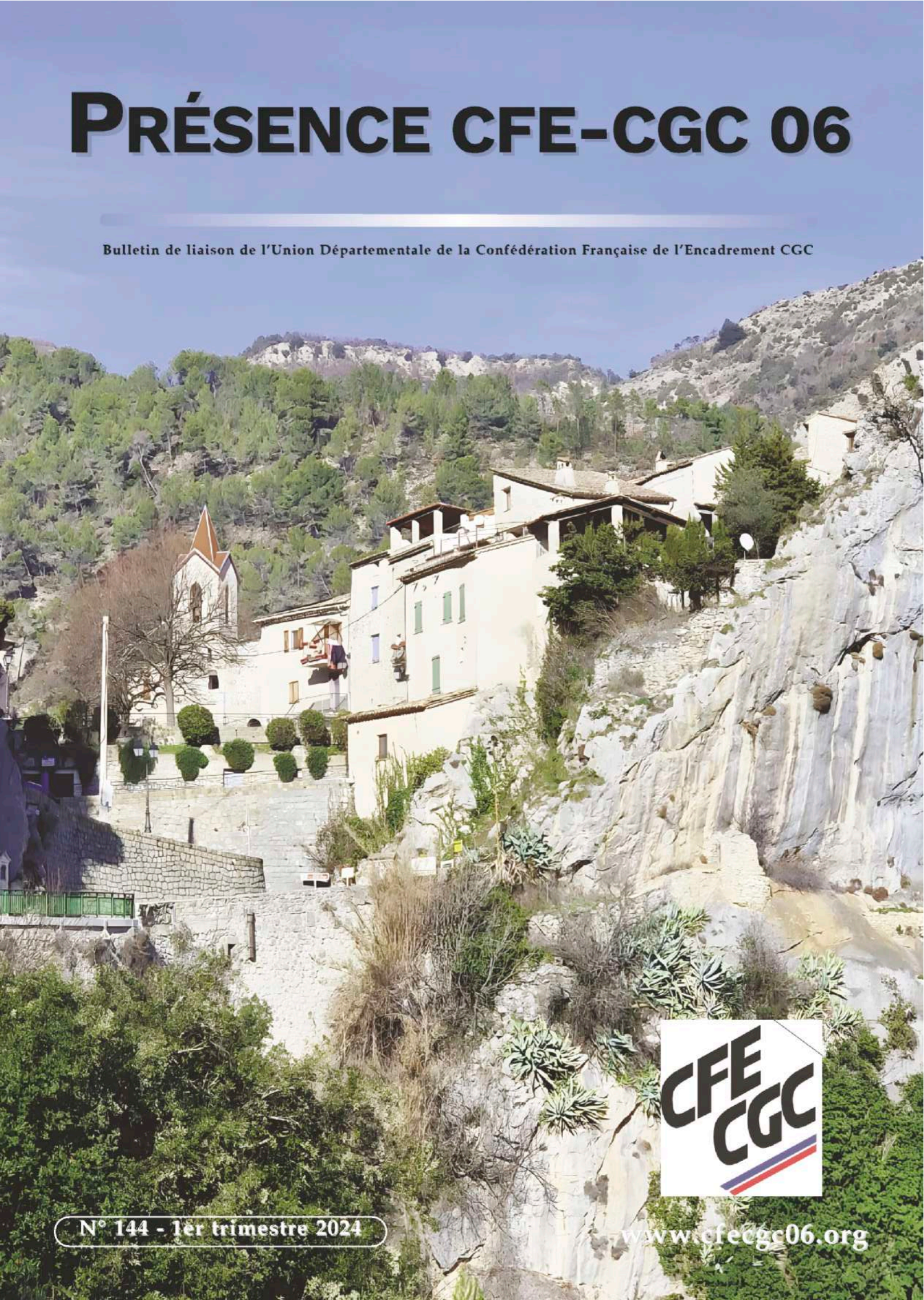
PRÉSENCE CFE-CGC 06

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



N° 144 - 1er trimestre 2024

www.cfecgc06.org

ÉLECTIONS CSE

ACTIONS POUR RÉUSSIR

La Confédération a créé un nouveau kit élections pro : 6 actions pour réussir. Cet outil vous guidera dans toutes les étapes : Préparer son calendrier, négocier le périmètre des élections, la négociation du PAP, la liste de candidats, le kit com' pour sa campagne électorale, le moment du PV. Vous y trouverez à chaque étape les points majeurs à avoir en tête et les liens vers tous les guides, fiches, ... Téléchargez le sur l'intranet confédéral

www.cfecgc.org

SOMMAIRE

n° 144

mars 2024

Editorial
par Laurent Laubry
➪ *page 2*

Développer un dialogue social adapté aux enjeux de l'IA
Interview de Nicolas Blanc, secrétaire national
➪ *pages 3 et 4*

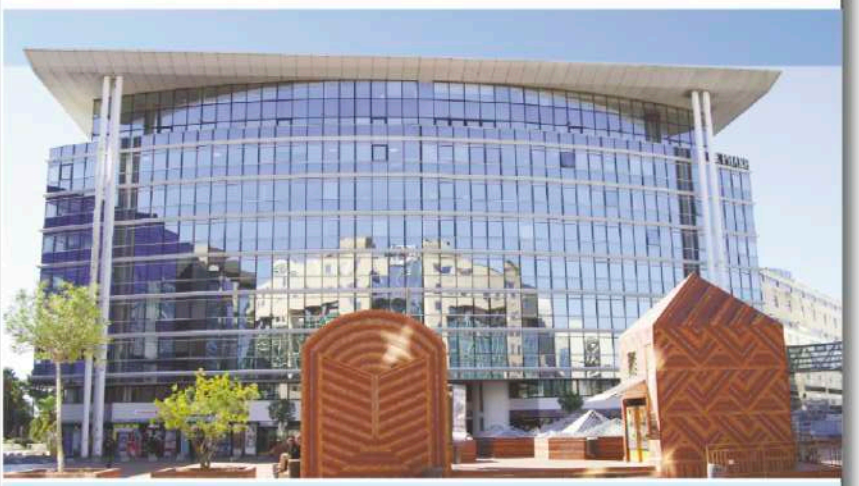
L'intelligence artificielle doit intervenir pour l'homme et non à sa place - témoignages
➪ *page 5*

Elections professionnelles - Voter : un droit, un devoir !
par Alain Clavel-Morrot
➪ *pages 6 et 7*

Elections professionnelles au sein du Groupe La Poste
➪ *pages 8 et 9*

Egalité professionnelle : les propositions de la CFE-CGC
➪ *pages 10 et 11*

La Caf des Alpes-Maritimes vous informe : une aide d'urgence pour les victimes de violences conjugales
➪ *page 12*



Consultez le site web de l'UD 06

www.cfecgc06.org

photo de couverture : Cuebris

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

L'édito

de Laurent Laubry, Président

2024 : la dernière année du cycle électoral en cours...

Tous les 4 ans, l'Etat dévoile la représentativité des Organisations Syndicales.

Les derniers chiffres ont été publiés avant l'été 2021, avec pour mesure le cycle électoral 2017/2020.

2024 est la dernière année du 4ème cycle, 2021/2024. Les résultats seront dévoilés mi 2025.

Cette année est très importante, car nombre d'entreprises renouvellent leurs instances représentatives. Je sais que vous êtes mobilisés et je vous en remercie, mais nous nous devons de ne pas faiblir dans cette ligne droite finale !

Beaucoup de salariés et de fonctionnaires ne comprennent pas l'importance des scrutins, ils n'en mesurent pas l'impact sur leur vie professionnelle. Ils ne perçoivent que le brouhaha des syndicats uniquement adeptes du non - non et du blocage de la rue, ce qui obscurcit totalement la CFE-CGC, ouverte au dialogue social argumenté et constructif.

En termes de représentativité, nous devons conforter notre position de syndicat incontournable dans le dialogue social. La CFE-CGC est l'organisation qui enregistre la plus forte progression depuis plus de 10 ans.

Dès lors, notre rôle est de faire tout ce qui est en notre pouvoir pour que les ingénieurs, les cadres, les agents de maîtrise et les techniciens, les fonctionnaires des trois fonctions publiques, ne soient pas, au final, les grands perdants des changements.

Restons tous motivés, impliqués, unis et solidaires, afin de voir la CFE-CGC se rapprocher du podium syndical !

L'actualité sociale, toujours aussi chargée, ne fait que conforter ma pensée et l'importance de pousser les salariés à se rendre aux urnes pour défendre leur emploi au travers de notre confédération.

Nous avons vu apparaitre un mouvement sans précédent du monde agricole au bord de l'implosion, sous le joug des multinationales de l'agro-alimentaire, qui ne pensent que profits plutôt que de raisonner qualité et circuit court ; tout ceci encouragé par un état spécialiste de l'empilement des normes, parfois plus absurdes les unes que les autres, et une Europe qui n'harmonise rien, bien au contraire...

Et ensuite ce sera le tour de qui ??

La CFE CGC sera là pour jouer pleinement son rôle. Nous vous le devons. Nous le ferons.

Restons tous motivés, impliqués, unis et solidaires, afin de voir la CFE-CGC se rapprocher du podium syndical !

Développer un dialogue social adapté aux enjeux de l'IA

Impacts sur l'emploi, enjeux sociaux et économiques, travaux de la CFE-CGC... Secrétaire national à la transition économique, Nicolas Blanc analyse les défis posés par l'irruption des technologies d'intelligence artificielle.

À quel moment l'intelligence artificielle (IA) est-elle devenue un sujet syndical, avec une prise progressive du leadership par la CFE-CGC ?

Nous sommes montés en puissance à partir de 2017, avec notamment un cycle précurseur de conférences sur les grands défis posés par l'IA dont des focus sur le secteur bancaire, sur la santé, sur la robotique dans l'industrie ainsi que les impacts en termes de ressources humaines et de big data. Le fait qu'une organisation syndicale s'empare de ces sujets a permis une prise de conscience.

La CFE-CGC a ensuite produit, en collaboration avec le Lab RH, une charte éthique et numérique RH rappelant les grands principes du RGPD entré en vigueur en mai 2018. Pour nos militants, elle a constitué un très bon outil d'appropriation du droit et du traitement des données personnelles afin de porter ce droit fondamental au cœur du dialogue social en entreprise.

Quelles ont été ensuite les actions entreprises ?

Reconnue pour son engagement sur l'IA et le numérique, un terrain sur lesquels on n'attendait pas forcément les syndicats, la CFE-CGC a porté, depuis 2020, le projet SeCoIA Deal (« Servir la confiance dans l'intelligence artificielle par le dialogue »), co-financé par la Commission européenne. Les travaux, menés avec 4 principaux partenaires - l'Union des entreprises de proximité (U2P), la Confédération syndicale italienne des manageurs (CIDA), l'Institut de recherches économiques et sociales (IRES), et l'association ASTREES - ont débouché sur un rapport publié au printemps 2023 en 5 langues.

Il présente un ensemble d'outils et de formations pour toutes les parties prenantes (employeurs, représentants syndicaux, salariés) afin d'adapter le dialogue social au regard des impacts économiques et sociaux de l'IA : productivité et valeur ajoutée, évolution des métiers et des compétences, etc.

Plusieurs des préconisations CFE-CGC ont d'ailleurs été reprises par le gouvernement dans le cadre du Conseil national du numérique (CNR) et au sein de la stratégie nationale pour l'IA.

Que peut-on dire du nouveau projet DialIA, associant la CFE-CGC ?

Ce projet est conduit avec l'IRES et commandité par l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT). Il vise à décliner, avec les organisations syndicales, l'accord cadre européen de 2020 sur la digitalisation pour faire du dialogue social un levier opérationnel de la transformation numérique.

À terme, la CFE-CGC souhaiterait parvenir à un accord national interprofessionnel (ANI) sur l'IA, négocié entre partenaires sociaux afin de déployer un cadre méthodologique : introduction et évolution des technologies d'IA, processus d'information-consultation des instances de dialogue social, mise en place de clauses de revoyure, gestion des compétences métiers...

Quelles sont les grandes lignes de la doctrine élaborée par la CFE-CGC en matière d'IA ?

Notre corpus et nos revendications figurent dans le grand document de synthèse « Restaurer la confiance » présenté en avril 2022 avec des propositions visant à développer une économie numérique de confiance avec un dialogue social adapté aux enjeux de l'IA. Dans la perspective du prochain règlement européen sur l'IA (AI Act), essentiellement basé sur l'auto-évaluation des entreprises, il s'agit, en tant qu'organisation syndicale, de jouer un rôle de régulateur de proximité pour contrôler sa mise en place. La technologie de l'IA doit être au service des entreprises et des salariés.

Pour la CFE-CGC, la question de la souveraineté économique est également fondamentale car si on parle énormément du logiciel ChatGPT, développé par le géant américain OpenAI, la France se distingue avec la start-up Mistral AI, qui déploie son premier modèle ouvert d'IA générative.

Enfin, la CFE-CGC se veut très vigilante vis-à-vis de la durabilité des systèmes tant les technologies d'IA, avec les data centers, sont énergivores. À tire d'exemple, le numérique au sens large représente aujourd'hui 4 % des émissions mondiales de carbone, contre 5 % pour le secteur aérien.

Quelle analyse faites-vous du projet de plan social chez Onclusive (veille médiatique), finalement suspendu, qui prévoyait le licenciement de 217 des 380 salariés français et leur remplacement par un logiciel d'IA ?

Il est à espérer que le PSE annoncé, ensuite suspendu, ne soit pas le premier d'une longue série dans ce secteur du fait de l'introduction de l'IA, tant la façon de faire est la pire qui soit. Les représentants du personnel ont été mis devant le fait accompli alors que l'entreprise britannique a eu une stratégie de digitalisation connue depuis 2022 avec l'acquisition de Digimind, l'éditeur français spécialisé dans les plateformes de veille.

De plus, on mélange l'IA parmi d'autres processus de digitalisation : difficile donc d'y voir ses impacts en termes de productivité.

Pour finir, on a appris qu'il y avait aussi un plan d'externalisation en Inde sur une partie de l'activité. On pourrait ainsi dire que c'est l'IA qui cache la forêt...

Face à l'introduction de technologies d'IA, que peuvent faire les délégués syndicaux et les élus du personnel dans leur entreprise ?

Avant l'introduction de ces technologies, ils ne peuvent malheureusement pas grand-chose si la direction ne joue pas le jeu du dialogue social en matière de digitalisation. Il faut rappeler que dans le cadre des consultations obligatoires annuelles, les orientations stratégiques de l'entreprise doivent être présentées aux représentants du personnel. Les plans de digitalisation peuvent en faire partie. La démarche permet de mesurer les impacts sur les emplois et les besoins en termes de compétences des salariés.

Notons également que le Code du travail, par l'article L-2311-1 sur l'introduction des nouvelles technologies, permet de mener une information-consultation pour discuter ces questions dans l'entreprise. Enfin, s'agissant d'un plan social, le projet doit être étudié par les représentants du personnel. La question du remplacement des salariés par un outil d'IA et des impacts en termes de productivité et de coût économique doit donc être dûment discutée.

Quels emplois sont les plus menacés par le développement de l'IA ?

Les emplois intellectuels, qui ont déjà subi un déclassement lié à la mondialisation, sont les plus menacés. On peut penser aux pigistes qui remplacent les journalistes et à qui on demande de produire du contenu à faible valeur ajoutée, par exemple dans les journaux gratuits. Idem pour les consultants juniors qui produisent surtout des présentations powerpoint pour des comités de direction. Tous ces emplois, appelés péjorativement « bullshit jobs » mais qui constituent une tendance réelle dans le monde du travail, vont être remplacés par des outils de type ChatGPT si ceux-ci coûtent moins cher dans la chaîne de valeur. Dans le cas d'Onclusive, il reste à démontrer que ces outils d'IA sont plus pertinents quant à la production de contenus à forte valeur ajoutée. C'est tout l'argument mis en avant à juste titre par les représentants du personnel, à savoir que la plus-value réside surtout dans l'analyse avec, pour les clients, un fort risque de perte de qualité qui devrait interpeller l'entreprise sur sa stratégie.

Quelle est la démarche de la CFE-CGC et de ses structures pour sensibiliser les militants à tous ces enjeux ?

Notre action vise à acculturer nos adhérents et nos militants, et à les outiller pour conduire le dialogue social en entreprise. Pour cela, la Confédération s'appuie sur ses structures, à l'image des travaux qui vont s'engager avec le SNB CFE-CGC chez BNP Paribas - la banque fait partie de ces secteurs où l'irruption de l'IA s'est faite et se fait particulièrement sentir - et avec la Fédération de la Métallurgie, qui a mis en place un groupe de travail IA et numérique pour établir des synergies militantes. Toutes ces actions constituent aussi un levier syndical pour trouver des débouchés en termes de développement, d'adhésions et de confiance donnée aux salariés par rapport à des technologies qui peuvent légitimement générer des craintes.

Au niveau confédéral, mon secteur de la transition économique s'est doté d'un expert en la personne de Christian Berveglieri, militant CFE-CGC chez IBM. Nous envisageons la création d'un réseau de référents sur le numérique, dont l'IA et la blockchain. Il convient aussi d'associer les unions territoriales. Nous lancerons l'an prochain un cycle de journées IA dans les régions avec un premier rendez-vous organisé en mars par l'union départementale du Finistère. J'y interviendrai avec Maxime Legrand, secrétaire national en charge de l'organisation du travail et de la santé au travail.

Qu'en est-il de la formation ?

Par le biais de son centre de formation syndicale (CFS), la CFE-CGC souhaite s'associer au cabinet Secafi pour ajouter une partie dialogue social et IA à la formation pour sensibiliser les nouveaux élus dans les comités sociaux et économiques (CSE) en entreprise. Pour les militants intéressés, nous mettrons ensuite en place une formation de niveau 2 entièrement dédiée aux enjeux d'IA et de dialogue social. Pourquoi pas également créer un outil CFE-CGC permettant, dans un environnement sécurisé, de tester ce qu'est une intelligence artificielle générative ?

Dans quelle mesure la CFE-CGC exerce-t-elle une influence dans les instances internationales autour de l'IA ?

À titre personnel, je représente la CFE-CGC en tant qu'expert et membre du comité directeur du partenariat mondial de l'IA (PMIA), conçu à l'origine par la France et le Canada et qui rassemble aujourd'hui 25 pays afin de bâtir une gouvernance mondiale et de promouvoir une utilisation responsable de l'IA. Je vais d'ailleurs bientôt intervenir dans le cadre du partenariat mondial en Inde pour défendre les intérêts des travailleurs du numérique les plus précaires, dits les travailleurs du clic. Je fais également partie de groupes de travail à l'OCDE, à la Confédération européenne des cadres (CEC), et je suis expert auprès de l'Union européenne.

La CFE-CGC est aussi influente au niveau du TUAC, la commission syndicale consultative auprès de l'OCDE. En France, la CFE-CGC est bien sûr partie prenante de la stratégie nationale pour l'intelligence artificielle.

Dans toutes ces instances, la CFE-CGC est reconnue comme un interlocuteur précieux !

L'intelligence artificielle doit intervenir pour l'homme, et non à sa place !

Témoignages de terrain de deux délégués syndicaux CFE-CGC des Alpes-Maritimes

Dans le domaine de la traduction, l'IA avance à grands pas pour être intégrée dans les processus de traduction notamment. On pense bien sûr aux moteurs de traduction automatique, qui intègrent des technologies du genre depuis longtemps déjà (moteur neural), mais pas seulement.

Ce qui qui nous intéresse ici c'est probablement plutôt qui va être victime de l'IA. Une tendance actuelle dans notre société serait de demander à l'IA des contrôles qualité. Cela aura un impact sur les ressources en charge de ces contrôles actuellement. Ces ressources ne sont pas toujours locales, elle sont souvent maintenant « outsourcées ».

L'IA est aujourd'hui considérée comme assez risquée, car elle peut générer du contenu non pertinent mais également totalement faux. Néanmoins on peut s'attendre à ce que les contrôles de l'IA soient eux plus performants qu'un humain. Dans notre domaine de la traduction, selon mon expérience actuelle, son usage reste très « encadré » par l'humain. Elle fait beaucoup rêver car elle fait espérer de meilleures marges, par une baisse des coûts de production, avec, en contrepartie, du personnel moins bien rémunéré voir totalement remplacé. On commence à comprendre en quoi la dévalorisation du travail, matraqué depuis des années, était si importante, et en quoi l'IA est un enjeux stratégique. Après « ce que tu fais, je peux le faire faire pour 4 fois moins à l'autre bout du monde » on dira à ces employés : « votre poste n'a plus d'utilité, une IA peut le faire ». Mais en tant que client final, sommes-nous prêts à payer pour le travail d'une IA ?

Une fois de plus dans l'histoire des progrès technologiques, c'est l'association de l'homme et de la machine qui sera probablement pertinente. S'approprier l'IA et donc s'approprier ses performances en y ajoutant la valeur du travail humain est probablement la voie à suivre. Bref Iron man n'est pas grand-chose sans Jarvis et vice versa.

Reynald BEAURUELLE - Délégué syndical CFE-CGC
Société Lionbridge

En tant qu'ingénieur système, mon parcours professionnel a été profondément transformé par l'émergence de l'intelligence artificielle. Au fil des ans, j'ai pu constater comment cette technologie révolutionnaire a remodelé mes approches traditionnelles et optimisé ma capacité à gérer des systèmes complexes.

Avant l'arrivée de l'IA, une grande partie de mon travail consistait à résoudre des problèmes techniques, à assurer la stabilité des infrastructures et à optimiser les performances des systèmes. Cependant, avec l'introduction de l'IA, mes responsabilités ont évolué vers une collaboration plus étroite avec des algorithmes intelligents capables d'analyser d'énormes volumes de données en temps réel.

L'une des transformations les plus marquantes a été l'automatisation des tâches répétitives et prévisibles. Les systèmes exploités sur l'IA peuvent désormais détecter et résoudre rapidement des problèmes courants, me permettant ainsi de me concentrer sur des défis plus complexes et stratégiques. Cela a libéré un temps précieux pour l'innovation et la planification à long terme.

L'IA a également renforcé mes capacités de prise de décision en me fournissant des analyses approfondies basées sur des données en temps réel. Les modèles prédictifs intégrés aux systèmes me permettent d'anticiper les pannes potentielles, d'optimiser les ressources et de prévoir les besoins futurs. Cette approche proactive a considérablement amélioré la fiabilité des systèmes que je gère.

En outre, la collaboration entre l'homme et la machine est devenue une norme dans notre quotidien professionnel. Les algorithmes d'apprentissage automatique me permettent de comprendre les schémas complexes des données, tandis que mon expertise humaine guide le développement et l'amélioration continue des modèles.

Cependant, il est important de souligner que l'intégration de l'IA dans mon métier a également nécessité un apprentissage continu. Maintenant, je dois aussi posséder de nouvelles compétences, comprendre les concepts d'apprentissage automatique et rester à la pointe des technologies avancées pour garantir une utilisation efficace de l'IA.

En résumé, l'avènement de l'intelligence artificielle a considérablement redéfini le paysage de l'ingénierie système. Si les défis sont nombreux, les opportunités qu'offre cette technologie ont indéniablement enrichi mon métier, ouvrant la voie à des innovations et des performances système exceptionnelles.

Thierry RAMENATTE
Délégué syndical CFE-CGC
Société CAP GEMINI

ELECTIONS PROFESSIONNELLES
VOTER : UN DROIT, UN DEVOIR !

par Alain Clavel-Morrot

2024 sera une grande année sur le plan de la représentativité syndicale. Elle sera même essentielle pour notre Confédération.

De ce fait, il est bon de rappeler que le droit de vote est un droit fondamental accordé aux citoyens pour exprimer leurs volontés à l'occasion d'un scrutin.

En France, il est établi dès la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen (DDHC) de 1789.

Mais c'est après bien des vicissitudes que le vote entre progressivement dans notre vie citoyenne, autant dans le domaine politique que dans le domaine professionnel. Notre histoire veut que chaque individu doit être représenté à tous les niveaux de la nation.

Le monde du travail n'échappe donc pas, pour l'instant, à ce principe. À nous de faire en sorte que cela perdure, alors que s'amoncelle au loin de lourds nuages pouvant laisser penser que certains aimeraient bien ne plus avoir à 'subir' dans l'avenir le 'supplice' initié par ces salariés, qui veulent faire entendre leur voix afin de ne pas être seulement des exécutants, mais également des contributeurs coopérants à la bonne marche de l'entreprise dans laquelle ils donnent de leur temps et de leur savoir.

Dans le contexte professionnel national actuel, les principales élections sont celles qui permettent d'élire à bulletins secrets les membres de la délégation du personnel des Comités Sociaux et Économiques (CSE) au sein du secteur privé.

Contrairement aux idées largement répandues par les médias (la plupart du temps sous influence), le dialogue social est indispensable au bon fonctionnement de la nation tout entière, et donc de l'entreprise.

Même si celui-ci semble quelquefois désuet et hors de notre temps, je persiste à penser que, sans échanges ni débats, la confiance nécessaire entre individus qui veulent créer une société saine et équilibrée ne peut se mettre en place.

Le monde du travail n'échappe pas à cette loi humaine. Il doit donc faire une large place à la parole des salariés. Estimée et respectée, elle fait du vote le vecteur indispensable à toute représentation des personnels, discussions, débats et négociations.

Le vote est de ce fait un des moyens le plus approprié pour se faire connaître et reconnaître avec considération.

Trop souvent, hélas, il est négligé par les salariés eux-mêmes qui s'étonnent après coup de n'être pas correctement appréciés ni traités. Ils laissent de ce fait la porte grande ouverte à ceux qui, jouant sur le trop peu de participation rêvent de revenir au merveilleux temps du régime féodal en entreprise. Tu travailles et tu te tais !

Si j'avais voté, j'aurais pu envoyer mes représentants devant la direction. J'aurais pu agir... **Car voter c'est agir !**

Or, il faut bien le reconnaître, les organisations syndicales qui nous représentent peinent à se faire entendre sur les sujets essentiels comme la retraite, l'assurance chômage, les conditions de travail, etc. L'environnement sociétal actuel n'y est pas étranger.

Mais nous ne devons pas mettre systématiquement genou à terre sous le faux prétexte que le vote ne servirait à rien, qu'il est obsolète aujourd'hui et que de toute façon nos mentors n'en feront qu'à leur tête. Ce type de renoncement ne peut que faire tomber le pacte républicain que nos anciens ont eu tant de mal à écrire au niveau professionnel. Bien souvent au prix fort.

Il nous faut en finir une bonne fois pour toute avec ces idées fausses sur le syndicalisme qui soi-disant ne représente que lui-même. Ce n'est pas vrai. Le dialogue social se construit chaque jour (de plus en plus difficilement il est vrai) en face d'un patronat qui, parfois, sans vergogne veut nous ignorer.

Voter aux élections professionnelles est indispensable. Notre indépendance est à ce prix. Si le nombre de salariés syndiqués est plus faible chez nous vis-à-vis des autres pays européens, notre participation aux élections étaient jusqu'à

ces derniers temps dans des normes acceptables. 54 % de votants dans le secteur privé en 2010. Hélas, nous assistons à une baisse d'intérêt de la part de ceux qui pourtant sont les premiers concernés par les décisions prises au sein des institutions représentatives, avec une baisse de 10 % de participation et moins de 44 % de votants en 2020-2022.

Je pense pour ma part, que le vote électronique qui se développe n'est pas pour rien dans cette désaffection électorale. Le télétravail également, en éloignant les lieux de contacts entre salariés, ne favorise pas l'esprit d'entreprise et peut de ce fait créer cette désaffection électorale qui risque de détériorer encore un peu plus le sens positif que nous portons à notre engagement.

Mais nous devons vivre maintenant avec la technologie actuelle et ne pas renoncer aux moyens à notre disposition pour faire entendre la voix de ceux et celles qui œuvrent chaque jour au sein des entreprises.

Un taux d'abstention trop élevé doit nous pousser à revoir notre façon de faire afin d'assurer le dialogue qui ne peut que favoriser la confiance dont nous avons tant besoin dans le monde du travail. Il nous faut à nouveau retrouver le chemin des urnes.

Ce n'est pas moins de 84 000 scrutins qui vont avoir lieu dans les prochains mois en France afin de renouveler les CSE.

Cette année est primordiale pour notre représentativité. Pour rappel il faut récolter plus de 10 % pour pouvoir négocier les accords collectifs avec les directions et 8 % au sein des branches.

Si l'absence de visibilité sur les enjeux de l'élection est une des probables raisons de la baisse de participation, nous devons redoubler de pédagogie envers celles et ceux qui n'ont pas saisi l'intérêt d'avoir à leur coté des représentants dévoués, compétents et fiables.

À ce titre la CFE-CGC est le syndicat qui ne cesse depuis sa création (en 1944) de porter haut et fort l'idée de propositions et de la construction pérenne d'un monde du travail responsable garant d'une bonne gestion des entreprises.

Notre crédo n'est-il pas de vouloir redonner du sens à notre travail ?

De ce fait, il est intéressant de constater que notre Confédération est la seule à voir sa pénétration augmenter avec une progression de 40 000 voix au niveau national entre 2018 et 2022.

Elle conforte sa place de quatrième organisation syndicale en France. Nous ne devons pas en rester là mais continuer notre marche en avant afin que le personnel d'encadrement, dans son ensemble, puisse être en mesure de faire entendre la voix si non de la sagesse mais du bien fondé de ses projets. Il est bon, me semble-t-il, de rappeler à ce sujet que la CFE-CGC regroupe dans le privé, certes les cadres, mais également la totalité des techniciens et agents de maîtrise. L'encadrement est pour nous, un tout qu'il convient de ne pas sous-estimer au sein de nos entreprises.

De plus, dans la fonction publique, c'est la totalité des fonctionnaires (A, B, C) qu'elle est appelée à représenter.

Pour cela, le seul moyen est de ne pas oublier ce qui est un droit, bien entendu, mais ce qui est maintenant devenu un devoir au risque de perdre cette liberté de choix que représente l'élection en entreprise.

Les philosophes ont l'habitude de déclarer que « choisir c'est renoncer ». Ils ont bien raison. C'est effectivement renoncer à être éliminé à terme du monde des travailleurs, ceux-là même qui sont finalement la seule valeur ajoutée de l'entreprise.

N'ayons donc pas peur de choisir nos élus en votant pour eux. Notre Confédération apporte un soin tout particulier à leur formation. Ils sont compétents et totalement dévoués. Ils cherchent par leur engagement à faire avancer les idées et les actions qui en découlent pour le bien des salariés qu'ils représentent et par conséquent, dans bien des cas, pour le bien des entreprises elles-mêmes. Quelquefois même doivent-ils endosser l'habit de défenseur au sein de leur entreprise ou même au tribunal si besoin. Que serait le monde des travailleurs sans ces bons samaritains ? Aux mains du dictat patronal qui s'instaurerait inexorablement, l'avenir du travail serait sombre, très sombre.

Un retour sur l'année 2023 nous montre la brutalité sociale qui a marqué le monde social dans son ensemble. La progression électorale de notre organisation sera le signe que tout n'est pas perdu. Notre reconnaissance passera encore une fois par les urnes.

Il nous reste donc à agir pour avancer ensemble et consolider notre position de leader en encadrement.

Pour une CFE-CGC toujours plus forte et tournée vers l'avenir,

JE VOTE, TU VOTES, IL VOTE,

NOUS VOTONS CFE-CGC !

Sources :

Ministère du Travail
Alternatives économiques
Jean Paul Guillot : Réalité du dialogue social
Echochim
Les clés du social et AEF

ELECTIONS PROFESSIONNELLES au sein du Groupe La Poste

Chers cadres, encadrants, conseillers de la ligne bancaire, commerciaux, experts, managers, ...

Vous appartenez à la grande famille des classes 3 ou 4 et vous formez la grande famille des cadres et des encadrants de La Poste. Vous avez bien peu de temps pour vous engager ou vous investir dans la défense de vos intérêts socio-professionnels communs, tant vous êtes déjà sollicités dans vos fonctions. Mais à la faveur de la mise en place du Comité Social et Économique (CSE) fin 2024, la situation va évoluer. Vous serez représentés dans un Collège socio-professionnel dédié.

En clair : Vous pourrez enfin agir efficacement sur votre destin en soutenant vos collègues cadres de la CFE-CGC dans la campagne qu'ils mèneront jusqu'à l'élection.

La première vocation de vos collègues cadres - élus ou représentants CFE-CGC - est d'être force de proposition pour garantir et renforcer vos droits, vos salaires et vos conditions de travail dans un modèle catégoriel, simple et efficace.

Cette posture assumée nous permet de porter votre voix sans ambiguïté, en abordant votre quotidien avec pragmatisme auprès des dirigeants de notre entreprise.

Sans tabous, complexes ou complaisance, nous nous consacrons à vos problématiques et requêtes de cadres et d'encadrants dans un esprit d'accompagnement constructif, en pratiquant le parler vrai. En vous inscrivant sur nos listes, vous serez en capacité de mettre en lumière votre établissement, votre service, votre filière.

Vous pourrez faire valoir vos propres sujets, forts du soutien inconditionnel de vos collègues CFE-CGC qui mettront toutes leurs compétences à votre service.

Mieux encore : vous pourrez devenir notre représentant de proximité ou être élu dans votre CSE Établissement.

Vous vous investirez alors dans des temps de détachement reconnus et contribuerez au progrès économique et social de La Poste avec tout le professionnalisme requis, dans des instances dévolues à cet exercice. Tout cela, sans perte de salaire fixe ou variable. Car pour la CFE-CGC, si l'engagement syndical ne doit pas être synonyme de gain financier, il ne doit pas pour autant constituer une perte de revenus. Nous avons fait inscrire cette exigence dans l'accord social à venir pour les porteurs de mandats.

À ce jour, les agents des classes 3 et 4 vivent un déficit de reconnaissance et une sous-représentation dans les instances locales ou nationales, malgré leur participation exemplaire aux scrutins organisés par l'entreprise. Cette marginalisation résulte - entre autres – de la place prépondérante qu'occupent les revendications portées pour les autres classes parce que plus représentées numériquement.

Face à cette situation,la CFE-CGC Groupe La Poste consacre son énergie à vous faire exister. Nous partageons vos attentes puisqu'elles sont également les nôtres : nous connaissons vos métiers, nous savons les injustices que vous pouvez vivre et mesurons les risques professionnels que vous encourez dans l'exercice de vos fonctions.

Qu'il s'agisse de déontologie, de conformité, de management ou même de responsabilité pénale, nos représentants syndicaux agissent pour vous défendre avec raison. Appuyez-vous sur nos compétences et faites porter les fruits de vos requêtes à la hauteur des attendus de vos collègues cadres et encadrants. Avec l'avènement du CSE, vous pourrez vous garantir une représentation juste.

par Victor Farinha
Président CFE-CGC Groupe La Poste

Agissez avec nous pour construire un CSE progressiste et responsable.

CFE-CGC Groupe La Poste 100% de soutien au service des cadres et des encadrants !

Voici des sujets que nous portons pour vous :

100% de la rémunération méritée !

La Poste s'appuie sans modération sur ses cadres et ses encadrants. **Et pour la CFE-CGC, ils ne sont pas suffisamment rémunérés en face des efforts qu'ils fournissent.** Bien souvent, les augmentations annuelles qu'ils perçoivent ne compensent pas leur perte de pouvoir d'achat. **Il faut booster la part des cadres dans les négociations annuelles obligatoires.** Et sur ce sujet de la rémunération, n'oublions pas les cadres sup' fonctionnaires ! Car depuis des années, leurs augmentations indiciaires sont mécaniquement reprises sur leur complément Poste.

100% de l'offre sociale !

Prisonniers d'une offre sociale datée et déséquilibrée, **les cadres sont souvent exclus des prestations proposées en raison d'une éligibilité définie par le quotient familial (conditions de ressources).** Nous l'avons dit et répété mille fois. Les cadres ne doivent plus avoir à fournir leur feuille d'impôts. Ils doivent bénéficier de l'offre sociale dans son entièreté. À cotisation égale (et demain en CSE supérieure) prestation égale !

100% carrière, emploi et évolution professionnelle !

Pour **une qualité de vie et une évolution de carrière pérennes et solides,** nous proposons un grand accord social pour les cadres et les encadrants dans le futur environnement CSE à La Poste. Il faut notamment endiguer le fléau de l'absentéisme en croissance, en allant au-delà des démarches d'excellence managériale censées stopper à elles seules l'hémorragie. **Promotion – Formation - Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences - Egalité pro - Maintien dans l'emploi - Autonomie et sens au travail sont autant de sujets qui méritent un dialogue social plus ambitieux** au service des cadres et des encadrants.

Avec l'allongement de l'âge de départ en retraite de 62 à 64 ans, nous sollicitons La Poste pour aménager de nouvelles formes de fin de carrière. En effet alors que les cadres et encadrants sont souvent entrés plus tard sur le marché du travail, on ne leur reconnait pas la pénibilité, et la possibilité de TPAS s'amenuise d'année en année.

100% pour un télétravail choisi et transparent !

Le télétravail doit être choisi et accessible pour tous les personnels qui présentent une éligibilité par la nature de leurs activités, notamment pour sonner la fin du télétravail « gris » dans toutes les branches. La CFE-CGC n'a pas signé le dernier avenant en raison de l'inéligibilité sans fondements sérieux de la ligne conseil bancaire et du nombre important de collègues à qui il est interdit de faire une demande de télétravail alors qu'ils sont amenés à en faire régulièrement.

100% santé au travail !

Les Risques Psycho-Sociaux (RPS) constituent une menace réelle et sérieuse pour les cadres et les encadrants. **Pour la CFE-CGC, la santé au travail ne se négocie pas.** L'employeur nous la doit (art L41-1 Code du Travail). Ainsi nous travaillons sans relâche à la veille et à l'amélioration de la santé de l'ensemble des collègues.

100% d'accords signés s'ils vont dans le sens de vos intérêts !

Après la somme d'efforts fournis en négociations par les partenaires sociaux, les avantages acquis dans les accords bénéficient à tous, y compris à ceux qui les ont rejetés. Pour la CFE-CGC, il n'y a pas d'hypocrisie. **Dès lors qu'un accord vous est profitable, nous assumons nos responsabilités et nous le signons : à la BGPN et à la BSCC nous avons déjà été les seuls à signer après des mois de négociation.**

CFE CGC Groupe La Poste

Égalité professionnelle femmes-hommes :

Parce que l'égalité professionnelle femmes-hommes est une grande cause au long cours, la CFE-CGC fait valoir ses revendications en matière de rémunération, de carrières, d'articulation des temps de vie et de lutte contre les violences sexistes au travail.

Mobilisée avec ses militants à tous les niveaux de la négociation collective (interprofessionnel, branches professionnelles et entreprises) en faveur de l'égalité professionnelle femmes-hommes, la CFE-CGC ne cesse de nourrir le débat public et de faire valoir ses revendications. En voici ci-dessous une liste non exhaustive.

RENFORCER L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET AGIR CONTRE LES INÉGALITES DE RÉMUNÉRATION FEMMES-HOMMES

• Faire évoluer l'index de l'égalité professionnelle mis en place en 2019 avec une obligation de transparence et de sanctions pour les entreprises qui discriminent.

Pour la CFE-CGC, cet index est en effet très perfectible. « S'il a permis d'améliorer certaines situations d'inégalités, il n'a pas fait évoluer totalement les choses dans le bon sens, souligne Christelle Toillon, déléguée nationale CFE-CGC et membre du conseil pour la mixité dans l'industrie. J'en veux pour preuve qu'en 2023, la note moyenne est de 88 points sur 100, ce qui veut dire qu'on devrait voir beaucoup moins d'inégalité femmes-hommes dans les entreprises... Or ce n'est pas le cas : donc l'index n'est pas bon ! »

• Rendre efficiente et tangible la méthode de calcul des écarts de rémunération femmes-hommes.

En effet, les entreprises ne communiquent pas obligatoirement sur le sujet et les élus du personnel ne savent donc pas toujours comment est calculé cet écart.

• Garantir aux femmes des progressions de carrières équivalentes à celles des hommes.

Les comparaisons faites sur les salaires et les taux de promotion ne permettent pas de juger de l'égalité de chance qu'a une femme de progresser par rapport aux hommes. Pour s'assurer de l'égalité lors des parcours professionnels, la CFE-CGC propose de comparer les courbes d'évolution professionnelle des femmes par rapport aux hommes, d'avoir une vision dynamique et non statique.

La CFE-CGC propose aussi d'ajouter un indicateur sur l'écart du taux de promotion entre les femmes et les hommes, et ceci par niveau.

• Rendre obligatoire la mise en place d'une enveloppe dédiée pour le rattrapage salarial.

Cette proposition a d'ailleurs été reprise dans la synthèse finale d'un groupe de travail à l'issue de la conférence sociale organisée le 16 octobre 2023 avec les organisations syndicales.

MIXITÉ DES MÉTIERS, ARTICULATION DES TEMPS DE VIE ET LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES

• Revaloriser les métiers à prédominance féminine et l'application de la loi qui garantit un salaire égal pour un travail de valeur égale.

Objectif : rendre obligatoire, dans un délai contraint, l'ouverture de négociations sur les classifications dans le privé et sur les grilles indiciaires dans la fonction publique en vue de reconnaitre et valoriser les missions, les qualifications et les compétences mises en œuvre dans les métiers et corps « à prédominance féminine ».

• Travailler sur la mixité des métiers dans les secteurs où ils sont dits genrés.

Il s'agit notamment de casser les stéréotypes dès l'enfance, avec un changement des modes de pensée des parents et des intervenants, de l'école maternelle jusqu'aux études supérieures.

• Maintenir le congé parental jusqu'au 3 ans de l'enfant et mieux rémunérer le dispositif.

Si la CFE-CGC a salué l'allongement du congé paternité (un dispositif dont elle est à l'origine), qui va dans le sens d'un meilleur partage de la parentalité, le projet gouvernemental de création d'un congé de naissance de 6 mois en remplacement du congé parental, sans en informer les organisations syndicales des contours exacts, laisse craindre que les femmes paient le coût de cette mesure, contraintes de renoncer à leur emploi faute de mode d'accueil suffisant des jeunes enfants.

• Investir massivement dans les services publics pour garantir le droit à une place d'accueil pour chaque enfant et répondre aux problèmes liés à la perte d'autonomie des personnes âgées.

À défaut, ce sont majoritairement les femmes qui pallient les manques de solutions, au détriment de leur vie professionnelle.

les propositions de la CFE-CGC

• Ouvrir rapidement des concertations pour que la France intègre pleinement, dans la loi, les dispositions de la convention 190 de l'OIT relative à l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail.

Alors que les chiffres de violences sexistes et sexuelles au travail demeurent élevés, le gouvernement français ne peut pas se contenter d'appliquer à droit constant la convention 190 de l'OIT ratifiée par la France, sans tenir compte de la recommandation 206 (sur la violence et le harcèlement) qui y est associée.

• Renforcer les négociations au niveau des branches professionnelles.

Classifications, mixité des métiers, critères d'évaluation retenus dans la définition des postes de travail pour repérer ceux qui seraient susceptibles d'induire des discriminations entre les femmes et les hommes : la négociation de branche, avec sa régulation normative, est un outil majeur pour atteindre l'égalité professionnelle, notamment pour les entreprises dépourvues de représentants.

NÉGOCIER L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE EN ENTREPRISE AVEC LE GUIDE CFE-CGC

Si la loi prévoit une négociation obligatoire d'entreprise sur le sujet, pour la CFE-CGC, l'égalité professionnelle ne doit pas être circonscrite à cette négociation. Au contraire, elle doit être appréhendée dans chacune des négociations collectives en entreprise.

Pour outiller ses militants, la CFE-CGC met à disposition un guide de négociation sur l'égalité professionnelle femmes-hommes dans le cadre d'accords collectifs. Tous les grands sujets sont passés au crible : embauche, formation, qualification et classification, promotion, conditions de travail, temps de travail, rémunération, lutte contre le harcèlement, etc.

Affiches téléchargeables sur l'intranet

La CAF des Alpes-Maritimes vous informe

Une aide d'urgence pour les victimes de violences conjugales

Près de 208 000 personnes ont été victimes de violences par leur partenaire ou ex-partenaire en 2021 : une augmentation de 21 % par rapport à 2020 (source : ministère de l'Intérieur). Dans ce contexte d'accroissement des violences conjugales, une nouvelle mesure a vu le jour en décembre 2023: l'aide d'urgence universelle.

Cette mesure vise à soutenir toutes les personnes subissant des violences au sein de leur couple en leur offrant une assistance financière immédiate pour les aider à quitter leur domicile et couvrir les besoins essentiels comme le logement, la nourriture, les frais médicaux et juridiques. Pour protéger les victimes, la demande d'aide se fera de manière confidentielle au moment du dépôt de plainte ou du signalement au Parquet et sera transmise à la Caisse d'allocations familiales (Caf) ou à la caisse de Mutualité sociale agricole (MSA). L'objectif est de stopper le cycle de la violence conjugale en offrant aux victimes un filet de sécurité pour s'éloigner de leur agresseur et se reconstruire.

L' aide d'urgence pour les victimes de violences conjugales

Cette aide est entrée en vigueur au 1er décembre 2023. Elle consiste à soutenir les victimes de violences conjugales, en leur garantissant les conditions financières pour se mettre à l'abri et prendre un nouveau départ. Elle peut prendre la forme d'une aide non remboursable (subvention) ou d'un prêt sans intérêt, en fonction de la situation financière et de la composition familiale du demandeur.

Cette aide s'adresse à toutes les personnes (ou non) victimes de violences conjugales commises par le conjoint, le concubin, ou le partenaire de pacs. Il peut également s'agir d'une relation passée. Il n'est pas nécessaire que la victime vive ou ait vécu avec l'auteur des faits.

Le bénéfice de l'aide est conditionné à la présentation d'un des trois justificatifs (de moins de 12 mois) suivants :

- un dépôt de plainte (ou récépissé du procès-verbal) ;
- un signalement au procureur de la république ;
- une ordonnance de protection délivrée par le juge aux affaires familiales.

Une main courante seule ne permet pas de bénéficier de l'aide.

Comment la victime peut-elle formuler sa demande ?

Deux possibilités s'offrent à elle :
- un formulaire saisissable en ligne sera accessible sur caf.fr ;
- un formulaire papier sera également disponible.

Pour en savoir plus et faire une demande, rendez-vous sur caf.fr / allocataires / aides et démarches / droits et prestations / vie personnelle

FORMATIONS / RÉUNIONS PRÉVUES AU COURS DES PROCHAINS MOIS À NICE

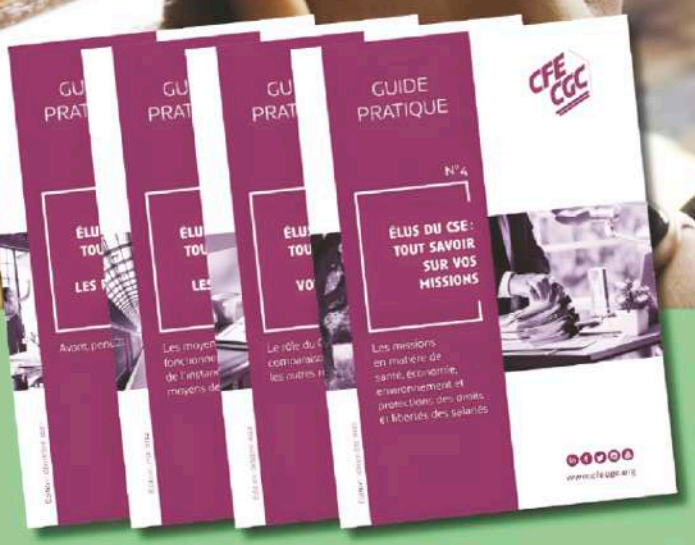
consultables également sur le site web de l'UD :
www.cfecgc06.org

L'UD des Alpes-Maritimes envisage d'organiser courant du 2e semestre 2024 :

- ✓ un stage de formation «Ouverture sur le syndicalisme»
- ✓ un stage de formation «Représentation du personnel»
- ✓ un stage sur le «harcèlement - niveau 2»
- ✓ un stage «Santé au travail»

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

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



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

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.

Conception service Communication CFE-CGC - A.Vinet