



# Grand Est

## MAGAZINE

Trimestriel aux adhérents de la CFDT du Grand Est N°8 MAI 2023



### **VIE DÉMOCRATIQUE**

Tournée des syndicats

### **DÉVELOPPEMENT**

Bienvenue à la CFDT

### **VIE DES TERRITOIRES**

Retraites : retour sur une mobilisation exceptionnelle

### **SANTÉ**

Cancer du sein : reconnu comme maladie professionnelle



## Une CFDT Fière et déterminée à agir dans la période.

C'est le sentiment qui domine ! Les adhérents sont fiers de la façon dont la CFDT se comporte dans le combat contre le report à 64 ans de l'âge légal de départ à la retraite.

**Ils sont fiers du nombre de manifestants** présents dans nos cortèges tout au long des journées de mobilisations ; fiers d'avoir participé à des mobilisations pacifistes, familiales, respectueuses du cadre démocratique, refusant les violences. Fiers également de la très forte présence CFDT dans les médias, de la façon dont nous assumons le leadership de l'intersyndicale, sans arrogance, avec la volonté de maintenir l'unité, avec la volonté d'expliquer qu'une autre réforme est possible, avec le souci de proposer régulièrement des solutions pour une sortie de crise par le haut... Ce sont tous ces éléments qui font qu'aujourd'hui le mouvement est très populaire auprès des citoyens et plus encore auprès des actifs.

Et même si la loi est promulguée, le match n'est pas fini. Après un 1<sup>er</sup> mai historique, le 06 juin verra la 14<sup>ème</sup> journée de mobilisation. Pourquoi le 06 ? Parce que le 08 juin les députés débattront d'une proposition de loi du groupe LIOT (*libertés, indépendants, outre-mer et territoires*) visant à abroger le passage à 64 ans. Le 06 doit donc à nouveau montrer la détermination et l'opposition du monde du travail à une réforme injuste et inadaptée. Dans les jours qui viennent, la CFDT Grand Est rencontrera partout dans les territoires les députés susceptibles de voter ce texte, à l'exception des députés du RN, pour les convaincre de nos arguments.

**Si la CFDT sait s'opposer, elle sait également s'engager.** Nous le faisons chaque jour dans les entreprises et les administrations, nationalement au travers de 3 nouveaux accords nationaux interprofessionnels pour le pouvoir d'achat, la transition écologique, la prévention des Accidents du Travail et des Maladies professionnelles. Nous le faisons localement en produisant

une contribution pour que le futur Plan Régional de Santé améliore l'accès aux soins et la situation des professionnels du secteur, tout comme nous nous apprêtons à le faire avec une contribution sur la question de la formation professionnelle.

**Nous pouvons également être fiers de nos résultats électoraux.** A l'issue des élections dans les fonctions publiques, et malgré une baisse de la participation, la CFDT est première organisation en Grand Est dans le public comme dans le privé. Bravo à chaque militant pour la part qu'il a pris dans ce résultat. Et alors que dans le privé le renouvellement des CSE (*Comité Social et Économique*) bat son plein, nous restons déterminés à agir collectivement pour renforcer encore ces résultats.

**Il en va de même pour le développement** de notre nombre d'adhérents. Car c'est la dernière bonne nouvelle de cet édito, les travailleurs depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023 sont nombreux à nous rejoindre. Rien n'est définitivement acquis et nous sommes pleinement engagés à poursuivre la dynamique de syndicalisation.

Alors tout n'est pas rose dans la période, bien au contraire. Les périls et enjeux sont nombreux. Raison de plus pour nous réjouir des éléments développés. Car au moment où notre démocratie donne des signes inquiétants de fatigue, où le lien se distant comme jamais entre les citoyens et leurs représentants, la CFDT apparaît comme un pôle de cohérence entre ses valeurs et ses actions, de combativité républicaine, de stabilité. Et son aura positive va bien au-delà du camp syndical.

Alors cultivons nos atouts plutôt que nos divergences et continuons à faire vivre une certaine idée du syndicalisme qui préfère l'engagement à la posture, qui refuse la désespérance et qui même au plus fort des difficultés cherche à défendre l'intérêt des travailleurs et à participer à la construction de l'intérêt général.

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

## SOMMAIRE

Édito .....	2
Vie démocratique.....	3 à 5
Représentativité .....	6
Développement .....	7 à 9
Pratiques syndicales.....	10
Chronologie :	
réforme des retraites .....	12 à 16
Vie des secteurs .....	18
Santé .....	19 à 22

## AGENDA 2023

- CNC : 21 JUIN
- BUREAU RÉGIONAL : 14 ET 15 JUIN
- SAISONNIERS :  
Lac du Der 12 JUILLET  
Lac Madine 18 JUILLET
- FOIRE DE CHÂLONS : 2 au 10 SEPTEMBRE
- VERDUN EXPO : 14 au 17 SEPTEMBRE

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

# CONSEIL NATIONAL CONFÉDÉRAL

## intervention de Adrien ETTWILLER pour l'URI Grand Est

Session des 16 et 17 mai 2023

“

Pour démarrer cette intervention sur notre activité, nous souhaitons, comme d'autres, revenir sur **LE SUCCÈS DES MANIFESTATIONS DU 1<sup>ER</sup> MAI** avec un caractère festif grand public marqué en Grand Est, notamment à Troyes, Nancy, Bar le Duc, Saint Dizier, Chaumont et Reims.

Ces moments complétés par des rendez-vous militants sont primordiaux pour notre dynamique collective et la reconnaissance de l'engagement de tous dans le mouvement d'opposition à la réforme des retraites. Cela nous permettra également de maintenir la mobilisation pour la suite quelle que soit la forme que celle-ci prendra.

Localement, les militants et citoyens dénoncent l'utilisation des lois d'exception faites pour lutter contre le terrorisme dans le but d'interdire les rassemblements lors des visites du président de la République ou des ministres. Cette dérive qui conduit à s'attaquer au droit de manifester est totalement intolérable même pour ceux qui ne sont pas fans des casseroles.

Pour autant, après 14 journées de mobilisation avec leur préparation et la gestion des intersyndicales, il est temps de passer à d'autres formes d'actions pour lutter, autant que faire se peut, aux effets de cette loi injuste.

Il y aura nécessité de relancer les webinaires retraites, d'avoir des outils de lecture de la loi et des décrets à venir, notamment sur les points touchant les questions du travail pour pouvoir informer et accompagner les salariés. De même,

un champ revendicatif s'ouvre pour atténuer les effets dévastateurs qui s'annoncent pour les fins de carrières.

Le gouvernement poursuit sa politique cli-vante, parfois provocatrice, que ce soit avec la loi immigration même si elle est reportée pour l'instant. Il en est de même avec la conditionnalité de versement du RSA. Ce comportement engendre une colère froide des militants et des citoyens même si nombreux se réfugient pour l'instant dans une indifférence protectrice. Ces éléments nourrissent une grande inquiétude parmi les responsables.

Comme ailleurs l'intersyndicale se maintient globalement partout mais avec une grande hétérogénéité allant d'un rapprochement historique avec la CGT comme à Bar le Duc à une quasi rupture sur d'autres territoires comme à Reims et Strasbourg. Cette situation est bien souvent le fruit de l'histoire locale et de comportements de personnes sur laquelle nous n'avons que peu de prise.

**EN CE QUI CONCERNE LE PROJET FRANCE TRAVAIL**, nous sommes alertés sur la position des conseils départementaux dans la gouvernance et le traitement réservé aux bénéficiaires du RSA. Nous risquons de ne pas pouvoir prendre toute notre place dans le cadre de la mise en œuvre de « *France travail* » au niveau territorial et que de ce fait le plan d'actions se fasse sans les partenaires sociaux avec un risque de grandes inégalités de traitement d'un département à un autre.

De même, nous nous interrogeons sur **LA TAILLE DU CREFOP** très élargi et son articulation avec « *France Travail* ». Va-t-on vers une réforme du CREFOP ou bien une intégration dans « *France Travail* » alors que nous terminons notre contribution à la rédaction de ce dernier ? Toutes ces questions nous poussent à la plus grande vigilance afin d'occuper toute notre place de partenaire social.

Par ailleurs, la CFDT Grand Est a porté un avis sur **L'ACCÈS AU SOIN DANS LE CADRE DE LA RÉDACTION DU PLAN RÉGIONAL DE SANTÉ**. Cette contribution

a été travaillée le plus collectivement possible avec les militants experts, les syndicats du secteur et les mandatés CESER mais nous devrions davantage anticiper ces sollicitations afin de les intégrer pleinement à notre plan de travail et utiliser efficacement ce levier d'influence important.

Pour la CFDT Grand Est, malgré la charge de travail et la fatigue accumulée, cette période a été également l'occasion de lancer la dynamique de développement cadres avec notre premier afterwork à Nancy autour de la thématique du management de proximité. Cet évènement s'inscrit dans le cadre de la convention engagée avec la CFDT Cadres et a été l'occasion d'accueillir Laurent DUMANCHE comme intervenant. Même si nous sommes déçus du nombre d'inscrits, une trentaine, cela permet de démarrer une série d'actions et de communiquer sur la place de la CFDT chez les cadres. Le conventionnement UCC/URI est un bon moyen de dynamiser la prise en charge du public cadres et pourrait déboucher sur des conventionnements tripartites avec certains syndicats. En tous les cas c'est une belle piste à creuser.

À l'interne, nous bouclerons, à la suite de notre congrès de novembre 2022 et avant les congés d'été, notre plan de travail et l'organisation territoriale. Tout devrait donc être en place pour attaquer la rentrée avec énergie et organisation pour mettre en œuvre les résolutions confédérales et régionales.

Afin d'aider nos syndicats à accueillir les nouveaux adhérents de la période, l'union régionale organisera partout en Grand Est une rencontre conviviale le 29 juin de 17h00 à 19h30 dans chaque UTI. Cela sera l'occasion pour ces nouveaux adhérents de rencontrer la CFDT et leur syndicat. Nous espérons en faire une belle illustration de la proximité et de la cohérence de notre organisation.

Nous souhaitons également intervenir au sujet du **RENDEZ-VOUS DES SYNDICATS**. Ce chantier interne majeur pour cette mandature, au-delà de sa complexité et ses difficultés de mise en œuvre, est une occasion extrêmement précieuse d'échanges avec les militants des syndicats. Ces Rendez-vous sont l'occasion de retisser le lien avec eux et de se projeter sur des coopérations renouvelées entre URI et syndicats. Un chantier motivant qui nous ramène à l'essence du syndicalisme.

Nous ne pouvons conclure cette intervention sans remercier simplement mais très très chaleureusement Laurent pour tout ce qu'il a apporté à la CFDT et à ses militants.

Tenir la boutique et le cap comme tu l'as fait dans cette longue période - nous n'avons pas dit trop longue - et le contexte que nous avons connu et connaissons encore est remarquable. C'est avec beaucoup d'émotion que les militants du Grand Est te disent « *Merci Laurent !* » en attendant le 21 juin de la CFDT !

Je terminerai par une citation de notre secrétaire général parue dans un magazine de référence « *So foot* » à laquelle la CFDT Grand Est souscrit totalement : « *La merguez, il vaut mieux la prendre à l'extérieur du stade parce que c'est quand même des gros arnaqueurs à l'intérieur.* »



## TOURNÉE DES SYNDICATS

toute la CFDT à leur écoute

**Le congrès confédéral de Lyon en juin 2022 nous invite à « clarifier le rôle de chacune de nos structures pour une CFDT plus efficace » et cela commence par le syndicat Communication, Conseil, Culture (S3C)**

« Un chantier spécifique sera conduit avec eux pour les renforcer, clarifier leurs prérogatives et faciliter la réalisation de leurs missions, aujourd'hui difficiles à exercer pour certains ».

C'est pour traduire cette ambition que s'organise partout en France « Le Rendez-vous des syndicats ».

Il s'agit de réunir les syndicats d'un même territoire (*l'Union Régionale Inter-professionnelle*), et d'un même champ professionnel (*la fédération*).

L'animation de la rencontre est partagée entre l'URI, la Fédération et la Confédération. Cette tournée des syndicats est une opération d'envergure qui fait appel à l'implication de tous. L'objectif est d'être en mode « écoute », de laisser les syndicats exprimer la réalité de leur quotidien, de dire ce qu'ils font, et ce qu'ils n'arrivent pas à faire. Ce qu'ils voudraient voir comme évolution dans l'organisation de la maison CFDT et dans les rôles de chacun.



En Grand Est, il existe plus de 110 syndicats CFDT, sans compter les syndicats nationaux. Organiser une rencontre avec chacun d'eux est donc une opération d'envergure qui se déroule sur toute l'année 2023. Et si les premières rencontres ont été un peu décalées dans le temps pour cause de mobilisations contre la réforme des retraites, les choses sont à présent bien engagées avec 5 rendez-vous réalisés et 5 rendez-vous programmés.

Et ce n'est là que la première étape du chantier, une étape d'écoute des premiers intéressés, les responsables de syndicats. Suivra fin 2023 un travail d'analyse des remontées pour tirer des fils d'évolution possible.

En novembre 2024 une restitution sera réalisée auprès des syndicats. Tout ce matériel nourrira l'écriture des projets d'orientation pour le congrès confédéral 2026.

Premiers enseignements de la démarche engagée. Son organisation nécessite beaucoup de dialogue entre URI, syndicat, Fédération et Confédération. Tant mieux, c'est finalement ça la mise en œuvre d'un fédéralisme opérationnel.

## ÉLECTIONS FONCTIONS PUBLIQUES

Dans le Grand Est, la CFDT 1<sup>ère</sup> organisation syndicale dans la Fonction Publique

Pour rappel, entre le 1<sup>er</sup> décembre et le 8 décembre 2022, les élections professionnelles se sont déroulées pour la troisième fois simultanément dans les trois versants de la fonction publique (*État, territorial et hospitalier*), ainsi qu'auprès des fonctionnaires de La Poste, d'Orange et des agents publics d'autres organismes permettant de déterminer la représentativité syndicale au niveau national au sein de la fonction publique.

Avec 22,51 % des voix, la CFDT est la première organisation syndicale dans la fonction publique en Grand Est devant FO (19,88 %) et la CGT (17,14 %).

Il est à noter que seul FO progresse (+1 point) et l'UNSA (+0,6), la CFDT (-0,4) et la CGT (-0,7) elles baissent, réduisant l'écart entre la CFDT en 1<sup>ère</sup> position et FO en seconde position.

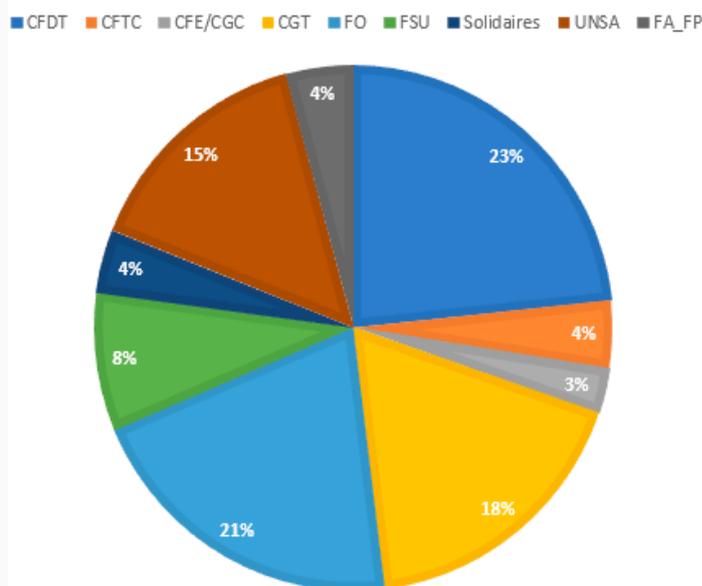
Il existe également de grandes disparités selon les fonctions publiques sur le Grand Est, la CFDT est 1<sup>ère</sup> OS dans la fonction publique hospitalière avec 31,38 % des voix devant FO (26,70 %) et la CGT (22,37 %) nous sommes second dans la fonction publique territoriale 24,25 % avec la CGT en première position à 25 % et nous ne sommes que 4<sup>ème</sup> organisation avec 16,61 % des voix dans la fonction publique d'État avec l'UNSA en 1<sup>ère</sup> position (20,11 %), puis FO (19,28 %) et la FSU (17,95 %).

Enfin, le taux de participation chute dans les trois versants des fonctions publiques avec un taux de 42,6 % dans le Grand Est.

L'URI Grand Est salue les syndicats et leurs militants du travail réalisé lors de ces élections. Nous vous proposons une journée de rencontre le 23 juin prochain entre les militants des syndicats Fonction Publique du territoire, pour partager les résultats et les expériences de la campagne électorale et bien sûr fêter notre 1<sup>ère</sup> place.

**Encore Merci toutes et tous d'oeuvrer au quotidien, pour une CFDT toujours plus forte et plus représentative de l'ensemble des travailleurs du public et du privé. !**

GRAND EST : RÉSULTATS FONCTION PUBLIQUE  
( 3 versants )



## BIENVENUE À LA CFDT !

Depuis janvier, des travailleurs nous rejoignent de façon importante. Regain de popularité des organisations syndicales ? Effet retraites ? Visibilité de Laurent BERGER ? Résultat du travail de terrain ? Sans doute un peu de tout cela. Pour faire durer la dynamique, la CFDT Grand Est met de nombreux outils à disposition des syndicats. Et pour « *fidéliser* » les nouveaux adhérents, il y a la question des services que nous leur proposons et celle de notre capacité à les accueillir dans un collectif. Sur ce dernier point et en complémentarité avec les syndicats CFDT, l'Union Régionale organise une soirée d'accueil partout en Grand Est. Ce sera le 29 juin avec la participation de Marylise LEON. Alors à vos agendas.



**4 220** nouveaux adhérents nous ont rejoint, depuis le 01 janvier 2023. Bienvenue à eux !

Notre nombre d'adhérents augmente nettement depuis le début de l'année. C'est le cas dans toute la France et c'est le cas en Grand Est. Il y a un effet retraites.

L'image des organisations syndicales se trouve améliorée depuis le début de la confrontation. Nous avons su mobiliser, rester unis, agir dans un cadre républicain, hors de toute violence et faire des contre-propositions. Les travailleurs de ce pays nous en remercient et c'est tant mieux. Ce mouvement d'adhésions est également le fruit du travail des collectifs CFDT dans les entreprises et dans les administrations.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier, nous enregistrons 1 049 adhésions en ligne en Grand Est. C'est important et c'est en progression. Cela veut également dire que 3 171 adhésions ont été faites suite à la rencontre entre un travailleur et un militant CFDT.





## SUITE ... **BIENVENUE À LA CFDT**

C'est bien là le sel du syndicalisme, une rencontre entre un travailleur et un collectif qui s'organise pour défendre les droits de chacun. Le développement est un défi perpétuel.

Le renouvellement des CSE (*Comité Social et Économique*) est une opportunité pour le relever, tout comme la campagne des élections fonctions publiques a permis à des équipes de s'investir sur le sujet.

Mais rien n'est définitivement gagné et ces bons résultats ne doivent pas nous conduire à nous reposer sur nos lauriers.

**La CFDT Grand Est met sur la table un certain nombre d'actions et de moyens pour aider les syndicats CFDT à relever les défis.**

Conventions d'aide aux syndicats pour aller à la rencontre des travailleurs, actions auprès du grand public comme à chaque rentrée lors de la campagne « *réponses à emporter* », formations syndicales pour épauler les militants ou pour ac-

cueillir les nouveaux adhérents, appuis aux syndicats pour aller négocier les protocoles électoraux dans le secteur privé, convention avec l'Union Régionale des Retraités pour favoriser le maintien de l'adhésion lors du passage en retraite, beaucoup est déjà engagé. D'autres actions vont venir compléter le dispositif dans les prochains mois.

Enfin certains publics nécessitent une action spécifique. Je pense particulièrement aux jeunes, aux cadres, aux salariés des TPE, publics pour lesquels la CFDT Grand Est propose d'agir avec les syndicats.

Et puis il y a la question de l'accueil des femmes et des hommes qui viennent de nous rejoindre.

**Sur ce sujet, le 29 juin une rencontre sera organisée**, au même moment, dans nos locaux, dans chaque département, pour que chaque nouvel adhérent puisse faire connaissance avec les militants qui font vivre la CFDT en local, avec les responsables du syndicat auquel il a adhéré, avec les militants de l'interprofessionnel. Il se dit même que Marylise LEON qui devrait être à ce moment la toute nouvelle Secrétaire Générale de la CFDT participera à un échange en visio avec les nouveaux adhérents présents dans nos locaux.

Une communication plus complète partira très prochainement en direction des nouveaux adhérents 2023, dès que le Bureau régional aura validé cet envoi exceptionnel.

Alors si vous êtes vous-même un de ces adhérents 2023, si vous êtes intéressé pour participer à cette rencontre qui se veut d'abord simple et conviviale, à vos boîtes mails et si besoin, n'hésitez pas à nous contacter pour en savoir plus.

[secretariatgeneral@grandest.cfdt.fr](mailto:secretariatgeneral@grandest.cfdt.fr)



## ET SI ON PARLAIT MANAGEMENT DE PROXIMITÉ ?

un premier évènement Cadres en Grand Est

**Le réseau des militants Cadres du Grand Est a organisé un Afterwork autour de la thématique du management de proximité le 11 mai à Vandoeuvre les Nancy.**

Avec la participation de la CFDT Cadres par la présence de Laurent Dumanche, son secrétaire général, cet évènement a permis d'échanger sur la question du management de proximité du point de vue de la CFDT. Après une présentation et un témoignage de Laurent Dumanche en tant qu'ancien DRH de la région Grand Est, les échanges ont permis de d'appréhender les priorités managériales promues par la CFDT :

Par ailleurs, Laurent Imard – ancien chargé de mission RH a pu témoigner des enjeux d'accompagnement des managers proximité lors des restructurations.

En guise d'introduction, il a été rappelé que les cadres représentent 20 % de la population active en 2023 quand ils ne pesaient que 7% en 1982. De plus, la technicité des métiers engendre une augmentation du nombre de cadres experts. Par ailleurs, les organisations se transforment beaucoup et rapidement ce qui met les managers en tension.

Dans ce contexte, la place des managers de proximité est majeure et singulière.

L'objectif du manager de proximité est de bien travailler avec ses équipes dans cette posture délicate résultant d'obligations contradictoires : devoir de loyauté envers l'entreprise, difficulté de ne pas comprendre une réorganisation imposée, donner du sens au travail de son équipe, reporting de plus en plus important...

Pour la CFDT, il s'agit de passer d'un management de contrôle à un management de la confiance et d'intégrer le droit à l'erreur dans un management du progrès partagé.

La soirée s'est poursuivie autour des échanges avec les participants autour du rôle des écoles de management, de l'évolution des mentalités et de différentes notions de management.

Pour répondre à toutes les exigences, il est indispensable d'avoir un dialogue social structuré, un dialogue professionnel organisé et une qualité de la représentativité syndicale.

Autant de conditions auxquelles travaillent les militants cadres de la CFDT !



### Le réseau Cadres en Grand Est, kesako ?

Les militants CFDT intéressés par la syndicalisation chez les cadres, mandatés par leur syndicat, constituent un réseau en Grand Est. Ils se retrouvent en distanciel ou parfois en présentiel pour partager autour des thématiques intéressantes les cadres et porter quelques actions comme des afterworks ou des enquêtes sur les conditions de travail.

- Si vous souhaitez prendre contact avec le réseau pour toute question ou action commune : [reseaucadres@grandest.cfdt.fr](mailto:reseaucadres@grandest.cfdt.fr)
- Participez à l'enquête du réseau des cadres CFDT Grand Est sur les conditions de vie au travail des cadres de la région. Une analyse sera réalisée et communiquée à la rentrée !

Cela ne vous prendra que quelques minutes, plus nombreux nous serons plus pertinents :

<https://forms.office.com/e/qiwLcwqGk8>



## MANDAT CONSEILLER DU SALARIÉ, c'est quoi ?

**Le rôle du conseiller du salarié, consiste pour l'essentiel à assister le salarié menacé de licenciement ou d'une rupture conventionnelle et à l'informer de ses droits dans le cadre de cette procédure, tout en rappelant à l'employeur ses obligations légales. Le conseiller peut aussi faire office de témoin pour le salarié si, par la suite, celui-ci conteste la justification de son licenciement. Le salarié peut, en effet, produire une attestation de son conseiller témoignant du déroulement, ainsi que du contenu, de l'entretien préalable, l'employeur ne pouvant pas s'opposer à cette démarche.**

### Le statut du conseiller du salarié

Dans les établissements où sont employés au moins onze salariés, le conseiller dispose d'un crédit de 15 heures par mois. Le temps qu'il passe hors de l'entreprise, pendant ses heures de travail, pour exercer sa mission, est assimilé à une durée de travail effectif. Les absences du conseiller sont rémunérées par son employeur, l'État remboursant à ce dernier les salaires maintenus pendant ces absences, ainsi que les avantages et charges sociales qui y sont liés. Il bénéficie d'une protection contre le licenciement.

### Désignation par arrêté préfectoral

Les conseillers du salarié figurent sur une liste préparée par la DREETS, après consultation des organisations syndicales. Ces listes sont établies pour une durée de trois ans par le préfet du département. Elles sont disponibles dans les préfectures mais aussi dans les mairies. Consultables par les salariés souhaitant être accompagné, lors d'un entretien préalable au licenciement ou d'une rupture conventionnelle.

### Le profil recherché pour ce mandat

Un militant ayant une expérience dans un mandat CSE, DS,... qui n'hésite pas à ouvrir le code du travail et à s'informer sur l'évolution du droit, notamment par les informations régulières de la CFDT.

Un militant qui accepte de s'engager activement en répondant aux sollicitations des salariés nécessitant un accompagnement.

Un militant prêt à s'impliquer dans le réseau juridique de son syndicat et de l'URI.

### Formation des conseillers du salarié

Le conseiller est autorisé à s'absenter de l'entreprise, pour les besoins de sa formation, dans la limite de deux semaines par période de trois ans.

L'URI CFDT Grand Est propose une formation de base intitulée « assister un salarié » ainsi que des journées de rencontre entre conseillers, permettant le partage d'expériences.

**Pour toute information ...**



**Alain CADET** (secteur juridique)

**06 43 01 36 58**

**juridique@grandest.cfdt.fr**

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](https://malakoffhumanis.com)



SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE

**On aime vous voir sourire**

MH-12562\_1911

# Chronologie

## Réforme des retraites

### 19 janvier

Premier round. Pour la première fois depuis douze ans, les syndicats appellent d'une même voix à manifester. Ils veulent une mobilisation puissante. Message reçu. 30 000 personnes descendent dans la rue.

### 31 janvier

Le refus populaire s'est vitaminé. Une marée humaine de 40 000 personnes déferle dans les villes de la région.

Ardennes



Châlons



Vosges



Verdun



Mulhouse



Metz



Strasbourg



# Chronologie

## Réforme des retraites

### 7 février

Un coup de moins bien. Mais les fidèles sont pugnaces. Et tout de même entre 25 000 et 30 000 manifestants mobilisés.

### 16 février

Et de cinq. En pleines vacances scolaires, la fréquentation est moindre, mais la colère irrigue jusque dans les petites villes. Les manifestations préparent le 7 mars, la date choisie pour mettre la France à l'arrêt.

### 11 février

Pour l'acte « IV », les syndicats changent de stratégie et misent sur un week-end. Les cortèges grossissent des familles, on vient de loin avec poussettes et sandwiches.

Charleville Mézières



Nancy



Reims



Metz



Bar le Duc



Chaumont



Mulhouse



Épinal



# Chronologie

## Réforme des retraites

### 7 mars

L'appel a été entendu. Le cap des 129 000 opposants en région est largement dépassé (35 000 à Strasbourg, 25 000 à Nancy, 18 000 à Metz, on approche les 10 000 à Épinal et à Reims, 9 000 à Charleville, 5 000 à Troyes ...).

Grèves dans les transports, dans l'éducation nationale, opérations escargots, c'est la manifestation la plus conséquente.

### 23 mars

L'utilisation du 49.3 met le feu aux poudres. La rue réplique. Des affrontements violents, entre les forces de l'ordre, les blacks blocs, en marge des cortèges syndicaux et la foule, éclatent à Nancy, Strasbourg et Reims.

La mobilisation rassemble une cinquantaine de milliers de Lorrains.

### 11 et 15 mars

26 400 puis 52 000 manifestants à 4 jours intervalle, le pari qui consistait à tenir dans la durée est gagné.

### 28 mars

Dixième journée d'action, les syndicats réclament une médiation. À Nancy et Strasbourg, la manifestation est marquée par des affrontements musclés. Le cortège de l'ultra-gauche a pris ses quartiers dans les villes.

Strasbourg



Épinal



Mulhouse



Troyes



# Chronologie

## Réforme des retraites

### 6 avril

Après l'échec de la rencontre entre Élisabeth Borne et les syndicats la veille, la tension dans la rue est palpable. Les manifestants attendent de pied ferme la décision des sages.

### 13 avril

38 200 manifestants en Grand Est, dont près de 4 000 dans les cortèges CFDT. La colère semble enracinée. La décision du Conseil constitutionnel a ravivé les tensions. Le rendez-vous du 1<sup>er</sup> mai pourrait être historique. Selon un document du renseignement, 80 000 à 100 000 personnes sont attendues dans les rues de la capitale.

Colmar



Langres



Troyes



Épinal



Strasbourg



Mulhouse



# Chronologie

## Réforme des retraites

### 1<sup>er</sup> mai

Un 1<sup>er</sup> Mai historique avec 77 500 manifestants en Grand Est, 20 lieux de mobilisations le matin et 4 rencontres festives et grand public l'après midi à Bar le Duc, Nancy, Chaumont, Saint Dizier

Ardennes



Romilly



Chaumont



Bar le Duc



Strasbourg



Épinal



Troyes



Mulhouse



Nancy



# PUBLICITÉ

## DES MOYENS DE PAIEMENT QUI ONT DU SENS



Permettre aux salariés de déjeuner, faciliter l'accès à la culture, aux loisirs, aux services à la personne, et enfin stimuler la cohésion sociale et territoriale, voilà la mission du groupe Up. Inventeur du Chèque Déjeuner, ses titres spéciaux de paiement sont de véritables monnaies sociales, déclinées sous forme de chèques, de cartes ou d'applications mobiles. Elles sont destinées à des publics ciblés et orientent les flux d'argent vers des biens et services à forte utilité sociale. Ainsi, le groupe Up permet aux entreprises et Comités Sociaux et Économiques (CSE) de proposer des avantages sociaux aux salariés et, aux pouvoirs publics, des aides ciblées aux populations. Son activité favorise le tissu local et, en cette période de crise sanitaire et sociale, soutient la relance de secteurs en difficulté.



### De véritables avantages sociaux

Fondée en 1964 par des militants avec le soutien des partenaires sociaux, la coopérative Chèque Déjeuner avait pour objectif d'améliorer la pause déjeuner en associant l'ensemble des parties prenantes (bénéficiaires, employeurs, restaurants, pouvoirs publics). Rebaptisée groupe Up en 2015, elle permet aujourd'hui à 4 millions de salariés dans 140 000 entreprises ou collectivités de bénéficier de titres-restaurant, l'avantage social préféré des Français\*, qui invitent à la déconnexion, contribuent au lien social et au bien-être des salariés.

Up accompagne aussi les CSE dans leur mission d'action sociale et culturelle avec ses titres cadeau et culture. Pour favoriser l'équilibre de vie des salariés, employeurs et CSE peuvent également financer l'accès aux services à la personne avec le CESU Chèque Domicile (Chèque emploi service universel)... Autant de solutions pour simplifier la vie des bénéficiaires et soutenir l'activité dans les territoires.

### Des aides sociales

Et l'action de la Coopérative va bien au-delà. Le groupe Up produit des Chèque de Services pour plus de 1 200 CCAS (Centre communal d'action sociale) et 70 départements. Il s'agit par exemple des titres Alimentation et Hygiène délivrés aux plus démunis pour l'achat de biens de première nécessité. Tous ces titres deviennent progressivement des cartes, plus sûres dans leur utilisation. La carte UpCohesia par exemple a permis de venir en aide à 4 000 foyers à Saint-Martin et Saint-Barthélemy après le passage de l'ouragan Irma. Aujourd'hui, c'est aussi sous cette forme que l'État verse diverses allocations.

### Mobilisée au moment de l'épidémie

Depuis le début de l'épidémie de Covid-19, l'État et les collectivités ont versé au moyen des Chèque de services, près de 2 millions de titres Alimentation et Hygiène à plus de 60 000 personnes sans domicile. À Brest par exemple, 1 400 familles exonérées du paiement des cantines, ou à Bordeaux, des étudiants aidés par le Crous, en ont bénéficié. Up a ainsi mobilisé ses équipes tout en assurant leur sécurité pour produire ces titres sociaux en urgence.

Enfin, le groupe Up a milité en faveur de l'augmentation du plafond d'utilisation des titres-restaurant de 19 à 38 euros et de l'extension de leur usage soir et week-end. Conscient que le secteur souffre, Up a également choisi d'anticiper les règlements des commerçants car ces titres participent aujourd'hui à la relance, au moment où la consommation des touristes et les repas d'affaires sont en nette baisse.

À l'heure de la digitalisation, Up reste donc fidèle à ses valeurs en soutenant la consommation locale, au bénéfice des employeurs, des utilisateurs et des commerçants. Alors que les États européens lancent des plans ambitieux de relance de plusieurs dizaines de milliards d'euros, les solutions proposées par la SCOP (Société Coopérative et Participative) permettent d'orienter l'argent là où il faut.

[www.up.coop](http://www.up.coop)

### ZOOM SUR LES TITRES CADEAU/CULTURE :

- **UpCadhoc**, c'est 780 enseignes, 62 000 points de vente agréés et plus de 10 000 commerces de proximité
- **Chèque Culture**, c'est plus de 8 millions d'utilisateurs, plus de 4 200 clients et plus de 2 000 affiliés
- **Chèque Lire**, c'est plus de 3 500 librairies dans toute la France



\*source : sondage Robert Half

Le groupe Up  
est partenaire de



Ça fait du bien  
au quotidien

## FORMATION SYNDICALE

Se former pour agir,  
pour s'engager, pour construire ...

Depuis ce mois d'avril, Carole PERRIN a pris la responsabilité du secteur formation syndicale de l'URI Grand Est. Elle se présente en quelques mots, précise ses motivations à endosser cette fonction et aussi sa vision de la formation syndicale.

« Adhérente et militante de longue date du syndicat Chimie Énergie Alsace, j'avais déjà en charge la formation syndicale dans son ensemble depuis 2008 sous l'égide de l'organisme de formation de ma fédération. Je ne suis donc pas novice dans ce domaine. À la fois en tant que membre du Bureau Régional de l'URI Grand Est depuis sa constitution et investie dans un secteur qui me tient particulièrement à cœur, c'est une continuité de mon parcours militant très naturelle. Le challenge est maintenant de découvrir une nouvelle dimension, celle de l'interpro. Former tous nos adhérents et militants à notre identité, à nos valeurs, à nos revendications ainsi qu'à leurs rôles et leurs mandats est plus que jamais fondamental. »

« Pour moi, former est un devoir de solidarité de l'organisation envers tous les militants qui veulent s'investir dans le syndicalisme CFDT. Et inversement, se former doit aussi devenir une priorité pour les militants : connaître la CFDT, les outils mis à disposition, les clés pour agir et prendre la dimension du réseau CFDT par les liens que l'on construit lors de ces rencontres interprofessionnelles. C'est une grande richesse et tout cela donne du sens à notre syndicalisme et à notre engagement. »

« Et face aux employeurs, la formation est incontournable. Comment peut-on militer efficacement sans être formé ? Les acteurs auxquels nous faisons face sont des professionnels, ils sont accompagnés, conseillés par des experts... La volonté et les convictions seules ne suffisent pas. La formation nous arme et nous permet d'agir ! »

À ce stade de sa prise de fonction, Carole se concentre sur le diagnostic du Secteur Formation. Elle va aller à la rencontre des responsables de territoire, d'un maximum de syndicats et des animateurs afin de recenser les besoins et identifier les difficultés.



Demain, l'offre de formations va évoluer comme le prévoit la résolution générale votée lors du dernier congrès confédéral de Lyon en 2022 actant une « formation confédérée ». Une plus grande coopération entre toutes les structures, fédérations et URI, va se dessiner.

« Actuellement, nous travaillons chacun dans notre coin avec, pour le même type de formation, des supports disparates et des ressources non optimisées. Avec ce nouveau projet, nous tendons vers plus de mutualisation et de collaboration tout en préservant la nécessaire proximité territoriale. »

L'objectif premier de cette nouvelle organisation de la formation confédérée est de former trois fois plus d'adhérents et militants dans cette mandature, ce qui implique la mobilisation de tous !

Pour cela, une priorité est d'ores et déjà identifiée, étoffer le pôle des animateurs, autant en nombre qu'en implantation sur les territoires.

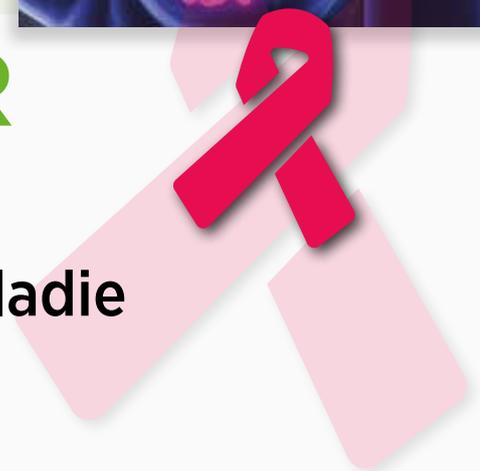
**La CFDT fait de la formation syndicale une priorité, elle l'est donc pour l'URI Grand Est. Elle prend en charge le coût des formations lorsque celui-ci n'est facturable ni aux employeurs, ni aux CSE. Alors plus d'hésitation, utilisez votre droit au congé de formation (votre salaire est maintenu) et « formez-vous ! ». Venez à la rencontre d'autres militants, apprenez ensemble, échangez et gagnez en efficacité pour changer le quotidien des travailleurs et faire grandir la CFDT !**

Retrouvez le catalogue complet ainsi que les modalités d'inscriptions sur le site internet : [www.grandest.cfdt.fr](http://www.grandest.cfdt.fr)



# CANCER du SEIN

## reconnu comme maladie professionnelle



Elle a été infirmière 28 ans au centre hospitalier de Sarreguemines, multipliant les postes de nuit. En 2009, à 49 ans, Martine a développé un cancer du sein. Il vient d'être reconnu comme maladie professionnelle, après deux ans de démarches de la CFDT mineurs de Freyming-Merle-Bach. Une première.

Cela pourrait constituer la première reconnaissance en France d'un cancer du sein comme maladie professionnelle. Martine, infirmière à la retraite de 62 ans, vient d'obtenir gain de cause en janvier, en Moselle, après l'ouverture de son dossier en 2020. « *Les cancers du sein ne peuvent pas être attribués aux seuls choix de vie personnels, au tabac, à l'alimentation. Cette victoire est significative* », appuie Brigitte Clément, secrétaire régionale de la CFDT des mineurs à Freyming-Merlebach, qui milite pour la reconnaissance de l'origine professionnelle de cette pathologie et a soutenu l'infirmière dans sa démarche. « *À notre connaissance, aucun autre dossier à l'issue favorable n'a été répertorié en France* », signale-t-elle.

### Le travail de nuit épinglé

Dans le cas de Martine, le travail de nuit constitue le principal facteur de risque. Infirmière durant vingt-huit ans, de 1981 à 2009, au service cardiologie puis gynécologie au centre hospitalier de Sarreguemines, elle a comptabilisé 873 nuits, soit au moins une par semaine. « *Cela diminue la sécrétion de mélatonine, un anti-cancérogène, les salariés étant exposés à une forte lumière* », explique le Dr Lucien Privet, médecin-conseil pour la CFDT.

« *Le travail de nuit provoque aussi des troubles du sommeil pouvant affaiblir le système immunitaire.* » Martine a développé un cancer du sein en 2009. En dehors de son cas, d'autres facteurs de risque probables sont connus : rayonnements ionisants, perturbateurs endocriniens et produits chimiques dont l'oxyde d'éthylène pour stériliser le matériel médical. « *Les études à ce sujet sont nombreuses* », poursuit le médecin.

### Enquête auprès des établissements de santé

« *Entre 1990 et 2000, à l'hôpital de Freyming, une dizaine de cancers du sein ont été recensés chez les femmes du service pédiatrie* », illustre Josiane Clavelin, de la CFDT Moselle, qui avait alerté à l'époque. « *Elles accompagnaient les enfants en radiologie et portaient les plus agités pour les apaiser. Elles étaient exposées aux rayons, sans protection.* »

La CFDT, qui entend porter le débat sur les liens entre travail et cancer du sein, avait lancé en 2018 une vaste enquête dans des dizaines d'établissement de santé de la région Grand Est. Plusieurs centaines de personnels féminins avaient répondu. Seuls quatre dossiers ont été instruits. Trois, de droit privé, ont été refusés. Pour eux, des recours contentieux sont lancés auprès du tribunal judiciaire.

### Une expertise menée par un oncologue

Celui de Martine, ex-salariée du public, est le seul à avoir abouti favorablement, après une longue instruction initiée en 2020. Une expertise avait été menée par un oncologue, communiquée au conseil médical en formation plénière ; composé de médecins et de représentants du personnel et de l'administration. La demande avait été appuyée, avant d'être validée en janvier par la Caisse des dépôts. L'ex-infirmière obtient une indemnisation selon le barème de la fonction publique, soit 35 % de 1198 €. Elle a entamé des démarches avec son avocat, M<sup>e</sup> Jean-Louis Macouillard, pour obtenir des droits supplémentaires « et surtout marquer le coup afin que cela soit utile à d'autres ». Chaque année, près de 60 000 femmes développent un cancer du sein.

Source : Journal L'Alsace



# FUTUR PLAN RÉGIONAL DE SANTÉ

La CFDT fait connaître ses propositions



L'Agence Régionale de Santé doit prochainement faire connaître son projet de Plan Régional de Santé pour la Région (PRS) Grand Est. C'est toute l'organisation des soins au sens large, du sanitaire au médico-social, du libéral à l'hospitalier, de la prévention au soin, qui va être impactée par les décisions de l'agence. Alors que la situation actuelle se dégrade que ce soit pour l'accès aux soins ou sur les conditions d'exercice des professionnels, la CFDT a fait connaître ses propositions. Elles concernent la prévention, l'accès aux soins, l'organisation des établissements, l'accès à la médecine libérale, les conditions de travail, le dialogue social, les personnes âgées, la psychiatrie.

La CFDT 1<sup>ère</sup> organisation syndicale du pays et du territoire a comme ambition de défendre les intérêts particuliers du monde du travail et de participer à la définition de l'intérêt collectif. Notre document illustre cette double ambition.

**En 2009 déjà nous orientons notre contribution sur les conditions d'un meilleur accès aux soins.**

Cette préoccupation reste entière. D'autant que cet accès est aujourd'hui rendu plus difficile par la détérioration de ce que vivent les professionnels. Les secteurs de la santé, du médicosocial et du social font face à une pénurie de personnel sans précédent.

Les conséquences sont alarmantes tant pour les professionnels subissant des conditions de travail extrêmement dégradées que pour les usagers. L'ensemble des secteurs, déjà en difficulté avant la crise sanitaire, en ressortent aujourd'hui exsangue. Nous sommes dans un engrenage infernal qu'il est urgent de stopper.

## INÉGALITÉS À 3 NIVEAUX

Schématiquement, il nous semble que les inégalités de santé se repèrent à trois niveaux :

- ↳ **celui des inégalités sociales**, qui résulte des inégalités de revenus et des situations de travail. Elles mettent en avant la question de prévention et celle d'une prise en compte des populations les plus fragiles.
- ↳ **celui des inégalités d'information** : quand et à qui s'adresser pour une prise en charge de qualité avec un reste à charge acceptable ?
- ↳ **celui enfin des inégalités territoriales**. Ce dernier point renvoie à l'offre de soin de proximité, à la médecine de ville, aux déserts médicaux. Pour contribuer à une amélioration globale du système de santé, il nous faut avoir à l'esprit ces trois facteurs, en y ajoutant la question de l'éducation à la santé.

Le Ségur de la santé, en juillet 2020, a défini une voie pour améliorer l'attractivité de la Fonction Publique Hospitalière. Cet accord que nous avons soutenu ne pourra suffire à faire face aux enjeux qui nous attendent. Une évaluation des mesures à l'œuvre et notamment celles favorisant l'accès aux soins sur tout le territoire national doit être conduite afin de corriger les insuffisances.

Ainsi, dans la construction du PRS, les questions de prévention, d'organisation du système de soins et d'accompagnement autour du patient, de gouvernance permettant la coordination des acteurs, de conditions de travail, de dialogue social, de dialogue professionnel et de la place des usagers nous paraissent être des enjeux prioritaires.

**La CFDT a toujours fait de la prévention en santé, un axe stratégique de sa politique revendicative. Cette politique doit articuler prévention et éducation pour la santé dans une démarche de promotion de la santé tout au long de la vie.**

Alors que l'égalité d'accès aux soins est, avec la qualité des soins et la solidarité, l'un des 3 principes fondateurs de l'Assurance Maladie depuis 1945, la réalité dans la région Grand Est est celle d'une fracture territoriale et sociale en matière de santé. « *L'accès aux soins pour tous dans le Grand Est doit être un enjeu fondamental* », d'autant que la démographie des personnels de santé est inquiétante.

**E**n 2030 c'est presque un quart de la population du Grand Est qui sera âgé de plus de 64 ans avec potentiellement 175 000 personnes âgées dépendantes (*rapport OREF Grand Est*).

Les réponses doivent tenir compte de la réalité de chaque territoire en termes de pathologies, de démographie médicale et de comportement des usagers.

Les politiques visant l'amélioration de la répartition territoriale ne peuvent se réduire aux incitations financières mais doivent agir sur l'ensemble des conditions d'exercice des médecins et plus globalement des professionnels du soin.

En effet, la crise COVID a fait apparaître au grand jour les difficultés structurelles auxquelles l'hôpital, le médico-social et le secteur social sont confrontés depuis plusieurs années. Symptôme de cette dégradation, de nombreux postes sont vacants.

**Pour le Grand Est des actions correctives sont à l'œuvre.**



## SUITE ... **FUTUR PLAN RÉGIONAL DE SANTÉ**

Mais une hausse des quotas d'entrée en formation de pourra suffire quand 30 % des infirmiers nouvellement diplômés abandonnent leur exercice dans les cinq ans. L'explication se trouve dans le bilan de la profession : burn-out, grande souffrance au travail, mauvaises conditions de travail, faible attractivité salariale, non reconnaissance de la pénibilité. La qualité des soins devient incompatible avec les pressions institutionnelles et budgétaires.

Nos propositions articulent réflexion sur les rémunérations, amélioration des conditions d'accueil et d'accompagnement des élèves, valorisation du tutorat...

Dans les établissements, dialogue social et dialogue professionnel sont trop souvent insuffisants, voire rompu entre les directions, les cadres de proximité, les professionnels, les représentants du personnel. Les uns et les autres subissent des injonctions entraînant des conséquences sur le sens au travail de chacun. Le dialogue social territorial reste à construire. Pour exemple, depuis 5 ans, deux directeurs Généraux de l'ARS Grand Est se sont engagés à partager avec la CFDT un diagnostic de situation des établissements de santé et médicosociaux du territoire. À ce jour ce travail n'est pas engagé. Tout comme nous n'avons par ailleurs pas connaissance des résultats de l'évaluation menée quant au fonctionnement de l'ARS pendant la première vague COVID, évaluation pour laquelle nous avons pourtant été auditionné...

Les personnes âgées et leurs représentants qui sont rarement associés au diagnostic, à la conception, la mise en œuvre et à l'évaluation des actions mises en œuvre, dans les établissements ou d'un niveau territorial. L'habitat et son environnement sont des éléments fondamentaux. Nous n'insisterons jamais assez sur le fait qu'il est nécessaire de travailler sur ce sujet avec la population, les communes, les promoteurs, les architectes et les services d'urbanisme.

Les personnes âgées et leurs représentants qui sont rarement associés au diagnostic, à la conception, la mise en œuvre et à l'évaluation des actions mises en œuvre, dans les établissements ou d'un niveau territorial. L'habitat et son environnement sont des éléments fondamentaux. Nous n'insisterons jamais assez sur le fait qu'il est nécessaire de travailler sur ce sujet avec la population, les communes, les promoteurs, les architectes et les services d'urbanisme.

### Chiffres clés-Grand Est (2021) :

- 45 % des médecins ont plus de 55 ans
- 15 % des médecins ont plus de 65 ans
- 28 % des infirmiers ont plus de 55 ans.

### Enfin la santé mentale fait partie de l'urgence sanitaire.

Or, la psychiatrie est dans une situation catastrophique dans plusieurs territoires. Une situation sur laquelle la CFDT a souvent alerté, appelant à l'ouverture d'une concertation sur la santé mentale et proposant une série de mesures, à commencer par celles, urgentes, liées au contexte sanitaire. Aujourd'hui, renforcer les moyens de la psychiatrie et des centres médico-psychologiques est l'une des priorités, pour garantir un accès de la population à des soins dans des délais raisonnables.

**Au-delà des questions budgétaires, une réflexion de fond doit être menée sur la crise sanitaire, son impact en matière de santé mentale et de bouleversements sociétaux. C'est un travail de long terme et pluridisciplinaire, que la CFDT souhaite voir d'impulser et auquel elle est prête à participer.**

Retrouvez la totalité de notre contribution sur le site [www.grandest.cfdt.fr](http://www.grandest.cfdt.fr)