



Grand Est

MAGAZINE

Trimestriel aux adhérents de la Cfdt du Grand Est N°11 AVRIL 2024



VIE DÉMOCRATIQUE

Immigration et Panthéon

PRATIQUES SYNDICALES

Tour d'horizon des syndicats Grand Est

Violences faites aux femmes

VIE DES SECTEURS

Cancer du sein

VIE DES TERRITOIRES

Coup d'Boost



SOMMAIRE

Édito	2
Vie démocratique.....	3 à 8
Pratiques syndicales.....	9 à 18
Vie des secteurs	20 à 23
Vie des territoires	24 à 28

AGENDA 2024

- 1^{ER} MAI : RENDEZ-VOUS PAGE 8
- 16&17 MAI : SALON CSE À AMNÉVILLE
- 31 MAI : SÉMINAIRE FONCTION PUBLIQUE
- 15 JUIN : MARCHE DES FIERTÉS À METZ
- 24 JUIN : RETOUR DES RENDEZ - VOUS DES SYNDICATS À NANCY
- 12 AU 19 SEPTEMBRE : VERDUN EXPO

GRAND EST MAGAZINE

URI GRAND EST

6 rue Mon Désert 54000 NANCY

☎ 03 83 39 45 00

✉ grandest@cfdt.fr

🌐 <https://grandest.cfdt.fr>

Directeur de publication : Dominique Toussaint

Rédactrice en chef : Sylvie Delanne

Maquette et rédaction : CFDT Grand Est

Photos et illustrations : CFDT Grand Est

Les dernières annonces du premier ministre illustrent à nouveau la volonté du pouvoir en place de ne pas demander d'efforts supplémentaires aux plus fortunés mais de faire peser les économies sur les plus faibles. Les annonces concernant l'assurance chômage laissent entrevoir la volonté du gouvernement de reprendre directement la gestion de l'assurance chômage alors que celle-ci est aujourd'hui à la main des partenaires sociaux. Des partenaires sociaux qui dans le même temps peinent à s'accorder, comme le démontre l'échec de la négociation nationale sur le travail. Le MEDEF et la CPME ne sont en fait jamais rentrés réellement dans cette négociation. A l'heure où s'écrit cet édit, l'ouverture de l'U2P sur la question du Compte épargne temps universel peut laisser espérer une conclusion positive sur ce point. Mais le Medef menace de faire jouer son droit d'opposition. Cet épisode illustre un problème de fond qui n'est pas nouveau. Les organisations patronales voient d'abord dans le dialogue social un coût et une contrainte. Pour preuve le rapport parlementaire intitulé scandaleusement « *Rendre du temps aux Français* », rapport directement inspiré des positions de la CPME. La CFDT pense au contraire que le dialogue social est une chance pour les acteurs de l'entreprise. Au moment où des pans entiers de l'économie doivent se transformer pour répondre au développement durable, le dialogue social est l'outil qui permet de trouver la voix de passage, de concilier les exigences économiques et le nouveau rapport au travail.

Dans ce contexte difficile, la CFDT ne lâche rien de ses ambitions. Et nous affichons une bonne santé qui doit en agacer plus d'un. Pour preuve, les rendez-vous des syndicats qui ont été une formidable réussite. 1500 militants issus de 707 syndicats ont débattu ensemble partout en France de l'avenir de la CFDT et de

son organisation. L'exercice n'est pas terminé. Il s'agit ensemble de laisser une place aux nouveaux adhérents, d'accompagner les militants, d'épauler les responsables, de réussir le renouvellement générationnel. Autant d'enjeux qui nous concernent tous.

En Grand Est, la restitution de tous ces travaux aura lieu le 25 juin. Pour preuve également les excellents chiffres du développement pour l'année 2023. Pour autant, il ne s'agit pas de baisser la garde. De nouvelles conventions développement entre l'Union Régionale et les syndicats sont engagées pour 2024.

Les actions de contact et de visibilité se poursuivent comme tout dernièrement au salon des CSE de Strasbourg et prochainement lors des initiatives festives du 1^{er} mai. Et la CFDT Grand Est continue à vouloir faire avancer les dossiers utiles aux travailleurs, comme avec celui de la formation professionnelle, de la transformation du travail et du développement durable, au travers de travaux menés auprès d'équipes avec l'Agence Régionale d'amélioration des Conditions de Travail (ARACT), ou dans le cadre de la conférence sociale régionale pour l'accompagnement de la filière automobile...

Privilégier l'action concrète plutôt que la posture, utiliser tous les leviers du rapport de force dans un contexte difficile, rester fidèles à nos valeurs et suivre notre feuille de routes.

Plus que jamais, la CFDT en Grand Est comme ailleurs veut incarner le syndicalisme du 21^e siècle. Parce que nous sommes persuadés qu'il est à la fois la condition de l'amélioration de la situation des travailleurs et un contre pouvoir indispensable dans une démocratie moderne.

▣ **Dominique TOUSSAINT**
Secrétaire Général CFDT Grand Est

CONSEIL NATIONAL CONFÉDÉRAL

intervention de Sylvie DELANNE
pour l'URI Grand Est

Sessions des 13, 14 et 15 février 2024



“ **En France, 2023 s'est terminé par l'adoption de la loi immigration.** Loi honteuse, en rupture avec l'histoire républicaine de la France. Les éléments les plus détestables de cette loi sont le fruit, non pas du texte initial du gouvernement pourtant déjà largement critiquable, mais bien des amendements apportés au Sénat par la droite républicaine. Les digues ont une nouvelle fois cédé et le RN ne s'y est pas trompé, revendiquant là une victoire idéologique.

En réaction, le dimanche 21 janvier se tenait partout en France une marche citoyenne. La CFDT appelait à participer à ces rassemblements. Quel bilan faut-il en tirer ?

En Grand Est, il est hétérogène. Dans certains départements les réunions préparatoires regroupant des associations souvent membres du Pacte du Pouvoir de Vivre, des responsables politiques et des syndicats, se sont correctement déroulées. Dans d'autres, les consignes nationales de manifestations sans drapeaux n'ont pas été respectées. Parfois la CGT a cherché à

tirer la couverture à elle, préférant la tactique à la stratégie d'alliance et se montrant bien loin des enjeux.

Dans certains départements, les rassemblements n'ont même pas été possibles. Mais partout, et même là où la mobilisation a été la plus réussie, il y aura eu relativement peu de militants CFDT et les rassemblements n'ont réuni que le premier cercle des différentes organisations.

NOTRE OPPOSITION À LA LOI IMMIGRATION EST UNE OPPOSITION CITOYENNE ET SYNDICALE.

La CFDT est dans son rôle.

Depuis toujours, nous articulons les questions sociales et sociétales. Nous prenons en compte les aspirations et revendications au travail et hors travail. Nous cherchons à conjuguer démocratie sociale et démocratie politique. Mais nous le savons, en interne tout cela fait parfois débat et est insuffisamment connu de bon nombre de militants, voire de responsables.



C'est pourquoi en Grand Est **nous organisons** dès les prochaines semaines, **une série de débats** sur notre rapport aux politiques et à l'extrême droite, ainsi que les fondamentaux de notre projet de société.

Le premier a eu lieu avec le Bureau Régional en présence d'Olivier GUIVARCHE, d'autres vont venir avec notamment une journée d'études intersyndicales sur le thème.

Le Grand Est reste marqué par les 2 guerres mondiales. Notre territoire est frontalier avec quatre autres pays. Le parlement européen siège à Strasbourg. L'Union européenne a permis de garantir la paix, la démocratie et le progrès économique et social sur notre continent. Un illustre adhérent CFDT a incarné l'Europe mieux que quiconque. Et nous avons une pensée pour Jacques Delors qui nous a quitté fin décembre.

Un grand nombre d'acquis pour les travailleurs sont le résultat de transpositions de directives et de textes européens. Mais l'Europe a besoin d'être réformée et de mener des politiques plus ambitieuses.

Les sondages, qui annoncent une possible victoire des partis d'extrême droite aux élections

européennes, sont plus qu'alarmants. La campagne pour les élections européennes va nous permettre de réaffirmer notre projet européen et de combattre les idées d'extrême droite. Nous le ferons en Grand Est en lien avec le plan d'action de la confédération et également au travers d'initiatives spécifiques comme la réunion et la conférence de presse prévue à Schengen quelques jours avant le scrutin avec les représentants des syndicats de la Grande Région.

La note le rappelle, l'année 2023 a aussi été marquée par un mouvement social historique. Les attentes, le ressentiment, les frustrations sont fortes et peuvent resurgir à tout moment. Pour preuve le mouvement de contestation des agriculteurs.

Ce mouvement et le traitement qui lui est donné interroge. Chacun comprend la détresse d'agriculteurs aux abois. Merci à la CFDT Agri Agro d'avoir mis en avant ce qui était absent du débat à savoir : des politiques publiques agricoles basées sur des exonérations, l'absence de toute évaluation, la place du salariat agricole et les conditions d'une transformation du modèle agricole.

La confédération nous invite à poursuivre nos actions pour tracer un chemin porteur de mieux vivre ensemble malgré les périls. C'est modestement ce que nous tentons de faire à travers notre investissement sur les questions de dialogue social territorial. Et ces dernières semaines, il y a quelques résultats encourageants.

Si le CESER n'est pas le lieu du dialogue social, il contribue à le rendre possible. Alors partageons la bonne nouvelle d'une présidente CFDT au CESER Grand Est, seule candidate à sa réélection et largement plébiscitée par les trois collègues. Et puis la conférence sociale Grand Est que nous avons portée à bout de bras, produit enfin ces premiers effets concrets pour les travailleurs avec la mise en place d'un EDEC centré sur les sous-traitants de la filière automobile impactés par le passage à l'électrique. Merci à la FGMM pour le travail conjoint réalisé au service du territoire et des travailleurs du secteur.

QUELQUES MOTS SUR NOTRE ACTION POUR LA SANTÉ AU TRAVAIL.

D'abord un grand merci à Isabelle MERCIER qui est venue amener son **soutien à l'équipe INRS de Vandœuvre** à nouveau en difficulté face aux incertitudes qui pèsent sur le financement de cet outil majeur des politiques de prévention.



Nous alertons également sur les **fonctionnements des services de santé au travail.**

Entre gouvernance phagocytée par le patronat, concurrence plutôt que complémentarités, manque de médecins..., nous sommes loin d'une situation acceptable pour les travailleurs et nos mandats sont à la peine.

Le cancer du sein est le 1^{er} cancer chez les femmes. Près de 60 000 nouveaux cas sont détectés chaque année. La prévention des facteurs de risques professionnels est quasi inexistante.

Depuis 2017, plusieurs structures CFDT (*dont l'URI Grand Est*) ont engagé un travail sur ce sujet (*questionnaire, sensibilisation, accueil, réunions publiques*). Des déclarations en maladies professionnelles ont été déposées, plusieurs ont été reconnues dans le privé et dans le public. Mais tout reste à faire.

Face aux chantiers qui s'annoncent, notre cohésion interne est une condition sine qua non à notre capacité d'agir.

L'UTI des Ardennes l'a bien compris, et vient de clore une période de crise avec la désignation d'un nouvel animateur de territoire et surtout la mise à plat de règles internes acceptées par tous. Le projet territorial va à présent pouvoir pleinement être porté par le collectif.

Enfin l'année 2024 marque la fin d'un cycle électoral, qui a permis une progression de notre nombre d'adhérents et la création de nouvelles implantations CFDT.

Il s'agit maintenant à l'URI de poursuivre et d'amplifier cette dynamique, d'accueillir et de fidéliser, de former et d'accompagner ces nouveaux élus et militants. C'est pour cela que le secteur de formation syndicale a décidé de s'appuyer sur la plateforme "*ma formation en 1 clic*" afin de simplifier les démarches des militants et sur une offre de formation renforcée proche des équipes et élus. L'URI organisera également des "ateliers de l'accompagnement" sur le territoire, pour que les syndicats puissent travailler chacun à leur échelle cette politique et voir comment relever cet enjeu collectivement.





IMMIGRATION ET PANTHÉON

En 1791, Voltaire fut le premier homme à entrer et rester au Panthéon.

Plus de deux siècles plus tard, en 2024, ce sont Missak et Mélinée Manouchian, étrangers, qui font l'objet de cet honneur, ainsi que, bientôt, Robert Badinter, de parents immigrés.

Missak Manouchian, un Arménien vivant et travaillant en France, avait demandé deux fois la naturalisation française, qui lui avait été systématiquement refusée. En 1943 pourtant, il s'engage chez les FTP-MOI (*Francs-Tireurs et Partisans - Main-d'Oeuvre Immigrée*) pour lutter contre le joug nazi. Arrêté par les brigades spéciales de Vichy, il est fusillé, avec 23 autres résistants, au Mont Valérien, le 21 février 1944.

Son épouse Mélinée Manouchian, dont la famille a été décimée lors du génocide arménien, orpheline et exilée, s'était engagée elle aussi avec ferveur dans la résistance. Arrivée en France en 1926, elle n'obtint la nationalité française qu'après la guerre.

Robert Badinter, fils d'immigrés juifs russes dont la famille a été victime de la barbarie nazie, Garde des Sceaux de la République : lors de l'arrivée de la gauche au pouvoir en 1981, il fit dépénaliser l'homosexualité et abolir la peine de mort. Aujourd'hui, 142 pays l'ont abolie et 53 – dont 17 démocraties – la pratiquent encore. Son action à la Cour Européenne des Droits de l'Homme a été marquée par la lutte contre le racisme et l'antisémitisme. Il mérite cette belle formule de Victor Hugo :

« Heureux celui dont on a pu dire en s'en allant, il emporte avec lui la peine de mort »

Ces deux hommes et cette femme issus de l'immigration contribuent à faire de la France le pays des droits de l'homme.

Que ce serait-il passé si, au siècle dernier, Mélinée et Missak Manouchian avaient été interdits de séjour en France et expulsés ? Si les immigrés russes, parents de Robert Badinter, n'avaient pu être accueillis, puis naturalisés ?

Ni Missak Manouchian, ni Mélinée Manouchian, figures de la résistance, ni Robert Badinter, Président du Conseil Constitutionnel, n'auraient pu ainsi faire rayonner la France, marquer nos mémoires et entrer au Panthéon. Aux grands hommes, aux grandes femmes, français comme étrangers, la Patrie reconnaissante.

Hubert Boehringer, adhérent retraité, ancien responsable Sgen 67



IMMIGRATION

Largement censurée, cette loi demeure inacceptable



Le Conseil constitutionnel a rendu sa décision sur les 86 articles de la loi « *pour améliorer l'intégration, contrôler l'immigration* ». Il a censuré 32 articles jugés non conformes à la Constitution. La CFDT prend acte des conclusions du Conseil constitutionnel. Elle ne peut que regretter le choix de l'exécutif d'aller au bout de ce processus législatif, quoiqu'il en coûte.

Car si la conformité de la loi à la Constitution est incontournable dans un État de droit, elle ne la rend pas pour autant acceptable. Tout au long du processus parlementaire qui a mené au vote de la loi, un grand nombre de responsables politiques de droite et d'extrême-droite ont multiplié les outrances et les anathèmes sur les étrangers en France. Cette séquence, ainsi que l'attitude de l'exécutif et du gouvernement, restera dans notre histoire récente comme une tache indélébile portée aux valeurs de la République.

La loi compte un grand nombre de mesures qui vont fragiliser les parcours d'intégration et porte en elle une atteinte aux droits des citoyens étrangers vivant sur le sol français. La CFDT poursuivra et amplifiera son soutien à ces hommes, femmes et enfants qui ont besoin du juste accompagnement que chacun de nous attendrait dans la même situation.

La CFDT poursuivra le combat afin de ne pas ajouter à l'indignité d'une loi des conditions d'application incompatibles avec l'engagement au service de l'intérêt général et les conditions de travail de millions de salariés et agents de la fonction publique, notamment les travailleurs sociaux, personnels de santé, agents de préfecture, etc...

Aux côtés de ses militants qui accompagnent quotidiennement les étrangers pour faciliter leur intégration notamment grâce à la régularisation par le travail, la CFDT affirme aussi son soutien aux milliers de bénévoles qui mènent des actions au quotidien en faveur de l'accès à l'emploi, au logement et à l'apprentissage du français.

Déclaration de Lydie Nicol, Secrétaire Nationale de la CFDT



1^{er}
MAI
2024

JOURNÉE
INTERNATIONALE
DES TRAVAILLEURS
AVEC LA

Cfdt:

“*Revendicatif
et festif!*”

Les lieux de rendez-vous dans le Grand Est :

NANCY (54)

10h30 : manifestation départ Place Dombasle, arrivée Place Stan

11h30 : après midi festive à l'Auditorium du Parc de la Pépinière **en présence de Marylise LEON**

TROYES (10)

10h : rassemblement Place Jean Jaurès devant la Bourse du travail

Après-midi festive : groupes de musique, groupe de danse, associations

CHALONS EN CHAMPAGNE (51)

10h : rendez-vous à 1^{ère} Compagnie Tir à l'Arc - 20, rue Stéphane MALARM, pour une journée festive

LANGRES (52)

12h : rendez-vous au Square Jeanne Mance pour un 1^{er} mai festif

BAR LE DUC (55)

14h : Parc de l'Hôtel de ville ; Journée festive : animations, concerts, ...

METZ (57)

10h30 : rassemblement devant l'Arsenal

STRASBOURG (67)

10h : rassemblement Palais Universitaire, Place de l'Université

MULHOUSE (68)

9h30 : Rassemblement Place de la Bourse

ÉPINAL (88)

10h : départ du cortège de la Bourse du Travail, 4 rue Aristide Briand, prise de parole des organisations syndicales, pot de la convivialité intersyndical.





TOUR D'HORIZON DES SYNDICATS

Chaque trimestre, nous vous proposons de découvrir un syndicat professionnel du territoire Grand Est.



Focus sur le syndicat Santé Sociaux de la Meuse (55) qui a déjà rempli haut la main ses objectifs d'adhésion prévus pour 2026.

Entretien avec Fabienne ANTOINE, secrétaire générale et Bernard BALTZINGER, responsable développement.

Quelles sont les différentes « branches métiers » couvertes par le syndicat ?

Qu'ils soient du privé ou du public, notre syndicat couvre les secteurs de :

- la fonction publique hospitalière
- la branche associative sanitaire, sociale et médico-sociale (*EHPAD privé*)
- La branche à domicile (*ADMR ADAPAH*)
- les branches Lucratives et libérales (*ex : pharmacie, cabinet dentaire*)

Quel est le secteur d'intervention du syndicat ?

Nous couvrons tout le territoire de la Meuse (55).

Quel est le nombre d'adhérents et de sections de votre syndicat ?

On vient tout juste d'atteindre l'objectif que nous nous étions fixés pour juin 2026, à savoir 500 adhérents ! Ce cap était important pour nous. Vu que nous venons de le dépasser, on va devoir le remonter !

Connaissez-vous le nombre de salariés couverts par votre secteur d'intervention ?

Nous pouvons estimer à plus de 5 000 salariés où le plus grand nombre se retrouve plus particulièrement dans les centres hospitaliers qui oscillent entre 1 400 et 1 700 agents.



SUITE ... **TOUR D'HORIZON DES SYNDICATS**



Quelle est la taille des entreprises représentées par les adhérents ?

Nous avons de toutes les structures. Des plus importantes, comme les hôpitaux avec plus de 1 400 agents, en passant par des associations qui pour les grandes comptent plus de 300 salariés, les EPHAD avec plus de 200 agents. Et pour finir, les plus petites structures comme les laboratoires ou les pharmacies.

Comment sont répartis les adhérents ?

Dans notre secteur nous avons une forte majorité de femmes qui représentent plus de 85 % de nos adhérents.

La moitié de nos adhérents, près de 50 %, ont entre 45 et 60 ans.

Les moins de 45 ans représentent 38 % de nos adhérents.

Quelles actions mettez-vous en œuvre pour développer le nombre d'adhérents, augmenter la représentativité de la Cfdt ?

Notre mot d'ordre est « visibilité » avec essentiellement des tournées de services régulières dans des lieux cibles. Nous commençons à apercevoir les retombées à l'Hôpital de Verdun par exemple.

Nous organisons tout au long de l'année des « After Works » dans des points de rencontre hors travail afin de fidéliser nos adhérents, qui peuvent venir accompagnés d'un non adhé-

rent. Cela crée une vraie proximité dans un cadre convivial.

Quelle est, à votre avis, la plus grande difficulté que vous rencontrez pour y parvenir ?

Rendre attractif l'adhésion chez les jeunes. L'adhésion est un engagement et cela les effraie. Ils ne prennent pas encore conscience de l'importance d'un syndicat dans leur vie professionnelle.

Avez-vous des actions particulières qui visent les jeunes, les catégories cadres ?

Nous avons un groupe de militants qui ont intégré le programme « Effervescence » de la confédération qui réunit les jeunes militants pour les former, les faire monter en compétence et ainsi assurer l'avenir de la Cfdt.

Vous étiez liés avec une convention développement avec l'URI GE en 2023. Vous clôturez avec + de 11% de cotisations, comment vous expliquez cette progression ?

Nous faisons régulièrement des conventions avec l'URI GE et +11%, c'est notre moyenne annuelle ! Mais les dernières élections CSE dans le privé ont été très fructueuses.

Nous travaillons beaucoup en partenariat avec l'interprofessionnel ainsi qu'avec les autres syndicats meusiens, comme dans le cadre des élections TPE (*Très petites Entreprises*). Nous privilégions retourner dans les mêmes endroits pour créer une régularité. Avec le temps, les salariés nous reconnaissent, nous repèrent et attendent notre prochaine visite !



SUITE ... **TOUR D'HORIZON DES SYNDICATS**



Nous sommes très clairement identifiés avec nos vestes où sont inscrits nos prénoms et le logo CFDT.

Faire de l'adhésion c'est bien, fidéliser l'adhérent est encore mieux ! Nous encourageons nos sections afin qu'elles donnent un vrai « avantage » à leurs adhérents avec la primauté de l'information, les invitations aux événements que nous organisons.

Quel bénéfice vous apporte cette convention ?

Tout d'abord, la convention nous apporte un grand coup de pouce financier pour l'achat de goodies, dont les agents sont très friands. Elle contribue aussi à l'organisation de nos événements pour les militants, les nouveaux adhérents et à la prise en charge des frais kilométriques lors de nos nombreuses tournées.

L'aide humaine est déjà très présente au sein de l'UTI de la Meuse mais aussi matériel avec le prêt d'un véhicule, de matériel d'animation en cas de besoin. Le réseau des responsables de développement du Grand Est est d'une grande aide également.

Quel impact a eu la mise en place des CSE (Comité Social et Économique) ?

Pour notre part, la mise en place des CSE dans le privé a été une opportunité pour refédérer nos équipes existantes, aller à la recherche de nouveaux élus. C'est un secteur où nous avons eu un fort taux d'augmentation des adhérents que l'on a pu re-développer car, en 2019, nous n'avions quasiment aucune section. Une dynamique est née pour gagner en représentativité avec un gros travail sur la prise de contact de nos adhérents isolés.

Quelles sont vos priorités d'actions pour l'année 2024 ?

Notre priorité pour 2024 et 2025 est de gagner en représentativité pour les élections de 2026 dans le plus gros établissement de la Meuse, l'hôpital de Verdun, en accentuant nos visites mensuelles.

Un événement marquant à venir en 2024 ?

Nous aurons notre congrès en octobre. En avant-première, quelques-unes de nos résolutions : se rapprocher de nos adhérents isolés, encore bien trop nombreux, de créer une commission de branche pour le secteur privé. Mais aussi, s'engager à ce que chaque adhérent ouvre son espace personnel sur le site de la CFDT afin de pouvoir, entre autre, s'inscrire aux offres de formations, télécharger son attestation fiscale,....



Protection, services, accompagnement social

Souriez, vous êtes au cœur de nos engagements

- Vous proposer des solutions personnalisées en santé et en prévoyance
- Vous aider à concilier bien-être des salariés et performance
- Être à vos côtés dans les moments de fragilité
- Vous garantir des soins de qualité au juste prix
- Agir pour une société plus juste et plus inclusive

malakoffhumanis.com



SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE

On aime vous voir sourire



VIOLENCES SEXISTES SEXUELLES TRAVAIL

Charte signée par le Syndicat Finances
Alsace

Ce lundi 18 mars 2024 marque une étape importante pour le collectif du syndicat CFDT Finances Alsace. En effet, cette journée constitue le point d'orgue d'une réflexion engagée depuis bientôt un an.



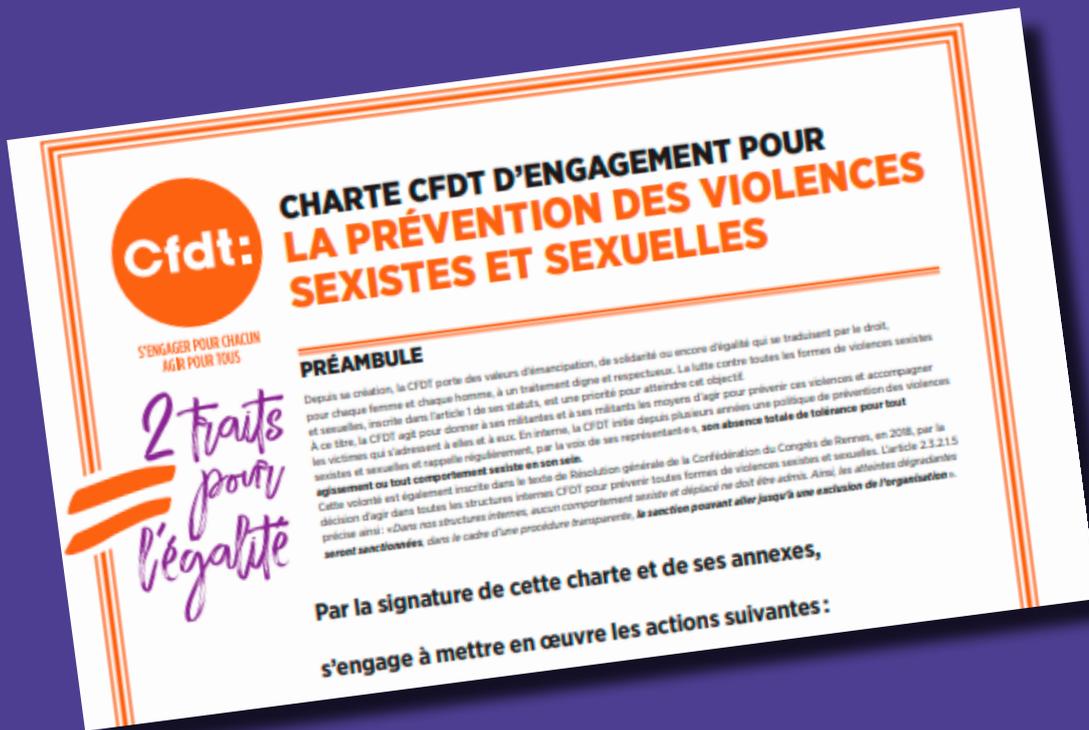
Suite au congrès du syndicat qui s'est tenu le 22 mai 2023, le conseil syndical (CS) a décidé de s'engager dans la signature de la charte qui a pour but de lutter contre les violences sexuelles et sexistes au travail (VSST). Cette charte, voulue par Laurent Berger, porte les valeurs, les ambitions et les attentes de la CFDT.

Ainsi, une petite équipe de six militants issus du CS, s'est réunie à plusieurs reprises afin de s'interroger sur la manière de mettre en œuvre cette charte en Alsace dans le périmètre de notre syndicat.

Tout d'abord, concernant le choix de l'équipe, il était important qu'elle soit mixte et ce, dans tous les sens du terme. Mixité de genre, mixité de branches professionnelles et mixité de départements.

Ensuite, nous avons phosphoré sur ce que représentait pour nous l'engagement du syndicat dans cette démarche.

De nos réunions ont émergées deux fiches réflexes ; une à destination des militants et l'autre pour nos six référents. Elles nous ont semblés nécessaires pour établir un protocole de prise en charge des victimes. Un point essentiel pour notre collectif est de ne pas se retrouver seul devant un signalement, ceci afin de pouvoir agir et réagir de façon efficace, rapide et sécurisée.



Parallèlement, tous les référents ont suivi la formation VSST dispensée par la CFDT et deux militantes s'engagent particulièrement auprès des associations féministes locales.

Place maintenant à la publicité.

Cette signature doit rappeler que la CFDT est en capacité d'agir au sein de ses collectifs et dans ses environnements professionnels afin que cessent ces comportements. Communiquer sur cet engagement nous semble indispensable dans le processus de prévention. Informer, discuter, échanger sur ces sujets doit permettre, soit de raréfier ces agissements, soit de libérer la parole.

Nous nous donnons rendez-vous dans un an pour dresser un bilan de notre action.

En attendant, nous remercions chaleureusement notre fédération et notre URI pour leur soutien et leur accompagnement qui s'est concrétisé par leur présence à nos côtés aujourd'hui.





RÉNOVATION DES CITÉS ADMINISTRATIVES

le flop !

L'État avait lancé un grand plan de rénovation des cités administratives. 54 millions d'euros devaient être investis pour la cité administrative Gaujot à Strasbourg avec une fin des travaux prévue en décembre 2023. À ce jour, rien et le budget prévu a explosé !



Depuis 2021, la CFDT alertait sur le manque de transparence de l'administration sur la rénovation des locaux et sur les conditions de travail de quelques 1000 agents. En ce début d'année 2024, la CFDT fait le point. Le bilan est bien sombre. C'est dans ce cadre que les syndicats CFDT de la Fonction Publique d'État dans le Grand Est ont interpellé Mme la Préfète du Bas-Rhin sur l'installation d'un espace de dialogue social propre à la cité administrative Gaujot.

Une journée de tractage a également été organisée afin d'informer les agents sur les actions menés par la CFDT.



Cfdt:

INFOS Cfdt:

CITÉ ADMINISTRATIVE GAUJOT OÙ EN EST-ON ?

**2021-2024
BILAN BIEN SOMBRE**

L'État avait lancé un grand plan de rénovation des cités administratives. 54 millions d'euros devaient être investis pour la cité administrative Gaujot à Strasbourg.
LE BUDGET A EXPLOSE !

En 2021, la CFDT faisait le point !

POINTS POSITIFS

- Cadre de travail agréable et moderne pour les agents ;
- Intégration de surfaces végétalisées et amélioration de la performance énergétique des bâtiments ;
- Nouvel espace de restauration ;
- Création d'une crèche ;
- Estimation d'une baisse de 60% de la facture énergétique actuelle.

POINTS À AMÉLIORER

- Création d'un comité d'usagers inter-administrations afin de recueillir les avis des agents ;
- Installation et mise en œuvre effective d'un CHSCT dédié à la cité Gaujot ;
- Élaboration d'un « Plan de déplacement » en collaboration avec l'Eurométropole pour :
 - ... pallier à la fermeture du parking.
 - ... améliorer la desserte de la cité administrative pour les agents et les usagers.
 - ... favoriser l'usage des modes de transport alternatifs à la voiture individuelle (Plan obligatoire depuis le 01 janvier 2018 et demandé par la CFDT depuis 2014).
- Mise en place d'heures mensuelles d'information pour les agents afin de créer une synergie entre les différentes administrations ;
- Affectation des espaces de travail en réelle concertation avec les services et prise en compte de leur(s) spécialité(s).

En 2024, la CFDT fait le bilan !



POINTS NOIRS

- FIN DES TRAVAUX** : prévus pour décembre 2023, nous sommes en avril 2024.....RIEN à ce jour !
- CRÉATION D'UNE CRÈCHE** : le projet a été supprimé.....plus RIEN !
- CADRE DE TRAVAIL** : Il devait être agréable et moderne intégrant des surfaces végétalisées, RIEN à ce jour !
- BAISSE ÉNERGÉTIQUE** : avec le doublement des agents prévu sur site, comment estimer cette baisse ?

POINTS À AMÉLIORER : TOUS !

POINTS POSITIFS : AUCUN !

Avril 2024

Dans un récent courrier, les syndicats Cfdt de la Fonction Publique d'État dans le Grand Est interpellent Mme la Préfète du Bas-Rhin sur l'installation d'un espace de dialogue social propre à la cité administrative Gaujot.

AVRIL 2024

InfoAdresses



Ver contacts Cfdt à la cité administrative de Strasbourg

Mme Ludie HEHECOC - 07 78 55 04 22
M. Willy SIMPÉR - 05 88 74 78 53

sgen
Cfdt:

Cfdt: INTERCO

Préfecture du Bas-Rhin
A l'attention de Madame la Préfète
5 Place de la République
67073 STRASBOURG
Strasbourg, le 2 avril 2024

Madame la Préfète du département du Bas-Rhin,

Dans le cadre des réorganisations des services de l'État et du rassemblement des agents dans les cités administratives, nous constatons que le dialogue social est trop souvent organisé en « silos » ministériels ce qui empêche d'être efficace et ne permet pas de construire les réponses adaptées aux situations vécues par les agents.

A titre d'exemple, à la cité administrative Gaujot de Strasbourg, pas moins de 1700 agents vont travailler au même endroit dans des services différents avec un dialogue social qui s'organise dans des instances différentes.

Le Préfet du département de la Moselle a accepté de saisir les opportunités offertes par le décret 2020-1427 du 20 novembre 2020 relatif aux comités sociaux d'administration dans les administrations et les établissements publics de l'État et notamment ses articles 10 et 82 pour créer une formation spécialisée de site.

Nous sommes persuadés que cette organisation du dialogue social en proximité est le gage de l'efficacité du service public et de la prise en compte des conditions de travail des agents.

Aussi, nous sollicitons une entrevue pour échanger sur la mise en œuvre de cette disposition réglementaire d'une formation spécialisée de site pour la cité administrative Gaujot de Strasbourg, permettant ainsi de répondre rapidement aux enjeux de la rénovation en cours.

Nous vous prions d'agréer, Madame la Préfète, l'expression de nos respectueuses salutations.

Dominique TOUSSAINT,
Secrétaire Général de
l'URI Cfdt Grand Est

GUYON SANGNIER Hervé,
Secrétaire Général
Finances Alsace

Chloé MULLER,
Secrétaire Générale
SGEN Alsace

Pierre BALHUIZEN,
Secrétaire Général
Interco 67



VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

Maureen Kearney la « vraie syndicaliste » en témoignage

Le 12 mars, le syndicat INTERCO de l'Aube organisait un ciné débat à La Comédie Saint Germain en présence de Maureen Kearney. A travers son expérience elle soutient la lutte contre les violences faites aux femmes et témoigne de son agression retranscrite dans le film « La Syndicaliste »

Cfdt: **Ciné débat**

INTERCO AUBE
ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

**Le 12 mars 2024
à 14h**

Le film *La syndicaliste*, raconte l'histoire vraie de Maureen Kearney, syndicaliste CFDT chez Areva et incarnée par Isabelle Huppert. Entre pressions politiques et lobbying dans le secteur sensible du nucléaire, l'histoire montre un beau portrait de femme, d'une période de sa vie où on voit la difficulté d'être une femme en entreprise, déçue par le fait qu'elle est syndicaliste.

Votre syndicat interco CFDT vous invite à son Assemblée générale avec une projection du film suivie d'un débat en présence de Maureen Kearney.

Inscriptions : my.waezevent.com/la-syndicaliste-1
mot de passe : interco

Réserved vos places (Gratuitement)

LE THRILLER DE L'ANNEE

ISABELLE HUPPERT
LA SYNDICALISTE
DANS UN FILM DE JEAN-PAUL SALUZE

Maureen Kearney, lanceuse d'alerte et syndicaliste chez AREVA, a pu échanger avec les 150 personnes venues assister au ciné débat organisé par le syndicat INTERCO de l'Aube.

Le film issu de son histoire, et qui a été diffusé dans plus de 40 pays, retrace la violente agression dont elle a été victime le 17 décembre 2012 à son domicile. Accusée de dénonciation et de crime imaginaire, elle ne verra un acquittement que fin 2008 la laissant brisée alors que ses agresseurs ne sont toujours pas identifiés.

Alors que son histoire est portée sur grand écran, Maureen ne se considère pas comme une « héroïne » et pense qu'il y a bon nombre de personnes qui agissent de même mais que la médiatisation est une voie pour parler des syndicats, des violences faites aux femmes même si les moyens ne sont pas là.

Dans le pays, il y a environ 250 000 femmes agressées dans le cadre conjugal, 100 000 sont violées et on enregistre que 1 % de condamnations.

La CFDT a toujours été aux côtés de Maureen et continue de porter son combat afin d'aider à protéger les plus vulnérables.



De gauche à droite :

Sylvie DELANNE, responsable à l'URI GE,
Maureen KEARNEY,
David BERNARD, Secrétaire Général du
syndicat Interco de l'Aube,
Delphine THOMAS, responsable de l'UTI
de l'Aube





Votre organisation syndicale nous fait confiance, pourquoi pas vous ?

La Macif vous propose des solutions pour vous et votre famille : auto, habitation, santé, crédit...

Et aussi des solutions adaptées au monde de l'entreprise et des associations.

→ Pour plus d'informations : macif.fr



La Macif,
c'est **vous.**

Un crédit vous engage et doit être remboursé. Vérifiez vos capacités de remboursement avant de vous engager.



Les contrats santé distribués par la Macif sont assurés par une mutuelle régie par le Livre II du Code de la mutualité et adhérente à la Mutualité Française.

Les crédits à la consommation distribués par la MACIF sont des produits SOCRAM BANQUE, Société anonyme. Capital 70 000 000 €. RCS NIORT 682 014 865. Siège social : 2 rue du 24 février CS90000 79092 NIORT cedex 9. Mandataire d'assurance n° ORIAS 08044968 (www.orient.fr).

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 : 1 rue Jacques Vandier 79000 Niort. **Mandataire exclusif en opérations de banque et en services de paiement pour le compte de Socram Banque. N° Orias 13005670 (www.orient.fr)**



CANCER DU SEIN

Une première reconnaissance dans le Grand Est

Après la reconnaissance en 2023 du cancer du sein qui touche une salariée des hôpitaux publics, l'équipe CFDT vient d'obtenir la reconnaissance en maladie professionnelle d'une salariée d'un hôpital privé.

Un dossier examiné par le CRRMP

Pour les salariés relevant du régime général, la demande est soumise à un Comité Régional de Reconnaissance des Maladies Professionnelles (CRRMP) composé de trois experts qui doivent dire s'il y a un lien direct et essentiel entre le cancer du sein et le travail de la personne.

Ce qui est difficile à prouver.

Madame Bernadette W, aide soignante à l'hôpital de Freyming, avait répertorié plus de 2100 postes de nuit et prouvé par les témoignages de ses collègues de travail et de ses responsables hiérarchiques de très nombreuses expositions aux rayonnements.

Le dossier de Madame Bernadette W a été porté par toute l'équipe CFDT autour de deux experts :

- Monsieur le Docteur Lucien PRIVET,

- Monsieur Jean-Claude ZERBIB, expert en radio protection

Ce travail d'équipe a porté ses fruits avec cette première reconnaissance par le CRRMP de Strasbourg, en maladie hors tableau.

Pour la publication d'un tableau de maladie professionnelle

La CFDT va saisir l'ANSES* et a demandé à la Direction Générale du Travail de le faire de également. Il s'agit également d'inscrire le cancer du sein à l'ordre du jour de la commission des maladies professionnelles.

* L'Anses est l'agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail



CANCER du SEIN

Il peut être d'origine professionnelle

Cancer du sein et expositions professionnelles

Le cancer du sein est le 1^{er} cancer chez les femmes. Près de 60 000 nouveaux cas sont détectés chaque année. Cette pathologie affecte principalement les femmes (99%).

Sans remettre en cause les facteurs de risques généraux, la prévention des facteurs de risques professionnels est quasi inexistante.

Plusieurs structures CFDT ont été alertées par leurs militants sur l'augmentation du cancer du sein dans certaines professions et à partir de 2017, plusieurs structures CFDT (dont l'URI Grand Est) se sont intéressées à cette thématique. Le groupe a créé un questionnaire ainsi qu'une brochure. Cette grande enquête a permis de recueillir environ 730 questionnaires.

Puis une phase d'accueil, de femmes ayant eu cette pathologie, a débuté et des déclarations en maladies professionnelles (MP) ont été déposées. Des réunions publiques ont été organisées en Grand Est.

Aujourd'hui, plusieurs MP ont été reconnues en droit public comme en droit privé. En outre, la CFDT a saisi l'ANSES^[1] pour mener une nouvelle étude sur les professions et facteurs de risques impliqués dans la survenance de cette pathologie en vue de la création d'un tableau de maladie professionnelle. La Commission des maladies professionnelles N°4 du COCT^[2] s'est également emparée de ce sujet.

Malgré ses résultats positifs, il nous faut redonner une impulsion interne à la CFDT afin que de nouvelles structures CFDT s'engagent dans la démarche.

APPEL

À TÉMOINS



Toutes les personnes atteintes d'un cancer du sein :

L'équipe cancer du sein CFDT propose à toutes les personnes ayant contracté un cancer du sein et étant exposées ou ayant été exposées au travail de nuit et /ou des rayonnements ionisants et/ou de l'oxyde d'éthylène de contacter leur syndicat professionnel.

Le syndicat contactera les permanences ATMP et nous verrons ensemble si une demande de maladie professionnelle est envisageable.

[1] ANSES : agence nationale de santé environnementale et sanitaire et du travail

[2] COCT : conseil d'orientation des conditions de travail

Contact



accueilstrasbourg@grandest.cfdt.fr

03 88 79 87 79

de 8h30-12h et 14h00-16h00, les jours ouvrés



Contrat de Plan Régional de Développement de la Formation et de l'Orientation Professionnelles (CPRDFOP)

Signature du CPRDFOP 2023-2028 le 18 avril. Retrouvez ses apports au territoire, aux salariés, aux demandeurs d'emplois et aux entreprises. Ainsi que les enjeux portés par la CFDT.

C'EST QUOI LE CPRDFOP ?

C'est la mise en oeuvre de la politique de formation et d'orientation, afin d'anticiper et de répondre aux besoins en compétences des entreprises et des territoires.

Adopté par l'État, la Région et les partenaires sociaux pour une durée de 5 ans, il couvre une palette d'interventions partenariales très large : l'orientation, l'information sur les métiers, la formation initiale (*via les enjeux de carte des formations initiales en lycées professionnels*), la formation continue des demandeurs d'emploi.

QUELLES SONT LES ORIENTATIONS ?

Il y a 5 orientations stratégiques :

- ❑ Renforcer l'accessibilité à la formation pour une meilleure inclusion et favoriser la montée en compétences des publics éloignés de l'emploi.
- ❑ Rapprocher le monde économique et le monde de l'emploi-formation pour mieux répondre aux besoins de l'économie régionale.
- ❑ Préparer l'avenir en misant sur des filières stratégiques pour le Grand Est et accompagner les transitions.
- ❑ Proposer un appareil de formation et un réseau de l'Accueil, Information, Orientation performants
- ❑ Travailler, dans la proximité et l'agilité : une gouvernance opérationnelle et adaptée à la diversité des territoires du Grand Est

QUELLES SONT LES NOUVEAUTÉS DANS CE PLAN ?

- ❑ La nécessité de travailler plus en phase avec les profils des personnes accompagnées dans une logique « d'aller vers » pour informer sur les filières insérantes, travailler sur l'image des métiers.
- ❑ Impliquer plus fortement les entreprises dans les parcours de qualification et d'orientation, afin de

FORMATION DEVELOPPEMENT QUALIFICATION TRAVAIL

ORIENTATION

trouver de façon partenariale dans les territoires des solutions concrètes aux tensions de recrutement.

- ❑ Préparer l'avenir de la région, en misant sur des filières émergentes liés aux grands secteurs en transition : industrie du futur, bâtiment durable, suite de l'automobile, santé, agriculture de demain et énergie décarbonée.
- ❑ Nécessité de travailler à l'échelle de proximité pour proposer des parcours et monter des actions sur mesure adaptées aux habitants, aux entreprises et au territoire.
- ❑ Un consensus sur la nécessité de changer de méthode et de donner un caractère plus opérationnel et plus souple à la politique d'orientation-formation a émergé des concertations, afin de s'assurer d'une politique ancrée territorialement et plus orientée sur le résultat et le service direct aux bénéficiaires que sont les apprenants (*jeunes en formation scolaire, apprentis, demandeurs d'emploi etc.*) et les employeurs.
- ❑ Une clause de revoyure régulière a donc été prévue, afin de déterminer chaque année les actions découlant des orientations stratégiques et de rester ainsi en phase avec les besoins du moment.

QUELLES SONT LES REVENDICATIONS PORTÉES PAR LA CFDT PRISES EN COMPTE DANS CE CONTRAT ?

Les revendications portées par la CFDT prises en compte dans ce contrat sont :

- ❑ En amont plus de concertation et de travail de recueil des besoins par rapport aux actions passées. La CFDT a été auditée plusieurs fois par un cabinet d'audit et a participé aux réunions de travail de construction du projet.
- ❑ L'enjeu de l'évaluation au fil de l'eau et du travail en mode projet a été retenu.
- ❑ La prise en compte de la transition du secteur automobile a été inscrite dans les axes du CPRDFOP à la seule demande de la CFDT ainsi que la décarbonation de l'industrie.
- ❑ L'accent mis sur les personnes les plus éloignées du marché de l'emploi et sur l'importance des compétences de base a été inscrite dans le schéma pluriannuel avec un budget spécifique pour CléA. <https://www.certificat-clea.fr/>
- ❑ Les actions dans les territoires en intégrant les partenaires sociaux (OS) dans les Copil et commissions de suivi mises en place par l'État et la Région.



Coup d' boost

C'EST REPARTI ...

Et en Grand Est aussi !

Coup d'boost est un temps fort pendant le quel la CFDT se met collectivement en mouvement pour faire du développement un moteur de l'action syndicale.

À l'instar de la nouvelle opération « *Coop d'Boost* » de la confédération, l'URI Grand Est a décidé de mettre en place un défi identique pour les syndicats de la grande région. Cette opération s'inscrit dans les mêmes contours que l'opération confédérale avec un calendrier et des catégories identiques.

LES CHANCES D'ÊTRE PRIMÉ EN CONCOURANT SONT MULTIPLIÉES !

Pour participer au Coup d'Boost Régional



inscription des syndicats uniquement par voie numérique.
Les questions sont à remonter par mail à :
secretariatgeneral@grandest.cfdt.fr

L'année dernière plusieurs équipes s'étaient engagées dans le Coup d'Boost confédéral.

L'idée, par ce challenge était de donner un coup de fouet au développement et cela fonctionne ! Plusieurs syndicats du Grand Est ont été primés et nous les félicitons !!

Bravo aux Santé Sociaux du Haut-Rhin et Bas-Rhin, de la Marne, au syndicat Nord Est de l'Emploi, à celui de la Protection Sociale de Champagne Ardenne, qui se sont illustrés lors de la dernière édition

Maintenant place à l'action pour le Grand Boost 2024-2025 dont le règlement est disponible sur le site de la CFDT Grand Est.



Coup d' boost

MEMORIES 2023



Lac de la Forêt d'Orient,
Team Action « saisonniers »
du 13 juillet 2023



formation préalable à
l'action « saisonniers » du 12 juillet.
et 2023



ent,
with S3C»



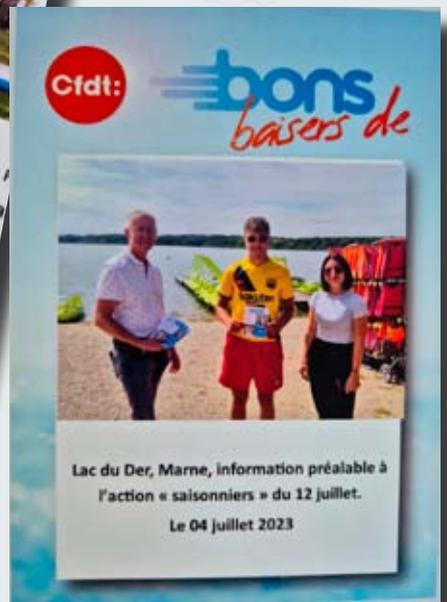
Lac de Madine,
« Une équipe au service
des saisonniers et de la CFDT... »
du 18 juillet 2023



Lac de la Forêt d'Orient,
« Surfing in Grand-Est with S3C »
du 13 juillet 2023



Lac de la Forêt d'Orient,
« Surfing in Grand-Est with S3C »
du 13 juillet 2023



Lac du Der, Marne, information préalable à
l'action « saisonniers » du 12 juillet.
Le 04 juillet 2023



[C.E.S.U.

Chèque Emploi Service Universel

Activités concernées par le CESU :

- L'entretien de la maison,
- le soutien scolaire (*à l'exception des cours à distance*),
- les petits travaux de jardinage et bricolage
- le baby-sitting (*sauf emploi d'une assistante maternelle agréée*),
- L'assistance aux personnes âgées ou fragiles (*sauf actes médicaux*).

Contrat de Travail :

La rédaction d'un contrat de travail est normalement obligatoire.

Toutefois, le particulier employeur et le salarié déclaré auprès du CESU peuvent convenir d'un contrat de travail oral, dans le respect des conditions prévues par le droit du travail et la Convention Collective Nationale « salarié du particulier employeur ».

Le contrat de travail oral vaut contrat de travail écrit.

Rémunération :

Le montant de la rémunération doit respecter :

- la valeur du salaire minimum en vigueur (9.22 € net depuis le 1^{er} Janvier 2024),
- la majoration de 10% au titre des congés payés,
- la grille de rémunération de la convention collective,
- les moyens de paiement possibles sont le service CESU+, le chèque bancaire, le virement bancaire, les espèces ou les CESU préfinancés.

L'employeur remplit un formulaire de déclaration sur lequel figure le nombre d'heures de travail du mois ainsi que le salaire horaire net majoré des 10% au titre des congés et l'URSSAF calcule les cotisations automatiquement.

À partir du salaire net déclaré, le CESU reconstitue le salaire brut (*assiette des cotisations*) et applique les taux de cotisations et prélève automatiquement ce que l'employeur doit.

Des exonérations de cotisations existent. Renseignez-vous auprès du CESU.

Absences du salarié :

Il existe différents motifs d'absences du salarié :

- Prise de congés payés : la période de congés est non indemnisée puisque l'indemnité de congés payés est versée tous les mois
- Congés pour événements familiaux : jours de congé payé
 - ___ 4 jours pour le mariage du salarié ou pour un pacs et 1 jour pour le mariage d'un enfant
 - ___ 2 jours pour le décès du conjoint, du partenaire de pacs, d'un enfant
 - ___ 1 jour pour le décès du père, de la mère, d'un frère, d'une sœur, du beau-père et de la belle mère
 - ___ 3 jours pour une naissance ou une adoption





RETRAITÉS

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

• Les jours fériés :

Les jours fériés sont le 1^{er} Janvier, le lundi de Pâques, les 1^{er} et 8 Mai, le jeudi de l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le 14 Juillet, le 15 Août, les 1^{er} et 11 Novembre et le 25 Décembre.

Seul le 1^{er} Mai est un jour chômé et systématiquement payé s'il tombe un jour de travail et s'il est travaillé, il est alors payé double.

Les autres jours fériés ouvrent droit au maintien de la rémunération si le salarié est présent le jour habituel de travail qui précède et celui qui suit le jour férié (*Ainsi pour un salarié qui ne travaille que le mardi, si le 15 Août tombe un mardi et qu'il a travaillé les 8 et 22 Août, la rémunération de sa journée fériée du 15 Août doit être maintenue*)

L'absence pour maladie, accident du travail ou maternité :

Dans ces trois derniers cas, un justificatif médical est fourni par le salarié à son employeur (*formulaire d'arrêts de travail*)

L'employeur n'a aucun document à adresser au service CESU de l'URSSAF.

Le salarié peut bénéficier, sous conditions, d'indemnités journalières de l'Assurance Maladie., Par ailleurs, dans le cadre de l'accord de prévoyance des salariés du particulier employeur, le salarié peut, sous conditions, bénéficier d'indemnités complémentaires versées par l'IRCEM prévoyance à compter du 9^{ème} jour d'arrêt.

L'employeur doit déclarer tout accident du travail ou de trajet auprès de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM) dans un délai de 48 heures maximum mais il ne fait aucune déclaration au CESU.

Absence de l'employeur :

Lorsque l'employeur est absent de son domicile, de manière imprévue, pour des raisons de santé (*hospitalisation par exemple*), familiales ou pour toute autre convenance personnelle et impose au salarié de ne pas venir travailler il doit continuer à rémunérer et à déclarer son salarié comme s'il avait effectué normalement ses heures de travail. L'absence de l'employeur ne peut générer en aucun cas une perte de salaire pour le salarié.

Rupture du contrat de travail :

Départ à la retraite du salarié : si c'est le salarié qui demande à partir en retraite l'indemnité de départ est égale à 0,5 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté, 1 mois après 15 ans, 1,5 mois après 20 ans et 2 mois de salaire après 30 ans.

Démission du salarié : un préavis de la part du salarié doit être respecté : 1 semaine si le salarié a moins de 6 mois d'ancienneté, 2 semaines s'il a de 6 mois à moins de 2 ans d'ancienneté et 1 mois s'il a plus de 2 ans d'ancienneté.

Licenciement du salarié : l'employeur doit respecter un préavis de 1 semaine si le salarié a moins de 6 mois d'ancienneté, 1 mois s'il a de 6 mois à moins de 2 ans d'ancienneté et 2 mois si le salarié a plus de 2 ans d'ancienneté.

Décès de l'employeur : les héritiers procèdent au licenciement (*entretien préalable, lettre de licenciement*) et verse au salarié l'indemnité de préavis et l'indemnité de licenciement indiquées ci-dessus.

Avantage fiscal :

L'emploi d'un salarié à domicile donne droit à un crédit d'impôt égal à 50% des sommes versées annuellement (*salaires+ charges*).





ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

du syndicat Interco 68

Malgré les obstacles et les embûches, le syndicat a su se relever en étant parti d'une situation critique qui l'avait mis sous la tutelle de la fédération.

C'est une mandature de 7 ans qui s'est achevée pour le syndicat Interco 68 lors de son congrès fin février 2024.

C'est une équipe recomposée qui a été élue avec de nouveaux objectifs ambitieux et des engagements bien ciblés avec à sa tête, Caroline TAL, qui a été reconduite en tant que secrétaire générale.

La priorité pour le syndicat sera de continuer le travail de restructuration interne tout en mettant en place des commissions afin de mieux suivre les équipes, que ce soit en termes de communication, de développement, sur l'aspect juridique ou revendicatif. Une priorité sera mise sur la politique de formation pour permettre à chaque personne investie de monter en compétence.

Aux dernières élections fonctions publiques, le syndicat a vu ses sections progresser en représentativité, de nouvelles se sont créées avec le dépôt d'un maximum de listes CFDT. C'est un véritable enjeu car la fonction publique est en danger.

Aujourd'hui le contre-pouvoir est vital. Les marges de progrès restent larges, le syndicat Interco 68 ne pourra que prospérer.



Les dispositifs d'épargne d'entreprise : un rappel utile

Les dispositifs d'épargne d'entreprise sont mis en place par les entreprises au bénéfice de leurs salariés. On peut en distinguer deux types : l'épargne salariale et l'épargne retraite. Ils permettent aux salariés de se constituer une épargne dans un cadre fiscal avantageux puisque les sommes récupérées en sortie sont exonérées d'impôt. Le Groupe VYV vous propose un rappel des différents dispositifs existants.

Qu'est-ce que l'épargne salariale ?

L'épargne salariale est un dispositif d'épargne collectif qui lorsqu'elle est mise en place concerne l'ensemble des salariés. Elle permet d'associer financièrement les salariés à la réussite de l'entreprise. L'épargne salariale est représentée par **3 dispositifs** qui peuvent être versés dans **2 plans d'épargne salariale**.

Les dispositifs d'épargne salariale

- 1. L'intéressement** est un dispositif facultatif permettant le versement d'une prime en fonction de la performance de l'entreprise grâce à des critères définis.
- 2. La participation** est un dispositif obligatoire pour les entreprises de 50 salariés et plus permettant de redistribuer aux salariés une partie des bénéfices de l'entreprise.

Les sommes attribuées peuvent **être perçues immédiatement ou placées avantageusement** sur des plans d'épargne salariale.

- 3. L'abondement** permet à l'entreprise de compléter le versement effectué par le salarié (intéressement, participation, compte épargne temps (CET), versement volontaire) dans un **plan d'épargne salariale**.

Les plans d'épargne salariale et retraite d'entreprise

Il existe deux plans d'épargne salariale :

- **Le PEE** (plan d'épargne entreprise) qui permet aux salariés d'épargner pour des projets avec une échéance minimale de 5 ans.
- **Le PERCOL** (plan d'épargne retraite collectif) qui permet aux salariés d'épargner pour accroître leurs ressources une fois la retraite venue. L'épargne est ainsi bloquée jusqu'à la retraite.

Le PERO (plan d'épargne retraite obligatoire) quant à lui, est un contrat de retraite collectif à adhésion obligatoire. Ce compte est alimenté par des versements de l'employeur et ceux éventuels du salarié. Il peut concerner l'ensemble du personnel ou une ou plusieurs catégories de salariés.

Le débloqué anticipé des sommes pour chacun des trois plans est possible sous certaines conditions.



ZOOM SUR LA LOI DE PARTAGE DE LA VALEUR AU SEIN DE L'ENTREPRISE

Dès le 1^{er} janvier 2025, les **PME de 11 à 49 salariés** ayant réalisé un **bénéfice net fiscal d'au moins 1 % de leur chiffre d'affaires** durant trois années consécutives, auront l'obligation de mettre en place un dispositif de partage de la valeur : participation, intéressement, abondement ou prime de partage de la valeur (PPV). Les salariés pourront, s'ils le souhaitent, verser tout ou partie de la prime sur un plan d'épargne salariale. La PPV est un dispositif pérenne que les entreprises peuvent mettre en place chaque année.

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



SANTÉ ASSURANCES & RETRAITE - SOINS & ACCOMPAGNEMENT - LOGEMENT

GRUPE
vyv

Pour une santé accessible à tous