkongais. Cela permet de se rappeler que la liberté syndicale est loin d'être acquise partout et que syndicalisme rime avec démocratie. Au niveau de la fédération plusieurs syndicats sont intervenus notamment sur les Conventions d'objectif et de gestion (COG) et la question des effectifs dans nos secteurs professionnels ». Cette séquence a aussi l'occasion de rappeler que le congrès a enregistré 15 000 connexions à distance et que le replay reste accessible tout au long de la mandature. « Il est intéressant de le revoir. Certains passages sont politiquement importants » a souligné Catherine Laumont.

CNS Mutualités. La prochaine Conférence nationale du secteur mutualité se tiendra du 4 au 6 octobre en Seine et Marne. C'est Laurine Roth, se-

crétaire nationale en charge du secteur qui a pris la parole sur ce point. « Nous avons augmenté la durée du rassemblement d'une demi-journée car l'ordre du jour est assez riche. Nous allons débattre de tous les sujets qui nous ont été remontés au sein du secteur. Pour uniformiser avec les autres commissions professionnelles nous souhaitons passer de 10 à 12 postes. Le besoin se fait sentir car l'activité du secteur est dense et les enjeux que nous allons être amenés à affronter sont importants dans un secteur qui connaît d'importantes transformations. » L'ordre du jour et le règlement intérieur de la CNS ont été votés à l'unanimité.

Gestion des ressources militantes. Carole Giet, secrétaire nationale en charge du secteur des Retraites complémentaires et instituts de prévoyance (RCIP) a annoncé son départ pour de nouvelles fonctions au sein de la confédération à compter du 1er septembre. Hélène Ibanez, secrétaire générale de la fédération a donc demandé au Bureau fédéral la possibilité d'ouvrir un poste pour la remplacer. Il sera réservé à une femme dans le cadre de la mixité proportionnelle en vigueur. L'élection se déroulera au Bureau fédéral de rentrée au mois de septembre. Jean Delarue, secrétaire fédéral en charge du développement partant à la retraite le 30 juin il sera remplacé par Céline Bollet, militante du SYNHAPS (Syndicat Protection Sociale Haut-de-France) qui partagera son temps entre les dossiers développement, ARC et QVT. Les membres du bureau fédéral souhaitent bonne route à celles et ceux qui poursuivent leurs routes en dehors de la fédération et bienvenue à celles et ceux qui nous rejoignent pour contribuer à la mise en œuvre de nos projets et porter nos revendications. ■

PHOTO DR



PHOTO DR

LA MOBILITÉ UN ENJEU À LA CROISÉE DU POUVOIR D'ACHAT ET DE LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE

L'offensive russe en Ukraine a poussé les prix du pétrole brut à des sommets. Le sans plomb 95 et le gasoil ont augmenté de 26,7 % et 36,8 % en un an ce qui commence à poser de sérieux problèmes dans les budgets des ménages.

Par Frédéric Gadreau.

L'Etat a réagi en mettant en place des remises à la pompe mais pour certains ces réductions à l'achat sont de nature à encourager l'usage de la voiture qui a un impact important en termes de production de CO₂, un des gaz à effet de serre. L'été caniculaire que nous venons de connaître renforce le sentiment d'urgence climatique. Alors que faire ? Quels sont les leviers à actionner pour permettre à la fois aux salariés de se déplacer et de préserver l'environnement ?

La voiture majoritaire. Selon une étude de l'INSEE en 2017, 74 % des actifs en emploi déclaraient se déplacer pour rejoindre leur lieu de travail utilisaient leur voiture, 16 % prenaient les transports en commun et 8 % avaient recours aux modes de transport doux (6 % à la marche et 2 % au vélo). Pour les distances inférieures à 5 km la voiture

représentait encore 60 % des déplacements domicile-travail même si sa part diminue au profit des transports doux. Entre 2015 et 2020 le recours à la bicyclette pour se rendre au travail a augmenté de 2 points dans les communes centres pour atteindre 6 % début 2020. L'utilisation des transports en commun a légèrement progressé dans les aires d'attraction des villes. L'utilisation de la voiture varie en fonction du lieu d'habitation : en zone rurale 90 % des actifs utilisent leur voiture pour se rendre à leur travail. Dans les grandes villes et leurs proches banlieues, qui proposent des réseaux de transports plus denses, l'usage des transports en commun fait baisser la part de l'automobile. En Ile de France par exemple 44 % des actifs utilisent métro, bus, tramway, RER et trains pour aller travailler.

Un problème d'aménagement du territoire. La voiture ayant facilité les déplacements, au fil des ans la distance entre lieu d'habitation et lieu de travail a augmenté et c'est toute la société qui s'est organisée autour de l'usage de la voiture.

Avec la flambée des prix des carburants, c'est l'organisation même des territoires qui pose problème. Et le phénomène s'est accentué depuis l'épidémie de COVID 19. De nombreux résidents des centres-villes, privés d'espaces extérieurs, ont fait le choix de déménager en banlieue, voir en province, ce qui profite aux communes limitrophes des grandes agglomérations, mais ajoute aussi plus de voitures sur les routes pour effectuer ces trajets dit pendulaires entre domicile et travail. La mobilité représente un enjeu fondamental de cohésion et d'intégration sociale de nos territoires. D'après le Laboratoire de la mobilité inclusive, près d'un français sur quatre a déjà refusé une formation ou un emploi faute de pouvoir s'y rendre.

Un problème écologique. Les voitures rejettent en moyenne 50 grammes de CO₂ par kilomètre et par passager. Même si les voitures modernes ont réduit sensiblement leurs émissions de CO₂ elles restent en tête des moyens de transport les plus polluants. Selon une étude du WWF la mobilité

représente près d'un tiers de notre consommation annuelle énergétique de nos émissions de gaz à effet de serre. Ces émissions ne cessent d'augmenter elles ont progressé de 10 % pour le secteur du transport sur les 25 dernières années. Le secteur des transports est à l'origine de la moitié des émissions d'oxydes d'azote et d'un tiers des particules fines. D'après l'agence nationale Santé publique France, le secteur des transports est responsable de près d'un tiers des 67 000 morts prématurées par an en France dues à la pollution atmosphérique. Le coût global des émissions de carbone pourrait être près de quatre fois plus élevé que dans les calculs actuels. Une étude publiée dans la revue *Nature*, analyse le «coût social du carbone», une méthode qui compile les effets négatifs (sanitaires, économiques...) de l'émission dans l'atmosphère d'une tonne de CO₂, un des gaz à effet de serre résultant de l'activité humaine et responsables du réchauffement climatique. Elle permet notamment d'évaluer la différence entre ce coût et les dépenses pour éviter de relâcher cette tonne de CO₂ et permet par exemple d'évaluer les montants de dispositifs comme la taxe carbone. La plupart des acteurs de la lutte contre le changement climatique s'accordent sur l'importance de la fixation du prix des émissions de gaz à effet de serre pour accélérer leur réduction. L'an dernier, un groupe d'experts mandaté par l'administration américaine avait évalué ce «coût social du carbone» à 51 dollars par tonne, tout en reconnaissant que ce chiffre était sans doute sous-estimé. Selon l'étude publiée début septembre par un groupe d'experts du climat et d'économistes, se basant notamment sur des modélisations dans les deux domaines, le coût réel par tonne serait en fait de 185 dollars. Les résultats aboutissent à «une révision complète» des bases actuellement utilisées par l'administration américaine, souligne l'auteur principal de l'étude Kevin Rennert, du centre Resources for the Future, basé à Washington. Les principaux secteurs où le coût a été révisé à la hausse sont la santé, pour mieux prendre en compte « l'élévation des taux de mortalité en raison de la hausse des températures, et les impacts sur le secteur agricole. »

Un problème de pouvoir d'achat. Selon une



PHOTO DR

étude la dépense annuelle de transport par des ménages en 2016 était en moyenne de 5 900 € soit 14 % du budget annuel des ménages. A lui seul le budget alloué à la voiture représente 82 % des dépenses (SDES Bilan annuel des transports en 2019). Dans une étude publiée le 21 juillet le Conseil d'analyse économique (CAE) a dressé le portrait-robot des ménages dépendants de l'essence et financièrement contraints (revenus en dessous de la médiane). Ils sont plus souvent que la moyenne ouvriers et employés, ruraux et périurbains, jeunes et célibataires. Face à la flambée des prix du carburant ils n'ont pas réduit leur consommation mais ont dû rogner sur certaines dépenses. De fait ils n'auraient pas la possibilité de se passer de leur voiture quel qu'en soit le prix.

Changer les modes de déplacement. Le développement des transports en commun est une partie de la solution, notamment dans les grands centres urbains. La marche et le vélo sont encouragés et peuvent être une solution pour les trajets inférieurs à 10 km pour lesquels la voiture est encore trop largement utilisée. Le covoiturage est un autre des scénarios à l'étude. 900 000 personnes y auraient recours quotidiennement mais le gouvernement envisage que 3 millions d'usagers pourraient covoiturer d'ici 2024.

Le rôle des employeurs. La loi pour la protection du pouvoir d'achat promulguée le 16 août 2022 comporte le relèvement des plafonds d'exonéra-

tion du forfait mobilité durable qui permettent de prendre en charge les déplacements en vélos, vélos et trottinettes électriques, covoiturage, 2 roues moteurs électriques en libre-service, autopartage et transports en commun hors abonnement. Le forfait est exonéré d'impôt et de cotisation dans la limite de 700 € par an dont 400 € maximum de frais de carburant (pour 2022 et 2023 uniquement) et jusqu'à 800 € en cas de cumul du forfait mobilité durable et de la prise en charge de l'abonnement transport en commun par l'employeur. Cette loi instaure également un coup de pouce à la pompe de 30 centimes par litre de carburant à compter du 1^{er} septembre et jusqu'en octobre contre les 18 centimes en vigueur jusqu'à cette date. Cette aide devrait bénéficier aux 38 millions d'usagers de la route.

Le rôle des organisations syndicales. « La négociation d'accords de mobilité durable est pour nous CFTD une priorité, souligne Laure Pelletier, secrétaire confédérale en charge de la mobilisation pour une transition écologique juste. La mobilité touche aussi l'environnement du travail. Quand on propose aux salariés d'utiliser des moyens de mobilité douce il faut repenser les infrastructures pour leur donner envie de se convertir. Cela peut passer tout simplement par l'aménagement de douches pour pouvoir se changer lorsque l'on arrive en sueur au travail, l'installation de casiers, de places réservées aux salariés qui

covoiturent, de bornes de recharges pour les vélos, trottinettes ou voitures électriques. Cela peut aussi toucher aussi l'organisation même du travail. Une réflexion peut être menée sur les plages horaires. Il est par exemple peut-être plus simple de venir en transports en commun pour 9h que pour 8h30. Il faut penser à revoir l'accord télétravail avec un ou deux jours par semaine pour limiter les trajets polluants, organiser plus de réunions à distance si il n'y a pas d'intérêt à se déplacer, remplacer les véhicules thermiques par des véhicules électriques et si les salariés ne peuvent pas avoir un débit internet suffisant à leurs domiciles il peut aussi être envisagé de créer avec les régions, les départements ou les communes des tiers lieux qui peuvent accueillir localement les salariés de différentes entreprises qui télétravaillent. La réflexion est à mener au sein de chaque territoire avec tous les intervenants qui peuvent s'investir dans la lutte contre le réchauffement climatique. »

Un sujet porteur pour le développement. La confédération travaille sur l'élaboration d'un questionnaire pour les salariés qui devrait être finalisé d'ici la fin du mois de septembre. « Il est à destination des équipes syndicales, indique Laure Pelletier, qui pourront l'utiliser dans le cadre d'enquêtes flash numérique ou comme support pour aller à la rencontre des salariés. Il faut montrer que la CFDT se préoccupe du pouvoir d'achat et milite pour une transition écologique juste. Ce sont des sujets qui intéressent tout particulièrement les jeunes et qui peuvent être des leviers pour le développement. » Il est à noter que chaque adhérent a la possibilité sur son espace adhérent sur le site CFDT.fr d'accéder à des groupes. Le groupe « Transition écologique » permet d'échanger sur ce sujet et de partager des outils.

POUR ALLER PLUS LOIN :

<https://www.wwf.fr/champs-d'action/climat-energie/mobilite-durable>

<https://www.la-croix.com/Economie/Inflation-ristourne-carburant-beneficierait-davantage-menages-aises-2022-07-22-1201225973>

« Au travail j'y vais autrement »



Depuis 2011 en Nouvelle Aquitaine, Pôle Emploi participe au « Challenge de la mobilité » afin d'inciter les salariés à adopter des pratiques alternatives à l'utilisation de l'automobile tels que le vélo, la marche, les transports collectifs, le covoiturage. Ce challenge régional est organisé par l'ADEME Nouvelle-Aquitaine et le club de la Mobilité. Chaque territoire peut s'y inscrire (commune, intercommunalités...) ensuite chaque entreprise implantée sur ces territoires peut y participer. Pôle Emploi Nouvelle Aquitaine dans le cadre de sa responsabilité sociale et environnementale (RSE) et acteur du club de la Mobilité, inscrit donc chaque site concerné, communique et promeut le challenge. En complément à ce challenge des sites ont organisé des actions autour de la mobilité. Ainsi en 2021 à Mont de Marsan et à la direction régionale de Bordeaux des ateliers participatifs diagnostic et entretien de son vélo ont été proposés. Le prêt d'un vélo à assistance électrique a été proposé à l'agence de Bordeaux nord. Le dernier challenge s'est déroulé du 20 au 25 juin 2022.

Sacs à dos pour vélo tafeurs. Chaque année Pôle emploi remet des trophées RSE. Le millésime 2021 avait pour thème « Mobilité et empreinte carbone. Et si on bougeait autrement ? » la mobilité est un des principaux leviers à actionner pour permettre d'induire des changements durables dans les habitudes de déplacements professionnels ou personnels et ainsi réduire l'empreinte carbone. La Nouvelle Aquitaine a fait concourir une action du Plan de mobilité du site de Mériadeck dans la catégorie « Moyens de déplacement » : « Sacs à dos ergonomiques pour vélotafeurs ». Cette initiative a remporté le prix du directeur général.

Les SUV une aberration écologique.

La voiture moyenne des français est de plus en plus grosse, coûteuse et polluante. Les ventes en France ont été multipliées par 7 en 10 ans et représentent aujourd'hui près de 40 % des ventes. Selon le WWF c'est un non-sens. Le WWF a publié deux études en 2020 qui montrent l'impact écrasant des SUV sur le climat et sur le budget des ménages. Les SUV ont ainsi constitué ces 10 dernières années la 2e source de croissance des émissions de CO2 françaises derrière le secteur aérien. Les projections montrent qu'en 2035 les SUV représenteront pour les ménages modestes un surcoût annuel de 408 € par an. Une semaine après la publication de ces études, le gouvernement a annoncé la création d'un malus pour les véhicules de plus de 1800 kg.



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