
Présents :

AMIC Cyril - BUCHET REDON Isabelle - CONDETTE Justine - GUILLAUMET Corinne - LACROIX Sylvie - MACHARD Sandra - MARTINEZ Céline - PAPAIN Marie France - PARTOUCHE-COLOMAR David - TAIX Géraldine

⇒ **Le quorum est atteint avec 10 présents**

(Absence excusée de PAUMIER Magalie - TARI Monique - FLOURY Yvan - HARLOQUE Christian - AZAÏS Frédéric)

Invités :

REBOUCHE Matthieu - TORTEROLO Annabelle - DSEMOULIN Carine - NEVIERE Evelyne - BOTTO Sandrine - FARNAUD Jérôme - MICHAUD Thierry

Echanges sur les secteurs :

Mutualité :

- Négociation en cours sur la classification, la CFDT souhaite connaître le niveau d'engagement financier affecté au relèvement des salaires d'entrée en Mutualité. Après échanges bilatéraux, les employeurs ont enfin un mandat pour faire des propositions sur les bas salaires mais en contrepartie de l'abandon des petits automatismes que la CFDT a sauvé depuis 20 ans. La prochaine CPPNI, sera l'occasion d'avoir un débat sur l'enquête salariale 2020 de la branche. 84% des salariés n'ont pas eu d'augmentation individuelle. En clair, la gestion individualisée des carrières en Mutualité est un échec qui se confirme année après année.
- Mise en place d'un accord d'intéressement de branche. Le texte proposé en cours de discussion est vide d'engagement et d'obligation envers les entreprises. Il s'agit là d'un exercice de style visant à remplir des obligations légales dans un accord vide de sens. La CFDT revendique qu'il y ait dans l'accord l'obligation de négocier un accord d'intéressement dans toutes les entreprises, d'y inclure un critère éco responsable et de ne surtout pas voir un critère déclencheur de l'ensemble de l'intéressement basé sur des résultats comptables positifs ou en amélioration.
- Financement du dialogue social. Le dernier accord n'avait pas été signé par la CFDT du fait qu'il n'existait pas de réversibilité entre les budgets. Un budget non consommé en totalité ne pouvant être réorienté sur les dépenses de fonctionnement. Cela a un impact sur le fonctionnement même de notre Fédération. Après quelques années de retard les autres OS ont enfin emboîté le pas de la CFDT et on peut espérer que les employeurs aient compris le message.
- Négociation de l'accord prévoyance qui arrive à son terme en fin d'année. Le calendrier et la présentation par nos experts des différentes étapes du processus de recommandation et la mise en place de la commission ad hoc sont sur le point d'aboutir à la recommandation d'un assureur.
- Fond de solidarité. Il est financé par un prélèvement de 2% du total des cotisations du contrat prévoyance. Il est ensuite ventilé en 2 sous budgets. Le premier pour financer les projets présentés par les entreprises et le deuxième pour les actions individuelles (Aides aux salariés en difficulté). Ce budget n'est pas consommé dans sa totalité car l'aide intervient après épuisement des aides allouées par différents organismes. Il a été acté d'intervenir en urgence et au premier niveau afin de remplir nos obligations légales et d'apporter une aide efficace aux salariés en difficulté. La CFDT proposera des interventions sur les financements de garde.
- Négociation de l'accord Handicap. Là encore, le texte est toujours aussi désespérant. Aucun engagement sauf lorsqu'il s'agit de rappeler les obligations légales en vigueur. Pourtant en Mutualité, certains organismes se sont engagés dans les programmes d'insertion du handicap avec des résultats probants en quelques années.

Intervention pour la Mutualité Française :

- Changement au niveau des directions, beaucoup de départs sont à noter sur la Mutualité Française.
- Les relations entre la nouvelle direction et la CFDT sont à reconstruire et pourraient ne pas être aussi fluide que jusque-là.
- Signature d'un accord télétravail.
- Alerte sur la baisse des effectifs.
- Les informations du secteur n'ont pas été portées à la connaissance du syndicat, ni des DS et DSC ce qui est très gênant sur des sujets comme la classification.

Intervention pour la MGEN :

- Fusion interne de 4 centres d'appel et 8 centres de gestion en 10 centres de service (sans impact sur les sites géographiques actuels).

- Une forte diminution des effectifs est programmée, sans remplacement des départs en retraite ni renouvellement des CDD conduiront l'effectif à perdre 500 salariés (effectifs 2500 Etp => 2000 Etp). L'ensemble du groupe MGEN représente 10 000 salariés et presque 50 000 pour le groupe VYV.
- Les changements de « métier » conduisent le CSE à demander une expertise sur le plan de transformation. Un chantier sur les fiches emplois, le temps de travail et la mobilité volontaire.
Plusieurs accords ont été négociés et signés par la CFDT :
 - QVT
 - Intéressement
 - Télétravail
 - Egalité femmes/hommes
- Pour le secteur des EHPAD un sous-effectif est constaté dû à l'épuisement au travail, au pass-sanitaire, aux nombreux arrêts de travail et ne permet plus une prise en charge correcte des résidents en EHPAD.
Les informations du secteur n'ont pas été portées à la connaissance du syndicat, ni des DS et DSC ce qui est très gênant sur des sujets comme la classification.

Intervention pour EMOA la Mutuelle du Var :

- Changement au niveau de la direction opérationnelle du commercial (M. JM POULY).
- Un fort turn-over au sein de la mutuelle.
- La mutuelle relève de la fédération FNIM (intégrée au groupe)
Les informations du secteur n'ont pas été portées à la connaissance du syndicat, ni des DS et DSC ce qui est très gênant sur des sujets comme la classification.

RCIP :

- Nouvelle organisation du secteur au sein de la fédération (*diffusion aux DS/RSS*)
- Cartographie du secteur (*diffusion aux DS/RSS*)
- Comparatif des accords télétravail (*diffusion aux DS/RSS*)
- Commission professionnelles / Relevé des décisions / COPIL GEPP (*diffusion aux DS/RSS*)
- Réunion des DSC/DSCA programmée le 17 novembre 2021
- Report du transfert du recouvrement à 2023. Le périmètre de ce transfert est encore en discussion, les impacts réels de ce transfert sur les emplois des RCIP n'est pas encore fixé mais les estimations montrent qu'au moins 2000 salariés seraient concernés. Des tests sur l'encaissement des cotisations seront réalisés par les URSSAF en 2022.
- Bilan des négociations collectives et des mesures de l'audience syndicale (*diffusion aux DS/RSS*)
- Présentation de l'ARC (film de 12 minutes)
- Enquêtes du dialogue social dans l'entreprise et des métiers de l'accueil (*diffusion aux DS/RSS*)
- Campagne de communication et de syndicalisation (*diffusion aux DS/RSS*)

Intervention pour Malakoff Humanis :

- Préparation du départ en retraite de Corinne GUILLAUMET (DS) relève assurée par Evelyne NEVIÈRE et Jérôme FARNAUD.
- Négociation télétravail par avenant à effet du 01/10/2021 pour réduire l'ancienneté nécessaire pour en bénéficier à 6 mois au lieu d'un an, ouverture au temps partiel dès 60%, possibilité d'un télétravail occasionnel de 15 jours par an, obtention de ticket restaurant pour les jours télétravaillés, ouverture aux itinérants, cas des salariés présentant un handicap, cas particuliers (aidants, femmes enceintes...).
- Négociation de la politique de gestion active des âges avec plan sur la retraite progressive dès 60 ans et maintien du salaire jusqu'à la retraite complète.
- Intéressement et participation avec signature CFDT dans l'intérêt des salariés en dépit de la teneur de la négociation.
- Accompagnements aux transformations des métiers et déménagements avec signature CFDT car cet accord complète celui sur l'engagement social et celui de la GPEC. Accompagnement individualisé des salariés impactés, cellule dédiée au suivi des réorganisations avec co-construction en atelier, sensibilisation des salariés sur les emplois sensibles et en décroissances avec des formations ciblées, mesures supplémentaires liées aux déménagements dans un même bassin d'emploi et hors bassin d'emploi sur la base du volontariat en favorisant la mobilité interne, engagement de retour des réorganisations et mobilités professionnelles vers les CSE et/ou le CSE Central. IMPACT sur les comptes santé/prévoyance des RCIP.

Enquête sur l'absentéisme, quelques données : +30% d'arrêts entre janvier et mai 2021. 19% des arrêts dus à des troubles psychologiques dont 30% sont d'origine professionnelle. La crise sanitaire a révélé que 40% des salariés ont eu leur santé mentale mise à l'épreuve avec les confinements et le télétravail contraint. 35% déclarent avoir souffert d'isolement et 33% ont rencontré des difficultés familiales ou financières. 29% ont ressenti plus de stress et 14% déclarent avoir développé des habitudes addictives.

Intervention pour PRO BTP :

- Les négociations au sein de PRO BTP deviennent chronophages.
- Un fort turn-over constaté sur le site marseillais avec de nombreux départs (les sachants partent, les nouveaux embauchés le sont sur des salariés inférieurs, les CDD ne souhaite rester dans l'entreprise à l'issue de leur contrat.
- Le groupe recherche à intégrer la branche construction bois.
- Aucune prime « Macron » versée.
- Aucune prise en charge financière du télétravail forcé durant la période de pandémie COVID 19.
- Montant moyen de l'intéressement : 123€ par salariés pour le dernier exercice.
- Réorganisation des agences commerciales dédiées aux particuliers, avec fermeture de nombreuses agences.
- Un accord de performance collective laissant la possibilité de licencier un salarié qui refuserait une mobilité géographique. Cet accord n'a pas été signé par la CFDT mais l'a été par les autres OS présentent chez PRO BTP. Pour la CFDT il n'était pas envisageable d'imposer une mobilité géographique sous risque de licenciement.
- Mouvement de grève le 21 septembre fortement suivi (70% des salariés) suite au chantage de l'employeur de négocier un accord télétravail en contrepartie d'une baisse de certains avantages sociaux. Il faut noter que dès le 1^{er} septembre plus aucun salarié n'avait accès au télétravail. Devant ce chantage l'ensemble des OS ont lancé ce mouvement obligeant l'employeur à mettre en place le télétravail de manière unilatérale. Les sujets relatifs à la réorganisation du travail seront abordés indépendamment du sujet télétravail.
- Négociations en cours/à venir :
- Télétravail
- Organisation du travail, rémunération des temps de pause, temps de travail, RTT

Intervention pour AG2R :

- Négociations en cours : QVT les OS et la direction n'ont pas du tout la même vision de la réalité vécue par les salariés. Nous avons la sensation que la direction vit au pays des bisounours quand nos collègues de travail expriment de plus en plus de malaises et de souffrances au travail.
- Si le groupe reste solide financièrement, sont activité santé-prévoyance comme dans tous les groupe devient difficile sur l'aspect financier. (Structurellement ces activités sont déficitaires).
- Politique sociale : pour la CFDT la baisse constante des effectifs, au-delà des décisions prises entre la direction et les administrateurs, est assimilée à un plan social déguisé. Sur ces 5 dernières années le nombre des CDI a diminué de 18,7% et celui des CDD de 21,5%. Cela représente une perte de 1187 CDI. Nous avons la sensation que le groupe est dirigé uniquement par la finance sachant que Ag2r court après les économies. Sur ces 5 dernières années, le groupe a réalisé 65 millions d'économies dont une grande partie sur le dos des salariés. Outre la diminution des effectifs, il faut noter la diminution des enveloppes des augmentations collectives et individuelles. Bien que le groupe ait économisé près de 39 millions d'euros dû à la crise sanitaire (fermeture des sites) la prime MACRON n'a été que de 250€ par salariés. Lors du passage en CSE pour l'information de la mise en place de cette prime, seule la secrétaire du CSE était présente, l'ensemble des élus ayant boycotté ce CSE Extraordinaire à la grande surprise de la direction.
- Télétravail, la CFDT a signé un avenant qui élargi le champ des emplois éligibles au télétravail (CICAS et MDP) permet à tous dès 3 mois d'ancienneté et plus 6 de bénéficier du TT et de bénéficier de 2 jours par semaines dès le début contre le 2^{ème} jour au bout de 1 an. L'accord sera renégocié d'ici la fin de l'année et les revendications de la CFDT sont clairement annoncées, 3 jours par semaine (mais la direction souhaite ouvrir ce 3^{ème} jour avec le déploiement du flex office) la prise en charge des frais (mais la direction prévient que le montant ne sera pas à la hauteur des attentes des OS) et la prise en charge (par un forfait) pour équiper son poste de télétravail (bureau/chaise).
- Depuis le début de la crise sanitaire les réunions d'informations aux salariés de la CFDT se font par TEAMS, et nous constatons qu'elles sont fortement suivies. Plus de 500 connectés à la dernière réunion.
- La CFDT AG2R déploie la campagne de syndicalisation sur son site internet, quelques nouvelles adhésions ont été enregistrées malheureusement pas dans la région PACA.

SECURITE SOCIALE :

- Accord intéressement signé par la CFDT qui a pour objectif constant d'augmenter le pouvoir d'achat des salariés de la sécurité sociale. C'est dans ce cadre que la CFDT a négocié les indicateurs 2021 de l'intéressement qui sera versé en 2022. La CFDT a demandé la neutralisation des indicateurs qui seraient impactés négativement par la crise sanitaire. Les caisses nationales ont chacune intégré notre revendication dans leur préambule. Concernant la situation désastreuse de la branche Famille depuis la mise en place au 1er janvier de la réforme APL, la CFDT est intervenue pour rappeler à la CNAF sa revendication de neutralisation des indicateurs de production et de tous les indicateurs impactés négativement par la prise en charge de cette réforme. L'intéressement moyen cumulé sur 19 ans pour un salarié de la sécurité sociale est d'environ 13 000 €. L'intéressement est sur une enveloppe budgétaire dédiée, ce n'est donc pas en la refusant que la valeur du point augmentera. Le montant des primes d'intéressement progresse régulièrement. En 2003, la moyenne était de 329€ et en 2020, elle était de 963€. Sans la signature de la CFDT des annexes intéressement 2021 il n'y avait pas de versement en 2022.
- Aides aux aidants salariés. La CFDT est signataire avec toutes les Organisations Syndicales. Il s'agit d'un nouveau droit créé pour les salariés de l'institution. La CFDT a réussi à faire évoluer positivement le contenu du projet d'accord et à obtenir une partie non négligeable de ses revendications. En premier lieu, augmenter l'enveloppe budgétaire. La CFDT a obtenu le quasi doublement de l'enveloppe, passant d'environ 2.3 millions d'euros à environ 4.1 millions. L'objectif d'une enveloppe à la hauteur des attentes sur le sujet des aidants salariés de l'institution est atteint. Maintien de la rémunération dans le cadre des congés légaux. Allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie et dans le cadre d'un congé de présence parentale

(limite de 22 jours ou 44 demi-journées). La définition des aidants salariés bénéficiaires d'une aide sous forme de panier de prestations a vu son périmètre s'élargir.

- Renouvellement des CDD « Contact Tracing ». La CFDT s'est engagée, FO et CGT s'opposent. Cet accord ne verra pas le jour.
- Système différentiel. Cet accord a été signé par la CFDT, la CFTC, la CFE-CGC et FO. Le système différentiel à la Sécurité Sociale est la conséquence de l'intégration de l'ancien régime de la qui prévoit le versement d'une pension viagère, calculée pour l'ensemble des bénéficiaires au 31/12/1993.
- SEGUR de la Santé. Cet accord a été signé par la CFDT et FO. Il rentrera en vigueur au 1er janvier 2022 sous réserve d'agrément. Cette négociation ne concerne que le périmètre des employés et cadres. L'UCANSS et le groupe UGECAM ont précisé que sur le Ségur de la santé, l'employeur paye ce qui est financé. Tous les mois, 9000 paiements sont faits concernant le complément de rémunération SEGUR. Lors de la négociation du 1er juillet, à notre question sur le nombre de salariés concernés par le nouveau périmètre, il avait été répondu que 1200 salariés seront concernés par ce nouveau périmètre et pourraient bénéficier d'un complément de rémunération de 238€ bruts sur 12 mois à compter du 1er janvier 2022. Il est à rappeler qu'au sein de l'accord de méthode tripartite, la CFDT a obtenu que la convention collective concernant les UGECAM n'entre pas dans les travaux de convergence des conventions collectives de la BASS (Branche Action Sanitaire et Sociale). L'employeur a mis sur la table un projet d'accord finalisé qui reprenait l'accord de méthode du 28 mai 2021 dont l'Ucanss, l'Ugecam, notre fédération PSTE et CFDT Santé sociaux sont signataires. Ainsi sont concernés dans les Ugecam du médicosocial, les aides-soignant-e-s, les infirmiers-ères (toutes catégories), les cadres infirmiers-ères et cadres infirmiers-ères psychiatriques, les masseurs-kinésithérapeutes, les orthophonistes, les orthoptistes, les ergothérapeutes, les audio-prothésistes, les psychomotriciens-nes, les auxiliaires de puériculture ; les diététicien-nes, les aides médico-psychologiques, les auxiliaires de vie sociale, les accompagnants éducatifs et sociaux. Ainsi avec l'accord Ségur Ugecam de la santé signé par la CFDT le 8 décembre, c'est environ 10200 des salariés Ugecam qui bénéficient depuis octobre 2020 ou bénéficieront dès le 1er janvier 2022 d'un complément de rémunération de 2196€ nets annuels.
- Le Régime Général renouvelle son engagement auprès de la filière Cohésion Sociale et à l'OCPO UNIFORMATION. Toutes les OS sont signataires (sauf la CGT). L'UCANSS a retenu une durée de l'accord de 4 ans. La CFDT est intervenue pour demander la réalisation d'un bilan de satisfaction tous les deux ans au lieu d'une seule fois sur la durée de l'accord. Cette demande a trouvé un consensus au niveau des Organisations Syndicales. L'UCANSS a accepté de la prendre en compte.
- Recommandation des opérateurs en frais de santé. La CFDT signe cet accord avec toutes les OS (ou presque : excepté la CGT). La complémentaire santé est gérée par 3 opérateurs depuis 2017, AESIO qui agit au nom d'un groupement d'assureurs mutualistes, AG2R et MH. Les seules entités qui ont postulé sont à nouveau AESIO, AG2R et MH. La seule différence vient du groupement AESIO qui ne postule pas avec l'intégralité des mutuelles qui sont actuellement opérateurs. Un certain nombre de salariés, environ 10%, sera donc amené à changer d'opérateurs de complémentaire santé. La signature anticipée de cet accord permettra aux gestionnaires du régime d'anticiper ces changements qui interviendront au 1er janvier 2022. Les notes obtenues par ces 3 candidats ont été très bonnes et la CPP a validé le fait de retenir ces 3 opérateurs. Cet accord a été agréé le 8 septembre. Il entrera en vigueur au 1er janvier 2022 et cessera ces effets au 31 décembre 2026.
- Négociation RSE (diversité égalité des chances et fin de carrière). Un avenant de prolongation de l'existant a été signé, il court jusqu'au 31 mars 2022. Une négociation qui commence avec une CFDT à l'offensive porteuse de nombreuses revendications.
- Situation dans les Caf résultant des incidences de la réforme des Allocations Logement sur le traitement de cette prestation et sur le retard induit sur le traitement des autres prestations. Depuis la mi-mai, le secteur Sécurité Sociale a continué à impulser des actions. Nous avons tout d'abord, conformément à notre plan d'action, réalisé une pétition en ligne qui demandait des moyens supplémentaires pérennes pour faire face à la charge de travail, une reconnaissance salariale à la hauteur, un système informatique fiable et la neutralisation des indicateurs de production. Cette pétition a recueilli près de 1700 signataires. Nous avons réussi, et c'est assez rare pour le souligner, à nous entendre sur un tract interfédéral. Ce tract reprenait en grande partie les revendications CFDT. La grève du 29 juin a été l'occasion d'être reçu en interfédérale par le cabinet ministériel d'Olivier Véran. A cette occasion, les militants de la Fédération étaient accompagnés de ceux du SFASS. Le taux de gréviste a été de 23,8% au sein des Caf, ce qui est plutôt un bon résultat. Parallèlement, nous avons proposé aux syndicats PS d'interpeller leurs députés et sénateurs en leur faisant parvenir nos revendications et les chiffres des caisses locales sur la situation des Caf.
- Lancement questionnaire CPAM après plusieurs remontées et alertes de syndicats sur la situation difficile en termes de charges et de conditions de travail, pour le personnel des CPAM. Nous souhaitons à ce sujet avoir des éléments factuels et les plus complets possibles pour pouvoir agir à différents. Le secteur Sécurité Sociale a donc lancé un questionnaire du 13 septembre au et fera part aux syndicats des enseignements tirés par l'analyse des résultats.
- Rémunération. La CFDT rappelle ses revendications dont l'attribution d'une prime pour tous les salariés (Prime Exceptionnelle du Pouvoir d'Achat PEPA), l'augmentation de la valeur du point. Il est à noter qu'aucune autre Organisation Syndicale n'est venue en soutien de nos revendications. Aucune n'a d'ailleurs porté de demande en termes de rémunération en cette rentrée.
- Création d'une caisse commune (CPAM+CAF) dans les Hautes Alpes.

- 76^{ème} anniversaire de la Sécurité Sociale avec 2 points marquants comme le guichet unique de la MSA qui a été cité en exemple (à suivre) et l'audit de control commandé par Olivier VERAN sur l'avenir de la Protection Sociale en France.

Intervention pour la CAF 84 :

- o Problèmes sur les outils de gestion. Le site Caf.fr n'est plus accessible au public (son accès reste limité au sein des Caf).
- o Augmentation de la détresse des allocataires, ce qui génère une augmentation de l'agressivité et rend les conditions de travail encore plus pénibles et provoque de nombreux arrêts de travail et alerte sur les risques psycho sociaux.
- o Face à la montée de l'agressivité des allocataires les vigiles en place réceptionnent les documents et si la situation venait à se dégrader mettent en trop grand risque les vigiles, l'accueil du public pourrait être fermé.

Intervention pour la CPAM 84 :

- o Changement au niveau de la direction.
- o Un site est fermé, il se situe dans un quartier « difficile ». Un autre site est en travaux et durant ces travaux les salariés peuvent bénéficier du télétravail.

Intervention pour la CPAM 83 :

- o À la suite des nouvelles missions dont le contact tracing il est noté une trop forte surcharge de travail qui génère de nombreux arrêts de travail (au sein de management également) et alerte sur les risques psycho sociaux.
- o Les délais de traitement sont de plus en plus longs ce qui génère de la crispation autant chez les assurés que parmi le personnel qui souffre de la multiplication des incivilités et de l'augmentation des réclamations.
- o Des vigiles sont mis en place, ils réceptionnent les documents, les ouvertures au public sont restreintes.
- o Un accord télétravail a été négocié permettant de bénéficier de 1 à 3 jours de télétravail par semaine ou d'un forfait de 50 jours de télétravail par an pour les managers. 61% des salariés sont volontaires pour faire du télétravail.
- o Les élus CFDT majoritaire au CSE déplorent la posture agressive et systématique de la CGT qui n'hésite pas à commenter en instance les déclarations de la CFDT. La direction laisse faire et semble terrorisée par l'attitude de la CGT. La CGT dans sa démarche agressive va jusqu'à communiquer avec les salariés sur des dossiers disciplinaires en cours, ce qui n'est pas autorisé.

Intervention pour la CPAM 04 :

- o Sur cette CPAM, les retours sont positifs et le dialogue social est jugé de qualité.
- o L'accord télétravail est fortement associé à la CFDT qui a été un moteur dans sa mise en place et dans la négociation d'un avenant qui a permis d'élargir la population éligible au télétravail. Actuellement, 70% des salariés volontaires bénéficient du télétravail. 40% sous une forme pendulaire, entre 1 à 3 jours par semaine. 60% sous la forme d'un forfait de 40 jours par an. La CFDT revendiquait 80.
- o Sur cette CPAM également la posture de la CGT est pointée du doigt car elle est non productive.
- o Un nouveau service EPTICA vient en renfort du contact tracing des départements 04, 05 et 07.
- o La direction a proposé une journée « bien être » aux salariés avec par exemple la possibilité de massages et de séance de yoga mais ces activités étaient soumises au pass-sanitaire.

Point sur les élections professionnelles :

- CAF 84 : mars 2022 (besoin d'un soutien financier)
- MUTUELLE DU VAR EMOA : mai 2022
- CPAM 04 : novembre 2022 (besoin d'un soutien pour la constitution des listes)
- CPAM 84 : avril 2023 (besoin d'un soutien financier)
- MUTUALITE FRANCAISE : mars 2023
- MH : juin 2023
- CPAM 83 : juin 2023 (besoin d'un soutien financier)
- MGEN : juillet 2023 (besoin d'un soutien financier)
- AG2R : avril 2025 (dernière élection en avril 2021)

Point sur les formations syndicales :

- CAF 84 : demande de formation sur le droit syndical, la négociation ainsi que pour les nouveaux adhérents.
- FORMATION PGE : 15 et 16 novembre, sont inscrits :
 - o CAF 84 avec 6 participants
 - o MH avec 2 participants
 - o CPAM 13 avec 2 participants

Présentation et navigation sur le site internet CFDT-PROTECTION-SOCIALE-PROVENCE :

- Le syndicat vous a présenté son site internet qui nécessitera encore quelques ajustements et qui est destiné à la fois au grand public et aux adhérents par des articles qui leurs sont réservés.
- Une base de documentation va être déployée sur le site et remplacera la Dropbox dédiée aux DS et RSS. Ce canal d'information sera le canal privilégié.
- Merci de diffuser largement l'adresse internet du site et pensez à vous inscrire pour lire les articles réservés aux adhérents et à vous abonner aux actualités :

Se connecter

Identifiant

Nom

Prénom

Adresse e-mail

Mot de passe

Confirmer le Mot de passe

Confirmer le Mot de passe

Inscription

S'abonner aux actus

S'abonner aux articles récents

Vous pouvez vous abonner aux actualités de CFDT PS Provence et ainsi recevoir sur votre boîte e-mail une notification pour ne pas louper un seul article !

Adresse e-mail

Je suis intéressé(e) par les thèmes suivants :

Sécurité sociale

Mutualité

RCIP

S'abonner

<https://cfdt-protection-sociale-provence.com>

Cfdt: S'ENGAGER POUR CHACUN AGIR POUR TOUS

SÉCURITÉ SOCIALE MUTUALITÉ RCIP ACTUALITÉS CFDT

Le PS Provence Se connecter

MaFormation Cfdt: en 1 clic!

MA FORMATION CFDT EN 1 CLIC : LE NOUVEAU SERVICE RÉSERVÉ AUX ADHÉRENTS !
CFDT

Retraite progressive

La Retraite Progressive Renforcée : en avant pour une première année chez Malakoff Humanis
RCIP

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMME/HOMME

COMMENT SE FAIT-IL QU'À POSTÉRIORITÉ, JE GAGNE MOINS QUE TOI ?

PARCE QUE JE GAGNE PLUS.

LES INÉGALITÉS SALARIALES FEMMES-HOMMES CHEZ LES CADRES
CFDT

En 2020, l'écart de rémunération entre femmes et hommes cadres atteint les 15% (Source : Apec, 2021) L'APEC vient de

ADHÉRER

Documentation

Lexique

FAQ

Contact

Lire la suite... Lire la suite... Lire la suite...

Fin du bureau syndical

Dates à retenir :

- Control des comptes du syndicat : mercredi 24 novembre 2021
- Commission Exécutive : mercredi 1^{er} et mardi 14 décembre 2021
- Conseil syndical : mercredi 15 décembre 2021