

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°3 - Juin 2021

SANTÉ-TRAVAIL

**ACCORD
ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE**

PARTENARIAT CFDT-FETE

**DOSSIER
GRAND BOOST 2021**

JEUNES & CADRES

ELECTIONS CESER

ELECTIONS TPE

CAMPAGNE SAISONNIERS





La vie d'avant dans le monde d'avant ?

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
ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE.....	3-4
SANTÉ-TRAVAIL.....	5
PARTENARIAT GRAND.EST/FETE.....	6
PACTE POUVOIR DE VIVRE.....	7
DOSSIER DEVELOPPEMENT.....	8-13
JEUNES DIPLÔMÉS.....	14
CONSTRUCTION-BOIS DU HAUT RHIN.....	15-16
ELECTION CESER.....	17
RÉPONSE À LA CARTE.....	18
ÉLECTIONS TPE.....	19
L'APPLICATION CFDT SAISONNIERS.....	20
FOCUS : SONDAGE JEUNES.....	21

A l'heure où j'écris cet édit, les indicateurs sont au vert, la couverture vaccinale de la population progresse et la France s'apprête à entamer sa troisième phase de déconfinement. Il faut évidemment se réjouir de ces bonnes nouvelles qui annoncent le retour à une vie presque normale. Mais il faut le faire tout en restant extrêmement vigilants. La pandémie mondiale est loin d'être terminée, les variants sont en embuscade et l'application des gestes barrières reste nécessaire.

La période de laquelle nous sortons va laisser des traces dans l'ensemble de la société. Nous le savons, chaque crise creuse les inégalités et celle-ci ne fait pas exception. Plus que jamais, la CFDT se doit de continuer à agir pour ses adhérents ainsi que pour l'ensemble des travailleurs, avec une attention particulière pour les personnes les plus touchées par la crise.

• **Agir** en direction de la jeunesse, en continuant de revendiquer une garantie jeunes universelle, en suivant au plus près le déploiement du Plan « un jeune une solution », mais aussi localement au travers des partenariats que nous développons avec la FAGE, premier syndicat étudiant de France (voir l'article dans ce journal sur les actions du Pacte du Pouvoir de Vivre).

• **Agir** en direction des demandeurs d'emplois, en contestant la réforme de l'assurance chômage, et demain en Grand Est, en cherchant à mieux accompagner nos adhérents victimes du chômage.

• **Agir** sur le travail, car c'est là l'ADN du syndicalisme, et parce que la reprise économique risque de se traduire dans beaucoup d'endroits par une intensification du travail et des risques accrus.

• **Agir** enfin sur les parcours professionnels. Le précédent numéro du magazine nous a déjà permis

de décrire l'action de la CFDT et les dispositifs existants. Les services de l'état en région nous proposent à présent un travail particulier sur le territoire des Ardennes et de poursuivre ce qui est enclenché sur le territoire de Fessenheim (voir magazine n°2), à suivre, évidemment en lien avec les territoires et les syndicats.

Dans la période, les enjeux pour le syndicalisme que nous portons ne manquent pas et nous avons des atouts pour les relever. Le principal reste évidemment notre réseau de militants et de syndicats. Nous bénéficions aussi de notre cohérence interne et de la pertinence de nos revendications. Il n'y a pas beaucoup d'organisations qui peuvent aujourd'hui dire cela. La CFDT Grand Est poursuit avec détermination une réorganisation enclenchée dès sa création, pour faire se conjuguer l'action régionale et l'action de proximité, le pro et l'interpro, pour une meilleure efficacité collective.

Enfin, autre atout et non des moindres, la place qu'occupe la CFDT dans le paysage syndical. Les résultats de la représentativité dans le privé viennent de tomber. Nous restons première organisation syndicale du pays et creusons significativement l'écart avec la CGT. Prochaine étape, les élections dans les fonctions publiques en 2022. Ces élections se préparent dès maintenant, tout comme se relève chaque jour le défi de la syndicalisation. Fiers de notre première place, invitons toutes et tous les salariés et les agents qui partagent nos valeurs de démocratie, d'indépendance, d'émancipation et de justice à nous rejoindre pour faire encore prospérer cette belle idée du syndicalisme CFDT.

Bien à vous

Dominique TOUSSAINT

Secrétaire Général CFDT Grand Est

ACCORD ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

la métallurgie du Grand Est s'engage



Depuis 2 ans, le syndicat Cfdt Métallurgie Cœur Grand Est* et ses sections travaillent en partenariat avec l'association FETE (Femmes Égalité Emploi) pour améliorer leur accord égalité professionnelle au sein de leurs entreprises. Un partenariat plus que gagnant pour les équipes syndicales, sans aucun frais pour le syndicat.

Négocier un accord Égalité Professionnelle : obligation et opportunité

Toutes les entreprises, ayant un effectif d'au moins 50 salariés, sont tenues de négocier tous les quatre ans un accord collectif relatif à l'égalité professionnelle. De cette obligation, le syndicat en a fait une opportunité en proposant un accompagnement personnalisé à ses équipes.

« Dans un premier temps, l'association est venue faire une présentation de sensibilisation sur les stéréotypes de genre lors d'un conseil syndical. Pour aller plus loin, elle nous a proposé son regard professionnel sur l'analyse des index égalité professionnelle dans les entreprises que nous couvrons et a établi des remarques, a repéré des objectifs d'amélioration à apporter sur les accords proposés par les directions ou compléter les accords avec la législation en vigueur. Sa venue tombait à pic avec l'ouverture de nombreuses négociations dans nos entreprises. » commente Vianney, secrétaire général du syndicat.



Vianney LOUIS

En 2020 pendant la pandémie, le syndicat a pu proposer à ses sections, via l'association, des sessions de formation en visio sur 4 thématiques : sensibilisation, analyse des index égalité professionnelle, analyse BDES (Base de données économiques et sociales), travail sur des propositions d'actions à inclure dans les accords.

« Suite à ces formations, l'association a proposé d'accompagner individuellement les équipes à la négociation. Soit en proposant des pistes d'argumentaires, de la mise en place d'actions chiffrées, soit en participant directement aux négociations avec la direction en tripartie. »

Mettre la femme et l'homme sur un même pied d'égalité.

La métallurgie est un secteur majoritairement masculin et la tendance est de vouloir améliorer les conditions des femmes. Avec le regard du personnel de l'association, le syndicat a pris conscience que ces accords créaient une inégalité avec les hommes.

« Dans mon entreprise, nous nous sommes rendu compte que notre premier accord avait été rédigé spécifiquement en direction des femmes : rémunération, mixité des métiers, recrutement en favorisant le sexe en sous-effectif, ... mais tout en laissant de côté les hommes. Leur fonction au sein du cadre familial n'était même pas évoquée dans l'accord. L'homme était dévalorisé dans ce cadre. Dans notre deuxième projet, nous avons mis l'accent sur l'articulation des temps de vie pro/perso/famille en incluant, par exemple, des jours rémunérés pour l'accompagnant de la femme enceinte dans le suivi médical, des actions d'informations sur le congé parental d'éducation, auquel les hommes ont peu recours. Aujourd'hui, je suis fier de cet accord, c'est même le meilleur que je n'ai jamais signé ! »



L'égalité professionnelle ne se résume pas qu'à l'égalité de rémunération ou d'emploi.

« L'association nous a sensibilisé sur les nombreux thèmes insoupçonnés qui pouvaient être inclus dans les accords comme l'accompagnement des enfants en situation de handicap. Un compteur de 24 heures par an a été mis en place pour les parents concernés pour s'absenter sans perte de salaire. Ce sujet nous tient à cœur car quelques parents sont concernés au sein de notre entreprise. D'autres sujets ont été intégrés comme des actions de formation pour lutter contre les stéréotypes de genre destinés au personnel impliqué dans le recrutement, la formation et la gestion des carrières. Sensibilisation sur les violences sexistes ou conjugales qui ont aussi des répercussions dans l'entreprise. »

Pour la section de chez FIVES CRYO dans les Vosges, l'accompagnement a permis d'améliorer le dialogue social et obtenir de nouveaux droits.

« Le délégué syndical a pris son mandat il y a 2 ans. La CFDT était déjà présente mais vieillissante et peu présente. En tant que nouveau, il avait plein d'idées pour améliorer les conditions dans l'entreprise mais qui ne passaient pas au niveau de la direction. Il a demandé l'aide de l'association dans la négociation de l'accord égalité pro qui lui a proposé un document clair, chiffré, avec des pistes d'amélioration. L'intervention de l'association a permis d'apaiser les tensions et d'améliorer le dialogue social avec la direction, en apportant de nouveaux droits aux salariés et montrer une nouvelle image du syndicalisme, un syndicalisme de réflexions, d'argumentations et de donner une légitimité aux équipes. Sans cet accompagnement, nous ne serions pas arrivés à obtenir les résultats que nous avons aujourd'hui. Certes, ce genre de négociation ne touche pas tous les salariés. Eux même nous réduisent à ne négocier que les salaires et les augmentations. Mais ceux touchés par ces nouveaux droits, viennent spontanément nous rencontrer pour se renseigner sur les marches à suivre. Cela nous permet d'avoir une accroche en vue d'une syndicalisation ».

La négociation d'un accord égalité professionnelle ne doit pas être prise à la légère. Elle doit rentrer dans une démarche constructive pour l'ensemble des salariés de l'entreprise et mettre tout le personnel sur un même pied d'égalité. L'association a su sensibiliser les militants sur les idées reçues et les préjugés et leur a ouvert les yeux sur les multiples possibilités de sujets qui peuvent rentrer dans cet accord.

FETE EST UNE SOCIÉTÉ COOPÉRATIVE COMPOSÉE DE SALARIÉS QUI ONT UNE FIBRE MILITANTE DE L'ÉGALITÉ HOMME/FEMME. SES INTERVENTIONS SONT GRATUITES. ELLE EST FINANÇÉE PAR LA DREETS (DIRECTION RÉGIONALE DE L'ÉCONOMIE DE L'EMPLOI DU TRAVAIL ET DES SOLIDARITÉS), ET PRÉSENTE SUR TOUT LE TERRITOIRE. Pour le site FETE : [CLIQUEZ ICI](#)

Accès aux soins, conditions de travail

Malgré l'amélioration sanitaire, le secteur reste sous pression.

Entre manque de reconnaissance, revalorisations salariales au milieu du gué, projets de réorganisations opaques, les salariés et agents du secteur restent sous pression. Ceux de l'hôpital bien sûr, mais plus largement tous ceux dont le métier est de prendre soin, qu'ils soient du sanitaire, du médico-social ou du social.

L'action de la CFDT en la matière est double : défendre les professionnels et s'assurer du maintien d'un bon niveau de prise en charge de la population quel que soit son âge et ses moyens financiers. Le Ségur de la Santé a acté des avancées significatives. Des mesures de revalorisation sont déjà appliquées et la CFDT continue de se battre pour « les oubliés du Ségur » sous le slogan **Et Nous ?**.

Pour preuve les manifestations organisées le 3 juin devant la collectivité européenne d'Alsace et les conseils départementaux du Grand Est. Mais au-delà des revalorisations salariales légitimes et nécessaires, il y a comme souvent les questions d'organisation et de charge de travail, de dialogue social, de reconnaissance des personnes. Mais également l'organisation globale des soins sur le territoire ; ce que l'on appelle la planification, pilotée par l'Agence Régionale de Santé (ARS).

La CFDT Grand Est, en lien avec les syndicats et les unions de retraités, alerte l'agence de longue date sur ce que nous percevons de la situation. Demain, il faudra continuer à le faire en utilisant au mieux les nouvelles prérogatives qui vont être confiées à la Conférence Régionale de la Santé et de l'Autonomie (CRSA). Nous venons d'ailleurs de lancer un appel à candidatures aux syndicats du Grand Est pour qu'ils recherchent des militants susceptibles de renforcer notre délégation dans cette instance.

C'est nécessaire, important, mais pas suffisant.

Un exemple parmi d'autres, fin avril à Saint Dizier, les salariés et agents de l'hôpital se sont mis en grève à l'appel de la CFDT et ont manifesté contre un projet de rapprochement entre l'hôpital public et la clinique privée.

La CFDT n'est pas par nature opposée à ce genre de projet. Il ne s'agit surtout pas d'opposer les agents publics aux

salariés du privé.

Nos adhérents sont dans le privé comme dans le public et la crise sanitaire a montré combien c'était souvent l'absence de collaboration entre les établissements qui était préjudiciable à l'organisation et à l'accès aux soins. Mais là, entre le manque total de transparence des directions, l'absence de concertations préalables, le déséquilibre entre les contraintes et les gains pour les acteurs, le projet ne pouvait susciter que la crainte et l'opposition. En plus il arrivait à un moment où les agents et les salariés se battaient chaque jour pour assurer la continuité des soins malgré la pandémie. Laurent Berger en visite sur le site le disait déjà en 2014 « *la clinique de Saint Dizier, c'est comme le coucou qui vient dans le nid des autres pour en récolter les bénéfices sans en supporter les contraintes* ». Il aura donc fallu une grève bien suivie, une manifestation, des rencontres avec l'ensemble des décideurs, une bonne médiatisation pour arriver à faire bouger les lignes. Si la collaboration entre les établissements aura bien lieu, le périmètre en est substantiellement modifié, et surtout, le nouveau projet redonne sa place aux acteurs du dialogue social interne pour un suivi de ce qui va réellement se passer. Une victoire certes partielle mais une action CFDT dont le résultat est loin d'être anodin. Preuve en est, pour donner suite aux différentes interpellations, le préfet du Département a décidé, en lien avec l'ARS, de mettre en place une conférence de santé pour reconstruire l'offre de soins sur le territoire. C'est une première ! Les syndicats, les UTR (Union Territoriale des Retraités), les UTI (Union Territoriale Interprofessionnelle), et l'URI (Union Régionale Interprofessionnelle) vont suivre tout cela avec beaucoup d'attention.

Qu'est-ce que la CRSA ?

La Conférence Régionale de la Santé et de l'Autonomie (CRSA) est une instance stratégique de concertation et de démocratie sanitaire de l'ARS. Elle est positionnée aux côtés de l'ARS et participe, par sa réflexion et ses avis, à l'élaboration et à la mise en œuvre de la politique de santé en région.

Qu'est-ce que l'ARS ?

Les Agences Régionales de Santé sont des établissements publics, placés sous la tutelle des ministères chargés des affaires sociales et de la santé. Elles ont deux grandes missions : le pilotage de la politique de santé publique et la régulation de l'offre de santé en région.



Nous gagnons quand nous arrivons à lier l'action des mandatés avec celle des responsables interprofessionnels, et celle primordiale du syndicat concerné, et de sa section, en lien avec les professionnels.



Un nouveau partenariat avec FETE (Femme Egalité Emploi)

Dans le cadre de l'organisation de la partie Conseil de l'ARC, l'Union régionale CFDT Grand Est et la SCIC (Société Coopérative d'Intérêt Collectif) FETE viennent de signer une convention de partenariat. FETE rejoint ainsi Syndex et les avocats du réseau AVEC, en tant qu'experts externes en capacité d'aider et d'accompagner les sections CFDT.

Née en 1991, FETE est aujourd'hui constituée d'une association loi 1901 et d'une société coopérative d'intérêt collectif (SCIC). Son objectif : faire avancer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans toutes ses composantes.

Pour cela, FETE met en place des actions en direction de différents publics : entreprises, syndicats, collèges, lycées, collectivités territoriales, professionnel-le-s de l'emploi et de la formation.

Dans le cadre de la convention passée avec la CFDT Grand Est, FETE aura pour mission d'accompagner les représentant-e-s de salarié-e-s à la négociation collective dédiée à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cela passe par l'appropriation de la législation, l'élaboration d'un diagnostic global de l'entreprise, la formulation d'actions de réduction des inégalités constatées et la rédaction de l'accord égalité professionnelle lui-même.

Les actions réalisées dans ce cadre viendront compléter et consolider le partenariat existant, notamment l'organisation de réunions d'information et de sensibilisation à l'égalité professionnelle, régulièrement déployées en Grand Est. Pour aller plus loin : [CLIQUEZ ICI](#)

Le Pacte du Pouvoir de Vivre

Une alliance inédite de la société civile pour ne plus dissocier les questions de fin du monde et les questions de fin du mois.

Le cinq mars 2019, à l'initiative de la CFDT, dix-neuf organisations se réunissaient dans une alliance inédite pour signer un Pacte du pouvoir de vivre.

Aujourd'hui elles sont 75 à s'engager ensemble pour que ne soient plus dissociées les questions sociales et environnementales.



Nos organisations portent des propositions ambitieuses sur le plan politique, social et écologique et veulent incarner à cette occasion une nouvelle dynamique de la société civile organisée. Ce pacte, la CFDT Grand Est a cherché dès le début à le faire vivre localement. Aujourd'hui, c'est une quarantaine de membres et un petit groupe d'acteurs plus impliqués qui assure la coordination des actions. Dans ce groupe de suivi on retrouve bien évidemment la CFDT mais aussi ATD Quart Monde, la FAGE (*premier syndicat étudiant*), la Mutualité française ... La prochaine étape sera de structurer partout où c'est possible, des alliances locales du Pacte pour une action de proximité.

Fin 2019, un événement organisé à Nancy en présence de Laurent BERGER avait permis de montrer la diversité des actions portées par les différents membres du Pacte. Et même si depuis, la crise COVID a un peu ralenti notre

élan, les partenariats ponctuels ont continué. Dernière action en date, le partenariat avec la FAGE pour informer les étudiants en sortie d'études et qui cherchent un premier emploi, ou encore la collecte organisée avec l'UTI Marne pour venir en aide aux jeunes précaires.

Le PACTE c'est aussi une action de lobbying auprès des élus. Plusieurs maires de grandes villes ont déjà été rencontrés. Les élections régionales des 20 et 27 juin 2021 nous donnent l'occasion d'interpeller les candidats (*à l'exception évidemment des candidats d'extrême droite*). La traduction du Pacte de pouvoir de vivre dans une Région, c'est le pouvoir de travailler et de se former pour des emplois d'avenir, de se déplacer de manière durable et accessible, d'être fraternel et hospitalier, de se nourrir sainement, de produire durablement, de vivre dans un logement confortable et économe en énergie, de se soigner et d'être accompagné, de s'engager dans l'action associative et de participer aux politiques publiques. Les futurs élus et élues auront un rôle majeur pour contribuer à réenchanter une démocratie capable de relever les défis écologiques, économiques et sociaux de ce siècle. Ils ne pourront le faire que s'ils acceptent d'associer plus étroitement les corps intermédiaires et la société civile dans une alliance démocratie politique/démocratie sociale/démocratie directe.

Un rôle majeur pour redonner du pouvoir de vivre aux citoyens et aux territoires, un rôle majeur pour des territoires du Pouvoir de vivre, tel est le Pacte que nous proposons. Nous organiserons une conférence de presse pour communiquer sur les propositions du Pacte et sur l'écho quelles reçoivent par les différents candidats, avant le premier tour de l'élection régionale.

Retrouvez le détail de nos propositions et l'actualité du Pacte sur le site

[CLIQUEZ ICI](#)

Téléchargez le livret des propositions « pour une région du pouvoir de vivre »

Challenge Développement 2021



le grand Boost engagé !

Au congrès confédéral de Rennes en 2018, les syndicats ont voté une progression de 10 % du nombre d'adhérents durant le mandat. Augmenter le nombre d'adhérents, c'est avant tout développer et renforcer les ressources des sections, ainsi que de leurs capacités à connaître, analyser et élaborer des propositions qui concernent les salariés de l'ensemble de l'entreprise.

Pour dynamiser les syndicats, la confédération a lancé « CHALLENGE - Le Grand Boost 2021 ». Ce concours, qui se déroule du 1er janvier au 31 août 2021, récompensera les 50 sections qui auront eu un développement particulier pendant la période.

Plusieurs catégories permettent de distinguer les équipes, dont :

- **le taux de progression** : seront primées les sections qui auront obtenu le meilleur taux de progression, durant la période définie, dans leur tranche d'effectif.
- **et la campagne la plus originale** : la CFTD récompensera les sections qui auront mené les campagnes de syndicalisation les plus originales avec des pratiques de rencontre des travailleurs ayant une accroche particulière. Tour d'horizon des sections et des syndicats du Grand Est qui se sont engagés !



Pour le syndicat Défense de Lorraine et de Haute Marne "le challenge est dans la continuité de nos actions et valorise nos pratiques !" commente Benjamin, secrétaire général du syndicat.

Pour Benjamin et ses équipes, le développement est au cœur des préoccupations depuis 2014. Participer au Challenge était donc dans la continuité logique des actions en cours et une bonne façon de les valoriser.

Depuis plus de 6 ans, le syndicat est particulièrement mobilisé sur le développement ce qui s'est traduit par une forte progression de 500 à plus de 770 adhérents aujourd'hui. La FEAE (*Fédération des Établissements et Arsenaux de l'État*) s'appuie pour cela sur une stratégie basée sur le maillage des implantations et la proximité, avec un contact régulier vers les adhérents, les agents ou salariés.

C'est le syndicat qui a procédé aux inscriptions des sections, en les informant de la démarche pour démontrer la continuité avec les actions de développement déjà engagées, et la valorisation des pratiques qui sont maintenant naturelles : proximité, contacts et proposition de l'adhésion. Il est important de montrer qu'on reste mobilisés, cela permet de valoriser la dynamique depuis plus de 6 ans !

Le syndicat offre des services à ses adhérents comme l'accompagnement à la préparation des entretiens professionnels qui débouchent sur la notation des fonctionnaires ; cela vaut aussi pour quelques sympathisants, ce qui permet de les mener jusqu'à l'adhésion.

Le syndicat veut être proche des agents et, depuis 2014, a des militants de terrain qui vont à la rencontre des agents 2 fois par an.

« À cette occasion, un calendrier est distribué à tous (plus de 3000) et on rencontre les adhérents avec le délégué ou le responsable de zone » commente Benjamin.

« Avec le Covid, beaucoup d'agents sont en télétravail. On ne peut plus se déplacer dans les ateliers comme avant.

Mais on garde le lien via le réseau intranet, entre autre » explique Jean-Pierre, basé sur la base aérienne de Nancy qui participe au challenge.

90% des adhérents ont un militant à proximité à qui ils peuvent s'adresser. L'exécutif du syndicat soutient et est à l'écoute des délégués qui sont en lien direct avec les adhérents et salariés, pour leur apporter rapidement les réponses aux questions posées. « Ça marche très bien et cela permet de proposer l'adhésion par la preuve de notre compétence collective. Avec le Covid, on ne peut plus faire les Conseils syndicaux. Toutefois, on s'est adapté, les visios sont difficiles à 30, on essaye de décentraliser par localité à 10 militants ! Nous organisons des mini-conseils, ce qui permet de garder le lien tout en respectant les consignes de distanciation. Outre le point sur l'action du syndicat et le développement, cela permet de maintenir le réseau d'entraide entre délégués. On est plus présent auprès des sections en difficulté. En attendant de pouvoir se revoir en Conseil syndical, le suivi du plan de développement se fait en Commission Exécutive via le logiciel de gestion des adhérents « Gasel » pour chaque section.

Depuis janvier, nous avons accueilli 30 nouveaux adhérents. Il nous faut compenser les départs en retraite par des arrivées. Notre taux de syndicalisation est d'environ 25% ! » complète Benjamin.

Globalement en baisse d'effectifs, il y a toutefois des embauches de contractuels, ce qui demande d'adapter le langage car ils ne sont là que pour 3 ans environ. Occasionnellement certains sont recrutés par concours, ce qui permet de leur proposer un accompagnement et l'adhésion CFDT. D'autres, venant du privé, sont déjà adhérents CFDT. « Nous avons la chance d'avoir un maillage étroit sur un périmètre concis ! Notre force est notre réseau militant de proximité » termine Benjamin.



En Champagne Ardennes, la stratégie de développement d'avant Covid de la section de chez BNP Paribas de Reims a été mise à mal suite au confinement. Mais pour Anne-Lise : « cette pandémie a permis d'ouvrir des opportunités nouvelles d'aller à la rencontre de nos collègues. Et l'arrivée de ce challenge est un "coup de pied aux fesses" pour remettre le développement au cœur de nos préoccupations ».

Etre présent pour tous mais primauté à l'adhérent.

Depuis plus d'un an, de grands chamboulements se sont opérés dans l'organisation professionnelle et personnelle des salariés des agences bancaires (télétravail, changement d'horaire et d'ouverture d'agence,...), qui recherchent du soutien et des réponses.

« La section a su rebondir sur ces problématiques pour répondre présent aux sollicitations de tous les salariés, tout en distinguant et en apportant un "plus" à nos adhérents. En cette période covid, ces derniers sont destinataires d'un courriel d'info qui regroupe et explique les dernières dispositions sanitaires mises en place, entre autres. Nos adhérents ont la primauté en étant informés en avant-première, en se voyant proposer des entretiens d'échanges virtuels, en les questionnant sur leur difficultés. Nous incluons de la valeur ajoutée à l'information et à

l'accompagnement que nous leurs apportons, que les autres salariés n'ont pas. Nous donnons de l'importance à la cotisation que paient nos adhérents ». Pour la section, proposer l'adhésion n'est pas un problème ! « Nous savons valoriser nos actions, nos services. On donne du sens à l'adhésion, donc la proposer ne nous pose pas de soucis. On explique que si les gens veulent des informations plus précises, s'ils ont besoin d'une relation de confiance, cela se fait via un engagement ».

Outre le fait d'augmenter son nombre d'adhérents, la section est aussi confrontée aux nombreux départs à la retraite que les nouvelles entrées ne compensent pas toujours.

Au-delà des cotisations qui s'arrêtent, c'est toute une catégorie de personnes, avec des vraies valeurs syndicales, qui s'en va.



« Ce ne sont pas uniquement des adhérents qui partent mais des gens qui ont une fibre syndicale qu'on ne retrouve pas ou peu dans la jeune génération. Cette dernière vit dans l'instantané, le consommable : j'ai tel besoin, je prends, j'utilise et après je jette. Ils n'arrivent pas à se projeter dans l'avenir et ne veulent donc pas s'engager. Notre stratégie de développement ne s'appuie pas sur ce public cible en particulier car, avec l'expérience, nous avons été surpris de voir des gens adhérer, alors qu'on ne s'y attendait pas et inversement. En partant de ce constat, nous ne souhaitons pas cibler une tranche d'âge ou un métier. Notre communication impacte tout le monde de la même manière. »

L'énergie des militants a été recentrée pour continuer le développement dans les agences où la CFDT est déjà présente.

« Avant la covid, nous avons établi un plan de développement structuré avec une technique offensive : aller dans les agences où l'on n'est pas présent. Mais avec les restrictions de déplacements, les jauges du nombre de personnes sur site, nous avons dû revoir notre stratégie. La visioconférence permet de garder un lien avec les personnes qui nous connaissent mais n'est pas adaptée pour faire connaissance. Nous concentrons nos efforts dans les agences où l'on est connu mais pas forcément implanté ».

Avec la crise sanitaire, les équipes étaient focalisées sur la gestion interne de cette pandémie. Le développement était passé en arrière-plan. « Ce challenge nous a remis en tête qu'il faut continuer à développer, ne pas s'endormir. C'est notre vivier pour trouver des nouveaux qui relaieront nos actions. Ce challenge représente un défi pour notre section. Avec la mise en place de nouvelles pratiques syndicales due à la situation actuelle, l'envie de les partager avec d'autres et d'intégrer ce challenge permet de compenser notre frustration de ne plus pouvoir aller physiquement nos collègues dans les agences » termine Anne-Lise.



En Alsace, le Syndicat Chimie Énergie Alsace a perçu dans ce challenge l'occasion de sensibiliser et structurer davantage l'accompagnement des sections au développement. S'y inscrire, « oblige » dans le bon sens du terme, l'exécutif à mettre en œuvre une feuille de route précise.

« Même s'il est toujours au cœur de nos préoccupations et de nos projets, le développement se trouve parfois relégué au second plan. La mise en place des CSE (Comité Social et Économique) en 2017, le calendrier électoral très dense en 2018 et 2019 puis la crise sanitaire de 2020 ont mobilisé prioritairement nos ressources et ont bouleversé nos projets d'accompagnement » explique Carole, trésorière et responsable des compétences syndicales au syndicat.

Pour mobiliser les sections et les inciter à s'inscrire à la démarche, le syndicat a communiqué dans un premier temps l'information par mail à toutes les sections et celles à fort potentiel de développement ont été contactées individuellement. Des inscriptions spontanées ont également eu lieu.

- Nous avons organisé au courant du mois de février une série de visio de "Lancement/pilotage" avec les sections inscrites dans le but de :
 - replacer le contexte du challenge,
 - échanger sur leurs motivations et aussi les freins et difficultés vis-à-vis de la démarche de proposition d'adhésion,
 - leur présenter les outils que le syndicat peut leur proposer pour les accompagner,
 - les inciter à réaliser un plan d'action.
- Lors de ces séances, les motivations évoquées par les sections ont été :
 - la nécessité d'anticiper les prochaines élections tant en termes de consolidation de l'électorat qu'en vue de la constitution des listes électorales ;
 - la volonté d'accroître la capacité d'influence auprès de l'employeur ;
 - la conscience d'avoir priorisé l'exercice du mandat en CSE ou de Délégué Syndical, au détriment du développement ;
 - l'opportunité que représente une démarche de type « challenge » de s'imposer dans l'activité syndicale « courante », un temps réellement dédié au développement ;
 - l'envie de recréer un lien de proximité avec les salariés suite à la crise sanitaire qui a éloigné les

représentants du personnel de leurs collègues.

Par la suite, plusieurs sections se sont inscrites à des formations « Proposer l'adhésion » et « Pratiques Syndicales et Développement » que nous allons déployer dans les 2 mois. D'autres ont manifesté leur intérêt pour la réalisation d'une enquête flash. Nous leur avons fourni un tableau récapitulatif des différents outils en vue de l'élaboration de leur plan d'actions. Certaines sections sont en cours de réflexion et de diagnostic, d'autres ont déjà commencé la mise en œuvre d'actions. Certaines sont assez autonomes et nécessitent moins de suivi.

D'autres ont tout à construire. Nous programmons donc des rencontres régulières lors desquelles nous nous fixons quelques objectifs pour le mois à venir.

Une information spécifique et détaillée des services à l'adhérent CFDT sera proposée. Les différents échanges avec les sections ont révélé une méconnaissance de ces prestations.

Une rencontre, réunissant l'ensemble des sections inscrites, est prévue au mois de mai, afin d'échanger sur les difficultés rencontrées et partager les bonnes pratiques.

DOSSIER  **le GRAND boost** *accélérer notre développement* **La section d'Électricité de Strasbourg/ES Energie Strasbourg**, engagée dans ce challenge, s'est saisie de cette opportunité d'accompagnement par le syndicat pour participer, pendant 2 jours, à la formation « Pratiques Syndicales de Développement ».

« Ces journées ont permis de réfléchir sur nos pratiques actuelles, qui sont déjà nombreuses mais pas forcément exploitées à 100% et d'ouvrir de nouvelles pistes de réflexions. Les échanges ont permis de redynamiser notre cohésion d'équipe en mettant tout le monde à contribution, élus comme adhérents. Nous sollicitons davantage ces derniers en les impliquant plus fortement dans nos actions/décisions au niveau du CSE. Les rendre privilégiés, par rapport aux non syndiqués, c'est leur donner de la valeur et la primeur de l'information, qu'ils ne manquent pas de relayer sur le terrain. Ils contribuent à notre visibilité » commente Laëtitia, déléguée syndicale.

L'engagement de la section dans ce challenge est « l'occasion de remanier et d'élargir nos méthodes de communications pour augmenter notre visibilité auprès de tous les salariés ».



« La phase première a été de créer un groupe développement dédié à la mise en place de notre stratégie, pour atteindre l'objectif final que nous nous sommes fixés : +20% d'adhérents ! Au-delà de cet objectif ambitieux, développer c'est faire connaître la CFDT et nos actions dans l'entreprise à l'ensemble des salariés pour nous renforcer en vue des prochaines élections. Pour cela, nous avons réalisé un travail d'observation des salariés pour optimiser nos tournées. Nous repérons ceux n'ayant pas d'appartenance à une organisation syndicale et les sympathisants qui seront potentiellement de futurs adhérents, en vue d'aller à leur rencontre. Nous avons aussi ciblé notre communication sur les nouveaux embauchés, qui sont récurrents dans notre entreprise de près de mille salariés. Nous les approchons dans un premier temps par un mail de « bienvenue » pour leur présenter la

section syndicale, tout en les informant de notre prochaine venue afin de leur remettre le livret d'accueil CFDT que nous avons adapté aux spécificités du groupe ES. Nous organisons en parallèle des rencontres sur une demi-journée pour leur présenter la section. La situation sanitaire nous a ouvert une nouvelle opportunité d'échange. Nous organisons des réunions mensuelles d'informations en visioconférences avec nos adhérents, sympathisants et les nouveaux embauchés. Nous leur parlons de l'actualité du groupe dont nous faisons partie, de la section, des derniers accords négociés,... Cette méthode plait beaucoup, les salariés nous rejoignent plus facilement en ligne que lors d'une réunion en présentiel : se connecter, c'est facile et rapide. Malgré cela, nous avons hâte de pouvoir à nouveau rencontrer plus facilement les salariés, car rien ne peut remplacer le contact direct et individuel lorsqu'il s'agit de valoriser et de proposer l'adhésion » termine Laëtitia.

ALSACE - Syndicat Chimie Energie

Opération SEMAINE DÉVELOPPEMENT



La Fédération Chimie Energie CFDT organise chaque année l'opération

SEMAINE DÉVELOPPEMENT

durant laquelle, les syndicats avec un grand nombre de militants sont sur le terrain, aux portes des entreprises afin d'être visibles et de se faire connaître auprès des salariés.

Le Syndicat Chimie Energie Alsace s'inscrit dans cette démarche en proposant à ces militants, du 30 juin au 2 juillet 2021, de se former en amont sur la distribution de tract, avant la pratique de terrain, en vue de créer de la visibilité et s'implanter dans les entreprises où la CFDT n'est pas encore présente.

Une formation théorique et pratique à la fois

« On s'est aperçu que les militants, malgré leur expérience, ne sont pas forcément à l'aise pour aborder les salariés et leur remettre un tract d'information. Approcher des salariés que l'on ne connaît pas est moins évident que tracter dans son entreprise où l'on est connu. Dans le cadre d'un congé de formation économique, sociale et syndicale (CFESS), c'est l'occasion pour les élus de s'impliquer dans la vie de leur syndicat et de participer à ce module de formation « Distribution d'un tract » qui se décline par une matinée théorique, suivie d'une mise en pratique concrète sur le terrain en tractant devant les entreprises ciblées par le syndicat. La journée se clôture par un débriefing. C'est à la fois une journée efficace, constructive et attractive » explique Cyrille, responsable développement.

Un travail en amont est primordial pour sélectionner les entreprises qui seront ciblées

« Nous sélectionnons les entreprises de différentes manières. Nous privilégions celles où nous ne sommes pas présents et qui disposent d'un vrai potentiel, que nous avons ciblé suite aux négociations des protocoles d'accord pré-électorales (PAP) où nous sommes intervenus, lors de la mise en place des CSE (Comité Social et Economique). Pour d'autres, nous nous basons sur l'analyse des résultats des précédentes élections professionnelles. Nous regardons s'il y a eu des candidats sans étiquettes qui se sont présentés. Ces derniers découvrent rapidement que leurs actions sont limitées sans l'appui d'un syndicat, surtout depuis le passage en CSE. Ou s'il n'y a eu qu'une seule organisation syndicale et qui n'a pas atteint le quorum lors des élections, on sait qu'il y a une opportunité à saisir.

ALSACE

Opération SEMAINE DÉVELOPPEMENT

SUITE *Recenser les adhérents isolés est bon moyen aussi de reprendre contact avec eux et de faire une action de visibilité devant leur entreprise. Et parfois, on y a vu au "feeling" et le temps fait le reste ! »*

Les actions cumulatives portent leurs fruits

« S'implanter dans une entreprise est un travail au long cours. Ce sont nos actions additionnelles qui nous permettent de créer un contact, installer une confiance pour envisager de monter une équipe : un appel à candidature déposé lors d'une négociation de protocole, une visibilité lors d'un tractage ou l'accompagnement d'un salarié lors d'une difficulté. Parfois, les salariés font appel à nous spontanément parce qu'ils souhaitent du changement. Contrairement à d'autres organisations, ils savent que la CFDT est un syndicat plus réformiste, plus responsable, qui sait faire des propositions sans aller systématiquement au conflit. En 2022 vont intervenir les premières séries de renouvellement des CSE. Il faut saisir cette opportunité, en marquant d'ores et déjà notre présence sur le territoire ».



La semaine de développement est aussi l'opportunité de recréer du lien entre les différents délégués syndicaux mais aussi avec les syndicats d'autres branches professionnelles

« Le dernier jour de notre action se déroulera au nord de l'Alsace au parc des Innovations où sont regroupés des entreprises de différentes branches professionnelles. Cette journée est une invitation aux autres syndicats professionnels qui souhaiteraient se joindre à nous. Ce site offre une opportunité de toucher un nombre non négligeable de salariés, toutes activités confondues. A cette occasion, l'UTI Alsace viendra prêter main forte avec la mise en place de sa caravane aux couleurs du syndicat » termine Cyrille.

OPÉRATION COUP DE POUCE JEUNES DIPLÔMÉS

Garder l'ambition d'un premier emploi de qualité pour les jeunes diplômés en 2021, les y accompagner, leur donner les moyens d'agir plus efficace et collectif : c'est le sens de l'action "Coup de pouce Jeunes" dans de nombreux territoires, dont le Grand-Est, avec des associations de jeunesse et l'APEC à travers son opération 1er emploi.

Deux actions se sont déroulées dans notre région le 27 avril et le 27 mai en visioconférence.
Pourquoi ces actions, comment cela fonctionne ?



Pourquoi ces actions ?

La crise Covid impacte très particulièrement le volume des offres d'emplois de jeunes cadres. Elles sont aujourd'hui encore 30 à 40% en dessous du volume d'offre de 2018-2019, à la même période.

L'entrée dans la vie active est déterminante, et tout comme les jeunes, la CFDT Cadres ne renonce pas à vouloir des emplois et des parcours de qualité. L'initiative Coup de pouce Jeunes diplômés part du constat, qu'une fois sortis du dispositif d'accompagnement des études supérieures, les jeunes diplômés sont dans un « angle mort » des dispositifs collectifs d'accompagnement vers l'emploi.

Comment cela fonctionne ?

Le coup de pouce Jeunes diplômés est une combinaison de 4 actions de la CFDT Cadres pour les jeunes diplômés à partir de Bac +3 jusqu'à leur recrutement dans l'entreprise.

1. Un dispositif de mentorat pour tous à partir du réseau des 81 000 adhérents cadres CFDT

Nous ne promettons pas aux jeunes de leur trouver un emploi.. Nous mettons en relation un adhérent mentor (ou plusieurs) avec des jeunes qui, au moment du recrutement, n'ont pas les repères sur le contenu concret du travail, sur le mode de management utilisé, les grilles de rémunération, les enjeux du secteur.

Par le mentorat, nous rendons visible la capacité des salariés à construire de manière autonome un réseau de solidarité collective pour accueillir les plus jeunes dans le monde professionnel.

2. Un atelier pour affiner sa stratégie de recherche d'emploi

Cet atelier est animé par un consultant de l'APEC.

Il a pour but de permettre aux jeunes de gagner en efficacité et de booster leur recherche d'emploi en leur proposant une méthode, des outils pratiques, des conseils concrets et adaptés pour élaborer un plan d'action personnalisé.

3. ...suivi d'un échange avec les jeunes

Animé par l'URI Grand-Est et l'association étudiante Fédélor (FAGE), ce temps permet d'échanger avec les jeunes sur « qu'est-ce qu'un emploi de qualité pour eux, quels sont les freins ? Quels sont leurs besoins en termes de logement, de mobilité, d'autonomie (financière ou autre) ? Sur quoi agir prioritairement ? »

4. Une vérification juridique du 1er contrat travail par la CFDT Cadres et une mise en lien avec le syndicat de leurs champs, si le jeune diplômé le souhaite.

Plus d'infos sur le site de la CFDT Cadres :
CLIQUEZ ICI



En forte progression, le syndicat Construction-Bois du Haut-Rhin se distingue

Le syndicat Construction Bois 68 a connu une belle croissance en 2020, année pourtant bien compliquée pour cause de crise sanitaire et de chômage partiel.

C'est lors de l'Assemblée Générale début mars que les militants et responsables ont fait le point.

Après la démission de la secrétaire générale en juin 2019, Yaya reprend les rênes du syndicat, qu'il faut remettre sur les rails du développement. Trois actions s'imposent : revoir le fonctionnement du syndicat, recréer des liens avec les militants et les adhérents, définir et mettre en œuvre un vrai projet de développement.

Après 18 mois, le pari est gagné !

Pour 2020, le syndicat enregistre +14,7% de cotisations, la plus forte progression en Alsace. Sur son champ et son territoire d'action, il est second derrière la CFTC, avec 22,19% de représentativité. Les autres organisations sont loin derrière.

Au niveau fédéral aussi, le syndicat, avec 14% d'adhérents en plus, enregistre la plus forte progression parmi les rares syndicats Construction-Bois en positif.

Afin d'éviter les départs, il a fallu recréer du lien avec les délégués syndicaux en leur envoyant régulièrement des mails d'informations juridiques ou sociales. Un traitement particulier des adhérents isolés a aussi permis de les fidéliser, et quelquefois, démarrer de nouvelles actions collectives.

«Aujourd'hui, le syndicat va bien et ça se voit. Ils ont agi en tenant compte du contexte, des difficultés. Et au lieu de trouver des excuses pour ne pas faire, ils ont cherché et trouvé des solutions. C'est plus facile lorsque le secrétaire général donne envie de s'investir, sait fédérer et qu'il est présent à tous les niveaux. Ce sont bien là les premières qualités que devrait avoir un secrétaire général » commente Patrick, Secrétaire National à la Fédération, en charge du développement.

Un coup de fil = un contact

« Quand un adhérent appelle, il doit toujours y avoir quelqu'un au bout du fil. Pour qu'il ne se sente pas isolé et ne se dise pas qu'il paye une cotisation pour rien. Tout salarié non adhérent qui fait appel à nous doit adhérer, c'est notre objectif.

Nous prenons rendez-vous pour rencontrer la personne. D'une part pour résoudre ses problèmes, et d'autre part lui expliquer nos valeurs et l'utilité de se syndiquer » explique Yaya.

Pour aboutir, il fallait des militants prêts à s'investir autant dans l'équipe du bureau du syndicat que pour tenir des permanences. Il fallait recréer les liens avec les délégués syndicaux. Une présence régulière, au local de Mulhouse, d'une secrétaire à mi-temps a été possible grâce à l'aide financière de la Fédération.



De nouveaux militants, comme Kevin, 34 ans et adhérent depuis 2 ans, se sont inscrits dans la dynamique. Il a présenté sa candidature pour la première fois au bureau du syndicat.

Élu, il est chargé du développement.

« Depuis presque deux ans, je viens tous les vendredis tenir la permanence au syndicat, répondre au téléphone, recevoir des adhérents et des salariés. L'énergie présente au syndicat m'a donné envie d'élargir mon implication, faire partie de l'équipe » explique Kevin.

Pour Deborah, en charge de la formation syndicale au syndicat, c'est la deuxième candidature au bureau, dont elle est la seule femme.

« J'ai souhaité poursuivre mon implication dans le syndicat et la formation même si l'année 2020 fût assez plate. La majorité des formations a été annulée pour cause de pandémie. Je souhaite donner aux militants l'envie de se former pour se professionnaliser dans leur mandat et s'enrichir des pratiques syndicales des autres militants, dans une nouvelle équipe » explique-t-elle.

« Je constate une présence régulière dans nos locaux. Covid ou pas, le syndicat sait répondre présent. Il a franchi plusieurs étapes : créer du lien, redonner confiance, rajeunir son équipe pour continuer à progresser. C'est une belle dynamique que l'URI continuera à soutenir via les conventions de développement » ajoute Antoine, responsable du développement de l'URI (Union Régionale Interprofessionnelle) Grand Est.

A l'issue de l'AG, neuf militants ont été élus à l'unanimité au bureau du syndicat. Yaya est confirmé comme secrétaire général. Il souhaite prendre sa retraite au plus vite, c'est pourquoi le tuilage avec Manuel, le secrétaire adjoint, a démarré.

« Il faut anticiper, former et préparer le futur secrétaire général et son équipe à continuer la dynamique et même à l'amplifier lorsque les fonctionnements « normaux » pourront reprendre sur les chantiers et dans les entreprises. Il est important de faire en sorte que chaque membre du bureau comprenne son rôle et trouve sa place dans le collectif » termine Yaya.



ELECTIONS CESER Grand Est

Le mercredi 26 mai 2021 a eu lieu la séance plénière de mi-mandature du CESER Grand Est. Après plusieurs reports, cette séance s'est tenue au Palais des congrès de Nancy, afin d'accueillir les 180 conseillers dans les meilleures conditions et dans le respect des mesures barrières. Au cours de cette séance, il a été procédé, comme le prévoit le Code Général des collectivités territoriales, à l'élection de la Présidente et des membres du bureau.

Marie-Claude Briet-Clémont, nouvelle présidente du Conseil économique, Social et environnemental du Grand Est

Deux candidates se disputaient le poste de Présidente :

Marie-Claude BRIET-CLEMONT (représentante de la CFDT) et Marie-Madeleine MAUCOURT (représentante de l'Union régionale des SCOP).

Marie-Claude BRIET-CLEMONT a été élue avec 57 % des voix. Le CESER Grand Est reste ainsi le seul CESER de France présidé par une représentante des organisations syndicales.

La CFDT conserve ses 3 postes au sein du bureau :

Marie-Claude BRIET-CLEMONT, en tant que Présidente du CESER, Paul NKENG et Mélanie BLANDIN.

À la suite de la modification du règlement intérieur (adoptée lors de la plénière du 11 décembre 2020), les 180 membres se répartissent au sein de 7 commissions thématiques (contre 14 dans la première moitié de la mandature) :

- Economie et emploi
- Formation tout au long de la vie
- Cohésion sociale
- Mobilités et infrastructures de transport
- Environnement et territoires
- Coopérations transfrontalières et relations internationales
- Finances et administration régionale

Le nouveau règlement intérieur maintient les 3 groupes de travail permanents :

- Conjoncture
- Prospective
- Evaluation des politiques publiques

La délégation CFDT rassemble 8 femmes et 9 hommes

dont 4 nouveaux mandatés :

Mélanie BLANDIN (à compter de juillet 2021),
Didier GABRIEL, Erwan LE QUELLEC et Marie-Andrée SEGUIN.

Les autres membres de la délégation :

NOM	PRENOM	SYNDICAT
BRIET CLEMONT	Marie-Claude	SGA 10
BLANDIN	Mélanie	S3C Lorraine
COTTUN	Najat	SYGREE
CUCUZZELLA	Bartolina	SYGREE
ETTWILLER	Adrien	Sgen Alsace
GABRIEL	Didier	Syndicat personnels des CCI
GORGE	Alex	Santé-sociaux 54
GUETH	Philippe	Santé-sociaux 67
HARLAUX	Roland	UTR 67
LEDEME	Dominique	SYNTEF
LE QUELLEC	Erwan	Chimie Energie Lorraine
MALTHET	Bruno	Finances Champagne-Ardennes
MARCHAL	Corinne	Finances Champagne-Ardennes
NKENG	Paul	Sgen- EPST
PETER	Francine	UTR 67
RITZENTHALER	Brigitte	UTR 67
SEGUIN	Marie-Andrée	UTR 52

Sandrine MARX

LE SAVIEZ-VOUS ?

RÉPONSES À LA CARTE

le service aux adhérents de la CFDT

vous accompagne AUSSI dans votre vie privée

Cfdt:

Diplômes et équivalence

Bourse

Santé

MON ADO VEUT ÉTUDIER À L'ÉTRANGER

Logement

Jobs étudiants

RÉPONSES À LA CARTE

vous aide aussi à trouver des solutions à vos **problèmes privés** : droit de la famille, conseils, adresses utiles, vrai/faux, etc.

Nos conseille-e-s vous aiguillent.

LA CFDT VOUS ÉCOUTE ET VOUS RÉPOND

par téléphone au **09 69 39 19 39**
du lundi au vendredi de 9h à 19h
et le samedi de 9h à 13h.

CFDT.FR

et en ligne sur votre espace adhérent
monespace.cfdt.fr

RÉPONSES À LA CARTE
SERVICE À L'ADHÉRENT

Avec Réponses à la carte, vous bénéficiez d'un service d'accompagnement personnalisé sur tous les sujets de votre parcours professionnel et de leurs impacts sur votre vie personnelle.

L'universalité de la crise actuelle montre, plus que jamais, que nous sommes tous et toutes vulnérables, à un titre ou à un autre.

Nous subissons une perte d'emploi, nous accompagnons un proche vulnérable, nous traversons des épreuves familiales, nous rencontrons un problème de santé, nous connaissons des difficultés financières... Pour faire face efficacement à cette vulnérabilité, le meilleur moyen est de permettre à chacun d'être acteur de sa situation.

Comment ?

Pour développer globalement les capacités de la personne, les téléconseillers et les téléconseillères de Réponses à la carte sont formés à l'« L'Écoute Unique », une méthode qui leur permet d'établir un diagnostic global de la personne et de sa situation, suite à l'analyse de ses besoins, exprimés ou non. Ils ont également été spécifiquement formés pour répondre aux questions de perte d'emploi ou de violences sexistes et sexuelles au travail.

Une fois le diagnostic global posé, ils vous aident à ouvrir le champ des possibles, en vous orientant vers des acteurs qualifiés, en articulant les dispositifs légaux et extra-légaux.

Droit des consommateurs, disparition d'un proche, démarche administrative, budget, santé, logement, sont autant de thématiques pour lesquelles le service aux adhérents CFDT « Réponses à la carte » peut vous aider.

Sandrine MARX



Elections TPE

Le Grand Est partie prenante

Les résultats des élections TPE sont tombés et plus récemment les chiffres de la représentativité pour les 4 ans à venir. La CFDT confirme sa première place et reste la 1ère organisation syndicale en France. Et en Grand Est ? Qu'en est-il ?

La campagne s'est terminée le 6 avril au soir et comme l'a souligné Laurent Berger lors d'une visio le 1^{er} avril avec les militants les plus impliqués du Grand Est, le boulot a été fait ! Plus de 86 actions de contacts de proximité ont été menées sur les territoires, de janvier jusqu'à la date du scrutin : rencontres de salariés dans les commerces, d'apprentis dans les Centres de Formation des Apprentis, 100 000 sacs à pain distribués dans les boulangeries, appel téléphonique à nos adhérents, une campagne de SMS, des spots radio, du collage... Avec en moyenne 6 militants présents sur chaque action, les équipes du Grand Est ne sont pas restées les deux pieds dans le même sabot afin que la CFDT soit à nouveau reconnue 1^{ère} Organisation Syndicale.

Au-delà du résultat, cette campagne a également été l'occasion pour les militants de se retrouver et d'aller à la rencontre des salariés, ce qui est le cœur de notre métier ! Cette envie d'agir ensemble doit nous conforter dans notre stratégie : il ne s'agit pas d'être uniquement visibles dans la dernière ligne droite, mais de définir un plan d'action pour être au quotidien aux côtés des salariés, sans attendre 2025.

Une victoire en deux phases

Avec un résultat de 17,98% (soit une progression de 1,44%) aux élections TPE dans le Grand Est, la CFDT a de quoi être fière du travail accompli même si ce score nous place en seconde position derrière la CGT (22,47 %) mais devant FO (15,61%).

Dans les territoires nous observons les mêmes résultats ; la CFDT arrivant 2^{ème} dans le Haut-Rhin, le Bas-Rhin, la Marne, la Meurthe et Moselle, la Moselle, la Meuse et les Vosges et 3^{ème} dans les Ardennes, l'Aube et la Haute-Marne.

Mais il aura fallu attendre les résultats de la représentativité ce 26 mai pour savourer la « victoire » et la satisfaction du travail accompli. Avec une augmentation des suffrages de 0,38 point, la CFDT conserve sa place de numéro un avec 26,77% des voix. Le syndicalisme que revendique la CFDT porte ses fruits ; la réalité quotidienne des salariés étant à la base du travail de l'organisation afin d'améliorer leurs conditions de travail et leur quotidien au plus proche d'eux sur le terrain, dans les territoires.

Les résultats pour le Grand Est quant à eux, seront connus en septembre.

Encore merci à tous les militants du quotidien sans qui rien ne serait possible.

La campagne Saisonniers & Job d'été 2021

La CFDT est aux côtés des travailleurs saisonniers depuis plus de 20 ans en allant à leur rencontre notamment durant la période estivale.

Cette année encore la CFDT Grand Est sera au plus près de ces travailleurs à l'occasion de plusieurs actions sur des sites touristiques régionaux.



De nombreux militants se mobilisent sur plusieurs Territoires lors de journées d'actions prévues pour cette campagne 2021 qui aura un axe privilégié en direction des jeunes : CAMPAGNE SAISONNIERS" & Job d'ETE.

Ces temps privilégiés seront l'occasion d'aller à la rencontre des salariés saisonniers aux abords des lacs, cafés, restaurants, etc., de les informer sur leurs droits, sur diverses aides auxquelles ils peuvent prétendre (*logement, recherche de jobs par exemple*) mais aussi de leur proposer de télécharger l'application CFDT dédiée aux travailleurs saisonniers sur smartphone.

Simple et rapide à utiliser, celle-ci permet de rechercher des informations de façon ludique, et surtout trouver des interlocuteurs CFDT en proximité.....

TÉLÉCHARGEZ ICI : iOS ANDROID



N'hésitez pas à rejoindre les équipes CFDT sur ces actions !

Toutes les dates de la campagne saisonnier & job d'été ci-dessous !

Nous avons besoin de vous !

Les responsables de territoire se tiennent à votre disposition.

- le **07 Juillet** 2021 au Lac Gérardmer dans le département des Vosges
- le **09 Juillet** 2021 au Lac du Der dans le département Haute Marne/Marne
- le **12 Juillet** 2021 au Lac de Bairon dans le département des Ardennes
- le **13 Juillet** 2021 au Lac des Vieilles Forges dans le département des Ardennes
- le **15 Juillet** 2021 au Lac de Douzy dans le département des Ardennes
- le **16 Juillet** 2021 au Lac de Madine dans le département de la Meuse
- le **19 Août** 2021 les thermes de Vittel dans le département des Vosges

RAPPEL



**NE PERDEZ PAS
VOS HEURES DIF !**

**Reportez-les sur votre CPF
AVANT LE 30 JUIN 2021**

DIF : Droit individuel à la formation - CPF : Compte personnel de formation.

**Tu as entre 16 et 30 ans ?
Tu souhaites partager ton vécu
en période de crise sanitaire ?
Alors réponds à notre enquête #Focus !**



**VOUS AVEZ ENTRE 16 ET 30 ANS ?
RÉPONDEZ au SONDAGE !**

La CFDT a lancé en septembre 2020 une première enquête jeunes appelée "Focus" afin de mieux connaître les conditions de vie et enrichir ses revendications et ses propositions pour que les jeunes soient mieux accompagnés vers l'emploi et l'autonomie. Les résultats de la première enquête : [CLIQUEZ ICI](#)

Aujourd'hui la CFDT veut aller plus loin en proposant une deuxième enquête jeunes au mois d'avril 2021 qui portera sur les revendications que les jeunes souhaitent voir portées de manière plus forte pour eux.

Soyez acteur de cette deuxième enquête et de choisir la thématique revendicative qui y sera abordée en répondant au sondage Focus !

Santé, parcours professionnels, emplois, accès au logement, ... ?

Exprimez-vous !

[CLIQUEZ ICI](#)

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