Le magazine des militants de la Région Centre-Val de Loire

Cfdt:

CENTRE
VAL DE LOIRE

N°159 MAI 2023

#64ANSCESTNON

InterVals

MOBILISONS-NOUS !

CFDT - Service Information Communication - Janvier 2023

Edito



Une CFDT COMBATIVE !

Beaucoup de secteurs d'activité sont fortement impactés par l'inflation, tirée par les prix de l'énergie et par des facteurs multiples que la crise sanitaire avait déjà favorisés.

Nous sommes face à un nombre important de fermetures d'entreprises dans le secteur de l'habillement, mais aussi dans la métallurgie dans notre région depuis ce début d'année.

Le secteur de la santé n'est pas en reste non plus face aux difficultés, ébranlé par la crise sanitaire, en proie à une grave crise d'attractivité, accaparé par une application radicale et peu préparée des dispositions de la Loi Rist sur les rémunérations médicales excessives, les établissements et leurs responsables administratifs et médicaux ont sûrement mieux à faire que de réinterroger leurs rôles, alors même que l'encre des chartes de gouvernance issues des textes de 2021 est à peine sèche !

Dans la même veine des réformes menées tambour battant et à contretemps, celle des retraites présentée le 10 janvier et mise en discussion au Parlement suscite un rejet massif.

La CFDT est aux premières loges dans la stratégie de l'intersyndicale d'une mobilisation sans précédent depuis 30 ans. Le mouvement syndical dans son ensemble fait preuve de détermination et de responsabilité et recueille un soutien très majoritaire dans l'opinion. C'est positif, mais pour le moment cela n'a pas fait réfléchir l'exécutif empêtré, mais aussi entêté dans un projet dont chacun peut mesurer le caractère injuste.

Maintenant, le dernier espoir réside dans la loi présentée et mise au vote par l'opposition le 8 juin 2023. Pour cela le mouvement intersyndical du 6 juin doit être une nouvelle réussite en termes de mobilisation.

Aujourd'hui, plus de 1 099 349 de personnes ont signé la pétition contre la réforme des retraites.

Cette année particulière ne nous empêche pas d'agir dans les territoires, le 8 mars pour la journée internationale des droits de la femme. Vous avez été nombreux à participer à des distributions dans les départements afin d'informer les femmes sur la réforme injuste des retraites. Depuis maintenant plusieurs années, la CFDT se bat pour que cette égalité devienne réalité dans les entreprises, entre autres pour les salaires. La CFDT se bat aussi contre les violences faites aux femmes et ce 8 mars a encore été une occasion de le rappeler. Nous ne sommes pas en reste face à l'actualité qui nous attend à l'interne de la CFDT.

Concernant l'interne, les rendez-vous des syndicats avancent, opération inédite dans sa forme, son organisation et la posture qu'elle revendique : une tournée des syndicats.

Nous avons pleinement conscience de l'énergie et du travail que vous mettez en œuvre, mais aussi de ce qui va nous rester à accomplir ensemble en cette période de lutte et de renouvellement des CSE. Pour autant nous souhaitons vous féliciter du travail accompli en ce début d'année 2023 avec une hausse des adhésions.

L'Uri Centre Val de Loire a franchi en ce début d'année les 20 000 adhérents et c'est grâce à votre engagement et votre travail de développement que nous pouvons continuer cette progression.

Nathalie DUMAIS

agenda

17 mai 2023

Permanence d'aide à la déclaration en ligne de l'impôt sur le revenu
Orléans

16 - 17 mai 2023

CNC
Paris

20 juin 2023

Repas de l'UD
Blois

1 juillet 2023

Journée orange saisonniers

7 juillet 2023

AG de l'UD
Bourges

LE DÉPART DE MARIA

Le 7 février nous fêtions le départ en retraite de Maria !

Une page se tourne pour elle et pour l'URI Centre Val de Loire après 47 ans à la CFDT.

Merci Maria pour ton investissement et ton engagement pour la CFDT pendant toutes ces années.

Nous avons pu voir pendant toute la soirée l'attachement que lui portent les militants CFDT et c'est une belle reconnaissance de son travail.



PRÉSENTATION DU BUREAU RÉGIONAL



Nathalie DUMAIS
Secrétaire Générale Adjointe



Gilles LORY
Secrétaire Général



Xavier RAHARD
Trésorier



Teddy AVELINE



Habiba AZOUZI



David BABAULT
Chargé de mission Formation



Caroline BLOT



Rachid BOUADMA



Bruno CHAUSSEPIED



Frédéric DEBANNE



Marguerite DEFORGE



Martine FLACHER



Éric FRAIPONT
Responsable COPIL Formation Professionnelle



Sébastien GIRAUD



Franck GIRAULT



Marie JULIEN



Christine LE MOAL



Guillaume LE ROY



Christine MALLET



Ludovic MELON
Responsable COPIL Carmil



Thierry REPELLIN



Hervé RODRIGUEZ



Patrice TARIGHT



Nicolas UBEL
Responsable COPIL Développement



Cécilia VENTURO



Thierry VISEUX



Jean-Philippe WIART



RÉFORME DES RETRAITES :

VOUS ÊTES NOMBREUX LORS DES MANISFESTATIONS DEPUIS LE 19 JANVIER

LE GOUVERNEMENT AFFIRME QUE LES RETRAITES SONT FINANCIÈREMENT EN DANGER ET QUE LA SEULE SOLUTION EST LE RECUL DE L'ÂGE LÉGAL DE DÉPART À LA RETRAITE À 64 ANS. **LA CFDT RÉCUSE CETTE ANALYSE ET REJETTE TOUT RECUL DE L'ÂGE LÉGAL DE DÉPART**.

Les salariés et les militants CFDT montrent leur mécontentement et surtout leur refus de cette réforme depuis le 19 janvier 2023. Dans la région, les mouvements atteignent des niveaux records, surtout dans les plus petites villes.

LE RECUL DE L'ÂGE LÉGAL : UNE MESURE SOCIALEMENT PRODUCTRICE D'INÉGALITÉS

La CFDT rejette tout recul de l'âge légal qui, en plus d'être une mesure socialement injuste, va pénaliser les travailleurs et les travailleuses les plus modestes :

En premier lieu, pour les personnes qui atteindront la durée requise pour le taux plein avant l'âge légal. Elles devront obligatoirement travailler au-delà de la durée requise pour le taux plein mais sans pouvoir bénéficier du bonus de la surcote, puisque la surcote n'est accessible qu'une fois atteint l'âge légal de départ. C'est une forme de double peine, à rebours du discours sur le mérite du travail puisque le fait de travailler plus ne sera plus financièrement récompensé.

Inversement, les personnes ayant commencé à travailler plus tardivement, ayant fait des études longues et occupant des postes de cadres, continueront de bénéficier de la surcote puisqu'elles atteindront la durée requise pour le taux plein après l'âge légal.

Avec un recul progressif de l'âge légal à 64 ans, cette injustice concerne potentiellement toutes les personnes qui ont commencé à travailler avant 21 ans. En outre, une étude de la DRESS (Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques du Ministère de la Santé) réalisée suite au recul de l'âge d'ouverture des droits de 60 à 62 ans (avec la réforme de 2010) donne déjà à voir les conséquences du recul de l'âge sur le montant total des pensions.

Pour le quart des salarié·es les moins rémunérés, le montant des pensions a diminué. Inversement, le montant des pensions a augmenté pour le quart des salarié·es les mieux rémunérés. Le recul de l'âge légal de 60 à 62 ans a donc augmenté les inégalités entre les plus riches et les plus pauvres. Le même type de mesure produisant les mêmes effets, le recul à 64 ans augmentera aussi les inégalités.



ALORS QUE LE GOUVERNEMENT NE CESSE DE RÉPÉTER QUE CETTE RÉFORME EST JUSTE ET FAVORABLE AUX FEMMES, L'ÉTUDE D'IMPACT DE LA RÉFORME, RENDUE PUBLIQUE DERNIÈREMENT, NOUS EN DONNE UNE LECTURE BIEN DIFFÉRENTE.

DÉCRYPTAGE

Le maintien de l'âge de l'annulation de la décote n'est pas une avancée pour les femmes. C'est rester exactement dans la même situation qu'actuellement qui est déjà injuste et inégalitaire pour les femmes : ce sont elles qui ont des carrières hachées, le plus souvent pour s'occuper de leurs enfants ou de leurs proches, et doivent donc travailler jusqu'à 67 ans pour avoir une pension au taux plein.

La CFDT revendique une politique familiale ambitieuse pour promouvoir le partage de la parentalité, et que celle-ci ne pèse pas uniquement sur la carrière des mères (congé paternité porté à 2 mois, congé parental mieux rémunéré, etc.)

Les congés parentaux comptabilisés jusqu'à 4 trimestres pour partir avec le dispositif carrières longues ne sont pas une avancée majeure. Cela ne concernerait, selon l'étude d'impact, que 3000 femmes qui pourront partir jusqu'à un an plus tôt à la retraite : c'est certes un progrès mais pour une infime partie. Pourquoi ne retenir que 4 trimestres et ne pas intégrer tous les congés parentaux ?

La CFDT revendique que les congés parentaux soient mieux pris en compte pour ouvrir les droits à la retraite.

L'augmentation du minimum contributif (MiCo) à 1200 € net (soit 85 % du Smic) va dans le bon sens, mais ce n'est que la mise en application de la loi de 2003 et cela ne va pas assez loin. Et ces 1200 € ne concernent que les salarié·es justifiant d'une carrière complète, à temps plein et au Smic, or comme nous l'avons vu les femmes ont souvent des carrières hachées, travaillent à temps partiel, etc.

La CFDT revendique que le MiCo soit au niveau du Smic ainsi qu'une revalorisation des métiers majoritairement occupés par les femmes et une réelle obligation faite aux entreprises de garantir l'égalité salariale, pour que les femmes bénéficient d'une meilleure pension de retraite ensuite.

CETTE RÉFORME N'EST PAS JUSTE POUR LES FEMMES :

Les femmes ayant eu des enfants et une carrière longue sont parmi les grand·es perdant·es de la réforme. Le dispositif des trimestres validés liés aux enfants (jusqu'à 8 trimestres/enfant) visait à compenser les inégalités professionnelles qui se traduisent par un écart de -40 % en moyenne des pensions de retraite des femmes par rapport à celles des hommes. La réforme du gouvernement et le recul de l'âge légal réduisent la portée de cet avantage. Oser parler de justice et de progrès dans ces conditions est inacceptable !

La CFDT défend depuis toujours le principe plus juste de la durée de cotisation, qui prend en compte les trimestres liés aux enfants ou les carrières longues.

DERNIERE CHANCE !!
La Loi de l'opposition mise au vote le 8 juin 2023

MOBILISATION

SOYONS NOMBREUX LE 6 JUIN 2023



















“Ce qu'on attend d'une mutuelle ? Qu'elle s'adapte à nous, et pas l'inverse.”

Des solutions d’assurance et des services, pour tous, répondant aux besoins actuels et à venir.

C’est ça, la mutuelle d’aujourd’hui.

Renseignez-vous en agence ou sur **aesio.fr**

AÉSIO MUTUELLE

MUTUALITÉ FRANÇAISE

AÉSIO mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée sous le n° 775 627 391 dont le siège social est 4 rue du Général Foy 75008 PARIS. Document non contractuel à caractère publicitaire - ©AdobeStock. 23-205-014-1



Sommaire

➤ *Qu'est-ce que le comité social et économique ?*

➤ *Quel réglement intérieur pour le CSE privé ?*

➤ *Quel réglement intérieur dans la fonction publique*

QU'EST-CE QUE LE COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE ? (CSE)

Le Comité social et économique (CSE) est l'Instance représentative du personnel amenée à se substituer :

- **Dans les entreprises d'au moins 11 salariés, aux actuels délégués du personnel,**
- **Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, aux trois instances: délégués du personnel, comité d'entreprise et comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, le cas échéant, à la délégation unique du personnel ou à l'instance regroupée.**

Désormais, la fusion des trois anciennes instances de représentation du personnel est obligatoire.

Le Comité social et économique constitue désormais l'Instance unique de représentation du personnel, exerçant des attributions qui évoluent en fonction des effectifs de l'entreprise. Elle se voit attribuer la même dénomination (CSE), mais ses attributions sont différentes en fonction de la taille de l'entreprise, c'est-à-dire, de 11 à 49 salariés, et les 50 salariés et plus.

Pour l'essentiel : dans les entreprises de 11 à 49 salarié, le CSE reprend, tout ou partie, des attributions qui étaient celles des DP et du CHSCT. Dans les entreprises de 50 salariés et plus, le CSE reprend, tout ou partie, des attributions des DP, du CE et du CHSCT.

À noter : lorsque l'entreprise est composée de plusieurs établissements distincts, un CSE central peut également être mis en place.

EN PRATIQUE

La CFDT n'était pas demandeur de la fusion des instances sauf par accord majoritaire, comme le système mis en place par la loi Rebsamen le prévoyait.

La loi ne prévoit pas la possibilité de conserver par accord les instances séparées ou regroupées. La mise en place du CSE est donc obligatoire.

La CFDT a contesté ce choix radical, sans possibilité de négocier la forme des Instances représentatives du personnel au plus près des réalités de l'entreprise.

Les règles de représentation des salariés dans l'entreprise sont aujourd'hui, profondément modifiées.

Attributions, mise en place, périmètre, composition, moyens, fonctionnement, informations, consultations, etc. Le bouleversement est total, à la fois source de risques, mais aussi d'opportunités pour la qualité du dialogue social que nous revendiquons.

Pour la CFDT, le Comité social et économique (CSE) regroupant, tout ou partie, au sein d'une même instance, les attributions DP, CE et CHSCT, doit être utilisé pour continuer de construire des solutions au plus près des réalités vécues par les salariés, et permettre aux représentants des salariés de peser sur les choix de l'entreprise.

Cette vision résolument offensive du dialogue social que porte la CFDT dans les entreprises ne peut se résumer à une simple mise en conformité du fonctionnement actuel. L'opportunité doit aujourd'hui être saisie de construire une nouvelle stratégie syndicale afin de négocier un accord de mise en place du CSE, préparer au mieux les élections professionnelles, et faire du CSE un véritable outil au service de l'action syndicale.

C'est par le biais de la négociation d'un accord de mise en place du CSE que les équipes pourront transformer cette contrainte en opportunité, et prévoir un périmètre, des dispositions, des modalités d'organisation du CSE adaptées aux réalités de l'entreprise et propices à un dialogue social de qualité.





QUEL RÉGLEMENT INTÉRIEUR POUR LE CSE DANS LE **PRIVÉ** ?

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, le CSE a l'obligation de «déterminer, dans un règlement intérieur, les modalités de son fonctionnement et celles de ses rapports avec les salariés de l'entreprise» pour l'exercice de ses attributions. Dans les entreprises de moins de 50 salariés, l'adoption d'un règlement intérieur n'est que facultative.

Le Code du travail ne précise pas à quel moment le règlement intérieur doit être adopté par le CSE.

Le règlement intérieur du CSE est adopté pour une durée indéterminée - et pas nécessairement pour la seule mandature en cours - sauf si le règlement intérieur lui-même en dispose autrement.

Pour qu'un règlement intérieur puisse être valablement adopté par le CSE, il faut qu'au préalable, il ait été appelé à l'ordre du jour de l'une de ses réunions. Une fois la question débattue en séance, le projet du règlement intérieur doit être adopté «à la majorité des présents». Ce qui revient à conférer à l'abstention la même portée que le vote «contre».

Important ! L'employeur peut participer au scrutin comme à chaque fois qu'il s'agit de prendre une décision relative au fonctionnement du CSE.

Exemple : dans une entreprise, il y a 4 élus titulaires siégeant au CSE. Un projet de règlement intérieur est soumis au vote. Les 4 élus titulaires sont présents. 3 élus votent pour, 1 élu vote contre et l'employeur s'abstient. Il y a 3 voix sur 5 pour. À la majorité des présents, le règlement intérieur est adopté.

Le règlement intérieur peut contenir un certain nombre de clauses. Certaines sont obligatoires, d'autres sont facultatives. Et d'autres encore ne doivent jamais y figurer.

EN PRATIQUE

L'élaboration du règlement intérieur du CSE est une obligation. La mise à mal de cette obligation n'est assortie d'aucune sanction mais elle pourrait fortement altérer le bon fonctionnement du CSE (par exemple, si le règlement intérieur organise les modalités de mise en oeuvre de la suppléance en l'absence d'un accord, ou si l'accord ne le prévoit pas).

Pour la CFDT, ce n'est pas une priorité au démarrage du mandat. En effet, aucun délai n'est imposé par la loi pour l'élaboration de ce règlement intérieur du CSE.

Il est déconseillé aux équipes CFDT passées en CSE de démarrer ce nouveau mandat par ce travail pour 3 raisons majeures :

- La mise en place de la nouvelle instance CSE implique, pour les élus CFDT, d'expérimenter des pratiques de fonctionnement. Une organisation collective permettant la prise en charge des attributions du CSE, cela ne peut se faire qu'avec du temps.
- Pour les équipes qui n'auraient pas négocié d'Accord de dialogue social (ADS) avant la mise en place du CSE, priorité à l'ouverture de négociations sur ce sujet plutôt qu'à l'élaboration d'un RI. En effet, un accord collectif d'entreprise a toujours plus de force, de poids qu'un règlement intérieur.

De plus, ces deux documents ne sont pas soumis aux mêmes règles de validité et de dénonciation (nombre de réunions plénières, modalités d'établissement des dates de réunion, % et assiette de calcul des budgets du CSE, modalités de versement des budgets, temps et moyens supplémentaires pour les membres élus du CSE, règle de départage en cas d'égalité de voix entre 2 candidats de secrétaire du CSE, commissions CSSCT (composition, mission, fonctionn ement,etc.), modalités d'organisation de visites d'atelier, inspection de la CSSCT, modalités d'élaboration de l'ordre du jour entre élus, entre secrétaire et président, etc.

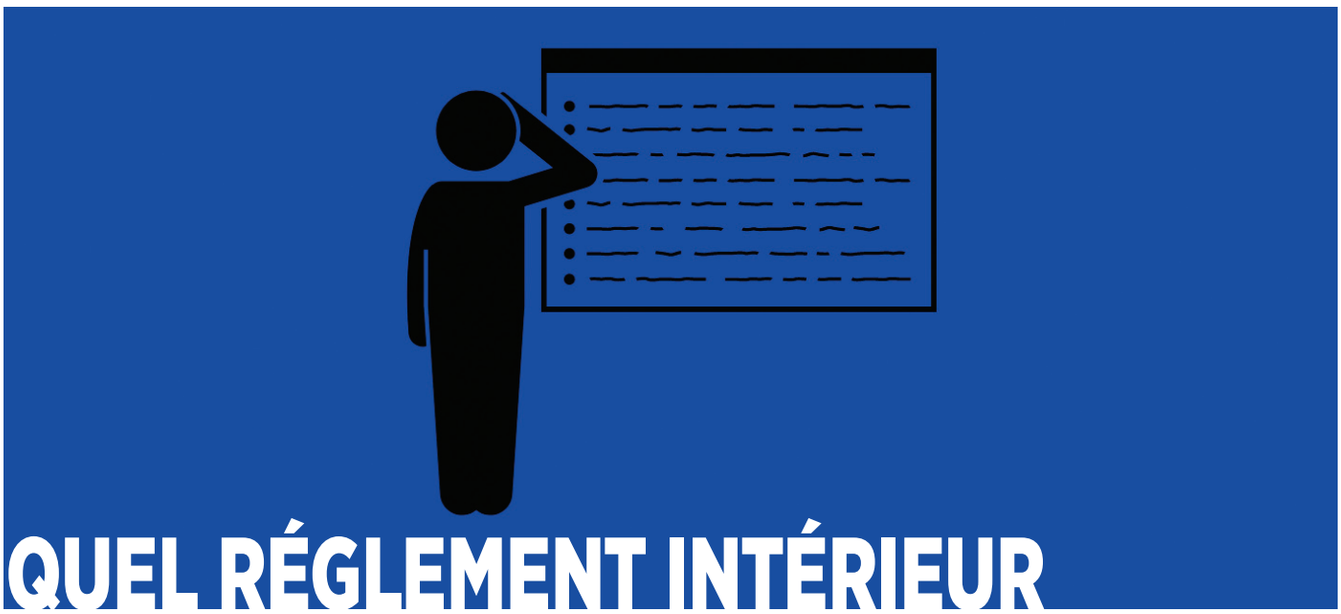
Avant que les élu.e.s du CSE élaborent le RI CSE, il est essentiel que les équipes CFDT soient formées en priorité aux mandats CSE (Formation «Être élu.e CFDT au CSE, les incontournables») puis aux Missions santé, sécurité et conditions de Travail du CSE. Ces formations permettent d'ajuster des pratiques et un fonctionnement collectif.

De plus, l'élaboration du règlement intérieur du CSE relève de la responsabilité des élus du CSE.

C'est à eux et uniquement à eux, et non à l'employeur, de déterminer leurs règles d'organisation et de fonctionnement, et leurs liens avec les salariés. En effet, ce sont eux qui «tiennent le crayon» pour l'écriture du RI CSE, l'employeur n'a pas à proposer un projet de RI CSE, mais sera associé dans les articles qui l'implique, le vote du président du CSE compte pour une seule voix.

Le président ne dispose pas d'un droit de véto, SAUF sur les clauses prévoyant des coûts supplémentaires pour l'entreprise (ex : plus d'heures de délégation, montant et modalités de versement des budgets, délai d'envoi des convocations, etc). Dans le cadre de l'adoption du RI CSE, celle-ci s'effectue à la majorité des membres du CSE disposant du droit de vote (élus titulaires + président) et une fois adopté, le RI CSE est signé par le secrétaire du CSE uniquement (pas de signature de l'employeur).

Enfin, il faut être vigilant sur le «copier-coller» : la réalité de fonctionnement des CSE sera forcément différente d'une entreprise à l'autre : le RI CSE doit correspondre à la réalité de chaque entreprise, à son propre fonctionnement.



QUEL RÉGLEMENT INTÉRIEUR DANS LA FONCTION **PUBLIQUE** ?

Pas d'instance sans son règlement intérieur. À l'usage, il se révélera un allié ou non. Autant donc ne pas rater cette première marche ! Le règlement intérieur (RI) des instances représentatives du personnel (IRP) est le document qui permet de fixer, dans le cadre des lois et règlements en vigueur, les conditions de travail au sein des instances.

Sa rédaction incombe à l'employeur public qui devra en élaborer le projet. Toutefois, les représentants du personnel pourront y apporter des ajouts et/ou modifications dans le but de rééquilibrer ce règlement afin de mener un travail constructif dans chaque instance : comités sociaux (CSA, CST et CSE) et formations spécialisées, commissions administratives paritaires (CAP) ou commissions consultatives paritaires (CCP).

Rien n'oblige la validation du RI le jour de la première réunion de l'instance. Il peut être représenté pour validation lors de la prochaine réunion de l'instance. La mise en place des nouvelles IRP en janvier 2023 constitue donc l'occasion de retravailler les règlements intérieurs qui avaient été adoptés en 2018 tout en les actualisant avec les décrets instituant ou modifiant ces instances.

D'une part, nous savons être opiniâtres et redemander pour la énième fois des évolutions qui n'auraient pas abouti lors des précédents mandats. Le contexte politique et la reconnaissance du fait syndical peuvent, heureusement, évoluer. D'autre part, et à chaque fois que cela s'y prêtera, il sera possible de négocier des droits supplémentaires en accord avec les nouveaux textes.

EN PRATIQUE

MÉTHODE DE NÉGOCIATION

Préparez consciencieusement en amont vos demandes d'amélioration du règlement intérieur en les argumentant.

Classez ces demandes en deux catégories :

❶ Tout d'abord, celles qui ne visent qu'au respect des textes de référence il n'est pas rare que l'employeur public les méconnaisse et s'en écarte.

❷ Puis celles qui vont au-delà des textes, mais pour lesquelles vous êtes capables d'expliquer en quoi elles amélioreraient le travail commun.

Pour rappel, le règlement intérieur ne peut pas méconnaître les dispositions juridiques en vigueur.

En revanche, il peut les préciser, voire accorder des droits supplémentaires aux membres.

Enfin, veillez à prioriser vos demandes pour défendre davantage ceux à quoi vous tenez le plus. Attention aux références aux textes : le règlement intérieur ne doit pas reprendre intégralement les décrets instituant les instances, sinon, à quoi sert-il? mais seulement les dispositions essentielles pour les enrichir et non pour les restreindre.

Ainsi, faire figurer la liste exhaustive des compétences du CS risque d'être long et fastidieux et finalement incomplet. Préférez une liste courte des domaines essentiels précédée de « notamment ». Attention aux inscriptions illégales dans le RI. Si l'employeur public impose l'inscription de dispositions illégales dans le RI, il sera possible d'en demander, dans les délais de recours contentieux, leur retrait à l'employeur public (recours gracieux) et en cas d'échec leur annulation au juge administratif (recours contentieux). Pour cela, le syndicat peut se rapprocher de son défenseur syndical ou du référent juridique en charge de sa région.

Si dans le projet de règlement intérieur proposé par l'employeur, la phrase suivante apparaît : «Ils ne doivent en aucun cas communiquer à des personnes extérieures au comité technique des éléments relatifs au contenu des dossiers ni anticiper la notification des avis.»

Cette indication de l'anticipation de la notification des avis n'est pas inscrite dans la loi.

Aussi il faut veiller à ce qu'elle ne soit pas présente, car communiquer sur les avis émis par l'instance fait partie de notre rôle d'élus dans ces instances. Communiquer sur les actions que nous menons dans les instances est primordial et permet de rendre compte aux agents.



Pour plus d'informations

Contactez-nous

https://centre.cfdt.fr/portail/centre-val-de-loire-recette_8717

uricentre@centre.cfdt.fr

Journée Internationale des femmes *A LA CFDT*









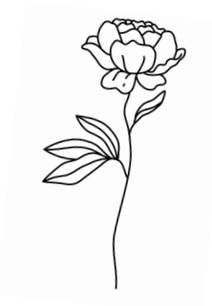
En ce 8 mars, journée internationale de lutte pour les droits des femmes, des distributions de fleurs et de tracts ont été réalisées pour sensibiliser les citoyens en région Centre Val de Loire.

Les femmes composent en grande partie les rangs des travailleurs qui se sont révélés essentiels durant la pandémie, ceux qui n'ont jamais cessé de travailler pour maintenir l'économie à flot et soutenir la société.

Ces travailleuses du privé et du public subissent de plein fouet une double sanction : leurs métiers souffrent d'un manque de reconnaissance et sont marqués par une forte précarité. 82% des temps partiels sont occupés par des femmes. Près de 60% des salariés payés au smic sont des femmes. Elles se trouvent engluées sur un plancher collant qui les empêche de progresser. Et lorsqu'elles réussissent à s'en extraire, elles se cognent au plafond de verre et peinent à atteindre des postes à responsabilité.

Les discriminations et inégalités professionnelles subies par les femmes durant toute leur carrière ne sont pas seulement reproduites au moment de la retraite mais fortement amplifiées. L'index Egalité professionnelle n'a d'ailleurs rien résolu pour les inégalités salariales dans le privé et ne résoudrait rien dans le secteur public.

Les femmes perçoivent des pensions de droit direct inférieures de 40% à celles des hommes, elles sont deux fois plus nombreuses à travailler jusqu'à 67 ans (fin de la décote), et 40% d'entre elles partent en retraite avec une pension incomplète.



Femmes, inégalités de carrière, inégalités de retraites. Ça suffit !

CLÔTURE 2022

PRÉSENTÉE PAR NICOLAS UBEL ET XAVIER RAHARD

Tout d'abord l'URI Centre Val de Loire tient à féliciter tous les syndicats et UTR de la Région CVDL pour leur travail et leur investissement pour développer la CFDT en Région CVDL.

La crise liée au covid a bousculé la progression en nombre d'adhérents en cette sortie de mandature pour l'URI CVDL. La pyramide des âges est également un vecteur de sortie avec beaucoup de départs à la retraite et l'arrêt de l'adhésion ainsi que le traditionnel « nettoyage » du fichier des adhérents qui ne règlent pas leurs cotisations.

On peut saluer le travail des syndicats de la fonction publique qui sortent du cycle des élections FP et qui ont pu déposer un grand nombre de liste pour s'asseoir et conforter notre représentativité syndicale dans tous les secteurs confondus, que ce soient les fonctions publiques hospitalières, territoriales et d'états.

Les entreprises du privé sont et vont être en plein renouvellements avec le cycle électoral CSE, il nous faut conforter notre représentation dans les sections syndicales d'entreprises où nous sommes implantés et s'implanter dans les nouvelles entreprises.

L'outil élection CSE, outil de ciblage mis en place par la Confédération est accessible depuis l'espace adhérent. Il permet de construire la stratégie syndicale d'implantation et de développement dans les entreprises où il y a des adhérents CFDT. ***(Cf. circulaire 69 du 13 décembre 2022).*** L'URI Centre peut aider les syndicats qui en feront la demande sur la présentation de cet outil.

Depuis l'espace adhérent > mes accès, est également disponible pour les secrétaires généraux et les trésoriers des syndicats, l'outil de saisie des objectifs de développement des syndicats. Sur ce travail de collecte d'informations, les Fédérations en lien avec les syndicats professionnels expliqueront le mode opératoire et la stratégie à engager pour cette saisie.

(Décision du congrès confédéral de Lyon où les syndicats suivant l'année du congrès sont appelés à fixer leurs objectifs de développement jusqu'au mois de juin 2023 à l'aide de cet outil et ce pour la mandature jusqu'à juin 2026).

L'URI Centre peut également aider à la présentation de cet outil en complément des Fédérations si les syndicats en font la demande.

220 433 cotisations soit -0,83% par rapport à 2021 (-1851 cotisations)

Vous trouverez deux tableaux, un portant sur les adhérents et l'autre sur les cotisations des syndicats.

Les chiffres sont issus de GASEL sur la période comprise entre le 01.01.2022 et la clôture définitive des 40 syndicats et 6 UTR.

Analyse du tableau des adhérents :

- 26 structures soit 21 syndicats et 5 UTR sont en progression,
- 10 structures soit 9 syndicats et 1 UTR sont à l'équilibre,
- 9 syndicats sont en baisse.

Analyse du tableau des cotisations :

- 21 structures soit 18 syndicats et 3 UTR ont clôturé en positif,
- 2 structures soit 1 syndicat et 1 UTR sont à l'équilibre,
- 22 structures soit 20 syndicats et 2 UTR sont en baisse.

Quelques chiffres des Adhésions en ligne :

- 2018 : 294 adhésions
- 2019 : 430 adhésions
- 2020 : 449 adhésions
- 2021 : 662 adhésions
- 2022 : 727 adhésions
- 2023 (A date du 04.05) : 460 adhésions

A ce jour nous sommes sur un rythme de progression constant avec une belle constante en 2022. Pour ce premier trimestre 2023, le développement par l'adhésion en ligne est plutôt engageant.
C'est un vecteur de plus en plus important de syndicalisation.

Pour rappel : les adhésions en ligne des salariés ou agents qui adhèrent sur le site cfdt.fr arrivent dans le fichier GASEL de l'URI Centre. Elles sont ensuite ventilées par l'URI dans les fichiers GASEL des syndicats professionnels ou UTR dans une section nommée « ADHLI / ADHESION EN LIGNE », **et n'ont pas vocation à rester dans cette section.**

Il est important que les syndicats les affectent à leurs sections d'appartenance ou pourquoi pas, créer des collectifs d'adhérents par branche professionnelle dans les syndicats concernés. Bien évidemment, prendre contact avec eux.

FOCUS DES ADHÉRENTS

Dès la saisie de l'adhésion, le syndicat comptabilise un adhérent supplémentaire. Pour autant le nombre de cotisations versées est lié au nombre de mois payés. Ainsi un adhérent saisi au mois au décembre compte une cotisation mais pour un adhérent. En revanche un adhérent saisi en janvier compte pour un adhérent mais pour 12 cotisations.

L'URI Centre ne peut que vous conseiller de saisir les adhésions faites au fil de l'eau ceci afin de rentrer rapidement les cotisations. Notre autonomie financière dépend du nombre de nos cotisations réglées.

Un adhérent à la CFDT est un adhérent ayant réglé 1 cotisation. Le développement en nombre d'adhérent devrait être en corrélation avec le nombre de cotisations payées.

Encore toutes nos félicitations pour votre travail syndical.

Bon développement !

Responsable développement - Nicolas UBEL
Trésorier - Xavier RAHARD

Tableau de clôture des cotisattions URI au niveau national :

URI (Avec UTR)	COTISATIONS	ÉVOLUTION	%
BRETAGNE	592 326	- 2 719	-0,46 %
CENTRE VDL	220 433	- 1 851	-0,83 %
CORSE	17 264	- 637	-3,56 %
ILE DE FRANCE	1 097 975	- 10 456	-0,94 %
PAYS DE LOIRE	452 418	- 7 268	-1,58 %
PROVENCE ALPES COTE D'AZUR	379 109	- 8 348	-2,15 %
AUVERGNE RHONES ALPES	738 664	- 7 722	-1,03 %
OCCITANIE	406 193	- 8 586	-2,07 %
GRAND EST	856 763	- 10 629	-1,23 %
BOURGOGNE -FRANCHE COMTE	323 476	+ 1 731	+0,54 %
NORMANDIE	310 863	- 15	-0,01%
NOUVELLE AQUITAINE	540 059	- 3 270	-0,60 %
HAUTS DE FRANCE	651 867	+ 3 505	+0,54 %
HORS METROPOLE ET ULTRA MARINS	10 986	+ 866	+8,56 %
CONFEDERATION	6 598 396	- 55 399	- 0,83%

Clôture cotisations 2022

Syndicats - UTR	01/01/2022	01/01/2023	Écart manda-tures	Variation clôture 2021-2022
Finances CVDL	3901	4339	438	11,20 %
UTR du CHER	2456	2651	195	7,90 %
Interco de l'INDRE	2115	2264	149	7,00 %
Interco du CHER	1779	1902	123	6,90 %
Services EURE ET LOIR	2729	2910	181	6,60 %
Santé Sociaux EURE ET LOIR	6005	6346	341	5,70 %
Santé Sociaux LOIR ET CHER	6184	6525	341	5,50 %
Transports Urbains SNTU	2247	2354	107	4,80 %
Défense CVDL	2698	2825	127	4,70 %
SGA du LOIRET	4985	5131	146	2,90 %
Santé Sociaux du CHER	4969	5094	125	2,50 %
Sgen ORLÉANS-TOURS	6984	7148	164	2,30 %
Services INDRE	2181	2230	49	2,20 %
UTR EURE-ET-LOIR	1555	1584	29	1,90 %
UTR LOIR ET CHER	1900	1928	28	1,50 %
Interco LOIR ET CHER	3997	4045	48	1,20 %
Services VAL DE LOIRE	9265	9366	101	1,10 %
Services LOIRET	5711	5755	44	0,80 %
Banques Assurances CVDL	5694	5737	43	0,80 %
Services du CHER	2697	2708	11	0,40 %
Interco du LOIRET	8361	8374	13	0,20 %
UTR INDRE ET LOIRE	4143	4145	2	0,00 %
Interco INDRE ET LOIRE	4024	4023	-1	0,00 %
Santé Sociaux du LOIRET	8440	8372	-68	-0,80 %
Construction Bois Berry Sologne	2235	2213	-22	-1,00 %
SYPSC	5340	5245	-95	-1,80 %
Syncass-CFDT	1156	1135	-21	-1,80 %
Santé Sociaux INDRE ET LOIRE	3823	3751	-72	-1,90 %
Interco EURE ET LOIR	4865	4766	-99	-2,00 %
UTR DU LOIRET	3941	3858	-83	-2,10 %
Cheminots Act. complémentaires	1037	1015	-22	-2,10 %
UTR DE L'INDRE	1502	1470	-32	-2,10 %
Santé Sociaux de L'INDRE	4950	4834	-116	-2,30 %
SGA BBT	6736	6558	-168	-2,50 %
S3C Berry Val de Loire	5898	5742	-156	-2,60 %
Chimie Energie CVDL	21 143	20 508	-635	-3,00 %
Construction Bois LOIRET et EURE ET LOIR	1683	1631	-52	-3,10 %
SEP CVDL	5316	5089	-227	-4,30 %
Emploi GRAND OUEST	2082	1987	-95	-4,60 %
SRTC	6006	5725	-281	-4,70 %
S3C Entre Loir et Loire	6796	6389	-407	-6,00 %
Métaux Région CVDL	22616	20994	-1622	-7,20 %
Construction Bois INDRE et LOIRE	1837	1671	-166	-9,00 %
Défense CHER et INDRE	2224	2005	-219	-9,80 %
Alternative Police	557	410	-147	-26,40 %

Clôture adhérents 2022

Syndicats - UTR	01/01/2022	01/01/2023	Écart manda-tures	Variation clôture 2021-2022
Finances CVDL	362	389	27	7,50 %
Services EURE ET LOIR	274	294	20	7,30 %
UTR du CHER	214	229	15	7,00 %
SGA du LOIRET	417	443	26	6,20 %
Interco INDRE ET LOIRE	355	376	21	5,90 %
Services du LOIRET	530	560	30	5,70 %
Transports Urbains SNTU	197	208	11	5,60 %
Banques Ass. CVDL	468	494	26	5,60 %
UTR de L'INDRE	126	133	7	5,60 %
Santé du CHER	429	446	17	4,00 %
Santé Sociaux LOIR ET CHER	546	566	20	3,70 %
Interco du LOIRET	750	776	26	3,50 %
Santé Sociaux EURE ET LOIR	540	557	17	3, 10 %
Interco de L'INDRE	191	197	6	3,10 %
UTR EURE ET LOIR	135	139	4	3,00 %
UTR du LOIRET	329	338	9	2,70 %
Interco du CHER	162	166	4	2,50 %
Construction Bois LOIRET et EURE ET LOIR	148	151	3	2,00 %
SGEN ORLÉANS-TOURS	616	627	11	1,80 %
Services INDRE	187	190	3	1,60 %
Santé Sociaux du LOIRET	700	709	9	1,30 %
Chimie Energie CVDL	1771	1783	12	0,70 %
UTR INDRE ET LOIRE	345	347	2	0,60 %
Services VAL DE LOIRE	811	815	4	0,50 %
Services du CHER	266	267	1	0,40 %
Santé de L'INDRE	407	408	1	0,20 %
Cheminots Act. complémentaires	84	84	0	0,00 %
SYPSC	447	447	0	0,00 %
S3C Berry Val de Loire	489	488	-1	-0,20 %
Métaux région CVDL	1882	1874	-8	-0,40 %
Interco LOIR ET CHER	341	339	-2	-0,60 %
UTR LOIRET ET CHER	163	162	-1	-0,60 %
SEP CVDL	434	434	-3	-0,70 %
Interco EURE ET LOIR	415	412	-3	-0,70 %
Défense CVDL	233	231	-2	-0,90 %
Emploi GRAND OUEST	167	165	-2	-1,20 %
SRTC	757	738	-19	-2,50 %
S3C Entre Loir et Loire	558	538	-20	-3,60 %
SGA BBT	565	544	-21	-3,70 %
Syncass- CFDT	95	91	-4	-4,20 %
Construction Bois Berry Sologne	194	183	-11	-5,70 %
Contruction Bois INDRE ET LOIRE	154	145	-9	-5,80 %
Santé Sociaux INDRE ET LOIRE	367	342	-25	-6,80 %
Défense CHER ET INDRE	186	172	-14	-7,50 %
Alternative Police	102	88	-14	-13,70 %

Syndiqué à la CFDT et bientôt en retraite ?

Dans quelques mois vous serez en retraite ou en préretraite et vous êtes syndiqué à la CFDT.
Ce n'est pas parce que vous quittez votre travail que la défense de vos droits s'arrête.

À la retraite, restez adhérent à la CFDT



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



Vous serez accompagné

Vous serez informé





Vous pourrez bénéficier de formations...

mgen SOLUTIONS AZUR
GROUPE VYV
Certifié ISO 9001:2015

… et de notre complémentaire santé

ENSEMBLE, poursuivons notre histoire commune !

REJOIGNEZ– NOUS.

Cfdt: RETRAITÉS
S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS



CONGRES DE L'UD DU LOIRET
LE JEUDI 2 MARS 2023

Le congrès de L'UD LOIRET a eu lieu **le 2 mars 2023** à l'UNISSON de Saint Jean de la Ruelle.

Présentation d'un rapport d'activité en deux parties. Une partie faite par Pascal MALLET et une deuxième partie faite par Caroline BLOT adopté à **98,72 %,** un quitus Financier, Anne HEDDE, adopté à **98,09 %**, les orientations en binôme avec Caroline BLOT et Marie-Laure MAHOT.

Trois amendements ont été déposés par le syndicat INTERCO 45.

- Le premier amendement portait sur la création d'une Union de Syndicat de la fonction publique du Loiret. Cet amendement a été rejeté à **67,94%.**

- Le deuxième amendement portait sur l'organisation d'une réunion pour les formations, cet amendement a été adopté à **89,31%**.

- Le troisième amendement portait sur la recherche de partenariat d'associations, cet amendement a été adopté à **61,24%**.

Les orientations ont été adoptées à **89,63%.**

Enfin les délégués ont voté pour le BUREAU :

WREDE Franck	**100 %**
MALLET Pascal	**100 %**
TOURET Myriame	**90,75 %**
BOUCREL Alain	**100 %**
WATROBA Christophe	**100 %**
PONCAY Carole	**100 %**
DUPPERRAY Magali	**100 %**
LENORMAND Bruno	**100 %**
BLOT Caroline	**100 %**
BOREL Jean-Pierre	**100 %**
TARIGHT Patrice	**100 %**
ROMAN Patrick	**100 %**
MAHOT Marie-Laure	**99,68 %**

Enfin, le bureau élu s'est réuni pour les mandats désignatifs de l'UD du Loiret, CAROLINE BLOT a été élue **Secrétaire Générale,** MARIE-LAURE MAHOT a été élue **Secrétaire Générale Adjointe,** FRANCK WREDE a été élu **trésorier,** CAROLE PONCAY a été élue **Trésorière Adjointe.**

Lors de la première réunion de bureau avec la mise en place du collectif, Marie-Laure MAHOT reste responsable de formation et **Patrice TARIGHT** devient le nouveau Secrétaire Général Adjoint de l'UD du Loiret.

9ème CONGRES UD LOIRET

En 2022, la Macif a été élue **Marque préférée des Français***.



Et vous, pourquoi préférez-vous la Macif ?

Pour Mehdi, c'est pour ses **prix compétitifs.**

Pour Albert, c'est pour son modèle d'assureur mutualiste **sans actionnaire.**

Pour Huguette, c'est pour **la relation avec son conseiller.**

Pour Laure, c'est pour **son service client basé en France****.

MACIF

La Macif, c'est vous.

* Étude réalisée du 12 au 13 janvier 2022 par La Marque Préférée des Français auprès de 1 022 français, représentatifs de la population française - terrain réalisé par OpinionWay - dans la catégorie « Compagnies d'assurance ».

** Certification AFRC Relation Client France. Certificat 95088 délivré à la Macif par Afnor Certification. Pour en savoir plus : relationclientfrance.fr.

MACIF - MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 1 rue Jacques Vandier 79000 Niort.

Périodique de l'Union Régionale Centre CFDT - 10, Rue Théophile Naudy - 45000 Orléans - Tél. 02.38.22.38.60. - E-mail : uricentre@centre.cfdt.fr - journal trimestriel - Autorisation 10/93 CPPAP n° 0626 S 06395 - Directeur de Publication : Nathalie Dumais - Abt 1 an : 15 € - le n° 2,5 € - Comité de Rédaction : Nathalie Dumais, Rachid Bouadma, Christine Le Moal, Caroline Blot, Xavier Rahard, Teddy Aveline- Composition Maria Sancho - SCS CFDT Orléans Impression : Imprimerie Prévost - 280, rue Marcel Paul - 45770 Saran -

PEFC
10-31-3175
pefc-france.org