

POUR

1. augmenter les salaires et le point d'indice
2. revaloriser les retraites les minimas sociaux et les bourses d'études
3. l'égalité entre les femmes et les hommes
4. un meilleur partage des richesses
5. conditionner les aides publiques données aux entreprises
6. réinvestir dans les services publics dans tous les territoires
7. une assurance chômage plus protectrice
8. Une transition écologique socialement juste

CONTRE

9. la réforme des retraites 2023
10. l'austérité en France comme en Europe

Sommaire

A detailed illustration of a woman with long, wavy hair, wearing a body made of overlapping scales in shades of orange, white, and brown. She has a wide, open-mouthed smile, showing her teeth. Several colorful butterflies are flying around her head and shoulders. The background is a complex, layered composition of patterns and colors, including a halftone dot pattern and various textures. The overall style is reminiscent of a comic book or a detailed graphic novel illustration.

2 / ÉDITORIAL
Christine FOURAGE

4 / CCNOF

7 / EPI

10 / JURIDIQUE

12/ JURISPRUDENCE

13 / VIE SYNDICALE

14 / SECTIONS SYNDICALES

15 / RÉGIONS

16 / PORTRAIT

17 / LE DOSSIER
Combattre les idées d'extrême-droite



Que ce soient les étudiants, les travailleurs ou les retraités, la situation est la même. Le reste à vivre a diminué et tous doivent faire des choix qui impactent leur quotidien. Dans le même temps, la France est désormais sur le podium des pays qui comptent le plus de millionnaires.

Emmanuel MACRON ainsi que son gouvernement poursuivent leur politique de reculs sociaux. Non contents du passage en force sur les retraites, ils comptent opérer un hold-up sur l'assurance chômage et l'AGIRC-ARRCO (la retraite complémentaire du secteur privé) en ponctionnant dans les caisses.

Entre 2012 et 2022, les exonérations de cotisations sociales aux entreprises ont été multipliées par 2.8 pour atteindre 74 milliards d'euros cette année. Encore une fois, il est question de se servir dans les poches des travailleuses et des travailleurs à travers leurs conquits sociaux ! Depuis des mois, voire des années, nous martelons nos propositions qui sont une réponse aux problématiques des travailleuses et travailleurs :

- Indexation des salaires, pensions et minima sociaux sur l'inflation,
- Porter le SMIC à 2000 € ,
- Conditionner les aides publiques à l'emploi et aux conditions de travail,
- Égalité salariale Femme/Homme,
- Reconnaissance des qualifications.

Nous ne pouvons pas nous résigner ! Partout, dans toutes les entreprises et services, dans les branches professionnelles, nous demandons l'ouverture de négociations salariales.

Dans les territoires occupés de Palestine, la guerre a repris. Le Hamas a déclenché une offensive d'une violence inédite, s'en prenant à de très nombreux civils. Le SNPEFP, avec toute la CGT, condamne cette escalade qui

endeuille et prend pour cible des millions de civils israéliens comme palestiniens et dessert la cause palestinienne.

Nous ne pouvons que nous incliner devant la mémoire de toutes ces victimes et réaffirmer notre pleine solidarité avec les familles touchées

Nous condamnons également l'offensive du gouvernement d'extrême-droite de B.Netanyahou organisant une vaste opération militaire et annonçant le siège total de Gaza, déjà « prison à ciel ouvert ».

Ceci va avoir pour conséquences un très grand nombre de victimes parmi la population civile gazaouie, notamment en privant les deux millions d'habitant-es (pour moitié des enfants) d'eau, d'électricité, de nourriture. Heure après heure, de part et d'autre, ce sont des victimes innocentes qui payent l'affrontement entre un pouvoir israélien discrédité auprès de ses citoyens et une organisation islamiste qui exerce sur les Palestiniens une dictature impitoyable au quotidien.

Le gouvernement israélien mène ouvertement une politique d'apartheid et poursuit inexorablement la colonisation de la Cisjordanie et de Jérusalem-Est, au mépris de toutes les décisions internationales, fermant chaque jour davantage la porte à tout processus de paix.

Cette politique a été pointée du doigt par le Conseil des droits de l'homme de l'ONU dans un rapport publié mardi 7 juin :

Les conclusions et recommandations liées aux causes profondes de ce conflit pointent dans leur immense majorité vers Israël, « ce que nous analysons comme un indicateur de la nature asymétrique du conflit et la réalité d'un État qui en occupe un autre.»

Christine FOURAGE



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

CCNOF - IDCC 1516



CMPPNI DU 21 SEPTEMBRE 2023

DURÉE DU TRAVAIL – SUITE PROJET D'ARCHITECTURE

La proposition d'architecture de **l'article 10 relatif à la durée du travail** adressée par la CGT a été revue en séance par les membres de la CMPPNI, lesquels se sont accordés sur une version consolidée devant servir de cadre aux travaux de rédaction du groupe de travail :

Le projet de rédaction de l'article 10, émanant de la délégation patronale, n'a pas été étudié en séance mais a été renvoyé en groupe de travail.

Pour rappel les prochaines dates du groupe de travail sont fixées comme suit :

- Vendredi 20 octobre de 10h à 17h
- Lundi 6 novembre de 14h à 17h
- Mardi 5 décembre de 14h à 17h

GT TOILETTAGE : LE PROJET D'AVENANT À L'ARTICLE 14 – ABSENCE POUR MALADIE ET INDEMNISATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE DES ORGANISMES DE FORMATION ET SON ANNEXE

Décision N°1 : Décision d'ouvrir à la signature le projet d'avenant à l'article 14 - Absence pour maladie et indemnisation de la convention collective nationale des organismes de formation ainsi que son annexe.

Votes favorables : CFDT, CFTC, CFE-CGC, CGT, FO, UNSA, Les Acteurs de la Compétence, SYNOFDES, SYCFI

Décision N°2 : Décision sur la procédure : dès lors qu'un texte sera ouvert à signature, les partenaires sociaux devront indiquer s'ils sont signataires et la personne signataire pour chaque organisation, dans un tableau ouvert à cet effet sur le drive paritaire.

Votes favorables : CFDT, CFTC, CFE-CGC, CGT, FO, UNSA, Les Acteurs de la Compétence, SYNOFDES, SYCFI.

RÉMUNÉRATIONS

La DGT a indiqué ne pas être en mesure de faire son intervention initialement prévue pour présenter aux partenaires sociaux un benchmark des structures de rémunérations et des négociations intervenues en la matière dans d'autres branches. Un document explicatif sera adressé dans le courant du mois d'octobre 2023.

Décision n° 3 : La CMPPNI décide de créer un groupe de travail sur les rémunérations.

Votes favorables : CFDT, CFTC, CFE-CGC, CGT, FO, UNSA, Les Acteurs de la Compétence, SYNOFDES, SYCFI.

— Chaque organisation devra transmettre le nom de la/ou des personne(s) mandatée(s) pour participer au groupe de travail.

— Un doodle sera ensuite adressé aux partenaires sociaux pour fixer les trois premières dates de réunion, à savoir :

— Une première réunion sur une journée complète ;

— Puis deux réunions sur une demi-journée.

Sont mandatés sur ce GT :

Patricia MEDJBOURI et William PERENNES

MINIMA 2024

Les organisations patronales indiquent ne pas être en mesure de faire des propositions dans l'immédiat compte tenu des augmentations conséquentes des minima en avril 2023 et du manque de visibilité des décisions de l'Etat relatives au PIC, à l'apprentissage, aux NPEC... qui doivent intervenir en fin d'année. La CFE-CGC et FO demandent une revalorisation des minima de 5% pour l'ensemble de la grille et que cette proposition soit portée au vote lors de la CMPPNI du 12 décembre 2023. Une proposition de revalorisation sera adressée par les organisations syndicales, qui demandent à ce que ce point soit inscrit à l'ordre du jour de la CMPPNI du 12 décembre 2023. En l'absence de négociation immédiate sur les minima 2024, les organisations syndicales demandent l'ouverture rapide des négociations sur d'autres thématiques liées aux conditions de travail et notamment le télétravail. Les partenaires sociaux décident de répartir des travaux qui avaient déjà été conduits sur le télétravail précédemment. Les documents afférents seront transmis à l'ensemble des partenaires sociaux avant la prochaine CMPPNI.

FRAIS DE RESTAURATION EN DISTANCIEL

Les organisations syndicales réitèrent leur demande pour la prise en charge des frais de restauration pour les personnes qui participent aux réunions paritaires à distance. Les organisations patronales s'opposent à cette demande.

RÉPARTITION DE LA DOTATION DU PARITARISME (PRISE EN CHARGE DES FRAIS PAR LE PARITARISME)

La CFDT, la CGT et l'UNSA y sont opposées. Les organisations syndicales indiquent ne plus souhaiter aborder ce point en séance. Il est donc décidé de passer au point suivant de l'ordre du jour.

QUESTIONS DIVERSES

Prévention de l'usure professionnelle : La loi ouvre la possibilité pour les branches de négocier des listes de métiers ou activités particulièrement exposés aux facteurs ergonomiques. Les partenaires sociaux décident de renvoyer ce sujet à la CPPS.

EDEC : Prise en charge des frais des représentants aux Comités techniques en région : il n'y a pas de prise en charge prévue au sein de l'EDEC. Les frais peuvent-ils être pris en charge par l'Association de gestion ?

Point à creuser d'ici-là CMPPNI du 12 décembre 2023.

ORDRE DU JOUR DE LA CMPPNI DU 12 DÉCEMBRE 2023

- Retours sur les GT ;
- Minima 2024 ;
- Télétravail ;
- Prise en charge des participations aux réunions dans le cadre de l'EDEC ;
- Décision de l'association de gestion sur la collecte du paritarisme ;
- Ouverture des thèmes de négociation prévus à l'accord de méthode (partage de la valeur, épargne salariale, emploi des seniors, droit syndical, QVCT/RSE, formation professionnelle (suivi de l'accord) ;
- Points divers.

INTERSYNDICALE LE 13 OCTOBRE 2023

À l'ODJ

- Nao 2024
- Rémunération
- Durée du travail
- Collecte du paritarisme
- Points divers

MISE À JOUR DE LA CCNOF À DOIT CONSTANT

Les avenants étendus

- Avenant du 6 février 2023 relatif à la réécriture de la convention collective (**article 2** « Durée. Dénonciation. Révision. Adhésion »).
- Avenant du 6 février 2023 relatif à la réécriture de la convention collective (**article 4** « Embauchage »).
- Avenant du 30 novembre 2022 relatif à la réécriture de la convention collective (**article 5** « Établissement du contrat de travail »).
- Avenant du 30 novembre 2022 relatif à la réécriture de la convention collective (**article 7** « Période d'essai »).
- Avenant du 30 novembre 2022 relatif à la réécriture de la convention collective (**article 8** « Modification du contrat de travail pour motif économique »).
- Avenant du 6 février 2023 relatif à la réécriture de la convention collective (**article 9** « Rupture du contrat de travail à durée indéterminée »).

CCNOF : [ici](#)

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 * ”



©James

* 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



DÉCLARATION LIMINAIRE INTERSYNDICALE

Les quatre organisations syndicales représentatives de la branche interpellent solennellement la FNEP sur les points suivants :

Depuis plusieurs années, des chantiers de majeure importance ont été entrepris mais ont été laissés à l'abandon du fait de la FNEP et ce, malgré les engagements contraires pris et réitérés en CPPNIC.

C'est notamment le cas de :

- La révision du titre II de la convention collective (droit syndical et IRP)
- L'égalité professionnelle
- Le télétravail
- L'enseignement à distance
- La propriété intellectuelle

Nous exigeons que la CPPNIC établisse immédiatement un calendrier de négociation et de travaux qui priorise les différents sujets en les agençant dans le temps et que la FNEP s'y tienne et s'organise en conséquence, en déterminant notamment une date prévisionnelle de conclusion de chacun des travaux.

De plus, nous rappelons que la FNEP ne respecte pas ses obligations légales notamment sur les points suivants, qui sont différés de façon inacceptable et sans raison valable :

- Le diagnostic de situation comparée femmes-hommes
- Le bilan social de la branche, le dernier datant de 2019
- La révision quinquennale des classifications professionnelles

Il convient que ces chantiers soient engagés de manière effective au plus tard en octobre 2023.

A défaut les organisations syndicales prendront les mesures juridiques adéquates.

Le 25 septembre 2023

LE PERSONNEL ENSEIGNANT ET LES ABSENCES

Nous souhaitons vous rappeler les dispositions légales et conventionnelles en ce qui concerne les absences pour le personnel enseignant, que vous soyez à temps plein ou à temps partiel, dans l'enseignement primaire ou supérieur.

Souvent par conscience professionnelle, nous ressentons une obligation de « rattraper » les heures de cours ou bien de renoncer à des formations, réunions, ou heures de délégation parce que la Direction nous fait culpabiliser de ne pas être en mesure d'assurer les heures de cours. Et ce, sans jamais se poser la question, quels sont mes droits en matière de rattraper les cours et la rémunération afférente ?

ARRÊT MALADIE (ARTICLE 5.2.4)

Les cours non assurés à cause d'un arrêt maladie, d'origine non professionnelle ou non, donnent lieu à un maintien de salaire après déduction des jours de carence et des IJSS pour tout salarié ayant plus de 12 mois d'ancienneté. Pour le personnel enseignant à temps partiel, la déduction de salaire se fait selon les dispositions conventionnelles de l'article 11.3 de l'accord du 23 juin 2014. Les absences, que celles-ci soient indemnisées ou non, seront comptabilisées pour leur durée initialement prévue au planning. *Les absences non rémunérées donnent lieu à une réduction de rémunération. Celle-ci sera proportionnelle au nombre d'heures d'absence constatées par rapport au nombre d'heures réelles du mois considéré et par rapport à la rémunération mensuelle lissée.*

EPI - IDCC 2691

C'est-à-dire si votre temps de travail est mensualisé avec un salaire lissé, l'employeur ne peut pas déduire votre rémunération au réel (nombre heures de cours x tarif horaire). Pour davantage d'information, nous vous invitons à consulter **l'AVIS 19**.

EVÉNEMENTS PERSONNELS (ARTICLE 5.4)

Tout salarié a droit à une absence pour des événements personnels sans prérequis d'ancienneté.

Il s'agit d'une absence exceptionnelle décomptée en jours ouvrés consécutifs. Le salaire est maintenu intégralement et, comme pour l'arrêt maladie, si d'un commun accord, l'enseignant et la Direction décident de reprogrammer les cours, ces heures ouvrent droit à la majoration.

JOURS ENFANT MALADE (ARTICLE 5.3.6)

Ces jours suivent le même régime que ceux pour les événements personnels à deux exceptions. La première, la CCN prévoit que ces jours peuvent être posés en demi-journées, d'une manière consécutive ou non. Si vous recevez un appel en début d'après-midi de l'école ou de la crèche de votre enfant, vous pouvez demander une demi-journée pour être auprès de l'enfant et de prendre un rdv médical pour obtenir le certificat qui justifie votre absence.

La deuxième exception, les deux jours supplémentaires d'absence accordés aux parents d'un nourrisson ou ceux qui ont plus de 3 enfants en dessous de 16 ans peuvent donner lieu à une compensation totale ou partielle en accord avec l'employeur.

HEURES DE DÉLÉGATION ET RÉUNIONS CSE/NÉGOCIATION (ARTICLE 2.2.1)

La participation du personnel enseignant aux instances représentatives est indispensable, néanmoins, souvent la pose des heures de délégation et la planification des réunions s'avèrent un casse-tête. Il arrive qu'un élu enseignant à temps plein finisse par renoncer à un aménagement de sa charge de travail et décide de prendre les heures « sur son temps libre » ce qui est censé être consacré aux activités induites.

Nous recommandons vivement de prendre un rendez-vous avec votre responsable hiérarchique dès la prise de votre mandat afin de modifier le nombre d'heures de cours et/ou de responsabilités afin de pouvoir prendre vos heures pendant les horaires de travail. La CCN rappelle que les heures de délégation ainsi que les heures de réunion doivent être prises « dans la mesure du possible » en dehors des heures de cours. Parfois, il est nécessaire de les prendre pendant les heures de cours, et dans ce cas, l'employeur ne peut imposer de récupération.

En aucun cas, la prise des heures de délégation ou la participation aux réunions CSE/négociation ne peuvent entraîner une perte de rémunération.

FORMATION (AVIS 92)

Le congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale (CFESES) est un droit octroyé aux salariés sous réserve de faire la demande à votre employeur au moins 30 jours à l'avance.

Etant donné les spécificités de notre Branche pour le personnel enseignant dont la grande majorité travaille selon un planning pluri-hebdomadaire annualisé, la réponse à la question de la rémunération engendrée par cette absence a été apportée dans un avis à la suite d'une saisine du SNPEFP-CGT.

La rémunération se base sur le nombre d'heure de cours ou toute autre activité initialement prévue au planning. Par exemple, si un enseignant part en formation le jeudi (3h de cours) et le vendredi (2h de cours + 2h d'activité connexe), il ne sera pas rémunéré pour 7h de travail effectif par jour, son salaire sera maintenu.

Cependant, petite astuce, avant d'envoyer votre courrier de demande de CFESES, prenez une capture d'écran de votre planning pour la période en question afin que ces heures ne disparaissent pas mystérieusement ! Encore une fois, les heures de cours peuvent être repositionnées et rémunérées au taux d'activité connexe majorée avec l'accord des deux parties.

**Prends ton avenir
en main !**

Syndique-toi,

Rejoins la **Cgt !**

SNPEFP-CGT

RETRAITES : REPORT DE L'ÂGE DE DÉPART ET REFONTE DU DISPOSITIF DES CARRIÈRES LONGUES

Au 1er septembre 2023, l'âge légal de départ à la retraite a été reporté de 62 à 64 ans. L'âge d'ouverture du droit à pension augmente de 3 mois par génération jusqu'à 64 ans.

REPORT PROGRESSIF DE L'ÂGE LÉGAL DE DÉPART À LA RETRAITE

Depuis le 1er septembre 2023, l'âge légal de départ à la retraite est porté à 62 ans et 3 mois pour les personnes nées entre le 01/09/1961 et le 31/12/1961. Il augmente d'un trimestre par année de naissance. Il sera de 64 ans pour les personnes nées à partir du 1er janvier 1968.

Tableau - Évolution de l'âge légal de départ à la retraite au 1er septembre 2023

Vous êtes né en :	En 2023 vous avez	Âge minimum légal Vous pourrez partir en retraite :	Accélération « Touraine » Pour avoir une pension à taux plein Vous devrez valider :
<u>fin</u> 1961 (après le 01/09/2023)	62 ans	62 ans et 3 mois	169 trimestres
1962	61 ans	62 ans et 6 mois	169 trimestres
1963	60 ans	62 ans et 9 mois	170 trimestres
1964	59 ans	63 ans	171 trimestres
1965	58 ans	63 ans et 3 mois	172 trimestres
1966	57 ans	63 ans et 6 mois	172 trimestres
1967	56 ans	63 ans et 9 mois	172 trimestres
1968	55 ans	64 ans	172 trimestres
1969	54 ans	64 ans	172 trimestres
1970	53 ans	64 ans	172 trimestres
1971	52 ans	64 ans	172 trimestres
1972	51 ans	64 ans	172 trimestres
1973	50 ans	64 ans	172 trimestres

L'âge minimum pour entrer dans le dispositif de retraite progressive est lui aussi relevé. Il passe progressivement de 60 à 62 ans pour les personnes nées à partir du 1/09/ 1961.

AMÉNAGEMENT DU DISPOSITIF DES « CARRIÈRES LONGUES »

Le dispositif des « carrières longues » permet aux personnes ayant commencé à travailler à un jeune âge de partir plus tôt à la retraite. Pour les assurés ayant cotisé un nombre suffisant de trimestres, 4 âges d'ouverture des droits à la retraite sont intégrés dans ce dispositif (au lieu de 2 auparavant) :

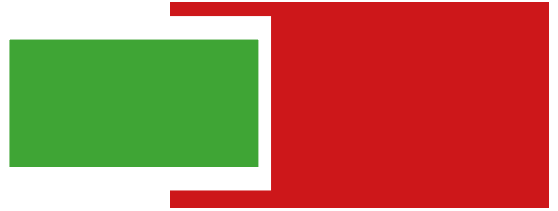
58 ans pour un début de carrière à 16 ans	62 ans pour un début de carrière à 20 ans
60 ans pour un début de carrière à 18 ans	63 ans pour un début de carrière à 21 ans

Une « clause de sauvegarde » permet aux assurés qui remplissent les conditions d'un départ à la retraite anticipé avant le 1er septembre 2023 de bénéficier de l'ancien dispositif des « carrières longues ». Il s'agit des personnes nées entre le 1er septembre 1961 et le 31 décembre 1963.

TEXTES DE LOI ET RÉFÉRENCES

- [Décret n° 2023-754 du 10 août 2023](#)
- [Décret n° 2023-436 du 3 juin 2023](#)
- [LOI n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023- Article 10](#)

JURISPRUDENCE



DOUBLE REVERS POUR LE GOUVERNEMENT FRANÇAIS !

FAISONS APPLIQUER LA DIRECTIVE EUROPÉENNE SUR LES CONGÉS PAYÉS,
ARRÊTS, MALADIE ET CONGÉS PARENTAUX !

Les gouvernements français successifs, si prompts à transposer les directives libérales de l'Union européenne, ne sont curieusement pas pressés de faire de même avec les règles sociales européennes favorables aux travailleurs.

C'était sans compter sur les juridictions nationales, administratives et judiciaires, qui ont rappelé le gouvernement à ses engagements.

La CGT, l'Union syndicale Solidaires et Force ouvrière, ont fait condamner par la cour administrative d'appel (CAA) de Versailles le 17 juillet 2023, l'État à indemniser les trois organisations syndicales car le droit français n'est pas conforme au principe issu de la directive européenne selon lequel les arrêts maladie ne peuvent pas être considérés comme des temps de repos.

Dans la foulée, la Cour de cassation qui, depuis plusieurs années, exhorte le gouvernement à se mettre en conformité avec la législation européenne, a suivi le raisonnement des organisations syndicales dont la CGT ; et a rendu plusieurs décisions permettant aux travailleurs français de faire valoir les droits garantis au niveau européen auprès de leurs employeurs.

**CE SONT DE TRÈS BELLES JURISPRUDENCES, DONT IL FAUT MASSIVEMENT S'EMPARER,
CAR LE DROIT ET LES VICTOIRES JUDICIAIRES NE SONT UTILES QUE SI ON LES FAIT VIVRE...**

Le point de départ des raisonnements juridiques tenus au niveau européen est évident : les salarié.es malades ne se reposent pas. Les arrêts maladie ne peuvent donc pas être considérés comme des temps de repos. À partir de cette idée forte et essentielle, pourtant rejetée par le législateur français, le droit national a été mis en conformité par la Cour de cassation sur plusieurs points spécifiques relatifs au régime des congés payés.

QUELQUES EXPLICATIONS

1. Sur l'acquisition des droits à congés pendant un arrêt maladie

La Cour de cassation s'est fondée sur le droit européen et la nécessité d'en garantir le plein effet pour écarter les dispositions contraires du Code du travail et **considérer que les salarié.es en arrêt maladie, quelle qu'en soit l'origine, acquièrent des droits à congés pendant leur arrêt.**

Cette solution est applicable à l'ensemble des travailleur-ses, du public ou du privé, qui pourront directement faire valoir ce nouveau droit auprès de leur employeur.

2. Sur la notion d'année ininterrompue

Ce que dit le droit français : l'acquisition du droit à congés payés est conditionnée à l'exécution d'un travail effectif (L. 3141-3 du Code du travail) ; Sont assimilées à du temps de travail effectif pour l'acquisition des droits à congés payés les périodes de suspension du contrat pour maladie professionnelle ou accident du travail, uniquement dans la limite d'une année ininterrompue (article L. 3141-5, 5° du Code du travail).

Ce que dit le droit de l'Union européenne : le ou la salarié.e victime d'un accident de travail peut bénéficier d'un droit à congé payé couvrant l'intégralité de son arrêt de travail.

La Cour de cassation a considéré que :

Le ou la salarié.e peut donc prétendre à ses droits à congés payés au titre de toute la période de suspension de son contrat pour maladie professionnelle ou accident du travail. Comme la précédente, cette solution est applicable à l'ensemble des travailleur-ses, du public ou du privé, qui pourront directement faire valoir ce nouveau droit auprès de leur employeur.

3. Le report des droits à congés payés après un congé parental

Ce que dit le droit français : si, à l'issue de son congé parental d'éducation, le ou la salarié-e retrouve ses conditions d'emploi, le code du travail ne prévoit pas le report des congés payés acquis non pris à l'issue de ce congé.

Ce que dit le droit de l'Union : les droits acquis ou en cours d'acquisition par un-e travailleur-se à la date du début d'un congé parental sont maintenus dans leur état jusqu'à la fin du congé parental et s'appliquent à l'issue de ce congé.

Désormais, lorsque le ou la salarié-e s'est trouvé-e dans l'impossibilité de prendre ses congés payés annuels au cours de l'année de référence en raison de l'exercice de son droit au congé parental, les congés payés acquis à la date du début du congé parental doivent être reportés après la date de reprise du travail. Cette solution est applicable à l'ensemble des travailleur-ses, du public ou du privé, qui pourront directement faire valoir ce nouveau droit auprès de leur employeur.

4. Les nouvelles règles de prescription du droit à congés payés (arrêt 4)

Ce que dit le droit français : les congés payés ayant une nature salariale, ils sont donc soumis à la prescription applicable aux salaires qui est de 3 ans, et donc le point de départ est la fin de la période de référence légale ou conventionnelle de prise de congés.

Ce que dit le droit de l'Union : une réglementation nationale ne peut prévoir que le droit au congé annuel payé acquis par un-e travailleur-se au titre d'une période de référence soit prescrit à l'issue d'un délai de 3 ans commençant à courir à la période de référence, lorsque l'employeur n'a pas effectivement mis le travailleur en mesure d'exercer ce droit.

Désormais, le point de départ du délai de prescription de l'indemnité de congés payés doit être fixé à l'expiration de la période légale ou conventionnelle au cours de laquelle les congés payés auraient pu être pris seulement si l'employeur justifie avoir accompli les diligences qui lui incombent légalement afin d'assurer au ou à la salarié-e la possibilité d'exercer effectivement son droit à congé.

Certain-es travailleur-ses vont donc pouvoir réclamer des congés payés ou des rappels d'indemnités compensatrices de congés payés à leurs employeurs ! En effet, entre l'allongement du délai de prescription et l'application des récentes décisions de la Cour de cassation, beaucoup de travailleur-ses qui étaient en congés ou en arrêt vont pouvoir demander une régularisation de leurs droits à congés payés ! À nous, Cgt, de nous en saisir et de faire vivre ces nouveaux droits !

Ces décisions marquent une volonté évidente de la Cour de cassation d'assurer l'effectivité des droits issus des textes européens, pour contrecarrer l'inertie totale du gouvernement qui ne fait visiblement que peu de cas de la contrariété de la législation nationale au droit de l'Union et des condamnations qui en découlent.





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

VIE SYNDICALE

Calendrier des formations 2023-24

1.	5 octobre	La négociation du PAP
2.	11 octobre	Accueil du nouvel adhérent et sensibilisation au droit du travail
3.	18 octobre	Pratique du représentant syndical : DS, RS, RSS
4.	8-9 novembre (2 jours)	Financiarisation de l'entreprise, les moyens du CSE et le rapport de force
5.	16-17 novembre (2 jours)	Institutions Représentatives du Personnel en pratique (rôles, missions, fonctionnement)
6.	23-24 novembre (2 jours)	Maîtriser la convention collective EPI : analyse et cas pratiques
7.	7-8 décembre (2 jours)	Maîtriser la convention collective OF : analyse et cas pratiques
8.	21 décembre	Décrypter la fiche de paie et les comptes
9.	11-12 janvier 2024 (2 jours)	La négociation collective
10.	18 janvier	Harcèlement sexuel et agissements sexistes
11.	31 janvier 1et 2 fév. (3 jours)	Savoir utiliser le Code du travail
12.	1er-2 février (2 jours)	L'Entretien préalable à la rupture du contrat de travail
13.	7-8-9 février session 1 (3 jours)	CSE : Formation économique 1 (rôles et missions, attributions)
	18-19 mars session 2 (2 jours)	CSE : Formation économique 2 (gérer les budgets, les indicateurs économiques et financiers de l'entreprise)
14.	21-22 mars session 1 (2 jours)	CSE : Formation santé et conditions de travail session 1 juridique
	27-28-29 mars session 2 (3 jours)	session 2 application
15.	6-7 juin (2 jours)	Maîtriser la convention collective EPI : Niveau 2

N.B. : Pour les formations CSE et Harcèlement sexuel voir page suivante.

Pour vous inscrire : formationsyndicale@efp-cgt.org avec en copie eric.janicot@efp-cgt.org.

Nous vous recommandons de faire en une fois l'ensemble de vos demandes de formations par RAR auprès de votre employeur qui pourra organiser son planning annuel sans difficulté ...

Les formations sont prises sur le temps de travail et rémunérées comme telles. Le syndicat prend en charge les frais de formation, de déplacement, d'hôtellerie et de restauration suivant la fiche de frais à remplir à l'issue de la formation.

Pour les formations obligatoires (formation Économique, formation Santé et la formation Harcèlement sexuel et agissements sexistes) elles sont prises en charge par l'employeur et/ou le CSE. Elles demandent de suivre une procédure particulière : en plus de la demande de congé formation auprès de l'employeur, vous devez nous demander d'établir un devis à remettre dans un cas à l'employeur et dans l'autre au CSE pour vote en réunion.

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES (CSE)

De nombreuses élections du comité social et économique (CSE) sont en cours. Dès que vous avez l'information que des élections professionnelles vont avoir lieu dans votre entreprise, merci de prévenir : @ eric.janicot@efp-cgt.org

C'est l'occasion de monter des listes au 1er tour des élections CSE. Plutôt que le chacun-pour-soi qui ne fait avancer personne, travaillons la solidarité entre les salariés et l'unité syndicale qui permet de gagner des droits pour toutes et tous, l'égalité entre les femmes et les hommes ou encore l'amélioration de notre vie au travail, notamment dans le contexte du changement climatique qui nous impose de nous adapter et repenser nos modes de production.

Organisons-nous collectivement !



SECTIONS SYNDICALES

INSTITUTS GOETHE

3 Instituts Goethe implantés en France vont fermer.

L'Institut Goethe (du nom du célèbre poète allemand) a pour mission principale de promouvoir l'apprentissage de la langue allemande comme deuxième langue, d'encourager le rayonnement de la culture allemande et de favoriser la coopération culturelle internationale.

Aujourd'hui, il est représenté par 158 instituts dans 98 pays et compte quelque 3 300 employés. Dans le monde ce sont 278 000 apprenants qui prennent des cours d'allemand et 33 000 manifestations culturelles pour un budget total (chiffre 20216) de 405 millions d'euros.

Présenté de cette façon tout semble aller pour le mieux dans cette boîte. Malheureusement ce n'est pas le cas. Fin septembre le secrétaire général Johannes Ebert a indiqué lors d'un point presse une réforme de l'institut culturel, ce qui dans la bouche d'un employeur signifie la réduction des frais courants, bref la fermeture de 9 des 158 instituts dans le monde dont 3 concernent la France (Lille, Bordeaux et Strasbourg).

C'est un choc et une incompréhension totale pour les 110 employés qui sont concernés par ces fermetures et par la perte de leur emploi. La direction indique que 24 millions d'euros devraient ainsi être économisés à moyen terme. Cet argent sera toutefois utilisé ailleurs. Il est notamment prévu d'étendre la présence du Goethe-Institut dans le Caucase et de renforcer son engagement en République de Moldavie. En Pologne, une nouvelle présence devrait s'ajouter aux instituts de Varsovie et de Cracovie.

La direction indique qu'elle veut des cours de langue plus nombreux et de meilleure qualité et qu'ils doivent être conçus de manière «plus numérique et plus efficace», dit-on. Dans nos champs nous connaissons parfaitement la signification du « plus de numérique ». Cela veut dire moins de face à face, moins d'humain, plus de plateformes ou les apprenants s'auto-formeront.

Axel Stein, le représentant du SNPEFP-CGT à l'institut a expliqué que des protestations s'étaient fait entendre après l'annonce. Il ne comprend pas que trois instituts doivent fermer en France alors qu'à l'inverse, l'Institut français en Allemagne possède 13 sites.

La fermeture des instituts Goethe allemands suscite une grande indignation en France.

La fermeture des instituts Goethe de Bordeaux, Lille et Strasbourg, prévue pour la fin de l'année, fait désormais l'objet d'une résistance qui ne trouve

pas seulement un écho important dans la presse régionale. « Choc et incompréhension », titrait le journal « Sud-Ouest » à Bordeaux. « Un très mauvais signal de l'Allemagne », écrit « La Voix du Nord » de Lille. Le journal alsacien « Dernières Nouvelles d'Alsace » à Strasbourg évoque la mobilisation contre une « décision unilatérale et non concertée ». Les fermetures prévues avaient déjà été précédées d'économies. Les moyens financiers des Goethe-Instituts de Toulouse, la ville d'Airbus, et de Lyon, la métropole économique, ont été fortement réduits. Le budget annuel pour le travail culturel à Toulouse, par exemple, s'élève désormais à 5000 euros, le département linguistique a été entièrement fermé.

Même le président du conseil régional de la grande région Grand-Est, qui va de l'Alsace à la Champagne en passant par la Lorraine, a protesté contre la «décision unilatérale» de fermer le bureau de liaison de Strasbourg regrettant profondément cette fermeture et appelant à la mobilisation de part et d'autre du Rhin». Strasbourg est un symbole de la réconciliation franco-allemande, et il est donc inacceptable que même le bureau de liaison du Goethe-Institut ne reste pas dans la ville rhénane, a-t-il ajouté.

A Bordeaux, le Goethe-Institut, fondé en 1972, est une adresse très appréciée. Les expositions attirent régulièrement plusieurs milliers de visiteurs. L'institut n'a plus le droit de proposer des cours de langue depuis 2005. Les professeurs ont été licenciés pour des raisons d'économie.

Le SNPEFP-CGT est attentif à la suite et soutient les travailleurs de l'Institut Goethe.



RÉGIONS

**CR RÉUNION DU 23/09/2023 - 21 participants
SNPEFP-CGT IDF, HAUT DE FRANCE, GRAND EST,
BOURGOGNE, FRANCHE COMTÉ ET NORMANDIE**

SNPEFP : en cette rentrée nous participons à de plus en plus de négociations de protocoles pré-électorales. Nous avons entamé le nouveau cycle de quatre ans avec un nombre de négociations supérieur au précédent et notre syndicat est en nette progression.

Autre bonne nouvelle : les médias nationaux s'intéressent au problème de la financiarisation de l'enseignement privé. Une émission « complément d'enquête » sera consacrée au sujet. Cela veut dire que les problèmes que nous connaissons sont sortis de la sphère syndicale et atteignent désormais le grand public. Il faut s'attendre à un effet boule de neige.

Questions des adhérents :

Question 1 : Dans ma boîte le DS a renoncé à sa fonction et on ne sait pas qui le remplacera. Je crains qu'on perde un peu la main sur le CSE.

Suite au changement de convention collective (de CCN EPNL à CCN enseignement privé du secondaire), il y a un travail de réécriture de l'accord d'entreprise qui a été verrouillé par l'employeur. Il veut nous faire passer de 35h à 37h50 sans augmentation de salaire et est hostile à toute discussion.

SNPEFP : Envoie-nous la date de négociation dès affichage de la note d'information.

Pour le 2ème point c'est regrettable que nous n'ayons pas été prévenus du changement de CCN. Pour la négociation de l'accord il faut revenir vers nous pour qu'on fasse des contrepropositions. Si tout le monde est mécontent, il faut s'impliquer plus en sachant que vous êtes protégés et qu'on est derrière vous. C'est un rapport de force à construire si vous ne voulez pas vous faire pressurer encore plus.

Question 2 : Concernant la négociation d'un PAP, quelles informations pouvons-nous donner aux salariés sans risquer de rompre la confidentialité ? Les salariés ne comprennent rien du tout. La direction aussi bien que les autres syndicats utilisent et abusent du mot confidentialité. Nous pouvons

utiliser les adresses e-mail pros parce que la direction ne veut pas que les étudiants voient les affichages syndicaux.

Les salariés ont l'impression que les syndicats ne sont pas d'accord entre eux et ils s'adressent à tous, pour finalement ne pas suivre leurs conseils. Du coup ils élaborent des stratégies contre-productives.

SNPEFP : il n'y a pas de confidentialité en ce domaine, il faut informer que la négociation a été reportée à cause de plusieurs éléments pas clairs sur l'effectif, les collègues, l'équilibre entre enseignants et administratifs. Il faut dire qu'il y a eu confusion entre les listes sur papier et les listes numériques.

Envoie-nous tes éléments ; on t'aidera à construire une communication adaptée.

Nous pouvons agir au niveau des centrales ; avec la CFTC nous avons parfois des stratégies communes, nous pourrions les contacter et exposer la stratégie commune possible pour mieux conseiller les salariés (ex : abus de CDD, action auprès de l'inspection du travail pour requalification, enquêtes sociales, expertises, etc.).

**TERRITOIRE GRAND-SUD
(AURA, PACA, NOUVELLE-AQUITAINE, OCCITANIE)**

Dates des prochaines réunions en visio

- 25 octobre - 18h15
- 15 novembre - 18h15
- 13 décembre - 18h15

**Sortez de votre
ISOLEMENT
Connectez-vous !
La CGT
c'est vous ...**



PORTRAIT

LISE MIGNARD – DÉLÉGUÉE SYNDICAL – AMS-GRAND SUD

QUEL EST VOTRE PARCOURS ?

J'ai d'abord été syndiquée en tant que lycéenne, et active dans le mouvement inter-lycées toulousain des années 90. Mes parcours, universitaire de juriste puis professionnel de linguiste, m'ont tout de suite emmené à l'étranger, où j'ai milité dans des collectifs anti-fascistes et artistiques engagés. De retour en France je me suis retrouvée dans l'enseignement des langues étrangères puis dans la formation professionnelle en français langue étrangère. Me syndiquer a tout de suite été une évidence.

COMMENT DÉFINIRIEZ-VOUS LE MOTEUR DE VOTRE ENGAGEMENT ?

L'altruisme. Issue d'une famille militante dans tous types de secteurs (politique, éducation populaire, ...), je me suis toujours intéressée aux autres et à leurs conditions de vie. J'ai d'ailleurs ressenti le besoin de partir à l'étranger pour mieux appréhender la réalité sociale à la fois des pays dans lesquels je vivais mais aussi celle de la France.

POURQUOI AVEZ-VOUS CHOISI D'ADHÉRER À LA CGT ?

Je n'avais aucun contact de personnes de mon secteur et qui auraient été syndiquées. J'ai donc demandé à des connaissances salariées dans d'autres branches professionnelles de me donner des contacts au sein de leurs syndicats afin de pouvoir trouver celui qui correspondrait le mieux à mon métier et mon cadre de travail actuel. J'ai petit à petit trouvé le SNPEFP-CGT, qui regroupait toutes les associations et entreprises qui dépendaient de la même convention collective que l'association/entreprise dans laquelle je travaillais depuis quelques années. J'ai découvert en outre que le SNPEFP était représentatif et siégeait dans les instances paritaires, et qu'il pouvait aussi désigner des délégués syndicaux.

QUEL EST LE MOMENT MARQUANT DE VOTRE PARCOURS ?

Ma désignation comme représentante de section syndicale. Quand au début de l'année ont été planifiées les élections du CSE et que mes collègues, sachant que j'étais syndiquée, sont venus me demander de me présenter comme déléguée du personnel, j'ai répondu qu'ils fallait qu'ils/elles se syndiquent à leur tour. Ainsi nous pourrions à plusieurs nous présenter sous l'égide d'un syndicat, et avoir plus de force face à notre direction. Moins d'un an après et maintenant que nous avons pris les 6 sièges de titulaires au CSE de notre association, nous sommes une dizaine dans la section syndicale (sur plus de 100 salarié-es réparti-es sur de petits sites dans toute la région Occitanie), et espérons bien continuer à grandir.

QUELS SONT VOS SUJETS ACTUELS DE REVENDICATION ?

Aujourd'hui, moins de 4 mois passés depuis l'élection, avec les congès d'été au milieu, on en est surtout au stade de l'état des lieux dans notre structure. Les différents sites de notre centre de formation étant très éloignés les uns des autres, nous collectons les données auprès des salariés, que pour la plupart nous ne connaissons pas vraiment. Nous cherchons à savoir quels sont nos avantages par rapport à ce que nous octroie notre convention collective (pas grand chose), et réfléchissons collectivement à ce que nous pourrions négocier pour l'amélioration de nos conditions de travail.

DE QUELLES MANIÈRES MENEZ-VOUS DES NÉGOCIATIONS ?

Avec mes co-titulaires au CSE, nous découvrons cette instance et nous renseignons sur les moyens à la disposition des salariés pour négocier avec la direction.

Nous faisons du tri dans les demandes des salariés, pour essayer de répondre d'abord directement à leurs questions, cela notamment afin de limiter au maximum le temps d'attente des réponses. Ensuite nous faisons remonter les questions au CSE et tentons de communiquer des réponses le plus rapidement possible. Enfin, nous réfléchissons à des stratégies de négociation, et commençons à créer des outils pour appuyer nos revendications. Nous n'avons pas encore commencé la négociation proprement dite, nous y réfléchissons tous ensemble au sein de notre section syndicale.

QUE DIRIEZ-VOUS À UNE PERSONNE SOUHAITANT S'ENGAGER DANS LE SYNDICALISME ?

N'hésitez pas ! Engagez-vous pour un an, et vous verrez bien si cela correspond à vos attentes. Du point de vue du soutien par le syndicat, je n'ai aucun doute que vous serez satisfait-e. Concernant l'impact au sein même de votre entreprise, cela vous permettra d'entrer dans une dynamique parallèle à celle du rapport au travail et du rapport hiérarchique, et vous en sortirez grandi.

COMMENT PERCEVEZ-VOUS L'ÉVOLUTION DU SYNDICALISME DEPUIS QUE VOUS MILITEZ ?

Je ne suis engagée au SNPEFP que depuis 2021, et avec la crise économique, sociale, environnementale qui ne fait que s'aggraver en France comme ailleurs dans le monde, il y a clairement un regain d'intérêt pour le syndicat. Nos salaires de formateur-trice ne nous permettent quasiment plus de finir le mois, et encore moins de s'octroyer des moments d'évasion pourtant nécessaires à notre équilibre mental et physique.

COMMENT LUTTER CONTRE LES IDÉES D'EXTRÊME DROITE ?

Il n'y a malheureusement pas de réponse magique à cette question. Si nous l'avions, le parti présidentiel ne se serait pas posé comme « barrage » à l'extrême droite pendant qu'il lui sert de promontoire.

La réalité est là : l'extrême droite repose sur les inégalités sociales, la pauvreté, le manque d'éducation. C'est son socle électoral.

La montée actuelle des idées d'extrême droite est suffisamment documentée à travers l'Histoire, même plus actuelle, Etats-Unis, Brésil, Inde, Israël... Ces pays ont élu des dirigeants d'extrême droite, discours populistes, désinformation, négationnisme, haine de l'autre.

Plus proches de nous, l'Europe, qui a pourtant été fondée en réaction à l'extrême droite, n'est pas en reste.

En 1999, l'UE s'était émue de l'arrivée au pouvoir autrichien d'un parti dirigé par un homme citant ouvertement le troisième Reich en exemple. Bruxelles promettait alors une surveillance renforcée des institutions autrichiennes.

Le pays ne s'est pas effondré, la guerre n'a pas éclaté, alors tant que l'économie tourne, l'émotion peut attendre, l'impensable est devenu acceptable.

Aujourd'hui l'extrême droite est présente dans les gouvernements polonais, italien, autrichien, hongrois, letton et finlandais.

Élus sur des questions sociales et sociétales, les premières mesures visent pourtant à favoriser les riches et appauvrir davantage les pauvres, détruire les libertés individuelles.

L'imposture est bien là : le populisme de droite n'a que faire de la classe ouvrière qui est pourtant son socle électoral, ses intérêts sont financiers principalement.

Même les minorités votent extrême droite ! Des enfants d'immigrants, des naturalisés, parce que « les nouveaux arrivants ne savent pas se tenir », les LGBTQIA+ votent extrême, dans un souci d'intégration à travers la haine de l'autre. De là, il paraîtrait simple de déconstruire le discours, argumenter par des faits, montrer qu'une fois élus ces partis ne favorisent pas le pouvoir d'achat comme ils l'ont promis. Pourtant on se heurte à des résistances. Le matraquage médiatique en est une composante. Là encore la recette est ancienne, la propagande est adaptée aux supports d'aujourd'hui. L'opinion ne se fait plus dans la rue, elle se fait à la télévision et sur les réseaux sociaux : images tronquées, petites phrases, petits faits divers positifs ou négatifs, répétés en boucle, orientent petit à petit. Le « café du commerce » et ses débats basés

sur des impressions se tient maintenant dans le salon, dans la paume de la main, disponible 24h/24.

Groupes de presse et réseaux appartiennent à des hommes (puisque par tradition la femme a d'autres activités) qui ne cachent même plus leur proximité avec l'extrême droite.

Algorithmes et cabinets conseil faisant, un fil d'actualité se résume aujourd'hui à une alternance d'informations de piètre qualité, interviews sans contradictions (sauf quand l'invité est de gauche), de sensationnel du fond du tiroir, de vidéos émotion. Fini la stimulation intellectuelle et l'information, divertissement et peur sont les seules variables, les masses peuvent désormais tout ingurgiter sans broncher.

Des biais cognitifs saupoudrés de sondages à intervalle rapproché et l'électeur lambda se prend pour un stratège, il ne va plus où son intérêt le porte mais là où va le groupe, il en est fier à table car c'est lui qui va contribuer à redresser le pays, et c'est ainsi que peu importe son programme électoral, aimer les pandas plutôt que les bélugas peut être à l'origine d'une chute ou d'une ascension pour une tête de liste. Des évidences, mais malheureusement beaucoup restent sourds aux arguments rationnels, quand la conviction est forgée, difficile de faire entendre une autre analyse.

Il ne faut pas se cacher qu'après l'économie, le racisme reste une des raisons de voter extrême droite, si ce n'est la principale. Il n'y a pas de kiosque accueil aux descentes de trains, avions, bateaux, en provenance d'Afrique.

Le vocable employé a toute son importance, les immigrants n'ont pas tous la même valeur :

L'expatrié est fun, il vient d'occident, boit des coups le vendredi après le boulot, retourne dans sa famille pendant les congés. Le réfugié fuit la misère, on l'aime bien quand il est européen, il est dans une situation terrible, il fera tout pour s'intégrer, il faut l'aider. Le migrant est basané, il est là pour son bon plaisir et profiter de nos avantages sociaux : APL, chômage, sécu, retraite, tout ça sans travailler, lui qui pourtant vient aussi voler notre travail. Il ne cherchera pas à s'intégrer, au contraire, il sera communautariste et criminel. C'est bien ça qui a légitimé, et continue de légitimer les différences de traitements entre immigrés selon leurs pays d'origine. Nos sociétés modernes ont réintroduit la hiérarchie des peuples et l'ont inscrite dans les procédures administratives. Foin du droit d'asile, en à peine deux générations l'étranger

est redevenu hostile et envahisseur. Notre levier en tant que citoyens, en tant que syndicat d'enseignants et de formateurs est d'éduquer, jeunes et moins jeunes. Ça sera long, voire impossible, mais c'est sans doute le seul moyen d'arriver à faire réfléchir les gens par eux-mêmes, démonter inlassablement les arguments de l'extrême droite avec des exemples simples, des faits concrets, vérifiables. **Un autre levier est institutionnel et sociétal** : moins de place à l'extrême droite dans les médias. Nous avons des leçons à prendre des Belges, qui refusent de laisser la parole aux acteurs de l'extrême droite, que ce soit au niveau national ou européen.

Le dernier levier est politique : seule une gauche unie et qui tient ses promesses pourra détourner les électeurs des classes populaires qui ne se retrouvent plus dans les partis traditionnels. À l'heure où la liberté de la presse, le droit de grève, la liberté de rassemblement, de manifestation, sont remis en cause, lutter contre l'extrême droite c'est d'abord lutter contre la désinformation, les mensonges proférés jusqu'au plus haut de l'État, lutter contre l'ignorance. Il faut rappeler aux lecteurs l'Histoire, leur histoire. Le français de souche n'existe pas. Nous avons tous un ancêtre qui a été migrant. Nous nous devons de pointer du doigt les contradictions, rappeler aux gens qu'ils sont bénéficiaires de ce système dont ils voudraient priver l'autre sur des critères qui pourtant les excluront eux-mêmes et auraient exclu leurs aïeux. Chacun doit faire sa part à son niveau de responsabilité.

Yoan S. Percheron.

LE PEN, RETRAITES, L'IMPOSTURE SOCIALE !

Présentée par les médias comme opposante au recul de l'âge de départ en retraite, ses revirements et son programme économique conforme à la doxa libérale prouvent le contraire. La promesse phare de son programme de 2017, la retraite à 60 ans a été rayée d'un trait de plume par la candidate d'extrême droite. Ses positions sur la fiscalité sont un retour à la ligne libérale pure et dure de son père qui est également la droite ligne de la politique menée par Emmanuel Macron.

L'ESCROQUERIE SOCIALE DU RN

Les positionnements et votes du RN à l'assemblée nationale

SALAIRES

- Contre l'augmentation du SMIC.
- Contre l'indexation des salaires sur l'inflation.
- Contre l'encadrement des salaires.

POUVOIR D'ACHAT

- Contre le blocage des prix des produits de première nécessité.
- Contre la gratuité des cantines et fournitures scolaires pour les plus modestes.
- Contre la valorisation des petites retraites.
- Contre la garantie d'autonomie jeunes à 1063 euros.
- Contre le gel des prix des loyers.
- Contre l'augmentation des hébergements d'urgence.

TRAVAIL

- Pour la fin des droits au chômage après abandon de poste.
- Pour la fin des allocations chômage si refus d'un CDI à la fin d'un CDD.
- Pour la réduction des droits au chômage des étrangers hors Union européenne.
- Pour l'interdiction de la présence des étrangers au sein des instances représentatives des entreprises.
- Pour la limitation du droit de vote des travailleurs précaires aux élections professionnelles.

ÉCOLOGIE

- Contre la taxation des yachts et jets privés.
- Contre la suppression de la niche fiscale du kérosène aérien.

FISCALITÉ

- Contre une taxe sur les revenus supérieurs à 3 millions d'euros.
- Contre une taxe sur les superprofits.
- Contre l'augmentation de la TVA sur les produits de luxe.
- Contre la hausse des moyens pour lutter contre la fraude fiscale.
- Contre le rétablissement de l'ISF.
- Pour la hausse du plafond de défiscalisation des heures supplémentaires.
- Pour la baisse des impôts de production (CVAE).

ÉDUCATION ET CULTURE






- Contre la gratuité des fournitures scolaires pour les plus modestes.
- Contre l'achat de mangas avec le « pass culture ».
- Contre l'augmentation du budget des universités.
- Pour l'interdiction de l'écriture inclusive.

SERVICES PUBLICS

- Contre le recrutement de sapeurs-pompiers et la revalorisation de leurs salaires.
- Contre l'attribution d'un milliard d'euros dans le cadre de la lutte contre les violences faites aux femmes.

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



 **malakoff
humanis**

SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE

On aime vous voir sourire