



BULLETIN REGIONAL N°97

NUMERO SPECIAL

16ÈME CONFERENCE REGIONALE

1^{er} et 2 décembre 2021
Château de Treambert
MESQUER

Sommaire

Edito P 1

BILANS des collectifs

Aménagement du territoire P 2

UIT P 4

Formation professionnelle et emplois P 6

Protection sociale et santé P 7

TPE P 8

Réflexions sur les Mandats P 10

Aménagement du territoire. P 12

Représentativité et ces enjeux P 14

CESER P 16

Cher.es camarades,

Ce bulletin régional est spécifiquement consacré à la conférence régionale qui aura lieu les 1^{er} et 2 décembre 2021 au Village vacances Château de Tréambert à Mesquer. Nous y aborderons trois thématiques afin de dégager des pistes de réflexions et des axes de travail pour les trois années à venir : une sur les différents mandats régionaux, l'autre sur l'aménagement du territoire et le projet CGT et enfin sur la représentativité de la CGT et ses enjeux.

Une conférence est un moment important dans la vie du Comité Régional, elle permettra, nous l'espérons, une meilleure connaissance de son activité auprès des syndicats et des syndiqué.es.

Nous aborderons également son fonctionnement en ayant un regard sur l'activité de ses collectifs, sur la nécessaire coopération entre Territoires, UD, UL et Professions. Le Comité Régional est à la croisée des chemins. Le rôle des Régions politiques est renforcé avec de plus en plus de compétences. Nous devons réfléchir collectivement à la place que nous voulons consacrer à l'activité du Comité Régional pour améliorer sa visibilité, son action et sa crédibilité.

Bien sûr, comment ne pas aborder la crise sanitaire, sociale et économique qui a secoué et qui secoue encore le monde, notre pays et la région. Les aides publiques déversées sans contrepartie aux entreprises pour mettre en œuvre « le quoi qu'il en coûte », avec les différents plans de relance ont eu des effets très importants en matière de soutien de celles-ci et sur l'économie.

Peut-on dire du Président de la République et son gouvernement, qu'ils ont eu la même volonté « du quoi qu'il en coûte » pour améliorer la vie des salarié-e-s, privé-e-s d'emploi, jeunes et retraité-e-s ?

Être au plus près des territoires, des lieux de vie, de travail, fait partie de l'histoire et de l'ADN de la CGT. C'est encore plus vrai aujourd'hui avec la transformation profonde de la société pour répondre au néolibéralisme. On le voit avec toutes les réformes du gouvernement, très cohérentes les unes des autres, que ce soit sur notre système de protection sociale, sur la remise en cause du code du travail et des services publics, de la désindustrialisation avec une nouvelle étape qui pourrait être franchie au travers du projet de loi 3DS.

L'activité du Comité Régional, c'est aussi veiller à la mise à disposition par les syndicats de militant-e-s, c'est favoriser les passages de témoin entre les plus expérimentés et les autres. De ce point de vue, cela ne vous aura certainement pas échappé qu'il y a eu un changement de Secrétaire Régionale depuis le mois de décembre 2020. En effet, j'ai remplacé Francine DESNOS que je remercie tout particulièrement pour son engagement et pour toute l'aide et le soutien qu'elle m'a apportés.

Tous les éléments qui suivent, serviront à nourrir les débats lors de la Conférence Régionale alors je vous souhaite une bonne lecture.

Catherine PARIS, Secrétaire Régionale

Le bilan des trois années des collectifs régionaux.

Collectif régional « Aménagement du Territoire ». Bilan mandat 2018-2021

Partant du constat d'une recrudescence de la libéralisation de l'économie au service du capital avec une accélération des réformes régressives territoriales, lors de la dernière conférence régionale, le Comité Régional s'est doté d'un Collectif Régional « Aménagement du territoire ».

Pour rappel, voici quelques éléments de sa feuille de route :

Premier constat, *« Notre région a besoin d'une industrie et de services publics forts répondant aux besoins de la population et qui assurent un développement économique équilibré des territoires, la création d'emplois et le progrès social pour tous. La dépense et la commande publique sont des leviers puissants pour créer des emplois et lutter contre le fléau du chômage. »*



« Il s'agit ainsi de faire vivre notre axe revendicatif « pas de services publics sans industrie, pas d'industrie sans services publics » Nous voulons donner comme feuille de route au futur collectif de travailler sur le maillage territorial des services publics, le développement et la reconquête des services publics :

- *Quelle politique industrielle en Région ?*
- *Comment soutenir et monter des projets de développement ou de réindustrialisation en Région ?*
- *Quels financements publics, quelles politiques publiques pour un développement harmonieux des territoires ? »*

A partir de ces éléments, trois étapes ont été définies.

- *« En premier lieu : faire un état des lieux du maillage territorial des services publics en région, ... »*
- *« Deuxièmement : recenser de manière exhaustive tous les dispositifs d'aides publiques aux entreprises : région, département, métropole. » aussi « le collectif fera le lien avec les cadeaux fiscaux aux entreprises du gouvernement (CIR, CICE). » Et travailler « Le lien pourra être fait avec le travail CGT sur le SRADDET. Axes de réflexion : quelle politique publique pour le développement économique ? Quels enjeux et conséquences des Partenariat Public/Privé (PPP) »*
- *« Troisièmement : Quels projets CGT qui concilient développement économique et industriel et réponse aux besoins de la population » ?*

Bilan du collectif :

Quelques réunions du collectif « Aménagement du Territoire » se sont tenues, elles ont permis d'avoir quelques initiatives :

Une journée d'étude a été organisée le 1^{er} octobre 2020 sur les réformes territoriales en lien avec le projet de loi 3D et ses conséquences.

Nous sommes partis de la décentralisation dont le processus est engagé depuis plus de 10 ans, d'une présentation de la loi 3D avec ses impacts sur les services de l'Etat, et d'une analyse des 50 propositions du Sénat avec son document intitulé « une nouvelle génération de la décentralisation ».

Pour contrer ces réformes la CGT propose un plan de rupture, un SRADDET CGT et le travail par filière en questionnant sur la place des syndicats et les lieux d'intervention CGT.

En plus de l'animation de camarades du Comité Régional la présence de la Confédération avec le collectif confédéral « Enjeux territoriaux » a permis de donner une dimension nationale aux enjeux tout en pointant les particularités territoriales.

Pour atteindre nos objectifs, un courrier a été adressé aux secrétaires généraux des Unions Départementales afin de mettre en place un plan de travail. L'objectif étant d'arrêter une méthodologie pour construire un plan revendicatif en opposition aux choix libéraux du gouvernement.

Le collectif a proposé d'étudier tout particulièrement les effets du plan de relance régional pour construire des projets CGT nous mettant à l'offensive sur :

- Un état des lieux des dispositifs pris par les entreprises bénéficiant des subventions
- De travailler avec les syndicats s'il y a une présence CGT
- D'aider les élus et mandatés à être attentifs sur l'utilisation des aides publiques en revendiquant l'avis du CSE sans écarter les enjeux de fond
- D'être force de propositions, en favorisant un travail interne CGT, syndicat, UD, UL et FD concernés

Sans vouloir s'éparpiller le Comité Régional CGT Pays de la Loire a besoin d'avoir un retour de ses éléments par les Unions Départementales afin de les faire partager et construire, ensemble, un projet revendicatif commun.

La journée d'étude du 9 septembre 2021 sur « Aménagement du Territoire » a permis de franchir une nouvelle étape dans notre démarche par projet. Ainsi, trois collectifs confédéraux « Enjeux Territoriaux », « Services publics/Politiques publiques » et « Industrie » émanant de la direction confédérale étaient présents. A cette occasion la démarche CGT et les actions revendicatives ont été réaffirmées.

Une attention particulière portée aux stages organisés, chaque année, avec l'ISSTO et portant sur « Aménagement du Territoire » qui permettent de former les militant-e-s CGT sur ce sujet.

Pascal BOUVIER et Pierre-Yves GRELLIER

Collectif UIT PDL - Bilan mandat 2018-2021

L'UIT PDL a eu sa première réunion le 19 septembre 2012.

Ce collectif connaît une activité certaine et continue de s'organiser pour répondre aux besoins des usagers, des salariés ainsi que des entreprises sur les questions des déplacements des personnes et des marchandises, dans un cadre non-concurrentiel et respectueux de l'équilibre territorial et environnemental.



La bataille de la réforme des retraites et le confinement de plusieurs mois lié à la situation sanitaire COVID-19 ont ralenti l'activité de l'UITR. S'il reste encore beaucoup à faire pour ce jeune collectif, beaucoup d'éléments positifs sont à créditer au bilan de ce mandat.

La formation de nos syndiqués, militants est un enjeu majeur.

La Formation UIT (2 modules au centre de formation Benoit Frachon) a été suivie par 4 camarades ces 3 dernières années, ce qui est très encourageant.

Le stage ISSTO sur les "Enjeux de la mer et du littoral" a été une réussite avec 16 stagiaires du 20 au 22 novembre 2019 à Rennes.

L'objectif du stage était de mieux comprendre :

- les enjeux et défis de l'économie maritime en France et en Bretagne,
- les aspects du nautisme dans une perspective pluridisciplinaire ;
- les conflits d'usage liés au déploiement des énergies marines renouvelables et les stratégies d'acceptabilité développées en conséquence
- les enjeux d'emploi-formation face aux évolutions des métiers de la mer.

Nous devons continuer sur la lancée de ce stage pour ancrer le collectif UIT dans le milieu maritime.

D'autant que nous avons accompli un des objectifs de la feuille de route : impliquer les syndicats des marins dans notre collectif UIT Régional.

Notre participation aux Assises Sociales et Environnementales de la Mer à Brest le 15 novembre 2018 ainsi qu'au congrès des Officiers de Marine Marchande en septembre 2019 a permis à deux camarades marins d'intégrer le bureau régional de l'UIT PDL. Depuis, d'autres contacts ont été pris lors d'un déploiement sur le port de Saint Nazaire les 7 et 8 juin 2021.

Le renforcement du bureau est un enjeu majeur de notre collectif. Actuellement, il se réunit régulièrement avec la présence d'une dizaine de camarade mais nous devons le renforcer avec la présence de militants de toutes les UD et fédérations.

La conférence régionale de l'UIT PDL du 6 mars 2019 a pointé différents constats.

- ✓ SRADDET : contribution de l'UITR avec les camarades du CESER pour l'élaboration du SRADDET.
- ✓ Loi LOM :
 - Présence CGT dans les conseils de développement, d'une part, pour connaître les projets liés à la mobilité, et d'autre part, de deux pour porter les propositions de la CGT :
 - Populariser l'obligation de la participation des employeurs aux frais de transport public de leurs salariés, à hauteur de 50 % du prix des titres d'abonnements souscrits par eux (avec une limite de montant à 86 € pour les agents publics) :
- ✓ Les enjeux de la mer et du littoral : Continuer sur la lancée de la formation ISSTO
- ✓ Déploiement de la CGT dans les secteurs du transport :
- ✓ Travail commun avec les Ud et UL pour se rendre visible et améliorer la syndicalisation :
- ✓ Informer les usagers : distributions de tracts, débats publics... :
- ✓ Identifier les différents types contrats dans les entreprises de transport de voyageurs (DSP, régie...) :

L'UIT a besoin de temps et de moyens pour s'organiser, se faire connaître et se déployer.

Prendre le temps de s'organiser et créer son réseau sont les gages d'un fonctionnement efficace de notre outil confédéral interprofessionnel.

La dynamique est là, depuis 2012, nous devons continuer sur cette perspective.

L'UIT nationale est en soutien de notre activité régionale et participe à sa réussite.

Notre collectif aura aussi pour ambition d'organiser des journées d'études/ formations sur les thèmes suivant en 2022 :

- Financement des transports : thématiques de la gratuité et de l'accès aux transports
- Les nouvelles énergies :
 - L'éolien terrestre et l'éolien maritime : enjeux et impacts
 - L'hydrogène : nouvel eldorado ?

Stéphane Godard.

Collectif formation professionnelle et emplois. Bilan mandat 2018-2021

Ces trois années ont été fortement marquées par les différentes manifestations contre la réforme des retraites suivie par la pandémie mondiale et ses conséquences. Cela a fortement perturbé le fonctionnement du collectif. Une feuille de route a été établie dont voici quelques grands traits :

1. Réaliser un annuaire de tous nos mandatés
2. Faire un Etat des lieux
3. Comment travaille-t-on autour des CLEFOP
4. Quelles initiatives : (bureau embauche devant les CLEFOP)
5. Sur les emplois en tension faire remonter les informations des syndicats, les définir
6. Sur les heures supplémentaires avoir une analyse sur l'emploi.
7. Enjeux de la réforme formation professionnelle

Nous avons décidé de présenter ce collectif devant les Commissions exécutives des Unions Départementale. Objectif presque atteint car seul en Vendée nous n'avons pas concrétisé cet objectif. La réunion des différents mandatés concernant l'emploi et la formation est effective en Mayenne seulement.

Nous sommes confrontés à plusieurs problèmes :

-  Un nombre toujours croissant de lieux d'instances pratiquement sans moyens syndicaux.
-  Une spécialisation de certains mandats
-  Une difficulté à trouver des camarades pour siéger liée aussi parfois à une réticence de certains employeurs
-  Une finalité parfois difficile à percevoir

Nous devons pourtant mesurer les changements portés par les nouvelles réformes :

-  Celle de la formation professionnelle qui porte si mal son nom « *Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel* ». Elle entraîne une individualisation de la recherche et rend le salarié responsable de son employabilité, elle permet de faciliter le recours à l'apprentissage en organisant plus de souplesse concernant les âges (30 ans), un recrutement à tout moment dans l'année avec une durée minimale du contrat réduite à 6 mois au lieu d'un an et des modalités de rupture de contrat assouplies.
-  Celle concernant l'assurance chômage qui pénalise et stigmatise les privés d'emplois avec comme but de réaliser des économies sur le dos des travailleuses et travailleurs précaires, tout en rendant encore plus malléable et disponible une main-d'œuvre, très jeune, servant d'armée de réserve au patronat.

Le projet porté par la CGT de Nouveau statut de travail salarié et autour de la Sécurité sociale professionnelle répond à notre exigence de garanties pour ouvrir à toutes et tous des droits attachés à la personne.

Catherine PARIS

Collectif Santé Travail - Protection Sociale

Bilan mandat 2018-2021

Le collectif - santé régional se fixe plusieurs objectifs :

- Identification des besoins des populations par bassins de vie et d'emploi en s'appuyant sur les USD et les UL.
- Etat des lieux des EHPAD, des Hôpitaux sur le territoire, ainsi que sur la désertification médicale
- Faire aussi le point sur la santé au travail par département, faire le bilan des besoins en médecins, psychologues du travail.
- Elaboration de projets CGT en matière de santé en commençant par la prévention, par la politique de soins dans les établissements avec des personnels bien formés, payés et en nombre suffisant, sans oublier l'arrêt des fermetures et la réouverture de lits et d'Hôpitaux de proximités.
- Formation des mandatés et organiser des rencontres régulières entre les mandatés des différentes instances dans une démarche cohérente et offensive.
- Travailler à des actions dans les établissements mais aussi devant l'ARS et le Conseil Régional pour influencer sur les choix dans une démarche de réponse aux besoins des populations.
- Améliorer notre communication afin de sensibiliser le maximum de personnes
- Organisation de débats publics
- Les plans de santé : appropriations, analyses, propositions CGT et actions revendicatives.
- Lien avec les syndicats
- Organisation de journées d'études.
- Lettre du collectif envoyée dans les syndicats.

Malgré les difficultés pour se rencontrer et une méconnaissance de nos mandatés, le collectif propose de travailler à une telle rencontre très rapidement avec comme feuille de route l'élaboration d'un état des lieux de leur activité et des difficultés rencontrées dans l'exercice de leurs mandats mais aussi avec un premier travail de recensement de l'offre de soins dans chaque département et une identification des besoins par bassins d'emplois.

Le renouvellement des camarades dans les instances doit être travaillé conjointement avec la mise en mouvement du collectif. Les mandatés doivent être acteurs de celui-ci à l'appui de « La charte des élus et mandatés ». De même qu'il faut préparer les formations pour les mandatés :

- CTR et CARSAT
- Santé au travail
- Pôle social (ex : TASS et TCI)
- CPAM, URSSAF, CAF

Préparer des réunions régulières avec les camarades des CPAM, CAF et URSSAF

Carole ROUAT

Bilan des actions CGT et de l'élection en direction des salariés des très petites entreprises TPE.

Depuis la dernière conférence régionale, toutes les commissions paritaires sont maintenant installées avec des mandatés CGT. Seul la CPR des garages n'est pas présente aujourd'hui dans la région Pays de La Loire. Les salariés des très petites entreprises ont donc leur instance représentative.

Malgré plusieurs reports des dernières élections TPE, celles-ci confortent la première place de la CGT parmi les salariés des entreprises de moins de 11. Mais nous ne pouvons que déplorer la très faible participation à ce scrutin. Même avec les difficultés liées à la pandémie, beaucoup de militants ont participé à cette campagne sur des initiatives en territoires, en lien avec les structures de la CGT, notamment des distributions de tracts, collages d'affiches, distribution du livret des apprentis devant les CFA, déploiement avec le véhicule de la région vers les salariés TPE.

Néanmoins, cette campagne a été altérée dans son élan du fait de la crise sanitaire. Les différents événements où nous implantions nos stands n'ont pu se tenir dans la plupart des cas. Les rencontres physiques avec les salariés n'ont pas pu se faire dans les meilleures conditions. Ce qu'il faut retenir, malgré tous ces aléas, nous avons gardé la confiance des salariés.

Juste un rappel des résultats en Pays de la Loire :

- **260 443 inscrits, 15 703 votants, 6,03% de participation.**
- **Avec 26,36% la CGT devance la CFDT de près de 10 points.**

Après le scrutin de 2016, notre souhait n'était pas de se focaliser essentiellement vers les salariés des TPE pendant la campagne mais bien de mettre à profit cette période de quatre ans pour renforcer l'action revendicative auprès de toute cette catégorie de travailleurs.

Force est de constater que cet objectif n'a été que très partiellement atteint, le travail fait auprès des assistantes maternelles et quelques autres métiers n'efface pas les difficultés rencontrées pour organiser tout ce panel de salariés. Aujourd'hui ce salariat est souvent confronté à de mauvaises conditions de travail, de problèmes de salaires, de visibilité de carrière et il nous est quasiment impossible d'élaborer avec eux des cahiers revendicatifs tant l'action collective est loin de leur préoccupation.

Comment s'appuyer sur les militants assistants les salariés TPE et les mandatés CGT des commissions paritaires pour porter leurs revendications et se positionner sur leurs conditions d'emplois et de travail ?

Consciente de nos difficultés, la confédération a mis en place un collectif, auquel participent les référents des Comités Régionaux et Fédérations, dans la perspective d'impulser l'activité liée aux très petites entreprises, en travaillant notamment avec les fédérations, plus particulièrement avec celles du commerce, de la métallurgie et de la construction. Dans le même temps, ce collectif développera une activité pérenne des TPE sur 4 principes fondamentaux : la communication, la démarche revendicative, la vie syndicale et déploiement de la politique financière. Le comité régional s'impliquera naturellement.

Sur le territoire des Pays de Loire, comme partout en France, nous n'avons, malheureusement que très peu de syndiqués et pourtant ces salariés viennent vers nous, sollicitent notre aide syndicale au travers des

permanences juridiques UL et UD, des conseillers du salarié. En outre, chacun d'entre nous connaissons, côtoyons des salariés issus des TPE avec lesquels il nous est possible de discuter et percevoir toute la réalité de ce champ professionnel.

Ils nous apportent une multitude d'infos sur leurs conditions de vie, de travail, leurs aspirations. Comment exploiter ces informations ?

Le collectif TPE doit imaginer un fonctionnement permettant de répondre à toutes ces questions :

- ✓ Les besoins des accueils dans les ULs, des conseillers du salarié et des mandatés TPE.
- ✓ Des structures UL, UD, CR et confédération.
- ✓ Du retour d'info des mandatés dans les différentes commissions paritaires.
- ✓ Le besoin de formation de ces mandatés.
- ✓ Le maintien des collectifs des différentes UD du territoire pour assurer et impulser un suivi des actions vers les salariés des petites entreprises jusqu'aux prochaines élections.

Un des enjeux majeurs pendant cette mandature est aussi de s'adresser aux jeunes, confrontés à la précarité, à la recherche d'un premier emploi....

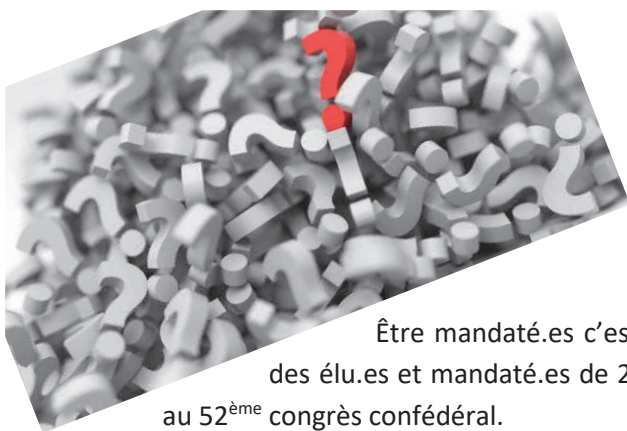
Faire un état des lieux du nombre d'apprentis dans les CFA et organiser régulièrement des distributions de tracts, du guide de l'apprenti. Le déploiement vers la jeunesse est vraiment une priorité. Aujourd'hui, seulement 2 % des 18 à 30 ans sont syndiqués. Pourtant, différents sondages mettent en évidence l'intérêt des jeunes pour les syndicats, notamment la CGT.

L'enjeu du renouvellement est un vrai défi pour la CGT, d'ici dix ans un militant sur deux sera en retraite.

Beaucoup de travail reste à faire, le collectif TPE en est conscient.

Cela commence par la nouvelle mise en place des quatre commissions paritaires régionales avec un renouvellement des mandatés qui auront besoin de remontées d'infos pour préparer et élaborer ensemble des revendications CGT en tenant compte de la grande diversité des métiers et des salariés des TPE.

Pascal Bouet



1^{ère} table ronde → Être syndiqué.e ET mandaté.e

Être mandaté.es c'est quoi et cela implique quoi ? Voici un extrait de la charte des élu.es et mandaté.es de 2008 rappelée dans le document d'orientation préparatoire au 52^{ème} congrès confédéral.

« Les mandats exercés par les élus(e)s et mandatés(e)s de la CGT sont des « outils » efficaces. Ils sont la vitrine de la CGT tant dans les entreprises, les localités, ainsi que dans les instances où ils (elles) siègent, tant au niveau local, départemental, régional, national. Ils (elles) sont porteurs de toute la démarche de la CGT. »

Tout.e adhérent.e peut prétendre à des responsabilités syndicales, qu'elles soient dans l'entreprise, dans une UL, UD, ou au niveau Régional et National. Bien sûr, cela ne peut se faire qu'après en avoir débattu dans son syndicat en consultant les syndiqué.es. Ces désignations doivent être construites de manières concertées entre les organisations professionnelles et territoriales. Les élu(e)s et mandaté.es sont porteurs des revendications des salariés et sont garants des orientations de la CGT définis au congrès. Les règles de vie de la CGT sont leur fil conducteur dans le respect de nos valeurs et de notre démocratie syndicale.

Beaucoup de mandats sont à pourvoir tant au niveau national que régional. C'est aussi vrai mais dans une moindre mesure au plan local et départemental.

Les mandaté.es représentent l'organisation syndicale CGT. Ils (elles) doivent travailler avec la structure qui les a désigné.es, avant toute déclaration ou prise de décision. Les mandaté.es doivent rendre compte de leur activité au sein de l'institution, à la structure syndicale qui les a désigné.es. Les mandaté.es ne sont pas propriétaires de leur mandat, ceux-ci appartiennent à la CGT.

Les organisations de la CGT qui procèdent aux mandatements doivent veiller à ce que le ou la syndiqué.e ayant été désigné.e accepte de se former. Les mandatés.es doivent être réunis régulièrement et être soutenus pour les aider à remplir leur mission. Leur implication dans les différents collectifs du Comité Régional permet aussi de transmettre les informations et de construire des projets CGT. Être à l'offensive sur le respect des droits et la conquête de nouveaux droits suppose pour la CGT, des moyens, afin que l'ensemble des missions syndicales soit reconnu par les entreprises et les pouvoirs publics.

Nous devons donc avoir une réflexion sur les principales instances institutionnelles du dialogue social territorial où la CGT est sollicitée : faut-il y participer systématiquement ? A l'inverse, pratiquer la politique de la « chaise vide » est-il responsable si on veut une CGT à l'offensive en étant porteuse de propositions alternatives ? Ne faut-il pas exiger de nouveaux droits ?

Notre expérience du terrain montre parfois que les instances de concertation initiées par les pouvoirs publics sont souvent décevantes, mal préparées, mal animées. Elles s'apparentent plus à des leurres pour donner l'illusion du « dialogue social » plutôt que d'être des lieux d'écoute et de prise en compte des propositions des représentants des salarié-e-s.

Le constat est le même pour beaucoup des comités de bassin d'emploi ou les comités de coordination régionale de l'emploi et de la formation professionnelle, créés en 2002 et qui réunissent les représentants des différentes collectivités territoriales intervenant sur la formation professionnelle. Beaucoup sont des coquilles

vides sans réelles compétences. Cependant cela n'enlève rien à l'utilité des services rendus par certaines des institutions, prud'hommes, conseillers des salariés, COTOREP, CARIF-OREF, etc. Au fond tous ces mandats n'ont de sens que s'ils servent à nourrir notre activité revendicative !

Nous avons aujourd'hui de réelles difficultés à trouver des camarades qui souhaitent s'investir dans différents mandats autant sur santé au travail ou la protection sociale que sur la formation professionnelle ou des mandats plus spécifiques et techniques. La CGT n'est pas épargnée par la transformation de l'action militante, militer aujourd'hui c'est quoi, avec quels moyens et comment faire partager l'ensemble de nos mandats pour un plus grand nombre de personnes afin que ceux qui sont mandaté.es ne soient pas surchargé.es de travail.

Nous voyons aujourd'hui apparaître des Burn out syndicaux, la CGT doit prendre soin de ces mandatés ce doit être une de ses priorités.

Une des solutions ne serait-elle pas la limitation du nombre de mandat d'un militant comme inscrit dans la charte des élu.es et mandaté.es ? Cette mesure est souvent difficile à appliquer par manque de candidature pour remplacer les camarades.

Autre rappel de la charte c'est que « Les élu.es et mandatés.es s'engagent à militer dans les structures, rendre compte de l'état d'accomplissement de leur fonction, et de reverser, quand cela existe, les dotations, indemnités et autres émoluments financiers liés à la responsabilité. »

On ne peut pas aborder toutes ces questions sans parler des moyens syndicaux, d'autant que la mise en place des CSE se traduit par une baisse importante de ceux-ci. Même s'il existe encore du droit syndical dans la Fonction Publique, les différentes réformes qui remettent en cause celle-ci entraîne également une baisse de moyens. Dans ces conditions, comment comprendre et accepter que paradoxalement chaque année nous rendons des moyens non utilisés.

Il n'y a pas de réponse simple à une situation complexe mais nous devons aborder le sujet en toute transparence afin de trouver des solutions qui nous permettront de continuer à pouvoir faire entendre la voix de la CGT partout là où elle doit être entendue afin de répondre à sa mission première représenter les salariés et l'ensemble du salariat afin de défendre leurs intérêts face à l'oppression et à l'exploitation, pour conquérir des droits et les faire valoir, pour imaginer un monde plus juste et proposer des voies pour y parvenir.

Extrait de nos statuts :

« La CGT invite chacune et chacun de ses syndiqués(ées) à prendre sa place dans l'action et l'activité syndicales, à s'y investir, à s'y épanouir selon ses souhaits et ses possibilités. Car la CGT, ce n'est pas " les autres ", qu'ils soient responsables ou délégué(e)s, élu(e)s ou mandaté(e)s ; la vraie force de la CGT, c'est l'action conjuguée et cohérente de ses 700 000 adhérents pour améliorer la situation de toutes et tous. »

Catherine PARIS.

2^{ème} table ronde → La représentativité et ses enjeux.

Depuis 2008, la représentativité interprofessionnelle des organisations syndicales est calculée tous les 4 ans. Au-delà de l'effet médiatique sur le poids de chaque organisation, le calcul de la représentativité a des effets concrets sur notre poids dans les négociations, sur notre nombre de sièges dans différentes instances et sur les moyens dévolus à notre organisation.

Pour rappel, une organisation ne peut être déclarée **représentative** que si elle répond à plusieurs critères :

- 7 critères cumulatifs dans le privé : Respect des valeurs républicaines ; Indépendance (vis-à-vis d'un employeur ou regroupement d'employeurs) ; Transparence financière ; Ancienneté de 2 ans (dépôt légal des statuts) ... dans le champ géographique et professionnel du niveau de négociation ; Audience : Obtenir au moins 10 % des suffrages exprimés aux élections dans l'entreprise ou le groupe / 8 % des suffrages exprimés pour la branche professionnelle ou l'interprofessionnel ; Influence appréciée par l'activité et l'expérience ; Effectifs d'adhérents et les cotisations
- 2 critères cumulatifs dans le public : Respect des valeurs républicaine Indépendance (vis-à-vis d'un employeur ou regroupement d'employeurs) ; Ancienneté de 2 ans (dépôt statuts) (Droit dépôt liste)

La représentativité est nécessaire pour :

- Désigner un délégué syndical (privé) : Chacun doit avoir recueilli sur son nom au moins 10 % des suffrages (titulaire ou suppléant) valablement exprimés dans son collège... (chaque rature faisant perdre autant de suffrages).
- Obtenir des moyens syndicaux : Temps syndical, Nombre de représentants, Locaux, ...
- Valider des accords collectifs (à 1 ou plusieurs OS) : Privé (entreprise, branche et interprofessionnel) : Signature 30 % des suffrages exprimés ; 50 % pour faire valoir un droit d'opposition / Public : Signature 50% des suffrages exprimés au niveau auquel l'accord est négocié ; Pas de règles d'opposition
- Être convoqué à la négociation des Protocoles d'Accords Pré-électoraux
- Siéger dans les commissions de réforme et conseils de discipline (public)
- Siéger dans les commissions paritaires régionales interprofessionnelles et professionnelles aux fins de représentation des entreprises de moins de 11 salariés (privé)
- Avoir la possibilité d'obtenir une fermeture au public des établissements d'une profession ou d'une zone géographique par arrêté préfectoral pendant la durée du repos hebdomadaire (ex : magasins ameublement 44)
- Obtenir des crédits du fond de financement du dialogue social, participer au conseil d'administration de l'association gérant le fond (l'AGFPN) (privé)
- Désigner des conseillers prud'hommes, des assesseurs au pôle social (ex-Tass Tci)
- Participer à la gestion des organismes paritaires (CPR, Sécurité Sociale, Formation Professionnelle, ...)

Résultats du Cycle 3 (2017 – 2020) pour la région Pays-de-la-Loire

Calculé sur l'agglomération des résultats élections pro dans les entreprises + élections MSA + élections TPE

	CFDT	CGT	FO	CFTC	CFE- CGC	UNSA	SOLIDAIRES	Autres
Résultats Cycle 3	37,60 %	20,10 %	14,60 %	9,40 %	9 %	3,80 %	3,30 %	2,10 %
Dont TPE 2021	19,53 %	22,40 %	13,84 %	5,65 %	2,55 %	17,52 %	4,20 %	14,31 %
Rappel cycle 2	36,82 %	21,87 %	15,23 %	8,74 %	8,44 %	3,34 %	2,74 %	2,82 %

La représentativité : d'abord un enjeu de construction du rapport de force

La question de la représentativité ne doit pas être appréhendée uniquement en termes de compétition entre organisations ou de sièges à gagner dans les instances. C'est bien un enjeu déterminant dans l'opposition capital/travail au plus près de chaque entreprise ! Le défi de la représentativité et la bataille sur les grands enjeux revendicatifs sont un même combat !

L'ambition, c'est de retrouver les capacités de construire le rapport de force pour gagner sur les revendications au plus près des salarié.e.s de chaque entreprise, dans chaque profession, et d'ancrer la CGT partout pour gagner sur nos ambitions revendicatives plus globales d'une autre répartition des richesses entre capital et travail pour satisfaire les besoins sociaux au travers des 32H, NSTS, le SMIC à 2000 €, le développement de la protection sociale, de l'industrie et des services publics....

La bataille de la représentativité est avant tout une bataille pour la syndicalisation, pour être la CGT de TOU.TE.S les salarié.es.

Beaucoup de travail militant reste à mener pour développer la syndicalisation dans les secteurs professionnels précarisés, les petites boîtes, les collèges 2 et 3 (ingénieurs, cadres et techniciens), mais aussi toutes les grandes entreprises où la CGT n'est pas présente.

Pour nous y aider, la confédération a développé de nombreux outils d'analyse et de déploiement, s'appuyant sur un projet politique ambitieux autour de 2 axes :

- Renforcer le vote CGT pour gagner « Là où nous sommes présents », à partir de la mise en œuvre de campagnes s'appuyant sur la reconquête des outils d'organisation et de vie syndicale pour la faire vivre.
- Implanter la CGT, et conquérir le vote CGT partout « Là où nous sommes absents » à partir d'une approche organisée de la CGT « cousue main » s'appuyant notamment sur la pratique du parrainage. Un dispositif commun et personnalisé aux UD et FD propose de construire, sur un principe d'efficacité électorale, des plans de travail organisés, ciblés, anticipés, et suivis sur le cycle, sur les périmètres ou les champs respectifs.

Ces outils ne demandent aujourd'hui qu'à être mis en œuvre sur les territoires et les champs professionnels, et dans chaque syndicat. Il nous faut aussi réussir à dépasser les huis-clos dans la préparation des campagnes électorales et de syndicalisation. Du fait de la représentativité, chaque élection revêt une dimension confédérale car elle impacte les résultats nationaux et interprofessionnels.

Nous devons impérativement prendre en considération que chaque voix CGT compte et que pour gagner, il ne suffit pas d'être fort chez soi, il faut être fort partout.

Au-delà du secteur privé, les élections dans la fonction publique doivent faire l'objet de la même attention dans une démarche confédéralisée. La prochaine échéance aura lieu en décembre 2022.

3^{ème} table ronde → Aménagement du territoire et projet CGT

Depuis maintenant quelques années les enjeux de territoire et son aménagement ont pris une place prépondérante dans la vie des salariés et citoyens. Malheureusement le monde du travail et la population n'en perçoivent pas directement les effets négatifs sur leurs quotidiens. Les réformes ultralibérales se suivent les unes après les autres. Sous le quinquennat Macron elles se sont même accélérées. Elles démantèlent les équilibres territoriaux remettant en cause la place stratégique de l'Etat en territoire par des attaques incessantes sur les services publics et une désertification de zone géographique avec notamment des fermetures d'entreprises.

Dans un tel contexte, il nous faut agir, construire des projets revendicatifs ambitieux en mettant la CGT à l'offensive sur nos exigences en matière d'aménagement du territoire. A partir de notre slogan « Pas d'industrie sans services publics » et « Pas de services publics sans industrie » nous posons les bases d'un maillage territorial à partir des besoins des salariés et de la population. Pour la CGT industrie et services publics sont indissociables.

Avant d'aller sur du concret nous permettant de construire nos projets CGT en territoire, un petit échantillon de ces réformes régressives pour mieux visualiser les conséquences d'une telle politique au service du capital.

En prenant en compte uniquement les 15 dernières années, en 2007, il y a eu la Révision Générale des Politiques Publiques dit RGPP dont l'objectif principal est d'engager des réformes structurelles dans le but de baisser les dépenses publiques au détriment du service rendu aux usagers.

En 2012, la RGPP est remplacée par la Modernisation de l'Action Publique et en 2014 suivra la loi de Modernisation de l'Action Publique Territoriale et d'Affirmation des Métropole (MAPTAM), qui, sous le prétexte de clarifier les compétences des collectivités territoriales créé des « Conférences Territoriales de l'Action Publique » (CTAP), organes de concertation entre les collectivités. Cette loi réorganise également le régime juridique des intercommunalités les plus intégrées et les métropoles.

La valse des réformes se poursuit avec en 2015 la loi portant sur la Nouvelle Organisation Territoriale de la République (NOTRE). Elle confie de nouvelles compétences aux régions et redéfinit les compétences attribuées à chaque collectivité territoriale. Il s'agit du troisième volet de la réforme des territoires après la loi de modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles et la loi relative à la délimitation des régions de 2015.

Profitant de la crise sanitaire, le gouvernement fait paraître, le 8 avril 2020, en catimini, un décret du ministère de l'Intérieur. Il permet une multitude de motifs de dérogations au cadre national législatif et réglementaire. Elles ne sont plus des expérimentations mais deviennent la règle, pour répondre encore plus aux besoins du patronat, au détriment du monde du travail.

Le projet éphémère de loi 3D est né pour être vite remplacé par le projet de loi 4D portant la Différenciation, Décentralisation, Déconcentration, et Décomplexification pour, au final, chuter sur une nouvelle appellation dite loi 3DS remplaçant Décomplexification par simplification. Le gouvernement accélère la mise en concurrence des territoires et des citoyens.

Le communiqué confédéral titrait ainsi ce projet alors en 4D : « Projet de loi 4D : danger grave et imminent pour l'égalité d'accès au service public et l'aménagement du territoire ! ». L'Alsace est la 1^{ère} à subir les 1^{ères} conséquences de celle-ci avec la création de la Collectivité Européenne d'Alsace. Ainsi, depuis le 1^{er} janvier 2021 la CEA a vu le jour en remplacement des conseils départementaux du 67 et 68, une collectivité au périmètre décisionnel très flou, tout en ayant de nouvelles compétences.

Depuis, la loi 4D est devenue 3Ds (différenciation, décentralisation, déconcentration et simplification) tout en conservant ses orientations délétères.

Cette armada législative ne doit pas faire oublier le Schéma Régional d'Aménagement, de Développement Durable et d'Egalité des Territoires dit SRADDET. Il est stratégique et doit normalement assurer les conditions d'un développement durable et d'égalité des territoires au niveau régional. Il est né de la loi NOTRE. Le projet actuel, tel qu'il devrait être adopté en décembre 2021, ne répond pas à ces enjeux.

Face à ce remodelage complet de la société, la CGT doit être porteuse de propositions alternatives. Nous avons des difficultés à construire des projets CGT en territoire avec les syndicats, les UL avec comme motrice les cinq Unions Départementales composant le Comité Régional et l'implication des Fédérations en territoires.

Le Comité Régional CGT Pays de la Loire a essayé de se donner les ambitions nécessaires pour construire des projets à partir de bassins d'emplois.

En 2017, il construit son propre SRADDET à partir des 5 territoires correspondant aux 5 départements. L'UL de Fontenay le Comte a travaillé sur un document général croisant l'enjeu des services publics avec la ré-industrialisation, l'UL de Nantes a ciblé la thématique des transports et des déplacements concernant la métropole Nantaise, le nord Mayenne mettant au cœur les enjeux de santé, le Saumurois sur l'aménagement du territoire local et pour terminer sur Sablé sur Sarthe. Pour diverses raisons, elles n'ont pas toutes avancées à la même vitesse.

Depuis, le Comité Régional a élargi son plan de travail dans une démarche de reconquête des enjeux territoriaux à partir de 5 filières importantes : l'aéronautique, le spectacle, la culture, le tourisme et l'automobile.

Les années 2020 et 2021 ont été marquées par une crise sanitaire sans précédent. Celle-ci a aggravé la crise économique, sociale et environnementale. Le gouvernement a activé le chômage partiel avec une perte de revenu pour les salarié-es. Il a accru les inégalités et distribué des centaines de milliards d'aides publiques sans aucune conditionnalité, ni contrôle. Cela n'a pas empêché des licenciements massifs !

Moins de 1% du plan de relance gouvernemental est consacré au social alors que « l'argent magique » ne cesse d'arroser les entreprises. Il est grand temps de mieux répartir les richesses créées par le travail en s'attaquant au coût du capital. Si nous ne voulons pas que le jour d'après ressemble au jour d'avant en pire, la CGT doit porter ses propositions et ses projets pour l'industrie, les services publics, avec un objectif de cohérence et de coopération entre territoire.

Nos revendications doivent lier un double objectif, d'une part la sauvegarde et la relance immédiate du tissu industriel, culturel, sportif, associatif et des services publics, notamment pour le maintien et la création d'emplois et d'autre part, l'avenir que nous voulons pour nos territoires, sachant que le plan France relance a pour objectif de préparer la France de 2030.

C'est pourquoi, le Comité régional CGT Pays de la Loire à l'appui du STRADDET CGT et des projets revendicatifs issus des 5 filières identifiées se fixe l'objectif de construire des projets CGT en territoires en allant à la rencontre du monde du travail.

La journée d'étude « Aménagement du Territoire » qui s'est tenue le 9 septembre dernier a permis de créer un outil au service de l'interprofessionnel alimenté par les syndicats, les 5 Unions Départementales, les référents des Fédérations et les Unions Locales à partir de projets revendicatifs autour du Cahier d'acteur CGT « Plan de rupture ».

Faire vivre ce cahier ne pourra se faire sans l'implication de l'ensemble des structures de la CGT. C'est un tout parce que la transformation territoriale percute l'activité des syndicats.

Le Conseil Economique Social Environnemental Régional des Pays de la Loire.

Yvic, peux-tu nous présenter le CESER ?

Le CESER, ou Conseil économique social environnemental régional, c'est la seconde chambre de la Région, à côté du Conseil Régional. C'est un laboratoire d'idées, avec un rôle consultatif.

Il réalise des contributions (études, avis, cahiers d'acteurs...) qui doivent éclairer les décisions des élus, en particulier les élus du conseil régional. Il peut participer à des réunions publiques pour présenter ses travaux.

Qui siège au CESER ?

Le CESER est composé de 120 membres qui représentent la société civile organisée : ce sont donc des représentants d'organisations, répartis en trois principaux collèges : organisations patronales, syndicats de salarié·e·s, organismes et associations divers. Six personnalités qualifiées sont nommées directement par le Préfet.

Le CESER est présidé par un représentant du Medef. La CGT porte l'idée d'une alternative à une présidence patronale, mais les conditions, notamment le poids de la CFDT, première organisation dans la Région à ce jour, n'ont pas permis d'y arriver jusqu'à présent.

Qui participe pour la CGT ?

9 camarades représentent la CGT (nous étions 10 jusqu'à 2020, la diminution est liée à l'évolution de la représentativité de la CGT en Pays de la Loire, la CFDT étant première organisation syndicale sur la région dispose de 15 sièges).

Nous sommes donc aujourd'hui 4 femmes et 5 hommes désigné·e·s par le comité régional CGT. Nous venons de chacun des départements de la région, des secteurs public et privé. Nous sommes actuellement tous et toutes en activité, ce qui nous permet d'être au plus près des réalités du monde du travail.

Le groupe est composé de : Christophe Besnard, Diane Oble, Didier Robert et moi (Loire-Atlantique) ; Marie-Colette Luneau (Maine et Loire) ; Eric Bachelot (Mayenne) ; Catherine Paris, secrétaire du comité régional (Sarthe) ; Olivier Haquette et Marie-Laure Hermouet (Vendée).

Depuis 2018, 3 camarades nous ont rejoints : Christophe Besnard en 2020, Marie-Colette Luneau et Olivier Haquette en 2021. Le mandat actuel court sur la période 2018-2024.

Nous saluons à l'occasion de la conférence régionale, les camarades qui ont quitté le CESER depuis 2018 pour d'autres missions au service de notre organisation : Francine Desnos, Olivier Guix, et Gwenaël Plagne.

Nous nous répartissons dans les 7 commissions du CESER qui recoupent les compétences de la Région (transport, formation, économie, environnement, santé, jeunesse, tourisme...).

En quoi consiste le travail des camarades mandaté-e-s au CESER ?

Il s'agit d'un travail de dossiers. Sur chacune des thématiques (par exemple, l'eau, le tourisme social, le transport collectif, l'industrie, la prévention en santé, l'orientation...) nous devons nous acculturer, nous approprier ce que revendique la CGT dans ses repères revendicatifs confédéraux, dans ses différentes structures professionnelles et territoriales....

Nous nous nourrissons également des formations syndicales que nous suivons, et du travail mené au plan confédéral par le pôle territoire, et par les échanges que nous avons avec nos camarades CGT des autres CESER. Enfin, nous nous inspirons de ce que nous disent nos camarades dans nos syndicats et nos collègues lors des moments que nous partageons au travail ou dans nos actions militantes.

Notre fil rouge, c'est de relayer les intérêts des salarié-e-s et des populations. En cas de doute sur le positionnement à prendre, nous nous rapprochons du comité régional, car nous sommes mandaté-e-s sous sa responsabilité.

Catherine Paris et moi avons la charge de coordonner le groupe CGT et de faciliter le travail collectif. Mais il est vrai que la pandémie a sérieusement compliqué le travail collectif, au détriment notamment des deux camarades qui nous ont rejoints en janvier dernier. Nous sommes devenus presque des professionnels de la visioconférence, mais cela ne remplace pas les échanges et le collectif présentiel.

Nous participons activement à la rédaction des études du CESER, allant parfois jusqu'à prendre la responsabilité d'être rapporteurs, comme par exemple Gwenaël Plagne l'a fait dans la contribution sur l'énergie en 2020.

Je préside depuis trois ans la commission chargée des transports, de l'énergie et des infrastructures. Je veille à l'équilibre des débats et à la qualité des travaux du CESER. N'étant pas spécialiste professionnellement, je m'appuie sur les camarades spécialistes.

Et vous arrivez à faire bouger les choses ?

Cela dépend des thématiques d'études et des commissions. Nous nous heurtons souvent à un syndicalisme ligérien dominé par les organisations de compromission, CFDT en tête. Mais souvent nous arrivons à faire bouger les lignes et à introduire des éléments intéressants pour la prise en compte des salarié·e·s dans les travaux du CESER. Nous avons des convergences avec d'autres organisations syndicales ou associatives.

Le travail du CESER se base sur une recherche de consensus, qui nous conduit à approuver un grand nombre des travaux. Toutefois nous votons régulièrement contre les contributions lorsque celles-ci sont inacceptables. Entre octobre 2018 et mai 2021, nous avons travaillé sur 34 contributions, dont 14 sur le budget de la Région. Nous avons voté la plupart d'entre elles, mais nous nous sommes abstenus 2 fois et avons voté contre 2 fois. A chaque vote, nous intervenons en session pour expliquer notre positionnement.

Comment en savoir plus sur les travaux du CESER ?

L'ensemble des contributions du CESER est disponible sur son site Internet.

Nous mettons aussi en ligne à chaque session des comptes-rendus sur le site du comité régional CGT (une bonne raison de le visiter !). Outre une lettre en 2 pages pour chaque session depuis 2021, nous publions sur ce site le résumé de chaque contribution et notre intervention.

Nous espérons que les travaux que nous menons et les informations que nous glanons pourront être utiles aux camarades de la CGT dans leur militantisme quotidien. N'hésitez pas à nous contacter pour plus d'informations !

Yvic KERGROACH.

AÉSIO MUTUELLE, VOTRE PARTENAIRE POUR VOTRE PROTECTION SOCIALE

AÉSIO mutuelle est née en 2021 de la fusion de ses 3 mutuelles fondatrices ADRÉA, APRÉVA et EOVI-MCD. Une mutuelle nouvelle qui veut donner les moyens à chacun de vivre mieux.

NOTRE AMBITION :

accompagner nos adhérents à chaque étape de leur vie, en leur proposant **des garanties et des services** répondant à leurs besoins **d'aujourd'hui, tout en anticipant** ceux à venir.

NOTRE DÉMARCHÉ :

co-construire les solutions de protection sociale **avec l'ensemble des parties prenantes**, pour « décider ensemble de vivre mieux ».

NOTRE CONVICTION :

la proximité, pour comprendre et répondre aux attentes des adhérents en portant les valeurs de **solidarité, de responsabilité et d'innovation**.



2 720 674
personnes
protégées



38 311
entreprises
adhérentes



+ de **3 800**
collaborateurs



315
agences
en France



49 Recommandations de branche :
32 en santé et 17 en prévoyance



Alexandra DAVID

06 12 54 44 47
alexandra.david@aesio.fr

NOTRE EXPERTISE AU SERVICE DES SALARIÉS ET DES ENTREPRISES :

SANTÉ

Il est essentiel de tenir compte de la situation des branches et des entreprises afin de répondre au mieux aux attentes des salariés et de leur famille. C'est pourquoi, nous élaborons en co-construction des solutions santé personnalisées.

PRÉVENTION

Nous menons des actions de prévention dans les entreprises et avec les branches professionnelles pour améliorer la qualité de vie au travail.

PRÉVOYANCE

Des solutions performantes sont proposées aux salariés et à leur famille pour faire face aux aléas de la vie (arrêt de travail, invalidité, décès...).

ÉPARGNE / RETRAITE

Améliorer les pensions versées par les régimes de retraite obligatoires avec des solutions personnalisables d'épargne retraite (PEE-PERCO, Article 83,...).

aesio.fr



Santé · Prévoyance · Épargne · Retraite · Auto · Habitation

AÉSIO mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée sous le n° 775 627 391 dont le siège social est 4 rue du Général Foy 75008 PARIS - Crédit photo : Gettyimages. Document non contractuel à caractère publicitaire. 21-005-018

 **AÉSIO
MUTUELLE**
DÉCIDONS ENSEMBLE DE VIVRE MIEUX



Les activités physiques et sportives en milieu professionnel

La qualité de vie au travail est un sujet d'actualité et dans ce cadre, la loi pour renforcer la prévention en santé au travail a été promulguée le 2 août 2021 et prévoit notamment que les services de prévention et de santé au travail auront pour rôle d'inciter à la pratique sportive. De manière à répondre à ce fort enjeu d'accompagnement, le Groupe VYV, en tant qu'entrepreneur du mieux-vivre, propose de nombreuses offres d'activités physiques et sportives (APS) pour les salariés.

Des bénéfices personnels et professionnels

83 % des salariés souhaitent pratiquer une activité physique et sportive dans leur journée de travail et même si 87 % des dirigeants ont déjà entendu parler des effets positifs de la pratique d'une activité physique, seulement 18 % déclarent mettre en place des actions ⁽¹⁾.

L'activité physique réduit le risque de tomber malade, mais améliore aussi la qualité de vie personnelle : réduit les douleurs et les troubles musculosquelettiques, permet une meilleure gestion du stress, diminue la sédentarité, facilite la conciliation des temps de vie, favorise le bien-être au travail... **La pratique d'une activité sportive en milieu professionnel permet de recréer du lien et une dynamique au sein de l'entreprise.**

Des solutions d'accompagnement pour encourager la pratique du sport en entreprise

Le ministère chargé des Sports s'est tourné vers l'AFNOR pour développer un référentiel de bonnes pratiques en matière d'APS en milieu professionnel. Le Groupe VYV s'est impliqué dans la rédaction de ce référentiel et propose également de nombreuses offres, car la pratique d'APS est un élément déterminant en matière de santé et de bien-être :

- séances régulières en présentiel avec Mon Stade ⁽²⁾ ;
- programmes d'e-santé comme Vivoptim ⁽³⁾ ;
- challenges connectés en partenariat avec Sport Heroes ;
- cours de sport en distanciel en partenariat avec la Fédération Française du Sport d'Entreprise...

Depuis la publication du décret, **les prestations d'APS financées par les entreprises sont exonérées de taxes** : cours collectifs ou des événements ou compétitions de nature sportive.

Dans le cadre de la qualité de vie au travail, le CSE et les organisations syndicales peuvent être des relais pour favoriser la mise en œuvre d'une activité au sein de l'entreprise, et également garantir un suivi des actions et des initiatives au service des salariés.



Pour plus d'information, contactez-nous :
relation.partenaire@groupe-vyv.fr



Décret n° 2021-680 du 28 mai 2021

Le décret relatif aux avantages liés à la pratique du sport en entreprise précise que les APS financées par les entreprises sont exonérées de taxes, dans une limite annuelle égale à 5 % de la valeur mensuelle du plafond de la Sécurité sociale multipliée par l'effectif de l'entreprise.



Télécharger le décret

(1) Étude « Sport en entreprise » du ministère des Sports, MEDEF, Union Sport et Cycle et du CNOSF, parue en 2017.

(2) Mon Stade, un centre d'expertise en santé, sport et performance, a été référencé comme « Maisons sport-santé » par les ministères des Sports, et des Solidarités et de la Santé.

(3) Vivoptim, un programme santé personnalisé avec des professionnels de santé pour vous conseiller, vous guider et vous motiver au quotidien.

Militants - Adhérents

— entre —

VOUS

— et —

nous

un lien

indissociable



partenariat@macif.fr



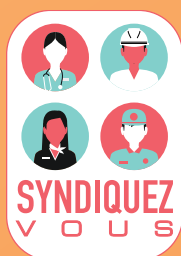
Essentiel pour moi

MACIF : MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 2 et 4 rue de Pied de Fond 79000 Niort. Inscrite au registre des démarcheurs bancaires et financiers sous le n°2103371860HQ. Intermédiaire en opérations de banque pour le compte exclusif de Socram Banque.



> Travailler moins,
> Travailler mieux,
> Travailler toutes
et tous,

C'est possible et urgent!



Les 32 propositions de la CGT pour les 32 heures
et la réduction du temps de travail



CHANGEZ DE REGARD SUR L'ACTUALITÉ SOCIALE ET JURIDIQUE

nvo

LA NOUVELLE VIE OUVRIÈRE
LE MAGAZINE DES MILITANTS
DE LA CGT
nvo.fr



**ABONNEZ
VOUS !**

**Deux formules :
5 € ou 12 € par mois**

> Bulletin d'abonnement

Syndicat / société (si nécessaire à l'expédition) _____

☐ Madame ☐ Monsieur

Nom* _____ Prénom* _____

N° _____ Rue* _____

Code postal* _____ Ville* _____

Fédération ou branche professionnelle _____

Tél.* _____ UD _____

Courriel* _____

* Champs obligatoires

☐ **Abonnement NVO : 5 €/mois ou 60 €/an**

NVO, le magazine papier (10 numéros par an) et web + Hors-série VO Impôts,
le guide fiscal + en accès abonné sur nvo.fr : l'actualité sociale

☐ **Pack NVO Droits : 12 €/mois ou 144 €/an**

L'abonnement NVO + RPDS, la Revue pratique de droit social papier (11 numéros
par an dont un double) et web + en accès abonné sur nvodroits.fr : l'actualité juridique,
le droit du travail, le droit des élus et mandatés, le droit au quotidien

Mode de paiement

Je choisis le prélèvement automatique. Je peux résilier à tout moment.

☐ en 1 fois ☐ en 12 fois, prélèvement mensuel

Je complète et je signe l'autorisation de prélèvement. Je joins un RIB.

☐ Je choisis le paiement par chèque. Je m'engage pour un an.

Numéro de chèque : _____

Banque : _____

Offre valable jusqu'au 31/12/2021. Au-delà, nous consulter.

Autorisation de prélèvement

En signant ce formulaire de mandat, vous autorisez (A) La Vie Ouvrière à envoyer des instructions à
votre banque pour débiter votre compte, et (B) votre banque à débiter votre compte conformément
aux instructions de La Vie Ouvrière.

Titulaire du compte

Nom _____ Prénom _____

N° _____ Rue _____

Code Postal _____ Ville _____

IBAN

BIC

Créancier

La Vie Ouvrière 263, rue de Paris, case 600

93516 Montreuil Cedex - Identifiant SEPA : FR87ZZZ632727

Fait le : _____

Signature

Établissement teneur du compte

Nom _____

Adresse _____

Code Postal _____ Ville _____

Vous bénéficiez du droit d'être remboursé par votre banque selon les conditions décrites dans la
convention que vous avez passée avec elle. Une demande de remboursement doit être présentée dans
les 8 semaines suivant la date de débit de votre compte pour un prélèvement autorisé.

code origine : FORMATION

ADRESSEZ CE BULLETIN À : NVO – Case 600 – 263, rue de Paris – 93 516 Montreuil Cedex

Tél. : 0149 88 68 50 / Fax : 0149 88 68 66 – abonnement@nvo.fr

