



N° 1574 | JANVIER 2022
ISSN 0396-1745

La Lettre confédérale

À LA UNE

Smic, salaires, inflation : les points sur les i | Page 2

Ulcerée par le débat cacophonique et inaudible de la fin 2021, la CFTC réaffirme ses positionnements sur ces questions brûlantes.

Prix du Roman d'entreprise et du travail | Page 3

« Notre travail façonne ce que nous sommes. »



UNE RENCONTRE AVEC

Nos mandatés logement en entreprise | Pages 4 à 6

Ugo Soriano (Bouygues Télécom)
et Karim Bouhaddad
(Ineo Tertiaire)

MICRO-SOCIAL

Centre hospitalier de Brive (19) | Page 6

Malades imaginaires

ORGANISATION ET DÉVELOPPEMENT

Rentrée 2022 | Page 7

Mardi, c'est Inaric !
Nouveautés

Ce numéro comprend l'encart :

« CFTC l'App, l'application
qui nous rend plus forts ».



Crédit : G. Bindi

Emmerder, non. Dialoguer et convaincre, oui !

Fin 2021, j'ai exprimé mon point de vue quant à la façon de traverser cette 5^e vague. J'ai rappelé, pour ce faire, ce principe cher à la CFTC de respect de la liberté de conscience de nos adhérents. Ce respect vaut bien évidemment pour chacun de nos concitoyens ! Les arguments avancés par les personnes non vaccinées ne me convainquent pas toujours, loin s'en faut. Dans certains cas – les plus virulents –, je peine à comprendre et, pour tout vous dire, je m'inquiète de ce qui m'apparaît comme un rejet systématique de la parole publique, scientifique, voire des faits eux-mêmes. Qu'on me comprenne bien, c'est le côté systématique de ce rejet qui doit nous interroger. Certes, en toutes choses, le doute est bon. La curiosité, la volonté de creuser un sujet pour se forger une opinion propre, argumentée, constituent les comportements les plus sains et les plus essentiels qui soient dans une démocratie... Mais comment composer avec cette méfiance qui, tel le virus, mute pour laisser place à la défiance et, on peut le craindre, au stade suivant : celui de la violence ? J'ai une conviction que tout sympathisant CFTC ne peut que partager, j'en fais le pari : opposer la violence verbale à la violence quasi physique des « antivax » est la pire des réponses. Elle conforte les opposants dans leur radicalité et divise un peu plus nos concitoyens jusque dans leurs familles parfois. Signifier à la personne avec laquelle on échange qu'elle est digne de respect, que ses motivations, ses croyances ont leur raison d'être quand bien même on ne les partage pas, me paraît plus à même de renouer avec le dialogue – et avec les faits qui, toujours, doivent l'alimenter. Et si cette modalité de dialogue échoue, on peut aussi faire preuve d'imagination. Je formule ici une proposition : confronter les sceptiques aux faits en organisant des échanges avec les anciens « pensionnaires » des lits de réanimation. Ces derniers sauront leur rappeler que 80 % des occupants étaient et sont encore non vaccinés ! Puisque l'heure est à l'expression des vœux pour cette nouvelle année, je formule celui d'une France qui retrouve le goût et le chemin du dialogue. Dialogue qui témoigne du respect de l'autre, qui concilie les points de vue, qui construit un avenir où tout le monde a sa place, où les droits et les devoirs sont effectifs parce qu'également distribués ! La portée de ce vœu ne se limite pas à la crise sanitaire ; elle vise tous les dossiers qui nous attendent. Qu'il s'agisse du devenir de la protection sociale, des retraites, de l'emploi, de sa relocalisation ou de sa rémunération, aucune réforme d'envergure ne saurait être légitime si elle ne résulte pas d'un dialogue loyal et sincère entre les parties concernées. Alors heureuse année à vous et bon dialogue !

Cyril Chabanier
Président confédéral

PROSPECTIVES ET DÉBATS

Smic, salaires, inflation : les points sur les i

Faut-il relever le Smic ? Quid des autres salaires ? Les entreprises peuvent-elles suivre ? Ces sempiternelles questions de fin d'année ont été plus ardemment débattues sur fond de crise et d'inflation. Pour autant, la stridente cacophonie du débat n'a pas facilité l'entendement, loin s'en faut. La CFTC fait le point sur ces questions.

Fallait-il revaloriser le Smic ?

– Oui !

Le Smic a finalement été automatiquement revalorisé de 0,9% au 1^{er} janvier (contre 1% l'an passé)¹. Un réel coup de pouce aurait pourtant été bienvenu : la CFTC n'oublie pas que derrière la ligne comptable, il y a des femmes et des hommes qui tentent de vivre dignement de leur travail². L'existence de la prime d'activité nous rappelle que ce n'est pas toujours le cas... et que c'est là que réside le scandale véritable.

La hausse du Smic contribue-t-elle à tasser les salaires ?

– Non !

Certains arguent que la hausse du Smic tire le salaire médian vers le bas. De fait, on observe dans certaines grilles de branches un tassement des salaires. Mais, comme le souligne la CFTC, c'est clairement prendre le problème à l'envers. N'est-ce pas aux branches de répercuter cette hausse non seulement sur leurs minima, mais sur l'ensemble des salaires de la grille ? Et que dire de celles, «mauvaises élèves», dont les grilles commencent en-deçà du Smic...

Les entreprises peuvent-elles supporter ces coûts ?

– Oui !

Enquête après enquête, les perspectives d'activité restent favorables dans tous les secteurs. Le taux de marge des sociétés

non financières a atteint 35,9% au premier trimestre 2021, et 35,4% au second – un record inégalé depuis que l'Insee mesure cet indicateur (soit depuis 1949). Un chiffre qui dément la perte de marge à la source de la demande de «modération salariale», et qui confirme leur capacité à investir et à innover.

Est-ce que ce relèvement du Smic sera suffisant face à l'inflation ?

– Non !

Pour preuve, le gouvernement a concédé une indemnité inflation de 100€ pour les personnes dont les ressources ne dépassent pas 2000€ net mensuels. En décembre dernier, les prix à la consommation augmentaient de 2,8%. Ce qui est inquiétant, c'est ce que ce chiffre recouvre. Il inclut en réalité une hausse exponentielle du prix de l'énergie (+18,6% sur un an). Il s'agit donc d'une inflation importée, c'est-à-dire résultant de la hausse des prix des biens importés, peu maîtrisable à l'échelle nationale : matières premières, mais aussi biens intermédiaires entièrement délocalisés dans d'autres régions du monde. Le problème est d'ordre structurel et c'est toute une politique économique vertueuse qu'il s'agit d'enclencher, dont les pivots seraient la revalorisation du travail, la relocalisation industrielle, la réduction des inégalités.

■ MV et JB

1. Décret n° 2021-1741 du 22 décembre 2021 portant relèvement du Smic à 10,57 euros brut de l'heure, soit 1603,12 euros mensuels (sur la base des 35 heures). Chaque 1^{er} janvier, le Smic est revalorisé automatiquement en fonction de l'inflation. Mais le gouvernement peut toujours choisir d'aller au-delà de ce mécanisme automatique.
2. La CFTC a opposé un contre-argumentaire au rapport du Groupe d'experts Smic remis au gouvernement.

1500 € net mensuels

C'est le socle minimal établi en 2014 par l'Onpes (Observatoire national de la pauvreté et de l'exclusion sociale) pour qu'une personne puisse se loger, se nourrir, se chauffer, avoir accès à la santé, à une vie sociale et à une base acceptable de loisirs... Ce qui représenterait une hausse du Smic de 20 à 30 % !



PRIX DU ROMAN D'ENTREPRISE ET DU TRAVAIL

« Notre travail façonne ce que nous sommes »

Que dit la littérature du monde professionnel ? À travers ses 12 éditions, le prix du Roman d'entreprise et du travail commence à nous en offrir un panorama intéressant. Philippe Louis, ancien président confédéral membre du jury, a repéré quelques pépites.

Le prix du Roman d'entreprise et du travail... N'est-ce pas un peu ennuyeux ?

Bien au contraire ! C'est passionnant. Bien sûr, la littérature sur le travail peut paraître austère a priori. On peut trouver paradoxal de se replonger dans le monde de l'entreprise à ses moments de loisir ! Il faut dépasser cette vision. Les romans sélectionnés n'ont pas été écrits en vue de ce Prix. Ils sont parus dans l'année et le Prix, lui, en retient neuf... parfois à la grande surprise de leurs auteurs respectifs ! Le rapport au monde professionnel y est plus ou moins direct. Certains auteurs nous font découvrir des métiers méconnus. J'ai ainsi côtoyé le personnel des abattoirs ; j'ai embarqué avec celui d'un paquebot de luxe, sous la ligne de flottaison du navire... Parfois, le fil qui rattache le livre au travail est plus subtil. Mais ce qui est fascinant, c'est de voir comment notre activité modèle notre quotidien, je dirais même notre personnalité. Notre travail façonne ce que nous sommes. En cela, chaque lecture est pleine d'humanité et j'éprouve beaucoup de plaisir à parcourir ces histoires. Du plaisir et du dépaysement.

Qui fait partie de ce jury ?

La composition du jury est en soi très intéressante. Les principales organisations syndicales et patronales y sont représentées. Il y a aussi un membre de l'Igas¹, une DRH, un avocat spécialiste de la santé et sécurité au travail... Bref, des personnes directement impliquées dans les évolutions du monde professionnel. Le jury compte enfin deux journalistes et un sociologue. La seule consigne est de récompenser à la fois la lucidité du regard de l'auteur et les qualités littéraires de l'ouvrage.

Ce Prix a été institué en 2010. Avez-vous perçu, sur cette décennie, une tendance ou certaines évolutions ?

C'est difficile à dire, car le Prix rassemble tous les genres de fiction et couvre beaucoup de champs professionnels, de l'usine à l'hôpital². Ce qui est sûr, c'est que l'actualité y résonne toujours en écho. Prenons *Aurore*³, présenté cette année. À travers le parcours de cette infirmière à domicile, la délicate question du devenir de nos aînés est abordée. Leur dépendance, leur solitude. Dans ce livre, un vieil homme passe une petite annonce pour « être adopté » ! Le harcèlement en entreprise comme le burn-out sont aussi de tristes constantes, qui montrent la souffrance parfois engendrée par l'activité

professionnelle. Il y a de toute façon beaucoup d'émotion dans ces ouvrages. Ne négligeons pas la joie ! Je pense au *Liseur du 6h27*⁴, dont l'auteur, Jean-Paul Didierlaurent, vient de nous quitter, en décembre. Ce livre est certainement celui que j'ai préféré, une pépite de bonne humeur et de tendresse.

Quel est le lauréat 2021 ? Était-ce votre choix ?

Le Prix a été remis fin 2021 à Madeleine Assas pour *Le Doorman*. C'est un très bel ouvrage qui retrace la carrière d'un portier de grand hôtel à New York. Et, à travers son regard, les métamorphoses de la ville. J'avais personnellement choisi une autre histoire, celle de Thomas Flahaut⁵. Trois jeunes reviennent sur les lieux de leur enfance, l'usine dans laquelle ont trimé leurs parents et dont la délocalisation, quasi clandestine, s'organise. Il y a de très belles pages sur la jeunesse des classes populaires, ses espoirs et ses désillusions. L'aliénation au travail et l'installation de la précarité sont justement décrites dans cette chronique, mais celle-ci va bien au-delà. Elle parle de l'amitié – celle qui fait du bien quand on est dans la peine – et des relations intergénérationnelles, entre la peur de décevoir et les difficultés à communiquer son amour. C'est très touchant.

■ Propos recueillis par MV



1. Inspection générale des affaires sociales – 2. *Le Cas zéro*, « thriller médical » de Sarah Barukh, primé en 2019 – 3. De Bertrand Touzet, Les Presses de la Cité – 4. Éditions Au Diable Vauvert, primé en 2015 – 5. *Les Nuits d'été*, aux Éditions de l'Olivier.

Nos mandatés logement en entreprise

Le logement. Un mandat aussi exigeant que méconnu. Deux élus CFTC en charge du logement dans leur entreprise témoignent de leurs défis au quotidien. Ce partage d'expérience, ils le mettent également en œuvre au sein de la commission nationale logement CFTC à laquelle ils participent depuis octobre 2020.



UGO SORIANO

« Il n'y a pas plus terrain que la commission logement ! »

Bouygues Télécom, pôle d'implantation géographique de Bourges (18), secrétaire adjoint du CSE, membre du CSE central de Meudon-la-Forêt (92), président de la commission nationale logement Bouygues Télécom

Pourquoi avoir choisi de vous investir dans le logement ?

Le logement, c'est la première dépense des Français, c'est du sérieux. D'ailleurs, il n'y a pas d'espace pour la lutte partisane au sein de la commission. On est là pour aider les collègues : il n'y a pas plus terrain que la commission logement ! Je dois répondre à des demandes urgentes. Je délivre des infos, j'établis des contacts. C'est parfois compliqué à gérer en raison de l'affect que nous y mettons forcément ou de la détresse à laquelle nous sommes confrontés. Mais enfin, il y a aussi de bonnes nouvelles ! Une volonté d'acheter, de faire construire, la famille qui s'agrandit... Cette mission est extrêmement riche.

Et concernant votre rôle de président ?

Bouygues compte en fait 7 pôles d'implantation : Meudon, Bourges, Bordeaux, Nantes, Strasbourg, Tours et Alpes-Méditerranée. Il y a donc 7 relais de la commission logement au niveau local. Je suis le relais de Bourges, mais j'ai aussi la casquette de président de ces pôles. Mon rôle est d'animer la commission qui était quelque peu « dormante » avant 2018. Mais avec une priorité : la cohérence. À cette fin, chaque action entreprise est ensuite dupliquée 6 fois, que chaque pôle ait le même niveau d'information.

Pouvez-vous nous donner des exemples de récentes actions ?

À Bourges, nous venons de monter une animation, conjointement avec l'assistante sociale du pôle et la chargée de relation entreprise du secteur pour Action Logement. Ça s'est tenu au « village », c'est-à-dire dans le grand hall d'entrée, sur le temps élargi de la pause déjeuner. Chaque salarié a pu à cette occasion se renseigner sur les dispositifs

proposés. Évidemment, un tel événement n'est pas exactement transposable à Meudon, où évoluent 3000 salariés contre 300 ici. Il faut adapter la démarche. Ma collègue d'Île-de-France a donc organisé des permanences sur inscription préalable, avec l'attachée de relation entreprise Action Logement au national. De telles actions d'information obtiennent toujours un franc succès : les rendez-vous ont été ouverts sur trois jours au lieu d'un prévu initialement !

On monte aussi des partenariats avec différents acteurs du logement. On l'a fait avec *meilleurtaux.com* et on a obtenu un avantage financier sur les frais d'honoraires. On noue des partenariats locaux avec des agents immobiliers. Je travaille actuellement à donner à ces coopérations une dimension nationale.

Comment les salariés sont-ils informés de ces actions ?

Les salariés nous connaissent via l'Intranet de l'entreprise, où nous disposons d'une page intitulée « Le Guide du logement ». Y figurent les coordonnées des 7 relais, des assistantes sociales, les liens vers AL'in (la plateforme d'Action Logement) et le locatif privé, les partenariats, un fil info... C'est accessible à tous les collaborateurs Bouygues Télécom. Naturellement, ils viennent nous trouver. Le contact est important ; nous entretenons soigneusement les échanges directs.

Il faut dire que nous avons la chance de bénéficier d'un soutien sans faille de la direction. Nous sommes très aidés. Pour la constitution de cette page, nous n'aurions rien pu faire sans notre collègue de l'informatique. Le responsable des affaires sociales aussi nous soutient. Idem, à chaque commission logement – il y en a deux par an –, un salarié du juridique ainsi que le « Monsieur Santé-Sécurité au travail » et son assistante sont présents. Ils ne nous donnent

aucune directive, mais évaluent si nos idées sont réalisables et comment. Nous avons besoin d'eux. Ces liens sont précieux. Bien sûr, nous sommes une grosse structure et nous savons qu'il est difficile de mettre en œuvre tout cela dans des entreprises avec une masse salariale et des moyens moindres. Il n'empêche que cela demande aussi une énergie de tous les instants.

C'est-à-dire ?

Il faut travailler cette synergie en interne, mais aussi ne pas avoir peur de solliciter nos référents Action Logement. Personnellement, je n'arrête pas ! Pour la mise en place d'AL'in, par exemple, cela n'a pas été une mince affaire. Nous avons bataillé pour obtenir l'accès employeur le plus tôt possible. C'est crucial, car l'entreprise peut accorder des points d'attribution de logement personnels à ses salariés, en fonction de leur ancienneté, leur situation... Par exemple, la commission logement a immédiatement fait en sorte que les violences conjugales soient comptabilisées pour une attribution urgente. Une fois cette décision prise, plus rien ne passe par nous, évidemment. La bascule est opérée chez les assistantes sociales, par souci de confidentialité. Mais la demande des salariés victimes de violences se voit aujourd'hui soutenue.

Avez-vous constaté un accroissement, une variation des demandes des salariés ?

C'est difficile à dire, car, paradoxalement, plus nous nous investissons, plus ça se sait, plus les remontées de situations difficiles se multiplient. Ce que je remarque, c'est qu'il existe bien d'autres zones de tension que l'Île-de-France. Nantes et Bordeaux, surtout. Certains collaborateurs se retrouvent à la rue, dorment dans leurs voitures... Le secteur Alpes-Méditerranée est plus calme, mais les salariés sont davantage des techniciens réseau que des conseillers clientèle. Leurs conditions de travail et surtout leur rémunération diffèrent, ce qui peut expliquer cette relative fluidité.

L'une des urgences qui m'ont le plus marqué est le cas de cette collègue, mère de famille, dont le domicile, dans le Cher, venait de brûler... En plein confinement. J'ai eu le réflexe d'appeler Yves Clément, le vice-président du Comité régional Action Logement du Centre-Val de Loire. Il a envoyé un récapitulatif à la directrice de territoire d'Action Logement. En deux heures et demie, cette collègue et sa famille bénéficiaient d'une proposition pour un hébergement d'urgence. Bien sûr, il est très rare que nous fassions nous-mêmes remonter des cas individuels. Mais, face à cette situation exceptionnelle et alarmante, on a pu le faire. C'est une chance.

■ Propos recueillis par MV



KARIM BOUHADDAD

L'épanouissement au travail est indissociable de la question logement

**Ineo Tertiaire IDF Clichy (groupe Engie),
secrétaire du CSE, ancien membre de la commission logement¹**

Pourquoi avoir choisi dès le début de vos mandats de vous investir dans le logement ?

J'ai une certaine appétence pour le sujet logement, car celui-ci détermine le bien-être des salariés. Nous vivons, en ce moment, un projet de déménagement lourd de conséquences, car il ajoute du temps de trajet à la majorité des salariés². Mais, au-delà de la question de la distance, les conditions de logement sont primordiales. L'épanouissement au travail en est indissociable.

À quelles requêtes êtes-vous confronté ?

Se loger en Île-de-France est de plus en plus dur. À cette situation tendue est venue se greffer une procédure quasi complètement dématérialisée depuis juillet 2020. Auparavant, les demandes auprès d'Action Logement se faisaient par mail ou papier et un membre du service RH de l'entreprise gérait l'accompagnement des salariés qui étaient en recherche. Aujourd'hui, ils doivent directement passer par AL'in, une plateforme digitale censée les aider, avec des onglets correspondant à des requêtes distinctes...

Résultat : beaucoup de salariés viennent me voir et se disent dérouterés !

Pour quelle raison ?

Il y en a deux en réalité. La première est que mes collègues travaillent dans le bâtiment, ils ont en moyenne 50 ans. Ils ne sont pas forcément à l'aise avec un PC et la navigation sur le Web. Je le vois aussi en ce qui concerne les œuvres sociales et culturelles : depuis qu'elles sont gérées via une plateforme, je fais le « service après-vente » tous les jours, je les guide dans l'utilisation de l'outil. Monter un dossier dématérialisé de recherche locative n'est pas chose aisée et ce modèle numérique creuse encore les inégalités entre travailleurs.

Et la deuxième ?

Il est difficile d'obtenir une réponse et, si elle est négative, de savoir pourquoi. Les salariés postulent, mais ne savent pas immédiatement s'il manque des papiers, s'ils remplissent les

critères des commissions d'attribution... Quant aux autres échanges avec Action Logement, ce n'est guère mieux. Cela passe par des mails générés automatiquement, auxquels ils ne peuvent pas répondre. Un robot, en somme. Même si un numéro de téléphone est indiqué, il faut bien comprendre qu'il correspond à un open space et que l'on peut tomber sur n'importe quel interlocuteur : il n'y a plus de suivi nominatif de dossier. Les salariés réexpliquent alors à chaque fois leur situation... Au final, ce système renforce encore le sentiment d'opacité comme de frustration chez eux. Même pour la direction ! L'entreprise cotise beaucoup et n'a plus de regard sur les propositions faites aux salariés. L'année dernière, il semblerait qu'une seule offre ait été dirigée vers nous...

Que faire ? Votre rôle est-il réduit à peau de chagrin ?

Au contraire. Face à cette absence de visibilité, nous devons trouver des solutions. Nous sommes devenus les seuls interlocuteurs de salariés excédés. La commission logement du CSE effectue un gros travail de sensibilisation des ressources humaines. J'ai également demandé des statistiques annuelles au référent Action Logement de notre secteur géographique :

le nombre de demandes de logement par les salariés d'Ineo Tertiaire IDF, les taux d'obtention et de refus, la somme collectée... Je dois bientôt le rencontrer pour analyser ces données brutes. Et puis, bien sûr, il nous faut continuer d'informer sans relâche.

Comment ?

Par des communications claires sur l'Intranet, mais pas que. Par exemple, fort de ma casquette de récent administrateur d'Action Logement Immobilier³, j'ai demandé à ce que des référents du groupe viennent présenter les différents dispositifs à l'ensemble des représentants du personnel. Le service RH a demandé à être présent. Cette réunion a duré une heure, via Teams, avec beaucoup de questions-réponses à la fin. Ainsi, nous sommes en mesure de mieux guider les salariés. Ce point informatif a tellement plu que je l'ai renouvelé, en matière de droits retraite. Paradoxalement, le confinement nous a appris à davantage nous «poser». Nous pouvons nous mobiliser entre collaborateurs géographiquement éloignés sur des sujets graves. Et le logement l'est, assurément.

■ Propos recueillis par MV

1. La section CFTC, créée en 2000 par Karim, arrive 1^{re} aux élections professionnelles en 2019. Sur 15 membres titulaires au CSE, 5 appartiennent à la CFTC - 2. Selon l'enquête de satisfaction menée par les RH à la demande du CSE. 3. Action Logement Immobilier met en œuvre la stratégie immobilière du groupe, à savoir construire et financer des logements sociaux et intermédiaires. Son conseil d'administration est paritaire. Karim Bouhaddad en fait partie depuis octobre 2020, en tant que suppléant.

MICRO-SOCIAL

CENTRE HOSPITALIER DE BRIVE (19)

Malades imaginaires

Des comédiens recrutés par l'hôpital pour jouer les faux malades et ainsi tester la prise en charge des vrais malades par les soignants. Marie-Laure Vaurie, aide-soignante et représentante CFTC, nous éclaire sur cette sinistre farce qui s'est jouée à Brive-la-Gaillarde.

Colère et sidération. Tels sont les ressentis des soignants du Centre hospitalier de Brive-la-Gaillarde, en Corrèze, après une farce des plus regrettables. Alors que la cinquième vague Covid frappe de plein fouet le pays, nous ne pouvons que constater que la direction de l'hôpital est allée trop loin.

Pourquoi cette mascarade ? Dans le cadre de l'accréditation du parcours patient*, l'hôpital a souhaité évaluer l'efficacité de ses soignants. Seuls les médecins chefs de pôle et les cadres de services étaient, semble-t-il, au courant. Pour Marie-Laure Vaurie, responsable CFTC, l'épisode a été très mal vécu par les agents des six services concernés. Certains, rapporte-t-elle, parlent même d'une rupture dans le contrat. D'autant plus que l'hôpital connaît des difficultés du fait de la crise. «L'état d'esprit du personnel est au plus bas. Nous sommes à trois, voire quatre

démissions par jour. Nous n'avons plus de directeur des ressources humaines, l'absentéisme ne fait que progresser et l'établissement a du mal à recruter.»

Suite au comité technique d'établissement qui s'est tenu le 9 décembre 2021, les soignants ont pu recevoir des excuses de la direction. Une lettre à cet effet accompagne également les bulletins de paie. Toutefois, des problèmes majeurs persistent : la revalorisation du salaire, l'accompagnement des soignants préretraités... Bien que déçue, Marie-Laure garde espoir en l'action syndicale.

■ LF

*Dispositif pour la Certification des établissements de santé pour la qualité des soins, obligatoire pour tous les établissements de santé.

RENTRÉE 2022

Mardi, c'est Inaric!

Les «Mardis d'Inaric», forts de leur succès, entament une nouvelle saison.

«Pratiques et pédagogiques. Une mine d'informations et d'astuces de manipulation.» Tels sont les retours qui ont été faits à la Confédération de ces courtes sessions d'une heure (de 15 h 30 à 16 h 30), en visio sous Google Meet.

Pour vous inscrire, rien de plus simple : contactez-nous sur inaric@cftc.fr, en précisant la date souhaitée. Vous pouvez suivre autant de modules que vous le souhaitez (selon vos besoins). En revanche, ces sessions ne donnent pas droit à une attestation de présence. Retrouvez le calendrier du premier trimestre ci-dessous et soyez vigilant : la tenue des modules basculera au jeudi lors du 2^e trimestre, avec de nouveaux horaires en matinée. Ces informations, régulièrement mises à jour, figurent aussi sur votre page d'accueil Inaric.

| | |
|------------|------------------------------|
| 11 janvier | module Cotisations |
| 25 janvier | module Élections |
| 8 février | module Adhérents |
| 22 février | module Utilisateurs |
| 8 mars | module Organisation |
| 22 mars | collection «Le saviez-vous?» |

Attention! Ces modules sont distincts de la formation Inaric complète, dispensée sur une journée en visio (le 17 janvier) ou en présentiel (le 14 mars). Celle-ci ouvre droit à une attestation de présence et toute inscription s'effectue auprès du service confédéral Formation et Paritarisme : sfep@cftc.fr.

NOUVEAUTÉS EN BREF

VOTRE NEWSLETTER

La newsletter CFTC fait peau neuve. Nouveau design, certes, mais surtout nouvelle mission : coller au plus près à l'actualité, qu'elle soit généraliste ou liée au terrain. C'est pourquoi cette publication devient bimensuelle.

En début de mois, consultez la **Newsletter sociale**, qui vous propose une sélection des articles du site cftc.fr les plus appréciés et les plus partagés. Et, autour du 15 de chaque mois, retrouvez

CFTC'est vous, vouée à faire vivre notre communauté, par le partage d'outils, de témoignages et de pratiques. Vous n'avez toujours rien reçu dans votre boîte mail ? Inscrivez-vous via le bandeau en Une du site cftc.fr.



DU CÔTÉ DE CHEZ CATE

Cate la blogueuse n'en finit pas de nous dispenser de vrais conseils clairs et pratiques sur YouTube. Comment faire pour changer d'emploi ? Comment bénéficier gratuitement d'une formation ? Comment rédiger un contrat pour sa nounou ? Quelles aides pour les jeunes ? En 2 minutes, elle rend accessibles les questions les plus ardues en matière de droit du travail, de syndicalisme et même de société. Pour la retrouver, tapez «Cate C» dans la barre de recherche YouTube. **À faire suivre sans modération.**



**Militants,
adhérents,
ensemble
soyons
solidaires**

**Depuis plus
de 30 ans,
la Macif protège
l'activité
syndicale**

partenariat@macif.fr



Essentiel pour moi