

PRÉSENCE CFE-CGC 06

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



N° 142 - 3e trimestre 2023

www.cfecgc06.org

SOMMAIRE

n° 142

Septembre 2023

photo de couverture : Gourdon

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 VENCE
Abonnement annuel : 15 € - 4 numéros/an

Editorial

par Laurent Laubry

⇒ page 2

Nouvelle mobilisation le 13 octobre 2023

⇒ page 3

Le Développement Territorial

par Laurent Laubry

⇒ pages 4 et 5

Le nouvel organigramme de la CFE-CGC

⇒ pages 6 et 7

La CFE-CGC s'engage pour l'égalité des chances au travail

par Christophe Roth

⇒ page 8

Calendrier des formations Handicap 2e semestre 2023

⇒ page 9

Coup de gueule !

par Alain Clavel-Morrot

⇒ page 10

Le CFES (congé de formation économique sociale environnementale et syndicale)

⇒ page 11

La CFE-CGC communique

⇒ page 12



Consultez le site web de l'UD 06

www.cfecgc06.org

L'édito

de Laurent Laubry, Président

Bis Repetita ?!?

Les deux mois d'été sont terminés. Notre beau département a été baigné par un soleil intense et un ciel d'un bleu immaculé, mais surtout par une chaleur suffocante.

Les touristes ont investi la Côte d'Azur par millions, comme chaque année. J'espère, malgré le lourd contexte social qui a précédé l'été, que vous avez pu profiter de cette période propice aux loisirs, vacances, retrouvailles familiales, repos, farniente, etc...

Il est important, pour le corps et l'esprit, de recharger les batteries, de décompresser.

Le premier semestre 2023 a été plus que chaotique, les manifestations se sont enchaînées, les actions de lutte également, pour faire tomber ce projet de réforme de notre système de retraites, système ô combien envié par nombre de salariés d'autres pays. Tous les secteurs professionnels ont été mobilisés, toutes les administrations publiques.

Malgré tout, cette réforme injuste et surtout injustifiée, est passée... Coûte que coûte, le Gouvernement n'a pas écouté le peuple qui lui a donné mandat, au travers de l'élection présidentielle. A croire que les « Politiques » sont aveugles et sourds !

Malgré l'engagement de la CFE-CGC, et plus globalement de l'intersyndicale unie comme jamais, une bataille a été perdue, mais le combat continue !

Septembre est souvent synonyme de rentrée sociale chargée. J'ai bien peur que nous n'échappions à cette « règle » ...

POUR VOUS, nous devons continuer à aller de l'avant, à vous défendre, à porter des projets qui vous permettront de vivre mieux, de travailler dans de meilleures conditions, de voir vos compétences et votre expérience mieux prises en compte, mieux rémunérées.

UN BUT : tout faire pour améliorer votre vie professionnelle.

Les sujets à venir ne manquent pas, bien au contraire : Retraites complémentaires, gestion de l'eau, transition vers un monde durable, qualité de vie au travail, handicap, logement, évolution salariale, amélioration du service public, élections professionnelles, formation professionnelle, etc...

Dans ce numéro, vous découvrirez la nouvelle équipe confédérale issue du dernier congrès au printemps dernier. Une nouvelle dynamique se met en place pour toujours plus d'efficacité et d'efficacité.

Vous découvrirez également la nouvelle mission confiée aux Unions Départementales, le développement territorial, et ses premiers résultats sur notre département.

En vous souhaitant une bonne lecture de votre revue.



« une bataille a été perdue, mais le combat continue ! »

Le 13 octobre, en France et en Europe, mobilisons-nous contre l'austérité, pour les salaires et l'égalité femmes-hommes

Communiqué de presse de l'intersyndicale
CFE-CGC | CFDT | CFTC | CGT | FO | UNSA | Solidaires | FSU

En cette rentrée sociale, le pouvoir d'achat et l'augmentation des salaires, des pensions et des minima sociaux sont toujours les revendications prioritaires pour le monde du travail. La colère contre la réforme des retraites est intacte et des milliers de travailleurs seront pénalisés par son application à marche forcée le 1er septembre.

Alors que les profits explosent dans la plupart des grandes entreprises, plus que jamais un meilleur partage de la richesse produite est impératif. Des mesures ponctuelles et majoritairement financées par l'État sont insuffisantes pour répondre à l'inflation et l'augmentation des coûts tels que l'énergie, l'alimentation, le logement... Nos organisations réaffirment ensemble que ce sujet nécessite une augmentation du SMIC et des politiques salariales dans les branches, les entreprises et la Fonction publique. Nous appelons les employeurs à ouvrir des négociations à tous les niveaux. Cette meilleure répartition des richesses au profit des salariés constitue également un levier puissant d'action pour la lutte contre les inégalités, notamment entre les femmes et les hommes.

Cette année encore, l'été a mis en lumière les conséquences dramatiques du changement climatique et la nécessité d'engager une transition écologique socialement juste. Nous sommes toutes et tous concernés. Les impacts de cette transition écologique juste sont multiples et concernent à la fois les activités, les conditions de travail, les métiers, les emplois, les qualifications et les compétences. Pour répondre à ce défi majeur, il faut dès aujourd'hui apporter des solutions immédiates, anticiper les impacts et préparer les investissements nécessaires, sécuriser l'emploi des travailleuses et travailleurs et les associer aux choix qui les concernent. Au lieu de cela la fragilisation de l'industrie continue sous la pression des actionnaires.

Le PLF (Projet Loi de Finances) et le PLFSS (Projet Loi Financement de la Sécurité Sociale) en cours de préparation doivent être à la hauteur des enjeux de la période et de demain. Pour nos organisations ces projets doivent être

porteurs de justice sociale. Dans ce cadre, la conditionnalité des 150 à 200 milliards annuels d'aides aux entreprises doit être débattue. Le PLF et le PLFSS doivent renforcer nos services publics, à commencer par l'hôpital, l'école, l'enseignement supérieur et la recherche...

Les négociations nationales qui vont se tenir, notamment en matière de retraites complémentaires et d'assurance chômage, dans les mois à venir, seront capitales pour créer et renforcer les droits sociaux des travailleurs. Nos organisations réaffirment la nécessité de répondre aux aspirations démocratiques des travailleurs pour une meilleure représentation collective, en revenant sur les ordonnances travail et la loi de transformation de la fonction publique.

Ces sujets sont partagés à l'échelle européenne. Nos organisations, avec le mouvement syndical européen, sont mobilisées pour la solidarité, la transition écologique juste et contre les politiques d'austérité. Nos organisations appellent à une journée de mobilisation et de manifestation le vendredi 13 octobre 2023 contre l'austérité et pour l'augmentation des salaires, des pensions et l'égalité femme-homme.

Nos organisations se réuniront de nouveau au mois de septembre pour la préparation de cette journée.

Paris, le 28 août 2023



Le 13 octobre, montrons à l'Etat que la détermination et la mobilisation de l'intersyndicale perdurent !

Le Développement territorial

Quésako ?

En 2018, la CFE-CGC a décidé d'améliorer son soutien aux fédérations dans le cadre de leur développement, notamment pour leur implantation au sein des entreprises. Dans un premier temps, a été déployé l'outil Objectif Mars (OMARS), logiciel informatique, interne à la confédération. Ce logiciel regroupe, pour tout le territoire national, l'ensemble des entreprises et leurs derniers résultats d'élections, extraits des informations communiquées par la Direction Générale du Travail (D.G.T.).

Certaines fédérations souhaitent un soutien dans les territoires (approcher la RH dans une entreprise où la CFE-CGC est absente, essayer de trouver des candidats, voire négocier le Protocole d'Accord Préélectoral-PAP). L'outil OMARS permet aux fédérations de cibler des entreprises afin de définir le champ d'intervention souhaité.

Dans un deuxième temps, en 2019, s'est mis en œuvre le soutien que pouvaient apporter les Unions Territoriales, notamment les Unions Départementales (et locales). Il a été décidé de créer un réseau de développeurs territoriaux.

Les présidents d'Union Régionale ont alors souhaité la mise en place d'un coordinateur régional afin de piloter les développeurs territoriaux, assurer le suivi et faire l'interface avec le secteur DAS ou les fédérations. Depuis le début de l'année 2020, j'ai pris la charge de cette mission ô combien importante.

LE DÉVELOPPEUR TERRITORIAL

Le D.T. est un militant qui doit disposer d'une certaine disponibilité, de compétences juridiques concernant le processus électoral ainsi que la négociation du PAP. Il s'agit d'un militant qui sait approcher une entreprise, créer un contact et obtenir des informations sur les futures élections professionnelles. Il doit être en capacité de convaincre une DRH de l'utilité de la présence de la CFE-CGC dans l'entreprise, et/ou des salariés de se syndiquer et se présenter aux élections sur une liste CFE-CGC.

En résumé, le Développeur Territorial est un V.R.P., un commercial CFE-CGC !

LES MISSIONS DU DÉVELOPPEUR TERRITORIAL

La mission principale du DT est donc de mener des actions d'approche dans les entreprises où la CFE-CGC n'est pas présente. Le but étant selon le cas de :

- connaître la date des prochaines élections
- rencontrer la RH/Direction afin de présenter la CFE-CGC comme acteur au service du dialogue social.
- négocier le PAP
- essayer de trouver/obtenir des candidats, et faire le lien avec la Fédération concernée afin qu'elle dépose les listes.
- assurer le suivi habituel post-élection (information/orientation/suivi du lancement de la section syndicale etc...).

La mission du D.T. commence donc bien en amont de la convocation à la réunion du PAP. La façon de gérer les PAP est modifiée ; l'outil Objectif Mars a pour but de donner une meilleure visibilité sur les futures élections dans les entreprises.

LES MOYENS DU DÉVELOPPEUR TERRITORIAL

Le projet OMARS a pour but d'améliorer l'articulation entre les besoins des Fédérations et les réponses apportées par les Unions. C'est une base de données des entreprises, qui doit être constamment enrichie par le D.T. ; Les éléments contenus dans cet outil sont indispensables et le seront encore plus dans le cadre du déroulement du prochain cycle électoral et la mesure de la représentativité des O.S. par l'Etat.

La formation

Chaque Développeur Territorial est formé à l'utilisation d'OMARS, ainsi que les bureaux exécutifs des Unions territoriales. Cette formation a pour but de présenter le logiciel mais aussi la méthodologie à utiliser (cette dernière sera construite en tenant compte des pratiques existantes et déjà mises en œuvre).

Il leur est notamment indiqué toute l'importance que doit apporter chaque D.T. à l'intégration de toutes les informations et actions réalisées en entreprises, dans le logiciel. OMARS doit devenir la base de travail, unique et fiable, pour le développement.

Le guide technique

Un guide de négociation des PAP a été publié par la Confédération. Il permet de fournir les informations utiles pour se rendre à la négociation d'un PAP et de mieux aborder cet exercice particulier et technique.

« La mallette » du Développeur Territorial

Afin de pouvoir augmenter les chances de s'implanter, et de permettre au D.T. d'avoir une source d'informations fiable, ce dernier a à sa disposition « la mallette » c'est-à-dire un ensemble de documents (présentation de la CFE-CGC du secteur de l'entreprise visitée etc...).

Cette mallette est une boîte d'informations disponible en ligne, qui est renseignée par les Fédérations qui demandent un soutien, afin de s'adapter au mieux à l'environnement de l'entreprise.

Pour ma part, je pense que la mission de Développeur Territorial est une « noble » mission, car elle va directement impacter la représentativité de notre organisation, qui est VITALE !

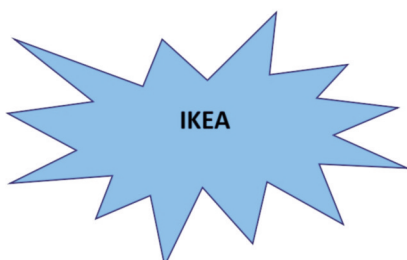
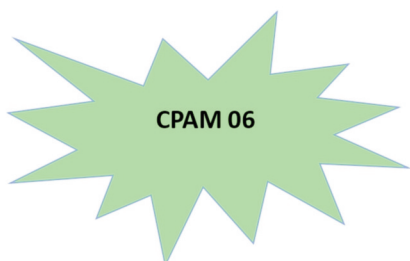
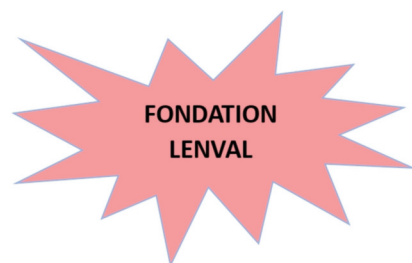
Laurent LAUBRY

La mission vous intéresse ? Prenez contact avec l'Union Départementale

Développement Territorial

L'union Départementale des Alpes-Maritimes a pris à cœur de réussir cette nouvelle mission confiée aux unions par la Confédération, avec son équipe de Développeurs Territoriaux.

Voici les résultats 2022 du travail qu'ils ont accompli, avec l'implantation de nouvelles sections dans des entreprises où notre organisation était totalement absente !





Olivier Vassard
Délégué national
olivier.vassard@cfecgc.fr



Eric Labouré
Délégué national
eric.laboure@cfecgc.fr



Jean-Philippe Tanghe
Secrétaire général
jean-philippe.tanghe@cfecgc.fr



François Hommes
Président
francois.hommes@cfecgc.fr

**ACCESSIBILITÉ
ÉGALITÉ
DES CHANCES**



Christophe Roth
Secrétaire national
christophe.roth@cfecgc.fr

**DÉVELOPPEMENT,
REPRÉSENTATIVITÉ
SECTEUR PRIVÉ
DIALOGUE SOCIAL**



Christine Lê
Secrétaire nationale
christine.le@cfecgc.fr

**DÉVELOPPEMENT,
REPRÉSENTATIVITÉ
SECTEUR PUBLIC**



André Thomas
Secrétaire national
andre.thomas@cfecgc.fr

**EUROPE
INTERNATIONAL
ET DROITS HUMAINS**



Anne-Catherine Cudennec
Secrétaire nationale
annecatherine.cudennec@cfecgc.fr

**ORGANISATION
DU TRAVAIL
SANTÉ AU TRAVAIL**



Maxime Legrand
Secrétaire national
maxime.legrand@cfecgc.fr



Hervé Quatrelivre
Délégué national
herve.quatrelivre@cfecgc.fr



Laurence Gnonlonfoun
Déléguée nationale
laurence.gnonlonfoun@cfecgc.fr



Nathalie Makarski
Déléguée nationale
nathalie.makarski@cfecgc.fr



Gonzague Guez
Délégué national
gonzague.guez@cfecgc.fr



Pierre-Olivier Liégeois
Délégué national
pierreolivier.liegeois@cfecgc.fr



Eric Labouré
Délégué national
eric.laboure@cfecgc.fr



Philippe Sebag
Délégué national
philippe.sebag@cfecgc.fr



Anne-Michèle
Déléguée nationale
anne-michele@cfecgc.fr



Ingrid Sworst
Déléguée nationale
ingrid.sworst@cfecgc.fr



2023 - 2026
ORGANIGRAMME
DE L'EXÉCUTIF CONFÉDÉRAL



Hommeril
Président
hommeril@cfecgc.fr



Farida Karad
Trésorière nationale
farida.karad@cfecgc.fr



Jean-François Féral
Délégué national
jeanfrancois.feral@cfecgc.fr



**ORGANISATION
DU TRAVAIL
ET DU TRAVAIL**

**PARCOURS
PROFESSIONNELS**

**PROTECTION
SOCIALE (SÉCURITÉ
SOCIALE ET
COMPLÉMENTAIRE)**

**TRANSITION
ÉCONOMIQUE**

**TRANSITION VERS
UN MONDE DURABLE**



Legrand
Délégué national
legrand@cfecgc.fr



Jean-François Foucard
Secrétaire national
jeanfrancois.foucard@cfecgc.fr



Christelle Thieffinne
Secrétaire nationale
christelle.thieffinne@cfecgc.fr



Nicolas Blanc
Secrétaire national
nicolas.blanc@cfecgc.fr



Madeleine Gilbert
Secrétaire nationale
madeleine.gilbert@cfecgc.fr



Olivier Adrey
Délégué national
olivier.adrey@cfecgc.fr



Bertrand Mahé
Délégué national
bertrand.mahé@cfecgc.fr



Philippe Baux
Délégué national
philippe.baux@cfecgc.fr



Bruno Aziere
Délégué national
bruno.aziere@cfecgc.fr



Jean-Claude Garcia
Délégué national
jeanclaude.garcia@cfecgc.fr



Stéphanie Chartier
Déléguée nationale
stephanie.chartier@cfecgc.fr



Marie Russo
Déléguée nationale
marie.russo@cfecgc.fr



Agnès Colonval
Déléguée nationale
agnes.colonval@cfecgc.fr



Marielle Mangeon
Déléguée nationale
marielle.mangeon@cfecgc.fr



Jean Macher
Délégué national
jean.macher@cfecgc.fr



Christelle Toillon
Déléguée nationale
christelle.toillon@cfecgc.fr

« La CFE-CGC s'engage pour l'égalité des chances au travail »

Lutte contre les discriminations, handicap, aidants, logement... Secrétaire national confédéral en charge de l'accessibilité et de l'égalité des chances, Christophe Roth fait le point et fixe la feuille de route.

Lors du dernier congrès de la CFE-CGC, vous avez été élu à la tête du secteur accessibilité et égalité des chances. Que recouvre cet intitulé ?

C'est un nouveau secteur confédéral, au plus proche des territoires et réalités humaines, pour lutter contre les discriminations : âge ; sexe ; origine ; situation de famille ; orientation sexuelle ; mœurs, caractéristiques génétiques, appartenance vraie ou supposée à une ethnie, à une nation, à une race ; apparence physique ; handicap ; état de santé ; état de grossesse ; nom de famille ; opinions politiques, convictions religieuses, activités syndicales ou mutualistes. Dans le privé comme la fonction publique, notre corpus revendicatif vise à défendre un monde du travail en phase avec son temps, respectueux des droits fondamentaux, où chacun doit être respecté et considéré à sa juste valeur professionnelle. Parce que l'égalité des chances doit être renforcée dans les têtes autant que dans les textes, la CFE-CGC, par ses actions, milite pour assurer une protection adéquate à tous les travailleurs, pour accélérer la transition vers la formalité, pour garantir l'égalité des sexes et la non-discrimination, et pour promouvoir la diversité et l'inclusion.

Quelles sont les problématiques relatives à l'accessibilité ?

L'accessibilité est l'affaire de tous. Dans la précédente mandature, j'avais travaillé en qualité de délégué national sur le handicap et l'accessibilité numérique avec notamment la publication d'un guide référent sur cet enjeu primordial dans le monde du travail. Mais l'accessibilité renvoie aussi aux 12 millions de Français concernés : personnes handicapées, personnes âgées, malades ou accidentées, femmes en fin de grossesse, familles avec des poussettes, etc. Si la loi du 11 février 2005 a constitué une avancée importante en matière d'accessibilité de tous à tout, elle n'a pas été suffisamment suivie d'effets. Les échéances pour la mise en accessibilité du bâti et des transports est difficile à respecter pour bon nombre d'acteurs publics et privés. La CFE-CGC s'engage donc à être force de proposition pour l'accessibilité au droit, à la formation, au travail, à l'éducation, au logement, aux lieux, au numérique.

La CFE-CGC se mobilise depuis des années en faveur des aidants. Où en est-on sur le sujet ?

En France, plus de 8 millions de personnes accompagnent un proche malade ou dépendant, et la moitié d'entre elles exercent en parallèle une activité professionnelle. En ajoutant les 3 millions de personnes qui apportent des aides ponctuelles (bénévoles, parents, amis, voisins...), cela fait environ 11 millions d'aidants dont de plus en plus de mineurs. Un phénomène inquiétant car cela pénalise quant aux études et à leur équilibre de vie. Le problème se pose avec d'autant plus d'acuité qu'à l'horizon 2060, la part des personnes âgées de plus de 60 ans pourrait atteindre 32 % de la population contre 22 % il y a 10 ans. Sous la précédente mandature, un guide des aidants a été lancé et il nous faut continuer à sensibiliser et à



proposer pour mieux accompagner les salariés et les agents qui sont à la fois au travail et aidants familiaux. Ce sujet social mobilise l'ensemble du réseau handicap de la CFE-CGC.

Qu'en est-il du logement ?

C'est le premier poste de dépense des salariés et l'accès à un logement abordable est un facteur souvent important dans le cadre de la mobilité professionnelle. L'accompagnement des salariés et des agents dans leur recherche d'un logement constitue un des piliers de notre modèle social. La CFE-CGC est pleinement investie dans la gouvernance paritaire d'Action Logement, et sur le dispositif « 1 % logement ». La décarbonation des habitations, les besoins des adhérents CFE-CGC et la posture prédatrice de l'État sont autant de raisons pour renforcer notre corpus revendicatif pour faire du logement une offre de service syndicale à part entière. À cet effet, nous allons monter en compétence dans les territoires et les fédérations CFE-CGC seront bientôt dotées d'un référent logement pour mettre en place un réseau interfédéral. Notre guide Logement sera également mis à jour.

Quels sont les grands dossiers d'actualité en cours ?

La CFE-CGC a été partie prenante de la conférence nationale du handicap (CNH), organisée à l'Élysée le 26 avril dernier avec des annonces qui vont dans le bon sens. Nous serons attentifs à leur mise en œuvre effective en termes d'accessibilité et d'emploi des personnes en situation de handicap. Toujours sur le handicap, la CFE-CGC sera vigilante au sujet de France Travail (ndlr : l'organisme qui doit remplacer Pôle Emploi au 1er janvier 2024), qui va impacter la politique handicap et les deux opérateurs que sont l'Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées (AGEFIPH) et le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP). En interne, nous avons déjà redynamisé notre réseau : chaque fédération CFE-CGC et chaque union régionale est désormais dotée de 2 référents handicap. L'objectif est de favoriser la montée en compétence des militants pour négocier des politiques handicap en entreprise et dans la fonction publique, et poursuivre les formations autour des 4 modules proposés dans le cadre de la convention

AGEFIPH/CFE-CGC. Outre la mise à jour des fiches réflex handicap, un nouveau guide - Le b.a.-ba de la politique handicap en entreprise - sera prochainement publié. Nous organiserons par ailleurs un colloque le 23 novembre 2023 (« Handicap : le plein emploi est-il possible ? »).

La CFE-CGC a aussi lancé un appel à candidature auprès de ses fédérations pour nommer un référent LGBT+.

C'est un nouveau réseau qui va se mettre en place et nous sommes fiers de porter ce sujet. Malgré le renforcement des droits, des politiques publiques et des actions menées en

faveur des personnes LGBT ces dernières années, les actes et les propos LGBTphobes persistent dans la société et le monde du travail. Pour la CFE-CGC, défendre la non-discrimination des personnes LGBT, c'est défendre des valeurs universelles d'égalité et de dignité pour toutes et tous. Pour prévenir et sanctionner les atteintes aux droits, nous devons agir. Parce que la lutte contre les LGBTphobies est de la responsabilité de chaque employeur, et que les managers peuvent être confrontés à ces situations, il est de notre responsabilité de fournir les outils nécessaires à la gestion de ces situations. Au niveau de la communication, un guide LGBT+ sera notamment mis à disposition.

Handicap au travail

Calendrier des formations 2e semestre 2023

La Confédération a mis en place depuis plusieurs années des formations «Handicap au travail»

Module 1 : sensibilisation générale

- ▶ Connaissance générale du handicap et du handicap au travail, présentation de la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances et de la citoyenneté des personnes handicapées
- ▶ présentation des missions de l'AGEFIPH et du FIPHFP
- ▶ Rôle et capacités d'intervention des représentants du personnel dans l'entreprise (accompagnement du salarié, contrôle, négociations)
- ▶ Outils de communication et de sensibilisation à disposition des militants
- ▶ Formations et réseau handicap CFE-CGC



Dates : jeudi 26 octobre 2023 - jeudi 30 novembre 2023 (en distanciel) - à Paris - Durée 3 heures

Module 2 : sensibilisation au handicap psychique

- ▶ Définitions, troubles cognitifs et maintien dans l'emploi

Dates : jeudi 26 octobre 2023 - jeudi 30 novembre 2023 (en distanciel) - à Paris - Durée 3 heures

Modules 3 et 4 : mettre en place une politique d'emploi des personnes en situation de handicap

un programme qui permet aux délégués syndicaux de faire un état des lieux, de poser les enjeux, de proposer des actions qui portent sur la convention ou l'accord de branche

- ▶ Connaissances nécessaires à la bonne négociation obligatoire sur l'emploi des personnes handicapées
- ▶ Etablir un diagnostic et ses objectifs
- ▶ Sur quels éléments portent la convention et l'accord, les différents types de négociations et d'accords handicaps

Dates : jeudi 12 octobre 2023 - à Paris - Durée 6 heures - prérequis : avoir suivi les modules 1 et 2

COMMENT S'INSCRIRE ?
inscriptions uniquement par mail :
helene.mundaya@cfecgc.fr
tel : 01 55 30 69 14

Coup de gueule !

par Alain Clavel-Morrot

« Il n'y a point de tyrannie plus cruelle que celle que l'on exerce à l'ombre des lois et avec les couleurs de la justice »

Montesquieu



On attribue généralement à la Grèce antique le fait d'avoir lancé les bases de la démocratie. C'est effectivement Périclès (450 avant JC) qui aurait imaginé et mis en place le premier mouvement de ce type.

Bien que le mode de fonctionnement de cette époque n'ait plus grand-chose à voir avec ce que nous connaissons aujourd'hui, il faut bien reconnaître qu'il était prémonitoire de créer un tel mode de vie.

La démocratie moderne va progressivement avancer avec des hauts et des bas qui nous amèneront à la Renaissance en France, pour ouvrir ensuite la porte à un bouillonnement d'idées aboutissant au 'Siècle des Lumières' qui, pour beaucoup, représente le prélude à notre société moderne en la matière.

Nous pouvons maintenant reconnaître plusieurs types de démocratie comme la démocratie participative, directe, représentative, etc.

À quel type de démocratie sommes-nous donc rattachés ? Représentative, nous dit-on. Voire !

L'article 2 de notre Constitution (4 octobre 1958) stipule que le principe de notre République est : « *gouvernement du peuple, par le peuple et pour le peuple* ».

Nous sommes en effet en droit de nous interroger quant à cette affirmation lorsque l'on voit comment nos gouvernants traitent avec arrogance et mépris ce que la nation choisit comme option de vie. Le fait qu'ils ne respectent pas les désirs les plus simples des concitoyens ne peut que nous interpeller sur leur honnêteté.

Sont-ils honnêtes lorsqu'ils déclarent :

« Il ne faut pas reculer l'âge légal de la retraite. Pour deux raisons. La première c'est que je me suis engagé à ne pas le faire ...

La deuxième c'est que tant qu'on n'aura pas réglé le problème du chômage dans notre pays, franchement ça serait hypocrite de décaler l'âge légal de la retraite »

Emmanuel Macron - 25 avril 2019.

Comment faire confiance à nos dirigeants quand on voit comment ils appliquent ce sur quoi ils se sont engagés.

Nous représentent-ils vraiment lorsque trop de choix du peuple ne sont pas respectés et défendus ? J'en doute.

Leurs méthodes relèvent d'une arrogance et d'un mépris que je n'ose qualifier, la définition du mépris la plus courante étant selon Wikipédia : 'Un sentiment intense et négatif, mélange de dégoût et de colère à l'égard d'un individu ou groupe d'individus perçu comme inférieur ou sans intérêt'.

Je vous laisse réfléchir à cette définition.

Je suis pour ma part sidéré de voir avec quel culot nous avons tous été trompés par la récente réforme de nos retraites. Le spectacle d'un petit groupe d'individus s'imaginant détenir la Vérité en la matière était une vraie misère. J'ai honte de nos dirigeants à la vue de leurs agissements quand nous savons tous que la beauté de la démocratie est de faire en sorte que le pouvoir tienne compte de l'opinion.

J'ai honte également de nos gouvernants lorsque la Présidente de l'Assemblée Nationale refuse de mettre au vote un projet de loi qui déplaît en haut lieu.

Nous ne sommes pas dupes de ce que disent les maîtres de la manipulation en voulant nous imposer leurs vues et leurs façons de faire. Nous ne sommes ni naïfs ni bêtes. Simplement clairvoyants.

Nos mentors devraient de ce fait réfléchir à la grève générale des fonctionnaires en 1953 lorsque le gouvernement de l'époque avait voulu repousser leur âge légal de départ en retraite de 65 à 67 ans pour les sédentaires et de 55 à 57 pour les actifs. Déjà, cela devait être imposé par décret sans vote du Parlement. (Air connu..)

Au terme de trois semaines de grève générale, le projet fut retiré !

Je suis étonné que nos organisations syndicales n'aient pas eu en tête ces derniers temps de mettre en place une telle action, seule capable de faire réfléchir et reculer les financiers qui veulent notre bonheur !

Mais il n'est pas trop tard pour bien faire. Il va, de ce fait, nous falloir contrôler plus sérieusement les actions de nos élus qui sont, au terme de la Constitution, nos serviteurs et non nos maîtres !

Et nous nous souviendrons de leurs agissements...



Le Congé de Formation Economique Sociale, Environnementale et Syndicale

Le congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale (CFESES) permet à tous les salariés, sans condition d'ancienneté, de participer à des stages ou sessions de formation pour découvrir ou se préparer à l'exercice de fonctions syndicales.

Durée et Conditions pour en bénéficier

Pendant ce congé, le salarié bénéficie du maintien de sa rémunération. Des dispositions conventionnelles peuvent prévoir des dispositions plus favorables.

Sauf exception, la durée de ce congé ne peut excéder douze jours par an, par salarié. Il est fixé un nombre total de jours de congés susceptibles d'être pris chaque année par l'ensemble des salariés de l'entreprise, au titre de la formation économique, sociale, environnementale et syndicale. Il s'agit d'un maximum à ne pas dépasser. Celui-ci varie en fonction de l'effectif de l'entreprise.

De plus, il est établi un quota d'absences simultanées dans l'hypothèse où plusieurs salariés demandent à s'absenter simultanément au titre d'un CFESES, d'un congé de formation économique des membres titulaires du Comité Social et Economique (CSE) ou d'un congé de santé, sécurité et conditions de travail du CSE.

La durée de chaque congé ne peut être inférieure à une demi-journée.

Comment faire une demande de CFESES ?

Adresser une demande écrite d'autorisation d'absence à l'employeur, de préférence par lettre recommandée avec avis de réception, au moins 30 jours avant le début de la formation.

La demande doit préciser les informations suivantes :

- date et durée de l'absence sollicitée
- nom de l'organisme responsable du stage ou de la session.

À la fin de la formation, l'organisme de formation vous remet une attestation.

Elle constate le suivi effectif du stage ou de la session.

Vous remettez cette attestation à votre employeur au moment où vous reprenez votre activité.

Quelles réponses de l'employeur ?

Cette double limitation a une incidence sur les possibilités de report par l'employeur des demandes d'accès au CFESES. Néanmoins, le principe reste que le CFESES est de droit sauf dans le cas où l'employeur estime, après avis conforme du CSE, que cette absence pourrait entraîner des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise.

Le refus de l'employeur doit être accompagné de la présentation des motifs et vous être notifié : Formalité par laquelle un acte de procédure ou une décision est porté à la connaissance d'une personne dans un délai de 8 jours. Ce délai court à compter de la réception de sa demande.

Le Centre de Formation Syndicale CFE-CGC

Le Centre de formation Confédérale, basé à Paris, vous accueille pour des formations de deux jours qui peuvent également être décentralisées en région. Ces modules, créés pour répondre à vos besoins, balayent des thématiques aussi larges que la connaissance de ses mandats, le développement de sa section, l'épargne salariale, les instances de représentation transnationale et bien d'autres encore... En outre, ces sessions, conçues pour que vous rencontriez d'autres adhérents, apportent à chacun l'occasion de s'exprimer sur son expérience et de s'imprégner de la culture et du vécu des autres participants. Les stagiaires repartent de la formation ressourcés et confortés dans leur militantisme.

Chaque semestre, le CFS édite son catalogue de formation, envoyé à chaque délégué syndical et disponible sur intranet. Alors à vos agendas et à bientôt en formation !



FORMATIONS / RÉUNIONS PRÉVUES AU COURS DES PROCHAINS MOIS À NICE

consultables également sur le site web de l'UD : www.cfecgc06.org

L'UD des Alpes-Maritimes va organiser courant du 2e semestre 2023 :

- ✓ un stage de formation «Ouverture sur le syndicalisme» les 13 et 14 novembre - **COMPLET**
- ✓ un stage de formation «Techniques de négociation» les 27 et 28 novembre
- ✓ un stage de formation «Harcèlement et discriminations» les 7 et 8 décembre
- ✓ une journée de formation Santé au Travail le 3 octobre sur le thème : Comment agir en cas de présomption de harcèlement moral ?

INSCRIVEZ-VOUS PAR MAIL À : ud06@cfecgc.fr

La CFE-CGC communique...

La Confédération communique via ses publications (Le Magazine, le Bulletin Confédéral), sur les réseaux sociaux (X, Facebook,..), mais également avec sa chaîne Youtube @ChaineCFECGC.

Vous y retrouverez notamment les vidéos «*Le travail en questions*» créées dernièrement.

Les thèmes abordés jusqu'à présent :

- La reconnaissance de travailleur handicapé
- Chaleur et travail : quels sont vos droits ?
- Congé maternité : quels sont vos droits ?
- Le travailleur détaché
- La clause de non concurrence
- Le mi-temps thérapeutique



RETROUVEZ-NOUS SUR



L'Union Régionale CFE-CGC Provence Alpes Côte d'Azur a sa chaîne Youtube

L'Union Régionale a créé un nouveau format de communication depuis quelques mois, à travers une émission mensuelle intitulée « **Transversale** ».

Cette émission donne la parole aux acteurs CFE-CGC de la région PACA sur des thèmes divers : dialogue social, économie, environnement, protection sociale...



Les émissions sont programmées tous les 15 du mois.

ABONNEZ-VOUS à la chaîne Youtube de l'Union Régionale : CFE-CGC PACA

ÉLU(E)S AU CSE : DES GUIDES CFE-CGC FAITS POUR VOUS !



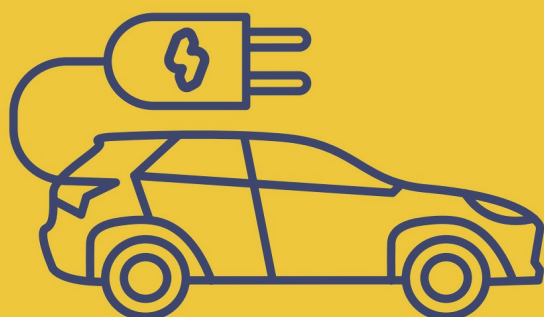
Pour ses structures, la CFE-CGC a édité 4 guides relatifs aux comités sociaux et économiques (CSE), complétant les fiches juridiques accessibles sur l'Intranet confédéral (Nos ressources / Droit du travail / Classeur CSE).

Après un premier guide consacré aux réunions, un second aux moyens de fonctionnement de l'instance et un troisième abordant le rôle des élus CSE, en comparaison avec d'autres mandats, le quatrième passe en revue les missions des élus CSE.

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



PASSEZ EN MODE ÉCO avec le Département !



Jusqu'à **5 400 €**
pour acquérir un
véhicule électrique
neuf**



Jusqu'à **41 400 €**
pour améliorer
le confort
énergétique de
votre logement

Des aides **pour tous*** sur



www.greendeal06.fr

*Toutes ces aides sont assujetties à des conditions spécifiques, sans exclusion de revenus.

** 5000 € pour le véhicule auquel s'ajoute 400 euros pour l'achat d'une borne si vous habitez en maison individuelle ou 400 € pour le raccordement à la borne de recharge si vous habitez en copropriété.