

Mobilisons-nous encore et encore ...



**Pas de véritable démocratie politique
sans démocratie sociale,
sans intervention du monde du travail.**

Sommaire

Prix des carburants

Sans Plomb 98 €/L 2 690

Sans Plomb 95 €/L 2 780

Gazole €/L 2 540

4,5%

2 / ÉDITORIAL
Emmanuel DOUCET

4 / CCNOF

7 / EPI

10 / JURIDIQUE

12/ JURISPRUDENCE

13 / PORTRAIT

14 / VIE SYNDICALE

15 / RÉGIONS

16 / SECTIONS SYNDICALES

17 / LE DOSSIER
#8 MARS



Quel bilan tirer des 5 dernières années depuis la présidentielle de 2017 ?

La réponse est simple : **une continuité d'attaques contre le monde du travail !**

Nos secteurs (OF, EPI et EPNL) n'y ont pas échappé. Il nous a fallu nous mobiliser en décembre/janvier 2019-2020, faire grève contre la réforme des retraites imposée par le gouvernement. Le mouvement de colère a été stoppé en raison du premier confinement. Durant la pandémie nous avons dû nous organiser et improviser avec peu de moyens pour maintenir cours et formations en distanciel. Nous avons assuré la « continuité pédagogique » sans aucun retour des patrons. Nous encaissons la réforme de la formation professionnelle qui répond aux desiderata du patronat, lequel préfère les « blocs de compétences » aux diplômes nationaux. Nos conditions de travail se dégradent et nos salaires n'augmentent pas ... Malheureusement cette liste pourrait s'étendre sur plusieurs pages. L'inflation officielle est de 4.5 % au mois de mars (INSEE). Les prix de l'énergie ont grimpé de 18,6 %. Les produits alimentaires de première nécessité ont augmenté de manière importante (en un an + 42 % sur les pâtes, + 11 % sur le café, + 11 % sur l'huile). Les statistiques officielles estiment l'augmentation des prix entre 3,5 % et 4,4 % pour 2022. Avec la nouvelle flambée des prix de l'énergie des dernières semaines, la perte de pouvoir d'achat sera donc bien réelle. Refusant d'augmenter les salaires, patrons et gouvernement veulent nous amadouer avec des primes et le prétendu blocage du prix de l'énergie. Pendant ce temps-là, la fortune des milliardaires a augmenté de 86 % depuis le début de la pandémie.

Les profits du Cac 40 sont estimés à plus de 140 milliards € pour 2021. Entre discours xénophobes et promesses ultra-libérales, à quoi s'attendre pour les années à venir ?

Il semble clair que ce sont les travailleurs qui vont payer le « quoi qu'il en coûte ».

Macron a annoncé la couleur. S'il est réélu la retraite passera à 65 ans et le RSA sera accompagné d'une obligation de travailler entre 15 et 20 heures par semaine pour un revenu inférieur au Smic (565,34 € mois pour une personne seule, à raison de 80 heures par mois ce qui fait 7,06 € de l'heure). Le temps de travail des enseignants sera augmenté, il y aura plus d'argent pour l'armée et encore moins d'accès au droit d'asile pour les réfugiés. Sur les retraites le secrétaire général de la CGT Philippe Martinez a exprimé une « opposition forte et résolue » estimant sur France info le 11 mars que « ça méritera encore plus que le mouvement d'il y a deux ans, parce que c'est inconcevable dans un monde moderne de faire travailler plus longtemps les salariés ».

Pour faire face à l'augmentation du coût de la vie, la CGT défend une augmentation générale des salaires, en commençant par les plus bas salaires (une pétition a été adressée par mail à tous les adhérents le 18 mars). « On peut augmenter les salaires, si on donne beaucoup moins aux actionnaires » a ajouté Philippe Martinez.

« De l'argent il y en a dans les caisses du patronat » Sans attendre après des promesses électorales car c'est aujourd'hui que des millions de français vivent dans l'incertitude de leur avenir, nous demandons :

- Le SMIC à 2 000 € brut et la revalorisation de tous les salaires ainsi que des pensions ;
- L'augmentation automatique de l'ensemble des salaires minima de branches dès lors que le Smic est revalorisé ;
- La baisse de la TVA à 5,5% sur les carburants, produits de première nécessité pour des millions de travailleurs.
- Le retour de l'impôt sur la fortune, son amélioration dans sa fonction de solidarité et de progressivité.

Pour arracher au patronat un salaire minimum de 2 000 €, indispensable face à la flambée des prix, il faudra que nous nous mobilisions, encore et encore.

Emmanuel DOUCET



Soutenir chacun, c'est s'engager auprès de tous.

Notre action sociale agit dans trois grands domaines : le handicap, la santé et la maladie, la précarité pour apporter son soutien aux plus fragiles et favoriser l'inclusion de tous dans la société.

groupe-apicil.com

SANTE | PREVOYANCE | EPARGNE & SERVICES FINANCIERS | RETRAITE

 GROUPE
APICIL
UNIQUES, ENSEMBLE

SE FORMER POUR MIEUX S'ARMER

FORMATION CCNOF - IDCC 1516

PAROLE À ...

Marianne (LINGUARAMA)

Décrypter les arcanes de la CCNOF c'était l'objectif de la douzaine de participants aux journées de formation « Maîtriser la CCNOF » des 18 et 19 novembre 2021 animées par William PÉRENNES, secrétaire national OF et négociateur à la branche, en présence d'Éric JANICOT, secrétaire national du SNPEFP-CGT.

Les participants, délégués syndicaux, élus CSE ou syndiqués venus de différentes régions ont partagé leurs expériences avec l'objectif commun de s'armer juridiquement pour mieux remplir leurs fonctions et apprendre à défendre les salariés de leurs entreprises.

À quoi sert la branche, quel est son rôle ? Cette formation visait à rappeler notamment les nouvelles articulations des niveaux de négociation de Branche, conséquence des ordonnances Macron de 2017 qui ont mis à mal le code du Travail et la manière dont les normes s'articulent entre elles.

Très denses, ces journées ont permis d'aborder la primauté des accords d'entreprise, de comprendre la représentativité des OS et OP et la manière de mener le dialogue social au sein des commissions paritaires. Particulièrement attendues, les stratégies de négociation obligatoire de branche et l'étude du nouveau système de classification conventionnelle vont nous aider à porter les revendications du SNPEFP-CGT. Les cas pratiques notamment l'évaluation des critères pour la pesée du poste ont été très utiles.

Outil précieux, le guide élaboré par la branche nous offre une méthodologie avec des exemples concrets. Enfin, une large part a été consacrée au régime complémentaire de prévoyance des OF que nombre d'entre nous connaissaient assez mal. Un bilan qui encourage et motive les camarades présents à continuer à agir au sein du SNPEFP !

PAROLE À ...

Sébastien (CNAM IDF)

La formation CCNOF du SNPEFP animée par William, est indispensable pour bien débiter autour des différentes problématiques soulevées par la convention collective des Organismes de Formation. Elle permet une excellente entrée en matière pour des non spécialistes du droit social ou du droit du travail. En effet, je ne suis généralement pas attiré par le droit (quelle erreur de goût, me direz-vous !). Naturellement en tant que DP/DS de mon entreprise, j'ai, malgré tout, voulu en savoir plus, au-delà du préjugé. Car après tout, savoir comment, et à quel point, on se fait TOUS avoir (je me dois de rester poli) par nos si chers patrons (« si peu rémunérés » => ceci est une plaisanterie), représentait une motivation digne de choisir ce trousseau de clefs cognitives.

En dehors de la difficulté première - et passagère - liée à la matière elle-même, la compétence du formateur, sa maîtrise du sujet, sa pédagogie, son envie et sa motivation sincères à faire passer le message auront eu raison des aspérités rébarbatives extérieures du sujet.

Pour moi, ça se situe surtout au niveau de la rémunération, à travers la nouvelle classification des compétences, sujet pas du tout maîtrisé par les RH de ma boîte (...tu m'étonnes, John !).








Sur le fond c'est un sans faute. Sur le format, comme les camarades, une journée de plus aurait été un plus pour diluer le tout sur 3 jours, histoire de rendre le tout encore plus accessible et interactif (beaucoup de questions/réactions dans la salle, la preuve d'un intérêt réel).

Bien entendu, plus les retours sont nombreux, plus ils favorisent l'amélioration future de la formation.

Quel meilleur résumé que la pesée jointe pour illustrer clairement l'apport d'une telle formation ?

Sébastien FORNES

Nouvelle classification des emplois de la branche de la formation professionnelle (applicable depuis le 22/01/2022 et, pour tout nouveau salarié de l'entreprise, depuis le 20/01/2020)

Critères classant	Description	Marches/Échelle	Nombre de points
 Autonomie	Directives générales fixant les objectifs à atteindre. Autonomie dans la conception des moyens et méthodes à mettre en œuvre pour la réalisation des objectifs. Vérification a posteriori , faisant l'objet d'une évaluation globale .	6/7	69
 Management	Coordination permanente de projet(s) impliquant plusieurs périmètres fonctionnels (par exemple : pédagogique, informatique, graphique) et réalisée avec des équipes externes à l'organisme de formation (prestataires externes, et équipe du client)	5/8	48
 Relationnel	Échanges professionnels complexes et déterminants pour la tenue de l'emploi et la réalisation des objectifs requérant la construction d'argumentaires, l'apport de conseils, la structuration du déroulement d'un échange, la recherche d'information, la conduite de négociations complexes , etc. auprès d' interlocuteurs et/ou publics multiples	6/7	69
 Impact	En interne (par rapport à son service ou à d'autres services de l'organisme) ou à l'externe (par rapport à des clients; à des apprenants), les décisions et actions de l'emploi peuvent avoir des impacts forts et significatifs d'une ou de plusieurs natures (par exemple, impacts financiers, impacts humains)	4/4	90
 Ampleur des connaissances	L'emploi requiert une expertise (c'est-à-dire une spécialisation ciblée et pointue, reconnue en tant que telle dans le milieu professionnel, reposant sur une forte capacité projective et donnant lieu à des publications) dans un ou plusieurs domaines/disciplines	6/6	90
 Complexité et savoir-faire professionnel	Emploi amené à rencontrer des situations professionnelles très complexes , faisant appel à des techniques, compétences, modes opératoires spécialisés faisant également appel à des capacités d'analyse pointues pour comprendre les situations et les interlocuteurs, résoudre les problèmes rencontrés et étudier les enjeux à considérer (prise de recul, vision prospective)	4/4	90
 Bonification emploi inter-filière	Les missions de l'emploi relèvent de trois filières différentes (communication écrite et audio-visuelle, formation et codage informatique)	3/3	20
TOTAL ESTIMÉ	Rémunération annuelle brut, comprise entre 42 912,88 € et 48 120,23 €, selon minima conventionnel et nouveaux critères classant.	Palier de 27 à 28	476
Commentaire : Salaire mensuel brut de 2600 € depuis 01/2011, soit 31 200 € annuel brut, augmenté à 2750 € en 02/2022, soit 33 000 € annuel brut.			

Référentiel : labrancheformation.fr

CE QU'IL FAUT SAVOIR SUR LA RÉFORME 100 % SANTÉ

POUR LES SALARIÉS

LES FRANÇAIS ET LE RENONCEMENT AUX SOINS :



“ 1/4
des français,
concernés * ”



“ 3/4
pour raisons
financières * ”



* Selon le baromètre de l'Observatoire des non recours aux droits et services (Odenore) mené en 2016, 2017 et 2018, dans 71 départements.

EN RÉPONSE : LA RÉFORME DU « 100 % SANTÉ »



Pour un ACCÈS
aux soins
FACILITÉ



Pour des
équipements
de QUALITÉ



Pour une
LISIBILITÉ
des garanties
SIMPLIFIÉE

Vous êtes **salariés d'entreprise** et vous disposez d'une **complémentaire santé responsable obligatoire**.

Depuis le **1^{er} janvier 2019**, la réforme 100 % SANTÉ est entrée en vigueur.

Celle-ci va progressivement permettre à **tous d'accéder** à des soins jusque-là très coûteux et présentant actuellement **des restes à charge** très élevés dans trois domaines : **AIDES AUDITIVES, LE DENTAIRE et L'OPTIQUE**.

Votre contrat santé va donc être ré-étudié par l'assureur choisi par votre employeur pour vous permettre d'accéder à ce dispositif et être adapté au 1^{er} janvier 2020.

CE QUE LA RÉFORME VA CHANGER :

RESTE À CHARGE AVANT LA RÉFORME

- Aides Auditives : **850 euros***
- Dentaire** : **195 euros**
- Optique : **65 euros***



RESTE À CHARGE EN 2021 (panier 100 % SANTÉ)

- Aides Auditives : **0 euro**
- Dentaire** : **0 euro**
- Optique : **0 euro**

* Source : Ministère de la solidarité et de la santé. Somme moyenne par oreille, et par monture et verre. ** Soins et certaines prothèses dentaire

Au fil des 3 prochaines années, **vous bénéficierez de paniers de soins de mieux en mieux remboursés en aides auditives, dentaire et optique**. Le « 100 % SANTÉ » sera effectif en 2021.



LISIBILITÉ DES GARANTIES :

Dans le cadre de la réforme, les organismes complémentaires se sont engagés à une meilleure lisibilité des barèmes de garanties.

- Harmonisation des libellés de garanties
- Les prestations seront exprimées en euros et plus en BRSS (Base de Remboursement Sécurité Sociale) ou PMSS (Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale)
- Des exemples de remboursement seront fournis ainsi que des simulateurs de remboursements

APICIL Mutuelle : Mutuelle régie par les dispositions du Livre II du Code de la Mutualité, inscrite au répertoire SIREN sous le numéro 302 927 553 dont le siège social est situé au 38 rue François PEISSEL 69300 Caluire et Cuire

APICIL Prévoyance : Institution de prévoyance régie par le titre III du livre IX du code de la Sécurité sociale, dont le siège social est situé 38 rue François PEISSEL 69300 Caluire et Cuire

Réf. : 3638 - Mars 2019 - Conception APICIL

Document non contractuel à caractère publicitaire - SP19/FCR0214





EPI - IDCC 2691

Négociation Annuelle Obligatoire 2021

La Négociation Annuelle Obligatoire 2021 a démarré en octobre 2021, suite à l'augmentation du SMIC de 2,2% qui se traduisait par un salaire du personnel E1A en dessous du minimum légal.

Les quatre organisations syndicales (CFDT, CFTC, CGT et CGC) ont présenté leurs revendications dans un communiqué intersyndical.

Ce début prometteur a été suivi de quatre mois d'échanges qui ont abouti à une revalorisation des grilles de salaire à 3%, mais qui reste inférieure à l'inflation d'octobre (2,2%) additionnée à la revalorisation du SMIC (0,9%).

Au lieu d'aller au cœur du sujet, et de mettre en place des mesures concrètes pour l'amélioration des conditions de travail (prime de précarité pour les CDDU, temps de travail des Bac +3 à 750h), on avait l'impression d'être pris dans une spirale infernale entre les coquilles de rédaction et la mauvaise volonté affichée par la FNEP pour négocier sur d'autres thèmes que celui de la rémunération.

Seul point positif, la rédaction de l'avenant comprend désormais une pratique tacite en place depuis de nombreuses années, le fait d'indexer le salaire des quatre premiers niveaux du personnel enseignant à +10% du salaire du personnel administratif E1A.

C'est-à-dire que les enseignants de maternelle, primaire et secondaire ont enfin un salaire minimum au-dessus de 1850 € brut.

Le projet final d'accord a été signé que par le CDFT et la CGC. Il entrera en vigueur le premier jour après l'extension à l'exception des salariés du E1A et le personnel enseignant Niveau I-IV pour qui l'augmentation est rétroactive depuis le 1er octobre 2021.

AVIS 91 : Activités Induites

Il s'agit de deux des trois saisines faites par le SNEFPF-CGT en novembre 2020, à noter que la troisième a été signée en Avis 90 il y a plusieurs mois.

L'Avis 91 concernant les activités induites qui comporte un chiffre spécifique – une réunion de rentrée, 3 réunions pédagogiques, 3 conseils de classe par classe.

Dans l'enseignement supérieur, il est devenu courant qu'un enseignant dispense les cours sur plusieurs niveaux,

voire plusieurs marques, c'est-à-dire dans des écoles réunies par une seule entité juridique. Cette organisation a pour effet de multiplier les réunions de rentrée, réunions pédagogiques et les conseils de classe.

L'AVIS 91 dit clairement que le nombre indiqué à l'Article 4.4.1 s'applique au volume horaire contractuel et non pas à la répartition d'heures par niveau/marque.

Avis 92 : Congé de formation

Tout salarié a droit au congé de formation avec un maintien de salaire, sous condition que la demande d'absence soit faite dans un délai de 30 jours minimum avant l'absence. Ce temps de formation doit être considéré comme du temps de travail effectif.

Cependant, le personnel enseignant de la Branche de l'EPI, dispose de contrats à temps partiel voire à temps très partiel. Alors, que se passe-t-il si un enseignant souhaite partir en formation pour toute la journée mais s'il n'a que 4h de cours programmés ce jour-là ?

L'Avis 92 indique que le salaire de l'enseignant sera maintenu intégralement pour les heures de cours y compris les heures d'activités induites au volume indiqué initialement sur le planning. Pour l'exemple ci-dessus, il s'agira de 4h au tarif heures de cours.

Si l'enseignant est d'accord pour rattraper ces heures à une date ultérieure, celles-ci seront rémunérées à l'activité connexe avec majoration.

Les AVIS de la Branche de l'EPI se trouvent sur le site du SNEFPF-CGT, onglet Secteur EPI, « Archives de la Commission Paritaire Permanente Nationale d'Interprétation et de Conciliation de l'EPI ».

EPI - IDCC 2691

FORMATION EPI

PAROLE À ... Anne-Sophie

« J'ai appris beaucoup de choses, on a vraiment pu se familiariser avec la convention et ses avenants. Bien sûr, il faudrait beaucoup plus de temps pour la maîtriser totalement mais c'est vraiment une première étape indispensable pour y voir plus clair et avoir des repères pour s'orienter dans un texte touffu. La formation permet aussi de comprendre quand la convention répond ou non à nos questions, et ce qu'il faut faire s'il y a des vides dans le texte (saisines et engagement syndical !) ».



EPNL - IDCC 3218

Quand les patrons des « Cathos » de Lille, Toulouse, Paris, Lyon et Angers jouent aux apprentis sorciers.

Par un communiqué lu par le Président de l'AEUIC, Patrick Scauftaire, le 15 mars 2022, à l'entame d'une réunion de branche de l'Enseignement Privé Non Lucratif (EPNL), les employeurs des Instituts et Universités Catholiques informaient les syndicats de leur départ de la Confédération employeur. Ce qui implique son retrait de la branche pour le 31 mars 2022.

Cette décision est un mauvais coup porté à l'ensemble des salarié.es des 5 « Cathos ».

Cela fait longtemps que des négociations ont lieu dans la douleur pour accoucher d'une convention collective dans l'EPNL. Il y a d'abord eu dénonciation de diverses conventions collectives de l'enseignement catholique puis fusion de celles-ci pour créer la branche de l'EPNL. Laquelle disposait de 5 ans pour harmoniser les dispositions issues des anciens textes. La date butoir étant le 12 avril 2022.

En partant de l'EPNL, les employeurs de l'AEUIC n'ont pas annoncé de plan B et laissent les salarié.es comme les organisations syndicales dans un flou juridique inacceptable. Bien malin qui peut dire aujourd'hui quelles

sont les règles conventionnelles qui s'appliquent dans les Instituts et Universités Catholiques et dans leurs « satellites » et pour combien de temps ? Le droit du travail ? Une coquille vide issue de l'EPNL et surnageant quelques mois ? Les Cathos vont-elles rejoindre le Diable : les établissements qui, selon elles, ne partagent pas leurs valeurs ou qui font de l'éducation une marchandise ? À savoir la branche de l'enseignement privé indépendant ?

Comble de l'ironie cette annonce a été faite au début de la négociation annuelle de branche sur les salaires, puis l'AEUIC s'est retirée immédiatement après sa déclaration. Elle a signifié à l'ensemble des salarié.s de ses établissements que la question de leur pouvoir d'achat, de leur grande précarité pour bon nombre d'entre eux, ne l'intéresse pas !

**Comment qualifier une telle posture :
mépris, inconséquence, dilettantisme ?
Ou tout cela à la fois ?**



VOUS PRENEZ SOIN DES AUTRES, à nous de vous donner un **coup de pouce !**

Vous vous occupez d'un proche (enfant, conjoint ou parent) dépendant, handicapé ou souffrant d'une maladie de longue durée ? **Grâce à votre complémentaire santé et/ou prévoyance, vous pouvez bénéficier de solutions concrètes et personnalisées pour vous épauler.**

Pour en savoir plus sur votre accompagnement social, consultez notre site internet malakoffhumanis.com



Malakoff Humanis Prévoyance - Institution de prévoyance régie par le livre IX du Code de la Sécurité sociale - Immatriculée au répertoire SIRENE sous le numéro 775 691 181 - Siège : 21 rue Laffitte 75009 Paris

MH-13575_2010 - ©Adebestock

Loi « santé » du 2 août 2021

Ce qui change en matière de prévention de la santé au travail au 31 mars 2022

À compter du 31 mars 2022

Le DUERP (document unique de l'évaluation des risques professionnels)

Le CSE est désormais associé à la conception et l'évolution du DUERP en apportant sa contribution à l'évaluation des risques professionnels.

Afin de permettre aux représentants du personnel de remplir cette nouvelle prérogative, ils bénéficient lors de leur premier mandat, quelle que soit la taille de l'entreprise, d'une formation à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail d'une durée minimale de cinq jours. Le financement de la formation est à la charge de l'employeur.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, **la loi prévoit le transfert de la prise en charge financière de la formation des élus aux OPCO.**

Si l'entreprise compte au moins 50 salariés, les résultats de l'évaluation des risques doivent déboucher sur un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail qui est renforcé à compter du 31 mars 2022. Il doit notamment :

- Fixer la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir, qui comprennent les mesures de prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ainsi que, pour chaque mesure, ses conditions d'exécution, des indicateurs de résultat et l'estimation de son coût ;
- Identifier les ressources de l'entreprise pouvant être mobilisées ;
- Comprendre un calendrier de mise en œuvre.

Si l'entreprise compte moins de 50 salariés, les résultats d'évaluation de ces risques doivent déboucher sur une définition d'actions de prévention des risques et de protection des salariés.

Le passeport de prévention

Il devra recenser les qualifications obtenues par un salarié dans le cadre des formations relatives à la santé et à la sécurité. Ce passeport devra être créé au plus tard le 1er octobre 2022.

La « qualité de vie au travail et les conditions de travail », un nouveau thème de négociation périodique obligatoire.

La qualité des conditions de travail (santé et la sécurité au travail, prévention des risques professionnels) devra être un des thèmes évoqués dans le cadre de la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

La définition du harcèlement sexuel

Le Code du travail aligne désormais sa définition du harcèlement sexuel sur celle donnée par le code pénal. Est inséré à l'article L1153-1 du code du travail le terme « sexiste » dans la définition du harcèlement sexuel. Autrement dit, tout propos ou comportement à connotation sexiste peut être constitutif d'un harcèlement sexuel.

Cette modification induit une consultation du CSE dans des entreprises de plus de 50 salariés sur la modification du règlement intérieur dès lors que celui-ci mentionne les dispositions du code du travail sur le harcèlement sexuel et oblige les employeurs à revoir les rôles et attributions des référents harcèlement sexuel, notamment concernant le référent désigné par le CSE.

Création d'une visite médicale de mi-carrière.

Les travailleurs sont examinés au cours d'une visite médicale de mi-carrière, organisée par accord de branche ou à défaut durant l'année civile de leur 45e anniversaire.

Un bilan relatif à l'adéquation entre le poste de travail et l'état de santé du travailleur sera établi, en tenant compte de l'exposition à des facteurs de risques. Le médecin du travail peut proposer par écrit et certaines mesures d'aménagement du poste de travail.

Les rendez-vous de liaison en cas d'absence prolongée pour maladie ou accident.

Ce rendez-vous a pour objectif d'informer le salarié qu'il est en droit de bénéficier d'actions de prévention de la désinsertion professionnelle, de l'examen de pré-reprise et de mesures individuelles telles que l'aménagement de son poste de travail mais également l'aménagement de son temps de travail, justifiés par des éléments objectifs tel l'âge ou l'état de santé physique et mental.

Visite de fin de carrière des salariés sous surveillance renforcée.

Elle vise à améliorer le suivi des salariés concernés, compte-tenu des potentiels effets à long terme sur leur santé des risques auxquels ils ont été exposés.

JURIDIQUE



La visite devra intervenir :

- « Dans les meilleurs délais » après la fin de l'exposition au(x) risque(s) ayant justifié la surveillance renforcée si cette exposition cesse avant la fin de carrière.
- Dans les autres cas, avant le départ en retraite.

MODALITÉS DE MISE À JOUR DU DOCUMENT UNIQUE

AUJOURD'HUI

LE DUERP EST MIS À JOUR AU MOINS UNE FOIS PAR AN OU LORS DE TOUTE DÉCISION CONCERNANT UN AMÉNAGEMENT IMPORTANT MODIFIANT LES CONDITIONS DE SANTÉ, DE SÉCURITÉ OU LES CONDITIONS DE TRAVAIL

LE 31 MARS 2022

LE CSE AINSI QUE LES MÉDECINS DU TRAVAIL DEVRONT ÊTRE ASSOCIÉS À L'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS LISTÉS DANS LE DOCUMENT UNIQUE. LE CSE DEVRA ÊTRE CONSULTÉ POUR AVIS LORS DES MISES À JOUR DU DOCUMENT UNIQUE

À FAIRE

- ✓ ASSOCIER LES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL À L'ÉVALUATION DES RISQUES EN DOCUMENTANT CE TRAVAIL COLLABORATIF
- ✓ PRÉSENTER LA MISE À JOUR DU DUERP LORS DE LA CONSULTATION ANNUELLE SUR LA POLITIQUE SOCIALE DE L'ENTREPRISE

LA DIFFUSION DU DOCUMENT UNIQUE

AUJOURD'HUI

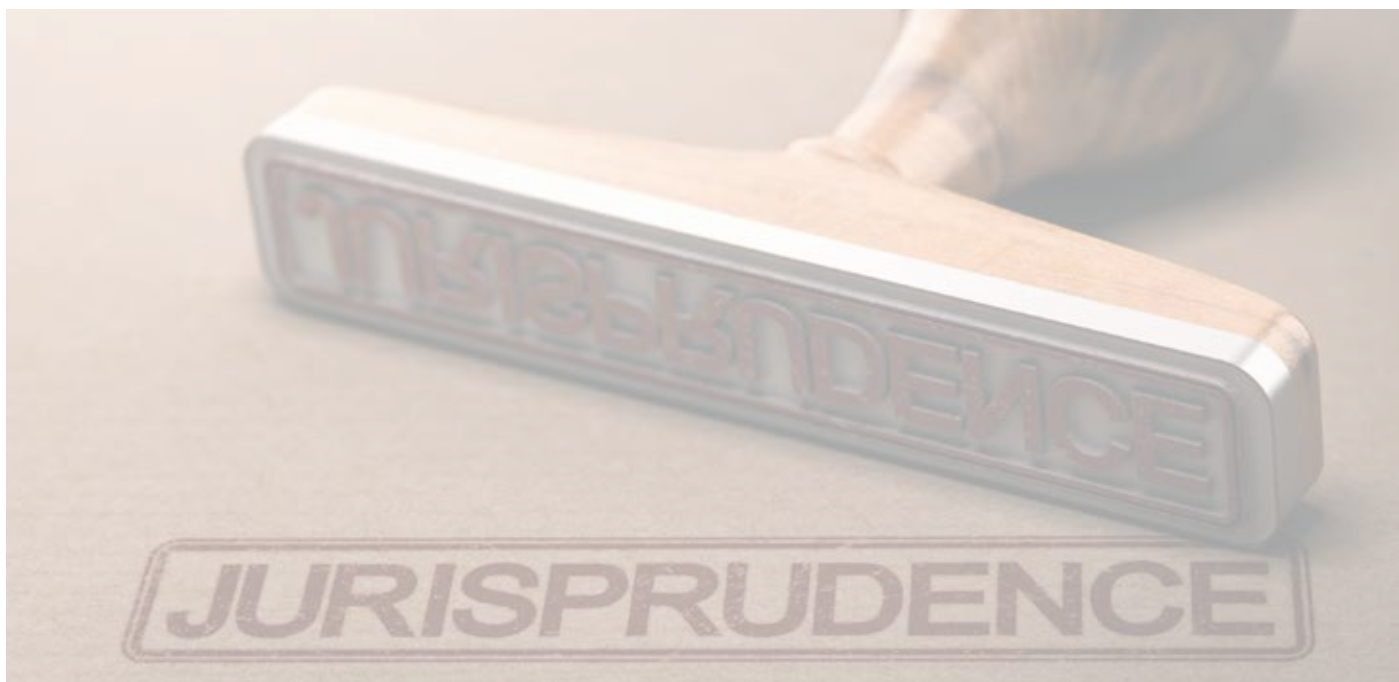
LE DUERP EST TENU À LA DISPOSITION DES TRAVAILLEURS, DES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL ET DU MÉDECIN DU TRAVAIL

LE 31 MARS 2022

- LE DOCUMENT UNIQUE ET SES VERSIONS SUCCESSIVES DEVRONT ÊTRE CONSERVÉS ET TENUS À LA DISPOSITION DES TRAVAILLEURS, DES ANCIENS TRAVAILLEURS AINSI QUE DE TOUTE PERSONNE OU INSTANCE POUVANT JUSTIFIER D'Y AVOIR ACCÈS.
DURÉE DE CONSERVATION : 40 ANS
- DÉPÔT DÉMATÉRIALISÉ DU DOCUMENT UNIQUE SUR UN PORTAIL NUMÉRIQUE GÉRÉ PAR UNE ORGANISATION D'EMPLOYEURS **À COMPTER DU 1ER JUILLET 2023** POUR LES ENTREPRISES AYANT UN EFFECTIF SUPÉRIEUR OU ÉGAL À 150 SALARIÉS ET **LE 1ER JUILLET 2024** POUR LES ENTREPRISES AYANT UN EFFECTIF INFÉRIEUR À 150 SALARIÉS

À FAIRE

- ✓ FAIRE RELIRE LE DOCUMENT UNIQUE À LA COMMUNICATION CORPORATE ET AU DÉPARTEMENT FINANCIER OU FUSION-ACQUISITION POUR LES PLUS GRANDES ENTREPRISES. EN EFFET, LE DOCUMENT UNIQUE DEVIENT QUASI-PUBLIC
- ✓ PRÉVOIR UN SYSTÈME FIABLE DE CONSERVATION DU DOCUMENT UNIQUE PENDANT 40 ANS



Le dépassement de la durée légale de 35 heures sur une semaine entraîne la requalification du contrat de travail en contrat à temps plein.

Il résulte de la combinaison de l'article L. 3121-10 du code du travail (qui fixe la durée légale du travail effectif à trente-cinq heures par semaine civile) , et de l'article L. 3123-17 du même code selon lequel les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail accomplie par un salarié à temps partiel au niveau de la durée légale du travail ou de la durée fixée conventionnellement, qu'un contrat de travail à temps partiel doit être requalifié en contrat de travail à temps complet, lorsque le salarié travaille trente-cinq heures ou plus au cours d'une semaine, quand bien même le contrat aurait fixé la durée de travail convenue sur une période mensuelle.

L'accomplissement d'heures complémentaires sur une semaine ayant pour effet de porter la durée du travail accomplie par le salarié à un niveau supérieur à la durée légale du travail, c'est-à-dire au-delà de 35h hebdomadaire, le contrat de travail à temps partiel doit, à compter de ce dépassement, être requalifié en contrat de travail à temps complet.

A ce sujet, la cour de cassation est très stricte, dans un arrêt du 15 septembre 2021, reprenant les termes d'une

jurisprudence constante elle a estimé dans sa critique d'une cour d'appel « en statuant ainsi, alors qu'il résultait de ses constatations que le salarié avait accompli 1,75 heure complémentaire au mois de février 2015 et qu'au cours de la première semaine de ce mois, le salarié avait effectué 36,75 heures de travail en sorte que l'accomplissement d'heures complémentaires avait eu pour effet de porter la durée du travail accomplie par le salarié à un niveau supérieur à la durée légale du travail, ce dont elle aurait dû déduire que le contrat de travail à temps partiel devait, à compter de ce dépassement, être requalifié en contrat de travail à temps complet, la cour d'appel a violé les textes susvisés ».

Comment faire appliquer cette jurisprudence dans les secteurs de l'enseignement et de la formation, pour les métiers d'enseignant et formateur ?

Pour déterminer le temps de travail hebdomadaire, il va de soi qu'il convient de prendre en compte le temps de travail effectif, c'est-à-dire en incluant les temps de préparation ou activités induites, le temps consacré aux activités connexes.

Pour nous l'heure de face à face n'est pas, pour une semaine donnée, détachable des activités liées à l'activité pédagogique dans son intégralité !

PAROLE À ...

Mafhiza

Échiquier, monologue social et compliment

Jusqu'en octobre 2021, j'étais une femme râleuse avec une vie calme, sans conflit. Je m'occupais de mon quotidien professionnel.

Un jour, tout a basculé ! Je suis devenue déléguée syndicale sans vraiment comprendre ce que ça voulait dire. Attention, Éric JANICOT, un des supermen du SNPEFP, a bien fait son job, il m'a expliqué au moins 3 fois le rôle d'une DS, mais je crois que je n'avais pas encore mesuré dans quel bordel j'allais me retrouver !

Je me suis retrouvée face à la direction qui se montrait ouverte au « dialogue social », mais qui n'a pas hésité à accueillir le nouveau CSE avec un plan de restructuration. Il ne m'a pas fallu beaucoup de temps pour traduire « dialogue social » par « monologue social ».

En effet, notre « chère » direction aime prendre les décisions, informer le CSE, parce qu'il faut bien le faire, tout en mettant de côté le mot « consultation ». Autrement dit, elle aimait flatter le CSE pour l'avoir à son service ! Mais ça c'était avant ...

Étant une ancienne soviétique, j'ai été sensibilisée dès l'enfance au jeu d'échec. Et là, devant moi, un plateau d'échec se dressait. Mon cerveau était stimulé, il mettait en place toute sorte de stratégies. Après tout, j'étais très forte à ce jeu ! J'ai établi un bon contact avec l'inspection du travail, avec la médecine du travail, j'ai commencé à me former et à « harceler » mon syndicat avec 15 millions de questions.

D'après mes calculs, tout devait bien se passer !

J'avais tout anticipé ... sauf une chose ... Me battre contre le CSE.

Je pensais naïvement que les membres du CSE étaient des battants qui ne craignaient pas d'affronter la direction pour défendre les intérêts des salariés ! Mais non, je me suis retrouvée dans un « panier de crabes » !

Rapidement, j'ai été classée comme extrémiste, syndicaliste (j'ignorais d'ailleurs que c'était une insulte. M'aurait-on mal renseignée ?), égocentrique, autoritaire, dictatoriale !

Mon mandat ne m'a pas seulement appris à tenir tête à ma direction, mais il m'a également appris à être diplomate, fédératrice et surtout savoir faire des concessions.

Aujourd'hui, je peux dire avec le cœur net qu'avec mon investissement et engagement, j'ai réussi à convaincre les autres élus et même les élus CFDT ! Qui l'aurait cru ! Même dans ma stratégie de départ, ce n'était pas prévu ...

Cela n'a peut-être rien à voir avec le rôle de DS, mais je considère que c'est une première grande victoire. J'ai réussi à créer une cohésion dans un collectif manipulé par la direction. J'ai appris par la suite que le directeur appelait régulièrement les élues en leur attribuant des qualités humaines telle que « la voix de sagesse », « personne raisonnée », « personne pondérée ». Et moi, alors ? Je n'ai reçu aucun compliment. Même là, mon directeur a fait son radin !

Il faut bien préciser que je fais beaucoup réagir mon directeur. Je le contredis souvent, je le mets face à ces incohérences et surtout je lui dis ce que je pense. C'est peut-être à cause de cela que je n'ai pas eu le droit à un compliment.

Ah, pardon, je mens par omission. J'ai le droit régulièrement à des « compliments », mais ils ne relèvent pas du même champ sémantique. Par exemple, j'ai eu le droit à : « vous n'êtes même pas capable de formuler correctement votre question », « calmez-vous, calmez-vous » (une crise subite de Darmanite, j'imagine), « vous vous rendez compte, vous demandez toujours plus ! » (bah oui, c'est le concept).

Maintenant, son nouveau truc, c'est de me couper la parole dès que j'ouvre la bouche. Je me dis qu'il n'est pas si indifférent que ça. Pour réagir ainsi, il doit très souvent penser à moi.

Ma conclusion à tout cela, je me dis que je dois bien faire mon travail de déléguée syndicale !

VIE SYNDICALE

FORMATION SYNDICALE

PAROLE À ...

Un stagiaire

Il y a seulement quelques années de cela, si on m'avait dit que j'allais devenir élue CSE, je ne l'aurais pas cru. C'était loin d'être évident. Mais la vie étant pleine de rebondissements, et les libertés surprenantes que le patronat prend parfois avec les règles et même avec la plus élémentaire bienséance, font qu'il faut se jeter à l'eau. Mais pour ça, il faut savoir nager. Donc, se former, si ce n'est déjà fait. D'urgence, même !

Je suis formatrice, je forme, je me forme, c'est mon quotidien. Pourtant, les premières formations à la CGT, à Montreuil, ont été une expérience riche. Tout d'abord, une découverte architecturale. C'est peut-être un détail, surtout pour les habitués, mais la CGT a là un sacré morceau d'Histoire et de design.

Ensuite, une expérience d'immersion dans un domaine que je maîtrisais peu. Les textes de loi. C'était un peu rebutant au début, parfois un peu dense, souvent technique pour des initiés.

Pourtant, de séquence en séquence, tout s'est mis à faire sens, un peu comme un puzzle dont on commence à voir le motif global après n'avoir vu qu'une multitude de pièces. Plus les formations s'enchaînaient, alternées avec les cas pratiques que le quotidien à l'emploi nous faisait vivre, plus les connections semblaient évidentes. *« Ah oui, j'ai vu ça dans la formation précédente. C'est ce que précise l'article L2253-1 ». « Tiens, tiens, le DRH n'essaierait-il de nous enfumer, par hasard ? Il semble oublier que notre accord collectif précise que... ».*

C'est peut-être une évidence, presque une lapalissade, mais tant pis, si je dois synthétiser ce que m'apportent les formations au SNPEFP, elles m'arment. Réellement. Je me sens équipée lorsque je suis sur le terrain.

Il y a une autre chose, et pas des moindres. Au fur et à mesure de ces formations, j'ai souvent vu les mêmes personnes. C'est chaque fois un plaisir de retrouver quelques jours ou semaines plus tard ces stagiaires

motivés, avec qui échanger nos expériences et s'enrichir mutuellement. En formation, nous travaillons avec l'Humain, c'est ce qui prime, me semble-t-il. Et dans les formations SNPEFP, l'Humain est là : vivant, chaleureux, curieux d'apprendre ou de transmettre, maladroit parfois, touchant souvent, passionné toujours. Au final, des humains partageant leurs expériences et s'aidant à atteindre un objectif commun, n'est-ce pas tout simplement ce qu'on appelle la camaraderie ?



**La Formation Syndicale
Tout simplement
pour Être Efficace !**

RÉGIONS

REDÉCOUPAGE TERRITORIAL POUR LE SNPEFP-CGT

Pour une question pratique notre syndicat regroupe les régions et se réorganise en territoires.
Dans les faits cela ne change rien pour les adhérents.

Pour rappel voici les regroupements et les responsables pour cette nouvelle organisation :

TERRITOIRE NORD-EST : ÎLE-DE-FRANCE ; HAUTS-DE-FRANCE ; BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ ; GRAND-EST

- Île-de-France : Emmanuel DOUCET (emmanuel.doucet@efp-cgt.org)
- Île-de-France : Giuseppina BONFINI (giuseppina.bonfini@efp-cgt.org)
- HAUTS-DE-FRANCE ; BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ ; GRAND-EST : Éric JANICOT (eric.janicot@efp-cgt.org)

TERRITOIRE OUEST ET CENTRE : NORMANDIE ; BRETAGNE ; PAYS DE LA LOIRE ; CENTRE-VAL DE LOIRE

- Debra REYNOLDS (debra.reynolds@efp-cgt.org)
- Christine FOURAGE (christine.fourage@efp-cgt.org)

TERRITOIRE GRAND SUD : AUVERGNE-RHÔNE-ALPES ; PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR; OCCITANIE ; NOUVELLE AQUITAINE

- William PÉRENNES (william.perennes@efp-cgt.org)
- Pascal RÉGNIER pour la Nouvelle Aquitaine (pascal.regnier@efp-cgt.org)

Prochaines réunions en visio (18h)

- Mardi 24 mai
- Jeudi 22 septembre
- Jeudi 24 novembre



SECTIONS SYNDICALES

ASSOFAC

La confusion des genres : À quand un contrat de travail en bonne et due forme pour les autoentrepreneurs ?

À l'ASSOFAC de Nanterre, on accueille désormais les nouveaux. Mais de qui parle-t-on exactement ?

Un Kit du Nouvel Arrivant est remis aux personnes venant exercer dans les locaux. Dans une note de bienvenue, la manager territoriale de l'Ouest parisien souhaite la bienvenue et espère que les personnes se sentiront rapidement à l'aise dans les locaux comme dans leur poste. Vient ensuite une fiche de renseignement du personnel de l'ASSOFAC de Nanterre à remplir par le nouvel arrivant en question puis le détail des rôles et fonctions principales du personnel. Enfin le rôle et les responsabilités du formateur sont explicités : horaires, planning, entretien des locaux. Avant les annexes, la même manager territoriale remercie l'ensemble de l'équipe d'appliquer ces règles.

Quoi d'étonnant ? Pourquoi un topo à ce sujet ?

Simplement parce que le document est remis aux autoentrepreneurs et, à contrario, les formateurs salariés ne figurent pas dans la présentation des équipes. Sur un autre document, ils apparaissent en tant qu'intervenants, au milieu de la liste des autoentrepreneurs. Or, la notion d'intervenant dans le droit du travail est réservée à des prestataires externes et non des salariés. Ainsi, on fait croire à des fournisseurs qu'ils font partie intégrante d'une équipe alors même que certains se sont déjà vus remerciés du jour au lendemain sous des prétextes fallacieux (soi-disant perte d'un marché alors que l'entreprise a préféré un autre entrepreneur) et, dans le même temps, on sous-entend que les salariés n'appartiennent pas à l'équipe puisqu'ils ne figurent pas dans la présentation de celle-ci. Une chose est sûre : **si les autoentrepreneurs veulent faire requalifier leur contrat commercial en contrat de travail ils ont là matière à fournir la preuve du lien de subordination.**

ISEG LYON : Une inspection exemplaire ! Des observations à retenir et à utiliser !

Après les nombreuses demandes en CSE et courriers à l'inspection du travail par Isabelle, notre élue et mandatée, des observations motivées en droit ont été faites à la direction de l'entreprise après une visite de ses locaux. Ces observations de l'inspection du travail sont autant d'éléments à faire valoir en CSE, aux DREETS voire auprès des juridictions ad-hoc. Suite aux informations et

demandes de notre élue, l'inspection du travail — après sa visite des locaux — a rendu ses « observations » à la direction. Elles concernent la santé, la sécurité et les conditions de travail ; les obligations administratives.

I. Il a été observé :

— pour la prévention de l'exposition à la covid 19 que les salariés étaient exposés à un risque de contamination accrue à la Covid 19 (nombre d'étudiants par salle ; problèmes de renouvellement de l'air ; pas de bureaux individuels pour les administratifs). Il a été demandé de prendre des mesures supplémentaires comme : la tenue de cours à distance ou mixte (afin de réduire le nombre de personnes présentes simultanément) ou l'augmentation des jours en télétravail pour permettre aux salariés administratifs de travailler en bureaux individuels. Et cela, en fonction de l'art. [R4422-1](#) C.T.

— pour le local de restauration des professeurs, diverses anomalies ont été repérées : la présence de matériel d'enseignement (ordinateur, relieuse, etc.) et un déficit d'équipement par rapport à celui dont dispose la salle de restauration réservée au personnel administratif : ce qui ne semble pas justifié par aucun élément objectif. Il est rappelé l'article [R4228-19](#) C.T. : « Il est interdit de laisser les travailleurs prendre leurs repas dans les locaux affectés au travail ». Il est donc demandé d'aménager un lieu de restauration conforme aux dispositions du code du travail pour l'ensemble du personnel.

— pour l'exposition au bruit dans les salles de cours, il a été constaté un niveau de bruit élevé en présence des étudiants et (elles) ne semblaient pas équipées d'un moyen quelconque d'atténuation des bruits. Ceci contrevient à l'art. [R4432-1](#) C.T. et il est demandé : de procéder à un mesurage du bruit dans les différentes salles en condition d'utilisation, conformément aux articles [R4432-1](#) et suivants du code du travail, et établir un plan de réduction au bruit. Les résultats doivent être communiqués à l'inspecteur du travail.

— pour les cabinets de toilette avec dégagement d'une « odeur pestilentielle » : Cette situation contrevient aux dispositions de l'article [R4228-11](#) du code du travail : « les cabinets d'aisance (...) sont aménagés de manière à ne dégager aucune odeur ». Il est demandé en conséquence de prendre les mesures nécessaires pour remédier à cette situation.

suite article : <https://efp-cgt.reference-syndicale.fr/2022/03/iseg-lyon-une-inspection-exemplaire/>

Les textes existent, il ne faut pas hésiter à s'en emparer : les faire savoir et valoir !

La CGT, une organisation féministe

Depuis des années, la CGT œuvre pour l'égalité hommes-femmes, aussi bien au sein même de l'organisation, qu'à l'extérieur. Depuis 1999, la parité a été instaurée à la direction confédérale et si le nombre de femmes syndiquées reste minoritaire (39 %), il ne cesse de progresser. Le 8 mars prochain, notre organisation sera dans la rue aux côtés des femmes, pour revendiquer notamment l'égalité salariale.

Notre organisation a mis en œuvre un certain nombre de mesures pour favoriser la place des femmes dans l'organisation. Depuis 1999, elle a fait le choix d'imposer la parité au bureau et à la CE confédérale. « La CGT n'en a jamais démordu. Contre vents et marées, on maintient cette parité. Dans le panorama syndical, il n'y a que la CGT qui aujourd'hui tend vers cet objectif », observe Rachel Silvera, économiste, maîtresse de conférences à l'université Paris-Nanterre et membre du collectif Femmes-Mixité. Depuis 1999, elle a fait le choix d'imposer la parité au bureau et à la CE confédérale.

« La CGT n'en a jamais démordu. Contre vents et marées, on maintient cette parité. Dans le panorama syndical, il n'y a que la CGT qui aujourd'hui tend vers cet objectif », observe Rachel Silvera, économiste, maîtresse de conférences à l'université Paris-Nanterre et membre du collectif Femmes-Mixité.



Des progrès restent à réaliser à l'échelle des UD et des fédérations : d'après le rapport de situation comparée réalisée par la CGT, la part des femmes secrétaires générales des unions départementales continue à diminuer depuis trois années consécutives (25 %).

On compte 24 femmes secrétaires générales d'UD sur 96 en 2019, soit un tiers de femmes dans les directions des fédérations et unions.

Mais ce chiffre recouvre des réalités disparates : les fédérations à dominante féminine (commerce, santé, services publics, Ferc...) conservent une représentation assez élevée des femmes dans les directions : on note que 12 fédérations (ou unions) ont entre 40 et 57 % de femmes à leur tête (au lieu de 9 en 2018).

Depuis 2015, la CGT réalise un rapport de situation comparée concernant la place des femmes dans l'organisation, autant à la direction confédérale qu'au niveau des organisations de la CGT.

C'est la seule organisation syndicale à réaliser une telle étude. « Il y a encore du chemin à parcourir. Il y a 39 % de femmes syndiquées à la CGT. C'est lié au secteur d'implantation de la CGT, on reste encore dans un modèle où la syndicalisation se trouve plus dans l'industrie et les grands groupes et moins dans le secteur des services où sont les femmes. Je pense notamment aux assistantes maternelles, même si elles se mobilisent, c'est plus difficile. Du fait de cette réalité, on a moins de femmes syndiquées, même si en termes d'adhésions elles sont nombreuses à le faire », observe Rachel Silvera.

D'après le rapport, la syndicalisation des femmes à la CGT est toujours inférieure de plus de 10 points par rapport à leur présence sur le marché du travail (48,2 % de femmes en emploi).

Toutefois, la part des femmes syndiquées progresse : près d'une adhésion sur deux est aujourd'hui le fait d'une femme.

La CGT a mis en place depuis de nombreuses années déjà un collectif confédéral, qui est l'outil privilégié pour assurer une représentation des femmes et porter ces thématiques dans la CGT, mais aussi pour permettre à la CGT de s'emparer des questions d'égalité dans la société.

Le collectif organise des formations, apporte son aide pour les négociations sur l'égalité femmes-hommes et porte la journée internationale du droit des femmes le 8 mars.

#8mars

On ne naît pas femme on le devient [...]

Le 8 mars, ce n'est pas la journée de LA femme, ce n'est pas la Saint Valentin ou la fête des mères... **C'est la journée internationale de lutte pour les droits des femmes, c'est le moment de se mobiliser pour gagner enfin l'égalité !** Cette lutte est indispensable, car nous sommes encore très loin de l'égalité entre les femmes et les hommes, particulièrement au travail : les femmes gagnent, en moyenne, toujours 28,5 % de salaire en moins. Chaque jour, c'est comme si les femmes arrêtaient d'être payées à 15h40.

Partout dans le monde, les femmes se mobilisent et de plus en plus d'hommes refusent d'être enfermés dans des rôles stéréotypés et aspirent à sortir des rapports de domination.

Chaque 8 mars, la CGT appelle à une grève féministe pour exiger :

• La revalorisation des métiers féminisés

Les métiers du soin et du lien, dans lesquels les femmes sont concentrées, sont dévalorisés et sous-payés. Pourquoi ? Parce que soigner, aider, accompagner, assister, servir, éduquer, etc. sont considérés comme des qualités « naturelles » pour les femmes. Pourtant, il s'agit de l'exercice de qualifications acquises : on ne naît pas patiente, à l'écoute, polyvalente, minutieuse ou organisée, on l'apprend, notamment dans le cadre professionnel !

• La fin des temps partiels imposés et de la précarité

80 % des salarié·e·s à temps partiel sont des femmes, avec des salaires souvent en dessous du seuil de pauvreté et une flexibilité maximum (travail le soir, le dimanche, horaires variables, amplitudes horaires énormes). Il faut instaurer un droit automatique au passage à temps plein, une surcotisation patronale retraite sur les emplois à temps partiel, majorer toutes les heures complémentaires à 25 % et 50 % et rémunérer les temps de trajet entre deux employeurs.

• Du temps

Les femmes assument toujours 75 % des tâches domestiques et responsabilités familiales et jonglent avec les doubles journées.

Nous voulons :

- la même durée pour le congé paternité / maternité post-naissance pour une coparentalité réelle ;
- des jours enfants malades rémunérés, y compris pour les salarié·e·s en télétravail ;
- la réduction du temps de travail pour permettre à toutes et tous de travailler en ayant du temps pour ses proches et pour soi ;
- la mise en place d'un service public d'accueil de la petite enfance et de prise en charge des personnes en perte d'autonomie. Pas question de spéculer sur nos proches !

• Du respect. Violences et sexisme au travail : STOP !

Ouvrières, employées ou cadres, nous sommes toutes confrontées aux violences sexistes et sexuelles dans notre travail qui ont pour conséquences de remettre en cause notre professionnalisme, de nous assigner à une position d'infériorité, à des tâches subalternes. Trop souvent, c'est la victime qui est sanctionnée, déplacée ou licenciée, pas l'agresseur. Nous voulons :

- des sanctions pour toutes les entreprises qui n'ont pas de plan de prévention ni de dispositif interne de signalement (comme ce que la CGT a obtenu à TF1) ;
- la formation de toutes les RH, managers, représentant·e·s du personnel, et la sensibilisation de toutes les salarié·e·s (à l'image de ce que la CGT a obtenu à la Tour Eiffel ou à la Caisse nationale des allocations familiales) ;
- la protection des victimes, y compris de violences conjugales : interdiction de licenciement, droits à absences rémunérées, à mobilité géographique ou fonctionnelle choisie (comme ce que la CGT a gagné à EDF) ;
- augmentation du nombre de référent·e·s harcèlement violences et de leurs moyens (gagné à la SNCF par la CGT).

Protection, services, accompagnement social

(Souriez, vous êtes au cœur de nos engagements)

- ☺ **Vous proposer** des solutions personnalisées en santé et en prévoyance
- ☺ **Vous aider** à concilier bien-être des salariés et performance
- ☺ **Être à vos côtés** dans les moments de fragilité
- ☺ **Vous garantir** des soins de qualité au juste prix
- ☺ **Agir** pour une société plus juste et plus inclusive

malakoffhumanis.com



SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE

On aime vous voir sourire