

Présence CFE-CGC 06

Bulletin de liaison de l'Union Départementale de la Confédération Française de l'Encadrement CGC



COMMENT S'EMPARER DE LA RSE ?



Adhérent(e)s CFE-CGC,
retrouvez tous nos guides
sur l'intranet confédéral :
<http://intranet.cfecgc.org>

Le but de ce mémo est de répondre à vos questions sur la RSE. Que faire ? Comment agir en tant que citoyen et salarié ? Quels sont les gains pour l'entreprise et pour la société ? Nous sommes tous concernés par ces problématiques.

La CFE-CGC estime qu'adopter une démarche RSE est fondamentale dans chaque entreprise. Au-delà des principes, la RSE doit s'ancrer dans le quotidien opérationnel. Une entreprise durable est une entreprise dans laquelle la qualité de vie au travail est reconnue, avec les impacts positifs sur l'emploi qui en découlent, et dont toutes les parties prenantes travaillent dans le même sens : celui du bien commun.

SOMMAIRE

n° 134

Septembre 2021

photo de couverture : Nice

Bulletin de liaison de l'Union Départementale CFE-CGC des Alpes-Maritimes
Immeuble le Phare - 455 Promenade des Anglais - 06200 NICE
Tel : 04 93 88 86 88

COMMISSION PARITAIRE - N° 0126 S 07697 (31/01/2026) - ISSN 1261 - 761 X

Directeur de la publication : Laurent LAUBRY
Rédacteur en Chef : Jean-Pierre CHOPIN
Secrétaire de rédaction : Murielle CHAUDOIN
Rédaction, Administration : Immeuble le Phare - 455 Promenade des Anglais -
06200 NICE

Paraît tous les trois mois - Toute demande de changement d'adresse doit être
accompagnée de la bande adresse de PRESENCE CFE-CGC 06
Imprimerie TRULLI à VENICE
Abonnement annuel : 15 € - 4 numéros/an

Editorial

par Laurent Laubry

⇨ page 2

Industrie Pharmaceutique : de quoi parle-t-on ?

par Alain CLAVEL MORROT

⇨ pages 3 à 5

Représentativité nationale

⇨ page 6

Négociation salariale : guide de la CFE-CGC

⇨ page 7

Vaccination/Passé sanitaire : guide pour les iRP

⇨ pages 8 à 11

Allongement du congé paternité

⇨ page 12

La CFE-CGC reçue à Matignon

⇨ page 13



Consultez le site web de l'UD 06
www.cfecgc06.org

Une rentrée chaotique... ??

Les deux mois d'été viennent de se terminer. Notre beau département a été baigné par un soleil intense et un ciel d'un bleu immaculé, apaisant et rassurant. Les touristes ont investi la Côte d'Azur par millions ! Gageons que cela ait permis au « monde du tourisme », aux commerçants et artisans, de se refaire une santé économique et morale.

J'espère, malgré le contexte pandémique toujours prégnant, que vous avez pu profiter de cette période propice aux loisirs, vacances, retrouvailles familiales, repos, farniente, etc...

Recharger les batteries, décompresser, sont importants pour le corps et l'esprit.

Depuis 18 mois maintenant, nous vivons de façon particulière, nous faisons chaque jour face à une inconnue sur un plan médical et pandémique : De quoi sera fait demain et Quand cela s'arrêtera-t-il ?

Souvent, septembre est synonyme de rentrée sociale houleuse, tendue, chargée.

J'ai bien peur que nous n'échappions à cette « malédiction »....

En effet, dès le début du mois, le Premier Ministre a reçu à Matignon, en entretien bilatéral, les organisations syndicales, dont la CFE-CGC.

Fort de nos, de VOS, derniers résultats électoraux sur le cycle 2017/2021, où nous sommes, je le rappelle, la confédération qui progresse le plus, nous avons pu, au travers du Président Confédéral, faire entendre notre voix.

La CFE-CGC a toujours un discours, un positionnement, clair et précis, sur de nombreux sujets : crise sanitaire, crise économique, logement, formation, assurance-chômage, réforme des retraites, etc...

Lors de ce long entretien avec le chef du gouvernement mercredi 1er septembre, François Hommeril a pu en rappeler la substance et le contenu. Certaines vérités, martelées par la CFE-CGC depuis de nombreux mois, ont été réaffirmées au Premier Ministre, avec force et conviction. Quand la CFE-CGC s'oppose à un texte ou une réforme, elle le fait de façon constructive et intelligente, en argumentant sa position. La politique de la « terre brûlée » ou du « oui oui à tout », n'a jamais été la nôtre.

La CFE-CGC sera plus que jamais vigilante face aux choix politiques de nos dirigeants, aux suites pandémiques qui seront initiées par les politiques, tant nationalement que localement.

Tous ensembles, élus et mandatés syndicaux, adhérents des différents syndicats et fédérations composant notre confédération, « bénévoles syndicaux », devons rester attentifs et solidaires, pour que demain soit meilleur qu'hier.

Vous pouvez compter sur l'Union Départementale des Alpes-Maritimes pour jouer pleinement son rôle.



« Certaines vérités, martelées par la CFE-CGC depuis de nombreuses années, ont été rappelées au Premier Ministre, avec force et conviction »

L'industrie pharmaceutique : de quoi parle-t-on ?

par Alain CLAVEL-MORROT

« Tous les hommes se transmettent leur
angoisse, comme une épidémie. »
Epicure

La pandémie qui nous accable depuis quelque temps a entraîné de nombreuses réflexions sur l'industrie pharmaceutique et ses 'faramineux bénéfiques' réalisés, selon certains dires, sur le dos des malades et de la misère...

Mais de quoi parle-t-on au juste en évoquant ce sujet ?



Pendant des millénaires, l'espérance de vie stagna chez l'homme sur la crête des vingt-cinq, trente ans tout au plus. Les scientifiques pensent que cette stagnation avait été la norme pendant environ 8 000 générations d'Homo sapiens... Dès que ce dernier eut conscience de sa capacité de raisonnement, la peur de la maladie, entre autres, devint une constante de sa nature.

C'est que notre cohabitation avec les microbes, nous disent les chercheurs, a vraisemblablement commencé il y a environ douze mille ans. Une vieille histoire en somme. De ce fait, l'homme a, presque de tous temps, cherché à conjurer cet état de fait. C'est bien connu, même si tous les humains n'aiment pas forcément la vie, la plupart n'ont pas envie de mourir...

Les croyances n'ayant pas suffi, il leur a fallu trouver d'autres moyens. Ainsi est venue l'idée de se soigner avec des artifices autres que la prière et les incantations spirituelles. La médecine était née.

Mais sans médicaments, la médecine a vite compris où étaient ses limites. Ainsi l'homme a saisi l'intérêt qu'il avait à observer les effets de certaines substances contenues dans son environnement. La nature a alors offert à l'humanité son lot de pouvoirs par le biais des plantes médicinales. Les pharaons par exemple se sont mis à consommer des décoctions de feuilles de saules pour traiter les fièvres, sans imaginer un seul instant que bien plus tard certains composés de ces feuilles seraient à la base de notre aspirine.

Plus tard et pendant des millénaires, la pharmacopée a d'ailleurs essentiellement utilisé des extraits de plantes. Des bactéries et des champignons ne produisent-ils pas des antibiotiques ? Ces antibiotiques sont d'ailleurs considérés, avec les vaccins, comme les substances les plus importantes au vu des avancées thérapeutiques que nous avons eues à vivre depuis bien longtemps.



L'ère industrielle est ensuite venue nous équiper du mieux possible contre les aléas de notre condition humaine. La pharmacopée s'est alors développée au fil de l'avancée de nos connaissances en la matière.

Mais les boutiques d'apothicaires (ancienne dénomination des pharmaciens), bien avant notre monde moderne avaient chacune dans leur environnement travaillé sur les soins aux malades. Les méthodes empiriques de l'époque ne faisaient pas de miracles, mais de tâtonnements en tâtonnements, arrivaient tout de même à enrichir notre savoir. D'ailleurs, nombre de molécules encore produites en grande quantité aujourd'hui ont été élaborées dans ces arrières boutiques ...

Puis vint la biologie. La démarche scientifique était en marche. La chimie arrivera à son tour rapidement afin d'aider aux processus de fabrication. Obtenir des médicaments plus sûrs, du point de vue de leur efficacité mais surtout de leur innocuité, fut dans un premier temps le but principal de cette évolution.

A son tour, la pharmacie moderne était née. C'est la loi de 1803 qui la première lancera le cadre d'exercice professionnel des pharmaciens que nous connaissons maintenant.

La séparation d'avec les herboristes date de cette époque.

Le médicament commença alors à être une marchandise 'pas comme les autres'.

Alors que la fabrication industrielle des médicaments se mettait en place, le phénomène de la publicité en la matière apparut rapidement. La commercialisation à grande

échelle allait bientôt être de mise. Alors apparut logiquement la protection des procédés et des brevets de fabrication afin de stabiliser un marché en pleine expansion.

De ce fait l'industrie pharmaceutique se mit en ordre tant le marché de la santé donnait des espérances d'amélioration de la vie et des espérances de gains jusqu'alors inespérés.

Les Etats ne furent d'ailleurs pas en reste dans cette démarche. En encadrant le mouvement scientifique en la matière ils œuvraient, certes, pour l'amélioration de la santé des citoyens mais poursuivaient également un intérêt économique non négligeable. Comme le rapporte judicieusement JD ZEITOUN dans son 'Histoire de la santé humaine' : « *Un travailleur malade était moins productif, un travailleur mort laissait une femme et des enfants qui coutaient cher au pays.* »

C'est d'ailleurs aujourd'hui toujours le cas !

Les boutiques d'apothicaires, devenues des officines, virent alors l'apparition des laboratoires pharmaceutiques. Le monde moderne découvrit des sociétés issues pour beaucoup de la chimie lourde comme IG Farben-Bayer, Chemical Industries (Industries chimiques des colorants) qui se lancèrent dans la mise au point de nouvelles molécules thérapeutiques. Parke-Devis aux Etats Unis fit de même. En France, Rhône-Poulenc ne fut pas en reste et se jeta avec frénésie dans la bataille. Et bien d'autres également...

La santé et le marché pharmaceutique qui l'accompagne prirent alors une place prépondérante dans nos vies. Toutes les études récentes marquent d'ailleurs le désir de bien-être physique et mental comme étant notre priorité des priorités !

Le marché du médicament n'échappe donc pas aux modes de fonctionnement de notre société.

Ainsi, se mit rapidement en place une activité tournée vers le bien-être et le mieux vivre le temps d'existence qui nous est imparti.

Les immenses découvertes que nous devons tous aux grands hommes que furent Pasteur, Flemming, et tant d'autres inlassables chercheurs de l'ombre, ne nous feront pas oublier toutefois que les pères de la science médicale et de la pharmacie moderne, le grand Hippocrate puis plus tard Claude Galien vécurent il y a bien longtemps. Ils ouvrirent la porte à l'observation, à l'écoute, et à la compréhension des maux du corps humains.

Ils comprirent que si la médecine porte le diagnostic (ce qui n'est pas une mince affaire) elle devra s'appuyer constamment sur la pharmacopée afin de traiter par la thérapeutique (et si possible guérir), ce que l'imposition des mains seule s'est révélée bien souvent incapable de faire.

Au fil des temps, les connaissances se développant, les traitements se perfectionnant, (devenant souvent de plus en plus onéreux) l'espérance de vie augmenta avec, il est vrai,

l'appui d'une meilleure hygiène et de conditions de vie plus tolérables.

Les vaccins furent d'un immense intérêt pour l'amélioration de la santé humaine. Le plus remarquable fut celui contre la variole qui sauva un nombre considérable d'individus. (vaccination obligatoire depuis 1902 ; contrainte levée en 1984, la maladie étant éradiquée).

Mais tout cela commençait à coûter cher, très cher. Constatation cruelle : la santé n'a pas de prix, mais elle a un coût !

Le législateur va alors se pencher sur cet aspect crucial pour ses finances. Il veut bien aider aux soins de ses concitoyens mais pas trop... Il créa donc toutes une série de mesures afin de limiter ses propres dépenses et décida que le médicament serait payé par la société tout entière. La mise en place effective de la sécurité sociale avec son contrôle des prix eu pour effet de réguler un tant soit peu les dérives qui semblaient vouloir se mettre en place.

Il faut rappeler qu'au nom de l'égalité entre tous, la Sécurité Sociale veut que chacun cotise selon ses moyens et que tous soient soignés selon leurs besoins.

Chacun pouvant profiter, de ce fait, des bienfaits de la science en la matière, la pharmacie deviendra un vecteur incontournable de consommation au même titre que l'alimentaire, l'habillement, l'automobile et...

D'ailleurs, il est aisé de constater que le discours médical structure maintenant largement notre pensée collective. Pas un seul média se dispenserait actuellement de parler de notre santé ! Covid, autisme, handicaps, cancer, cœur, a v c, et que sais-je encore ? De quoi booster grandement le marché des antidépresseurs et autres anxiolytiques !

Il faut bien le reconnaître, l'industrie pharmaceutique est une réalité dont nous ne pouvons et ne voulons plus nous passer. Comme toute industrie, elle cherche à réaliser des bénéfices, en gardant toutefois toujours en tête que l'investissement dans la recherche est pour elle le garant de son existence future. Les grands groupes consacrent d'ailleurs en moyenne 20% de leur CA à cette R et D.

La concurrence fait rage dans ce domaine comme dans bien d'autres. Nous voyons donc les budgets Recherche et Développement prendre une ampleur considérable au fil des besoins qui se font jour régulièrement. La mise au point de vaccins anti Covid en est une stricte illustration. Cette tendance semble toutefois être en légère régression depuis quelques temps, les groupes laissant ces investigations aux start-ups et autres sociétés de biotechnologie qui se font jour actuellement.

L'industrie pharmaceutique dans son ensemble paraît maintenant indispensable avec sa recherche, ses innovations, et... ses gains conséquents. Trop peut-être ?

Les quinze plus grands mondiaux du métier annoncent une



marge opérationnelle atteignant en moyenne 36 % de leurs chiffres d'affaires. Secteur deux fois plus profitable que les autres secteurs économiques, ces quinze sociétés se partagent un quart des ventes mondiales. Ce qui montre que ce marché est, malgré les méga-fusions que nous connaissons, un marché mondial peu concentré.

En France, les dix premiers laboratoires en CA captent près de 50% des ventes totales de ses dernières années. (Sources SEXTANT). Sanofi, issu en partie des fusions de Rhône Poulenc-branche pharma, d'Aventis et du groupe Sanofi lui-même, premier laboratoire français et cinquième mondial affichait pour 2019 un CA au niveau monde d'environ 37 milliards de dollars.

Ces chiffres ont de quoi nous faire rêver. Mais il nous faut mettre en face d'eux les gains incommensurables accumulés en matière de santé humaine grâce aux traitements efficaces développés depuis le dix-neuvième siècle.

La tuberculose, la poliomyélite, la variole, ont quasiment disparu dans nos sociétés modernes. Beaucoup d'autres maladies sont devenues pour ainsi dire inexistantes.

L'espérance de vie globale n'ayant cessé d'augmenter jusqu'à ces dernières années il est vrai que de nouvelles pathologies arrivent et amplifient le travail des chercheurs. La peur de la maladie, de la souffrance et le désir bien compréhensible de chacun d'entre nous de vivre le plus longtemps possible en bonne santé est à l'origine de l'expansion de la médecine et de la pharmacie.

Que de chemin parcouru depuis des temps immémoriaux. Certes, l'appât du gain a souvent été le moteur des avancées en la matière. Faut-il s'en plaindre à la vue des progrès indiscutables qui nous permettent d'être ce que nous sommes aujourd'hui ? Et pour demain nous pourrions parler des futures thérapies géniques, des génériques pas toujours bien acceptés par les consommateurs (quelquefois à raison me semble-t-il), de l'automédication, etc...

A un moment où la liberté de se soigner ou non est remise en question (vaccin obligatoire sous peine de suspension d'emploi et de perte de salaire par exemple...), où la peur de la maladie vit sans cesse à coté de nous, entretenue par un mouvement d'informations tronquées et manipulatoires, nous sommes en droit de penser que l'industrie pharmaceutique a encore de très beaux jours devant elle. Nous en reparlerons. Elle ne sortira pas tout à fait la même de la crise de la COVID.

Ce monde en perpétuel mouvement nous réserve encore bien des innovations...



L'industrie pharmaceutique n'est donc pas une mince affaire. Ce qui explique que la plupart des grands laboratoires est maintenant aux mains de véritables consortiums financiers et non plus de groupes familiaux (issus nous l'avons vu du monde des apothicaires et des officines) comme c'était encore le cas au début du vingtième siècle.



Quelques chiffres bruts pour nous éclairer :

- Les 5 premiers groupes mondiaux en CA :

*Pfizer 51,8 milliards de dollars-Etats Unis,
Roche 48,8 milliards de dollars-Suisse,
J et J 42,2 milliards de dollars-Etats Unis,
MSD 37,7 milliards de dollars-Etats Unis,
Sanofi 37 milliards de dollars-France.*

AstraZeneca, connu aujourd'hui pour son vaccin anti covid arrive à la huitième place de ce classement avec un CA de 24,4 milliards de dollars.

- Il faut en moyenne 8 à 10 ans pour mettre sur le marché un médicament innovant.

- Entre 1999 et 2017, les onze plus importants groupes de la branche ont engendré 1019 milliards d'euros de bénéfice dont 925 milliards ont été redistribués sous forme de dividendes.

- 1 342 000 salariés travaillent dans le monde pour cette industrie. En France nous en comptons environ 103 000.

- Sanofi, premier groupe français, fait travailler 105 000 salariés au niveau mondial dont 27 000 sur le sol français

- 22 900 pharmacies de détail couvrent notre territoire national et emploient 73 000 salariés.



Je remercie chaleureusement Isabelle FRERET, de la fédération de la Chimie, et Gérard PIGEON, expert financier confédéral, pour leur aide et leur précieuse documentation.

Représentativité nationale syndicale 2021

Pour la troisième fois depuis la réforme de la représentativité syndicale en 2008, et comme tous les 4 ans, l'audience des organisations syndicales a été mesurée au niveau national et interprofessionnel, ainsi qu'au niveau des branches professionnelles. L'audience constitue l'un des critères essentiels permettant d'établir la représentativité d'une organisation syndicale et ainsi sa capacité à signer des accords collectifs.

Les chiffres de mesure de l'audience sont le résultat de l'agrégation des scores enregistrés par les OS sur le cycle 2017 / 2021 lors :

- des élections professionnelles (Comité social et économique) organisées dans les entreprises d'au moins 11 salariés entre le 1er janvier 2017 et le 31 décembre 2020,
- de l'élection syndicale TPE (très petites entreprises) organisée auprès des salariés des entreprises de moins de 11 salariés et des employés à domicile, qui s'est tenue du 22 mars au 6 avril 2021,
- et des élections aux chambres départementales d'agriculture, pour les salariés de la production agricole, qui se sont déroulées en janvier 2019.

Avec **20,71 % des suffrages** dans son champ statutaire de l'encadrement, la CFE-CGC, syndicat catégoriel, progresse

de près de 1,5 point par rapport à 2017, où elle avait obtenu 19,39 %. Tous collèges confondus, la CFE-CGC obtient une **audience de 11,92 %**, en nette progression par rapport à 2017 (10,69 %). En 4 ans, la CFE-CGC a progressé de plus de 38 000 voix, la plus forte progression du millésime...

Le poids relatif de la CFE-CGC passe de 12,27 % à 13,79 %.

«Dans un contexte de recul général de la participation, notre organisation est la seule des organisations syndicales représentatives à augmenter son nombre de voix, a souligné François Hommeril, Président de la CFE-CGC. C'est un résultat remarquable que je veux dédier à nos militants sur le terrain, à la qualité de leur travail et à leur investissement sans faille.»

«Ces résultats confirment la montée en puissance de la CFE-CGC au service de tous les salariés de l'encadrement (cadres, agents de maîtrise, techniciens, forces de vente), analyse Gilles Lecuelle, Secrétaire national confédéral en charge de la représentativité. La CFE-CGC est de plus en plus visible et plébiscitée dans les entreprises quelle que soit leur taille et leur secteur.»

Dans un contexte de crise et dans un monde du travail en pleine transformation, la CFE-CGC reste plus que jamais la porte-parole des populations de l'encadrement, rouages essentiels à la réussite des entreprises.



Négociation salariale : tout savoir avec la boîte à outils CFE-CGC

La CFE-CGC met à votre disposition sur l'intranet confédéral un Guide intitulé « Boîte à outils de la négociation salariale ». L'objectif est de vous accompagner pour négocier au mieux en entreprise et dans les branches professionnelles.

Rendez-vous périodique obligatoire du dialogue social dans les branches et les entreprises depuis 1982, la négociation salariale est un des piliers de la représentation collective des salariés. Au fil des années, elle s'est enrichie de nouveaux champs d'application avec la loi Rebsamen et surtout complexifiée avec les ordonnances Macron, venues bouleverser l'architecture du Code du travail et avec elle, la hiérarchie des normes conventionnelles.

L'appropriation de ce contexte et des règles juridiques associées est donc primordiale pour mieux appréhender ce temps fort de l'activité syndicale, et en déjouer les éventuels pièges. Très attendue par l'ensemble des salariés, la défense de leur pouvoir d'achat est un sujet sensible, or l'absence d'obligation de résultats, adjointe à cette négociation, complique l'établissement du rapport de force. C'est pourquoi il est important d'objectiver les différents indicateurs économiques et sociaux qui jalonnent cette négociation.

Ce guide apporte cet éclairage et donne les clés d'analyse d'une palette d'outils toujours grandissante (indice des prix personnalisés, index égalité, ratio d'équité pour ne citer que les derniers). Mais si cette connaissance est indispensable, c'est bien la force de persuasion du délégué syndical qui sera déterminante. Face à des employeurs trop souvent enclins à aborder la négociation salariale sous le seul prisme comptable de gestion par les coûts, notre rôle est de leur rappeler qu'elle constitue avant tout un formidable outil d'engagement collectif.



Huit chapitres pour connaître l'essentiel

- ✓ Le contexte de la négociation salariale
- ✓ Les mesures visant à réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes
- ✓ Les règles juridiques de la négociation salariale de branche
- ✓ Les recommandations de la CFE-CGC en matière de politique salariale
- ✓ Les règles juridiques de la négociation salariale en entreprise
- ✓ Les recommandations CFE-CGC concernant les salaires minima hiérarchiques
- ✓ 10 pièges à éviter lors des négociations salariales
- ✓ Éléments de cadrage macroéconomique / évolution des rémunérations

En complément de ce Guide, nous vous invitons à **consulter sur l'intranet** :

- Le guide LASER portant sur l'intéressement, la participation, et l'épargne salariale.
- Le guide sur le partage de la valeur ajoutée.

intranet.cfecgc.org

Chaque adhérent peut accéder à l'intranet en entrant son identifiant et mot de passe.

Vous ne les avez pas encore ? Rien de plus simple. Connectez-vous à Monprofil :
<http://monprofil.cfecgc.org/inscription>

et ils vous seront envoyés automatiquement.

Une question ? Envoyez un e-mail à : monprofil@cfecgc.fr

Vaccination / passe sanitaire

Dans le cadre de la lutte contre la propagation du virus de la COVID 19, la présentation d'une obligation de vaccination ou de présentation d'un passe sanitaire est légalement exigée, selon un calendrier progressif, pour toute personne travaillant dans certains lieux ou dans le cadre d'activités pouvant concentrer une certaine densité de personnes ou des personnes vulnérables.

Cette obligation s'accompagne d'une obligation de contrôle de la part de l'employeur et de conséquences sur les conditions de travail comme sur la relation de travail des personnels concernés. Les représentants du personnel membres des comités sociaux et économiques (CSE) ou des comités sociaux dans les fonctions publiques (CSE, CSA et CST) sont des acteurs incontournables pour discuter et suivre la mise en place de ces nouvelles obligations.

1. Des déclarations en faveur du dialogue social pour décliner les nouvelles mesures

L'exposé des motifs de la dernière loi du 5 août 2021 comme les documents explicatifs ministériels qui y ont fait suite, insistent sur la place du dialogue social pour décliner les nouvelles mesures. Il faut que cette lutte contre la diffusion du virus se décline dans les entreprises et les administrations de façon concertée pour être la plus efficace possible.

Les représentants du personnel doivent donc se saisir de cette volonté gouvernementale de privilégier le dialogue social pour exercer pleinement leur rôle.

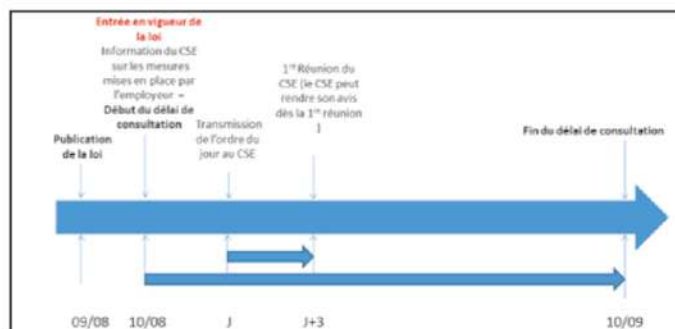
2. Une dissociation des temps d'information et de consultation des représentants du personnel

Concernant les entreprises soumises au Code du travail, la mise en place de l'obligation de présenter un passe sanitaire ou un statut complet de vaccination doit faire l'objet d'une information et d'une consultation du CSE dès lors qu'elle impacte l'organisation de l'entreprise et les conditions de travail.

Cette information et cette consultation sont préalables aux décisions de l'employeur. Cependant, le législateur a aménagé ce principe dans la mise en œuvre de l'obligation de présentation du passe sanitaire ou des justificatifs de vaccination. Dans les entités d'au moins 50 salariés, il dissocie dans le temps l'obligation d'information et de consultation :

- L'information doit être donnée, sans délai et par tout moyen aux représentants du personnel quant aux mesures de contrôle des justificatifs ;
- Cependant, la consultation peut intervenir après la mise en place effective de ces mesures, au plus tard dans le mois qui suit la communication par l'employeur des informations sur lesdites mesures.

Le document « Questions/réponses » du Ministère du travail récapitule le processus avec la frise suivante, dans l'hypothèse d'une information des représentants du personnel dès le 10 août 2021 :



3. Les points de vigilance lors de la consultation sur les modalités de contrôle

La loi indique que le CSE est informé et consulté sur les modalités de contrôle que l'employeur va effectuer ou faire effectuer auprès des salariés. Le sujet principal est donc de rendre le plus clair possible pour tout le monde les différentes actions qui vont être mises en œuvre pour assurer ce contrôle.

Attention ! Selon le Ministère du travail, les nouvelles obligations n'ont pas à être intégrées dans le règlement intérieur, celles-ci découlant de la loi et s'imposant comme telles. Il n'y aurait donc pas lieu à consultation des représentants du personnel sur ce point. Cependant, on peut considérer qu'il est nécessaire de mettre à jour le protocole sanitaire en vigueur dans l'entreprise et de voir l'opportunité d'actualiser également le document d'évaluation des risques. Ces points mériteraient d'être discutés en réunion de CSE.

Nous vous proposons une liste de points utiles à aborder :

Quelles sont les personnes soumises au passe sanitaire ou à l'obligation de vaccination ?

L'employeur ne peut contrôler les justificatifs prévus que si le salarié ou l'agent est soumis à l'obligation de présenter le passe sanitaire ou un certificat de vaccination. La loi interdit et punit toute personne qui exige, en dehors des cas légaux, une présentation du passe sanitaire ou d'un certificat de vaccination. Ainsi :

- Obligation du passe sanitaire : l'employeur ne peut exiger sa présentation auprès des personnels ayant des activités qui se déroulent dans des espaces non accessibles au public (ex : bureaux) sans emprunter des lieux accueillant du public ou en dehors des horaires d'ouverture au public,
- Obligation de vaccination : l'employeur ne peut exiger la preuve de vaccination des personnes réalisant des tâches ponctuelles dans les établissements où cette obligation s'applique.

et rôle des représentants du personnel

Il faut noter que le Conseil constitutionnel a également exclu des activités soumises au passe sanitaire l'activité syndicale.

Qui va contrôler ces personnels ?

L'employeur est tenu d'assurer le contrôle des justificatifs devant être présentés par les salariés, agents publics pour exercer leur activité professionnelle.

Dans la pratique, ce contrôle pourra être délégué à un tiers (un prestataire) ou à un ou plusieurs salariés ou agents dédiés à cette mission. Il est probable que ce contrôle incombera parfois aux managers responsables d'entité ou d'équipe. La loi exige une habilitation formelle et nominative des personnes, habilitation ensuite consignée dans un registre avec les périodes de contrôle par les personnes habilitées. Elles doivent signer une habilitation formelle qui atteste de leur consentement et de leur engagement de confidentialité quant aux données (même limitées) qu'elles vérifieront.

Il importe de demander à l'employeur de préciser notamment le contenu de cette habilitation, ainsi les modalités de tenue du registre (qui en a la charge ? Où ce registre sera-t-il gardé ? Qui pourra le consulter ?).

De plus, les textes réglementaires prévoient la mise en place par la direction d'une information appropriée et visible relative à ce contrôle à destination des personnes concernées par le contrôle du passe sanitaire sur le lieu dans lequel ce contrôle est effectué (message d'information, panneau d'affichage...). Il est important de discuter du contenu de cette information avec l'employeur. Un travail de coordination peut également s'organiser avec le référent COVID 19 si la direction a mis en place un tel référent.

Lorsque le contrôle est délégué à un salarié, il faut veiller particulièrement aux situations suivantes :

- Le contrôle, s'il est effectué au moyen numérique, doit être réalisé avec du matériel fourni par l'employeur. En effet, l'obligation de procéder au contrôle des passes sanitaires reposant sur l'employeur, il lui appartient de fournir les équipements nécessaires à l'accomplissement du contrôle aux salariés qui en sont chargés. Le matériel personnel (téléphone mobile par exemple) ne doit pas être utilisé.
- Une attention particulière doit être portée aux salariés chargés de ce contrôle en adaptant en tant que de besoin l'évaluation des risques aux difficultés spécifiques liées à cette activité et en apportant à ces salariés l'accompagnement nécessaire au bon déroulement de cette mission.

Lorsque la mission incombe aux managers, il est indispensable que les représentants CFE-CGC s'assurent que les managers sont bien informés par leur direction des mesures décidées avec d'éventuels supports de communication, qu'ils ont les moyens de faire respecter les mesures et des interlocuteurs identifiés pour faire remonter les tensions, que cette

mission est prise en compte dans leur charge de travail.

- L'employeur qui dispose d'un service de santé au travail autonome, peut confier à un professionnel de santé au travail de ce service le contrôle du respect de présentation du passe sanitaire.

Comment s'effectuera le contrôle ?

Le passe sanitaire ou le certificat de vaccination peut être présenté sous format papier (attestation remise à l'issue des tests ou de la vaccination) ou sous format numérique (attestation téléchargée ou prise en photo sur son téléphone portable). Les deux supports présentent un QR Code qui peut être lu par un moyen numérique. Les textes réglementaires prévoient un contrôle numérique du QR Code via l'application publique « TousAntiCovid Vérif » ou par un équivalent privé devant apporter les mêmes garanties. Le gouvernement, sous le contrôle du Conseil Constitutionnel, a assuré que l'application « TousAntiCovid Vérif » qui est déployée sous l'égide du Ministère de la santé, garantit la conformité au RGPD et aux exigences des décisions du Conseil Constitutionnel.

D'autres solutions privées sont disponibles et autorisées dès lorsqu'elles respectent le RGPD et les exigences constitutionnelles.

Il importe donc de vérifier auprès de l'employeur le support de lecture numérique prévu pour les contrôles et s'il a bien répondu aux exigences du RGPD et de la loi avec les exigences complémentaires du Conseil constitutionnel sur l'encadrement des données collectées et traitées.

Comment sont protégés le secret médical et les données personnelles sensibles collectées ?

Beaucoup d'inquiétudes s'expriment sur ces sujets et il est important d'apporter des réponses pour informer et rassurer. La discussion lors de la consultation est propice à aborder ces aspects pour continuer à faire de la protection des données un sujet collectif et non de spécialistes.

Il faut savoir que le QR Code, lorsqu'il est lu, ne donne aucune indication sur l'état de santé de la personne. La loi autorise exclusivement la collecte du nom et prénom de la personne, sa date de naissance et l'information qu'elle répond aux obligations de justificatifs. Le secret médical est respecté à ce titre. Le Conseil constitutionnel comme le Conseil d'état avant lui, ont bien précisé ce point dans leurs avis et décisions. La CNIL a également souligné ce point dans un avis du 9 août 2021, invitant le gouvernement à veiller à ce que toute application de contrôle du QR Code, en dehors de « Tous AntiCovid Vérif », ne permette aucune autre collecte.

Sur les traitements des données et leur conservation, la loi précise le cadre. Il importe de s'assurer que l'employeur respecte bien ce cadre.

A cette fin, il est possible d'organiser un échange avec le délégué à la protection des données (DPD/DPO), voire de demander sa présence lors de la réunion de consultation pour entendre son analyse sur le respect des données personnelles des mesures que l'employeur envisage.

A noter que les salariés et agents qui exercent leurs fonctions dans un lieu où le passe sanitaire est obligatoire peuvent, uniquement à leur initiative, présenter à leur employeur un justificatif montrant que leur schéma vaccinal est complet. Dans ce cas, l'employeur peut le conserver jusqu'à ce que le passe ne soit plus obligatoire pour le salarié ou l'agent (le 15 novembre 2021) et leur délivrer le cas échéant un titre spécifique permettant une vérification simplifiée.

4. Des actions de suivi des mesures de contrôle

Une fois passée la discussion sur les modalités de contrôle, il est important de suivre la déclinaison opérationnelle des points qui auront été expliqués en réunion avec la direction. Ce suivi permettra de vérifier la bonne application des consignes, de déceler les situations de tensions, de relever des points non abordés.

Les représentants du personnel sont ainsi aux côtés des salariés et agents dans leurs réalités quotidiennes professionnelles, lors de ce moment critique d'application concrète

des nouvelles obligations. Toutes ces informations constitueront une belle matière à remonter à la direction. Pour ce faire, par exemple, il peut être utile de :

- convenir d'une réunion avec la direction au bout d'une semaine d'application des mesures pour faire le point au regard des éléments transmis lors de la consultation points positifs et négatifs de l'application. Ce point peut se renouveler en tant que de besoin tout au long de la période où l'obligation s'applique ;
- d'organiser entre représentants du personnel des visites régulières auprès des salariés et agents pour constater les impacts sur les conditions de travail ;
- d'organiser une écoute pour les salariés ou agents dont la relation de travail est suspendue en raison d'une carence de passe sanitaire conforme ou de certificat de vaccination pour essayer de remédier à la situation.

5. L'absence d'impact de la suspension de la relation de travail sur le mandat de représentation du personnel

Si un représentant du personnel se trouve dans un cas entraînant la suspension de sa relation de travail en raison de carence de passe sanitaire ou certificat de vaccination, cette suspension n'entraîne pas la suspension de son mandat. Il pourra poursuivre l'exercice de son mandat.

Passé sanitaire et missions syndicales (Hors de son établissement ou de locaux syndicaux)

Dans le cadre de la lutte contre la propagation du virus COVID 19, la présentation du passe sanitaire est exigée pour toute personne majeure à compter du 9 août 2021 jusqu'au 15 novembre 2021 dans le cadre de nombreuses activités pouvant concentrer une certaine densité de personnes.

Exclusion de l'activité syndicale des activités soumises à l'obligation de présenter un passe sanitaire

Dès sa décision du 31 mai 2021 relative à la première loi de gestion de la sortie de crise sanitaire, le Conseil constitutionnel a exclu les « activités syndicales » des activités dites de loisirs soumises à la présentation du passe sanitaire. Il a confirmé cette exclusion dans sa décision du 5 août 2021 concernant la seconde loi du 5 août 2021. Le Conseil constitutionnel considère que si le passe sanitaire devait enfreindre les activités syndicales comme politiques, il porterait une atteinte trop forte aux libertés politiques fondamentales.

Champ de l'activité syndicale concernée

Le Conseil constitutionnel exclut l'activité syndicale sans plus de précision du cadre législatif et réglementaire du passe

sanitaire. Il est donc possible de définir l'activité syndicale en prenant en compte tous les aspects de la vie militante. On peut estimer que toute activité se rapportant au syndicat visant son organisation, son développement, son fonctionnement et la réalisation de ses objectifs entre dans le champ de l'activité syndicale.

Se rendre à une invitation à négocier un protocole d'accord préélectoral (PAP), participer à des réunions institutionnelles ou paritaires territoriales ou de branche ou assister un salarié en qualité de conseiller du salarié sont des prérogatives syndicales découlant de la loi et pourraient être rattachées à la notion d'activité syndicale.

Conséquence : exemption de présentation ou de demande de présentation du passe sanitaire

La loi interdisant de demander la présentation d'un passe sanitaire en dehors des cas définis, sous peine de sanction, l'exercice d'une activité syndicale exempte les militants de présenter un passe sanitaire pour accéder à des lieux leur permettant d'assurer leur mission syndicale. Ainsi, les représentants syndicaux ne sont pas tenus de présenter un passe sanitaire pour accéder à des locaux syndicaux d'union,

de syndicat, de fédération ou de leur confédération. Dans la même logique, les représentants syndicaux n'ont pas à demander un passe sanitaire aux personnes qui se présentent dans leurs locaux syndicaux.

Cas de l'activité syndicale se déroulant dans des lieux soumis au cadre du passe sanitaire

La loi instaure l'obligation de présenter un passe sanitaire pour accéder à des lieux définis ou pour se déplacer sur de longues distances. L'activité syndicale peut conduire à des déplacements pour se rendre à des réunions extérieures ou pour accompagner un salarié ou un agent à des entretiens qui peuvent se dérouler dans les lieux soumis à l'obligation de présenter un passe sanitaire.

Le représentant syndical, dans ces cas, doit-il présenter un passe sanitaire ?

Plusieurs arguments militent en faveur de l'absence de présentation du passe sanitaire :

- à l'appui de la convocation à une réunion extérieure au titre d'une représentation syndicale, on pourrait considérer que cette réunion est couverte par la notion d'activité syndicale qui exempte de l'obligation de présenter un passe sanitaire. Les personnes pourraient donc circuler sans passe sanitaire, leur convocation faisant foi de «passe syndicale».
- la loi interdit et sanctionne toute personne qui exige la présentation d'un passe sanitaire en dehors des cas prévus par la loi. L'activité syndicale est une activité exempte de présentation du passe sanitaire.
- ne sont pas soumises à cette obligation les personnes qui interviennent dans les lieux concernés si leur intervention se déroule hors des espaces accessibles au public ou hors des horaires d'ouverture au public ou en cas d'interventions urgentes ou pour les activités de livraison. Les réunions invitant des représentants syndicaux extérieurs à l'établissement peuvent être organisées de telle façon à ce que le circuit d'accès à l'espace de réunion ne croise aucun lieu de densité du public important, organisation qui permet de se passer du contrôle du passe sanitaire.

Cependant, d'autres éléments peuvent infléchir ces arguments :

- les personnes habilitées au contrôle du passe sanitaire ne peuvent avoir accès qu'aux éléments autorisés par la loi. Ils n'ont accès à aucun autre document comme la carte d'identité, passeport sauf s'ils appartiennent aux forces de l'ordre. Ces mesures sont prises pour limiter les atteintes aux libertés et au respect de sa vie privée. Ils ne seront donc pas en mesure de vérifier, à l'entrée du lieu, si le représentant syndical est bien la personne invitée avant de le laisser entrer et si cette personne est bien dans le cadre de son activité syndicale. La conséquence alors peut être un refus d'accès, le temps de trouver les moyens de vérifier que l'entrée dans le lieu peut se faire au titre de l'activité syndicale.
- il convient de distinguer la nature de l'activité (représentation du syndical) et la nature du lieu où celle-ci est exercée

(lieu dont l'activité est temporairement soumise à obligation de présentation du passe sanitaire en raison du risque de diffusion du virus). Dès lors que la nature du lieu n'est pas réservée à l'exercice de l'activité syndicale et que l'activité principale relève d'une des activités ciblées dans la loi, l'exception du passe syndical tombe. L'obligation de présenter un passe sanitaire s'applique au représentant syndical qui intervient dans ce lieu aux horaires d'accès au public.



Du pragmatisme dans la conciliation des règles

On peut considérer que le contrôle du passe sanitaire n'est pas requis lorsque l'activité syndicale se déroule dans un lieu réservé exclusivement à l'activité syndicale (site syndical, privatisation exclusive des locaux). Dans les autres cas, il convient de trouver un juste équilibre.

Le Ministère du travail apporte un début de réponse dans son « Questions réponses du 10 août 2021 concernant les Conseillers du Salarié ». Ce support administratif donne l'orientation de la position du Ministère qui peut être invoquée par l'employeur ou le salarié.

Le ministère indique que « dans les établissements soumis à l'obligation vaccinale, le conseiller du salarié intervenant pour une tâche ponctuelle, celui-ci n'est pas tenu de se soumettre à l'obligation de vaccination ni à la présentation du passe sanitaire. Il devra en revanche respecter les gestes barrières. Pour le déroulement de l'entretien, il est recommandé de privilégier un lieu sans contact avec le public.

S'agissant des activités soumises à l'obligation du passe sanitaire, le conseiller du salarié devra présenter un passe sanitaire pour l'accès aux établissements dans lesquels il intervient lorsque ceux-ci sont soumis à réglementation d'accès, sauf s'il intervient dans des espaces non accessibles au public ou en dehors des horaires d'ouverture au public ».

Cette préconisation peut inspirer les situations d'invitation des organisations syndicales à négocier un PAP ou pour assister un salarié ou agent à un entretien avec son employeur dans une entreprise dont l'activité est soumise à l'obligation du passe sanitaire.

Retrouvez toutes les fiches pratiques sur l'intranet de la CFE-CGC

Allongement du congé de paternité

Depuis le 1er juillet 2021, le « congé de paternité et d'accueil » est allongé. Voici les principaux éléments à connaître.

LA DURÉE EST MULTIPLIÉE ENVIRON PAR DEUX SELON LES CAS

La durée du congé de paternité pour la naissance d'un enfant intervenant après le 1er juillet 2021 passe de 11 jours calendaires consécutifs à 25 jours calendaires pas forcément consécutifs. Ce congé comporte désormais deux périodes distinctes :

- Une période obligatoire de 4 jours calendaires prise immédiatement après les 3 jours obligatoires du congé de naissance.
- Une période de 21 jours calendaires qui peut être enchaînée avec la période obligatoire, ou non, et qui peut être fractionnée, ou non, en deux périodes non consécutives d'une durée minimale de 5 jours chacune.

En cas de naissance de plusieurs enfants (jumeaux, triplés...), la durée totale du congé paternité passe à 32 jours calendaires (contre 18 jours auparavant), avec les mêmes caractéristiques (période obligatoire de 4 jours, fractionnement possible).

QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

Le congé de paternité est ouvert au père de l'enfant s'il est salarié ou à la personne salariée qui vit en couple avec la mère et qui peut le justifier en produisant l'une des pièces suivantes : extrait d'acte de mariage, copie du pacte civil de solidarité (Pacs), certificat de vie commune ou de concubinage de moins d'un an, attestation sur l'honneur de vie maritale cosignée par la mère. Que ce soit le père ou l'autre personne, le congé est ouvert sans condition d'ancienneté et quel que soit le type de contrat de travail (CDI, CDD ou contrat temporaire).

QUELLES SONT LES DÉMARCHES À FAIRE ?

Le salarié (père ou autre personne vivant avec la mère) doit avertir son employeur au moins 1 mois avant la date de début du congé en lui précisant les dates qu'il souhaite prendre. Autrement dit, s'il souhaite enchaîner la période « flottante » de 21 jours avec celle des 4 jours obligatoires, il doit forcément faire sa demande avant la naissance de l'enfant. Si ce délai d'un mois est respecté, l'employeur ne peut pas s'opposer au congé. La demande peut être faite par écrit ou par oral, mais le gouvernement recommande, pour des raisons de preuve en cas de litige, la lettre recommandée avec AR ou remise en main propre contre décharge.

Concernant la protection sociale, le salarié doit adresser à sa caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) la copie de l'acte de naissance de l'enfant ou celle du livret de famille mis à jour.

QUELLES SONT LES CONDITIONS D'INDEMNISATION ?

Pour avoir droit à l'indemnisation par la CPAM, le congé doit désormais débiter dans un délai de 6 mois suivant la naissance de l'enfant, contre 4 mois auparavant. Le salarié doit posséder un numéro de sécurité sociale depuis au moins 10 mois à la date du début du congé, avoir travaillé au moins 150 heures au cours des 3 mois précédant le début du congé ou avoir cotisé sur un salaire au moins équivalent à 10 403,75 euros au cours des 6 derniers mois précédents.

Surtout, il doit cesser toute activité salariée, même en cas d'employeurs multiples. Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant entraîne, en effet, la suspension du ou des contrats de travail du demandeur. Sachant qu'à la fin du congé, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente. Et qu'il ne peut pas être licencié pendant cette période, sauf en cas de faute grave de sa part ou d'impossibilité pour l'employeur de maintenir son contrat pour un motif étranger au congé de paternité.

QUELLE EST LA POSITION DE LA CFE-CGC ?

La CFE-CGC est à l'origine de la création de ce dispositif entré en vigueur en 2002. Elle estime que cet allongement du congé de paternité va dans le bon sens, en favorisant notamment l'implication des pères dans la répartition des tâches parentales, une meilleure conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle, et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Mais la CFE-CGC avait manifesté, lors de l'annonce de la mesure en octobre 2020, son opposition à ce que le congé paternité soit fractionnable. Pour la CFE-CGC, le congé paternité est destiné à couvrir la période qui suit immédiatement la naissance de l'enfant afin de favoriser l'implication du père et de créer un lien avec l'enfant.

Elle alerte également sur le fait que ce fractionnement n'est pas dans l'intérêt des entreprises au regard de l'impact sur l'activité et des potentielles difficultés d'organisation.



La CFE-CGC reçue à Matignon



François Hommeril et deux secrétaires nationaux de la CFE-CGC ont écouté et répondu à Jean Castex lors d'un long entretien, mercredi 1er septembre, à Matignon.

Reçue à Matignon, la délégation CFE-CGC - François Hommeril, président, Raphaëlle Bertholon et Jean-François Foucard, secrétaires nationaux confédéraux - a souligné la posture d'écoute de l'élu du Tarn, Premier ministre d'Emmanuel Macron depuis juillet 2020. La CFE-CGC a eu un échange nourri avec Jean Castex lors d'un sommet social de rentrée qui a mobilisé les journalistes, mercredi 1er septembre, jusqu'au journal de France TV Info de fin de journée dans lequel François Hommeril a débriefé les échanges du jour, avant d'enchaîner par la matinale de France Inter, le lendemain matin.

Le Premier ministre a fait une assez longue introduction pour souligner que dans cette période troublée, difficile, où les gens ont du mal reprendre confiance, il fallait envoyer des signes positifs. Et notamment montrer à l'ensemble de la nation que le dialogue avec les partenaires sociaux était toujours vivant et de bon niveau. Dont acte. « Pour moi, c'est clair qu'il était sincère », entérine François Hommeril.

CRISE SANITAIRE ET REPRISE ÉCONOMIQUE : LA CFE-CGC VIGILANTE

Priorités de l'action gouvernementale : la résolution de la crise sanitaire et la reprise économique. « Seule la croissance permet de rembourser les dettes », a indiqué le Premier ministre. Sur ce dernier point, la CFE-CGC lui a rappelé qu'elle avait soutenu le gouvernement dans ses décisions concernant le chômage partiel. Elle estime que si la sortie de crise pose encore problème mais n'est pas d'un niveau catastrophique, c'est grâce au dispositif que le gouvernement a mis en place sur le chômage partiel.

La CFE-CGC a également soutenu les décisions de nature sanitaire, notamment en appuyant la politique de vaccination et en travaillant avec le gouvernement aux moyens de la développer en entreprise. Même si elle a manifesté sa vive opposition à l'utilisation du passe sanitaire comme motif de licenciement (aujourd'hui retoqué par le Conseil constitutionnel).

Néanmoins, la CFE-CGC a rappelé quelques vérités sur la question du pouvoir d'achat et du logement. « Un technicien,

un fonctionnaire de catégorie B, un cadre va mettre trois ou quatre fois plus de temps à acquérir son logement que la génération de ses parents ou grands-parents, fait valoir François Hommeril. Toute discussion sur le pouvoir d'achat sans intégrer le logement est donc assez vaine. »

Ensuite, concernant les « trappes à bas salaire », il a rappelé à son interlocuteur que c'est le gouvernement « qui les a installées », par l'exonération de cotisations sur les salaires entre un SMIC et 1,3 SMIC, et qu'il les a « ouvertes encore plus grandes » avec le crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE) et la transformation en baisses pérennes, jusqu'à un certain seuil, des cotisations d'assurance chômage.

FORMATION SUPÉRIEURE : UN ENJEU FONDAMENTAL

Autre sujet prioritaire, pour la CFE-CGC cette fois : la formation supérieure. « Quand la voie monte, il faut renforcer la locomotive, a imaginé François Hommeril. Il faut muscler les emplois de haut niveau et les compétences : c'est ce qui permet d'emmener l'économie vers une valeur ajoutée supérieure. »

L'analyse de la CFE-CGC est claire : les politiques de formation professionnelles menées depuis quinze ans sont un échec parce que les moyens ont été orientés vers des droits individuels, et pas sur des préoccupations qualitatives. « Notre vision des choses est qu'il faut d'abord que les entreprises embauchent et qu'ensuite, à travers des moyens appropriés, on les soulage du coût financier de la formation de leurs salariés, a argumenté François Hommeril. Il faut aider les gens à pouvoir monter en compétences à l'intérieur de leur entreprise. »

ASSURANCE-CHÔMAGE : ARRÊTER DE JETER LA PIERRE AUX CADRES

Sur l'assurance-chômage, le Premier ministre connaît déjà les arguments de la CFE-CGC, en particulier son opposition frontale à la dégressivité des allocations. « Si des cadres restent plus longtemps au chômage, ce n'est pas parce qu'ils ont des indemnités élevées, c'est qu'ils ont des emplois plus qualifiés pour lesquels la réinsertion sur le marché de l'emploi au même niveau de rémunération est plus compliquée. » En d'autres termes, quand le gouvernement utilise tel ou tel chiffre pour jeter la pierre aux cadres, il utilise, pour la CFE-CGC, un argument fallacieux.

NON A UNE VAINNE CONCERTATION SUR LA RÉFORME DES RETRAITES

Enfin, concernant le dossier de la réforme des retraites, Jean Castex ayant tendu la perche pour une relance de la concertation avec les partenaires sociaux, la CFE-CGC lui a opposé un non ferme. Avec des arguments qui sont les suivants. Un : « Nous avons déjà perdu deux fois notre temps dans des rallyes de négociations qui ont abouti à un projet non modifié par rapport à l'initial, alors que nous avions porté au débat des arguments très précis. » Deux : le régime n'est pas menacé. « Nous n'irons pas cautionner un dispositif qui part sur des bases totalement erronées », résume François Hommeril.

LE LOGEMENT CLÉ EN MAIN AVEC LE MÉMO PRATIQUE CFE-CGC !



Parce que le logement occupe une part prépondérante au sein du budget des ménages et qu'il est une préoccupation majeure des salariés, la CFE-CGC vient d'éditer un mémo pratique pour vous aider à appréhender tous les dispositifs d'accompagnement existants et les démarches à entreprendre : recherche d'un logement, situation de mobilité professionnelle, travaux de rénovation énergétique...

Que vous soyez jeune actif, locataire ou propriétaire, étudiant apprenti, salarié du privé ou agent de la fonction publique, en mobilité géographique, en situation de handicap, traversant une période de fragilisation financière ou confronté à un accident de la vie, ce mémo pratique est fait pour vous ! Il vous aidera pour chaque situation et vous permettra de trouver les solutions adéquates.



Adhérent(e)s CFE-CGC,
retrouvez tous nos guides
sur l'intranet confédéral :
<http://intranet.cfecgc.org>