

An hourglass with gold and dark sand is the background of the cover. The gold sand is in the top bulb, and the dark sand is in the bottom bulb. A small globe is in the foreground, partially covered by the dark sand.

Cfdt:

PSTE

MAGAZINE

INFORM'EXPRESS

Pages spéciales
de CFDT magazine

MENSUEL DE LA FÉDÉRATION CFDT PROTECTION SOCIALE TRAVAIL EMPLOI

N°489 Janvier 2023

AGIR
POUR UNE
TRANSITION
ÉCOLOGIQUE
JUSTE

En 2022, la Macif a été élue **Marque préférée des Français***



Et vous, pourquoi préférez-vous la Macif ?

Pour Mehdi, c'est pour
ses **prix compétitifs**.

Pour Albert, c'est pour son modèle
d'assureur mutualiste **sans actionnaire**.

Pour Huguette, c'est pour **la relation
avec son conseiller**.

Pour Laure, c'est pour **son service client
basé en France****.



La Macif,
c'est **vous**.

* Étude réalisée du 12 au 13 janvier 2022 par La Marque Préférée des Français auprès de 1 022 français, représentatifs de la population française - terrain réalisé par OpinionWay - dans la catégorie « Compagnies d'assurance ».

** Certification AFRC Relation Client France. Certificat 95088 délivré à la Macif par Afnor Certification. Pour en savoir plus : relationclientfrance.fr.

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

PLACE AU NOUVEL INFORM'EXPRESS



HÉLÈNE IBANEZ

Ce numéro d'Inform' Express que vous tenez entre vos mains est un peu spécial... Il ressemble à tous les autres ...et pourtant... il s'agit du dernier numéro papier d'IE, comme on a l'habitude d'appeler le journal dans les couloirs de la fédération. A partir du mois prochain, ce n'est plus dans votre boîte aux lettres mais dans votre boîte mail que vous retrouverez votre journal syndical préféré ! Une évolution vers un format numérique plus responsable écologiquement et attendu par beaucoup d'entre vous. Certains se disent peut-être que c'est dommage quand d'autres sont satisfaits à l'idée de ne plus recevoir le magazine en double ou même triple. Mais pour tous cette évolution vers le format numérique signifie une information plus à jour et réactive. En effet, les délais d'impression et d'acheminement décalaient de près d'un mois la date de réception du journal dans votre boîte aux lettres par rapport à la date du bouclage. Ce nouveau format sera aussi l'occasion pour nous de tester de nouveaux contenus multimédias. Et comme l'écologie fait aussi partie de nos préoccupations, IE vous sera transmis via un lien internet et sera consultable en ligne, sur votre ordinateur, votre tablette ou votre smartphone. Une solution idéale pour éviter d'encombrer vos boîtes mail de Méga Octet polluants et vous permettre de lire votre journal partout ! Enfin pour les plus nostalgiques d'entre vous, pas d'inquiétude, vous entendrez toujours le bruit des pages qui tournent ! Alors pensez à mettre à jour votre adresse mail dans votre espace adhérent pour être sûr de recevoir le nouvel Inform'Express. ■

Pour mettre à jour votre adresse mail,
rendez vous dans la rubrique « mon profil » de votre espace adhérent
sur <https://monespace.cfdt.fr>

Si vous ne souhaitez pas recevoir le nouvel Inform'Express par mail,
merci de nous le signaler par mail à federation@pste.cfdt.fr



PHOTO FREEPIK.COM

AFPA

ENFIN UNE BONNE NOUVELLE !

Après consultation de ses adhérents la CFDT AFPA a signé l'accord NAO 2022 qui apporte des augmentations substantielles de salaires après plus de 10 ans de gel. *Par Frédéric Gadreau.*

Séverine Barbarit, nouvelle secrétaire générale élue lors du congrès de septembre dernier est heureuse après un engagement militant de plus de 10 ans « de ramener une bonne nouvelle aux salariés, enfin quelque chose de positif ! ». « L'AFPA est née après la guerre, explique Fabrice Tailpied secrétaire général adjoint. Nous étions associés au Service public de l'emploi en tant qu'opérateur officiel du ministère du travail pour répondre aux besoins de formation sur l'ensemble du territoire national mais depuis le marché de la formation professionnelle s'est transformé, et l'AFPA est entrée dans le champ concurrentiel. Nos rémunérations sont négociées avec nos ministères de tutelle. Depuis dix ans le gel des salaires ne nous a plus permis de maintenir un niveau de rémunération acceptable, ce qui pose des problèmes pour le recrutement de formateurs par exemple. » A ce phénomène s'ajoutent aussi les multiples bouleversements subis par l'AFPA.

« Le plan stratégique 2010-2014 a vu le départ du personnel d'orientation vers Pôle emploi rappelle Joelle Lorenzetti-Bernard Déléguée syndicale centrale. En 2012 nous avons connu un plan de « refondation », en 2017 la création de l'EPIC avec la création de deux filiales a mis à mal toute forme de travail de façon transverse. En 2018 le Plan social a entraîné le départ de nombreux collègues et en 2020 la crise sanitaire pendant laquelle les salariés ont continué à remplir leur mission de service public. » « Les plus anciens ont accepté ce gel de salaire pendant dix ans en pensant que les choses iraient mieux. Ils ont pris le Plan de sauvegarde de l'emploi de plein fouet. Il devenait nécessaire de faire un effort pour eux » souligne Séverine Barbarit. « La négociation sur les NAO 2022 a été longue. Elle a débuté le 13 avril avec la direction générale, car nous n'avions plus de DRH et elle a repris réellement en juillet avec l'arrivée du nouveau DRH. Ce laps de temps nous a permis de faire grossir l'enveloppe dédiée de 2 millions à 15 millions d'euros. C'est le premier véritable début de reconnaissance que notre tutelle apporte aux salariés après plus de 10 années de souffrances. »

Concrètement ces NAO 2022 apportent une augmentation générale de 3,5 % de l'AIB (appointement individualisé de base) avec un seuil plancher de 75 €, une augmentation mensuelle de 10 € de la PRU (prime répartie uniformément), une augmentation mensuelle forfaitaire de 30 € pour les salariés ayant plus de 18 ans d'ancienneté au 1er janvier 2023 et une prime de partage de la valeur ajoutée. Le principal regret de la CFDT est que ces mesures ne bénéficient pas d'une rétroactivité. « Pour 2023 nous souhaitons une ouverture rapide des négociations sur les NAO et la mise en place cette fois de la rétroactivité » insiste Séverine Barbarit. « Nous allons rester fermes sur les augmentations de salaires nécessaires. Nous attendons des réponses de notre tutelle à la hauteur de nos attentes. » Renouvelée récemment la nouvelle équipe du Synafpa part confiante pour les NAO 2023, même si le travail effectué en intersyndicale (CFDT, CGT, FO, CFE-CGC) pour les NAO 2022 ne se reproduira peut-être pas l'année prochaine ; en effet la CFE-CGC ayant décidé de se retirer et de ne pas signer cet accord. ■

SÉCURITÉ SOCIALE

UNE AUGMENTATION DES COTISATIONS POUR LA COMPLÉMENTAIRE SANTÉ

Face au constat de dégradation de la situation financière du régime de complémentaire santé des salariés du régime général, la CFDT a décidé de voter une augmentation du taux de cotisation des salariés de 2 % à compter du 1^{er} décembre 2022. *Par Frédéric Gadreau.*

La gestion du régime de complémentaire santé est assurée par les organisations syndicales représentatives (CFDT, FO, CGT, CFTC, CFE-CGC et bientôt l'UNSA), l'UCANSS et des représentants employeurs. Aucune augmentation de la cotisation n'avait été votée depuis la création du régime en 2008. « Nous avons été alertés dès le début de l'année lors d'une réunion du comité paritaire de pilotage, indique Guillaume Danard secrétaire du secteur Sécurité sociale. Les projections indiquaient une forte dégradation de l'ensemble des régimes de la complémentaire santé y compris celui des actifs, même si ce n'était pas le plus urgent car il disposait de réserves. Ce qui n'était pas le cas de celui des anciens salariés. » Cette dégradation financière est notamment liée à la prise en charge du 100 % santé, à l'absence d'augmentation du plafond de la Sécurité sociale (donc moins de rentrée de cotisations) et à l'amélioration des prestations décidé en 2019.

Pas d'augmentation du taux sans augmentation des salaires. « A l'occasion du comité de pilotage du 25 mai nous avons eu la demande des assureurs, validée par le collège des employeurs, de voter une augmentation de la cotisation des salariés actifs et des autres régimes. La CFDT n'a pas souhaité prendre position tant que nous ne connaîtrions pas tous les paramètres, le premier étant la hauteur de l'augmentation collective des salaires. Il n'était pas question de voter une augmentation de la cotisation pour la complé-



mentaire santé si en parallèle il n'y avait pas une augmentation collective des salaires. Nous n'avons pas le mandat pour nous engager sur ce point. Notre décision a donc été reportée de séance en séance jusqu'au mois de septembre. Date à laquelle nous nous sommes engagés à avoir un mandat pour la commission paritaire du 26 octobre. Plusieurs organisations syndicales étaient favorables aux mesures proposées sans chercher à avoir des contreparties. Nous avons une position différente. Nous souhaitons préserver le régime, les garanties fortes et l'offre de qualité sans l'entraîner vers un déficit. Dans le même temps nous souhaitons maintenir la pression sur l'UCANSS pour avoir une ouverture de négociation pour revoir certains paramètres, dont le taux de cotisation employeur. Actuellement la répartition est de 50/50 mais l'employeur a légalement

la possibilité de pousser son taux de participation. Nous considérons que la Sécurité sociale doit être le mieux disant possible. Nous revendiquons à minima que son taux dépasse les 50 %. » La CFDT, FO, CGC et CFTC ont voté avec les représentants de l'UCANSS, une augmentation du taux de cotisation des salariés actifs de 2 % à compter du 1^{er} décembre 2022. Concrètement cela représente pour un salarié avec un revenu de 2000 € brut + 0,55 € par mois en contrat isolé et + 1,07 € par mois en contrat famille. « Cette augmentation couplée à la revalorisation de la valeur du point de 3,5 % et du plafond de la Sécurité sociale ne permettra pas de rééquilibrer le régime. Le problème demeure. Le sujet sera rediscuté. L'employeur doit se saisir de l'ouverture d'une négociation pour que l'augmentation du coût de la complémentaire santé ne repose pas que sur les salariés. » ■

MUTUALITÉS DES PROPOSITIONS ENCOURAGEANTES



Lors d'une nouvelle réunion de la CPPNI qui s'est tenue le 17 novembre la chambre patronale a fait des propositions concrètes d'augmentation des salaires. Par Frédéric Gadreau.

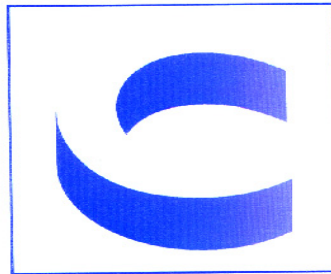
La précédente réunion de la Commission paritaire permanente de négociation et d'Interprétation (CPPNI) s'était tenue le 27 octobre pour laquelle le secteur avait comme attente l'annonce des propositions de la chambre patronale avec l'espoir d'un alignement de 3,5 % d'augmentation au même titre que certains autres secteurs de la fédération. Les négociateurs de l'ANEM (Association nationale des employeurs de la mutualité) après avoir reposé le contexte économique ont fait en première proposition : une augmentation du salaire plancher à 20 500€ au 31/12/2022 et une augmentation de la RMAG (Rémunération

minimale annuelle garantie) au 01/01/2023 de la façon suivante : E1: 6,8 %, E2: 6 %, E3: 5,5 %, E4: 3,4 %, T1: 2 %, T2: 1,7 %, C1: 1,2 %, C2: 0,9 %, C3 et C4: 0 %, D: 1,2 %. « Ces propositions n'étant pas satisfaisantes pour les organisations syndicales présentes, celles-ci ont mis fin à la séance, indique Laurine Roth secrétaire nationale en charge du secteur. Trois semaines plus tard le 17 novembre nous étions de retour pour une nouvelle réunion de la CPPNI. La chambre patronale a maintenu sa proposition sur le salaire plancher et nous a fait une nouvelle proposition légèrement au-dessus pour les RMAG : E1: 6,8 %, E2: 6 %, E3: 5,5 %, E4: 3,4 %, T1: 2,2 %, T2: 1,9 %, C1: 1,5 %, C2: 1 %, C3 et C4: 0 %, D: 1,5 %. Nous avons demandé une suspension de séance. A la reprise des négociations nous avons demandé à l'ANEM ce qu'elle

avait de mieux à nous proposer. La chambre patronale nous a alors proposé : E1: 6,8 %, E2: 6 %, E3: 5,5 %, E4: 3,4 %, T1: 2,6 %, T2: 2,3 %, C1: 2 %, C2: 1,6 %, C3 et C4: 0 %, D: 1,2% avec toujours un salaire plancher à 20 500€ au 31/12/2022. Cette proposition n'était pas celle attendue concernant une mesure 2022 pour les salariés. Cependant, ces chiffres sont les plus haut proposés par la chambre patronale depuis plusieurs années. La CFDT va demander une augmentation de la RMAG de E1 à E4 à 20 500 € pour chacun des niveaux. Cette proposition augmenterait l'enveloppe de la chambre patronale de 2 millions d'€. Ce qui nous paraît tenable en termes d'enveloppe financière pour l'ANEM et permettrait d'avoir une réelle augmentation des salaires sur les fiches de paies en 2023. » ■

CAISSE DE PREVOYANCE DES AGENTS DE LA SECURITE SOCIALE ET ASSIMILES

Institution de prévoyance régie par le code
de la Sécurité Sociale



CAPSSA

Prestations servies :

- _Pension d'invalidité complémentaire***
- _Capital-décès***
- _Rente de conjoint – de partenaire lié par un PACS
et de concubin***
- _Rente d'éducation***

Fonds social :

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

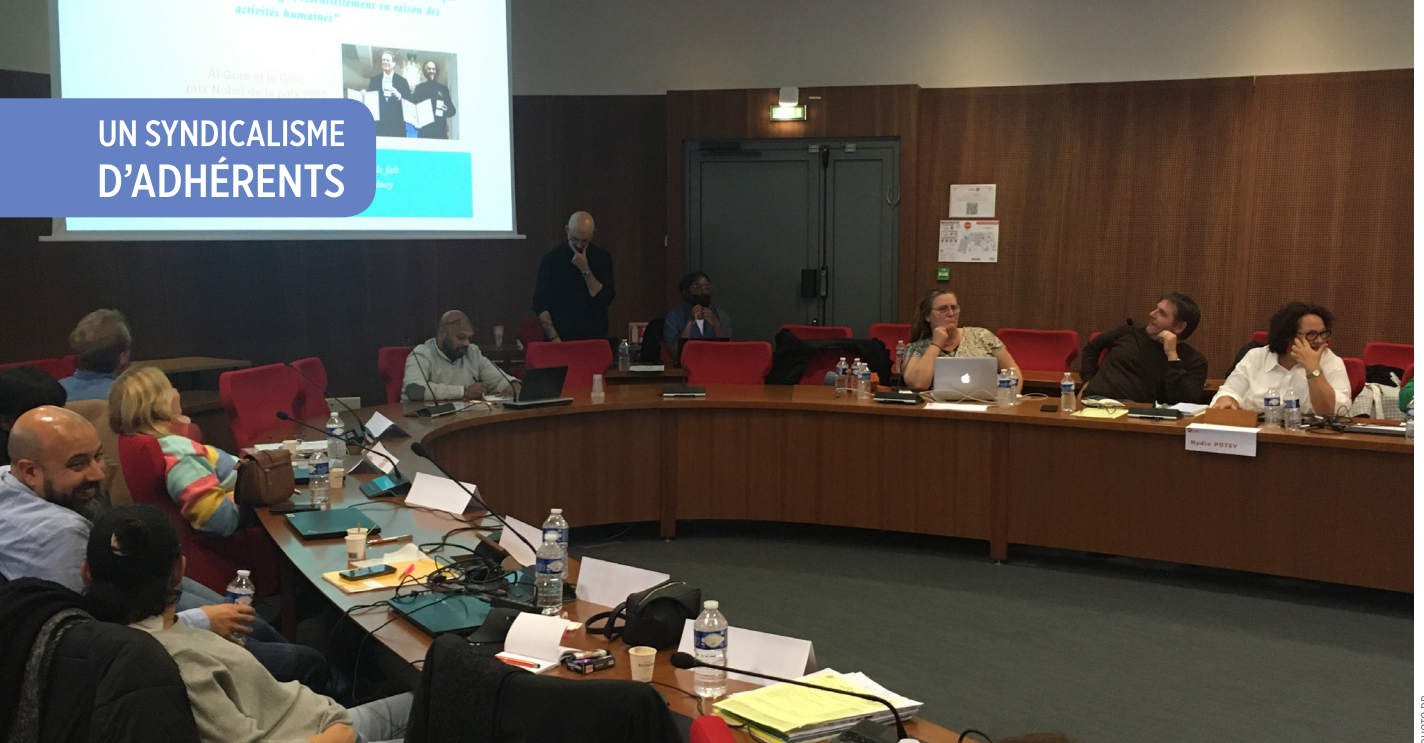


PHOTO DR

BUREAU FÉDÉRAL

LE NOUVEAU RÈGLEMENT INTÉRIEUR DES COLLECTIFS EST PRÊT

Après plusieurs mois de réécriture le nouveau Règlement intérieur des collectifs a été présenté au bureau fédéral du mois de novembre avant qu'il ne le soit aux syndicats lors du prochain Comité des Syndicats de la Fédération (CSF) de décembre. *Par Frédéric Gadreau.*

La question de la transition écologique juste et de l'opportunité d'en faire un sujet de revendication syndicale prioritaire a été posée aux élus par le biais d'un atelier qui a permis d'aborder le sujet de façon ludique en désamorçant tout débat lapidaire et en permettant d'ouvrir la parole de façon libre et sereine. Chacun a pu exprimer et partager son avis sur la question. Ils restent partagés mais un premier pas est franchi. La question sera à nouveau abordée à l'avenir et la fédération a mis en place un groupe de travail dédié pour porter des projets concrets.

Règlement intérieur des collectifs. « Nous avons entendu ce qui avait été dit au bureau fédéral précédent, a précisé Jean-Michel Mourouvin, secrétaire national en charge de l'organisation, nous avons eu ensuite une réunion avec les syndicats pour éprouver le texte. Je pense que nous

sommes dans le vrai. Certains points n'ont nécessité qu'une simple réécriture. D'autres méritent que l'on s'y arrête pour être conscient de ce que nous proposons et que vous donniez votre avis. Le RIC sera ensuite présenté au CSF de décembre. »

La principale nouveauté est la création d'un fonds mutualisé pour les collectifs ne disposant pas de budget. « Nous avons des collectifs qui ont des dotations de leurs employeurs et qui les utilisent ou qui font des provisions pour des plans pluriannuels, a souligné Hélène Ibanez, Secrétaire générale de la fédération. Dans d'autres collectifs l'action syndicale est moins structurée et il y a de l'argent qui dort sur les comptes et qui ne profite à personne. Cette proposition est faite pour sécuriser tout le monde. Le fonds sera alimenté en regardant les réserves et passera par un vote du bureau fédéral en fin d'année. Il y aura un compte dédié pour ce fond qui sera coconstruit avec les secteurs professionnels. »

Validation des commissions professionnelles. Deux Conférences nationales de secteurs se sont déroulées depuis la rentrée. Celle des secteurs mutualité et de l'emploi. « La CNS a été un mo-

ment très riche, a indiqué Laurine Roth secrétaire nationale en charge du secteur Mutualité. Nous avons travaillé en ateliers sur le plan de travail du secteur et sur les revendications portées par les militants présents. Les échanges avec le secteur juridique sur la convention collective ont été appréciés. Nous allons proposer aux syndicats un rapprochement avec la CFDT Cadres et une séquence sur la valorisation des parcours des militants. 10 candidats ont été élus sur les 12 postes libres de la commission professionnelle. Ceux qui ont pu venir ont déjà pris date pour le prochain rassemblement. Cette CNS a relancé une dynamique de partage et de rencontre. » « La CNS emploi a rassemblé 54 participants hors invités, a souligné Catherine Laumont secrétaire nationale en charge de l'emploi. Une focale a été faite sur la négociation en cours sur la valorisation du parcours syndical, nous n'excluons pas d'en faire une au Bureau fédéral. Un débat s'est tenu sur France Travail, projet gouvernemental dont il est encore difficile de percevoir les contours actuellement. Trois candidats à la commission professionnelle n'ont pas été élus. L'ancienne secrétaire et deux



PHOTO DR

candidats masculins. Deux postes étant réservés à des femmes. » La composition des deux commissions professionnelles a été approuvée par les membres du bureau fédéral.

Réajustement du plan de travail. En cette fin d'année 2022, la commission exécutive a souhaité faire le point sur l'avancée des projets durant l'année et sur les perspectives pour 2023. « Nous allons voir les projets à décaler ou à reporter, les choses à ajouter en fonction de l'actualité ou du plan de travail confédéral, a précisé Hélène Ibanez. Nous allons en effet avoir des sujets confédéraux à décliner dans nos travaux. Un bureau national se tient la semaine prochaine. Il est probable que des choses bougent encore en 2023.

Nous devons également prendre en considération le fait que nous allons avoir moins de moyens humains. Il va donc falloir faire des choix en termes d'activités syndicales en déterminant quelles sont nos priorités. En 2022 nous n'avons pas pris de retard. Nous avons lancé les projets prévus. Pour la plupart les objectifs et les délais sont tenus : création du réseau logement, accompagnement des jeunes en vue du congrès confédéral, évolution du règlement interne des collectifs, étude sur les inégalités salariales, nouveau catalogue de formation, consolidation du réseau référents cadres, renforcement du réseau de formateurs, lutte contre les VSST... En ce qui concerne le projet portant sur le Pacte du pouvoir de vivre il sera

décalé dans le temps avec une séquence de sensibilisation en janvier après celles d'aujourd'hui sur la transition écologique qui sera déclinée au CSF en décembre. Ce projet est percuté par le sujet du pouvoir d'achat qui est devenu une priorité en cette période d'inflation. Le projet sur la sensibilisation des syndicats à l'utilisation de l'ARC a connu un changement de porteur puisque Carole Giet a été remplacée par Emmanuelle Perrin. Il va se poursuivre en 2023 tout comme le projet sur «le développement l'affaire de tous», qui se poursuivra jusqu'en 2024. Nous devons être fiers de ce que nous avons fait en cette première année. » ■

Le Flex office

Le groupe Malakoff Humanis est intervenu pour présenter une expérience de mise en place du Flex office. « Le Flex office peut représenter différentes choses. C'est une nouvelle organisation du travail. Il faut voir comment cela peut se passer. Cette intervention a pour objectif de partager sur cette nouvelle organisation », a précisé Florence Puget secrétaire nationale chargée du dialogue social en branche et en entreprise et du réseau des élus CSE. Cette intervention était animée par Béatrice Taudou responsable de l'observatoire et service aux branches et Alice Verneau chef de projet expérience collaborateurs. Le Flex office se construit avec une nouvelle logique de travail sur site. Pour faire vivre le collectif il faut un espace adapté aux nouvelles pratiques de travail. Le bruit est un vrai sujet. Il faut repenser les espaces de travail individuel et de travail collectif. Il faut un mix entre espaces individuels (positions de travail partagées adaptées aux métiers, zones de silence), des espaces collaboratifs (bulles, bureaux polyvalents, ateliers, salles de réunions...), de espaces informels (cafétéria, salles de détente, espaces d'échanges...) des espaces dédiés aux supports et soutiens de l'activité (points services imprimantes, bacs de tri de matériel de bureau, solutions de rangements...). Des expériences de mise en place du Flex office ont déjà eu lieu à Pôle emploi et à la Sécurité sociale : « A Pôle Emploi les retours des collègues étaient mauvais. Ils vivaient mal la dépersonnalisation totale des bureaux », a indiqué Virginie Chaix. « Nous avons connu de mauvaises expériences a renchérit Roger Faucomprez du PS Nouvelle Aquitaine. Mais les jeunes générations ont des demandes différentes qu'il faut prendre en compte ». Pour Alice Verneau « un des facteurs clés de succès pour la mise en place du Flex office est de définir des principes directeurs. Il faut écouter, accompagner et soutenir le changement, toujours faire de l'amélioration continue, rester agile et à l'écoute. »

RÉSEAU LOGEMENT

LE LOGEMENT ET LES JEUNES

Le 10 novembre, la dernière réunion du réseau logement a été l'occasion d'échanger sur les nouvelles prestations proposées par Action Logement et de débattre sur l'accès au logement des jeunes. *Par Frédéric Gadreau.*

Ce réseau a été créé en février 2022 avec l'objectif d'avoir un ou plusieurs référents logement par syndicat et de créer un espace collaboratif dédié afin de mutualiser les pratiques et les outils. A ce jour plus de la moitié des syndicats ont déjà désigné leur référent. Parmi les nouvelles prestations proposées par Action Logement figurent le fond énergie. Un dispositif complémentaire au chèque énergie et à l'aide de 100 à 200 € mis en place par le gouvernement. Cette aide peut aller jusqu'à 600 € pour les locataires les plus fragiles confrontés à une difficulté de paiement importante générée par la hausse du prix de l'énergie. Il s'adresse à tous les ménages locataires du parc social (salariés ou non-salariés) qui subiraient une augmentation de leurs charges supérieure à 100 € par mois ou qui devraient faire face à une régularisation supérieure à 1 000 € sur les douze derniers mois et qui disposeraient dès lors d'un reste à vivre inférieur à 15 € par personne et par jour. Un partenariat a été signé entre Action Logement et la FNAIM. Cette dernière s'engage à communiquer sur le dispositif de caution Visale dans son réseau. Visale est ouvert depuis juin 2021 à l'ensemble des salariés quel que soit leur âge et leur type de contrat de travail qui gagnent moins de 1500 € net/mois. Un partenariat a été mis en place entre Action Logement et l'association Habitat et Humanisme. Le mouvement a pour mission d'agir en faveur du logement très social pour répondre à l'exclusion et à l'isolement des personnes en difficultés. Betty Hervé secrétaire confédérale en charge du logement et vice-présidente du groupe



PHOTO DR

Action Logement a rappelé l'importance des fonds gérés par le groupe sur lesquels le gouvernement veut mettre la main. Sept organisations syndicales ont écrit à la première ministre pour lui faire part de leurs inquiétudes sur la fragilisation potentielle de ce groupe qui rend service aux salariés et aux territoires.

Le logement des jeunes. L'après-midi a été consacrée à une table ronde sur l'accès au logement des jeunes avec trois intervenants : Aude Pinault de l'UNHAJ (Union nationale pour l'habitat des jeunes), Tommy Veyrat de l'Union nationale des CLLAJ (Comités Locaux pour le Logement Autonome des Jeunes) et Isaline Nzeza jeune militante PSTE CFDT. « Les jeunes de moins de 30 ans sont plus fragiles que le reste de la population », a souligné Tommy Veyrat. Leur taux chômage est quasi le double. Leur taux d'emplois durables est plus faible. L'absence d'un RSA pour les moins de 25 ans est un facteur de risques. Les jeunes occupent le plus le parc locatif privé. Leur taux d'effort est plus important. Les jeunes connaissent plus le mal logement. Ce sont donc les premières victimes de la crise du logement généralisée. » « Une étude a été menée sur la

situation des jeunes face au logement à la suite de la réforme des APL. Elle a créé un déséquilibre qui fait qu'il y a un désavantage à être jeune, a ajouté Aude Pinault. Dès que l'APL commence à décroître ou si un problème intervient dans leurs parcours de vie les jeunes sont en difficulté. » La CFDT a porté cette réforme pour que les calculs collent plus à la réalité de vie des allocataires mais des alertes ont été faites rapidement sur la situation particulière des jeunes. La CFDT porte la mise en place d'un RSA jeunes pour leur éviter toute situation de précarité. Isaline Nzeza jeune salariée de la CAF de l'Essonne a témoigné des difficultés qu'elle a rencontrées pour se loger : « La CAF n'a pas pu me loger avant de me mettre en ménage. C'est très difficile en Ile de France. Je n'ai jamais eu accès au parc social le délai d'attente est de 3 ans et il faut renouveler sa demande tous les ans. Le logement représente 40 % de mes ressources et je ne parle pas des hausses des prix des énergies. C'est valable pour tous mes collègues. Certains d'entre eux ont fait le choix d'acheter car cela revenait moins cher que d'être locataire. » « Les jeunes se retrouvent fragilisés au moment de quitter le domicile familial pour s'installer seuls. C'est problématique pour leur émancipation, leur liberté de choisir. Une des prochaines réunions du réseau sera l'occasion de faire un focus sur le DALO (Droit au logement opposable). Quand un collègue est confronté à une fracture dans son parcours de vie il faut être en mesure de l'orienter vers des dispositifs spécifiques. Nous avons déjà été sollicités pour des personnes en situation de mal logement et la demande DALO n'était pas toujours déposée » a indiqué Hélène Ibanez.

Liens utiles :

<https://www.actionlogement.fr/moment-de-vie/faire-face-a-une-difficulte-logement>. ■

RÉSEAU DÉVELOPPEMENT

DES OUTILS POUR CONSTRUIRE UNE STRATÉGIE

La dernière réunion de l'année 2022 des responsables développement s'est tenue les 15 et 16 novembre derniers. Elle fut l'occasion de travailler sur des outils de développement.

Par Frédéric Gadreau.

Le pôle développement s'est renforcé récemment avec Céline Bollé secrétaire fédérale également en charge de l'ARC. La première matinée a été consacrée à faire le point sur l'actualité des responsables développement, sur les actualités fédérales et sur la clôture des comptes pour l'année 2022. « Nous sommes confrontés à beaucoup de mobilité des salariés, beaucoup de départs à indiqué Noura HADID du syndicat protection sociale Auvergne Rhône Alpes (PS AURA). Ce sont des phénomènes que nous ne connaissions pas avant. Il y a de nombreuses démissions ou ruptures conventionnelles. Le manque de reconnaissance et de possibilités d'évolutions dans nos secteurs professionnels jouent pour beaucoup dans ces départs. » De nombreux responsables développement font le même constat dans leurs syndicats. De fait, la fédération rassemblait en cette fin d'année 2022, 14 472 adhérents. « Ce chiffre donne l'impression de ne pas avancer, a fait remarquer Marième N'Diaye, secrétaire fédérale en charge du développement. Mais nos secteurs professionnels font face à énormément de départs à la retraite. La confédération nous a interpellé pour connaître les raisons de ces nombreux départs. D'où l'importance de proposer l'UTR aux personnes partant à la retraite et de fidéliser les nouveaux adhérents en leur proposant des formations lors des réunions de sections. Ce sont des méthodes et des pratiques qui fonctionnent. » Dans l'après-midi, les responsables ont travaillé en atelier « Work café » sur la cartographie, le plan de développement et les outils essentiels pour les responsables



développement notamment les outils de proximité pour faire adhérer à la CFTD.

Mettre à jour les données des adhérents. Qui dit plan de développement dit état des lieux et donc cartographie. Pour mener à bien une stratégie, il paraît essentiel de pouvoir établir des cartes des adhérents du syndicat. Pour les constituer, il est possible de réaliser des extractions à partir du logiciel GASEL. Encore faut-il que toutes les données concernant les adhérents soient à jour. C'était le sujet d'intervention en deuxième journée d'Abdel Haja, secrétaire fédéral en charge de l'accompagnement sur ce logiciel. « Notre objectif est de parvenir à atteindre 80 à 90 % de mise à jour des données dans la mandature. L'idée est d'amener petit à petit les adhérents à le faire via leur espace adhérent. » Pour faire du développement et fidéliser les adhérents, il faut être en

mesure de communiquer avec eux. « Pendant les deux années de confinement les liens avec les adhérents se sont distendus. Il paraît judicieux de prendre contact avec eux ne serait-ce que pour savoir si tout va bien. » Aller au contact des adhérents et plus généralement des salariés, voilà la principale mission que se sont donnés les responsables développement présents ces deux jours. « Il est possible de travailler avec les URI pour mener des actions de développement, a rappelé Laurine Roth, secrétaire nationale en charge du développement. Pour des actions ponctuelles ou des implantations, les URI sont en capacité de mobiliser les ressources humaines nécessaires. La fédération et le secteur développement sont disponibles pour vous aider à préparer vos plans de développement et vos projets surtout sur l'évaluation des besoins humains et financiers. » ■

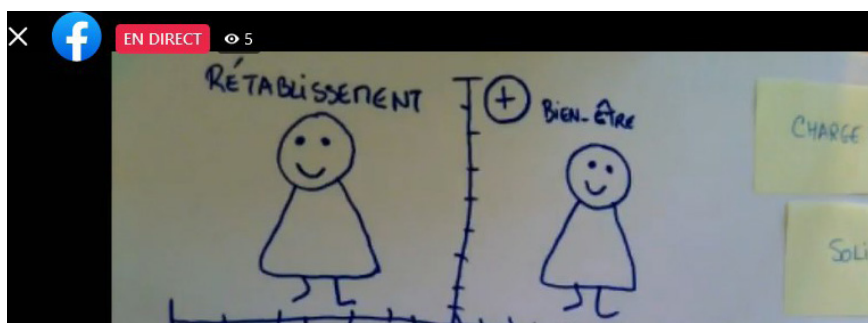
GROUPE JEUNES

FOCUS SUR LA SANTÉ MENTALE DES JEUNES

La fédération a organisé un Facebook live consacré à la santé des jeunes. Un sujet qui a émergé avec la crise du Covid mais qui reste encore difficile à appréhender au travail.

Par Frédéric Gadreau.

« La question de la santé chez les jeunes est longtemps restée quelque chose de tabou a souligné Jean-Michel Mourouvin, secrétaire nationale en charge de la politique jeune et du renouvellement générationnel. Quand on est jeune on n'est censé ne pas avoir de problèmes de santé. Au contraire il n'y a pas d'âge pour avoir des problèmes de santé, notamment de santé mentale. C'est le sujet que nous avons choisi pour ce rendez-vous. » Marine Legoux, cheffe de projet prévention chez AG2R La Mondiale est intervenue pour donner des éléments de contexte et des repères chiffrés. « En 2018 selon une étude réalisée par l'Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire 89 % des 16-29 ans déclaraient que leur état de santé en général était très bon ou bon. 42,1 % estimaient qu'il était bon et 46,9 % estimaient qu'il était très bon. Lorsque l'on regarde l'indice de masse corporelle, 6,7 % des 18-29 ans ont une insuffisance pondérale et surtout 7,8 % souffrent d'obésité. 16,6 % des 16-29 ans déclarent qu'ils ont un problème de santé ou maladie de longue durée. (INSEE, SRCV-Slic). En France la fréquence annuelle des accidents du travail chez les jeunes de moins de 25 ans est 2,5 fois plus importante que pour celle de l'ensemble des salariés tous secteurs d'activités confondus (CNAMTS 2015). Plusieurs facteurs de risques d'accident sont propres aux jeunes travailleurs : emplois précaires, développement émotionnel insuffisant, niveau d'éducation défaillant, manque de compétences et de formation, développement physique, vulnérabilités transversales. (OIT 2018). Les jeunes sont aussi plus enclins à des comportements addictifs 48 % consomment



régulièrement de l'alcool, 29 % du tabac, 11 % du cannabis, 7 % de l'ecstasy, MDMA, GHB, poppers, protoxyde d'azote ou LSD, 6 % de la cocaïne ou du crack et 6 % de l'héroïne. 41 % passent 6h ou plus par jour devant des écrans interactifs (Etude Macif-Ipsos). Le travail peut contribuer à déclencher, maintenir ou aggraver la consommation d'alcool et de drogues. »

La santé mentale. Sophie Arfeuillère de Psycom est intervenue sur le volet de la santé mentale. Psycom est un établissement public qui fête ses 30 ans. Il est financé par l'Etat et des ARS. « La crise du Covid a eu un impact délétère sur la santé mentale de tous. Nous avons de plus en plus conscience que nous avons une santé mentale. Quand le mal être s'installe il est possible de basculer du côté des troubles psychologiques. La santé mentale bouge tout le temps. Nous avons chacun des ressources psychiques et des obstacles. Ils augmentent ou diminuent tout au long de notre vie. Ils dépendent de nous et de notre environnement. L'entreprise peut être une ressource de guérison quand des propositions sont amenées ou bien un obstacle quand la santé mentale n'est pas prise en compte. Il est possible d'adopter deux postures. La posture du soin par des personnes formées ayant le regard du symptôme (psychiatre, psychologue...) ou la posture du prendre soin que nous pouvons tous prendre. Il faut observer chez

nos collègues les signaux d'alertes, l'isolement par exemple et activer si nécessaire les ressources externes à l'entreprise. »

Une résolution confédérale. « Les jeunes rencontrent les mêmes problématiques de poids, d'addictions de toutes sortes que nous les plus de 30 ans et en même temps ils ont des problèmes de santé spécifiques a relevé Jean-Michel Mourouvin. Nous devons être en mesure de les accompagner dans l'amélioration de leur santé en général. C'est un enjeu identifié depuis longtemps par la CFDT. Dans une enquête réalisée post épidémie de Covid 19 beaucoup de jeunes ont fait appel à une aide psychologique (psychologue ou psychiatre). On n'a pas mesuré à l'époque la détresse post crise. Mais 26 % de jeunes n'ont pas osé franchir le cap par peur du cliché ou à cause du délai pour pouvoir consulter. Nous avons une résolution de congrès (3.2.2.1.6) pour lutter contre les atteintes à la santé physique et mentale des jeunes. La CFDT a porté la mise en place du dispositif « Mon Psy » qui permet de bénéficier du remboursement de 8 séances d'accompagnement psychologique par an. Ce n'est pas encore assez. Il faut améliorer ce dispositif par la négociation avec les partenaires sociaux ».

Pour revoir le Facebook live :

<https://www.facebook.com/lafibreCFDT/videos/657029332748996> ■

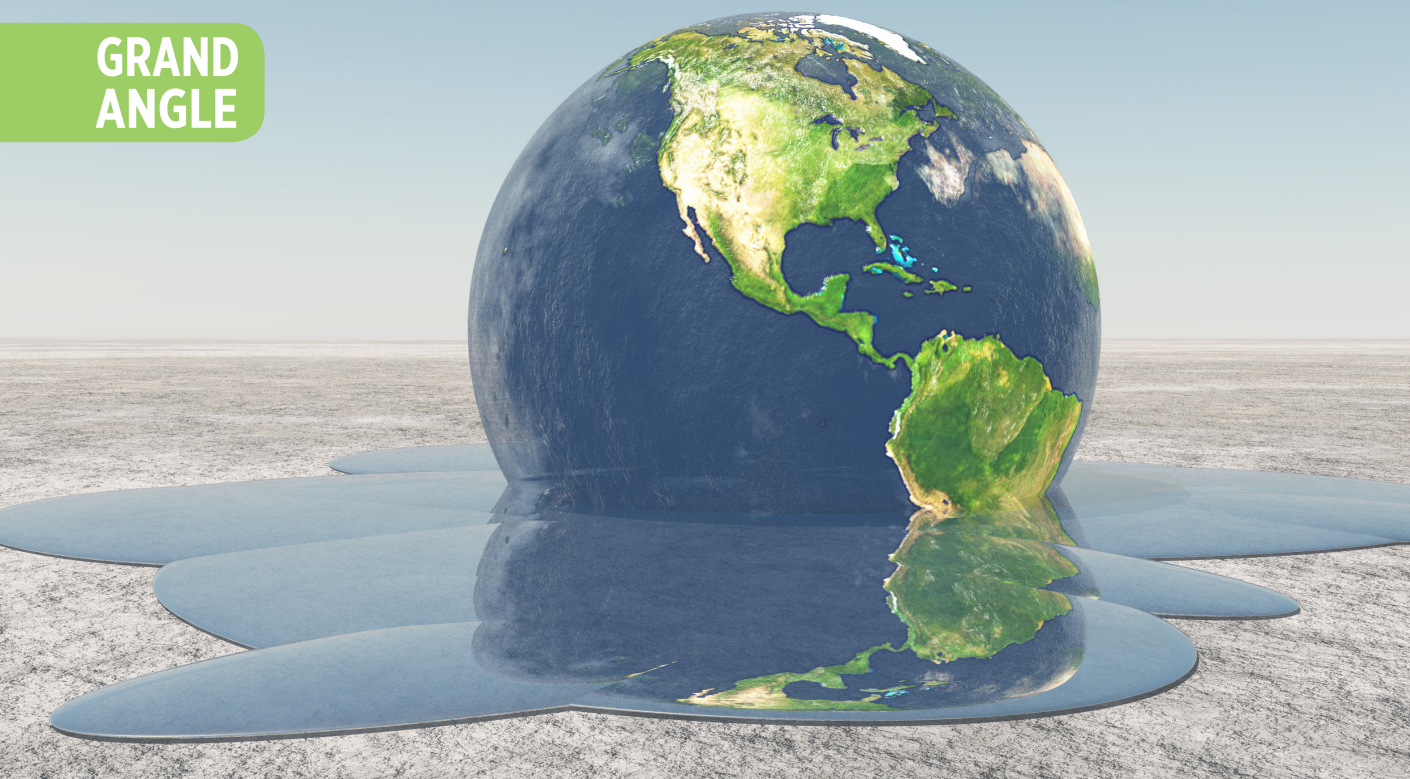


PHOTO DR

AGIR POUR UNE TRANSITION ÉCOLOGIQUE JUSTE

Face au dérèglement climatique la CFDT porte la revendication d'une transition écologique juste mais de quoi s'agit-il exactement ?

Par Frédéric Gadreau.

L'été caniculaire de 2022 a vu les forêts françaises s'embraser comme jamais. La COP 27 s'est terminée sans que les Etats riches ne soient parvenus à se mettre d'accord sur un mécanisme de compensation en faveur des états pauvres victimes du réchauffement climatique produit par les émissions de leurs voisins plus développés. Plus que jamais en cette fin d'année 2022 le dérèglement climatique est d'actualité, mais les gouvernements aveuglés par les impératifs de performances de leurs économies en pleine période d'inflation ne semblent toujours pas avoir pris conscience de l'ampleur et de l'urgence du problème. Les prévisions catastrophiques que les scientifiques envisageaient à l'horizon 2050 semblent chaque année bien plus proches de nous que ce qui était prévu.

Préparer l'avenir. En octobre le CESE (Conseil économique social et environnemental) a fait paraître son rapport annuel sur l'état de la France. Il a pour titre « *Changer de boussole pour dépasser l'urgence et préparer l'avenir* » et fait 19 propositions

pour adapter notre pays aux nouveaux impératifs liés à la transition écologique et à la réduction des inégalités. La CFDT a voté l'avis du CESE car elle soutient différentes préconisations notamment celles qui touchent à la transition écologique (règle budgétaire européenne, mécanisme de taxe carbone aux frontières, investissements matériels et immatériels, conditionnalité des aides...) et la lutte contre la pauvreté. La CFDT veut aller plus loin en demandant des mesures de portée immédiate pour faire face aux urgences, mais également des mesures de moyen et long terme garantissant une transition juste, d'éviter le recours aux politiques de rigueur budgétaire qui aggravent la situation économique et sociale et qui pourraient entraver les investissements dans les enjeux d'avenir et d'augmenter les moyens financiers et humains pour renforcer la présence, la qualité et l'accessibilité des services de l'État dans les territoires.

Qu'est-ce que la CFDT entend par transition écologique juste ? « *Nous sommes arrivés à un moment où nous n'avons plus le choix, nous devons changer notre modèle économique pour un autre plus durable, plus soutenable*, explique Laure Pelletier secrétaire confédérale en charge de la mo-

bilisation pour la transition écologique juste. *Nous devons changer nos modes de vie, de produire, de nous déplacer pour aller vers quelque chose de plus écologique, de plus soutenable pour la planète sans oublier personne au bord de la route. Dans les entreprises, les administrations des emplois vont disparaître, d'autres vont se transformer et de nouveaux vont être créés. En tant qu'organisation syndicale nous devons accompagner les travailleurs dans ces transformations. Les représentants du personnel doivent anticiper ces changements avec les entreprises, être en veille sur ce sujet. Il faut se projeter sur ce qui peut bouger et ce que l'on peut mettre en place.* »

Pourquoi intervenir dans ce champ-là ? Est-ce le rôle d'une organisation syndicale ? Beaucoup d'adhérents et de militants se posent la question de savoir si la CFDT a pour rôle de porter la revendication d'une transition écologique juste. N'est-ce pas plutôt celui des hommes politiques ou des associations ? Pour Laure Pelletier la CFDT a un rôle à jouer. « *La transition écologique touche notre cœur de métier. Dès les années 60 et 70 la CFDT s'est saisie de la question écologique lorsque nous avons abordé les questions des conditions de*



PHOTO DR

travail avec notamment le scandale de l'amiante. C'est une question que nous traitons déjà dans les négociations sur l'amélioration des conditions de travail ou de la santé au travail. La question de la transition écologique juste impacte aussi sur celles du pouvoir d'achat et de la mobilité défendues par la CFDT. La négociation sur le plan de déplacement pour favoriser les transports en commun, le vélo ou les véhicules électriques en demandant la prise en charge de l'abonnement ou pour l'achat de véhicules propres fait partie de la transition écologique et de l'amélioration du pouvoir d'achat des salariés. Elle joue aussi sur l'amélioration de la santé en leur permettant de faire plus de sport si les salariés optent pour les transports en commun ou le vélo. Les représentants du personnel ont un rôle à jouer dans les plans de sobriété des entreprises ou des administrations. Ils peuvent demander la mise en place d'un référent sobriété qui sera associé aux différentes mesures qui touchent l'organisation et les conditions de travail. Les entreprises de plus de 500 salariés et les administrations de plus de 200 agents doivent communiquer leur base de données sociales et environnementales (BDSE) les

équipes doivent se saisir de ces données ainsi que du plan de réduction des gaz à effet de serre. Les élus du CSE ont aussi un rôle à jouer. Ils sont parfois confrontés à des questions de salariés portant sur les activités sociales et culturelles qui jugent que proposer des vols en charters dans des pays peu respectueux des droits de l'homme et de l'environnement ce n'est pas agir pour un développement durable. La CFDT se doit d'alerter, de sensibiliser aux enjeux du monde de demain, c'est dans son ADN. Il faut se projeter sur les 30 ou 40 ans à venir, faire preuve d'anticipation, penser transverse, global et inter secteurs professionnels. Cela peut paraître complexe mais il faut se saisir de cette question pour éviter la catastrophe annoncée. »

Quelles actions concrètes sont portées par la confédération ? « La confédération agit sur différents niveaux. Elle mène un travail institutionnel. Elle est en première ligne du comité des filières pour mener à bien les feuilles de routes de la décarbonisation de l'économie. C'est un travail qui implique également les fédérations, les employeurs et l'Etat. Il faut penser sur le long terme. La CFDT est partie prenante du CNR (Conseil national de la

refondation) lancé fin août. Pour ce qui est plus en lien avec les fédérations et les URI la confédération a lancé la marque « La CFDT au travail pour le climat » qui référence tout ce qui est entrepris et édite une circulaire mensuelle pour les équipes et produit des outils à leur destination. En ce moment nous travaillons sur le sujet de la sobriété. Nous avons créé un réseau de responsables de la transition écologique juste au sein des fédérations et des URI. La première réunion s'est tenue le 11 octobre. Nous organisons des ateliers pour construire le revendicatif et l'outillage. Des fiches thématiques sont disponibles sur l'ARC dans le domaine transition écologique. Nous avons pour objectif de donner de la matière, de partager des pratiques syndicales avec les équipes. Il faut que les militants et les adhérents soient en mesure de s'acculturer sur le sujet. »

Comment les syndicats peuvent agir pour une transition écologique juste ? « Si la direction est assez mature sur le sujet, le syndicat peut y aller directement et proposer un accord. La transition écologique est un sujet à poser en CSE ou peut faire l'objet d'un accord à part. Il faut poser le sujet et se donner une feuille de route. Plusieurs entrées



sont possibles : plan de mobilité, GEPP (gestion des emplois et des parcours professionnels), GPEC (Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences), accord télétravail... Il faut se saisir des nouvelles prérogatives des équipes syndicales, se poser les questions avec un angle écologique, se faire aider par des experts. Au sein des CSE, lors des négociations, il faut associer les salariés sur ces questions-là. Ce sont des forces supplémentaires. Il ne faut pas passer à côté des attentes en matière de protection de l'environnement notamment des jeunes générations. Travailler sur ce sujet participe au développement de la représentativité de la CFDT. Ce serait une erreur que la transition écologique juste soit absente de la profession de foi ou du programme du syndicat. Des salariés peuvent être inquiets de ce qui va se passer dans le futur ou peuvent être déjà engagés dans la transition écologique à titre personnel et si la CFDT en parle ils pourraient être amenés à la rejoindre en tant que militant. C'est une stratégie à ne pas négliger, notamment dans le cadre des élections à venir. »

Comment les adhérents peuvent-ils agir au quotidien au sein de leurs établissements ?

« Les sections ont un travail à faire pour mieux connaître leurs adhérents et leurs aspirations. Travailler sur la question de la transition écologique juste est l'occasion de demander aux adhérents s'ils sont sensibles au sujet, s'ils sont déjà engagés sur cette question-là en tant que bénévole au sein d'une ONG par exemple. Des adhérents peuvent se révéler intéressés pour devenir acteurs sur la question de la transition écologique juste au sein de leur section, pour intégrer la commission environnement ou un groupe de travail. Beaucoup de salariés ont envie d'agir pour prendre soin de l'environnement. Ce sujet peut devenir une clé d'entrée dans le militantisme par la suite. » ■

Pour aller plus loin :

https://www.lecese.fr/sites/default/files/pdf/Avis/2022/2022_14_raef.pdf

PHOTO DR

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



ET VOUS ?
QUI PREND SOIN
DE VOUS ?

Complémentaire Santé – Prévoyance – Retraite

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

KLÉSIA
PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES