

Au sommaire :

- Vœux CFTC (p 1)
- Formation d'anglais Inetum (p 1)
- Santé mentale dans le travail (p 2)
- L'assurance-chômage (p 4)
- L'emploi des seniors / Le dialogue social (p 5)
- Calendrier (p 6)
- Equipe CFTC (p 7)
- Venez rejoindre l'équipe CFTC (p 8-9)



Site : <https://cftc-inetum.fr>

Janvier 2025

**La CFTC vous souhaite
une bonne année 2025.**

**Que vos projets personnels et
professionnels soient au rendez-vous**



Do you speak english ?

Dans le PV CSE IDF du 24/09/2024, la direction informe que l'anglais, dont « la formation est en libre accès », est de plus en plus demandé chez les clients.

« La formation est en libre accès, à la discrétion du salarié. Le salarié peut le faire lorsqu'il est disponible et notamment accentuer sa formation pendant les périodes d'inter-contrat. »

1 - L'application de ces propos concerne principalement les intermissions dont certains se voient assignés **en agence et non à domicile comme le permet la plateforme Gofluent.**

2 - On assiste alors à un arrivage massif d'intermissions sur les plateaux, **au milieu des autres projets**, pour ... se former à l'anglais, cadre peu propice à la concentration. La CFTC constate que l'accueil est soit inexistant soit de piètre qualité. Le salarié se sent mal à l'aise voire dénigré, des conditions qui favorisent encore les **risques psychologique (RPS).**

3 - Pour la direction, en CSE, c'est une formation, **FO dans CRA35.** Pourtant les managers imposent de mettre inter-contrat en agence, **INA dans CRA35.** Le travail du salarié n'est pas reconnu, encore un facteur de **RPS.**

La CFTC signale que les conditions et la qualité de ces formations d'anglais sont très loin de formation comme « *Wall Street English* » qui se déroulent sur plusieurs mois. *Ces formations ne peuvent pas correspondre aux attentes et besoins des clients.* **Alors que cache cette formation ? Obliger le salarié à venir sur site, le faire « craquer » pour le pousser à la faute et le licencier ?**

Merci MERCER !

Après avoir crié haut et fort que rien ne changeait la direction a fini par lâcher le morceau :

68% d'augmentation en février puis 44% en juillet pour les conjoints qui sont sur la mutuelle des salariés. Ces derniers étant clairement identifiés comme cible par l'assureur.

Enfin ça change tout ! Pour faire passer la pilule la direction annonce une baisse de cotisations pour les salariés de 6,48 % quand la tendance est à la hausse.

N'empêche que, comme d'habitude, l'avantage est clairement côté employeur : faire supporter une augmentation exorbitante aux seuls conjoints, s'évitant une hausse substantielle des cotisations employeur. Tout ça sans avancer de chiffres, juste de vagues pourcentages, invérifiables. La commission prévoyance elle-même n'a été prévenue que tardivement (mi-novembre pour un changement au 1er janvier 2025).

Comme à son habitude, la direction a voulu passer en force ! Devant l'insistance des élus du CSE Central elle a fini par accepter, contrainte et forcée, de faire une information en CSEC le 11 décembre 2024 sans pour autant envisager une seconde de consulter cette instance comme cela doit se faire. Inadmissible ! Les élus ont donc dû fortement insister pour que la consultation et l'ouverture de négociations soient actées.

En réunion du 20 décembre les élus ont voté une expertise pour pouvoir connaître la situation réelle et proposer des scénarii réalistes et acceptables.

La direction continue son forcing en adressant un message à tous les salariés le 20 décembre dernier leur annonçant les augmentations comme étant déjà actées, un super cadeau de Noël en quelque sorte.

Quant à la communication Mercer, le moins qu'on puisse dire c'est qu'elle n'est pas au rendez-vous. Certains salariés n'ont pas reçu de communication, les cartes ont été envoyées à des adresses erronées et des problèmes de création de compte, voilà qui commence fort !

Vos élus restent mobilisés, défendant l'intérêt de tous.

Les six grandes catégories de facteurs de risque en matière de santé mentale selon l'INRS

1. L'intensité du travail

Surcharge, objectifs irréalistes, polyvalence non maîtrisée, instructions contradictoires, déséquilibre entre effort et reconnaissance, etc.

2. Les exigences émotionnelles

Tensions, contact avec la souffrance ou la détresse humaine, devoir cacher ses émotions, etc.

3. Le manque d'autonomie

Faible marge de manœuvres, rythme de travail imposé, ne pas pouvoir développer ses compétences, ne pas être impliqué aux décisions, etc.

4. Les rapports sociaux au travail dégradés

Relations conflictuelles, déficit de reconnaissance, manque de perspective de carrière, etc.

5. Les conflits de valeur

Ne pas être fier de son travail, ne pas pouvoir effectuer un travail de qualité, etc.

6. L'insécurité de la situation de travail

Restructuration et changements récurrents, incertitude sur l'avenir de son métier, etc.

Lorsque le travail est source de plaisir, il peut constituer un lieu d'accomplissement et être bénéfique pour la santé mentale. Mais il devient pathogène lorsque l'organisation et les conditions de travail entraînent une intensification et ou une insécurisation du travail.

La santé mentale, un enjeu fort de santé publique

Les dépenses liées à la santé mentale sont en augmentation depuis plusieurs années et représentent le premier poste de dépenses de l'Assurance Maladie (14%). Les troubles mentaux représentent la première cause d'années vécues avec une invalidité et sont responsables de 35 à 45% de l'absentéisme au travail. Si les facteurs de risques peuvent être personnels, ils peuvent aussi être extérieurs : stress, harcèlement, conditions économique défavorables, etc. Plusieurs études scientifiques ont démontré l'ampleur et la diversité des risques auxquels sont confrontés les travailleurs.

Forte intensité, facteur de danger pour la santé mentale

Cette notion renvoie à l'effort que le travailleur doit fournir, dans un laps de temps donné. Selon les chercheurs de la Dares, l'intensité du travail a un effet dommageable sur la santé mentale des travailleurs, contrairement à l'autonomie du travail, qui, elle, a un effet bénéfique.

L'autonomie facteur de bien être

L'autonomie sous ses différentes formes, temps, lieu de travail, processus, objectifs, etc., se caractérise par une liberté d'agir au regard d'un objectif global et de réagir face à un incident. Celle-ci favorise la motivation et la créativité réduisant ainsi le stress les risques psychosociaux. Elle permet aussi un meilleur équilibre entre vie professionnelle et personnelle, contribuant ainsi à une meilleure santé mentale et physique.

Le télétravail sous surveillance

Si le télétravail, source d'autonomie, permet de diminuer les temps de transports, mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle, il peut être aussi susceptible d'accentuer des risques pour la santé physique et mentale des salariés. D'autant plus si cette situation est subie. La dégradation du sommeil et la perte d'énergie apparaissent comme des points de vigilance.

Des inégalités importantes en fonction du statut social et du genre

Outre le statut social, la Dares révèle de fortes inégalités concernant la santé mentale en fonction du sexe. En effet, les femmes, davantage exposées à l'intensité du travail et une moindre autonomie, sont plus nombreuses à avoir une santé mentale dégradée. D'après une enquête de Santé Publique France, la souffrance psychique en lien avec le travail est deux fois plus élevée chez les femmes que chez les hommes. Plusieurs facteurs tendent à expliquer ce phénomène : certains emplois pourvus majoritairement par des femmes, inégalité salariale persistante, charge mentale liée à la gestion des tâches domestiques et familiales, ainsi qu'une moindre reconnaissance professionnelle. Ainsi le baromètre Santé des salariés 2023 de Malakoff Humanis soulignait déjà que 44% des femmes salariées se déclaraient en mauvaise santé psychologique contre 32% des hommes.

Les risques liés à l'automatisation

Les travailleurs dont les tâches sont automatisables sont plus nombreux à déclarer une santé mentale dégradée. Cela étant dû au sentiment d'insécurité dans leur emploi et de devoir changer de qualification ou profession à court ou moyen terme. Cela pouvant se traduire par des niveaux élevés d'anxiété et de dépression. En outre, la répétitivité et la monotonie des tâches peuvent entraîner une diminution de la satisfaction au travail et une augmentation du stress. Enfin, l'isolement social est un autre risque car les interactions humaines au travail peuvent diminuer avec l'augmentation des processus automatisés.

Ce qu'il faut retenir de ces accords

Fin octobre, les partenaires sociaux avaient entamé une double négociation sur l'emploi des seniors et l'assurance-chômage. Ils ont su répondre aux objectifs budgétaires du gouvernement, tout en introduisant la création d'un CDI sénior, un meilleur cadrage de la retraite progressive et fait de l'emploi des travailleurs seniors un objet à part entière du dialogue social. Autant de sujets où la CFTC a joué un rôle central, en vue de trouver des compromis et d'aboutir à des textes d'accords, signés par notre organisation.

Après l'échec de la négociation des partenaires sociaux sur les parcours professionnels et l'emploi des seniors en avril 2023, le gouvernement Attal avait repris la main sur l'assurance chômage. Il avait ainsi préparé un décret sur le dispositif, qui durcissait significativement les règles d'indemnisation du régime, fragilisant ainsi les demandeurs d'emploi. À la suite de la dissolution de l'Assemblée nationale prononcée par le président de la République, la publication de ce décret a été suspendue. **Les partenaires sociaux ont donc été invités par le gouvernement Barnier à reprendre les négociations sur le sujet**, pour arriver à un accord mi-novembre, en vue d'une application effective au 1er janvier 2025.

Quels étaient les objectifs et enjeux de cette négociation structurée autour de deux grands sujets : L'emploi des seniors dans l'optique de favoriser le maintien d'emploi de ces deniers et l'assurance chômage. Le gouvernement a imposé un cadre budgétaire : nous devons faire en sorte que le régime dégage 400 millions d'euros supplémentaires d'économie par an. Pour les partenaires sociaux, les enjeux étaient donc clairs : nous étions conscients que **nous avions une obligation sociale et morale de parvenir à un accord**. En cas d'échec, l'Etat aurait répondu par un texte dans la veine du décret Attal abandonné sur l'assurance chômage. **Évoquons désormais les thèmes structurants de cette négociation.**

1 – Accord sur l'assurance-chômage

S'agissant des 400 millions d'euros d'économie annuelles sur l'Assurance chômage, elles devraient notamment se traduire par une baisse des indemnisations de certains travailleurs frontaliers qui devraient être impactés par cette baisse d'indemnisation ne sont pas ceux qui travaillent en Belgique ou Espagne, mais plutôt au Luxembourg, en Suisse... **Cette baisse des allocations répond à une logique d'équité** : parce que ces travailleurs ne cotisent pas en France, mais dans le pays où ils travaillent. Seulement une petite partie des cotisations qu'ils versent au pays en question sont rétrocédées à la France. Ils sont, en revanche, indemnisés par le régime français quand ils perdent leur emploi. De plus, ils perçoivent des indemnités calculées sur la base de leurs salaires perçus à l'étranger, en général plus élevés qu'en France.

Les partenaires sociaux ont donc mis en place **un coefficient réducteur propre à chaque Etat**, en fonction de la différence de niveau de vie entre le pays de travail et le pays de résidence. Selon l'Unedic, cela pourrait potentiellement permettre au régime de réaliser autour de 250 millions d'euros d'économie par an, ce qui n'est évidemment pas négligeable.

Cet accord sur l'assurance chômage acte enfin le relèvement de deux ans des bornes d'âge ouvrant droit à une indemnisation chômage plus longue, pour les demandeurs d'emplois les plus expérimentés. L'âge minimum qui ouvre un droit à 22,5 mois d'indemnisation maximum* passe de 53 ans à 55 ans, à partir du 1er avril 2025. Celui donnant droit à 27 mois d'allocation* passe de 55 ans à 57 ans. Par conséquent, les chômeurs de 53 et 54 ans seront désormais indemnisés 18 mois maximum, comme le prévoit le droit commun. **Ce décalage de deux ans doit être nécessairement appliqué**, sous réserve de la mise en œuvre effective du recul de l'âge légal de départ à la retraite, de 62 à 64 ans.

Jusqu'à présent, seuls les demandeurs d'emploi de 53 et 54 ans qui suivent une formation avaient la possibilité de prolonger de 4.5 mois leurs droits au chômage (6 mois en outre-mer). Le texte prévoit que ce prolongement puisse être uniquement sollicité à partir de 55 ans. Cependant – conformément à une proposition de la CFTC – **ce prolongement sera désormais accessible à tous les chômeurs indemnisés suivant une formation**, qui sont âgés de 55 ans ou plus. Cet élargissement des bénéficiaires vise à permettre à davantage de seniors de gagner en employabilité, tout en prolongeant leur indemnisation et, à terme, de retrouver plus sereinement un emploi conforme à leurs attentes et qualifications.

2 – Accord sur l'emploi des séniors

1 - A commencer par la retraite progressive, un dispositif que ces pourparlers avaient notamment pour ambition de renforcer. Rappelons, d'abord, en quoi consiste la retraite progressive. Il s'agit d'un dispositif d'aménagement de fin de carrière, qui permet aux salariés séniors de percevoir une partie de leur retraite tout en continuant à exercer leur activité professionnelle à temps partiel. A cet égard, la CFTC a obtenu une avancée majeure : **le texte d'accord permet désormais aux salariés de demander leur retraite progressive dès 60 ans**, au lieu de 62 ans actuellement.

Au début des discussions, certains syndicats voulaient aussi absolument que cette retraite progressive devienne un droit dit « opposable », de sorte qu'elle ne puisse plus être refusée par l'employeur à un salarié sénior qui en fait la demande. Cependant, la CFTC n'a pas voulu faire de ce droit précis l'alpha et l'oméga de la négociation. Tout simplement parce que nous savions que c'était une ligne rouge absolue côté employeur. Exiger à tout prix l'opposabilité aurait acté l'échec des discussions.

Qu'est-ce qu'a préféré proposer la CFTC, sur ce versant de la négociation ? La CFTC a préconisé une voie médiane, relative à l'encadrement des motifs de refus de demandes de retraite progressive. Il faut savoir que ces demandes sont déjà encadrées par le droit du travail : le refus de l'employeur doit être expliqué. **La CFTC a obtenu que ce motif de refus soit justifié et argumenté par écrit**, afin qu'il soit vraiment objectivé et contextualisé, en fonction des spécificités propres à chaque poste et à chaque salarié concerné. Cette disposition du texte doit donc permettre, en somme, de rigorer les motifs de refus.

2 - Le patronat souhaitait également que ces négociations aboutissent à la création d'un CDI pouvant être spécifiquement proposé aux salariés séniors. Ce dispositif devrait-il voir le jour ? Baptisé « **contrat de valorisation de l'expérience** » ce dispositif vise à faciliter l'embauche des chômeurs plus âgés. A ce sujet, la CFTC et les autres partenaires sociaux ont veillé à ce que ce CDI sénior soit uniquement mobilisable pour des demandeurs d'emploi de plus de 6 mois, qui sont âgés de 60 ans ou plus. Il ne fallait pas, par exemple, que l'employeur ait la possibilité de proposer un CDI sénior aux salariés qu'il a déjà embauchés en CDI classique.

Le CDI sénior déroge au droit commun sur plusieurs points : il permettra ainsi à l'employeur de mettre fin à un CDI sénior, en procédant à la mise à la retraite de la personne concernée. Il faudra que le travailleur sénior ait atteint l'âge légal de départ à la retraite et remplisse les conditions lui permettant de toucher une retraite à taux plein. L'employeur bénéficiera d'une exonération de cotisations de 30 % sur le montant de l'indemnité qu'il est tenu de verser à son salarié, lors de son départ en retraite.

Les organisations patronales demandaient que les employeurs soient exonérés d'une partie de leurs cotisations versées à l'assurance chômage, sur les contrats signés en CDI sénior. Il faut souligner que, **sur le principe, la CFTC n'était pas favorable à la mise en œuvre de ce type d'exonération.** Elles ne pourront s'appliquer qu'à partir du 1er janvier 2027 et sur accord unanime des signataires du texte. Les partenaires sociaux devront se prononcer sur le sujet au plus tard le 30 septembre 2026, après avoir évalué l'efficacité des mesures introduites par le texte. Tant que ce contrat de valorisation d'expérience n'aura pas réellement prouvé qu'il facilite le retour en emploi des séniors, nous y resterons défavorables et **ces exonérations de cotisations ne seront pas mobilisables.**

Les syndicats ont obtenu que la **négociation sur l'emploi des séniors devienne un sujet à part entière, obligatoire.** C'est un **progrès important**, parce qu'auparavant aucune négociation n'y était spécifiquement consacrée. Ces pourparlers sur l'emploi des séniors devront donc se tenir tous les 3 ans au niveau de la branche, **ainsi que dans toutes les entreprises d'au moins 300 salariés.**

Nous avons également défini **des thèmes qui devront être obligatoirement traités** lors d'une négociation emploi des séniors : **les modalités de recrutement des salariés expérimentés, le maintien dans l'emploi et l'aménagement des fins de carrière, ou encore la transmission des compétences des salariés expérimentés** (missions de mentorat, de mécénat et de tutorat). L'entretien de mi-carrière, qui suit le 45e anniversaire d'un salarié, est renforcé dans ses objectifs de maintien dans l'emploi.

3 – Accord sur le dialogue social.

Enfin, la CFTC est également signataire du troisième accord national interprofessionnel portant sur le **dialogue social.** Alors que les partenaires sociaux ne visaient initialement que deux accords, ce troisième témoigne de la vitalité du dialogue social au niveau interprofessionnelle et de son pragmatisme. Il est surtout un premier pas vers une meilleure reconnaissance du syndicalisme, des syndicalistes et de leurs apports dans les entreprises et les administrations

Calendrier Réunions Inetum

Janvier 2025

PARITAIRES

Négociations entre les syndicats et la direction.

- 13/01/2025 - NAO (Négociation Annuelle Obligatoires)
- 27/01/2025 - Software
- 28/01/2025 - Software

Commissions mises en place par accord

COMMISSIONS Paritaires

Pilotage Handicap : à venir pour 2025
Astreintes : Date non définie 1/an
Participation : Date non définie 1/an

Le PAP (Protocole d'Accord Préalable) définit les élections pour la mise en place des CSE d'Inetum.

CSE – Comité Social Economique

Les Représentants du personnel sont élus par les salariés d'Inetum lors des élections. Prochaines réunions :

AURA	: 30/01/2025
IDF	: 23/01/2025
NORD	: 28/01/2025
Grand Ouest	: 31/01/2025
IBSF	: 21/01/2025
Software	: 30/01/2025

Les titulaires de chaque CSE élisent les Représentants du personnel des commissions

COMMISSIONS mises en place par les CSE

SSCT : Santé Sécurité Condition de Travail
AURA : 9/1 visite locaux de Saint Chamond
11/03/2025 LYON
IDF : à venir pour 2025
NORD : 04/03/2025
Grand Ouest : 13/03/2025
IBSF : à venir pour 2025
Software : à venir pour 2025
LOGEMENT : 11/02/2025

Les titulaires de chaque CSE élisent les Représentants du personnel du CSE-C

COMMISSIONS mises en place par le CSE-C

SSCT-C : Santé Sécurité Condition de Travail – Central : 06/02/2025
EGALITE / PRO : à venir pour 2025
FORMATION : 09/01/2025
ARTT : à venir pour 2025
SANTE / PREVOYANCE : à venir pour 2025

CSE-C

Comité Social Economique Central (Niveau UES)

15/01/2025

Les titulaires du CSE-C élisent les Représentants du personnel des commissions

La CFTC chez Inetum ? Une équipe active !



Commission Paritaire

(Délégués Syndicaux Inetum)

Michel le GOUVELLO (DSC)
Pascale DEKESS (Rhône-Alpes / DSC Adjoint)
Christophe CAILLE (Rhône-Alpes)
Yannie TERPEND ORDASSIERE (Rhône-Alpes)
Denis FRANCOIS (Nord)
Gerard LEPINE (Nord)
Guillaume DEVOS (Nord)
Dominique CORDEL (IBSF)
Nicolas GUILLON (RSS - Grand Ouest)
Edward PUJAR (RSS - Ile de France)
Ouided GABSI (RSS - Est)
Adrian JACKSON (RSS - Inetum Software)

Commission Economique

Dominique CORDEL

Commission ARTT

Denis FRANCOIS
Michel le GOUVELLO (RS)

Commission Formation

Dominique CORDEL
Pascale DEKESS

Commission Centrale SSCT

Christophe CAILLE
Adrian JACKSON
Syldia ARGENTIN (RS)

Comité Paritaire Pilotage Handicap

Sylvain LARCHER (RS Titulaire)
Aurélie BARBACANNE (RS Suppléante)

Assemblée Générale

Dominique CORDEL

Commission Astreintes

Cécile HERVEAU (RS)

Commission Participation

Joseph LEGEAY (RS)

Commission Mutuelle Prévoyance

Christophe CAILLE
Syldia ARGENTIN (RS)

Commission Egalité Professionnelle

Dominique CORDEL
Pascale DEKESS

Commission environnement

Denis FRANCOIS
Christophe CAILLE
Michel le GOUVELLO (RS)

Commission Logement

Pascale DEKESS

Vous pouvez nous contacter via notre site : <https://cftc-inetum.fr>

Les Délégués syndicaux CFTC

Local CFTC St Ouen

☎ 01 41 06 55 13

DSC-Responsable groupe	Michel LE GOUVELLO	(06 02 19 01 32)	michel.legouvello@gmail.com
DSC Adjoint / Rhône-Alpes	Pascale DEKESS	(06 04 50 86 19)	dekessp@yahoo.com
DS Rhône-Alpes	Christophe CAILLE	(06 80 10 21 10)	christophe.caille@inetum.com
DS Rhône-Alpes	Yannie TERPEND ORDASSIERE	(04 76 61 30 00)	yannie.terpend-ordassiere@inetum.com
DS Nord	Denis FRANCOIS	(06 61 79 59 16)	denis.francois@inetum.com
DS Nord	Guillaume DEVOS	(06 61 79 59 16)	guillaume.devos@inetum.com
DS Nord	Gerard LEPINE	(03 20 12 85 48)	denis.francois@inetum.com
RSS Ile de France	Edward PUJAR	(06 51 00 55 69)	epujar@club-internet.fr
RSS Grand Ouest	Nicolas GUILLON	(06 62 08 80 41)	nicolas.guillon@inetum.com
RSS Est	Ouided GABSI	()	gabsiwided12@gmail.com
DS IBSF	Dominique CORDEL	(06 25 62 43 43)	dominique.cordel@inetum.com
RSS Software	Adrian JACKSON	(06 37 06 29 38)	adrian.jackson@laposte.net



En 2025, j'adhère à la CFTC

Souvent entendu lorsqu'on parle d'adhésion à un syndicat :

« C'est faire une croix sur sa carrière », « c'est entrer en conflit permanent avec son patron et les autres syndicats », « c'est se politiser », "ça prend trop de temps", « ça coûte trop cher », « Je n'en ai pas besoin » « Les syndicats, ça ne sert à rien »



Le saviez-vous ? :
**Les employeurs sont majoritairement syndiqués
pour défendre leurs intérêts**



Nous vous proposons de dépasser les idées reçues :

- *L'adhésion à un syndicat est personnelle et confidentielle : vous n'êtes pas obligé d'en informer votre employeur. La CFTC est tenue à la discrétion et ne divulguera aucune information sans votre approbation.*
- *Le montant de la cotisation est proportionnel aux revenus de l'adhérent, et ouvre droit à un crédit d'impôt équivalent à 66% du montant de votre adhésion et cela, que vous soyez imposables ou non. Une adhésion à 100 euros par an revient au final à moins de 3 euros par mois !*
- *Le Code du travail vous protège contre toute forme de discrimination liée à votre appartenance syndicale (article L 1132-1).*
- *Les employeurs ont besoin des syndicats et sont conscients de l'importance que revêt aujourd'hui le dialogue social dans le monde du travail.*
- *Les syndicats représentent les travailleurs et négocient des accords en faveur des salariés qu'ils représentent.*
- *Pour mener à bien leurs missions de représentation et de négociation au sein des entreprises, les syndicats disposent de différents moyens, notamment d'un local de réunion et d'espaces d'affichage. En cas de conflit, des actions peuvent être engagées (grèves, manifestations, pétitions...).*
- *En plus du congé annuel de formation économique, sociale et syndicale dont peuvent bénéficier tous les salariés (syndiqués ou non), l'adhérent a accès à des ressources gratuites, fournies par son syndicat, qui lui permettent de s'informer et de se former plus facilement. À la CFTC, nous mettons à la disposition de nos adhérents des outils pédagogiques accessibles en ligne*

Pourquoi la CFTC ?

- La CFTC privilégie la négociation et la construction, loin de l'opposition systématique,
- La CFTC est indépendante, sans coloration politique ni religieuse. La dimension chrétienne présente dans notre nom renvoie à des origines et à une histoire : aujourd'hui, elle indique simplement un attachement fort à des valeurs morales, citoyennes et solidaires, plaçant l'humain au cœur des discussions. L'adhésion à la CFTC est ouverte à tous. Nous sommes plus que jamais fiers de la grande diversité des hommes et des femmes qui composent notre syndicat.
- La CFTC c'est également une équipe soudée dans l'entraide qui offre une protection juridique supplémentaire, met à disposition une application qui répond à nos questions concernant l'organisation de l'entreprise et le droit du travail...



Vous souhaitez être mieux informé ? Vous aimeriez vous investir davantage dans la vie de votre entreprise ? Adhérer à la CFTC peut vous offrir un accès privilégié à l'information, mais aussi les moyens d'agir collectivement, de défendre vos droits et ceux de tous les travailleurs.
Venez nous rejoindre



Pour accéder au formulaire d'adhésion, scannez le QR Code



Ou cliquez sur ce lien : [Adhésion en ligne](#)