



PSTE

MAGAZINE INFORM'EXPRESS

N°516
Novembre
2025

MENSUEL DE LA FÉDÉRATION CFTD PROTECTION SOCIALE TRAVAIL EMPLOI



SANTÉ MENTALE
BRISONS LE TABOU



Le Groupe VYV vous propose son mémento social 2024

Pour vous accompagner dans la gestion de votre protection sociale, nous mettons à votre disposition le **mémento social 2024**, véritable outil qui regroupe les chiffres clés et les principales données de la protection sociale :

- les prestations versées par le régime général de la Sécurité sociale : indemnités journalières, pension d'invalidité... ;
- les tarifs de la Sécurité sociale dans le cadre du parcours de soins ;
- les montants des remboursements de frais médicaux.

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

www.groupe-vyv.fr



SANTÉ ASSURANCES & RETRAITE - SOINS & ACCOMPAGNEMENT - LOGEMENT

GROUPE
vyv
Pour une santé accessible à tous

Téléchargez le mémento social 2024



Éradiquer les violences faites aux femmes : du manifeste aux actes



Chaque 25 novembre, la Journée internationale pour l'élimination des violences faites aux femmes nous rappelle une réalité brutale : les féminicides, les violences sexistes et sexuelles, les violences intrafamiliales continuent de détruire des vies. Rien de tout cela n'est une fatalité, ni un « fait divers ». C'est un système de violences, fondé sur la domination patriarcale, que nous devons combattre dans toute la société.

La Cfdt s'est dotée en 2024 d'un manifeste féministe qui affirme clairement les choses : notre organisation est féministe et fait de l'égalité et de la lutte contre les violences un axe structurant de son action. Cet engagement se traduit concrètement : formations « lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail (VSST) » pour les militant·es, cycles de webinaires, outils de sensibilisation au sexisme... Une enquête flash sur le sexisme et les violences au travail permet également, dans les entreprises et les administrations, d'objectiver les situations vécues et de nourrir les revendications.

[Consulter la fiche ARC dédiée à cette enquête](#)

Le 22 novembre prochain, nous serons dans la rue aux côtés du collectif #NousToutes, à Paris et dans la plupart des grandes villes, pour dire ensemble stop aux violences sexistes, sexuelles et de genre. La Fédération PSTE appelle l'ensemble des adhérent.e.s à rejoindre ces marches, à porter nos revendications syndicales et féministes, et à rendre visibles les réalités de nos secteurs.

Dans la semaine du 25 novembre, dans les entreprises ou les administrations, les équipes Cfdt ont aussi toute leur place pour mettre ce sujet au cœur de leurs initiatives, y compris en intersyndicale : distribution d'outils de sensibilisation contre le sexisme, organisation de débats ou d'heures d'information syndicale sur les VSST, lancement ou relance d'enquêtes flash, interpellation des directions sur leurs obligations de prévention.

Dans le même temps, la discussion du budget 2026 met crûment en lumière un paradoxe. Le gouvernement continue d'affirmer que la lutte contre les violences faites aux femmes est une priorité et que les moyens en faveur des associations seront préservés. Mais sur le terrain, de nombreuses structures alertent sur les coupes, les incertitudes et les restrictions budgétaires qui menacent leur capacité à accompagner les femmes victimes de violences. Or, ce sont ces associations qui assurent au quotidien l'accueil, l'hébergement, l'accompagnement juridique, psychologique et social des femmes victimes de violences. Lutter contre les violences faites aux femmes c'est donc aussi préserver le budget du monde associatif.

Le 22 novembre dans la rue, la semaine du 25 novembre dans les lieux de travail, et tout au long de l'année, faisons vivre notre manifeste féministe : ne laissons aucune femme seule face aux violences.

- **Fédération Cfdt PSTE Protection sociale Travail Emploi** : 51, avenue Simon Bolivar- 75019 Paris - Tél. : 01 56 41 51 50 •
- **Responsable de la rédaction** : Hélène IBANEZ • **Rédacteur en chef** : Emmanuelle Perin •
- **Maquette** : Fanny BONNAL • **Couverture** : Photo DR •

SOMMAIRE

ACTUALITÉ DES SECTEURS

87 % de oui
Une victoire collective signée CFDT

Vers de nouvelles perspectives
pour les salariés de France Travail

Ensemble, solides et combatifs :
le syys alsace trace la route !

Un bureau, des visages, des engagements.

Accord sur le droit syndical RCIP :
des avancées concrètes, un socle à consolider

Référents cadres : prévenir l'épuisement
professionnel, un enjeu collectif

«Livre Noir» des Missions Locales :
quand «faire du chiffre» pousse à trahir les
jeunes et le métier.

La santé mentale,
qu'est-ce que c'est ?

UN SYNDICALISME D'ADHÉRENTS

GRAND ANGLE

ACTUALITÉ DES SECTEURS

87 % de oui



Une victoire collective signée CFDT

La campagne pour le référendum sur l'accord de transition dans les DRSM s'est conclue sur une large victoire du "oui", avec plus de 87 % des suffrages exprimés en faveur du texte soutenu par la seule CFDT. Ce résultat marque une étape importante pour les salariés des DRSM et témoigne du travail collectif mené sur le terrain par les équipes CFDT de la CNAM, du collectif CNAM, des syndicats et de la fédération. Pour revenir sur cette dynamique, nous avons recueilli les témoignages croisés de trois actrices de la campagne, issues des syndicats SFASS, SNPDOS et de la Fédération PSTE, qui reviennent sur leur expérience, les clés du succès et les enseignements à tirer de cette belle mobilisation.

► Comment as-tu vécu cette campagne de terrain pour le référendum sur l'accord de transition dans les DRSM ?

Karima SENOUSI (KS) du SNPDOS : Ce fut une campagne intense sur une courte période, il y avait les tracts nationaux à rédiger pour informer et lutter contre les fake news ; en Ile de France, on a organisé 4 webinaires pour expliquer les enjeux de l'accord de transition et permettre aux salariés de poser les questions, nous avons été très sollicités sur le terrain par nos adhérents.

Chorok BADDIA (CB) du SFASS : Cette campagne a été à la fois passionnante et très intense. Issue de la CPAM du Val-d'Oise (95), j'ai suivi le dossier TAM de

très près. Avec mon syndicat, le SFASS, nous avons souhaité être pleinement acteurs de cette mobilisation. Nous avons travaillé main dans la main avec le syndicat SNPDOS et la fédération, dans un esprit de collaboration et de confiance. Le projet était complexe, les informations nous parvenaient souvent au compte-gouttes et parfois à la dernière minute de la part de la CNAM. Cela demandait beaucoup d'adaptation et de réactivité, mais la motivation restait intacte.

Anne SUTRA (AS) membre du Comité des Négociateurs PSTE : Cette campagne a été intense et particulièrement riche en échanges :

- Échanges avec les militants CFDT (collectif CNAM, élus CSE, DS, RSS) pour que chacune et chacun puisse s'emparer de l'accord et le porter dans son organisme ;
- Échanges avec les adhérents CFDT pour les éclairer dans leur prise de décision ;
- Échanges avec les salariés DRSM pour leur présenter l'accord et répondre à leurs nombreuses questions.

Nous avons dû déconstruire les fake news diffusées par l'intersyndicale et les rumeurs circulant ici ou là. Les sollicitations ont été nombreuses, via différents canaux : il a fallu répondre, expliquer, répéter, réexpliquer ! Bref, une campagne placée sous le signe des échanges !

► Quels ont été, selon toi, les arguments ou les messages qui ont le plus convaincu les collègues de voter "oui" ?

KS : Les 5 points de compensation financière pour la perte des CSE des DRSM, la poursuite de la charte télétravail et le principe d'homogénéité sur tout le territoire dans l'application de cet accord.

CB : Je pense que ce qui a convaincu le plus, c'était la clarté des explications sur les enjeux réels de cet accord et les impacts concrets pour les personnels du service médical. Nous avons voulu donner un maximum d'informations, de manière transparente, pour que chacun puisse se faire une opinion éclairée. Le message était simple : ce référendum représentait une étape essentielle pour sécuriser la transition et garantir la reconnaissance du travail de toutes et tous dans les DRSM.

AS : Incontestablement, l'indemnité compensatrice des ASC (5 points) a été un élément clé. Également le maintien de la charte télétravail sur tout le territoire et celui de l'accord RTT pour les praticiens-conseils.

► La campagne a rassemblé des militantes et militants de syndicats différents. Qu'est-ce qui, selon toi, a fait la force de cette coordination entre les

équipes de la CNAM, du collectif CNAM, des syndicats et du secteur Sécurité sociale de la fédération ?

KS : J'ai la chance de travailler depuis plusieurs mois avec les camarades du SFASS, on est sur la même longueur d'onde, nos syndicats respectifs ont joint leurs compétences pour informer et accompagner au mieux les salariés en vue du transfert. Les webinaires qu'on a animés conjointement ont été très appréciés par les salariés, ils ont pu constater que la CFDT était présente dans toutes les caisses et se mettait à leur disposition pour les aider.

CB : La vraie force de cette campagne, c'est la complémentarité et la confiance entre les différentes équipes. Chacun a apporté ses compétences, ses réseaux et sa connaissance du terrain. Dans mon cas, n'ayant pas accès directement aux locaux du service médical, nous avons pu compter sur les collègues du SNPDOS pour relayer nos messages. Ce travail commun a permis une diffusion plus large des tracts et une meilleure visibilité de nos arguments. C'est cette coordination et cette solidarité qui ont permis d'atteindre un tel résultat.

AS : Nous nous sommes toutes et tous mobilisés dans un même esprit : celui de l'intérêt collectif. Notre objectif était de permettre aux salariés de bénéficier pleinement des avantages obtenus par nos collègues négociateurs, que je remercie chaleureusement, dans une négociation particulièrement difficile. D'autant plus que l'accord d'accompagnement n'a pu voir le jour, en raison du droit d'opposition d'autres organisations syndicales... La communication, à la fois entre nous et envers les salariés, a sans aucun doute fait la force de cette coordination. Toutes les équipes CFDT ont porté à l'unisson, la voix des adhérents CFDT, qui s'est révélée être aussi le choix des salariés !

► Avec un résultat de plus de 87 % de "oui", qu'est-ce que tu retiens de cette victoire collective ?

KS : Le sentiment d'avoir œuvré pour les salariés, le soulagement aussi car rien n'était acquis. Le taux de participation a été aussi incroyable, c'est ce qui fait aussi la force du vote «oui».

CB : C'est une immense satisfaction ! Ce score reflète le travail collectif, la cohérence du message et la confiance que les collègues ont accordée aux équipes mobilisées. Au-delà du résultat, je retiens surtout la dynamique créée : cette campagne a permis de rapprocher des militantes et militants de syndicats différents autour d'un objectif commun. Cela montre que lorsque nous avançons ensemble, avec détermination et respect, nous pouvons obtenir de grandes victoires.

AS : Que la CFDT est loin d'être "à côté de la plaque", contrairement à ce que certains voudraient faire croire ! Je retiens que nous avons eu raison de nous faire confiance et de miser sur l'accompagnement des salariés, sans tomber dans le clientélisme. C'est une victoire pour la CFDT, mais avant tout une victoire pour le personnel, qui, pour une grande majorité, subit ce transfert. C'est aussi une belle preuve que le dialogue, la cohérence et la transparence paient toujours.

► Quels enseignements tires-tu de cette campagne pour les prochaines mobilisations ou négociations dans les organismes de Sécurité sociale ?

KS : L'union fait la force sans aucun doute, et les compétences mises en commun sont stimulantes et

enrichissantes. La collaboration entre syndicats, le soutien de la fédération à nos actions sont essentiels pour continuer de défendre les salariés. J'en profite pour remercier toute l'équipe du SFASS avec laquelle je continue de travailler au quotidien.

CB : Cette campagne a prouvé que l'union et la coordination sont essentielles. Travailler collectivement, partager l'information, et surtout rester proches du terrain, c'est la clé du succès. Elle m'a aussi rappelé l'importance d'anticiper et de s'organiser en amont, même quand les informations arrivent tardivement. Enfin, elle a confirmé que les collègues attendent de la clarté, de la proximité et de la transparence.

Ce sont ces valeurs qu'il faudra continuer à faire vivre dans les prochaines mobilisations.

AS : Il est plus que jamais primordial d'occuper le terrain de la communication, qu'elle soit orale ou écrite. Il faut anticiper, expliquer en toute objectivité, et oser être plus offensifs que d'habitude. Je retiens aussi que rien n'est jamais joué d'avance. Rien n'est impossible !

Nous étions – quasi - seuls face aux autres OS, et pourtant nous avons permis à plus de 7000 salariés de se positionner sur cet accord de transition. Une belle démonstration de force et de conviction collective ! ■



Vers de nouvelles perspectives pour les salariés de France Travail



En parallèle du premier volet de la révision de la classification, une négociation sur la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP) est en cours à France Travail. Ce chantier, mené en miroir de la révision de la classification, vise à anticiper les transformations de l'établissement et à accompagner les salariés dans leurs évolutions professionnelles..

La démarche repose sur un inventaire complet des métiers. Elle distingue ceux qui deviennent sensibles, dont les compétences risquent de devenir obsolètes, ceux en transformation, où les pratiques évoluent fortement, les métiers en tension de recrutement, les métiers émergents porteurs d'avenir et ceux en équilibre, dont les activités restent stables. Cet inventaire sera prolongé, si l'accord est validé, par une cartographie des compétences sur dix-huit mois. L'objectif est de rendre plus lisible la structure des emplois, les passerelles possibles et les besoins en formation.

Un volet important de la négociation concerne l'adaptation des parcours professionnels aux trans-

formations de l'établissement. Sur la base du volontariat, 400 postes issus des fonctions support bénéficieront d'un accompagnement vers les métiers du réseau, notamment au sein des agences France Travail.

Trois dispositifs sont proposés :

- La mission temporaire de transition, d'une durée de six mois, permettra aux agents de découvrir le métier de conseil en agence tout en conservant leur poste d'origine s'ils ne souhaitent pas poursuivre.
- Le parcours de transition interne pérenne offrira la possibilité d'un changement de filière définitif, assorti d'une formation complète et d'une prime de 4 000 euros, versée en deux fois.
- Le congé de mobilité s'adresse aux salariés porteurs d'un projet professionnel externe validé. Il prévoit un maintien de 80 % du salaire brut pendant huit mois.

La CFDT a obtenu des avancées significatives : le doublement des primes et l'allongement du congé de mobilité, passé de six à huit mois. Ces mesures

renforcent la sécurisation des parcours et reconnaissent l'engagement des agents dans un contexte de mutation.

Pour Catherine Laumont, en charge du secteur Emploi à la CFDT, « cette négociation est essentielle pour donner à chaque agent une visibilité sur son avenir professionnel et sur les compétences à développer. Il s'agit de construire des passerelles concrètes entre les métiers, et de garantir que les transformations ne se fassent pas au détriment des salariés mais avec eux ».

La CFDT porte des priorités claires : mieux connaître la structure des emplois, identifier les compétences clés et favoriser la mobilité professionnelle ou géographique.

Deux séances restent à tenir avant le 31 décembre. Elles devront permettre d'aboutir à un accord ambitieux, en phase avec les enjeux de transformation de France Travail et les attentes des personnels. ■

Ensemble, solides et combatifs : le syys alsace trace la route !



Le 17 octobre, les militantes et militants du SYPS Alsace se sont réunis à Strasbourg pour leur 7^e congrès. Bilan, débats et élections ont confirmé la vitalité d'un syndicat ancré dans la réalité du terrain et résolument tourné vers l'avenir.

Un collectif soudé face aux défis.

Ce congrès, ouvert par la secrétaire générale Laurence Deschaume, a permis de dresser le bilan d'un mandat marqué par de profonds bouleversements : réorganisations, crise sanitaire, réforme des retraites, ou encore mutations dans les CPAM et la DRSM. Malgré tout, le syndicat a tenu bon. Le rapport d'activités a mis en lumière la solidité du collectif, la gestion rigoureuse des finances, la montée en puissance de la formation syndicale et la dynamique de ses commissions — juridique, développement, formation et développement durable. Cette résilience s'est construite autour d'un même fil conducteur : la coopération, la solidarité et la proximité avec les salariés.

Des résolutions tournées vers l'avenir.

Les congressistes ont adopté des résolutions ambitieuses pour la mandature 2025-2028. Elles affirment la volonté du syndicat de lutter contre toutes les discriminations et les idées d'extrême droite, de promouvoir la transition écologique juste, de défendre le pouvoir d'achat et d'améliorer la qualité de vie au travail.

La montée en compétence des militantes et militants, l'usage d'outils numériques modernes comme Canva ou Oscar et le renforcement du développement syndical figurent aussi parmi les priorités.

Un accent particulier est mis sur la qualité de vie militante, avec la mise en place de dispositifs de prévention des risques psychosociaux et de réfrements harcèlement.

Un message fort de la fédération PSTE.

Invitée du congrès, Florence Puget secrétaire nationale de la PSTE, a salué le travail remarquable du SYPS Alsace et l'esprit collectif qui l'anime. Elle a souligné que le syndicat incarne « *un syndicalisme concret, exigeant, humain et moderne, qui agit pour transformer le monde* ».

Son intervention a aussi rappelé les combats partagés autour de la justice sociale, de la transition écologique juste et de la formation syndicale comme moteur d'émancipation.

Un bureau réélu dans la continuité.

Moment fort de la journée : l'élection du nouveau bureau régional, qui a vu tous les candidats élus. Le congrès a reconduit Laurence Deschaume comme secrétaire générale, Aude Schmerber comme trésorière, et Dominique Welker comme trésorière adjointe, témoignant de la confiance renouvelée des sections. Ce trio expérimenté incarne

la stabilité et la cohérence du syndicat, engagé à poursuivre une action collective au service des salariés et de la CFDT.

Un stand dédié à l'accompagnement ARC.

Tout au long de la journée, les congressistes ont pu échanger sur les dispositifs d'Accompagnement, Ressources et Conseil (ARC) grâce à un stand animé par Mélanie Blandin de l'URI Grand Est, Emmanuelle Perin et Dominique Taupin de la fédération PSTE.

Ce moment de dialogue a permis de présenter les outils et dispositifs de soutien mis à disposition des militants, illustrant concrètement la volonté partagée de renforcer la proximité, l'accompagnement et la montée en compétences des équipes syndicales sur le terrain.

Un syndicat fort, humain et tourné vers l'avenir.

En clôture, la fédération PSTE a salué la vitalité démocratique et la force du collectif alsacien : « *Vous prouvez qu'un syndicat peut être à la fois rigoureux, combatif et fraternel. Continuons à faire vivre un syndicalisme utile, humain et moderne.* »

Le SYPS Alsace repart de ce 7^e congrès plus fort que jamais, fidèle à ses valeurs de solidarité, de proximité et de justice sociale — prêt à relever les défis des années à venir. ■



Être assureur d'intérêt général c'est répondre aux besoins et contraintes de chacun de nos clients, en construisant, ensemble, une protection qui leur ressemble.

KLESIA s'engage pour la société en apportant des solutions de prévention d'assurance de personnes et de services simples, innovantes, solidaires et durables adaptées à vos besoins et à ceux de vos proches, tout au long de la vie. Au-delà de notre métier initial, nous agissons pour les plus fragiles, œuvrons pour le mieux vieillir et contribuons à rendre la santé accessible à tous. KLESIA s'engage à vous assurer un avenir serein et contribue à la qualité de vie pour tous.



UN SYNDICALISME D'ADHÉRENTS

Un bureau, des visages, des engagements.

Pour ce deuxième épisode, nous poursuivons notre plongée dans les coulisses du Bureau fédéral. De nouveaux portraits pour découvrir, en quelques réponses franches ou surprenantes, celles et ceux qui donnent son élan à la PSTE.

Des personnalités, des convictions, des éclats d'humanité : autant de visages qui montrent combien notre fédération avance grâce à la force du collectif.



KADIA MAIGA

Peux-tu te présenter brièvement ?

Salariée du secteur Mutualité depuis 20 ans, adhérente depuis 2012 et élue CSE et DS. Je suis aujourd'hui secrétaire du secteur Mutualité et membre du BF.

Si tu étais une valeur syndicale, tu serais...

La solidarité.

Si tu étais un moment de vie militante, tu serais...

Une manifestation ou un rassemblement.

Si tu étais une cause à défendre, tu serais...

La lutte contre la précarité.

Si tu étais un mot qui résume ton engagement, tu serais...

La patience.

Et pour finir, si tu devais choisir ton carburant de vie hors syndicat, ce serait...

Les relations sociales.



CORINNE GEORGET

Peux-tu te présenter brièvement ?

Après une adhésion en ligne et avoir été mal enregistrée au niveau syndical (au syndicat de l'Agroalimentaire !) puis adhérente depuis 2012 au syndicat PS Picardie, j'ai commencé à intégrer progressivement le bureau syndical afin de m'ouvrir au monde syndical. Mon appétence s'est très vite orientée vers le côté technique. La trésorière en place, partant en retraite en 2015, mon choix s'est naturellement porté sur une candidature au poste de trésorière. J'assume cette fonction encore à ce jour en 2025 et ce malgré notre fusion avec le syndicat Nord Pas de Calais en juin 2022.

Je suis issue de l'Urssaf de Picardie où j'ai encore un pied professionnellement que je souhaite conserver.

Si tu étais une valeur syndicale, tu serais...

La démocratie.

Si tu étais un moment de vie militante, tu serais...

Mon premier congrès CFDT.

Si tu étais une cause à défendre, tu serais...

La liberté d'expression.

Si tu étais un mot qui résume ton engagement, tu serais...

Epanouissement.

Et pour finir, si tu devais choisir ton carburant de vie hors syndicat, ce serait...

Le bonheur de mes enfants.



AUDREY MOKWINSKI

Peux-tu te présenter brièvement ?

Bientôt 45 ans, mariée, maman d'une fille et belle-maman de deux autres, ma vie est riche en émotions et en belles expériences. Chez Pro BTP depuis 2013 et à la CFDT depuis autant d'années, j'avance avec passion et conviction. Devenue récemment secrétaire nationale, j'aborde ce nouveau défi avec enthousiasme, curiosité et l'envie de continuer à apprendre et à me dépasser.

Si tu étais une valeur syndicale, tu serais...

Si j'étais une valeur syndicale, je serais le courage, celui d'oser dire, d'oser faire et de rester fidèle à ses convictions, même quand c'est inconfortable.

Si tu étais un moment de vie militante, tu serais...

Je serais ce regard reconnaissant après une écoute vraie, celui qui dit sans mot : "merci d'avoir été là."

Si tu étais une cause à défendre, tu serais...

Je serais celle de l'humain avant tout parce qu'au-delà des chiffres, des postes ou des décisions, ce sont toujours des vies, des émotions et des histoires à considérer.

Si tu étais un mot qui résume ton engagement, tu serais...

La conviction.

Et pour finir, si tu devais choisir ton carburant de vie hors syndicat, ce serait...

Ma famille, c'est ma source d'équilibre, de joie et de force, celle qui me rappelle chaque jour l'essentiel.

Accord sur le droit syndical RCIP : des avancées concrètes, un socle à consolider

Le secteur a mené des négociations soutenues pour renforcer les droits syndicaux dans la branche Retraite complémentaire et Prévoyance. Ces échanges ont permis d'aboutir à un projet d'accord soumis à signature, comportant plusieurs avancées significatives, tant au niveau national qu'en entreprise. Si certaines revendications ont été entendues, d'autres n'ont pas trouvé d'issue favorable.

Au niveau national, le plafond du crédit temps syndical reste fixé à 275 jours. Une décision jugée insuffisante par Audrey Mokwinski, secrétaire nationale en charge des RCIP : « C'est une déception. Les besoins sont là, et cette limite entrave notre capacité d'action au niveau national. »

La dotation de fonctionnement a été revalorisée à 33 000 € par organisation représentative, au lieu de 30 000 € aujourd'hui. « Cette revalorisation est un signal positif, mais elle ne répond pas pleinement aux exigences du terrain. Le fonctionnement quotidien, l'accompagnement des élus, la formation... tout cela nécessite des moyens pérennes et suffisants », souligne le secteur RCIP.

Autre avancée notable : les représentants syndicaux disposeront désormais de 5 jours d'absence rémunérés pour participer aux réunions statutaires, dont 2 jours spécifiquement dédiés aux congrès.

« Ce dispositif permettra de renforcer la participation des militants du secteur aux temps forts de la vie syndicale », indique Séverine Mayor, secrétaire de secteur. Cette mesure est encadrée par une limite liée à l'effectif de l'entreprise : le nombre de bénéficiaires est proportionnel à la taille des établissements. Le secteur veillera à une répartition équitable à l'échelle nationale.

Les dispositions concernant les entreprises relèvent du régime supplétif : elles s'appliqueront uniquement dans les structures où aucun accord spécifique n'a été signé. Ce cadre vise à garantir un socle minimal de droits syndicaux, tout en laissant aux équipes locales la possibilité de négocier des dispo-

ACCORD SUR LE DROIT SYNDICAL



sitifs plus ambitieux, adaptés aux réalités de terrain. Dans ce contexte, la création d'un délégué syndical référent dans les entreprises de plus de 500 salariés, doté de 12 heures supplémentaires, constitue un compromis utile après le refus de revaloriser les heures de délégation pour les DS, DSC, DSCA et RS. « Ce n'est pas la réponse attendue, mais c'est une avancée pragmatique », estime le secteur.

Le forfait annuel pour les réunions d'information syndicale a été doublé, passant de 3 à 6 heures par site, avec 6 heures également accordées pour les rencontres avec les adhérents. Ces mesures renforcent la présence syndicale sur le terrain et facilitent le lien avec les salariés.

Certaines propositions n'ont pas abouti, comme la dotation spécifique au fonctionnement syndical dans chaque groupe, rejetée par les employeurs. Le secteur considère cette position comme un frein au développement d'un dialogue social équilibré. Des avancées concrètes ont également été obtenues sur la valorisation des parcours syndicaux. L'entretien de mi-mandat est désormais intégré à l'accord, permettant de faire le point sur les conditions d'exercice du mandat, les besoins en forma-

tion et la préparation du retour à l'activité professionnelle. Un groupe de travail paritaire est mis en place pour développer des formations mutualisées en lien avec des établissements d'enseignement supérieur tels que Dauphine ou Sciences Po, ouvrant la voie à une reconnaissance institutionnelle des compétences acquises dans l'action syndicale.

Enfin, la Cour de cassation a confirmé, dans ses arrêts du 29 mai 2024, l'obligation pour les employeurs de vérifier chaque année l'absence de discrimination salariale envers les représentants du personnel. Cette disposition, désormais intégrée à l'accord de branche, constitue une avancée majeure en matière de justice et de transparence salariale.

La CFDT est signataire de cet accord, convaincue qu'il représente une avancée concrète pour les droits syndicaux dans notre branche. Ce texte apporte des améliorations tangibles aux conditions d'exercice des mandats et à la reconnaissance de l'engagement syndical. Il offre un socle solide pour renforcer notre action sur le terrain, soutenir les équipes, et faire vivre un dialogue social exigeant et constructif. ■

Référents cadres : prévenir l'épuisement professionnel, un enjeu collectif

Réunis le 7 octobre 2025 à Paris, les référents cadres des syndicats PSTE ont consacré leurs travaux à un sujet central de la santé au travail : le burn-out. Autour de l'intervention de Yolaine André, chargée de mission à l'APEC, la journée a permis d'outiller les militants et d'élaborer des pistes d'action concrètes pour prévenir, repérer et accompagner l'épuisement professionnel.

Comprendre le burn-out pour mieux agir.

La matinée a été ouverte par une présentation approfondie de Yolaine André, rappelant les différentes définitions institutionnelles du syndrome d'épuisement professionnel, notamment celles de l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS), de Santé publique France et de l'Institut National de Recherche et de Sécurité (INRS).

Le burn-out, défini comme « le résultat d'un stress professionnel chronique qui n'a pas été géré avec succès », se manifeste par un épuisement émotionnel, une dépersonnalisation et une perte d'accomplissement personnel.

Les participants ont également visionné des extraits de la websérie « Boulot-Boulot » de l'APEC, illustrant avec justesse les trois étapes du burn-out : les premiers signes, l'effondrement, puis la reprise du travail. La websérie est à retrouver ici :

<https://www.apec.fr/tous-nos-outils/fiche-outils/burn-out-sans-tabou.html>

Des outils au service de la prévention.

Deux outils concrets ont été présentés pour aider à l'autoévaluation et à la prise de conscience :

Le Riskomètre CFTD, développé par la Fédération PSTE et disponible sur l'espace ARC, permet à chaque salarié d'évaluer son bien-être au travail et d'identifier les signaux de vigilance. https://arc.cfdt.fr/portail/riskometre-campagne-qvt-france-travail-federation-pste-108519139_CFDTARCDocument



L'échelle de Maslach, à retrouver sur le net, utilisée par les psychologues du travail, aide à mesurer les trois dimensions du burn-out.

Ces outils constituent des points d'appui pour les militants dans l'accompagnement des salariés confrontés à la surcharge ou à la perte de sens.

Agir collectivement dans les entreprises.

En ateliers, les participants ont travaillé sur trois axes : repérer, prévenir, accompagner.

Les échanges ont fait émerger de nombreuses propositions :

- Création d'une fiche prévention recensant les contacts utiles ;
- Élaboration d'un flyer "avant-coureur" des signes de détresse, inspiré des campagnes AVC ;
- Mutualisation du Riskomètre à d'autres secteurs ;
- Négociation avec les directions pour intégrer un plan de prévention des risques psychosociaux et nommer des référents "souffrance au travail" ;

► Mise en place d'une enquête flash avec QR code pour évaluer l'ambiance au travail ;

► Formation des militants et création d'une ligne d'écoute CFTD dédiée à l'épuisement professionnel. Ces pistes illustrent la volonté collective de transformer le constat en leviers d'action syndicale durable.

Un engagement à poursuivre.

Les référents cadres ont également évoqué de futurs travaux sur la santé mentale, l'infobésité, et la sécurisation des parcours des mandatés cadres, souvent exposés à des situations de « bore-out » ou de mise à l'écart professionnelle. La prochaine rencontre du groupe est fixée au 10 février 2026, avant deux journées de travail à l'automne, les 14 et 15 octobre 2026.

L'enjeu est clair : faire de la prévention de l'épuisement professionnel un sujet syndical à part entière, au service de la santé des cadres et de la qualité de vie au travail pour toutes et tous. ■

«Livre Noir» des Missions Locales : quand «faire du chiffre» pousse à trahir les jeunes et le métier.

L'action engagée dans les Missions Locales nous concerne tous. La sortie d'un « Livre Noir » produit par le bureau national du SYNAMI, a mis des mots sur ce que beaucoup d'entre nous vivent : un lent dérapage de l'activité professionnelle qui amène à une perte de sens au travail. Il raconte comment les salariés des Missions Locales sont pris au piège, coincés entre leur mission d'aide aux jeunes et la survie de leur propre emploi.

Ce livre noir dénonce «la loi plein emploi» et son impact sur le travail des salariés du réseau pour l'emploi (RPE). Dans le contexte des débats sur le budget 2026, leur combat est devenu le nôtre.

C'est quoi, une Mission Locale ?

Pour faire simple : ce n'est ni une agence d'interim ni le France Travail des jeunes. À l'origine, les Missions Locales (ML) ont été créées sur une idée humaniste, portée par Bertrand SCWARTZ : accueillir tous les jeunes de 16 à 25 ans, sans condition, et les aider sur tout (logement, santé, justice, ET emploi). L'objectif n'est pas de leur «trouver un job» en 48h, mais de les accompagner sur le long terme pour qu'ils s'émancipent et reprennent le pouvoir sur leur vie : accéder à l'insertion sociale et professionnelle. C'est un métier fondé sur l'écoute et le lien humain.

Le diagnostic du «Livre Noir» : le piège de la survie.

Le « Livre Noir » documente comment la LPE est en train détruire de l'intérieur les ML. Voici le mécanisme :

- L'État ne finance plus l'accompagnement, il finance «le chiffre» (le nombre de jeunes «entrés en dispositif», le nombre de contrats signés).
 - Pour obtenir ces subventions, qui assurent la survie de la structure et les salaires, on impose aux équipes de se concentrer sur ce qui «fait du chiffre».
- Conséquence : ils doivent abandonner leur mission fondamentale, l'accompagnement global.

Le «Livre Noir» raconte cette souffrance : le lien



humain, qui était le cœur du métier, est devenu un simple outil pour «produire du chiffre». Nos collègues ne se reconnaissent plus, ils ont le sentiment de trahir les jeunes et leur propre engagement.

Le budget 2026 : la machine comptable en action.

Le Projet de Loi de Finances (PLF) 2026, proposé par le gouvernement de F.Bayrou et portée aux débats parlementaires par S.Lecormu, était l'arme de cette machine comptable.

Le rapport d'expertise a chiffré ce que cela signifiait concrètement :

- Un déficit de 75,15 millions d'euros juste pour maintenir le service actuel (niveau d'action de 2024)
- La menace de 1005 à 1503 suppressions de postes. Moins de collègues pour faire plus de travail.
- Finalement, 16 000 jeunes en moins qui devaient être aidés.

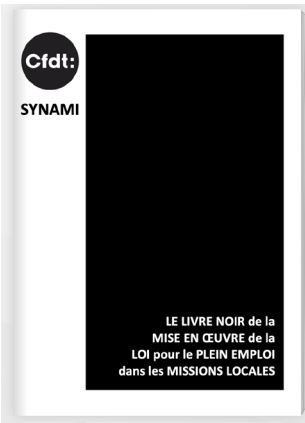
Ce budget rendait la «qualité» du travail mathématiquement impossible.

Un consensus pour peser dans le rapport de force.

Face à cette attaque, une chose s'est produite. Le 19 novembre, le SYNAMI (le syndicat CFTD des ML) a apporté son soutien, aux employeurs (l'UNML),

une journée d'action commune auprès des maires de France et des parlementaires : Missions locales mortes entraînant une fermeture de la quasi-totalité des 426 Missions Locales et des 6 800 lieux d'accueil qui maillent l'ensemble du territoire métropolitain et ultramarin et un rassemblement important devant l'Assemblée nationale Ce n'est pas un détail. Cela montre que le danger dépasse les négociations salariales habituelles. C'est l'existence même du projet des missions locales qui est menacée.

Ensemble, ils créent un rapport de force pour alerter les parlementaires qui mènent aujourd'hui les débats, à se positionner. Le SYNAMI CFTD se bat pour que le « Schwartsisme » redevienne la priorité, et que le budget redevienne ce qu'il doit être : un moyen de bien faire son travail correctement, pas une fin en soi. ■



Livre noir :
<https://heyzine.com/flip-book/48731263c8.html>

Pétition UNML :
https://www.change.org/p/budget-2026-soutenons-les-jeunes-et-les-missions-locales-signez-la-p%C3%A9tition?utm_medium=custom_url&utm_source=share_petition&recruited_by_id=f5f29a30-b59f-11f0-b69b-350a3f4b1d52

GRAND ANGLE

GRAND ANGLE

La santé mentale, qu'est-ce que c'est ?

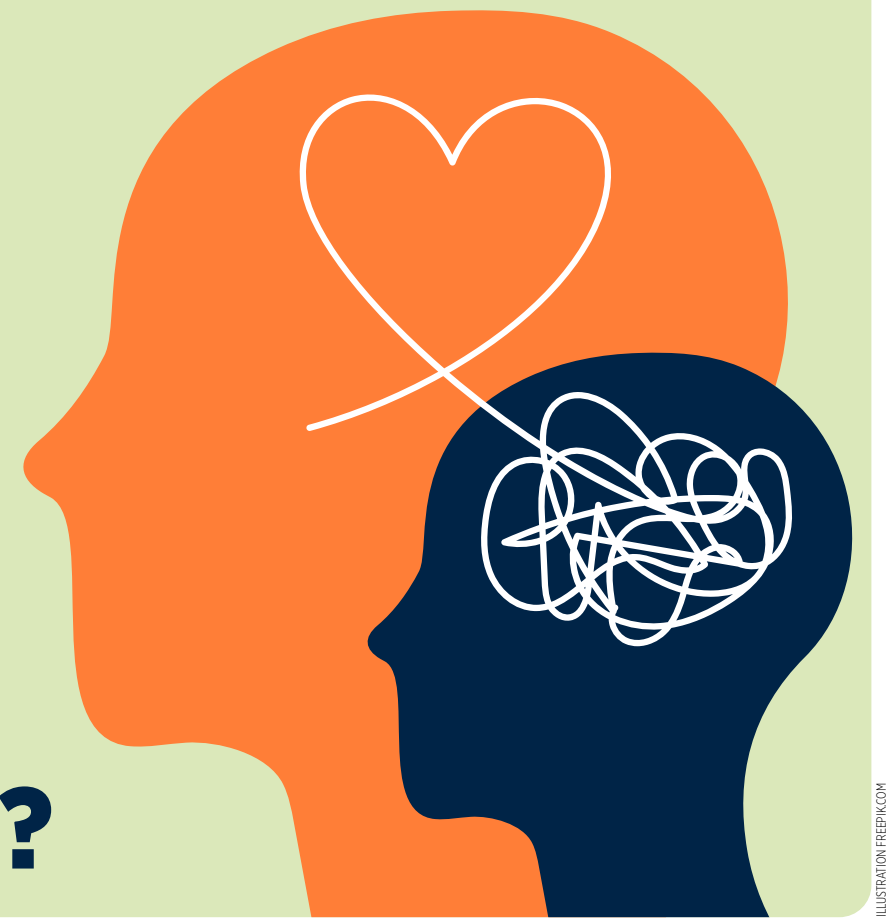


ILLUSTRATION FREPIK.COM

La santé mentale n'est pas seulement l'absence de maladie. C'est un état de bien-être global, qui permet à chacun de réaliser son potentiel, de faire face aux difficultés de la vie, de travailler avec succès et de manière productive, et de contribuer à la société. Elle constitue un continuum, allant de la pleine santé psychique aux troubles mentaux les plus graves. Elle est aussi le socle de nos capacités intellectuelles et relationnelles, indispensables à la prise de décision, aux relations humaines et à la construction du monde dans lequel nous vivons.

La santé mentale est enfin un levier essentiel du développement personnel, communautaire et socio-économique.

Les déterminants de la santé mentale.

De nombreux éléments influencent notre équilibre psychique comme les conditions de travail, l'environnement de vie, les relations sociales, la précarité, l'isolement, mes événements traumatisants ou encore rythme professionnel.

Lorsque ces facteurs s'accumulent, ils peuvent fragiliser la personne et favoriser l'apparition de troubles.

Préserver la santé mentale, c'est donc agir sur les causes autant que sur les conséquences.

Les troubles en quelques mots.

La souffrance psychique prend des formes diverses :

► Troubles dépressifs : fatigue, perte d'intérêt, difficultés de concentration, idées suicidaires, burn-out...

► Troubles anxieux : phobie sociale, panique, stress post-traumatique, pensées obsédantes...

► Troubles psychotiques : schizophrénie, dépression avec symptômes psychotiques, troubles bipolaires...

► Addictions : consommation de stupéfiants, dépendance au jeu, automutilation, désocialisation...

► Troubles alimentaires : anorexie, boulimie, hyperphagie boulimique...

Chaque trouble affecte la vie personnelle et professionnelle. D'où l'importance de parler, repérer et accompagner, avant que la crise ne s'installe.

Enjeux et chiffres.

La question n'est plus taboue, la santé mentale est un enjeu majeur pour le monde du travail.

L'article L4121-1 du Code du travail impose à l'employeur de garantir la sécurité et de protéger la santé physique et mentale des salariés.

Les risques psychosociaux (RPS) doivent être évalués et intégrés dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) de chaque entreprise.

Les chiffres parlent d'eux-mêmes :

► 1 actif sur 2 déclare avoir déjà souffert de troubles psychiques au travail ;

► Ces troubles représentent 31 % des arrêts longue durée ;

► Le coût estimé pour les entreprises atteint 3 000€ par salarié et par an ;

► Selon l'INRS, la dépression coûte entre 2 et 3 milliards d'euros par an aux employeurs.

Ces données rappellent que la santé mentale est bien plus qu'un enjeu individuel : elle est collective, économique et sociale.

La qualité de vie et les conditions de travail (QVCT) font partie des grands combats de la CFDT.

En défendant de meilleures conditions de travail, la Confédération promeut aussi la santé mentale et le bien-être au travail.

Car protéger les salariés, c'est aussi leur permettre d'exercer leur métier dans un environnement serein, respectueux et porteur de sens.

« *La santé au travail et la charge mentale sont au cœur de notre plan d'action fédéral. La prévention n'est pas une option mais une responsabilité partagée* », rappelle Audrey Mokwinski, secrétaire nationale de la Fédération PSTE.

Secours en santé mentale.

La prévention passe aussi par la formation et l'action de proximité.

Le secouriste en santé mentale s'appuie sur la méthode AÉRER, simple mais efficace :

Approcher la personne, Écouter activement et sans jugement, Réconforter, Encourager à consulter, et Renseigner sur les ressources disponibles.

Inspirée des Premiers Secours en Santé Mentale (PSSM), cette méthode permet d'agir avant qu'une situation ne se dégrade.

« Une écoute bienveillante peut suffire à sauver une trajectoire. »

La charge mentale, le poids invisible du quotidien professionnel.

« La charge mentale touche chacun et chacune d'entre nous », a rappelé Audrey Mokwinski, secrétaire nationale de la Fédération PSTE, lors du webinaire du 6 novembre consacré à la santé mentale au travail.

En partenariat avec Aésio Mutuelle et animé par Mehdi Gharnous, psychologue du travail et consultant au sein de Sémaphore, cet échange a rassemblé militants et salariés autour d'un sujet devenu incontournable : comprendre la charge mentale pour mieux la prévenir.

Longtemps, la santé psychique a été reléguée au second plan.

« On parle de santé physique depuis cinquante ans, mais la santé mentale n'a fait son entrée que récemment dans les préoccupations de l'entreprise », a expliqué Mehdi Gharnous.



Mehdi GHARNOUS

Psychologue du Travail consultant
Certifié PSSM (Premier Secours en Santé Men)

Entre idées reçues, tabous et manque de formation managériale, la route est encore longue. Mais les mentalités changent : la parole se libère, la compréhension progresse, et les employeurs comme les salariés prennent conscience que prévenir la souffrance psychique, c'est protéger le collectif.

La santé mentale évolue tout au long de la vie : périodes d'énergie, de fatigue, de vulnérabilité.

Cette approche dynamique permet de déstigmatiser

semafor

ser la souffrance et d'agir avant la crise. Les chiffres évoqués lors du webinaire confirment l'ampleur du phénomène : un actif sur deux a déjà connu un trouble psychique au travail, et ces troubles représentent un tiers des arrêts longs. Protéger la santé mentale, c'est donc une exigence humaine, une responsabilité légale et un levier de performance durable.

Un défi quotidien.

La charge mentale correspond à l'effort psychique pour gérer, anticiper et équilibrer les multiples exigences du quotidien.

Elle peut être quantitative (trop de travail), qualitative (trop complexe), émotionnelle (relations tendues) ou invisible (responsabilités domestiques).

« La santé mentale au travail des collaborateurs est une obligation de résultat », rappelait le SNP DOS-CFDT dans sa déclaration du 7 janvier 2025.

« Il revient à l'employeur de protéger effectivement ses salariés. »

Plus de quatre salariés sur dix déclarent ressentir

une charge mentale importante. Ce n'est pas une faiblesse individuelle, mais un déséquilibre entre les exigences et les ressources disponibles.

La CFDT défend une approche globale et participative de la prévention : former les managers, repérer les signaux faibles, instaurer un dialogue sur le travail réel, reconnaître la santé mentale comme un droit universel. « Faire de la prévention des risques psychosociaux, c'est déjà protéger la santé mentale », a souligné Mehdi Gharnous. Certains secteurs avancent, d'autres peinent encore.

Dans le bâtiment ou l'industrie, le sujet reste sensible ; dans le médico-social, la culture de prévention existe mais les tensions demeurent fortes.

L'objectif est clair : faire de la santé mentale un critère de qualité sociale, au même titre que la sécurité ou l'égalité professionnelle. La médecine du travail, les mutuelles et les représentants du personnel jouent un rôle central.

Face à un salarié en difficulté, il ne faut jamais laisser la personne seule : parler, écouter, orienter peut suffire à enrayer une spirale de souffrance.

« Inviter une personne à consulter la médecine du travail, c'est déjà un premier pas vers l'aide », a rappelé Janine Dhenain d'Aésio Mutuelle.

Les élus du personnel, les militants et les représentants syndicaux sont des points d'appui essentiels. Mais ils doivent eux aussi apprendre à se préserver. « Nos militants sont souvent des éponges émotionnelles », a souligné Céline Bollé, secrétaire fédérale CFDT. Ils absorbent la détresse des autres, parfois au détriment de leur propre équilibre. Il faut aussi protéger ceux qui accompagnent. »

Prévenir la charge mentale ne se limite pas à éviter le stress. Il s'agit de construire une culture du travail fondée sur la confiance, la reconnaissance et la coopération. Cela passe par des organisations équilibrées, une écoute réelle des équipes, des temps de repos respectés et une valorisation du travail accompli. « La prévention n'est pas une option, mais une responsabilité partagée », a affirmé Audrey Mokwinski en conclusion du webinaire.

La santé mentale n'est pas un sujet marginal, elle reflète l'équilibre entre attentes, moyens et reconnaissance. En 2025, grande cause nationale, la CFDT veut transformer les paroles en actes.

De la Confédération aux fédérations, la ligne est

claire il faut prévenir, écouter, accompagner, agir. Parce qu'un travail qui fait du bien est toujours plus efficace qu'un travail qui épuise, la santé mentale doit devenir un repère collectif de progrès social. Elle se construit dans la relation, l'écoute et la confiance Préserver la santé mentale, c'est défendre

la dignité du travail, le respect de la personne et la cohésion du collectif.

Ensemble, faisons du bien-être au travail une réalité durable et de la santé mentale un droit pour toutes et tous. ■



Pour minimiser vos restes à charge, faites le choix du réseau itelis



Pour garantir à nos assurés des prestations de santé au meilleur coût ainsi que des avantages exclusifs et un accompagnement personnalisé, nous leur mettons à disposition le réseau de soins itelis, offrant l'accès à des professionnels de santé spécialisés en optique et en audioprothèse.

Des tarifs maîtrisés, en optique :

- Jusqu'à 40% d'économie sur les verres,
- 15% de remise minimale sur les montures et le para-optique,
- 10% de remise minimale sur les lentilles.

Et en audioprothèse :

- Jusqu'à 15% d'économie sur les aides auditives,
- 15% de remise minimale sur les accessoires,
- 10% de remise minimale sur les produits d'entretiens.



Pour plus d'informations, rendez-vous sur votre espace client, dans la rubrique « trouver un professionnel de santé »



AG2R LA MONDIALE

Prendre la main
sur demain

Épargne
Retraite
Santé
Prévoyance