

La CFDT à vos côtés

# Cfdt: Grand Est

## M A G A Z I N E

Magazine Trimestriel des Militants CFDT du Grand Est - N°2 - Février 2021



**TPE**  
**VIOLENCES**  
**SEXISTES ET SEXUELLES**  
**FESSENHEIM**  
**50<sup>ÈME</sup> CONGRÈS CFDT**  
**LOGEMENT**



# édito

## Grand Est Magazine

est édité par **URI GRAND EST**

6 Rue Mon Désert 54000 NANCY

03 83 39 45 00 + grandest@cfdt.fr

<https://grandest.cfdt.fr>

Directeur de la publication :

**Dominique TOUSSAINT**

Rédactrice en chef :

**Sylvie DELANNE**

Conception :

**CFDT Grand Est**

### SOMMAIRE

ÉDITO .....	2
TPE CHAMPAGNE ARDENNE.....	3
SNCF.....	3
ÉLECTIONS TPE.....	4
PRÉVENTION VIOLENCES SEXISTES;.....	5
ARC ACCOMPAGNEMENT MILITANTS.....	6
ACTION TPE ASSMAT.....	7
LA CFDT À FESSENHEIM.....	8
SEIRICH - RISQUES CHIMIQUES.....	9
TRANSCO.....	10
LA CFDT DE DEMAIN.....	11
AFFAIRES À SUIVRE.....	11
ALTERNATIVE POLICE CFDT.....	12
REFORME 100% SANTÉ.....	13
ACTION LOGEMENT.....	14
VOSGES - DIALOGUE SOCIAL.....	15
SYNDICALISME NUMÉRIQUE.....	16

### CRÉDIT PHOTOS

- P.1 SANDRINE MARX
- P.2 DOMINIQUE BERGER
- P.3 SANDRINE MARX
- P.4 STEPHANIE VIEVILLE
- P.5 DOMINIQUE TOUSSAINT
- P.7 STÉPHANE PETITDEMANGE
- P.8 FLORIVAL FR
- P.9 SEIRICH.FR
- P.12 CYRIL BAUDESSON

**V**oici le 2<sup>ème</sup> numéro du Magazine CFDT Grand Est. Notre objectif avec ce journal qui a vocation à être diffusé le plus largement possible aux adhérents CFDT du Grand Est, reste le même : **Vous rendre compte des actions de la CFDT dans toute la région.**

Nous le faisons au travers d'articles sur l'actualité des secteurs et des territoires, mais aussi en mettant en avant des pratiques syndicales de militants dans les entreprises et les administrations. Alors n'hésitez pas à nous faire remonter vos propositions d'articles ou d'interviews. C'est avec le concours de chacun que ce magazine pourra être de plus en plus le reflet de l'activité de la CFDT dans chaque territoire du Grand Est.

### Dans la période, les défis ne manquent pas !

La crise sanitaire est toujours présente. L'information varie en fonction des semaines entre bonnes nouvelles sur le front des vaccins, la douche froide quant à l'approvisionnement de ceux-ci, l'arrivée de nouveaux variants et le risque de saturation des services médicaux. La crise économique arrive. Aujourd'hui ce sont d'abord les plus précaires qui en payent le prix, dont les plus jeunes. La CFDT poursuit son travail en leur direction. Nous structurons notre action avec nos partenaires du Pacte du Pouvoir de Vivre et nous suivons le Plan « un jeune, une solution » pour en contrôler l'effectivité. Nous continuons à combattre la réforme de l'assurance chômage qui pénalise les plus précaires et nous activons notre réseau de mandatés dans les organismes de protection sociale autour d'objectifs communs. Les conséquences économiques n'en sont qu'à leur début et personne ne peut dire l'ampleur qu'elles auront en 2021. Le tableau est sombre mais la CFDT reste déterminée à agir, à prouver au quotidien l'utilité de notre type de syndicalisme, à revendiquer, à faire vivre les outils que nous avons contribué à créer.

C'est particulièrement le cas de Transco.

Ce dispositif porte notre marque de fabrique et se résume dans un slogan CFDT :

**« former plutôt que licencier ».**

Dans un monde du travail qui se transforme, les salariés doivent plus que jamais être en mesure de rebondir, de faire valider leurs compétences et d'en acquérir de nouvelles.

A nous collectivement de participer à leur accompagnement.

Dans cette période chargée et tellement particulière, nous n'oublions ni nos valeurs ni le travail de fond qu'il nous faut faire pour être conformes à celles-ci. C'est par exemple le cas quand après avoir signé la charte contre les violences sexistes et sexuelles, la CFDT Grand Est met en place un plan d'action piloté par son bureau régional et dont vous trouverez le détail dans ce numéro.

2021 sera un moment de respiration démocratique pour la CFDT. Dans la perspective des congrès de la Confédération, puis de l'Union régionale, des débats s'organisent et sont ouverts au plus grand nombre. Vous retrouverez un article décrivant la démarche et les liens pour y participer dans ce numéro.

Enfin début 2021, notre premier objectif sera de réussir la campagne TPE et de gagner les élections. Malgré la situation sanitaire, les équipes CFDT sont sur le terrain pour rencontrer les salariés (dans le respect des gestes barrières) et convaincre chaque personne de voter CFDT. Merci aux territoires qui s'investissent à fond. Dans cette dernière ligne droite, nous avons besoin de chaque militant, de chaque adhérent qui le souhaite pour participer à la dynamique et convaincre autour de lui. Il en va de notre place de première organisation syndicale du pays mais également de notre capacité à représenter l'ensemble des travailleurs, du public et du privé, des grandes et petites entreprises.

**Agir face à la crise en outillant et en accompagnant nos équipes, avoir une attention constante aux plus faibles, travailler avec d'autres, réagir à l'actualité sans perdre de vue le moyen terme, nourrir le débat interne sans oublier nos valeurs ; être en lien avec l'ensemble des travailleurs et gagner les prochaines échéances électorales, voici une partie des défis qui s'annoncent.**

**Ensemble soyons prêts à les relever.**

Dominique TOUSSAINT  
Secrétaire Général CFDT Grand Est

# SYNDICAT 3C CHAMPAGNE ARDENNE

## Les TPE au cœur des préoccupations

### TPE et dialogue social

Il n'est pas facile de parler de bonne ou mauvaise qualité du dialogue social surtout en ce moment.

La multitude d'entreprises dépendant des champs syndicaux du S3C (Syndicat Communication Conseil Culture) rend la tâche encore plus complexe. L'identification de ces entreprises demande du temps et ralentit le processus d'accompagnement des salariés qui y travaillent.

Faire valoir les droits et reconnaître l'utilité des organisations syndicales dans les petites structures est un travail de longue haleine, mais force est de constater que lorsqu'il y a une implantation syndicale, le dialogue social s'instaure et la qualité de vie au travail des salariés s'améliore.

### Un axe de travail prioritaire

Nous avons choisi de mettre l'accent sur la communication. Nous avons ainsi mis en place un référent TPE au sein de notre syndicat.

Pour les salariés des TPE, il doit être leur point de repère, LE militant identifié pour entrer en contact avec le syndicat.

Cela permettra également de coordonner toutes nos actions, pour faciliter le travail de toutes les équipes et de favoriser le développement et au-delà, l'amélioration des conditions de travail pour les salariés des petites entreprises.

### La Crise sanitaire et les salariés des TPE

Malheureusement l'impact est fort, beaucoup de champs de la fédération sont touchés de plein fouet comme par exemple les secteurs de l'animation et de la Culture où quasiment toutes les structures étaient ou sont encore à l'arrêt.

Nous constatons par ailleurs l'isolement et l'éloignement de salariés qui subissent le télétravail ou le chômage partiel. La solitude face à cette situation inédite provoque une fracture dans la relation employeur/employés, que le syndicat tente de réduire en multipliant la diffusion d'in-

formations pratiques par tous les moyens de communications possibles.

### Voter et faire voter CFDT aux élections TPE

Il faut rappeler que la CFDT est devenue première organisation syndicale et cela est signe d'un syndicalisme porteur d'avenir...

Les 66 propositions du Pacte du pacte pouvoir de vivre, signées avec d'autres partenaires, reflètent bien, une CFDT moderne, avec des propositions cohérentes avec son temps.

- La Fédération Communication-Conseil-Culture a édité spécifiquement des livrets dédiés aux salariés des TPE... avec comme item par exemple "Suis-je bien payé" ou encore "Congés", "Temps de travail"...

Sylvie DELANNE

**Tous les salariés, doivent avoir accès aux mêmes droits et ce, que l'on soit dans une grosse ou une petite entreprise !**

(P. CORRE Secrétaire Général du S3C Champagne Ardenne)

## PRATIQUES SYNDICALES

### La SNCF joue à guichet fermé

**La SNCF sur le Grand Est s'attaque à la réorganisation de ses équipes au sol, après avoir procédé au même exercice avec ses effectifs « de bord »**

Cette politique n'est pas sans conséquence pour les usagers du train et du service public que la SNCF se doit de rendre. L'idée de l'entreprise ferroviaire est de mutualiser les tâches des agents qui devront désormais choisir entre tenir les guichets pour vendre, conseiller sur les trajets et tarifs, ou assurer le flux, l'information et l'orientation des voyageurs à quai.

Cette réorganisation représente une perte de 52 agents au service des voyageurs dans les gares de l'ex Champagne-Ardenne d'ici 2022. Depuis la première phase lancée en 2020, on compte 13 agents de moins dans les gares de Châlons et Epernay, 7 à Chaumont, 6 à Troyes, 4 à Chalindrey, 3 à Reims, 2 à Romilly, 2 à St Dizier et 1 à Langres.

Si la transition numérique semble inéluctable, la SNCF doit cependant s'interroger sur l'impact qu'auront ces suppressions de poste sur l'accessibilité au service public ferroviaire par les plus fragiles et les plus précaires, ne disposant pas des outils et des moyens de paiement adaptés, et sur leur nécessaire accompagnement.



**La CFDT Cheminots lance un appel à la mobilisation afin de préserver les emplois et une qualité de service digne de ce nom.**



Si vous aussi vous souhaitez conserver un service aux guichets, être conseillé, accompagné, orienté et avoir du personnel compétent en gare, [signez cette pétition en ligne !](#)

Sylvie DELANNE

# Stéphanie VIEVILLE, assistante maternelle et candidate CFDT Grand Est aux élections TPE.



## Être la porte-parole des assistantes maternelles

« Nous sommes des travailleurs isolés face aux difficultés que nous rencontrons dans notre emploi. Nous avons un manque de reconnaissance criant, que ce soit des parents ou du gouvernement. On ne nous considère pas comme des professionnels mais seulement comme un mode de garde. Alors que notre métier est un métier à part entière. En m'engageant à la CFDT, je souhaite être la porte-parole des assistantes maternelles afin de remonter les difficultés du métier, de créer un réseau organisé avec des professionnels pour venir en soutien dans différents cadres : accompagnement, formation, embauche, relation avec les parents, démarches administratives ou encore se tenir informé des dernières directives liées à la pandémie actuelle. »

**Sortir de l'isolement, créer un réseau, aider et partager ses connaissances, tels sont les motivations de Stéphanie, assistante maternelle et candidate CFDT Grand Est aux élections des salariés des très petites entreprises en 2021.**

## Salariés et employeur à la fois

« Nous sommes sur tous les fronts. D'un côté salarié avec des donneurs d'ordre. De l'autre côté, nous n'avons pas de chef ou RH qui gère toute la partie administrative, comme ce qui touche aux fiches payes, congés, maladie, assurance, formation, .... Nous devons chercher et effectuer nous-même toutes les démarches. Tout cela est complexe et contraignant. Des outils et des organismes existent, mais encore faut-il les connaître. Je souhaite mettre à profit mon réseau, mes connaissances et mon expérience en créant un point d'entrée via une permanence CFDT qui accueillerait professionnels et parents. Un lieu où les travailleurs du particulier employeur trouveraient conseil, aide et écoute.

## Un métier « mis de côté » alors qu'il est le premier mode de garde en France.

« Pendant la pandémie, on a parlé des crèches, des structures d'accueils, mais très peu des assistantes maternelles, alors que nous avons notre rôle à jouer en gardant les enfants des parents qui devaient continuer à travailler. Pendant le premier confinement, nous pouvions accueillir plus d'enfants que le permet notre agrément, sur simple déclaration.

Aujourd'hui, pour accueillir un enfant supplémentaire, des démarches plus complexes sont nécessaires avec des visites à domiciles. Nous avons été mis à contribution au début de la pandémie et maintenant, nous nous sentons délaissés. Ces élections sont l'opportunité pour nous,

de faire entendre notre voix et être représentés.»

**Déjà active dans une association, son engagement à la CFDT n'est pas le fruit du hasard.**

En 2008, lorsque Stéphanie a commencé en tant qu'assistante maternelle, elle s'est heurtée à bon nombres de difficultés en tant que salarié de particulier employeur, du fait de l'isolement de son métier, de la complexité administrative, des relations parfois compliquées avec ces employeurs. Face à ces difficultés, l'envie de rejoindre un réseau a été une évidence. Tout d'abord, en rejoignant et devenant présidente de l'association « Génération Nounous » dans les Ardennes, qui regroupe des assistantes maternelles. C'est en devenant élue titulaire à la CCPD (Commission Consultative Paritaire Départementale) sur la liste CFDT qu'elle a eu son premier contact avec le syndicat. Les échanges, les contacts et les sollicitations à participer au sein des réunions lui ont montré qu'à la CFDT, il y avait un vrai réseau.

## Parler des élections TPE et faire voter CFDT

Du fait de leur métier à domicile, les interactions avec l'extérieur restent réduites et les préjugés sur les syndicats demeurent.

« Parler des élections TPE à mes collègues est difficile. Le terme « syndicat » est directement relié à « soucis ». Je leur explique l'importance d'être syndiquée pour être représentée, d'adhérer à un collectif. Les premiers arguments que j'avance sont le soutien, l'entraide mais aussi un suivi pour trouver des solutions à leurs difficultés. Les structures sont spécialisées dans leurs branches d'activités, elles connaissent le métier et les leviers pour faire avancer les choses. Se syndiquer, c'est aussi rester professionnel pour suivre l'actualité du moment. Mais je reste positive car je suis soutenue. J'ai envie de faire le nécessaire pour mettre en avant mon métier et le défendre. »

Colette PRZYBOROWSKI

# 2 traits pour l'égalité



## CHARTRE CFDT D'ENGAGEMENT POUR LA PRÉVENTION DES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES



## VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

# Soyons exemplaires !

**Au cœur des valeurs de la CFDT, la lutte contre toutes les formes de violences sexistes et sexuelles (VSS) doit garantir que chaque personne soit respectée en tout lieu et toute situation. Cette priorité est inscrite dans l'article 1 de nos statuts.**

Nos militantes et militants agissent sur le lieu de travail pour prévenir et faire cesser ces violences, interpellent les employeurs, accompagnent les victimes qui s'adressent à elles et eux. C'est un combat syndical exigeant. Cette exigence, la CFDT la porte aussi depuis plusieurs années au sein de toutes ses structures internes et pour tous ses militants et militantes. Nous devons la porter et l'afficher clairement.

C'est l'objet de la Charte de prévention des violences sexistes et sexuelles, signée par la Confédération, les fédérations les unions régionales dont la CFDT Grand Est, et que nous allons présenter aux syndicats pour qu'ils la signent et la mettent en œuvre également, afin que, à tous les niveaux de notre organisation, nous puissions prévenir les propos et comportements sexistes, écouter et protéger les victimes de violences sexuelles et sexistes, sanctionner les auteur.e.s lorsqu'ils sont membres de la CFDT.

### VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES : DE QUOI PARLE-T-ON ?

Le sexisme est une attitude de discrimination fondée sur le sexe.

Le Code pénal précise que constitue un outrage sexiste, le fait d'imposer à une personne tout propos ou comportement à connotation sexuelle ou sexiste, qui soit porte atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant, soit crée à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste.

**Sont considérées comme des violences sexuelles :**

- l'exhibition sexuelle
- les agressions sexuelles : attouchements imposés sur le sexe ou sur des parties du corps considérées comme intimes et sexuelles, à savoir les fesses, les seins, les cuisses et la bouche
- le viol

### DES DELEGUES VSS POUR ECOUTER ET PROTEGER

Afin d'écouter et protéger les victimes et témoins de VSS.

La CFDT Grand Est a désigné 2 délégué.e.s :

- Didier JUNKER – Responsable Régional de la lutte contre les VSS  
didier.junker@grandest.cfdt.fr
- Carole PERRIN – Membre du Bureau Régional  
caroleperrin.scea@gmail.com

Si vous êtes victime ou témoin de violences sexistes et sexuelles au sein de notre organisation, lors d'une réunion ou d'une formation syndicale, lors d'une rencontre avec des responsables ou de représentants CFDT, nous vous invitons à contacter les délégué.e.s :

« Violences Sexistes et Sexuelles (VSS) »

Retrouvez la Charte CFDT d'engagement pour la prévention des violences sexistes et sexuelles, le plan d'action pour prévenir les VSS au sein de l'URI CFDT Grand Est, ainsi que la procédure d'accompagnement des victimes et témoins de VSS au sein de l'URI CFDT Grand Est [sur notre site Internet](#)

Didier JUNKER



## Section du Centre hospitalier de Chaumont. Un accompagnement positif !

**D**epuis juin 2020, Sonia accompagne la section du Centre Hospitalier de Chaumont. Ensemble, ils travaillent sur la structuration du collectif, sur les pratiques syndicales et sur le développement.

Chantal, la secrétaire de la section et Olivier, responsable développement et communication, témoignent.

« Au moment du premier confinement, nous avons été confrontés à des difficultés organisationnelles car le fait de ne plus se voir et de communiquer uniquement à distance a bouleversé notre mode de fonctionnement », note Olivier. La section ne comporte que 4 membres, jeunes dans les pratiques syndicales, et les tâches ne sont pas forcément réparties, le travail a tendance à être toujours fait en commun.

Nous avons alors pris contact avec notre secrétaire du syndicat, qui nous a proposé deux dispositifs : le dispositif fédéral « **Faire adhérer pour gagner** » et un accompagnement dans le cadre de l'ARC.

Depuis juin, nous nous sommes rencontrés trois fois (en présentiel puis en visio). Nous avons dressé ensemble un état des lieux de la section et avons construit, avec l'aide de Sonia, notre plan de travail.

Pour Chantal, la secrétaire de la section, cet accompagnement est « très positif », notamment à cause des échéances, des rendez-vous intermédiaires qui jalonnent l'accompagnement.

« Ça nous permet de ne pas perdre notre objectif de vue, de ne pas être happés par la gestion du quotidien. Depuis, l'envie est revenue, et nous avons de nombreux projets, comme mettre en place un référent Carrière pour aider les contractuels de l'établissement dans leur parcours professionnel. »

La Secrétaire générale du syndicat et accompagnante de la section témoigne :

« Notre syndicat s'est dès le départ inscrit dans l'ARC. Avec le secrétaire adjoint du syndicat, nous avons suivi la formation ARC en janvier 2020, et les outils présentés lors de cette formation nous ont été très utiles pour cet accompagnement. J'encourage vraiment les militants à participer à cette formation et à s'investir dans le A de l'ARC. Le réseau CFDT doit être sollicité de manière plus systématique par les militants et les militantes. **Ça doit devenir un réflexe !** »

Sandrine MARX



## Vous cherchez des spécialistes ayant un savoir-faire et des compétences susceptibles de vous aider ?

**L**a CFDT Grand Est dispose d'un réseau d'experts engagés dans le domaine du travail. L'union régionale a identifié un certain nombre de militants ayant une expertise, volontaires pour en faire profiter d'autres sections.

Par ailleurs, un partenariat spécifique est mis en place avec le cabinet d'expertise SYNDEX pour toutes les équipes du privé comme du public qui n'ont pas la capacité d'accéder simplement au soutien des experts. Un partenariat existe également avec le réseau d'avocats "AVEC".

L'objectif de ces deux partenariats ?

**ORGANISER UN PREMIER CONSEIL RAPIDE ET EXPERT SUR UNE PROBLÉMATIQUE DE SECTION**

Le mode cellule d'urgence, en présentiel ou visioconférence, associe la section ou son représentant, Syndex, un pilote de l'ARC en région, et le syndicat. Ce premier conseil est délivré par Syndex à titre gracieux ; il n'excède pas une demi-journée d'intervention. Si le besoin exprimé de Conseil par une équipe ou un militant devient récurrent ou régulier, le référent ARC de l'URI et son correspondant Syndex échangeront afin de mettre en place les réponses adéquates.

De la même façon, ce premier conseil peut être **délivré par un avocat du réseau AVEC** à titre gracieux, sur la base des informations communiquées lors de l'entretien et dans le cadre d'une première approche du dossier. Il comporte des informations et une première analyse de ce qu'il convient de poursuivre ou pas, et permet à l'équipe de repartir avec des premiers conseils d'urgence et opérationnels. Comme il s'inscrit dans une première approche, ce premier conseil ne consiste pas en une consultation, orale ou écrite, approfondie ou complète sur le dossier présenté. Cette rencontre, en présentiel, en visio ou en téléconférence, associe la section ou son représentant, l'avocat du réseau, un pilote de l'ARC en région et le syndicat.

**LE RÉFLEXE ARC, DES OUTILS DÉDIÉS AUX MILITANTS, À VOTRE SERVICE AU QUOTIDIEN.**

Pour nous contacter, un point d'entrée unique : [arc@grandest.cfdt.fr](mailto:arc@grandest.cfdt.fr)

Sandrine MARX



ASSMAT

# Action TPE à destination des assistantes maternelles

Secrétaire adjoint du syndicat des Services Meurthe-et-Moselle-Meuse, Stéphane PETITDEMANGE va à la rencontre de ces salariées, particulièrement isolées en milieu rural.



Photo de la foire de Verdun où nous avons invité gratuitement toutes les assmat de Verdun. En arrière plan, Franck Gassmann (SG Syndicat des services 54/55), Sabrina Zinzus (SG Agro Meuse) et Stéphane Petitdemange au premier plan.

**Depuis plus de deux ans, il sillonne les routes de la Meuse afin de créer des points de rencontre dans les relais d'ASSMAT.**

« Ces points de relais sont la meilleure façon de rencontrer cette population qui, de par son métier qui s'exerce à domicile et de la situation géographique du territoire, est loin de tout. Ces échanges me permettent de faire connaître la CFDT et ses actions, et de créer un lien de confiance afin qu'on puisse me recontacter en cas de difficulté. Je sers de contact auprès des responsables des groupes qui sont en relation directe avec ces salariées du particulier employeur. C'est une action donnant-donnant qui s'inscrit à long terme et qui nécessite des échanges, de la confiance. Nous ne sommes pas là pour remplacer les structures en place mais bien pour être une aide supplémentaire aux réponses qu'ils peuvent apporter aux ASSMAT. Rencontrer les problématiques de terrains me permet de les faire remonter à la CPT (Commission Paritaire Territoriale) de Strasbourg branche

ASSMAT où je siège. Et inversement, je relaye l'actualité vers les structures. Notre but est d'améliorer le quotidien de chacun ».

**Parmi les rencontres faites avec les salariés au fil du temps, les problématiques rencontrées sont similaires.**

« Les salariées des petites structures sont isolées, se sentent oubliées, sont perdues : pas de représentant du personnel vers qui se tourner en cas de difficultés ou simplement rechercher des informations. Les personnes rencontrées apprécient que l'on se déplace pour elles, pour un conseil ou juste une écoute et sont soulagées de savoir qu'elles ne sont pas seules ».

**Les relais d'ASSMAT sont les meilleurs endroits pour créer du « collectif » avec des problématiques individuelles et créer une visibilité CFDT.**

« Sur notre territoire, les ASSMAT sont assez disséminées, d'où l'avantage de créer le contact directement dans les relais. Rencontrer

physiquement ces salariées est très compliqué. Et la situation actuelle que nous connaissons nous a fait reporter nos projets dans ce sens. Les salariées des TPE, dans la grande majorité, n'ont pas de culture syndicale et ne sont pas au courant des avantages dont ils peuvent bénéficier. Il faut trouver le moment opportun pour aller à leur rencontre et trouver la bonne manière de se présenter. Je leur explique l'importance d'être représenté, par des femmes et des hommes qui connaissent leur métier, au sein des structures. Même si la CFDT est une organisation nationale, elle se décline en proximité et sait être réactive dans les petites entités ».

**Sur certains territoires, la crise a aussi eu un impact sur la continuité des activités des ASSMAT.**

« Lors du premier confinement, des assistantes se sont retrouvées sans enfant à garder donc sans emploi. Pour d'autres, une charge d'activité plus importante : plus d'enfants, des protocoles sanitaires contraignants à mettre en place. Pour celles qui ont perdu les gardes s'ensuit des problèmes de paiement de salaires, la lourdeur administrative... Certaines ont même décidé d'arrêter le métier. Dans certains relais, les démissions ont été nombreuses. La crise a accentué la désertification du réseau des ASSMAT.

Cette action de proximité à long terme nécessite beaucoup de travail d'information à faire en amont. Et l'on sait que l'on n'aura pas forcément d'adhésion de suite, c'est de l'investissement à long terme. Pour les élections TPE de 2021, un mailing a été réalisé à destination des ASSMAT et des particuliers employeurs pour les sensibiliser sur l'importance de ces élections. Le fait qu'ils aient déjà entendu parler de la CFDT les incitera certainement à voter pour leurs représentants CFDT ! »

Colette PRZYBOROWSKI



## ALSACE

# FESSENHEIM, sécuriser les salariés et agir pour le rebond du territoire : la CFDT est sur tous les fronts.

**La mise à l'arrêt de la centrale nucléaire de Fessenheim nous conduit à agir dans de multiples directions. Il s'agissait d'obtenir un projet de territoire à la hauteur des attentes des habitants et des enjeux du développement durable. Nous voulions également un accompagnement des salariés de la centrale, mais aussi et c'est nouveau dans ce genre de démarche, un accompagnement des sous-traitants en anticipation de la baisse de leurs activités sur le site. C'est un des intérêts de ce dossier que de faire travailler ensemble les différentes structures CFDT impliquées, de la Section jusqu'à la Confédération.**

La question énergétique est aujourd'hui un des enjeux clé de la transition écologique. Il s'agit au niveau mondial de se réorienter vers un modèle bas carbone qui implique l'abandon progressif des énergies fossiles, fortement émettrices de gaz à effet de serre. Dans le même temps, la loi française relative à la transition énergétique et pour la croissance verte prévoit de faire passer la part du nucléaire dans la production d'électricité en France de 77 % à 60 % en 2025. La CFDT soutient cette idée non pas d'un arrêt du nucléaire, mais d'un mix énergétique plus équilibré. La tenue de cet objectif, alors que l'EPR de Flamanville doit ouvrir en 2024, passe obligatoirement par la fermeture de centrales actuellement en service. C'est dans ce contexte que se situe l'annonce en 2018 de la fermeture de centrale de FESSENHEIM.

Dès le départ, la CFDT a rappelé que la fermeture de la centrale n'était pas liée à des contingences techniques ni à son état, mais au contexte et aux

décisions politiques rappelées plus haut. Nous avons décidé de nous engager dans le dossier, pour peser et tenter d'obtenir que cette fermeture s'accompagne d'un maximum de garanties ; le tout dans une démarche structurée incluant dans son pilotage des acteurs de la société civile dont les partenaires sociaux. Nous savions dès le départ que l'arrêt de la centrale, son démantèlement et l'arrivée de nouvelles activités sur site, prendraient de nombreuses années. Il était nécessaire de clarifier le projet, d'en faire partager les tenants et aboutissants par le plus grand nombre et de le sécuriser au maximum afin de se prémunir autant que possible des allers et retours liés aux échéances politiques. Autre élément de complexité, le dossier est transfrontalier et la revitalisation du territoire passe par un renforcement du travail franco-allemand.

En interne CFDT il a aussi fallu clarifier la démarche, d'autant que ce dossier impactait l'ensemble des structures, de la section à la Confédération.

**Un groupe de travail s'est donc constitué pour préciser les missions des uns et des autres :**

- A la fédération, au syndicat et à la section : le travail en direction des salariés d'EDF
- A l'URI, au syndicat et à la section : le travail en direction des sous-traitants (permanents et occasionnels).
- A l'URI, les actions de revitalisation du territoire et la coordination globale des acteurs CFDT sur le terrain.

La Confédération et la Fédération restent en lien et en appui chaque fois que nécessaire.

Nos revendications principales ont été formalisées dans plusieurs documents. Vous pouvez les retrouver sur le [site CFDT Grand Est](#)

Parmi celles-ci :

- Un suivi et un accompagnement de haut niveau pour les salariés d'EDF.
- Le même suivi et accompagnement pour les salariés des entreprises sous-traitantes.
- L'inscription de cette fermeture dans une politique énergétique cohérente.
- Des actions fortes pour revitaliser un territoire très impacté par cette fermeture.

## .../... SUITE FESSENHEIM

• La mise en œuvre d'une filière de la déconstruction et du stockage sécurisé des éléments issus des centrales fermées.

**Aujourd'hui où en est-on ?**

La CFDT a réussi à peser sur l'écriture finale du projet de territoire ([voir sur le site gouvernemental](#)). Elle y a notamment fait ajouter des engagements de méthode relatifs au dialogue social, à la place des acteurs sociaux dans le suivi, mais également des objectifs qualitatifs pour le déploiement d'emplois de qualité sur le territoire, des éléments spécifiques comme l'utilisation du site rendu disponible pour accueillir un laboratoire de déconstruction nucléaire... Aujourd'hui, il faut bien avouer qu'entre les difficultés avec l'Allemagne, la crise du Covid, le changement de ministre, de préfet, d'acteurs locaux, le dossier patine, en tout cas, il manque de visibilité. La CFDT Grand Est vient d'alerter le délégué interministériel à ce sujet et a rencontré la nouvelle Commissaire aux restructurations sur le territoire de Fessenheim pour une remise en route de plusieurs axes du projet et de notre association.

Mais ce qui est d'ores et déjà gagné grâce à l'obstination de la CFDT, c'est l'accompagnement des sous-traitants. Si celui des salariés d'EDF a vite été obtenu (et c'est bien normal), il a fallu se battre pour obtenir un suivi équivalent pour les salariés des entreprises sous-traitantes, d'abord permanentes puis occasionnelles.

**Ce que nous avons obtenu :**

Un suivi individuel par un cabinet spécialisé de chaque salarié intervenant sur le site, pour informer, anticiper, accompagner ceux qui le souhaitent dans leur parcours professionnel.

Cela a été le travail depuis de nombreux mois de l'URI (en lien évidemment avec la fédération), relayée depuis par la section CFDT de Fessenheim. Celle-ci participe systématiquement à un comité de suivi spécifique, avec la Directe, Pôle Emploi, la Région, EDF ce qui nous permet de suivre l'évolution des effectifs, de faire le point sur l'accompagnement des salariés, de vérifier que le lien est fait avec les entreprises actuelles et les entreprises qui recrutent sur le bassin. En 2020, entre ateliers de repositionnement, formations, relations avec les entreprises qui recrutent, ce sont 77 rencontres individuelles, 6 rencontres collectives, au service de 124 salariés (193 depuis le début de l'action), dont 49 font l'objet d'un suivi régulier pour une éventuelle mise en contact avec 24 entreprises recruteuses. Comme quoi le syndicalisme CFDT sait aussi se rendre utile aux salariés des TPE.

A suivre donc sur les autres aspects de ce dossier structurant pour le territoire.

Dominique TOUSSAINT

## VIE DES SECTEURS

**L'ÉVALUATION DES RISQUES CHIMIQUES AVEC SEIRICH**

Seirich est un outil conçu pour les entreprises, afin de les aider à évaluer et à prévenir les risques chimiques. Il s'agit d'une application informatique, mise à disposition et développée par l'INRS et ses partenaires. Présentée au groupe Condition de travail de l'URI GE, et plus récemment au Réseau travail de la Confédération, ses multiples atouts ont retenu l'attention.

Seirich est entièrement gratuit et son utilisation se fait sans engagement, dans le respect de l'anonymat. Il peut être exploité aussi bien par des experts que par des utilisateurs ne disposant pas de connaissances particulières dans le domaine des risques chimiques. Il comporte des fonctionnalités permettant de gérer et tracer les produits chimiques dans l'entreprise. Il délivre également des informations et conseils utiles pour la prévention.

Selon l'objectif recherché et le niveau de connaissance des utilisateurs (les élus CSE, CSSCT ou CHSCT par exemple), ceux-ci peuvent opter pour 3 niveaux d'expertise :

- Le niveau 1 pour les personnes ayant peu ou pas de compétences sur le risque chimique, qui entreprennent une démarche d'évaluation,
- Le niveau 2 pour mettre en œuvre une démarche d'évaluation et de prévention,
- Le niveau 3 pour les personnes expertes.

Pour découvrir et télécharger l'outil, vous pouvez vous connecter sur [www.seirich.fr](http://www.seirich.fr)

Remi BARDEAU



# TRANSITIONS PROFESSIONNELLES COLLECTIVES : TransCo

## Un nouveau dispositif au service de la préservation de l'emploi

### Un nouveau dispositif au service de la préservation de l'emploi : « Transitions professionnelles collectives : TransCo »

Sous l'impulsion de la CFDT et pour faire face à une crise d'une intensité inédite, le dispositif de Transitions professionnelles Collectives vient compléter les différents outils visant à accompagner les mutations économiques et les restructurations.

TransCo s'inscrit dans l'esprit de « reconverter plutôt que licencier ». Ce dispositif permet d'agir en anticipation des difficultés et en amont des ruptures du contrat de travail.

La nouvelle logique de Transco est de créer des passerelles entre les entreprises en difficulté ou confrontés à des mutations, et les secteurs et les entreprises qui ont des besoins en recrutements.

La reconversion des salariés se fait sur le territoire ou bassin de vie. Elle est « sécurisée » vers un nouveau métier avec :

- le financement d'une formation longue (jusque 24 mois max) dont la durée est déterminée en fonction des besoins du salarié.
- Un projet de formation qui vise une certification professionnelle reconnue devant conduire vers un métier porteur sur le territoire. Cela permet de sécuriser les perspectives d'embauches à l'issue de la formation.
- Le maintien de la rémunération pendant la formation (100% jusqu'à 2 fois le SMIC ; 90% au-delà et prise en charge des frais de formation).

Un des objectifs est d'éviter une rupture de parcours sans passer par une période de chômage. Le contrat de travail est maintenu à l'issue de la formation, en attendant le repositionnement en externe.

TransCo repose sur le volontariat des salariés quand son entreprise est engagée dans le dispositif.

Un accompagnement individuel pour la construction du projet de reconversion et l'accompagnement post formation est fait avec le Conseil en Evolution Professionnelle (CEP).

### Transco, un dispositif gagnant/gagnant

Du côté des entreprises confrontées à des difficultés d'emploi, ce dispositif peut permettre d'éviter un contexte social tendu lié à un Plan de Sauvegarde de l'Emploi ou Rupture Conventionnelle Collective... C'est une façon plus positive d'accompagner les départs de l'entreprise tout en réduisant leurs effectifs

Pour les entreprises ayant des emplois à pourvoir, c'est un nouveau vivier de recrutement sur le bassin d'emploi. Des salariés sont formés pour répondre aux besoins de compétences identifiées. Les salariés font l'effort de se reconverter sur un nouveau métier. Ils y gagnent de nouvelles qualifications et un nouvel emploi.

L'Etat finance une part importante du projet de reconversion via le Plan de Relance dans le cadre du FNE formation (500 millions d'Euros en 2021). Ce financement diffère selon la taille de l'entreprise.

### Quelles actions pour la CFDT ?

La philosophie de TransCo est centrée sur une dynamique collective de reconversion. Un accord de Gestions des Emplois et des Parcours Professionnels est obligatoire pour les entreprises quelques soient leurs tailles. L'action des représentants des salariés est donc déterminante pour la réussite du processus. Ce dispositif doit à présent être mieux connu des équipes CFDT. Des réunions d'informations sont d'ores et déjà organisées dans plusieurs territoires. Il nous faut trouver des terrains d'expérimentation et mobiliser les équipes syndicales. L'union régionale CFDT et ses mandats dans les instances de la formation professionnelles est prête à accompagner les syndicats et les sections syndicales demandeuses. Des contacts sont pris avec des fédérations pour envisager un travail conjoint. C'est par la mobilisation et la coopération de toute la CFDT qui nous relèverons le défi du maintien et du développement de l'emploi dans la période.

Carine JACQUIN

Responsable régionale Emploi Formation Professionnelle

50<sup>ÈME</sup> CONGRÈS CFDT**Penser et construire ensemble la CFDT de demain**

Du 13 au 17 juin 2022, la CFDT organisera son 50<sup>ème</sup> congrès à Lyon ! Au dernier trimestre 2022, soit, juste après le congrès confédéral, ce sera au tour de la CFDT Grand Est de se prêter à cet exercice.

Un congrès confédéral est un moment structurant pour toute la CFDT. Intervenant tous les quatre ans, c'est le moment où les syndicats décident de la ligne et des priorités de l'organisation. La préparation du congrès est aussi un moment qui nous permet de prendre du recul sur notre activité, de tracer les perspectives à venir, et d'imaginer le chemin pour y arriver. D'où l'enjeu d'associer un maximum d'adhérents à cette phase de préparation.

Les échéances peuvent paraître lointaines mais en réalité, pas tant que ça ! Un congrès se prépare bien en amont : choix du lieu, organisation logistique, et surtout échanges sur les enjeux du moment puis co-construction des textes de résolution... Pour ce 50<sup>ème</sup> congrès, nous proposons une démarche plus participative, pour penser la CFDT de demain.

**La Consult' : 20 semaines de débats**

En amont de la rédaction de l'avant-projet de résolution du Congrès de Lyon, la CFDT organise une grande séquence de débats avec ses adhérents du 25 janvier au 18 juin 2021.

L'objectif ? Penser et construire ensemble la CFDT de demain en contribuant à la rédaction de l'avant-projet de résolution du Congrès.

Vous avez la possibilité de participer à des débats ouverts à tous les adhérents, en visio ou en présentiel, organisés par votre syndicat, votre fédération professionnelle, votre union régionale ou par la Confédération.

Pour connaître l'agenda des débats organisés près de chez vous : <http://jeparticipe.cfdt.fr/la-consult>

Une quarantaine de thématiques sont proposées comme par exemple l'organisation interne de la CFDT, les enjeux sociétaux, adhérer ou militer à la CFDT, le travail, le dialogue social, la démocratie, la transition écologique...

**Vous pouvez également envoyer vos idées, observations et suggestions en lien avec les thèmes débattus sur la plateforme en ligne.** <http://jeparticipe.cfdt.fr/contribuer>

L'objectif de « La Consult' » est de fournir de la matière première à l'avant-projet de résolution. La réussite de cette séquence se mesurera à la mobilisation des structures (syndicats, fédérations, unions régionales) et à la participation des adhérents, avec l'ambition, pour la suite, de faciliter et pérenniser ces pratiques de démocratie participative dans notre fonctionnement.

**Ces moments collectifs doivent par ailleurs contribuer à apporter un nouveau souffle à la CFDT. Dans le contexte actuel, il semble nécessaire de se redonner un peu d'oxygène en prenant du recul, en se projetant sur l'après, en réfléchissant collectivement aux enjeux des prochaines années pour la CFDT.**

Sandrine MARX

**PRÉJUDICE D'ANXIÉTÉ  
POUR LES MINEURS DE LORRAINE**

**Une victoire majeure dans le combat syndical pour ne plus perdre sa vie en voulant la gagner !**

Suite à l'audience du 9 septembre 2020 (voir notre article de novembre 2020), après huit ans de marathon judiciaire, la cour d'appel de Douai a rendu, vendredi 29 janvier 2021, une décision très attendue : **le préjudice d'anxiété est reconnu pour 726 anciens mineurs de Lorraine.**

Cette décision judiciaire répare une injustice, celle faite aux mineurs de fond. Elle reconnaît la qualité du dossier porté par les mineurs CFDT. Elle ouvre des perspectives nouvelles pour tous les salariés exposés à des substances nocives ou toxiques générant un risque élevé de développer une pathologie grave, quel que soit leur statut ou celui de leur entreprise.

Ce combat opiniâtre a ainsi amené de nouveaux leviers d'action ; c'est aujourd'hui toute la prévention qui est renforcée grâce à eux.

Bravo et merci aux mineurs CFDT de Lorraine pour leur ténacité.

Sandrine MARX

**LES ECHELONS LOCAUX DES SERVICES MÉDICAUX  
LA MOBILISATION SE POURSUIT**

Pour faire suite à l'article du précédent numéro concernant les Echelons Locaux des Services Médicaux, tout d'abord rectifions une erreur. Les services médicaux sont présents dans chaque départements du Grand est. A la liste présentée il fallait donc ajouter les ELSM du Bas-Rhin et du Haut Rhin. Précisons que les ELSM des territoires d'Alsace ne sont pas concernés officiellement par une éventuelle fermeture. En tout cas aucune alerte n'est connue. A ce jour, la direction régionale des services médicaux n'a toujours pas répondu à notre demande de rendez-vous. Mais première victoire, à force d'actions, la fermeture du site de Longwy a été épargnée. Nous continuons d'interpeller les élus politiques, la presse si nécessaire pour faire reculer la direction régionale des services médicaux sur les autres territoires concernés.

Patricia HACQUART

## ALTERNATIVE POLICE CFDT

**2020, l'année folle en actions et un développement exponentiel**

Depuis sa création en octobre 2015, le syndicat Alternative Police CFDT est devenu le 4<sup>ème</sup> syndicat représentatif au niveau national lors des dernières élections professionnelles en 2018. Dans le Grand Est, les élus ont obtenu 4 sièges en CTD (Comité Technique Départemental) avec des primo délégués, sans ralliement avec d'autres organisations syndicales. Au 31 décembre 2020, l'équipe Grand Est a comptabilisé une augmentation d'adhérents de 144% par rapport à 2019 (130% au niveau national) et connu un grand nombre de ralliement de militants d'autres syndicats, augmentant sa représentativité avec 2 sièges supplémentaire en CTD et un siège en CAPI (Commission Administrative Paritaire Interdépartementale).

**Les recettes d'une réussite :****un syndicalisme de terrain et de valeurs partagées**

« Il n'y a pas de recette miracle pour obtenir la confiance des agents. Nous pratiquons un syndicalisme de terrain, avec des militants en service, au plus proche des réalités. Ce sont des femmes et des hommes de terrain qui vont à la rencontre de leurs collègues, tout en connaissant leurs difficultés, en expliquant les valeurs que nous portons. C'est ce qui fait toute la différence avec des élus d'autres organisations qui ne sont plus sur le terrain et qui attendent dans leur bureau qu'un agent vienne les voir » explique Cyril Baudesson, secrétaire zonale d'Alternative Police CFDT sur le Grand Est et élu au CTD sur le département de Meurthe et Moselle.

**L'opération « Covid » :****une action humaine qui a marqué les esprits**

En mars 2020, lors du premier confinement, Alternative Police CFDT a été à l'initiative et acteur solidaire en lançant une campagne de collecte d'équipement de protection (EPI). Pendant deux mois, les équipes ont sillonné tout le territoire pour collecter et distribuer le matériel dans plusieurs administrations, comme la Police nationale, la santé ([Retrouvez notre article du précédent CFDT Magazine Grand Est](#)) Cette opération a marqué les esprits des agents et a montré le visage d'un syndicalisme solidaire. Au mois de mai, le nombre d'adhérents a bondi de 35%. Un nombre non négligeable d'agents ont quitté les syndicats historiques pour venir rejoindre la CFDT.

**Au-delà du volet humanitaire et sanitaire, la CFDT se démarque par son professionnalisme sur le cadre juridique et disciplinaire.**

« A la CFDT, nous sommes connus et reconnus pour nos compétences dans l'accompagnement juridique et bon nombre d'agents nous sollicitent sur ce volet, alors que d'autres organisations syndicales n'en n'ont jamais fait une priorité ».

**La fin des Commissions Administratives Paritaires Interdépartementales qui servaient à l'obtention d'une mutation ou d'un avancement, a joué aussi un rôle favorable pour Alternative Police CFDT.**

« En effet, les agents adhéraient aux organisations syndicales qui siégeaient à cette commission dans le seul but d'être représentés pour avoir un avancement ou mutation. Depuis sa création, Alternative Police n'a eu de cesse d'agir pour mettre un terme à ce système de « copinage et clientélisme » qui créait beaucoup d'injustice ! Les nouvelles dispositions, les LDG (Lignes Directrices de Gestion) seront plus transparentes et plus justes pour les agents. Depuis janvier 2021, Alternative Police CFDT, organisation syndicale représentative au CTM (Comité technique Ministériel), siège et participe aux réunions de concertation, et intervient pour défendre les droits des agents dans le cadre de leur carrière. La transformation de ce volet de la fonction publique, portée par la CFDT, nous a permis d'enregistrer de nouvelles adhésions, marquant une volonté de changement chez les agents dans les pratiques syndicales dans la Police »

**Une motivation sans faille malgré des conditions de travail extrêmes**

Depuis 2015, les événements se sont cumulés (attentats, mouvements sociaux, coupe du monde, gilets jaunes, violences policières, ...) mettant à mal le moral et les conditions d'exercices des agents. D'année en année, les agents ont de plus en plus de devoirs, surtout en cette période (respect du confinement, contrôle...).

« Nous gardons le cap et surmontons les difficultés parce que nous nous sentons utile à la population. Nous ne sommes pas résignés car nous œuvrons pour que la criminalité ne prenne pas le pas sur la démocratie. Nous ne pouvons pas faillir dans l'intérêt des victimes que nous avons en face de nous. Mais surtout, parce que l'envie de faire changer les choses nous motive. Avec Alternative Police CFDT, nous avons apporté le changement que nous voulions et que beaucoup de collègues attendaient. De nouvelles idées, de vraies valeurs, de la transparence, sans langue de bois. Nous sommes la seule organisation qui a les compétences et les moyens nécessaires pour faire face à l'administration quand cela est nécessaire. La CNAS (Caisse nationale d'action syndicale) offre à nos adhérents des moyens financiers pour faire respecter leurs droits. A la CFDT, premier syndicat de France, nous savons porter la parole de nos adhérents et les protéger. Les nouveaux adhérents qui nous rejoignent de jour en jour, nous donnent la force de continuer. »

Colette PRZYBOROWSKI

Pour suivre l'actualité d'Alternative Police CFDT sur internet : <https://www.alternativepn.fr/> sur facebook : [Alternative Police Cfdt Grand Est](#)

# Comprendre la réforme du 100% SANTÉ

## Accès aux soins en Optique, Dentaire et Audio Prothèse

La saviez-vous ? Les pouvoirs publics ont voté la réforme "100 % Santé" pour permettre aux Français d'accéder plus facilement à des soins et à des équipements en optique, en dentaire et en audioprothèse, sans rien avoir à payer. 5 questions pour comprendre l'essentiel de cette réforme !

### Qu'est-ce que le 100% Santé ?

Le 100% Santé a pour objectif de supprimer les sommes qui restent à votre charge pour vos dépenses de Santé relatives aux prothèses dentaires, aux lunettes et aux aides auditives qui rentrent dans le cadre des « paniers 100% santé » définis par les pouvoirs publics.

### Quels sont les acteurs qui financent cette réforme ?

Le financement de ce dispositif est pris en charge par :

- l'Assurance Maladie, qui augmentera progressivement ses bases de remboursement ;
- les professionnels, qui limiteront le prix de vente de leurs équipements et proposeront obligatoirement dans leur devis une offre "100 % santé" ;
- les complémentaires santé (sociétés d'assurance, mutuelles, institutions de prévoyance), qui respecteront ces nouvelles obligations de prise en charge à hauteur des plafonds définis par le nouveau cahier des charges du contrat responsable.

### Quelles sont les garanties prévues dans le 100% santé ?

- en **audio prothèse** : obligation de proposer un appareil intégrant des caractéristiques spécifiques ainsi qu'une garantie de 4 ans et un suivi, tout en respectant un prix limite de vente ;
- en **dentaire** : obligation de dispenser des soins prothétiques figurant dans le panier 100 % santé lorsque cela est possible d'un point de vue thérapeutique, dans le respect des honoraires limites de facturation ;
- en **optique** : obligation de proposer au minimum 17 modèles différents de montures pour adultes et 10 pour enfants en deux coloris, pour un montant inférieur ou égal à 30 €, et des verres avec des prestations intégrées (amincissement des verres...).

### Qui bénéficie de ces garanties ?

La réforme 100% santé concerne toute les personnes en France qui sont assurées par une complémentaire santé responsable, sans condition de ressources. Si les patients restent libres de choisir des équipements ou prestations avec un reste à charge, les professionnels doivent systématiquement présenter un devis avec une offre 100 % santé.

### Quels sont les délais prévus pour la mise en place du 100% Santé ?

La mise en place du « 100% santé » a débuté en 2019. Elle va se déployer progressivement et par étape jusqu'en 2021.

### Souriez grâce aux centres de santé, partenaires de Malakoff Humanis.

Partout en France, plus de 180 centres de santé partenaires proposent déjà à nos assurés d'accéder à des soins dentaires sans dépassement d'honoraires ! Bénéficiez de traitements complets : soins dentaires, pose de prothèses, soins d'orthodontie, de parodontologie ou d'implantologie. Tout pour préserver votre santé bucco-dentaire. Et c'est sans surprise tarifaire : ni dépassement d'honoraires, ni avance de frais.

Nos conseillers sont à votre écoute au 0800 80 15 22 (du lundi au vendredi de 9h à 18h).

0 800 80 15 22 Service & appel gratuits

malakoffhumanis.com

## LOGEMENT

# Accompagner les salariés dans leur accès aux droits



Il est parfois compliqué de se loger, correctement et dans son budget. Pour faciliter l'accès aux offres de logement sociales, aux différentes possibilités de financements et d'aides, la section CPAM de l'Aube à Troyes mène des actions depuis plus de dix ans pour faciliter les démarches liées au logement. La complémentarité du référent « logement » au sein de la section et le mandat de Pierre-André HUBERT au sein d'une entreprise sociale de l'habitat, filiale d'Action Logement<sup>1</sup>, permet à la section d'avoir une parfaite connaissance des droits liés au logement, souvent méconnus du grand public.

## Accompagner, orienter, informer

« Notre aide se décline sous différentes formes. Accompagnement des demandeurs dans leurs démarches : demande de logement social, financement... Par le biais de l'entreprise sociale, nous diffusons les annonces d'offres de logements susceptibles de les intéresser. Informer sur les différentes aides dont ils peuvent bénéficier : aide au déménagement, à l'installation, à l'adaptation de son logement, garantie locative Visale ... De par mon expérience, je m'aperçois que les demandeurs ne bénéficient pas de toutes les aides auxquelles ils pourraient prétendre. Dans les dossiers déposés figurent des informations personnelles comme les revenus du ménage, la composition familiale. D'un coup d'œil, je constate que ces personnes remplissent les conditions pour bénéficier de la prime d'activité par exemple, mais n'en ont jamais fait la demande. Je les oriente donc dans cette démarche. Suite à la crise sanitaire actuelle, de nouvelles dispositions ont été mises en place pour les personnes fragilisées par une perte de revenus, perte d'emploi, CDD non renouvelé. Pour les aider, une extension et une évolution de l'aide exceptionnelle aux impayés de logement pour les locataires et les propriétaires a été mise en place. Ces différents coup de pouce financiers sont une bouée d'oxygène pour les plus démunis. »

## Aider pour développer la CFDT

« Ma vision du syndicalisme ne s'arrête pas aux portes de l'entreprise. Être militant, c'est aussi aider au quotidien les salariés dans leur vie professionnelle en partageant mes connaissances sur un sujet que je connais : le logement. Mon étiquette syndicale CFDT apporte un plus qui fait connaître l'action syndicale par d'autres moyens que des revendications auprès de l'employeur. »

## Bien se loger, c'est l'affaire de tous

La Fédération de la protection sociale CFDT, à laquelle est rattachée la section, a lancé une campagne nationale en référant dans un tract les aides, services et accompagnement dont peuvent bénéficier tout un chacun. La section compte bien s'en saisir pour en faire une action de développement lors de sa diffusion qui sera un complément du travail d'accompagnement fait au quotidien.

« Bien se loger est l'affaire de tous, à nous de l'impulser et d'élargir ces actions sur tout le territoire en relayant les informations, diffusant nos actions pour donner l'envie à d'autres sections de faire connaître les droits et les services solidaires liés au logement. »

Vous avez envie de mettre en place une action de ce type au sein de votre section ? Envoyez un mail à [arc@grandest.cfdt.fr](mailto:arc@grandest.cfdt.fr) et nous vous accompagnerons dans votre action !

Colette PRZYBOROWSKI

<sup>1</sup> : [actionlogement.fr](http://actionlogement.fr)



## VOSGES

## Quand les partenaires sociaux s'engagent pour faire face à la crise

### Dès le printemps 2020, le dialogue social territorial s'organise

Sous l'impulsion de la CFDT Grand Est, l'Union Territoriale Interprofessionnelle CFDT Vosges a contribué à l'écriture d'une charte de quatre engagements pour le maintien de l'équilibre économique et social des entreprises vosgiennes. Cette charte a été signée le 7 juillet 2020 par la CFDT et une vingtaine d'autres partenaires (Préfet, DIRECCTE, Observatoire du dialogue social, Commission Paritaire Régionale Interprofessionnelle, Commission Paritaire Régionale Interprofessionnel de l'Artisanat, Association Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail, Mutuelle Sociale Agricole, Chambres de Commerce et d'Industrie, organisations patronales...).

- Mettre en œuvre toutes les mesures sanitaires nécessaires
- Soutenir les salariés et les entrepreneurs
- Construire ensemble 1 réponse adaptée
- Un suivi des mesures organisées

La CFDT est à l'origine de l'engagement numéro 3 du document : Construire une réponse adaptée avec « le dialogue social comme pierre angulaire ». Cet engagement préconise la mise en place d'espaces de discussion, pour favoriser l'expression des salariés sur leur travail, pour fournir à l'em-

ployeur et aux Instances représentatives du personnel, quand elles sont présentes, des éléments de réflexion sur d'éventuelles évolutions ou transformation du travail ainsi que sur la qualité de vie au travail.

Cette charte est partiellement reconductible tous les 6 mois, avec une révision des engagements au regard de la crise économique et sociale. Seul l'engagement numéro 3 restera gravé dans le marbre.

### Promouvoir le dialogue social en entreprise

Parallèlement, le 30 novembre 2020, l'Observatoire du dialogue social a organisé un webinar sur « les enjeux de maintenir et/ou de développer le dialogue et les échanges pour apporter un équilibre économique et social au sein des entreprises ». Plus de quarante participants se sont connectés pour l'évènement : représentants d'entreprises, du milieu associatif, d'organisations syndicales.

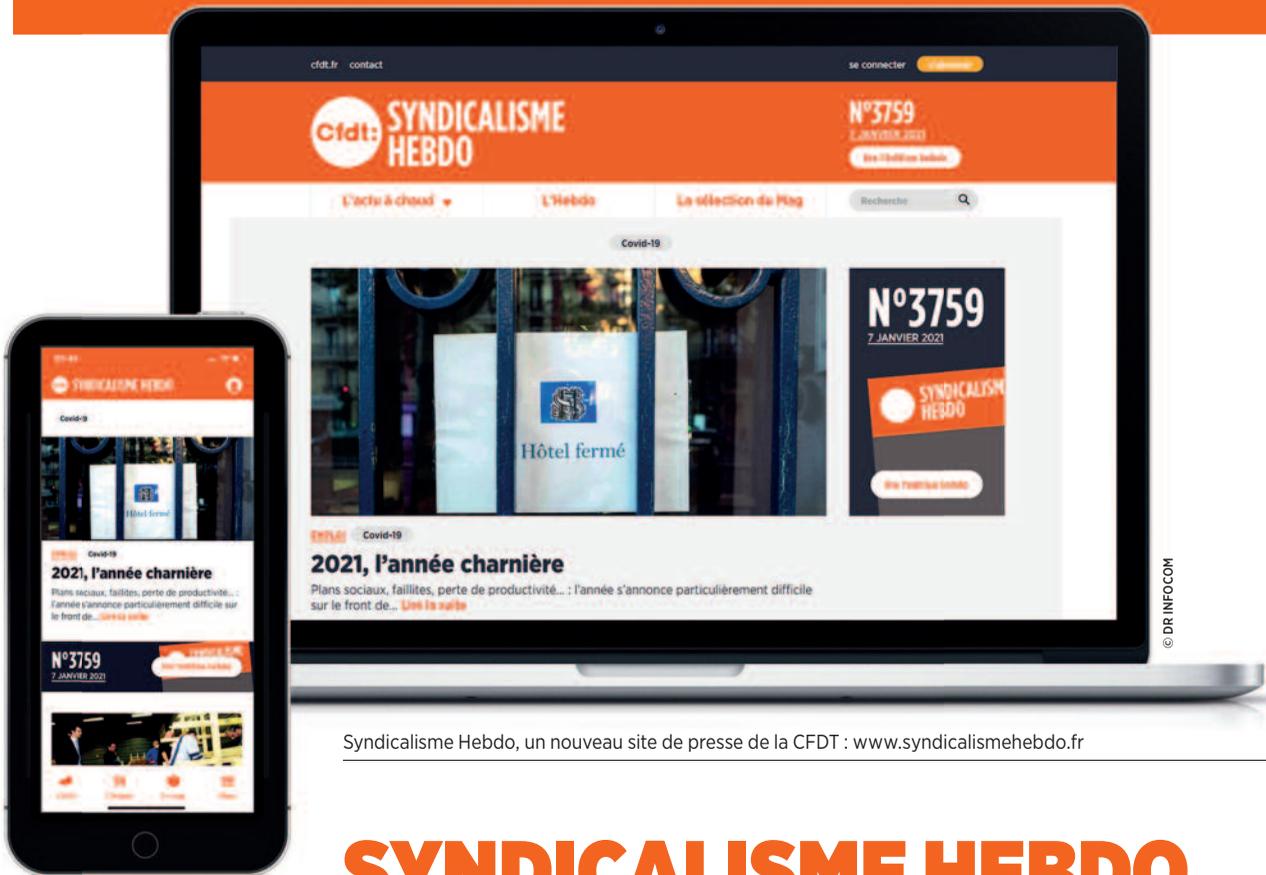
Après une présentation de différents dispositifs d'aide aux entreprises, une entreprise et deux associations se sont dit intéressées pour expérimenter les espaces de discussion au sein de leur structure.

Mais l'observatoire ne s'arrête pas là, il devra valider la version actualisée de la charte d'engagement (intégrant un volet emploi et un volet environnemental) en avril 2021.

Patricia HACQUARD

Cfdt:

# SYNDICALISME HEBDO



Syndicalisme Hebdo, un nouveau site de presse de la CFDT : [www.syndicalismehebdo.fr](http://www.syndicalismehebdo.fr)

## SYNDICALISME HEBDO PASSE AU NUMÉRIQUE

APRÈS 85 ANS ET 3 759 NUMÉROS IMPRIMÉS, SYNDICALISME HEBDO FAIT SA RÉVOLUTION NUMÉRIQUE ET DEVIENT UN NOUVEAU SITE DE PRESSE DE LA CFDT

### [WWW.SYNDICALISMEHEBDO.FR](http://WWW.SYNDICALISMEHEBDO.FR)

- un contenu à la fois fidèle à la version papier et enrichi ;
- un décryptage complet de l'actualité sociale et syndicale ;
- un site web qui relaie et explique les positions de la CFDT et outille ses militants ;
- l'hebdo directement dans votre boîte mail dès le mardi 14 heures ;
- une application gratuite sur l'App Store et Google Play ;
- la possibilité de recevoir des alertes par rubrique, des notifications en direct sur son mobile ;
- et aussi une sélection d'articles mis en valeur de *CFDT Magazine* !

### Gratuit pour les adhérents

**Pour se connecter ? C'est simple !** Si ce n'est déjà fait, **activez votre espace adhérent** sur [monespace.cfdt.fr](http://monespace.cfdt.fr) puis saisissez votre numéro personnel d'adhérent (NPA) à 10 chiffres sans espace ou votre adresse e-mail, puis votre mot de passe sur la «page» de connexion de [www.syndicalismehebdo.fr](http://www.syndicalismehebdo.fr)

[CFDT.FR](http://CFDT.FR)

