

TRAIT D'UNION

Le journal du SNPEFP-CGT

SNPEFP-CGT – case 544 - 263 rue de Paris - 93515 MONTREUIL Cedex
sn@efp-cgt.org - www.efp-cgt.reference-syndicale.fr - 06 77 13 38 80

N°153

Trimestriel



Sommaire



2 / ÉDITORIAL

Christine FOURAGE

4 / CCNOF

7 / EPI

10 / JURIDIQUE

12/ JURISPRUDENCE

13 / PORTRAIT

14 / VIE SYNDICALE

15 / RÉGIONS

16 / SECTIONS SYNDICALES

17 / LE DOSSIER

Samuel DELOR

« Petit manuel de lutte contre l'antisémitisme »



**Tout augmente
sauf les salaires
Ça suffit !**

Éditorial



Cher.es Camarades

Après de longs mois de combats, face à ce Président qui a bafoué la démocratie afin de poursuivre sa politique au service des plus riches et négliger ceux qui sont victimes d'injustices économiques et sociales, nous n'avons rien lâché, nous avons bataillé, nous nous sommes rassemblés, nous nous sommes organisés pour résister et développer le rapport de force à tous les niveaux.

Aujourd'hui, nous tournons la page de l'année 2024 et une nouvelle vient de s'ouvrir. Tout au long des 12 prochains mois nous allons écrire ensemble cette année 2025.

Pour cette occasion, je tiens à vous souhaiter au nom du SNPEFP-CGT ainsi qu'à vos proches, une très bonne année. Que la santé, le bonheur et la réussite vous accompagnent.

Au vu du contexte que nous traversons, il est évident que 2025 se devra d'être une année de vigilance et de luttes collectives pour arracher les victoires dont nous avons tant besoin.

Oui, nous voulons mieux vivre en 2025 !

Vous pouvez donc compter sur le SNPEFP-CGT pour vous accompagner dans vos relations avec votre employeur, vous défendre et continuer à revendiquer l'augmentation générale des salaires et des pensions, l'amélioration des conditions de travail et des conditions de vie de chacun. Sans oublier de lutter pour la paix partout dans le monde, l'égalité Femme Homme, la relocalisation des industries et le maintien des emplois, l'environnement, la défense des services publics.

Toutefois, n'oublions pas que si nous voulons nous donner les moyens de gagner, il faut encore et toujours agir collectivement.

Et nous en aurons besoin, avec la CGT nous devons continuer à faire pression sur le gouvernement pour répondre aux urgences sociales et changer de politique.

Cela signifie de :

- Dépêcher tous les moyens de l'État pour accompagner les Mahorais face à la catastrophe sans précédent dont ils et elles sont victimes. Les travailleurs en chômage partiel doivent être indemnisés à hauteur à 100% de leur salaire ;
- Prendre des mesures pour empêcher les centaines de milliers de licenciements en cours ;
- Garantir aux services publics, aux hôpitaux, aux écoles et aux universités les moyens de fonctionner ;
- Augmenter le Smic et le point d'indice des fonctionnaires au 1er janvier et indexer les salaires sur les prix ;
- Abroger la réforme des retraites.

Fraternellement.
Christine FOURAGE
Secrétaire Générale



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

Accord du 11 septembre 2024 relatif au télétravail

Un accord a été signé le 11 septembre 2024 par les 3 organisations d'employeurs (Les acteurs de la compétence, le Synofdes et le SYCFI) et par l'organisation syndicale de salariés FEP-CFDT. Cet accord a pour objet d'encadrer le télétravail qui nécessite de la part des entreprises une adaptation de leur fonctionnement et de la part des salariés une adaptation des modes de travail qui n'est plus le cadre des locaux des entreprises.

Conclu pour une durée indéterminée, il prend effet à compter de sa signature.

Non étendu à ce jour, il s'applique aux OF adhérents à l'une des organisations patronales signataires.

La CGT n'a pas souhaité signé cet accord insuffisamment contraignant.

Pour le consulter : [ici](#)

Formation professionnelle

Un arrêté du 8 novembre 2024 procède à l'extension de deux avenants à des accords de la CCNOF relatifs chacun à la formation professionnelle et au développement des compétences, et à la pro-A.

[L'avenant du 10 avril 2024](#) a pour objet de modifier l'article 6.1.3 de l'accord relatif à la formation professionnelle et au développement des compétences du 18 décembre 2020, afin d'étendre la possibilité d'allonger la durée maximale de l'action de professionnalisation jusqu'à 24 mois. L'avenant est rendu obligatoire pour tous les employeurs et salariés entrant dans le champ de la CCN ; son article 1er sur le champ d'application est étendu sous réserve qu'il ne vise, s'agissant de territoires ultramarins, que la Guadeloupe, la Guyane, la Martinique, Mayotte, La Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

[L'avenant n° 2 du 3 juin 2024](#) à l'accord du 25 novembre 2021 relatif à la pro-A a pour objet de réduire la liste des certifications éligibles à la pro-A et de remplacer le cas échéant les certifications inactives déposées au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) par des certifications actives déposées et enregistrées au même répertoire. La liste des certifications mise à jour (article 2 de l'avenant) est étendue sous réserve que les certifications listées soient actives au RNCP en application de l'article L6324-3 du Code du travail.

Source : Arrêté d'extension du 8.11.24 (JO du 27.11.24, texte 66)

Accord du 28 juin 2024 (étendu) relatif à la reconnaissance d'une catégorie objective de salariés pour le bénéfice des garanties de protection sociale complémentaire.

OP et OSS de la branche des organismes de formation (IDCC 1516) se sont réunis afin de définir les salariés cadres et les salariés non-cadres pouvant être intégrés à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties collectives mentionnées à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, conformément au décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 entré en vigueur le 1er janvier 2022.

Définition des catégories objectives pour le bénéfice des garanties collectives de protection sociale complémentaire
Il est convenu que :

– pour l'application des dispositions conventionnelles de l'article 2.1 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, et sous réserve de l'agrément APEC, sont visés, les salariés cadres occupant un emploi se situant au moins au coefficient 350 (paliers 26 et au-delà) ou qui occupent un emploi se situant entre le coefficient 310 et le coefficient 349 inclus, sous réserve de satisfaire au moins deux des trois conditions suivantes :

— atteindre la marche 3 ou plus sur le critère management ;
— atteindre la marche 4 ou plus sur le critère ampleur des connaissances ;

— atteindre la marche 6 ou plus sur le critère autonomie ;
– pour l'application des dispositions conventionnelles de l'article 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, et sous réserve de l'agrément APEC, sont visés, les salariés agents de maîtrise et techniciens occupant un emploi se situant entre le coefficient 310 et le coefficient 349 (palier 25) et ne satisfaisant pas au moins deux des trois conditions mentionnées à l'alinéa précédent ;

– par ailleurs, conformément à l'alinéa 2 de l'article R. 242-1-1, 1° du code de la sécurité sociale et sous réserve de la décision d'agrément de la commission paritaire rattachée à l'APEC, les entreprises de la branche des organismes de formation (IDCC 1516) ont la faculté d'inclure dans la catégorie objective des cadres pour le bénéfice des garanties collectives et dispositions conventionnelles de protection sociale complémentaire des cadres les salariés agents de maîtrise et techniciens relevant des coefficients 246 à 309 (paliers 16 à 24).

Pour consulter l'accord : [ici](#)

CCNOF - IDCC 1516

Salaires minima conventionnels annuels bruts de l'année 2025 (base : durée du travail annuelle à temps complet)

[Avenant du 18 novembre 2024 en cours d'extension]

Palier	Fourchette de coefficient	Salaires minimum conventionnel annuel brut 2025 (base : durée du travail annuelle à temps complet)
1	De 100 à 109	22 090,38 €
2	De 110 à 119	22 144,23 €
3	De 120 à 132	22 249,43 €
4	De 133 à 144	22 277,49 €
5	De 145 à 157	22 356,12 €
6	De 158 à 170	22 405,82 €
7	De 171 à 185	22 561,42 €
8	De 186 à 199	23 927,99 €
9	De 200 à 206	24 703,10 €
10	De 207 à 213	25 603,23 €
11	De 214 à 219	26 443,55 €
12	De 220 à 226	27 163,83 €
13	De 227 à 233	28 004,14 €
14	De 234 à 239	28 844,47 €
15	De 240 à 245	29 564,74 €
16	De 246 à 251	30 285,00 €
17	De 252 à 257	31 005,28 €
18	De 258 à 263	31 725,55 €
19	De 264 à 269	32 445,82 €
20	De 270 à 277	33 166,09 €
21	De 278 à 285	34 126,45 €
22	De 286 à 293	34 917,32 €
23	De 294 à 301	35 611,83 €
24	De 302 à 309	36 560,59 €
25	De 310 à 349	37 094,03 €
26	De 350 à 399	41 173,35 €
27	De 400 à 449	46 727,08 €
28	De 450 à 499	52 024,52 €
29	De 500 à 549	57 551,01 €
30	De 550 à 599	63 077,51 €
31	À partir de 600	68 604,01 €

— S'agissant de salaires minima annuels, l'appréciation de leur respect se fait au terme de l'année (ou à la date de rupture du contrat de travail en cas de rupture antérieure au 31 décembre). Si, au 31 décembre 2025, le salarié bénéficiaire n'a pas perçu le salaire minimum annuel conventionnel prévu pour l'année, il bénéficie d'une régularisation de salaire dont le montant est égal à la différence entre le salaire minimum conventionnel qui lui est dû pour l'année civile 2025 et le salaire annuel réellement perçu.

— Chaque entreprise doit matérialiser à titre informatif sur le bulletin de paie le salaire minimum conventionnel annuel brut correspondant au niveau de classification de chacun des salariés qu'elle emploie.

Des questions ?

collectif.of@efp-cgt.org

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

GROUPE
APICIL



EPI - IDCC 2691

EXTENSION DE L'AVENANT 61

Après six mois d'attente, l'avenant 61 a été enfin étendu le 19 décembre dernier pour entrer en vigueur le 1er janvier 2025 !

En plus d'une augmentation entre 4,1% pour les salaires jusqu'à 2.800 € brut et 3% pour les salaires au-dessus de 2 800 €, il comporte deux dispositions complémentaires.

L'élargissement du champ du congé pour enfant malade.

Au-delà des trois jours rémunérés, l'avenant prévoit que « ce congé est porté à 5 jours ouvrés par année civile également fractionnables par demi-journée, intégralement rémunérés en cas d'hospitalisation d'un enfant de moins de 14 ans ou de maladie d'un enfant porteur de handicap, sur présentation d'un justificatif. »

Nous vous rappelons qu'aucun critère d'ancienneté ne s'applique à ce congé. Le personnel enseignant, comme pour tout congé ou toute absence avec maintien de salaire, n'est pas obligé de rattraper les heures de cours. Si, d'un commun accord avec l'employeur, vous décidez de le faire, les heures de cours sont rémunérées en sus au taux d'activité connexe avec majoration d'une heure complémentaire ou supplémentaire.

La deuxième disposition supplétive de l'avenant porte sur une revalorisation de l'indemnité du départ volontaire à la retraite :

- 1 mois de salaire après 2 ans et jusqu'à 5 ans d'ancienneté ;
- 1,5 mois de salaire après 5 ans et jusqu'à 10 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire après 10 ans et jusqu'à 15 d'ancienneté ;
- 2,5 mois de salaire après 15 ans et jusqu'à 20 ans d'ancienneté ;
- 3 mois de salaire après 20 ans et jusqu'à 25 ans d'ancienneté ;
- 4 mois de salaire après 25 ans d'ancienneté.

[L'avenant 61 est consultable sur le site de Légifrance.](#)



EPI - IDCC 2691

ENSEIGNEMENT À DISTANCE : DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES DE LA CCN EPI

Historique : Fusion EPI et EAD

À la suite de la loi du 8 août 2016 annonçant la restructuration des branches, la Branche Enseignement privé indépendant a pris la décision d'absorber la Branche de l'Enseignement à Distance (CNEAD IDCC 2101), ce qui est transcrit dans l'avenant 34 et ses annexes.

Deux ans plus tard, fruit de cette longue négociation, l'avenant 42 a vu le jour. Ce document intègre des spécificités concernant la classification du personnel EAD (Articles 6.3, 6.4 et 6.5.5.1) ainsi que leur durée et la nature de leur travail (Article 4.4.13). Les membres de la CPPNIC ont aussi profité de l'occasion pour augmenter le nombre de jours de congés pour événements personnels (Article 5.4) et la classification des moniteurs techniques (Article 6.5.1).

Définition d'une entreprise d'enseignement à distance

L'enseignement à distance couvre un secteur très limité. Dans les entreprises de l'enseignement à distance, l'apprenant s'inscrit aux modules et les suit d'une manière autonome et asynchrone. Avant le COVID et l'introduction des cours en visio, il s'agissait des supports de cours en papier. La présence de l'enseignant se limitait aux permanences téléphoniques ou bien aux ateliers ponctuels sur les lieux de l'entreprise. Souvent l'enseignant n'a même pas conçu le contenu du cours et la correction des évaluations s'effectue par des correcteurs à domicile rémunérés à la copie (Annexe I-E).

Pour toutes les raisons indiquées ci-dessus, l'article 4.4.13.1 de la CCN comporte des spécificités pour l'enseignement à distance, notamment l'absence d'un forfait d'activité induite pour le personnel enseignant. Il est important de noter que ces dispositions ne sont pas transposables au personnel enseignant des établissements secondaire ou supérieur qui, d'une façon ponctuelle ou permanente dispensent des cours en distanciel ou en hybride.

Établissements 100% en distanciel n'égalent pas EAD

Certains de nos syndiqués travaillent dans des établissements secondaires habilités pour les élèves ayant une dérogation de l'instruction en famille relevant de l'article L131-5 du Code de l'éducation. L'entreprise a omis le temps d'activité induite de leur contrat de travail en appliquant l'article conventionnel cité ci-dessus sous

prétexte que les cours étaient à 100% en distanciel et de ce fait l'entreprise prétendait faire partie de l'EAD. Néanmoins, les cours étaient dispensés d'une manière synchrone, d'autant plus le personnel enseignant se chargeait de la correction des évaluations, des conseils de classes ainsi que des réunions pédagogiques...trois activités présentes sur la liste d'activité induite en article 4.4.1.

En résumé, il ne faut surtout pas confondre la modalité d'enseigner à distance, c'est-à-dire de faire un cours en ligne d'une manière asynchrone ou synchrone avec une entreprise de l'enseignement à distance. Nous vous invitons à envoyer un mail au collectif si vous avez des questions sur ce sujet.

**Pourquoi
un syndicat ?**

**Pour défendre
des intérêts
professionnels
communs !**

Rejoins la **CGT !**

SNPEFP-CGT



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



RÉFORME DU RSA DES PRINCIPES À LA RÉALITÉ

Au 1er janvier 2025, se généralise, à tout le territoire français, l'expérience instaurée dans le cadre de la loi pour le plein emploi du 18 décembre 2023, conduite dans 18 territoires puis 47 depuis 2 ans. La mise en place de la réforme s'effectue, alors qu'on a tiré aucun enseignement du rapport final d'évaluation publié en novembre 2024¹. En cause la cacophonie à la tête de l'État. Ceci inquiète les associations, le mouvement syndical et de nombreux acteurs au rang desquels Claire Hédon, défenseuse des droits, qui dans une interview au journal l'Humanité, estime qu'on ne peut pas priver une personne de « son reste à vivre » pointant une réforme stigmatisante, aux antipodes du devoir de protection sociale².

Au 1er trimestre 2024, 1,89 millions de foyers sont allocataires du RSA (soit 3,60 millions de personnes en comptabilisant les conjoints, les enfants et autres personnes à charge)³. Le montant du RSA pour une personne seule est de 635,71 € quand le seuil de pauvreté est fixé à 1216 €.

Avec la nouvelle mouture du RSA, tous les bénéficiaires sont inscrits à France Travail qu'ils soient en situation de travail ou non, « *tout allocataire du RSA sera considéré par défaut comme demandeur d'emploi, jusqu'à preuve du contraire*⁴ ». Il s'agit là d'une rupture idéologique : les allocataires du RSA jusque-là regardées comme des personnes dépourvues de revenus, deviennent des personnes dépourvues d'emploi. Peu importe leurs difficultés sociales, leur état de santé, leurs difficultés à se loger, les freins à l'embauche, etc⁵. Peu importe s'ils sont des travailleurs pauvres ne pouvant subsister du seul fruit de leur travail, comme le montre le magazine Reporterre⁶ à propos des agriculteurs au RSA qui se sont vu imposer, dans le département pilote du Vaucluse, un accompagnement vers l'emploi ou l'acceptation d'un travail sans rapport avec leur qualification, sous peine de suppression de l'allocation.

Le versement de l'allocation est conditionné à la signature d'un contrat d'engagement comportant un plan d'actions précisant des objectifs d'insertion sociale et professionnelle et 15h d'activités obligatoires par semaine, sans que ces activités ne soient clairement définies. Quelle forme va être donnée à l'obligation d'activité, quand dans la loi celle-ci est décrite soit comme un accompagnement intensif soit comme un emploi, rémunéré ou bénévole ? Ce qui laisse planer le spectre d'un travail gratuit forcé.

Du RMI au RSA

Le RMI (revenu minimum d'insertion) est instauré en 1988⁷ par le gouvernement Rocard dans un contexte d'émergence d'une nouvelle pauvreté, de chômage

croissant et de durcissement des conditions de son indemnisation. Il est financé par l'État pour le versement des allocations (confié à la CAF) et par les Conseils Généraux. Il s'agit d'une prestation de solidarité nationale qui entend concrétiser un principe inscrit dans la Constitution de 1946, selon lequel « *tout être humain qui, en raison de son âge, de son état physique ou mental, de la situation économique, se trouve dans l'incapacité de travailler, a le droit d'obtenir de la collectivité des moyens convenables d'existence*⁸. La solidarité nationale conjugue l'insertion sociale et professionnelle pour les bénéficiaires, et un devoir d'insertion pour la collectivité, sous forme de démarche contractuelle. Le RMI est critiqué à partir de la fin des années 90, on lui reproche de maintenir ses allocataires dans l'assistance sans les sortir de la pauvreté.

Peu à peu les discours évoluent et l'accent est mis sur le retour à l'emploi, la loi no 2008-1249 du 1er décembre 2008 remplace le RMI par le RSA dont la gestion est confiée aux seuls départements. Les exigences vis-à-vis des bénéficiaires se font plus pressantes : ils se doivent d'entrer en dynamique pour retrouver un emploi..., être « *responsabilisés* » ainsi que l'a déclaré Emmanuel Macron, le 22 mars 2023 au cours d'une interview télévisée.

La loi sur le plein emploi qui vise un taux de chômage à 5% d'ici 2027, transforme Pôle Emploi en une nouvelle entité « France Travail » et durcit le contrôle des bénéficiaires du RSA, jusqu'à s'immiscer dans leur vie privée, en instaurant par exemple des obligations de soins au titre des 15h d'activités pour valider le maintien de l'allocation

Le RSA 2025 : effets pervers et ordre social !

Effets pervers

L'attribution du RSA va déclencher automatiquement une inscription administrative à France Travail qui devra absorber 1,8 millions⁹ d'allocataires en plus. Il y a fort à parier qu'avec la suppression de 500 postes à France Travail, inscrite dans le PLF 2025, on sera proche d'une quadrature du cercle entraînant une profonde désorganisation d'une institution qui peine déjà à encadrer les 5,1 millions de demandeurs d'emploi. Les expérimentations passées montrent qu'une partie des nouveaux inscrits à France Travail qui ne sont pas en mesure de chercher immédiatement un emploi, après une première évaluation, seront redirigés vers les services sociaux ou les missions locales... le plus souvent sur la base d'algorithmes. Or c'est bien là que le bât blesse. Quid du paramétrage de ces algorithmes, quelle sera la fiabilité des indicateurs retenus, comment rendront-ils compte de ce qui relève du sensible, du vécu, seront-ils même en capacité d'appréhender ces notions ? De plus la départementalisation du dispositif introduit des risques



d'hétérogénéité dans l'appréhension des situations avec un accent plus ou moins fort mis sur l'accompagnement social ou sur l'insertion professionnelle... Tout sera affaire d'appréciation, ce qui risque de conduire à des inégalités territoriales. Ainsi par exemple lors de l'expérimentation certains départements ont suspendu ou radié des allocataires quand d'autres à l'instar de la Loire Atlantique se sont refusés à instaurer une conditionnalité des aides.

Les allocataires présentant des difficultés sociales, inscrits à France Travail, resteront dans le dispositif d'accompagnement des travailleurs sociaux des départements. L'avis du Conseil National des politiques de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale, précédemment cité, montre que la complexité du suivi administratif, la multiplicité des interlocuteurs de diverses institutions pour un même allocataire, est source d'erreurs ayant de graves conséquences : suspension des allocations, indus, remboursements, sortie prématurée du dispositif, perte de confiance vis-à-vis de l'administration, renoncement aux droits et intensification de la précarité.

Ordre social

« De chacun selon ses moyens, à chacun selon ses besoins ». La formule est bien connue, elle est un des principes du système re-distributif de sécurité sociale, mis en place en 1946 en France. Rapidement dit, cela signifie que chacun reçoit des prestations sociales selon ses nécessités et contribue au financement du système selon ses possibilités. Instaurer des contreparties et des sanctions à la redistribution, des « droits » et « des devoirs », c'est rompre avec la notion d'allocation de solidarité au cœur du système de sécurité sociale, fondée sur un revenu de remplacement (le RSA) qui permet aux personnes sans ressources de se maintenir (pas plus) la tête hors de l'eau. C'est supposer que la sanction aurait une vertu pédagogique et permettrait de mobiliser, « d'activer » les bénéficiaires des minima sociaux vers l'emploi. Ce qui est loin d'être démontré. À l'inverse, les effets de la sortie du dispositif, des sanctions, sont bien connus : ce qu'ils produisent c'est du non-recours, de l'extrême pauvreté.

La sanction radie des fichiers, elle ne prouve pas qu'elle favorise l'insertion. Sans être cynique, la radiation massive aura un impact sur les budgets alloués à la prise en charge du RSA, c'est peut-être ce qui est escompté par certains départements face à la baisse drastique de leurs ressources et au désengagement de l'État de missions, toujours plus nombreuses, qui sont confiées aux collectivités territoriales. Entretenir le discrédit jeté sur les pauvres. Le propos n'est pas nouveau. Qu'on se rappelle les déclarations de Jean Michel Blanquer en 2021, pour

qui l'allocation de rentrée servirait à acheter « des écrans plats », alors qu'une enquête de la CAF de 2014¹⁰ montre au contraire que cette allocation n'est pas détournée de son objet !

« Le besoin de réduire les pauvres à une série de clichés existe depuis aussi longtemps que la pauvreté elle-même [...]. Répéter que l'on ne peut rien leur donner, car cela les rendrait paresseux, et qu'il ne faut rien prendre aux riches parce que cela les démotiverait, en toutes circonstances, même quand il y a des superprofits, cela crée un conflit de classes, qui doit trouver une manière de s'exprimer¹¹. »

Il ne faut pas jouer avec le feu ! Cette réforme et ses présupposés sont le reflet d'un conflit de classes où les pauvres sont la classe dangereuse à surveiller, encadrer ... et punir le cas échéant, où la contribution équitable des plus riches au système de protection sociale n'est pas à l'ordre du jour et où l'appropriation des richesses par certains dépossèdent les travailleurs de leurs droits à ce que soient créés les conditions de l'accès à l'emploi, à la formation, à l'insertion sociale et professionnelle et plus largement au socle commun que sont les services publics. Alors, oui sans doute, dans un tel contexte explosif d'inégalités sociales, le conflit de classes pourrait bien trouver une manière de s'exprimer !

¹[Secours Catholique](#)

²[Journal Humanité](#)

³[Caf](#)

⁴[Michael ZEMMOUR](#)

⁵ *Avis du Conseil National des politiques de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale : sanction, le point de vue du vécu, avis examiné en réunion plénière du 7 mars 2024.*

⁶ [Reporterre](#)

⁷ *La loi no 88-1088 du 1er décembre 1988*

⁸ *Anne Eydoux, Carole Tuchizer, Du RMI au RSA : la difficile mise en place d'une gouvernance décentralisée des politiques d'insertion, Revue Française des affaires sociales, 2011/4 pages 90 à 113.*

⁹ *Actuellement 40% des bénéficiaires du RSA sont déjà inscrits à France Travail.*

¹⁰ [LeMonde](#)

¹¹ *Abhijit V. Banerjee, Esther Duflo, (prix Nobel d'économie 2019, Repenser la pauvreté, Seuil, 2011.*

DÉLÉGUÉ SYNDICAL



DÉSIGNATION D'UN DÉLÉGUÉ SYNDICAL

Décision commentée : Tribunal judiciaire de Paris du 12 décembre 2024, contentieux des élections professionnelles. (RG 24/04253)

À l'ICS Paris (établissement d'enseignement supérieur privé), l'UNSA a désigné un délégué syndical, 9 mois après la tenue des élections.

Le tribunal de Paris a invalidé cette désignation au visa des articles L2143-3 du code du travail et L2121-1 au motif que ce syndicat n'avait pas présenté de listes au 1er tour des élections professionnelles.

L'occasion nous est donnée, à travers ce jugement, de rappeler les règles pour désigner un délégué syndical :

- Il faut avoir constitué une section syndicale au sein de l'établissement (pour cela il est nécessaire de disposer d'au moins 2 adhérents) ;
- Il est nécessaire de présenter des candidats au 1er tour des élections professionnelles ;
- Le syndicat devra être représentatif c'est-à-dire que les listes présentées par celui-ci devront avoir recueilli au moins 10 des suffrages valablement exprimés au 1er tour des élections professionnelles ;
- Le futur délégué syndical devra avoir recueilli sur son nom, dans son collège, au minimum 10% des suffrages valablement exprimés ;
- À défaut le syndicat pourra proposer, en premier lieu, un candidat présenté au 1er tour vérifiant la condition énoncée au point précédent, et en second lieu un membre de la section syndicale Sous réserve que les candidats présents sur la liste renoncent expressément et par écrit au mandat de délégué syndical.

Ne pas oublier que dans tous les cas, c'est le syndicat qui mandate le délégué syndical en informant par RAR l'employeur et l'inspection du travail. Un auto-mandatement est invalide.

Pourquoi l'UNSA a-t-elle cru bon de désigner un délégué syndical ne vérifiant pas les conditions requises ? Nous formulons l'hypothèse que c'est en toute connaissance de cause que ce syndicat a parié sur l'inertie des autres syndicats en présence et de la direction de l'ICS. En effet, si la désignation d'un délégué syndical n'est pas contestée dans les quinze jours, elle est acquise.

Dans cette affaire, la CFDT a été la plus prompte à réagir : une semaine après la désignation par l'UNSA d'un délégué syndical, elle a saisi le tribunal pour la faire invalider.

Le SNPEFP-CGT, informé de la démarche de la CFDT, a choisi de ne pas agir en justice ni de se présenter à l'audience, non par désintérêt mais parce qu'il avait évalué que la démarche de l'UNSA n'avait aucune chance de prospérer. Les faits lui ont donné raison ! Pour s'éviter du travail inutile, il est parfois urgent de ne rien faire.

PORTRAIT



JÉRÉMY FREIXAS

Parcours

Après des études d'ingénieur, je me suis dirigé vers le monde des sciences de la matière. Je commence alors une thèse en lien avec le stockage de l'énergie. En parallèle, plusieurs engagements associatifs m'amènent à voir que j'apprécie bien les aventures collectives. Je prends goût aux activités en lien avec l'échange et la transmission : médiation scientifique, enseignement, activités radiophoniques...

À la fin de mon contrat universitaire, je rejoins l'école d'ingénieur où je travaille encore aujourd'hui. J'y enseigne les sciences physiques, j'essaie de susciter de la curiosité pour les métiers de la recherche.

2025 sera l'année pour moi du changement car je quitte mon poste au printemps pour une destination encore à définir.

Le moteur de mon engagement

Être confronté à des situations non satisfaisantes et/ou prendre conscience de nombreux aspects pas terribles du monde dans lequel on vit. En résumé : la colère et la frustration :) tout en ayant conscience que je reste une personne privilégiée (européen non racisé, homme cis, diplômé du supérieur, pas de contrat précaire) et que donc je suis peu à risque de recevoir un retour de bâton.

Ces problèmes dépassant ma seule personne, cela me semble tout à fait pertinent d'aller sur le terrain du collectif, pour tenter d'appréhender la complexité de ces sujets avec plusieurs regards.

C'est aussi bien plus énergisant et reconfortant de mener des actions à plusieurs, avec la possibilité de passer le relais de temps à autre pour se reposer.

Pourquoi la CGT ?

J'ai eu envie de m'engager au moment des élections professionnelles. Quelques élus du précédent (et premier) CSE nous ont recommandé d'y aller avec un soutien syndical afin d'être plus solides dans nos postures. La CGT

répondait à plusieurs de mes préoccupations : rejoindre un syndicat couvrant ma branche professionnelle, participer à un syndicat d'action et de lutte, défendre une vision de société plus équitable et juste. J'y voyais là l'occasion de sortir un peu de mon quotidien professionnel, de me former, de rencontrer de nouvelles personnes avec qui m'engager. Je n'ai pas été déçu !

Moment marquant

Les premières NAO dans ma boîte comme délégué syndical. Avant l'élection de notre liste, il n'y avait pas de délégation syndicale. Les salaires n'avaient donc jamais fait l'objet de négociation collective.

Cela a été un moment de grande effervescence, associé à pas mal d'échanges avec les collègues.

J'ai apprécié de pouvoir y participer en ayant reçu quelques bonnes formations préparatoires. On a pu faire progresser notablement la transparence sur les rémunérations et obtenir quelques avancées quant à une plus juste répartition de l'enveloppe dédiée aux augmentations.

Sujet de revendication

Je suis gourmand (et un poil fourbe) alors je vais répondre : la santé au travail. Ce sujet recouvre de nombreux combats : suivi du temps de travail, prévention des risques physiques et socio-organisationnels, zéro impunité au sujet des violences et du harcèlement, équilibre vie pro / vie perso, etc.

Si on veut dépasser le stade de l'incantation et aller sur des actions, il faut se former et réfléchir à des pratiques délibératives qui remettent en cause la toute puissance de certaines directions. Ça peut être mine de rien assez subversif et amener d'autres changements par ailleurs.

Que dirais-tu à une personne qui souhaite se syndiquer ?

Renforcer son pouvoir d'action, gagner la protection d'un collectif expérimenté, impulser le changement dans sa boîte, contribuer à la vie des branches, faire vivre le syndicalisme à l'échelle locale, rendre service aux personnes qui n'ont pas d'équipe élue pour les représenter et les défendre auprès de leur employeur : quelle que soit votre raison de rejoindre un syndicat, ce sera la bonne !

Vous ouvrez les portes d'un univers où il y a plein de chantiers, il y a de quoi faire et se trouver une place.

Un dernier mot : ce n'est pas tant d'être en conflit avec votre direction ou les idées du patronat qui est usant.

C'est d'arriver à faire vivre des dynamiques collectives et des modes de concertation alternatifs, dans un monde du travail reposant sur la subordination à travers des hiérarchies bien marquées.

Mobilisation du 12 décembre

Une partie des membres de la Commission exécutive nationale dans les rues de Paris pour défendre l'emploi.



Dans les secteurs de la formation et de l'enseignement privé indépendant, les président.es de Région alertaient le gouvernement, au printemps 2024, sur la suppression drastique (près de 50 millions) des fonds destinés à l'apprentissage, pourtant mentionnés dans la loi de finances. Ceci contraint les régions à réduire, voire annuler, le financement prévu pour de nombreux projets ou CFA. Il en va de même pour le financement de la formation pour adulte, spécialement celle en direction des demandeurs d'emploi et des publics en insertion.

Dans le même temps, on ne compte plus les plans sociaux dans les grands groupes de l'enseignement privé indépendant qui, sous couvert, de sauvegarde de la compétitivité vendent à l'encan les structures pressées comme des citrons, désormais un peu moins rentables. Il n'y a pas d'annonces spectaculaires mais des compressions d'effectifs, des travailleurs licencié.es ou en perte d'heures, bref des plans sociaux à bas bruits où personne n'est épargné : salarié.es en CDI, CDII, CDD, et micro-entrepreneurs.

RÉGIONS

TERRITOIRE GRAND-SUD

Région PACA,
Région OCCITANIE,
Région AUVERGNE-RHÔNE-ALPES,
Région NOUVELLE-AQUITAINE.

Réunions adhérents en visio



- Mardi 28 janvier 2025-18h15-20h30
- Mardi 25 février 2025-18h15-20h30
- Mardi 25 mars 2025-18h15-20h30
- Mardi 22 avril 2025-18h15-20h30
- Mardi 20 mai 2025-18h15- 20h30
- Mardi 17 juin 2025-18h15- 20h30

Le lien de connexion visio vous sera envoyé une semaine avant la date de la réunion. Pensez à regarder votre dossier spams...

L'objectif de ces réunions est l'occasion d'échanger avec les nouveaux adhérents, bénéficier du transfert d'expériences d'autres camarades, aborder vos conditions de travail, faire un point sur l'exercice de vos mandats dans l'entreprise, recueillir vos besoins, rencontrer d'autres camarades du syndicat, sortir de votre isolement et élément important, créer du collectif. ! Un temps sera pris pour faire un point sur les négociations en cours sur la Branche des OF voire EPI. Ces réunions sont ouvertes aussi bien aux adhérents qui sont sur la CCN OF et CCN EPI ou sur le droit du travail (CFA). **À vos agendas !**

ACTION TOUTES RÉGIONS

« SENSIBILISATION DES AIDES AUX PROCHES AIDANTS ».

Le 18 décembre un webinaire ouvert à toutes et tous était organisé par Malakoff Humanis (assureur recommandé Prévoyance et Santé au sein des branches OF et EPI). Le thème : « **sensibilisation des aides aux proches aidants** ».

A cet effet une info vous a été envoyée. Le créneau horaire (11h-12h) inadapté n'a apparemment pas facilité une

grande participation. Nous veillerons pour la prochaine fois à trouver avec Malakoff Humanis un créneau plus approprié.

Les branches EPI et OF ont mises en place plusieurs actions financées par le haut degré de solidarité.

Qu'est-ce que le Haut degré de solidarité ?

Le Haut degré de solidarité (HDS) ou Degré élevé de solidarité (DES) désigne un ensemble d'actions de prévention et d'aides solidaires financées par un fonds dédié qui sert à financer uniquement des prestations « à caractère non directement contributif », donc 100% solidaires, comme les actions de prévention et les services d'action sociale. Ce sont toutes ces prestations que l'on dit présenter un « Haut Degré de Solidarité ».

En savoir plus :

<https://branche-hds.fr/branche/organismesdeformation/accueil>

Des questions sur le sujet ?

collectif.epi@efp-cgt.org

collectif.of@efp-cgt.org

RÉGION IDF, HAUTS DE FRANCE, NORMANDIE, GRAND EST, BOURGOGNE-FRANCHE COMTÉ

Réunions mensuelles adhérents en visio



- Samedi 25 janvier 2025-10h-12h30
- Samedi 15 février 2025-10h-12h30
- Samedi 22 mars 2025-10h-12h30
- Samedi 19 avril 2025-10h-12h30
- Samedi 24 mai 2025-10h-12h30
- Samedi 21 juin 2025-10h-12h30

SECTIONS SYNDICALES

ÉCOLE DE DESIGN NAO 2024

SALAIRES

Conformément à l'accord dit « de révision » de mai 2023, pour une même catégorie, niveau, échelon, les salaires compris entre les minima conventionnels jusqu'à 2,5% au-dessus, sont automatiquement revalorisés aux taux des grilles négociés par les accords de branche. Exemple : les salaires T1A compris entre mini CCN 1 980,42 et 2 029,93 seront revalorisés selon le taux de l'avenant n° 61. L'avenant de branche n°61 du 24 mai 2024 a été étendu le 19 janvier stipule :

+ 4,1 % pour les salaires inférieurs ou égaux à 2 800€ .

Exemple : les salaires T1A compris entre mini CCN 1 980,42 € et 2 029,93 € seront automatiquement revalorisés de 4,1 %.

+ 3% pour les salaires supérieurs à 2 800€

Exemple : les salaires C1A compris entre mini CCN 2 771,63 € et 2 840,65 € seront automatiquement revalorisés de 3 %. Pour une même catégorie, niveau, échelon, tous les salaires au-dessus de 2,5 % des minima conventionnels entrent dans le champ de la NAO.

À l'École : en 2021, 80% des salaires étaient au-dessus des minima conventionnels ; en 2022, ils sont 70% ; en 2023, ils sont 60% ; idem en 2024.

La Délégation syndicale souligne une dégradation de la politique salariale.

Augmentation des salaires minima conventionnels entre 2022 et 2024 :

— les salaires qui étaient en dessous de 2000 € ont augmenté de 8,80 % (de 166 € pour les T1A à 175 € pour T2A)

— les salaires compris entre 2 000 et 2 700 € ont augmenté de 7,22 % (de 151 € pour les T1C à 194 € pour les C1A)

— les salaires au-dessus de 2 700 € ont augmenté de 5% (de 142 € pour les C1B à 185 € pour les C2C).

Lors de la NAO 2023, La Délégation syndicale avait souligné l'augmentation en valeur absolue, des écarts de salaires entre les minima et les maxima de l'École suite à la revalorisation de 7,6 % appliquée à tous en novembre 2022.

Revendication 1.1 : afin de rétablir les écarts précédents la revalorisation de 7,6% appliquée à tous, les salaires au-dessus de 5 000 € ne sont pas concernés par les revalorisations. Il est rappelé ici, que les grilles salariales de la Convention Collective, avenant n°61 sont plafonnées à 4 540,61 € pour les C3C.

Revendication 1.2 : pour les salariés des services administratifs les augmentations de salaires sont

réparties en 3 tranches et reprennent la logique de dégressivité de l'avenant de branche n°61 :

Tranche 1 : les salaires inférieurs ou égaux à 2 800 € sont réévalués de 2,5 % (max 69 €).

Tranche 2 : les salaires entre 2 801 et 3 500 € sont réévalués de 2 % (max 67 €) Tranche 3 : les salaires entre 3 501 et 4 999 € sont réévalués de 1,5 % (max 62 €).

À l'issue de la NAO 2023, La Délégation syndicale avait indiqué à La Direction, qu'en valeur absolue, les salaires enseignants étaient en moyenne revalorisés de 40€/mois pour un temps plein (ceux-ci ayant été assimilés à la catégorie Cadre) alors que les salaires de l'ensemble des salariés des services administratifs et supports étaient en moyenne revalorisés de 50€/mois. Ce qui a provoqué un sentiment d'injustice chez les enseignants.

Revendication 1.3 : pour les enseignants du groupe 8 les revalorisations salariales sont basées sur une mise à plat des écarts de salaires entre les différents échelons afin de produire une politique salariale cohérente.

Information : actuellement à l'École, les salaires du groupe 10 sont revalorisés selon les taux minima conventionnels. Plus un enseignant du groupe 8 acquiert d'ancienneté plus son salaire est proche des minima et moins son salaire augmente proportionnellement. Pour le groupe 8 l'écart de salaire entre l'échelon A et D est de 20,05 % alors qu'il est de 23,80 % pour le groupe 10.

Revendication 1.4 : le taux horaire Gr8 B est revalorisé de 1,5% afin de réduire l'écart entre A et B. Taux horaire = 18,44 €. Écart A/B = 11,41 %.

Taux horaire Gr8 C = 19,53 €. Écart B/C = 5,6 % Taux horaire Gr8 D = 20,50 € soit + 5 % que C. Ainsi l'écart entre le mini A et le D est de 23,90 % équivalent à la progression salariale du groupe 10.

Information : Source : Observatoire des inégalités basé sur les données INSEE 2022. Pour une personne seule :

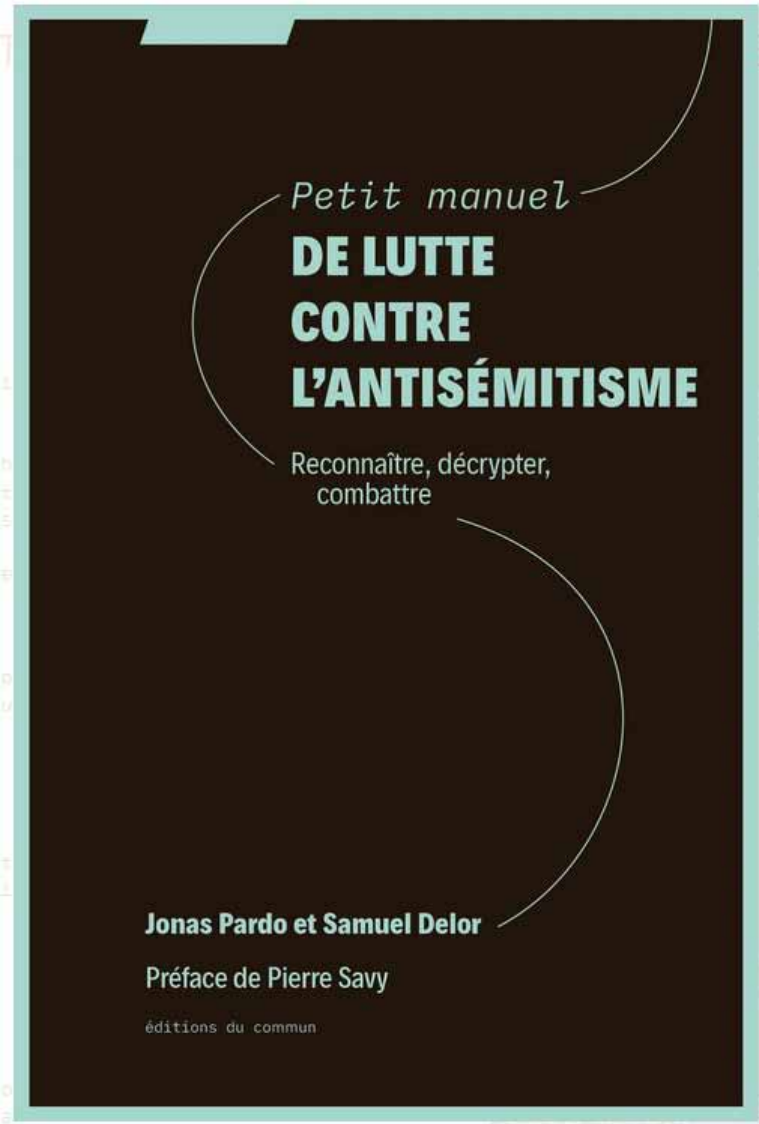
— font partie des classes moyennes les salariés qui gagnent entre 1 608 et 2 941 €. À l'École cela concerne tous les salaires des Techniciens, des enseignants et des minima C1A.

— font partie des classes aisées les salariés qui gagnent entre 2 941 et 3 860 €. Le seuil de richesse est fixé à 4 055 € après impôts. Les personnes qui gagnent plus de 4 417 € net/mois font partie des 5 % les plus riches. Celles qui gagnent plus de 7 180 € net font partie des 635 000 les plus fortunées. L'avenant 61 a été enfin étendu le 19 décembre 2024.

Il s'applique depuis le 1er janvier 2025 à tous les employeurs exerçant une activité qui entre dans le champ professionnel de l'EPI.

DOSSIER

PETIT MANUEL DE LUTTE CONTRE L'ANTISÉMITISME RECONNAÎTRE, DÉCRYPTER, COMBATTRE



Peux-tu expliquer en quelques mots ton parcours militant ? En quoi explique-t-il l'ouvrage que tu as rédigé avec Jonas Pardo ?

Bien que mes parents n'aient pas été particulièrement militants, j'ai commencé à militer très jeune, inspiré notamment par l'histoire de ma grand-mère paternelle, juive polonaise immigrée en France et résistante pendant la guerre : mes premières manifs c'était celle de novembre-décembre 1995, en classe de seconde. J'ai participé à de nombreuses luttes sociales, et notamment antiracistes. J'ai rejoint la CGT en 2011. J'y ai occupé depuis diverses responsabilités (responsable formation

syndicale, conseiller du salarié, défenseur syndical, secrétaire général de syndicat) et j'ai intégré la CE de la FERC ou je suis en appui depuis 2021 du secteur éducation populaire.

Depuis début 2024, je co-anime avec une camarade le nouvellement créé GT fédéral de lutte contre le racisme, où il y a tout à construire. Je suis également secrétaire adjoint à la vie syndicale de mon UD.

L'antifascisme et la lutte contre le racisme ont toujours joué un rôle central dans mon engagement. J'ai grandi avec cette histoire liée à la Shoah, mais aussi à la

résistance et pour moi c'est une évidence que la gauche est le camp historique de la lutte antiraciste. Mais à partir du milieu des années 2000, j'ai été marqué par la faiblesse des réactions de mon camp social suite à l'assassinat d'Ilan Halimi, puis suite aux assassinats d'enfants juifs à l'école Ozar Hatorah de Toulouse et de l'attentat antisémite de l'hypercashier.

Cette faiblesse s'explique par l'idée que l'antisémitisme appartiendrait au passé, alors qu'il est encore bien vivace, ou qu'il aurait été remplacé par l'islamophobie, alors que ces deux expressions du racisme co-existent et se renforcent mutuellement.

J'ai aussi constaté l'impact d'un militantisme antisémite de masse sur les réseaux sociaux, par des réseaux complotistes structurés notamment, autour des personnes de Soral et de Dieudonné. Je me suis aussi rendu compte que ce qui était une évidence pour moi ne l'était pas forcément pour tout le monde, et qu'il manquait un outil de formation pour les militantes ou les militants. Ce constat, je l'ai partagé avec Jonas qui a de son côté développé des formations à la lutte contre l'antisémitisme à destination des syndicats, médias, associations.

Pourquoi ce « petit manuel de lutte contre antisémitisme », un sujet sur lequel coule beaucoup d'encre, tout n'a-t-il pas été dit ?

D'abord, il nous a semblé qu'il manquait un regard militant ancré dans le mouvement social, sur des valeurs clairement progressistes. En réalité, il y a surtout énormément de confusion dans la sphère publique, dans l'ensemble du champ politique. L'antisémitisme est rarement traité comme un objet à part entière mais comme un sujet annexe à d'autres préoccupations politiques. On le réduit aussi souvent à une hostilité religieuse alors qu'il s'agit d'une forme spécifique de racisme. On passe aussi à côté de sa spécificité, qui est celle d'être non seulement un avatar de l'idéologie raciste, mais aussi une vision du monde qui fait des juifs une clé d'explication ultime des phénomènes sociaux. Pour les militants et militantes syndicalistes, le plus évident c'est que l'antisémitisme se présente et se vit comme une révolte anticapitaliste en faisant des juifs la personnification du capitalisme. Il conduit ainsi à une révolte conformiste, qui se traduit par l'adhésion au nationalisme et au racisme vécus comme révolutionnaires par ceux et celles qui y adhèrent.

Il existe beaucoup de littérature scientifique à ce sujet, mais le constat que nous avons fait, c'est qu'il n'existait aucun ouvrage de vulgarisation de l'histoire de l'antisémitisme, accessible au grand public. Une partie de notre ouvrage

est ainsi constituée d'une « histoire populaire de l'antisémitisme », pour outiller les lectrices et lecteurs. La première partie, elle, définit les différentes acceptions du mot « Juif » qui ne se réduit pas à une dimension religieuse, et qu'il est nécessaire de comprendre pour identifier les dynamiques de l'antisémitisme. La troisième partie traite des manifestations actuelles de l'antisémitisme, discute et déconstruit un certain nombre de théories explicatives de l'antisémitisme qui saturent le débat public, et propose des outils juridiques, stratégiques et pédagogiques à destination des militants et militantes.

Quels sont les écueils que doivent éviter les militants de la CGT en matière de lutte contre l'antisémitisme et pourquoi ?

Le premier écueil à éviter, c'est de considérer qu'il s'agit d'un non-sujet ou d'un sujet secondaire. D'abord parce que l'antisémitisme, comme toutes les manifestations du racisme a des effets concrets au quotidien sur ses victimes, y compris dans le monde du travail. Mais aussi parce que l'antisémitisme joue un rôle de neutralisation des luttes sociales en substituant une critique tronquée, complotiste à une vision de classe, une porte d'entrée vers l'extrême droite.

Le deuxième écueil, c'est de considérer que les déclarations d'intentions suffisent à mener la lutte, alors que cette dernière nécessite de la formation pour identifier les mécanismes de l'antisémitisme, ses formes cryptées (nombreuses depuis l'après-guerre pour éviter les condamnations), ou la manière dont les discours antisémites contemporains réactivent de vieilles accusations en les modernisant.

Le troisième écueil à éviter, c'est d'opposer la solidarité internationale avec les Palestiniens et la lutte contre l'antisémitisme alors qu'il faut mener les 2.

Le dernier écueil à éviter c'est de penser la question de l'antisémitisme en terme culturaliste. L'antisémitisme s'exprime dans tous les courants politiques, dans toutes les sphères de la société et n'est pas l'apanage d'un groupe social ou culturel.

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