



Grand Est

MAGAZINE

Trimestriel aux adhérents de la CFDT du Grand Est

MARS 2022

N°
5

La CFDT solidaire des Ukrainiennes et Ukrainiens

VIE DÉMOCRATIQUE

Conseil National Confédéral
CAP sur l'Avenir : congrès confédéral et régional

DÉVELOPPEMENT

Des pratiques syndicales qui marchent
Les syndicats de l'enseignement privé

PRATIQUES SYNDICALES

Conflit SOGETREL
Les équipes Grand Est en action

VIE DES TERRITOIRES

Gestion des matières et des déchets nucléaires
Collectivité européenne d'Alsace





DÉMOCRATIE

La démocratie est fragile. Il appartient à chacun d'entre nous d'agir pour la renforcer.

Les sentiments qui nous habitent ces derniers jours sont l'incrédulité et l'effroi.

L'incrédulité de voir la guerre revenue sur le continent européen.

L'effroi de voir un régime autoritaire attaquer une démocratie sans autre raison que sa volonté d'étendre sa propre influence, de fouler aux pieds la volonté des peuples et de remettre en cause les frontières internationalement reconnues.

L'effroi de voir la deuxième armée du monde prendre pour cible des villes et des civils.

L'incrédulité quand Vladimir Poutine menace ouvertement les pays occidentaux d'une guerre atomique.

Toutes nos pensées vont évidemment aux victimes de ce drame, au peuple Ukrainien et aux Russes qui manifestent courageusement contre la guerre au péril de leur propre liberté.

Un drame d'une telle intensité rend dérisoire nos propres difficultés, nos débats, nos actions.

C'est pourtant bien de ce même idéal démocratique dont il est question ici également. C'est cet idéal qui est en danger quand l'extrême droite est créditée de 30 % des intentions de votes pour l'élection présidentielle, alors que ses candidats se posent en nostalgiques du régime de Vichy ou dansaient il y a peu à Vienne avec d'anciens SS.

[Le camp des milles](#) nous le rappelle et l'histoire le démontre. L'extrémisme n'a pas besoin d'une majorité mais seulement d'alliances et d'une conjoncture pour arriver au pouvoir et pour mettre fin aux libertés publiques.

Chacun connaît la phrase d'AVERONES :

« L'ignorance mène à la peur, la peur mène à la haine et la haine conduit à la violence. Voilà l'équation... »

La CFDT assume son rôle d'acteur de la démocratie en appelant à faire barrage à l'extrême droite pour l'élection présidentielle. Nous jouons aussi ce rôle en nous investissant pleinement dans nos propres échéances démocratiques que sont le congrès confédéral de Lyon puis le congrès régional de Bischoffsheim.

Ces moments forts de la vie de notre organisation doivent nous permettre de débattre sereinement et de manière franche de notre projet, des enjeux de la période et du monde que nous voulons.

La CFDT doit se renforcer et s'ouvrir pour avoir plus encore la capacité de répondre aux transformations écologiques, sociales, professionnelles qui s'annoncent. Elle doit le faire dans le souci de représenter l'ensemble du monde du travail, avec chevillé au corps UNE EXIGENCE DE DÉMOCRATIE, parce que c'est notre ADN, et parce qu'il s'agit là d'une des conditions essentielles du vivre ensemble.

□ Dominique TOUSSAINT
Secrétaire Général CFDT Grand Est

SOMMAIRE

ÉDITO	2
VIE DÉMOCRATIQUE.....	3 à 11
• Conseil National Confédéral	
• Congrès confédéral et régional 2022	
• Regard sur le Congrès de l'Union Confédérale des Cadres	
• Renouvellement des mandats CFDT des Caisses de Sécurité Sociale	
BREVE	9
• La grande tueuse : documentaire sur la mine et les mineurs	
DÉVELOPPEMENT	13 à 18
• Journée Fonction Publique	
• Des pratiques syndicales qui marchent	
• Zoom sur les syndicats de l'enseignement privé	
PRATIQUES SYNDICALES.....	20 à 23
• Conflit SOGETREL	
• Les équipes Grand Est en action	
VIE DES TERRITOIRES	24 à 26
• CIGÉO : la gestion des matières et des déchets nucléaires	
• Collectivité européenne d'Alsace	
AGENDA	28
• Agenda 2022	
• Ukraine : appel aux dons	

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 Sabine GIES pour l'URI Grand Est

Session des 16 et 17 février 2022

“ **A**près 2 ans de crise sanitaire, la sortie de la pandémie semble de plus en plus réaliste, même si nous ne sommes pas à l'abri de nouvelles mutations du virus.

S'il y a eu beaucoup d'hésitations et de doutes sur la gestion globale, n'oublions pas les avancées qui ont eu lieu du côté recherche. Oui, on peut faire ensemble en partageant des connaissances et en y mettant les moyens.

- **La situation sanitaire s'améliore, les patients dont le diagnostic et les soins avaient été reportés peuvent à nouveau être pris en charge, mais l'hôpital reste sous forte tension.**

Les personnels sont fatigués et beaucoup ont jeté l'éponge. Il faudrait les remplacer mais les métiers du secteur de la santé, comme d'autres métiers « essentiels », ont perdu de leur attractivité. Les revalorisations salariales obtenues sont une forme importante de reconnaissance. Les mobilisations pour l'amélioration des conditions de travail et le développement de l'emploi sont toujours d'actualité.

L'accès aux soins en général est remis en question, que cela soit en raison de la pénurie de médecins qui impacte de plus en plus de territoires, ou à cause des restes à charge, ou encore l'augmentation des tarifs des complémentaires, difficilement supportables par les plus modestes. Dans le même temps, l'accord signé par l'UFFA est une belle avancée pour les agents de l'état. Comme vient de la dire Mylène, il reste beaucoup à faire pour les agents du secteur public. Je rajouterai : pour tous les travailleurs sur la question de la prévoyance.

Dans la période, la CFTD se mobilise sur des revendications ciblées sur les salaires, l'emploi, les conditions de travail. Les actions se multiplient. Elles donnent souvent lieu à une solidarité pro-interpro et à des actions coordonnées entre plusieurs champs fédéraux. Les choses vont dans le bon sens, même si les informations nous arrivent parfois trop tardivement pour pouvoir organiser la déclinaison des actions dans les territoires. Si nous voulons être plus forts ensemble, il faudra encore progresser de ce côté.

Il y a 2 ans, au moment du premier confinement, nous avons salué les élans de solidarité dans lesquels de nombreux adhérents CFTD était partie prenante ; les actions d'Alternative Police par exemple. Qu'en reste-t-il ? Certainement beaucoup, mais plus personne n'en parle, même pas nous !

La une des médias, c'est d'abord les « antivax », les complotistes.

- **En cette période de campagne présidentielle, cela inquiète d'autant plus lorsqu'on regarde la multitude de candidats pouvant être mis dans les extrêmes, auxquels il faut additionner ceux qui flirtent avec eux dans l'espoir de leur soutirer quelques voix.**

En mai 2017, à cette même tribune, je commençais mon intervention dans les termes suivants :

« Le pire a été évité, mais le pire n'a pas été éradiqué, il a juste été assommé pour quelques heures, quelques jours ».

Cinq ans plus tard, le pire a toujours le vent en poupe. Selon de nombreux sondages, les intentions de votes pour les extrêmes, si elles n'augmentent pas en nombre absolu, sont très élevées. Au final, c'est le faible taux de participation à l'élection qui pourrait changer le résultat.

Comme le virus, l'extrême droite mute. Face à Zemmour, Marine Le Pen passe pour une modérée. Pourtant, même édulcorés, leurs programmes sont contraires à nos valeurs. Pour les militants, il est de plus en plus difficile de trouver des arguments concrets pour convaincre les salariés d'aller voter d'abord, et de faire barrage aux extrêmes ensuite.

Certes nous avons, seuls ou avec le Pacte, des outils pour parler de pouvoir d'achat, d'accès aux soins, des jeunes, de transition écologique, de précarité. Encore faut-il trouver les moments pour en débattre avec des militants, des adhérents souvent surchargés, en particulier au moment où l'un ou l'autre candidat affiche une proposition alléchante à première vue, alors que « *le diable se cache dans les détails* ».

- **La préparation des congrès de la confédération, puis de l'URI**, nous donne l'occasion de débats avec les responsables des syndicats (24 prévus ou déjà organisés en Grand Est). C'est beaucoup et si peu en même temps, eu égard de tous les sujets importants.

L'URI GE est née le 1^{er} janvier 2018. Cette année sera donc également celle de notre second congrès, le 1^{er} en quelque sorte. Nous aurons presque 5 ans de vie commune et cette mandature nous l'avons surtout passée à apprendre à faire ensemble et organiser « l'entreprise URI ».

Notre territoire est très vaste et hétérogène. La situation des syndicats et des équipes est aussi très disparate, avec un point commun : le besoin d'accompagnement, pour organiser le débat et pour agir au quotidien auprès des travailleurs afin de faire adhérer à la CFDT et à son projet.

Cette année encore, nous sommes en négatif et cela n'est pas seulement à mettre en lien avec les contraintes dues à la pandémie.

La formation syndicale est une première réponse.

Nous devons l'orienter encore plus sur les pratiques syndicales. Mais même en proposant un catalogue avec un accès gratuit aux sessions pour les syndicats et les militants, nous ne touchons que partiellement les élus et mandatés. La formation ne suffit pas à répondre entièrement aux besoins puisque, d'une part nous n'arrivons pas à capter tous nos élus et mandatés, et que d'autre part, après la session il n'y a pas toujours de relais pour accompagner la mise en œuvre de ce qui a été acquis.

Afin de répondre à ce besoin, nous sommes en train de finaliser un projet sur le thème du travail, avec comme objectif d'accompagner les syndicats et leurs équipes de façon concrète par les responsables de l'URI. Bref, on rajoute une corde à notre ARC.

Par ce projet il s'agit aussi de mettre en œuvre, ce que disait Laurent à cette tribune en février 2015 : « être présent là où nous sommes utiles pour les travailleurs ».

Pour nous, c'est, avec eux, identifier leurs problèmes pour les aider à définir une stratégie et mettre en œuvre des pratiques syndicales adaptées. La mise en œuvre nécessitera de trouver les disponibilités en fixant des priorités.

Nous sommes encore trop nombreux, nous les responsables, à siéger dans d'innombrables organismes, de plus parfois sans lien avec les syndicats et les militants dans ces cadres. Nous devons identifier les lieux pertinents et organiser nos réseaux de mandatés afin de rendre notre implication dans ces organismes utile et visible.

- **Concernant le développement, l'URI GE propose aux syndicats du territoire de contractualiser** ; nous constatons qu'une majorité de ceux qui ont contractualisé progresse à nouveau cette année.

Certes l'apport financier permet quelques actions pour lesquelles ils n'auraient pas pu faire face, mais ce sont surtout les échanges et la mise en place de priorités qui ont changé l'approche sur la question du développement et produit des résultats.

Des résultats, nous en avons en termes de représentativité. Mais comme pour « le politique », nous sommes confrontés à de plus en plus d'abstention. Cela n'est pas nouveau pour les établissements multi-sites. Mais avec la mise en place de plus de télétravail, il est difficile de rencontrer de nombreux travailleurs. L'échange en

présentiel manque. Les équipes sont inquiètes. Il faudra trouver collectivement des moyens nouveaux pour parler et convaincre de voter et de faire voter CFDT.



La CFDT a un formidable réseau de militants, des outils et des moyens que nous devons mieux coordonner, pour les mettre à disposition en premier lieu de l'action syndicale dans les entreprises et les établissements ; en URI GE ces éléments seront, nous l'espérons, au cœur du congrès de novembre 2022.



CAP SUR L'AVENIR!

Congrès confédéral et régional

2022

En 2022, la CFDT va décider de ses orientations pour les 4 années à venir. Dominique TOUSSAINT, Secrétaire Général de l'Union Régionale Interprofessionnelle Grand Est, revient sur les enjeux et l'organisation du congrès confédéral de juin et du congrès régional de novembre 2022.

L'année 2022 comportera plusieurs échéances démocratiques. Il y aura en premier lieu l'élection du Président de la République suivie par les élections législatives. Pour les adhérents de la CFDT ce sera aussi l'année du congrès confédéral de Lyon du 13 au 17 juin. Pour notre région, ce sera également l'année du 2^{ème} congrès de l'Union Régionale Interprofessionnelle CFDT Grand Est qui aura lieu du 08 au 10 novembre à Bischoffsheim en Alsace.



En tant que Secrétaire Général de l'URI, que souhaites-tu nous dire sur l'organisation de ces deux congrès ?

Un congrès à la CFDT ce n'est pas rien ! C'est le moment où se réunissent les délégués des syndicats du territoire pour ensemble poser une appréciation sur la mandature qui vient de s'écouler. *(Une mandature c'est habituellement quatre ans à la CFDT. En Grand Est et de façon exceptionnelle la mandature aura duré un peu moins de cinq ans)*. C'est également le moment où est débattu, amendé et voté le projet de résolution qui est la feuille de route pour les quatre années à venir. C'est un exercice indispensable au fonctionnement démocratique de la maison, un moment où chaque syndicat peut choisir de monter à la tribune pour s'exprimer, où il contribue par ses votes à la décision collective. C'est aussi un moment de forte visibilité. Il l'est d'autant plus que la CFDT 1^{ère} organisation syndicale en France est aujourd'hui un acteur majeur dans le débat démocratique du pays.

En quoi est-ce que les deux congrès de 2022 revêtent une importance particulière ?

Chaque congrès est important. Ceux de 2022 arrivent à un moment particulier. Le congrès confédéral se déroulera après l'élection présidentielle et entre les deux tours des élections législatives. Nous sommes dans une période où la fatigue démocratique se fait sentir ; où les élections politiques semblent de moins en moins intéresser l'opinion publique et où la campagne électorale agite le plus souvent des thèmes bien éloignés des préoccupations de la majorité de la population.

Dans ce contexte, la CFDT doit être à la hauteur de son rôle de première organisation syndicale du pays. Nous devons montrer que nous sommes capables de faire participer le plus grand nombre de nos syndicats à l'élaboration de notre cahier revendicatif. C'est aussi le moment de présenter le projet de société que nous défendons.

Mais comment faire pour que le plus grand nombre des militants CFDT participe ?

C'est effectivement un enjeu fort pour toute la CFDT. Nous faisons du débat un élément central de notre fonctionnement. Au-delà de la phase de décision qu'est le vote, c'est sur le processus d'élaboration de nos propositions, qui se travaille en amont du congrès, que nous devons continuer à avancer.

Ce sont ces phases de préparation qu'année après année nous essayons d'ouvrir au plus grand nombre de nos adhérents avec des temps d'échanges et de réflexion. Que ce soit pour préparer le congrès confédéral ou le congrès régional, ce sont plus d'une vingtaine de rencontres qui sont organisées dans les UTI (*Unions Territoriales Interprofessionnelles, ex Unions Départementales*). Ce sont les niveaux territoriaux de proximité. Ils sont le plus souvent départementaux.

À cela se rajoutent deux rencontres régionales avec Marylise Léon, Secrétaire Générale Adjointe de la CFDT, et Luc MATHIEU, Secrétaire National, tous deux membres de la commission exécutive confédérale. Enfin, c'est toute l'équipe du Grand Est qui est disponible pour intervenir à la demande auprès des équipes syndicales, pour les aider à l'animation de ces débats. Des outils sont également à disposition, en particulier des fiches synthétiques sur chaque partie de l'avant-projet de résolution confédérale afin d'en faciliter l'appropriation.

Et puis, rappelons qu'il y a eu en amont de l'écriture des avants projets de textes le dispositif « *La Consult'* ».

Pendant quatre mois, plus de 1 000 adhérents et militants ont été acteurs de l'un des 77 débats organisés par une cinquantaine de structures. À l'issue de ces quelques 150 heures de débats, 548 propositions sont venues nourrir la rédaction des projets de textes.

Et où en est-on concernant le congrès régional ?

Il aura lieu en novembre, nous sommes donc naturellement moins avancés dans le calendrier que pour le congrès confédéral de juin. Une première phase de rencontres avec les syndicats sur les territoires vient de se terminer.

Elles se sont déroulées en présentiel ou en visio-conférence. Il s'agissait d'échanger avec les militants sur leur perception des actions de la mandature et de récolter leurs premières propositions pour la mandature à venir. Une 2^{ème} série de rencontres débutera en avril et nous amènera jusqu'en juin pour débattre de la proposition d'architecture de la future résolution régionale.

Puis ce sera de juin à septembre l'exercice de dépôt des propositions d'amendements (*voir encadré « un congrès à la CFDT comment ça marche ? »*).

Nous regardons actuellement comment la plateforme « *Je participe* » pourra être utilisée pour le congrès régional et si toute ou partie de celui-ci pourrait être retransmis en visio.

Sur le 2^{ème} semestre, nous organiserons également plusieurs débats thématiques sur les enjeux structurants pour la région, l'évolution de l'industrie automobile, l'énergie, le développement durable, la place des services publics. Avec à chaque fois la question de l'aménagement du territoire, du service aux usagers, de la situation des travailleurs. Mais nous aurons l'occasion d'y revenir dans un prochain magazine.



LES THÈMES DU CONGRÈS CONFÉDÉRAL DE LYON :

Pouvoir agir avec la CFDT/ Le travail une nouvelle conquête sociale/ Des droits accessibles à tous et toutes/ Des protections centrées sur les personnes/ Faire vivre la démocratie/ Une croissance au service d'un choix de société.

Pour aller au-delà, pour avoir accès aux débats en ligne, rendez-vous sur

<https://jeparticipe.cfdt.fr>

Un congrès à la CFDT, comment ça marche ?

Le congrès est l'instance décisionnelle de la CFDT. Les délégués des syndicats CFDT ont à débattre et à s'exprimer sur le rapport d'activité (*ce que nous avons fait pendant la mandature*), sur les propositions de modifications statutaires, sur le projet de résolution qui propose la feuille de route de la mandature à venir.

Comment les textes sont-ils travaillés en amont du congrès ?

Il y a une première proposition de texte qui émane de la commission exécutive.

Commission exécutive, quésaco ?

À la confédération ce sont les 10 personnes qui avec Laurent BERGER pilotent la CFDT au quotidien. À l'Union Régionale Grand Est, ce sont 14 responsables en charge des secteurs et des territoires qui assument cette mission.

Le texte est ensuite retravaillé par le Bureau National (*pour le congrès confédéral*), ou par le Bureau Régional (*pour le congrès régional*).

Il est alors envoyé à chaque syndicat CFDT pour que ceux-ci puissent faire des propositions d'amendements. Celles-ci seront examinées par une commission qui, soit les intègre (*partiellement ou en totalité*), soit les rejette. C'est le cas quand plusieurs syndicats font le même amendement. Un seul est retenu. C'est également le cas quand des propositions sont en contradiction avec d'autres parties du texte. La commission peut aussi choisir de mettre une proposition en débat. Ce sera alors au congrès de trancher à la suite d'un débat contradictoire entre les rapporteurs.

Retrouver le détail de l'organisation du congrès confédéral de la CFDT sur le site cfdt.fr

REGARD SUR...

le Congrès de l'Union Confédérale des Cadres



Le 16^{ème} congrès de la CFDT Cadres s'est déroulé à Paris du 12 au 14 janvier 2022, avec une version mixte, en présentiel ou à distance.

Le fil rouge de ce congrès était un questionnement autour des nouvelles formes du travail :

Comment répondre aux transformations des modes de travail et des modes de vie qui s'accroissent depuis le début de la crise sanitaire, comment adapter l'action syndicale face à l'apparition de nouvelles vulnérabilités individuelles et collectives ?

Il s'est achevé sur une journée de colloque « *Cadres du public, cadres du privé, enjeux, défis et nouvelles formes du travail ?* »

Pour rappel, l'Union Confédérale des Cadres (UCC) est une structure transversale de la CFDT regroupant les unions régionales interprofessionnelles et les fédérations dans le but de fidéliser et développer la syndicalisation chez les Cadres. Avec près de 27 % des voix dans l'encadrement, la CFDT est le premier syndicat pour les cadres du privé, loin devant la CGT (21%) et la CFE-CGC (18%). La CFDT est également numéro un chez les cadres A dans la fonction publique.

■ Le rapport d'activité a permis de porter une réflexion approfondie sur le mandat passé au regard du plan de travail du précédent congrès mais également de rappeler le travail revendicatif, la veille sur l'évolution du monde du travail ainsi que le soutien à l'action syndicale.

■ Dans le champ revendicatif, la signature d'un ANI cadres en 2020 est un marqueur fort du fait qu'il ouvre la porte à un véritable dialogue social. Cet ANI, signé juste avant la crise COVID, reste encore à valoriser

et à exploiter. La crise a également été l'occasion d'un travail approfondi du secrétariat national pour la production de ressources sur le télétravail et sur les moyens de le négocier dans l'entreprise.

■ Enfin, il est à noter l'investissement de la CFDT Cadres pour la protection des lanceurs d'alerte avec la parution du livre « *Osez l'alerte* » mais aussi le suivi de la transposition actuelle de la directive européenne en droit français sur cette question.

De plus, la CFDT cadres a organisé la veille sur les évolutions du monde du travail et assuré la rédaction des revues cadres. Sa participation régulière à différents réseaux et structures, tant en France qu'en Europe (*Eurocadres, UNI Europa Cadres, CESE,*) lui permet une expertise nécessaire à toute la CFDT. Cette veille est complétée par le travail avec l'observatoire des cadres (*OdC*) et des enquêtes régulières sur les attentes des cadres avec la société Kantar.

Le soutien à l'action syndicale a pris différentes formes : aide aux équipes pour la syndicalisation, mise en œuvre du dispositif ARC, évolution de la formation suivant les besoins exprimés et de manière générale, en saisissant toutes les occasions de faire « *réseau* » avec toutes les structures fédératives et nos partenaires.

■ La résolution générale propose comme axe principal de construire des transitions face aux changements brutaux que nous vivons, que cela soit dans le paysage de l'emploi ou des évolutions du travail et de ses formes. La résolution ambitionne de faire vivre pleinement notre fédéralisme opérationnel par un soutien concret de la CFDT Cadres aux fédérations et

La CFDT est le premier syndicat pour les cadres du privé et chez les cadres A dans la fonction publique

SUITE ... **CONGRÈS CADRES**

aux URI mais également de répondre aux sollicitations éventuelles des syndicats et des sections d'entreprise. Surtout, la CFDT Cadres réaffirme que les cadres ne sont pas un groupe sociologique à part et que ceux-ci nous demandent, comme tous les salariés, de prendre en charge leur situation de la manière la plus singulière et précise possible, dans un cadre collectif.

Une nouvelle mandature qui s'ouvre donc sous le signe du développement, de la mutualisation et de l'accompagnement des cadres et des équipes militantes.

Pour cela, le congrès a procédé au renouvellement du Bureau National Cadre. La CFDT Grand-Est y sera représentée par Edith Georges de la FEP Lorraine et Adrien Ettwiller - secrétaire régional en charge du suivi des cadres.

■ La dernière journée, consacrée au colloque « *Cadres du public / cadres du privé, sur les enjeux et les défis liés à l'émergence de nouvelles formes du travail* », a été l'occasion de porter un regard croisé sur ces évolutions.

Les interventions et les échanges ont permis de mettre en évidence de grandes similitudes dans les attentes des cadres :

quête de sens, besoin de diversité, marges de manœuvre plus franches, équilibre vie professionnelle/vie personnelle, le souci d'un management plus humain par exemple.

Tous ces sujets sont de réelles opportunités pour agir syndicalement auprès et avec les salariés cadres. Mobilisons-nous tous pour cela !

BRÈVE



LA GRANDE TUEUSE

documentaire sur la mine
et les mineurs

La mine a été l'une des grandes tueuses du XX^{ème} siècle. Ce

documentaire reprend l'action des mineurs CFDT pour améliorer les conditions de travail et remettre les êtres humains au centre de la société.

Diffusion du film le 3 février 2022 sur France 3 Grand Est dans le cadre de la collection La France en vrai.

À VOIR OU À REVOIR :

<https://www.france.tv/documentaires/histoire/3076951-la-france-en-vrai-la-grande-tueuse.html>

RENOUVELLEMENT DES MANDATÉS CFDT

des Caisses de Sécurité Sociale

Nous vivons une installation des conseils et conseils d'administration de Sécurité Sociale et à ce titre l'URI CFDT Grand Est rend hommage à tout le travail qui a pu être accompli et nous remercions toutes et tous les mandatés qui s'investissent au service de la CFDT et de son développement.

Nous avons traversé une période qui a nécessité des adaptations fortes de nos caisses et de nos partenaires, tant en termes de travail des personnels et des services, qu'en termes de continuité de la gouvernance.

La CFDT a été vigilante pour que partout sur le territoire la démocratie en sécurité sociale continue de vivre, et au-delà, qu'elle soit au rendez-vous des adaptations et innovations nécessaires pour traverser la crise, que ce soit en prévention ou en réparation des difficultés sociales, économiques, mais aussi mentales.

Ce fut un défi collectif face à des conditions exceptionnelles. Mais les modalités d'exercice exceptionnelles de la gouvernance qui ont été mises en place ne doivent pas constituer l'horizon de nos pratiques. La gouvernance de la Sécurité Sociale est un bien commun précieux qu'il faut retrouver en présentiel et dans le respect intégral des prérogatives des conseils, régionaux comme locaux, aussitôt que cela redevient possible.

La vitalité démocratique se traduit aussi par la prise en compte de la représentativité des acteurs qui composent les conseils.

La représentativité au sein de la Sécurité Sociale est une condition sine qua non de la légitimité de notre institution et de sa gouvernance. Sa mise en œuvre, nationale, régionale et locale, ne doit pas s'arrêter en si bon chemin.

Des adaptations, les usagers, les travailleurs, les citoyens, les familles, ont aussi eu à en faire : pour maintenir leur situation, pour rebondir, pour affronter les accidents de vie, de parcours, pour s'en sortir lorsque leur environnement, leurs repères, se sont trouvés bou-

leversés avant la crise et, ensuite, du fait de la crise.

Si la Sécurité Sociale a joué tout son rôle dans la période, des trous de couverture existent et la question de l'accès au droit est plus que jamais d'actualité dans nos caisses. Il faudra être attentifs aux fragilités qui se sont créées ou que la crise a révélées pour inventer ou adapter encore le droit à ces besoins.

Notre ambition

La qualité de vie et de travail de la population.

Notre mission

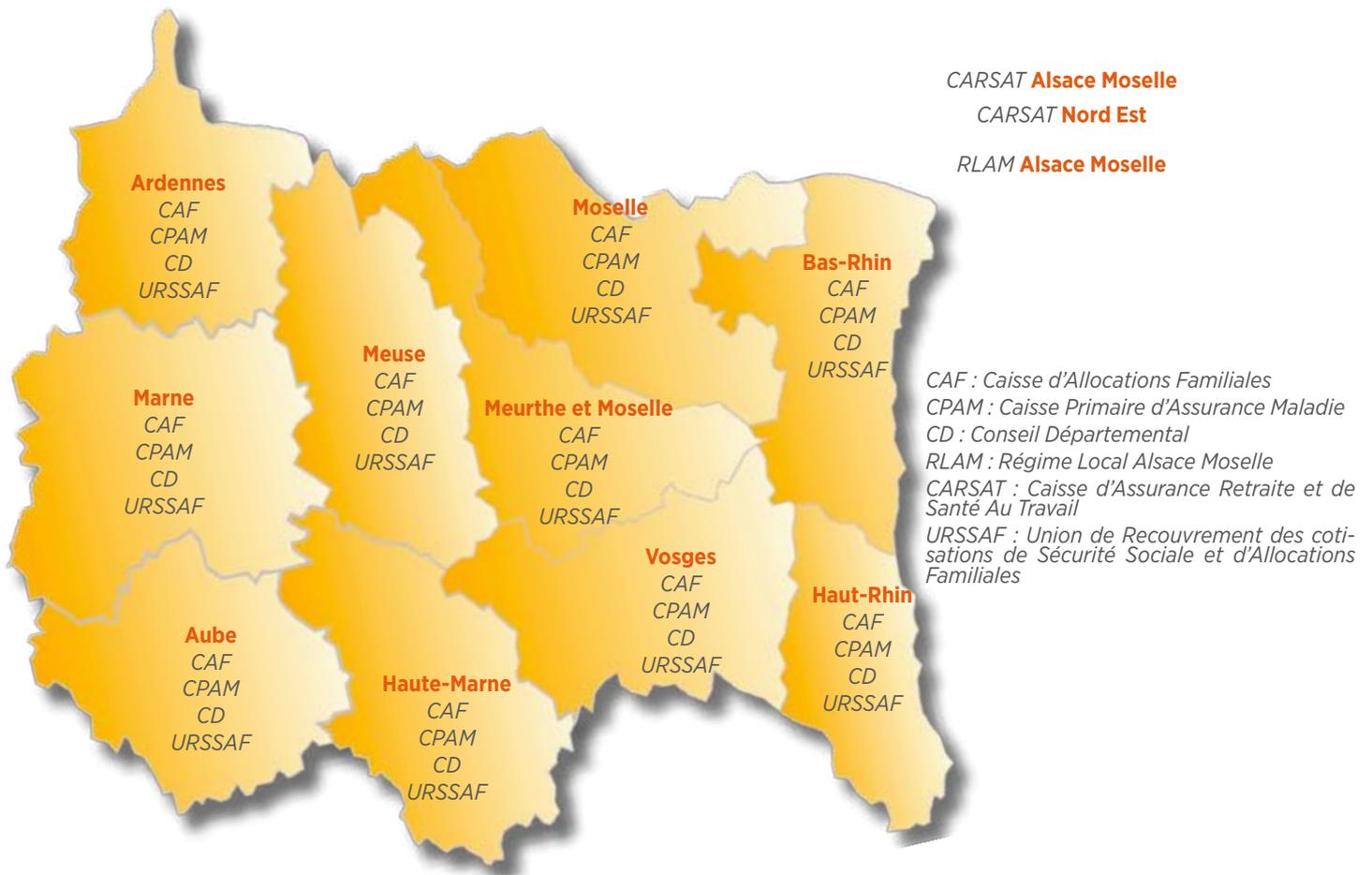
La protection sociale des personnes dans leur diversité.

Les nouvelles Conventions d'Objectifs et de Gestion (COG) vont être négociées. Il est inimaginable qu'elles soient des COG répondant à des problématiques de l'ancien monde. Par respect pour nos concitoyens et par respect pour nous-mêmes, tous acteurs de la Sécurité Sociale, cette mandature doit être guidée par l'ambition de prendre soin des personnes selon des modalités tournées résolument vers elles et non vers des contraintes budgétaires.

Il faut maîtriser les dépenses, oui, c'est une condition de la pérennité de la Sécurité Sociale. Les réduire à tout prix en compromettant le travail des caisses sur des dimensions essentielles telles que le juste droit, l'autonomie de chacun et la qualité de l'accompagnement, est inadmissible. Il n'est pas acceptable que la logique financière soit la seule définition de la politique de Sécurité Sociale. Ce serait mettre en péril la Sécurité Sociale et la protection sociale du pays, chose que la CFDT combattrait de toutes ses forces.



Organismes de Protections Sociales dans le Grand Est



Investissement des mandats CFDT

Les mandats CFDT de la protection sociale (CPAM, CAF, URSSAF, Conseils Départementaux, CARSAT, UGECAM) pour la nouvelle mandature 2022-2026 de l'URI CFDT Grand Est représentent 83 titulaires et 83 suppléants. Être mandaté dans un organisme de protection sociale est un engagement au regard des missions qui sont confiées à ces organismes : versement des prestations, accès aux droits, accès aux soins, lutte contre les précarités et fragilités, prévention des risques...

Son rôle de mandaté

Le Mandaté CFDT porte les orientations nationales et régionales CFDT. Il participe aux formations du mandat et aux rencontres confédérales, régionales et territoriales. Il porte un regard global sur le fonctionnement de l'organisme en ayant comme ligne de conduite : l'amélioration du service à rendre aux usagers et en particulier ceux qui sont les plus fragiles.

Le Mandaté assure la défense des usagers dans les diverses commissions des caisses.

Son rôle de militant CFDT

Le Mandaté CFDT est une ressource militante. Il peut, sans faire de passe-droits, intervenir auprès des services des organismes concernés sur les dossiers des assurés qui ont du retard, dénouer des situations, au service de l'adhérent. Et pourquoi pas aux salariés, avec en perspective le développement syndical.

Le Mandaté CFDT peut, à la demande du Syndicat et/ou de l'UTI, expliquer les rôles et missions de son mandat.

Une mandature s'achève et une autre commence. L'URI CFDT Grand Est remercie l'ensemble des mandats CFDT qui s'investissent, salue leur engagement et leur travail dans les différentes caisses et commissions dans lesquelles ils ont siégé tout au long des 4 années écoulées. Certains d'entre eux sont contraints de ne pas pouvoir renouveler leurs mandats par rapport à la limite d'âge (66 ans).

Adhérent CFDT : besoin d'un coup de pouce ?

Je suis adhérent CFDT, j'ai des difficultés dans la gestion de mon dossier avec un organisme (CPAM, CAF, URSSAF, Conseils Départementaux, CARSAT, UGECAM) ? Je peux demander de l'aide en contactant mon syndicat professionnel qui se mettra en relation avec un mandaté CFDT.



LOI DE FINANCEMENT DE LA SÉCURITÉ SOCIALE 2022



La loi n°2021-1754 de financement de la Sécurité sociale pour 2022 (LFSS) a été publiée au Journal officiel le 24 décembre 2021. Harmonie Mutuelle - Groupe VYV vous propose un rappel des principales mesures adoptées.

LE PLAFOND ANNUEL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE (PASS) MAINTENU

La LFSS pour 2021 a prévu que la valeur du plafond ne pouvait être inférieure à celle de l'année précédente. **Le PASS 2022 est identique à celui de 2021, soit 41136 €.**

LA PROLONGATION DES DISPOSITIFS RELATIFS À LA CRISE SANITAIRE

Cette disposition permet au Gouvernement, jusqu'à une date fixée par décret et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2022, **de déroger aux règles de prise en charge de droit commun**, sans consultation, des divers frais de santé, des conditions de versement des prestations en espèces attribuées en cas d'incapacité de travail ainsi que des conditions d'application du complément employeur.

LA MISE EN PLACE DU FORFAIT PATIENT URGENCES (FPU)

La réforme de la facturation des urgences est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2022. Pour chaque passage aux urgences non suivi d'une admission au sein de services hospitaliers, **le FPU s'élève à 19,61 € ou à 8,49 €** pour les patients en affection de longue durée ou ceux ayant un accident de travail ou une maladie professionnelle.



*Pour + d'informations,
contactez-nous :*

relation.partenaire@groupe-vyv.fr

DES CONSULTATIONS DE PSYCHOLOGUES REMBOURSÉES

La loi met en place le remboursement de consultations de psychologues sur la base de forfait, dès l'âge de 3 ans, sur prescription médicale et dans le cadre d'un parcours de soins. **Ces consultations, réalisées dans le cadre du dispositif national, seront remboursées et ne pourront pas faire l'objet de dépassement d'honoraires.** Les modalités seront précisées par décret.

LE REMBOURSEMENT DE LA CONTRACEPTION FÉMININE

Les frais d'acquisition de certains contraceptifs et les frais relatifs aux actes et consultations pour les 18-25 ans sont désormais intégralement **pris en charge et sans avance de frais par l'Assurance maladie obligatoire.** Cette nouvelle mesure est donc une extension de l'existant avec un élargissement au niveau de l'âge.

LE RENFORCEMENT DU DISPOSITIF D'INDEMNISATION DU CONGÉ PROCHE AIDANT

Afin de renforcer l'attractivité du congé proche aidant et du congé de présence parentale, il est prévu de **revaloriser au niveau du Smic le montant de l'allocation journalière du proche aidant (AJPA) et de l'allocation journalière de présence parentale (AJPP).** L'objectif est également d'élargir le champ du bénéfice de l'AJPA, dont les modalités seront fixées par décret.

DE NOUVELLES MESURES POUR FAVORISER LE MAINTIEN À DOMICILE

La loi prévoit un **tarif plancher national à hauteur de 22 € par heure** pour les services d'aide et d'accompagnement à domicile depuis le 1^{er} janvier 2022 et une refonte de la tarification des services de soins infirmiers à domicile pour 2023.

LA PROTECTION SOCIALE DES TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS AMÉLIORÉE

La loi permet **la compensation de la baisse éventuelle des indemnités journalières** des travailleurs indépendants occasionnée par la réduction des revenus qu'ils ont subie en 2020.

Elle prévoit également **le maintien des droits aux prestations en espèces de l'assurance maladie-maternité-invalidité-décès aux assurés et notamment aux chômeurs indemnisés qui reprennent une activité professionnelle indépendante.**

De plus, une meilleure protection du conjoint collaborateur est mise en place : le statut de conjoint collaborateur est ouvert au concubin du chef d'entreprise artisanale, commerciale ou libérale et le mode de calcul de leurs cotisations sociales est simplifié. Enfin, le congé paternité est étendu aux conjoints collaborateurs des professions libérales.



TÉLÉCHARGEZ LE GUIDE
« L'ESSENTIEL » DE LA LFSS 2022



**Harmonie
mutuelle**

GRUPE **vyv**

AVANÇONS collectif



Harmonie Mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du Code de la mutualité, immatriculée au répertoire Sirene sous le numéro Siren 538 518 473. Numéro LEI 969500|LU5ZH89G4TD57. Siège social: 143, rue Blomet - 75015 Paris. Conception graphique: Agence interne de communication Groupe VYV - © Gettyimages - 01/22.

3924A-01T2

JOURNÉE FONCTION PUBLIQUE

Bel exemple Interprofessionnel

Le jeudi 10 février 2022, dans les locaux de Reims, à l'initiative de l'UTI (*Union Territoriale Interprofessionnelle*), les syndicats de la Fonction Publique de la Marne ont eu le loisir de se retrouver pour échanger sur leur objectif commun : les élections de la Fonction Publique.



Cette journée riche en mutualisation a permis d'entrevoir et de s'appropriier le concept d'égalité professionnelle en lien avec nos partenaires de la « FETE ».

Un temps d'animation sur les objectifs et les ressources proposés par l'URI-GE avec Mélanie Blandin, responsable du secteur, a accompagné les équipes tout au long des échanges.

Loin de la théorie, la trentaine de militants a pris plaisir à partager leurs expériences et à participer aux différents ateliers, y compris aux jeux de rôles sur fond « *d'aller à la rencontre* » sur les thématiques de lutte contre le sexisme et l'égalité professionnelle.

■ Priscillia du S3C (*Syndicat Communication, Conseils, Culture*) en témoigne joliment :

“ Journée très enrichissante avec plusieurs ateliers mis en place pour donner des pistes et des conseils afin d'aborder au mieux les futures élections du secteur public. Mise en situation également avec jeux de rôles sur l'égalité homme/femme, sexisme et égalité pro, qui ont donné une bonne dynamique au groupe. Et surtout des intervenants très sympathiques et agréables. ”

■ Du côté du syndicat Santé Sociaux, Aurore nous a confié :
“ Pour nos équipes, le retour est globalement très positif tant sur le contenu que sur la forme. Il nous a été souligné le côté très attractif et interactif du quizz *Égalité professionnelle* et des mises en situation. Passer cette journée avec nos homologues d'autres champs professionnels est aussi un point très positif dans le partage d'expérience et peut être très inspirant concernant nos pratiques à venir. ”

■ Du côté de l'Interpro, le nécessaire sera fait pour embrayer sur cette dynamique et proposer des actions communes pendant la campagne mais pas que, l'avenir est comme la pédagogie, tout se jouera sur l'art de la répétition...



DES PRATIQUES SYNDICALES QUI MARCHENT

En Meurthe et Moselle/Meuse, le syndicat des Services et Commerces est en constante progression.

Avec plus de 10,54 % d'adhérents sur les quatre dernières années, le syndicat des Services et Commerces de Meurthe et Moselle/Meuse clôture l'année 2021 en dépassant l'objectif fixé par la confédération, à savoir, +10 %.

Franck, Secrétaire Général depuis 14 ans, n'est pas peu fier du travail de son équipe et de ses militants de sections, et de cette progression qui a débuté en 2009 avec +88 % entre 2009 et 2021. Aujourd'hui les services 54 et 55 c'est 1 730 adhérents.

Réactivité, suivi de bout en bout de tous les appelants par pas moins de 9 personnes, dont 4 dédiées au développement sur le territoire. Tous les adhérents ont au moins un numéro portable direct d'un responsable syndical. Le téléphone fixe ne sonne jamais ! Et pour cause, il est relié directement aux portables. Il y a toujours quelqu'un au bout du fil. Aucun appel ne reste sans réponse. Les demandes via « Réponse à la carte » et le fichier de gestion des adhérents (*Gasel*) sont traités dans la journée.

“ Nous ventilons les demandes à la personne responsable de la branche professionnelle, qui prend le relais. On est très à l'écoute des salariés. On rassure, parfois on bouscule mais toujours dans la bienveillance, explique Franck. Notre ligne rouge : on ne donne aucune réponse par téléphone. On prend rendez-vous avec l'appelant, dans les 24 voire 48 heures maximum, à qui on demande d'adhérer dans la foulée pour qu'elle soit prise en charge. On a toujours fonctionné comme cela : proposer l'adhésion est devenu normal. Ensuite, on rencontre la personne, qui a bien souvent besoin d'être écoutée et comprise. On dédramatise sa situation et on trouve des solutions. ”



Les sections CFDT bénéficient d'un accompagnement personnalisé

“ Chacune de nos conventions est regroupée dans 4 pôles professionnels qui disposent d'un responsable chargé de suivre les équipes. Notre champ d'activité va du commerce à la restauration, en passant par le tourisme, les services à la personne, les assistantes maternelles, la prévention sécurité, la propreté etc... ”

Exception faite de ces deux dernières années à cause du COVID, un point est fait annuellement avec le délégué syndical. Lors de l'entretien, les besoins sont examinés en termes de formation, humain et/ou matériel. Le bilan sur les projets de l'année écoulée sont analysés et les objectifs « réalistes » à atteindre sur l'année en cours sont définis. Un système de parrainage est proposé aux nouveaux délégués syndicaux. Ils sont « chapeautés » pendant un an par un élu déjà en place, qui les conseille et les guide dans leur nouveau mandat.

Les nouveaux adhérents qui n'ont pas de structure CSE (*Comité Social et Économique*) sont suivis par l'équipe du bureau de syndicat. Les adhérents de section sont pris en charge directement par les militants de la section CFDT en place dans l'entreprise. ”

Chaque année des plans d'actions sont mis en place pour se développer

“ Le sujet du développement est un point systématique à toutes nos réunions, c'est une priorité. Tous les ans, on définit dans chaque département du 54 et 55, les 50 ou 100 entreprises les plus importantes. Nous les comparons avec nos implantations CFDT des services et dans celles où nous ne sommes pas présents, on mène des actions. Tractage devant l'entreprise, 2 à 3 fois dans l'année, parfois même pendant trois ou quatre ans d'affilée, jusqu'à ce qu'un salarié nous contacte. Avec de la persévérance, on arrive toujours à s'implanter, même si cela met du temps. Idem pour les implantations de nouvelle entreprise. Il n'y a que par de nouvelles implantations que nous pourrions avoir un développement constant, solide et régulier.

Avec la participation de l'URI Grand Est, nous avons mené des actions TPE (*Très Petites Entreprises*) lors des élections en 2021. Nous sommes allés à la rencontre des salariés.

Les secteurs ciblés sont les priorités définies par notre fédération et par la région, avec toujours un plan d'action : on délimite une zone d'action, on définit le nombre de personnes pour aller sur le terrain. Pas besoin d'être nombreux, deux c'est souvent assez et quand cela est possible, un militant qui est du métier ciblé. Le courant passe beaucoup mieux et ça



rassure les salariés. Nous avons mené une opération de ce type en direction des salariés de la coiffure.

Nous avons mené aussi d'autres opérations de ce type et après le tractage effectué dans les salons ou autres, nous avons proposé aux salariés de venir nous rencontrer, dans une brasserie, lors d'un « apéro dinatoire » afin d'échanger et nous questionner. Une douzaine de salariés étaient présents.

Le développement c'est un « ÉTAT D'ESPRIT ». Il faudrait écrire un bouquin tellement les ramifications multiples de tous les sujets que nous travaillons ou pas ont un impact positif ou négatif sur notre développement. De la prévention à la réparation, du revendicatif, de la cotisation à la radiation, ... ”

Après trois mandats à la tête du syndicat des services 54 et 55, Franck passera la main lors du prochain congrès du syndicat, dans un peu moins de 3 mois.

“ Il faut savoir partir et la jeunesse est un atout. 10 % de nos adhérents ont moins de 30 ans, 33 % moins de 40 ans et 62 % sont des adhérentes.

Nous préparons le relais depuis 4 ans maintenant. J'ai eu trois mandats : un premier pour apprendre, un deuxième pour m'épanouir et le troisième pour préparer le relais. Je quitterai définitivement le bureau des services début 2023. Et je tiens surtout à remercier ceux qui ont fait le boulot, ceux qui ont fait de ces 14 années, une réussite en termes de développement, les membres du bureau et les militants de terrains, de sections. J'ai beaucoup appris à leurs côtés. ”



ZOOM SUR ...

les syndicats de l'enseignement privé dans le Grand Est

La FEP (*Formation et de l'Enseignement Privés*) s'organise sur chaque territoire pour être visible et au plus près des salariés. La période de confinement a ouvert des portes pour une nouvelle façon de communiquer sans remettre en cause les pratiques existantes.

En Lorraine, les 3 syndicats des départements ont fusionné il y a maintenant 3 ans afin de mutualiser leurs moyens tout en restant proche du terrain.

“ À la FEP Lorraine, nous avons découpé le travail par pôles : droit privé, premier et second degrés, santé et prévoyance, retraite,... Chacun a ses spécialités ce qui nous permet de répondre à des questions très techniques sur chaque sujet, explique Blandine, secrétaire du syndicat.



Nouvelles opportunités de travail

On peut dire que le Covid nous a été bénéfique avec la création de relation en visioconférence. Depuis que nous sommes installés dans les nouveaux locaux de l'URI Grand Est à Nancy, nous avons accès à de nouvelles technologies qui nous permettent de tenir des réunions en distanciel, couplées en présentiel, pour répondre à la demande d'une majorité de personnes. On est l'un des rares syndicats qui n'a pas perdu d'adhérents pendant la pandémie, bien au contraire ! La visioconférence nous a permis de garder le lien mais aussi de développer.

Des actions ponctuelles ouvrent les portes des établissements et permettent le développement

Nous participations aux « Juedis de la FEP ». Nous y prenons une part active en organisant des permanences et des rencontres dans les unions locales. Ainsi nous gardons le lien

avec nos sections et les adhérents peuvent venir accompagnés avec un sympathisant. Les négociations des PAP (Protocoles d'Accords Préélectoraux) sont aussi une aubaine qui permettent à nos équipes d'entrer dans les établissements où la CFDT n'est pas encore présente et sont un vrai potentiel de développement.

Les outils pour garder le lien

En Lorraine, nous disposons d'un référent CSE (*Comité Social et Économique*), dédié aux équipes, qui s'occupe de garder le lien avec les sections. Il tient un forum de discussion où les élus participent en faisant remonter les problèmes rencontrés sur le terrain.

Concernant notre communication, nous disposons d'un pôle « COM » où nous réalisons nos propres documents ouersonnalisons ceux transmis par notre fédération. Notre magazine trimestriel « *Actu FEP Lorraine* » à destination des adhérents permet de garder un lien d'appartenance. Et pour plus de visibilité, nous alimentons régulièrement notre page Facebook et notre site internet. En étant acteur dans les différentes commissions, nous informons, par un sms, les adhérents concernés par le résultat des discussions. Une information rapide, pertinente et ciblée.

L'axe prioritaire de travail : les jeunes

Rajeunir notre syndicat est aussi vital que le développement. Cela va devenir vital ! Rien que pour l'année 2021, nous avons enregistré une dizaine de départs à la retraite. Pour se faire, nous organisons des réunions d'information à l'ISFEC, centre formation pour les jeunes qui viennent d'avoir le concours. La CFDT y fait des interventions de manière régulière. Nous étions présents à la rentrée pour expliquer ce qu'est un syndicat.

Il y a un manque criant d'intérêt pour les syndicats

Les salariés qui ne rencontrent pas de difficultés ne voient pas d'intérêt à adhérer, tandis que d'autres franchissent le pas seulement lorsque leur situation se trouve déjà à un stade avancé, rêvant de solutions miraculeuses. L'adhésion par volonté militante recule malheureusement, mais nous avons néanmoins réussi à constituer une équipe soudée, soutenue par une fédération très active, termine Blandine. ”

En Champagne Ardenne, la complexité et l'étendue du territoire ont amené le syndicat à se réorganiser, sectoriser les départements, cibler les lieux propices au développement, mettre en place des référents dans chaque département pour développer en puissance !

Organisés et formés sont les mots clefs du syndicat

Les militants et/ou membres du bureau sont formés en priorité pour une compétence élargie gage d'efficacité sur le terrain. Les formations générales de l'URI leurs sont proposées mais également celles de la confédération et de la fédération plus spécifiques comme celles de l'ARC (*Accompagnement Ressources Conseil*), la prise en main du logiciel de gestion des adhérents (*Gasel*), de l'application CNAS (Caisse nationale d'action syndicale) ou la prise en main du logiciel de calcul des retraites, sans omettre les formations d'automne et de printemps à Dourdan et Bierville..., explique Patricia, secrétaire générale du syndicat FEP Champagne Ardenne.



L'URI GE : coup de pouce au service du développement

Une convention de développement avec l'URI GE (*Union Régionale Interprofessionnelle du Grand Est*) nous permet d'augmenter nos moyens pour « aller à la rencontre » des personnels dans les établissements.

Les opérations « *café questions* », moment de convivialité très apprécié des collègues qui viennent naturellement échanger avec nos militants, la réalisation de supports de communication comme les cartes de visites, l'achat et la distribution de goodies, des actions en nombre que nous aurions beaucoup de mal à réaliser sans l'aide de l'URI.

Vu le vaste territoire que représente la Champagne Ardenne, la convention permet de couvrir également une partie des frais liés aux déplacements qui sont nombreux.

Visibilité, Rencontre, Information

Pour s'implanter, il faut être visible, multiplier les rencontres, les actions. Le bilan régulier des visites effectuées a mis en évidence une liste d'établissements « oubliés », essentiellement des petites structures. De fait ces écoles seront visitées prioritairement, nous considérons en effet qu'aucun établissement ne doit être laissé de côté.

La FEP CFDT Champagne Ardenne est présente sur les réseaux sociaux pour cibler surtout les jeunes de la région, les mails étant le moyen de communiquer avec le plus grand nombre. Une jeune militante membre du bureau a créé notre site internet lequel sera bientôt opérationnel, elle est une aide précieuse pour Sylvie, secrétaire générale adjointe, à qui revient la lourde tâche de faire la communication de notre syndicat.

Nous ciblons nos communications à des moments bien particuliers pour ne pas noyer nos adhérents avec trop d'informations.

Des projets pédagogiques qui ouvrent les portes des établissements

La Fep CFDT Champagne Ardenne a souhaité afficher ses idées en matière d'environnement. Sous l'impulsion de Mark et Emmanuel, des partenariats ont été mis en place. Ainsi, depuis 2018, des sachets de graines mellifères sont distribués à nos collègues lors de nos visites.

L'offre s'est régulièrement étoffée pour proposer maintenant des nichoirs, des abonnements à des revues, des labélisations refuges LPO (*Ligue pour la Protection des Oiseaux*).

Ces projets pédagogiques favorisent l'ouverture des portes des établissements. En lien avec les propositions du « Pacte de pouvoir de vivre », porté par la CFDT. Ces opérations qui remportent un franc succès nous permettent surtout de nous démarquer sur le terrain, des autres organisations syndicales, termine Patricia. ”



SUITE ... **LES SYNDICATS DE L'ENSEIGNEMENT PRIVÉ DANS LE GRAND EST**

En Alsace, la FEP amplifie sa présence sur tout le territoire avec des référents de section dans chaque établissement où la CFDT est présente.

“ Ces intermédiaires de terrain sont primordiaux. Ils font le lien entre la section et le syndicat en nous faisant remonter toutes les informations importantes. Les délégués syndicaux peuvent faire appel à leur référent, avant de passer par le syndicat. Cela permet de répondre plus rapidement aux attentes des adhérents. Dans notre syndicat, chacun à son rôle à jouer et s'implique selon ses compétences, son temps syndical, ses envies ..., explique Sylvie, secrétaire générale du syndicat.



Une communication ciblée, préparée en amont

Nous avons plusieurs canaux de communication qui nous permettent de cibler nos envois. Une messagerie mise en place par le rectorat nous permet de rentrer en contact avec tous les enseignants de l'académie, qu'ils soient adhérent ou non. C'est une vraie aubaine pour nous !

Quand un sujet important doit être traité, j'invite en amont nos adhérents à aller s'informer sur le tract mis en place sur le panneau syndical ou à se rapprocher de leur délégué syndical dans leur établissement. Différencier le niveau d'information entre adhérent, et non adhérent, permet de leur apporter une valeur ajoutée en leur donnant la primauté de l'information. Le retour sur notre communication est très positif.

Notre point fort : notre réactivité sur l'attente et le questionnement des enseignants... Et quand on ne sait pas répondre, on le dit aussi et l'on va chercher de l'aide auprès de la fédération. L'objectif : ne jamais laisser une question sans réponse.

Être présent dans les moments forts

La journée de rentrée des stagiaires à l'institut de formation est un moment annuel à ne pas manquer. Y sont regroupés tous les agents nouvellement diplômés et c'est à ce moment-là qu'ils ont leur premier contact syndical.

En cours d'année, le syndicat les invite à participer à des visioconférences pour parler des mutations, de recherche d'un premier emploi,...

À chaque rentrée scolaire, on se bouge pour faire le tour des quarante établissements pour distribuer les documents de rentrée. Voilà une recette pour faire de l'adhésion : créer le contact et l'entretenir. C'est toujours le retour du travail sur le terrain qui paye. Le bouche à oreille fait le reste. Des personnes viennent spontanément adhérer chez nous pour la reconnaissance de notre travail, ou parce qu'elles ont entendu qu'on a aidé quelqu'un. Même si la majorité des adhésions se fait parce qu'il y a un souci à la base, cela va dans le sens de notre axe d'accompagnement : gérer les problèmes rencontrés dans leur carrière.

La peur et le manque de temps sont un frein à la syndicalisation

Nous rencontrons, comme partout, des difficultés à aller à la rencontre. On se heurte parfois au refus d'accès à la salle des professeurs pour aller leur parler. Et leur peur, qu'on les voie discuter avec un syndicat, est palpable.

L'autre grand souci est le manque de décharge syndicale et le nombre d'heures dont nous pouvons bénéficier pour continuer notre pratique syndicale. Ces derniers sont liés aux résultats des élections professionnelles. Plus nous avons de voix, plus nous avons d'avantages syndicaux, plus nous pouvons informer et négocier des droits aux salariés. Notre visibilité cette année sera encore plus importante. En décembre, tous les agents de la fonction publique devront voter leurs représentants syndicaux pour les 4 années à venir. L'enjeu est important, la pression est à son maximum ! termine Sylvie.

”



Suivez les syndicats sur leur page Facebook :

- [Fep-CFDT Lorraine](#)
- [FEP-CFDT Champagne-Ardenne](#)
- [Fep-CFDT Alsace](#)

Syndiqué à la CFDT et bientôt en retraite ?

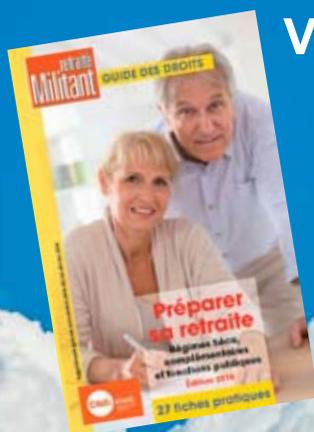
Dans quelques mois vous serez en retraite ou en préretraite et vous êtes syndiqué à la CFDT.

Ce n'est pas parce que vous quittez votre travail que la défense de vos droits s'arrête.

À la retraite, restez adhérent à la CFDT



Nous sommes présents partout où l'on défend les droits des retraités et des futurs retraités



Vous serez accompagné

Vous serez informé

Vous pourrez bénéficier de formations...



... et de notre complémentaire santé

ENSEMBLE, poursuivons notre histoire commune !

REJOIGNEZ- NOUS.





CONFLIT SOGETREL

La résistance s'organise sur le Grand Est

Pour faire face à une vague de licenciements abusifs, le « réseau » CFDT du Grand Est s'est organisé pour venir en aide aux salariés de SOGETREL.

Le conflit s'est déclenché après la perte d'un appel d'offres national sur un périmètre géographique couvrant la Champagne, la Picardie et une partie du Val de Loire.

Sogetrel a alors décidé de faire jouer une clause de mobilité signée par tous les salariés et couvrant la France entière. Elle leur a demandé de déménager avant la fin mars dans d'autres régions où l'entreprise a remporté l'appel d'offres précité, en l'occurrence Aquitaine et Occitanie. En cas de refus, les salariés seraient licenciés pour cause réelle et sérieuse.

Une clause jugée abusive par les salariés et leurs représentants qui s'appuient sur des jurisprudences allant dans ce sens. Ils reprochent également à la direction de ne pas avoir cherché à négocier le reclassement des salariés auprès de la société concurrente qui a récupéré le marché. Selon les représentants CFDT – syndicat majoritaire sur le site de Buchères –, la direction, en utilisant cette clause de mobilité, s'épargne surtout un PSE (*Plan de Sauvegarde de l'Emploi*) à moindres frais.

Spécialisée dans l'installation du réseau haut débit, la société basée à Issy-les-Moulineaux emploie 4000 personnes en France.



Toutes les agences Sogetrel du Nord-Est sont concernées par ces mutations

611 personnes concernées dont une cinquantaine sur Reims (51) et idem sur Buchères (10)



“ Sur l'ensemble du territoire de Champagne et Picardie, près de 600 personnes sont concernées, une cinquantaine sur le site de Buchères. Il est inadmissible d'imposer à des gens qui sont payés au Smic de tout laisser tomber ici, leurs attaches et leurs familles pour partir à l'autre bout de la France !, ”

expliquent Kevin Picot, délégué syndical à Mulhouse (68), et Cyril Pistocchi, délégué de proximité. Tous deux représentant la CFDT.

“ Le pays est découpé en quatre départements opérationnels, détaille Hervé Klein, secrétaire général du syndicat Construction et Bois de la Marne (51). C'est le nôtre, la DO (*Direction Opérationnelle*) Est, qui a perdu ce marché au terme de l'appel d'offres. À partir du 1^{er} avril, nous aurons rendu les clés du dépôt de Reims pour laisser la place au nouveau prestataire. Du fait de la perte du marché, Sogetrel ne peut plus maintenir le même niveau d'activité dans la DO Est. Elle a décidé de faire jouer la clause de mobilité pour délocaliser les postes, notamment sur les marchés qu'elle a gagnés en Occitanie et en PACA. Si les salariés refusent de bouger, c'est le licenciement pour faute. ”



“ Quasiment tous les collègues de Reims ont leurs familles ici. Comment vont-ils faire s'ils doivent partir ?, s'inquiète Hervé. De plus, la durée des nouveaux contrats d'Orange est limitée à trois ans, ce qui signifie qu'un salarié qui accepterait de partir risquerait au bout de trois ans de devoir encore bouger en cas de perte du marché. Il n'y a pas de vision sociale sur le long terme, renchérit Cyrille Marques, secrétaire général de l'Union Interprofessionnelle CFDT de la Marne. ”

Autre piste proposée par les syndicats

“ Que des salariés de Sogetrel soient rebauchés par le nouveau prestataire, mais aucune démarche n'a été effectuée dans ce sens, déplore Cyrille. ”

Pour la CFDT

Cette clause sert surtout de prétexte à la direction pour ne pas avoir à mettre en place un PSE et toutes les mesures d'accompagnement qui vont avec. Ils reprochent ainsi à la direction de ne pas avoir cherché à négocier le reclassement des salariés auprès de la société concurrente qui a récupéré le marché mais qui, par ricochet, l'a perdu ailleurs. Une sorte d'échange de main-d'œuvre qui permettrait de préserver les emplois des salariés.

La CFDT appelait à la grève dans toutes ces agences dès le lundi 24 janvier 2022 pour provoquer de nouvelles négociations avec la direction, entre autres pour tenter de revaloriser les conditions de licenciement des salariés qui ne souhaiteraient pas déménager.

La mobilisation a porté ses fruits !

Suite à la mobilisation des salariés à l'appel de la CFDT et la sollicitation par cette dernière de l'inspection du travail, la société Sogetrel s'est engagée à mettre en place plusieurs solutions.

- ❑ Elle s'est rapprochée des concurrents afin de négocier des accords tripartites pour les salariés souhaitant voir leur contrat transféré chez la concurrence. Environ 200 salariés seraient concernés.
- ❑ La société a ouvert de nouveaux postes de travail sur d'autres marchés sur les secteurs géographiques impactés pour permettre aux salariés qui le souhaitent, de postuler en interne.
- ❑ Enfin, une commission de mobilité a été mise en place dans laquelle les élus sont informés régulièrement sur les mouvements de personnel.



Les salariés qui ne se positionneraient pas sur une reprise de contrat ou un transfert de poste se verront proposer un licenciement, dont les conditions restent à définir.

D'ici le mois d'avril, les marchés perdus prendront fin. La CFDT restera vigilante pour qu'un maximum de salariés soit reclassé dans les meilleures conditions possibles.



LES ÉQUIPES GRAND EST EN ACTION



Douane



Bonduelle_St Michel



FEP Reims



FEP Lorraine



CRYO



Pôle Formation IUMM Reims



Marche des Essentielles



Journée des droits des femmes



Lidl

CIGÉO

La gestion des matières et des déchets nucléaires



La CFDT a réaffirmé, dans sa résolution du congrès de Rennes en 2018, l'enjeu de la réduction de la part du nucléaire dans le mix électrique. Mais aborder cette question nécessite également de se positionner quant à la gestion des déchets générés par cette industrie.

Depuis 2009, la CFDT s'est investie dans les différentes étapes du débat public sur le projet français Cigéo (*Centre industriel de stockage géologique*) de centre de stockage des déchets radioactifs en couche géologique profonde aux regards des enjeux industriels, territoriaux et sociétaux qu'il emporte.

Ce positionnement CFDT est le fruit d'un travail collectif de représentants CFDT de l'Union Régionale Grand Est, des unions territoriales interprofessionnelles de la Meuse et de la Haute-Marne, de la fédération générale des Mines et de la Métallurgie, de la fédération CFDT Chimie-Énergie, de l'Union fédérale des syndicats du nucléaire et de la Confédération.

Une question qui engage notre responsabilité vis-à-vis des générations futures

Par cette contribution, la CFDT entend réaffirmer la nécessité d'avoir une politique responsable en ce qui concerne la gestion de la matière et des déchets nucléaires.

- ❑ D'une part, nous avons la responsabilité de faire dès aujourd'hui les choix politiques (*réduction des consommations énergétiques*), mais aussi de trouver les solutions techniques (*via des investissements à la hauteur des enjeux*) qui nous permettront, à terme, de réduire, voire de cesser la production de déchets radioactifs.
- ❑ D'autre part, nous avons le devoir de traiter les déchets générés. Notre génération doit assurer la gestion de nos déchets nucléaires et ne pas en laisser la charge aux générations futures, ce qui les enfermerait dans des choix irréversibles.

Le projet Cigéo et le choix du site

Le projet français Cigéo vise à stocker à 500 mètres de profondeur les 10 000 m³ de déchets de haute activité (HA) et les 70 000 m³ de moyenne activité à vie longue (MAVL), issus de l'industrie nucléaire française.

L'emplacement de Cigéo, à Bure-Saudron, à la frontière des départements de la Meuse et de la Haute-Marne, a été choisi en raison d'une géologie favorable et de l'absence de ressources naturelles à cet endroit. La localisation du site semble donc adaptée au stockage géologique profond, ce que semble confirmer l'étude d'impact du projet global Cigéo, qui indique : « *Aucune ressource naturelle particulière ou exceptionnelle de ressources naturelles, qu'il s'agisse de matériaux de carrière, de minerais, d'hydrocarbures ou de géothermie, n'est présente dans l'aire d'étude éloignée.* »



Vous pouvez retrouver l'intégralité du cahier d'acteur présenté par la CFDT sur notre [site CFDT Grand Est](#)

COLLECTIVITÉ EUROPÉENNE D'ALSACE (CEA)

vers une sortie du Grand Est ?

La collectivité européenne d'Alsace (CeA) a vu le jour le 1^{er} janvier 2021. Elle résulte de la fusion des collectivités départementales du Bas-Rhin (67) et du Haut-Rhin (68). Elle correspond géographiquement à l'ancienne région Alsace.



Consultation citoyenne de la CeA : c'est oui ou non, par qui et pourquoi ?

Alors que le débat démocratique avait déjà été le grand absent lors de la création de la région Grand Est, il l'est une nouvelle fois pour la consultation qui vient d'être réalisée par la Collectivité européenne d'Alsace (CeA) sous l'impulsion de son Président.

Un référendum ? Non, puisqu'il n'y a aucune base légale à ce qui vient d'avoir lieu.

Reprenons quelques chiffres

Pour les élections régionales et départementales de 2021 il y avait 769 163 inscrits sur les listes électorales dans le Bas-Rhin (67) et 527 273 pour celles du Haut-Rhin (68), soit un total de 1 296 436 électeurs identifiés selon des règles contrôlées. Ce nombre, s'il a pu évoluer depuis 1 an reste néanmoins proche de la réalité.

153 844 personnes ont participé à la consultation et on ne sait pas s'ils sont des électeurs inscrits sur les listes électorales, s'ils habitent en Alsace ou encore s'ils n'ont pas voté plusieurs fois.

Il y a d'ailleurs eu 14 612 votes jugés irrecevables (des doublons pour l'essentiel, le fait de plaisantins ayant voté au nom de Marty McFly, Albert Schweitzer ou Jorge Beroglio...).

**SEUL 11,8 %
DES ÉLECTEURS
ONT VOTÉ**

S'il a été aisé d'identifier des noms historiques ou farfelus, combien ont pu voter en empruntant des noms communs ????

COLLECTIVITÉ EUROPÉENNE D'ALSACE

(suite)

Restons sur les chiffres annoncés officiellement

Seulement 11,8 % des électeurs inscrits sur les listes électorales ont répondu à la question posée dont 92,4 % « OUI ». Ce sont donc près de 90 % des électeurs alsaciens qui se sont abstenus, quelques-uns ont dit « NON ».

La tenue de cette consultation citoyenne a coûté 232 000 €uros à la CeA et beaucoup d'énergie aux élus. Alors même si, « le budget communication de cette année restera inchangé par rapport à 2021 » selon les dires du président, cette somme aurait certainement pu être utile pour d'autres missions.

On peut ajouter à cela le « mélange des genres » que le Président a voulu imposer aux agents de la collectivité. Comme l'ont dénoncé les syndicats Interco 67 et 68 par un courrier à son adresse début janvier, lorsque ce dernier les a désigné « ambassadeur » de sa cause dans le courriel avec les vœux pour la nouvelles année. Inadmissible !

Que faut il conclure de la situation et du résultat ?

Certainement pas comme le martèle le Président de la CeA que la majorité des alsaciens veulent la sortie du Grand Est.

Peut être faudrait-il d'abord conclure que la majorité « s'en fout ! » du périmètre de la région administrative et politique dans laquelle ils vivent.

Que ce qui leur importe c'est d'avoir des services publics de qualité et de proximité quelque soit la collectivité qui les met en place.

Qu'ils attendent d'abord de la CeA qu'elle soit performante sur ses compétences. Alors que la CeA a été mise en place il y a un peu plus d'un an, il reste beaucoup à faire.

De nombreux dysfonctionnements perdurent autant dans la gestion politique que pour la gestion du personnel, suite à la fusion des deux départements qui s'est faite dans la précipitation.

C'est pourquoi, pour la CFDT, avant de vouloir briguer une nouvelle responsabilité, Monsieur le Président de la CeA, nous vous engageons à terminer le travail entrepris !



CFDT CeA

➔ Pour suivre l'actualité de la section CFDT CeA : <https://www.cfdtcea.com/>

À VOUS QUI AMÉLIOREZ LE QUOTIDIEN DES SALARIÉS EN AFFIRMANT VOS VALEURS



Créé il y a 55 ans par des militants syndicaux, le groupe Up vous accompagne pour favoriser les progrès sociaux dans l'entreprise, simplifier votre mission et proposer des produits et services adaptés aux besoins des salariés : pause déjeuner, action sociale, culture, cadeaux, loisirs, solution de gestion.

Choisir le groupe Up, c'est choisir un groupe indépendant, dont la maison mère est une coopérative détenue à 100 % par ses salariés & un acteur emblématique de l'Économie Sociale et Solidaire, qui ne cesse de diversifier ses solutions, répondant ainsi aux enjeux liés aux conditions de vie et de travail.

- ▶ **Cadeau/Culture** ▶ **Déjeuner**
- ▶ **Équilibre vie pro./vie perso.**

Retrouvez les solutions du groupe Up pour favoriser le dialogue social et améliorer le quotidien des salariés sur up.coop

Contact : infopartenariatsetcooperation@up.coop



Le Groupe Up est partenaire de la



Ça fait du bien au quotidien

AGENDA 2022

- ☞ **Rencontre avec Luc Mathieu** : 18 Mars 2022 à Mittelwihr (68)
- ☞ **Rencontre avec Marylise Léon** : 25 Mars 2022 à Reims (51)
- ☞ **Bureau Régional Grand Est** : du 7 au 8 Avril 2022 à Metz (57)
- ☞ **CNC (Conseil National Confédéral)** : du 17 au 19 Mai 2022 à Paris
- ☞ **Bureau Régional Grand Est** : le 9 Juin 2022 en Visioconférence
- ☞ **Congrès Confédéral** : du 13 au 17 juin 2022 à Lyon
- ☞ **Actions Saisonniers** : en Juillet sur tout le territoire Grand Est
- ☞ **CNC (Conseil National Confédéral)** : du 18 au 20 Octobre 2022 à Paris
- ☞ **Congrès URI (Union Régional Interprofessionnel)** : du 8 au 10 Novembre 2022 à Bischoffsheim (67)

La CFDT solidaire
des Ukrainiennes et Ukrainiens



UKRAINE: FAITES UN DON POUR SOUTENIR LA POPULATION

La CFDT invite ses adhérents à contribuer au fonds de soutien aux Ukrainiennes et Ukrainiens lancé par la Confédération syndicale internationale (CSI).

Depuis le 23 février et l'attaque de leur territoire par l'armée russe, la vie des Ukrainiennes et Ukrainiens est bouleversée. Les deux organisations syndicales affiliées à la CSI, la FPU (Fédération des syndicats ukrainiens) et la KPVU (Confédération des syndicats libres d'Ukraine), les travailleurs et les travailleuses, et leurs familles, ont besoin d'aide. « La population ukrainienne est physiquement menacée, des familles fuient leur foyer pour trouver refuge dans les pays voisins, tandis que d'autres se mettent à l'abri des bombes qui tombent sur les grandes villes. La vie professionnelle est à l'arrêt... », alerte la CSI. Fournitures médicales, articles d'hygiène, nourriture et eau... les besoins de la population sont multiples. Face à l'urgence, le mouvement syndical international agit. Afin de soutenir le peuple ukrainien, la CSI a lancé un appel aux dons. Un appel auquel la CFDT a répondu. La CFDT invite ses organisations et ses adhérents à participer à cette action.

Pour répondre à l'appel de la Confédération syndicale internationale : <https://petitions.ituc-csi.org/support-ukraine-fr>

L'ensemble des fonds récoltés seront transmis par la CSI à la FPU et la KPVU pour soutenir leur travail humanitaire en Ukraine.