La santé se porte mal ! Page 3

Les saisonniers Page 4

Réponse à emporter Page 5

Guide complet BDESE/RSU Page 7-8-9-10

N° 161
Novembre 2023

Cfdt: CENTRE VAL DE LOIRE

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

InterVals



Pacte du pouvoir de vivre TPE Page 11

Rencontre Formateurs MaFormation cfdt Page 12-13

AG de l'UD et Congrès des syndicats Page 14

La santé mentale Page 15



EDITO
Nathalie DUMAIS

La rentrée n'a pas été aussi joyeuse que nous l'espérions. L'investissement est en baisse, les banques centrales restreignent l'accès au crédit, la création d'emplois ralentit, et les salaires ont du mal à suivre l'augmentation des prix.

Pourtant, il existe d'autres politiques plus favorables aux salaires et à l'emploi. Nous nous retrouvons aujourd'hui dans un contexte économique difficile. Les salaires stagnent, voire tombent en dessous du seuil du SMIC.
Les entreprises réalisent des marges records, mais l'ascenseur social peine à fonctionner. Les interrogations se portent sur la distribution équitable des richesses.

Il est important de noter que l'inflation n'est pas due aux salaires ni à des marchés du travail dysfonctionnels, mais **principalement à l'augmentation des prix de vente par les entreprises pour maximiser leurs profits**. Il est essentiel de garder cela à l'esprit.

La CFDT Centre Val de Loire soutient fermement les revendications lors de la prochaine conférence sociale pour les carrières et les branches situées en-dessous du SMIC.

" Il est inadmissible que près de 60 conventions collectives maintiennent des salaires en dessous du SMIC".

Nous devons utiliser la conditionnalité des aides aux entreprises pour favoriser un dialogue social de qualité au sein des branches et des entreprises.

La négociation de l'AGIRC-ARRCO a préservé l'essentiel : les partenaires sociaux continuent de gérer le régime complémentaire des salariés du secteur privé, empêchant ainsi l'État de s'approprier ces ressources pour financer ses propres engagements. Nous nous opposons catégoriquement à l'idée que l'État puisse utiliser les réserves de l'AGIRC-ARRCO et de l'Unedic à des fins autres, ce qui équivaudrait à un véritable hold-up.

Nous observons également des défis dans le secteur de l'emploi. Le programme Territoires Zéro Chômeurs de Longue Durée (TZCLD) se développe, mais la réduction du budget de 20 millions d'euros par l'État risque de mettre en péril ces expérimentations en cours, laissant de nombreux territoires sans solution.

Les **services publics souffrent de graves problèmes,** les promesses du gouvernement de placer un professeur devant chaque classe ne sont pas tenues, ce qui nous place en tant que deuxième région la moins bien dotée en France en matière d'enseignants.

Certaines catégories de fonctionnaires bénéficieront d'une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle, sauf ceux de la fonction territoriale, qui dépendront de la volonté des maires pour l'obtenir.

Le secteur de la santé est aux prises avec des difficultés croissantes, obligeant de nombreux travailleurs, y compris des militants syndicaux, à être rappelés en raison de la pénurie de personnel.
Cela met en lumière l'attractivité de l'emploi dans la fonction publique.

Malgré cette période morose, **le nombre d'adhérents de la CFDT en Région Centre Val de Loire continue d'augmenter**.
Il faut pendant cette période de renouvellement des CSE continuer à convaincre les salariés de nous rejoindre y compris sur les listes CFDT.

Nous savons que vous faites le maximum et cela se voit sur les résultats dans tous les secteurs, L'URI Centre Val de Loire souhaite vous remercier du travail que vous mettez en œuvre sur le terrain.

L'enjeu est grand pour permettre à votre organisation syndicale au national comme en région de rester la 1ère Organisation syndicale.

Nathalie DUMAIS
Secrétaire Générale Adjointe
Responsable communication

AGENDA

- ***8 NOVEMBRE***
  GESTION DU STRESS
  ORLÉANS
- ***10 NOVEMBRE***
  GESTION DU STRESS
  BOURGES
- ***9 NOVEMBRE***
  RENCONTRE CADRES CFDT ÉDITION 2023
  ORLÉANS
- ***9 NOVEMBRE***
  JOURNÉE DE L'ATTRACTIVITÉ, INTÉGRATION, FIDÉLISATION ET ACCIDENTOLOGIE DES NOUVEAUX EMBAUCHÉS
  BLOIS
- ***28 NOVEMBRE***
  AG DES SYNDICATS
  SAINT-AVERTIN



Les défis de la Santé publique en Région Centre-Val de Loire : Les enjeux cruciaux à surmonter

La Région Centre-Val de Loire est le théâtre de diverses difficultés en matière de santé publique. Notre région est confrontée à des enjeux cruciaux qui nécessitent une attention urgente. **Les principaux problèmes** auxquels elle est confrontée sont les suivants :

- La désertification médicale
- Le vieillissement de la population
- La précarité sociale
- Les maladies chroniques
- L'accès inégal aux soins mentaux
- Le renforcement des services de santé mentale
- La lutte contre les déserts médicaux

Le problème réside dans le fait que ces difficultés **engendrent d'importantes conséquences sur le personnel de santé**, telles que :

- Une surcharge de travail : Les professionnels de santé en Région Centre-Val de Loire, notamment dans les zones où il y a une pénurie de médecins et d'infirmières, font face à une surcharge de travail. Le manque de personnel médical signifie que ceux qui sont en poste doivent souvent travailler de longues heures pour répondre aux besoins de la population.
- Un épuisement professionnel : La pression constante, les heures supplémentaires et le manque de ressources contribuent à l'épuisement physique et émotionnel.
- Les difficultés de recrutement et de rétention, ainsi que les démissions ou les demandes de mise à disposition.
- Le manque de personnel a un impact sur la qualité des soins.
- La difficulté de se former dans ce contexte.

Les militants CFDT font entendre leur voix pour dénoncer toutes ces problématiques, et les grèves s'enchaînent dans les hôpitaux et les EHPAD de la Région Centre-Val de Loire.

Ils dénoncent notamment « un taux d'absentéisme écrasant », des « agents en emploi précaire », des « manques de formation » et une « augmentation de la charge de travail ». Et ce sont les patients qui en subissent les conséquences.

EN GREVE POUR VOUS

- **NON** à la dégradation de la prise en charge des patients
- **NON** à la dégradation de la qualité des soins
- **NON** au travail en effectif réduit
- **OUI** à une amélioration des prises en charge
- **OUI** à un infirmier de jour et nuit supplémentaire
- **OUI** à l'amélioration des conditions de travail

La CFDT est également intervenue lors du dernier CESER concernant le nouveau PRS3 (Plan régional de santé 3) présenté par l'ARS. Le PRS 3 s'inscrit dans la continuité du précédent, pour lequel le CESER avait émis un avis défavorable. Dans une situation encore plus dégradée, il ne propose pas davantage de solutions aux besoins des habitants et habitants de la région, dont plus de 500 000 n'ont toujours pas de médecins traitants.

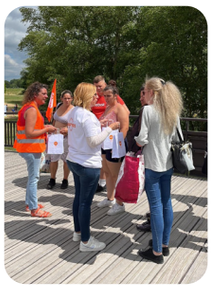
À l'état actuel du programme, le CESER a émis un **avis défavorable**. La CFDT Centre-Val de Loire a participé à l'ensemble des CNR Santé organisés dans la région. À ces occasions, elle a mis en avant nombre de difficultés rencontrées, mais a également fait partie de propositions à explorer pour améliorer la situation. Nous regrettons que les pistes évoquées (ainsi que celles portées par d'autres acteurs) n'aient même pas fait l'objet d'un recensement dans le PRS3.

Alors oui, si nous voulons changer la situation en Centre-Val de Loire en matière de santé, il va falloir **innover, expérimenter, et comprendre** en mettant en œuvre des dispositifs dérogatoires au droit commun.

Des actions et de l'innovation pour la médecine, l'offre de soins, la prévention, la recherche, les soins palliatifs, la santé mentale, la liste est trop grande : aussi grande que la déception de la CFDT face à ce manque d'ambition du PRS3.

JOURNÉE ORANGE





Pour la CFDT, il est toujours nécessaire d'aller à la rencontre des saisonniers et des jeunes en jobs d'été, de les accompagner, de leur faire découvrir ce que le syndicalisme CFDT peut leur apporter, en les invitant à nous rejoindre.

Cette année, l'URI Centre Val-de Loire, pleinement engagé dans le dispositif Confédéral, a ciblé la campagne autour d'un axe fort de la **syndicalisation des jeunes.** Cette campagne est bien ancrée dans l'esprit de tous.





C'est pourquoi la Confédération a invité toutes les URI, accompagnées des Fédérations et de leurs syndicats, à créer et organiser le 1er juillet 2023 une Journée Orange partout en France, en ciblant une action de proximité à destination des jeunes et des saisonniers. Dans le but de faire du développement, il a été proposé que l'adhésion découverte soit utilisée sur toute la période estivale (1er juillet au 31 octobre 2023). Les saisonniers et les jeunes en jobs d'été sont des travailleurs précaires, cette adhésion leur permettrait de découvrir le syndicalisme CFDT et l'intérêt d'être syndiqué à la CFDT.

• Le 1er juillet est également l'occasion de lancer une **enquête Focus jeunes** sur les conditions d'exercice de ces travailleurs.
• Également à la même date **le challenge développement** afin de faire de cette journée orange du 1er juillet un véritable évènement CFDT aussi bien en interne qu'en externe.

L'URI Centre Val-de-Loire a organisé la **Journée Orange** le samedi 1er juillet à Orléans, sur l'ile Charlemagne.

Nous remercions à cette occasion, l'UD 45 et tous les militants des syndicats qui sont venue s'associer à cette journée. Nous avons rencontré beaucoup de jeunes ou de saisonniers nouveaux et distribué de l'information.

ACTIONS SAISONNIERS

Cette année, les conséquences des récentes crises se font encore ressentir et les difficultés de recrutement renforcent les besoins de travailleurs saisonniers dans de nombreux secteurs. Ce donc beaucoup de jeunes ou de saisonniers nouveaux qui ont occuper des emplois saisonniers cet été. Il y a par conséquent un véritable enjeu à aller les informer de leurs droits, à les écouter, à être au plus proche de ces travailleurs.

Deux actions de proximité ont été mises en place pour la région Centre Val de Loire, le jeudi 13 juillet dans le département d'Indre-et-Loire :

Family Parc à Sorigny & Lulu Parc à Rochecorbon

Après avoir obtenu les autorisations dans ces lieux ciblés, nous avons tenu des stands éphémères pour informer les saisonniers sur leurs droits, distribuer les goodies CFDT qui renvoient vers l'application « ma saison » (avec le guide des droits, l'application ma saison à télécharger…), et nous avons pu leur faire remplir l'enquête FOCUS jeunes.

Le flyer « Ma saison » : une application smartphone pour les travailleurs saisonniers.

En terme de contenu, on y retrouve :

Le guide pratique Saisonniers de la CFDT qui comporte des informations sur :

• Le contrat de travail saisonnier ;
• Le droit au chômage pour les saisonniers ;
• Le Compte personnel de formation (CPF) ;
• Le Compte personnel d'activité (CPA) ;
• Le droit au logement.

Ainsi que :

• Toutes les informations, dates et lieux des actions et des événements saisonniers organisés dans les régions,

• Un calendrier numérique et interactif « Note tes heures », qui permet de noter ses heures et d'avoir un suivi régulier de ses heures supplémentaires.

Pour la CFDT, l'attractivité des métiers saisonniers passe d'abord par une meilleure reconnaissance de ces travailleurs précaires. Rappelons également que la première responsabilité des employeurs est celle d'appliquer les conventions collectives.

C'est pour cette raison que la CFDT revendique la création d'un socle social minimum en contrepartie de l'extrême flexibilité des emplois.

Ce socle doit intégrer notamment :
• La prime de précarité pour l'ensemble des contrats de courte durée, y compris les contrats saisonniers,
• La généralisation de droits à renouvellement de contrat, avec garantie de réembauche d'une saison à l'autre, comme certaines branches ont déjà négocié.
• L'accès à une même couverture sociale collective (complémentaire santé et prévoyance) sur un bassin d'emploi
• Une plateforme de renseignement et d'accompagnement pour l'accès à leurs droits.







Responsable Développement URI CVDL
Nicolas UBEL





Cette nouvelle édition 2023 s'est-déroulée les 26, 27 et 28 septembre.

L'URI Centre Val-de-Loire a compté plus de 20 points de contacts inscrits et mobilisés pour réaliser « Réponse à Emporter 2023 » et faire de ces actions une belle réussite régionale !

Focus : Réponses à emporter (RàE) a été lancée en septembre 2020, dans une volonté de différenciation avec les manifestations fourre-tout de rentrée organisées par les autres OS. Il s'agissait (et il s'agit toujours) de faire la démonstration de notre capacité à apporter des réponses concrètes aux questions des salariés, des demandeurs d'emploi, des jeunes : en résumé, un syndicalisme utile. Dans un contexte de pandémie, l'objectif était de déconfiner nos pratiques syndicales, sortir des locaux syndicaux, faire connaître la force du collectif CFDT et appeler à nous rejoindre.

RàE a donc pour objectif d'aller à la rencontre, de créer le contact, d'échanger avec les personnes rencontrées, de recueillir leurs coordonnées pour revenir vers elles. Cela nécessite donc de susciter l'attention et l'intérêt pour que les personnes prennent le temps de discuter. Il peut s'agir d'opérations dans une entreprise, un établissement, un service ou en dehors, de prise de contacts autour d'une animation de stand, une réunion syndicale, du contact direct, un questionnaire, une invitation à une rencontre…

Les priorités et cibles pour l'édition 2023 en Région Centre Val de Loire :
La plupart des principes d'actions adoptés ont été reconduits, à savoir : des points de rencontre hors des murs des locaux CFDT, des opérations ciblées sur des publics précis, dans des lieux et à des horaires déterminés en cohérence avec les objectifs retenus :

RàE a été une occasion de plus d'aller à la rencontre, des CFA, des écoles de formation professionnelle, des chambres des métiers et de l'artisanat.

Les cibles professionnelles et les lieux à proximité des entreprises et administrations ciblés dans le contexte des élections CSE ont permis aux syndicats d'aller à la recnontre des salariés.

Les outils distribués sous forme de fiches thématiques :

- Le contrat d'apprentissage
- Se reconvertir
- Le guide de l'apprentissage
- La rupture du CDI
- Le contrat d'engagement jeunes
- Comprendre la réforme de la retraite
- Comment décrypter votre fiche de paie
- Le télétravail
- Le compte personnel de formation
- Le pouvoir d'achat
- Le conseil en évolution professionnelle
- Le droit au chômage
- Etc.

Des cartes-contact détachables ont été diffusées pour équiper chaque point de rencontre. Au-delà d'aller à la rencontre des travailleurs et travailleuses, l'objectif de cette opération est aussi de récupérer un maximum de coordonnées, afin d'installer une relation avec les personnes rencontrées. Cette carte-contact a permis de recueillir les informations nécessaires pour les recontacter et identifier leur question ou leur sujet.

Cela aura aussi été une magnifique occasion de proposer **l'adhésion découverte :** « Cela vous dit de découvrir ce que fait la CFDT ? Avec l'adhésion découverte, c'est possible ! ».

" RENDEZ-VOUS L'ANNÉE PROCHAINE, AUX MÊMES DATES ! "



LES ACTIONS RÉALISÉES DANS LES TERRITOIRES :

Lieu	Public cible	Fédération
ITM Base Bricomarché 28700	Salarié/ Élection CSE	SERVICES
AUCHAN La Chambray 37170	Salarié/ Élection CSE	SERVICES
AUCHAN La renaissance 41350	Salarié/ Élection CSE	SERVICES
AMAZON 45770	Salarié/ Élection CSE	SERVICES
AUCHAN Olivet 45160	Salarié/ Élection CSE	SERVICES
BTP CFA 36000	Apprentis / Jeune	SCB Berry Sologne
COLLECTEAM 45380	Salarié/ Élection CSE	Banques & Assurances
COMET 45160	Professeur	SGEN/SEP
CAF 37 37000	Salarié	PSTE/ SYPSC
CFAIA 18000	Apprentis/ Jeune	SERVICES
CH De Levroux 36110	Agent/ Soignant	SANTE
CNPE 18240	Salarié/ Élection CSE	SCE CVL
Conseil Département 37000	Agent	INTERCO
ETHYPHARM 28170	Salarié/ Election CSE	SCE CVL
Lycée Sainte Marie 18000	Jeune	SEP
CFA Chartres 28000	Apprentis/ Jeune	SERVICES
CMA 36000	Apprentis/ Jeune	SERVICES
CMA 37000	Apprentis/ Jeune	SERVICES
DREETS 37000	Salarié	SERVICES
2000 emplois, 2000 sourires 45000	Jeune	SERVICES

Responsable Développement URI CVDL
Nicolas UBEL





Sonia B. sociétaire a dit :
“Quand on a eu des dégâts dans notre maison,
la Macif a toujours été là.”

C’est notre rôle d’être là pour protéger votre toit Sonia.

MACIF

La Macif,
c’est vous.

Campagne réalisée à partir de témoignages de sociétaires Macif. Photos prises par les sociétaires.
Les garanties sont accordées dans les conditions et limites du contrat Habitation souscrit.

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.

BDESE RSU

GUIDE COMPLET



BDESE

BASE DE DONNÉES ÉCONOMIQUES, SOCIALES ET ENVIRONNEMENTALES

L'employeur qui compte au moins 50 salariés a l'obligation de mettre à disposition du comité économique et social (CSE) ou des représentants du personnel une base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE). Cette BDESE regroupe des informations essentielles sur les grandes orientations économiques et sociales de l'entreprise et comprend des mentions obligatoires qui varient en fonction de la taille de l'entreprise.

QU'EST-CE QUE LA BDESE ?

La BDESE est un outil crucial pour la transparence au sein de l'entreprise, fournissant des données clés concernant son fonctionnement économique, social, et environnemental.

QUELLES ENTREPRISES SONT CONCERNÉES PAR LA BDESE ?

Toutes les entreprises qui emploient au moins 50 salariés doivent obligatoirement mettre en place une BDESE.
Si une entreprise possède plusieurs établissements, les effectifs sont calculés au niveau de l'entreprise dans son ensemble, et non pour chaque établissement individuellement. Cela signifie que la BDESE doit contenir l'ensemble des informations collectées au niveau de l'entreprise dans son ensemble. Dans le cas des groupes d'entreprises, il n'est pas nécessaire de créer une base de données unique spécifique au groupe, mais si cela est fait, elle s'ajoute aux bases de données propres à chaque entreprise du groupe.

Il est essentiel de noter que l'absence de constitution d'une base de données unique constitue un délit d'entrave pour l'employeur, **passible d'une amende de 7 500 €.**

À QUOI SERT LA BDESE ?

La BDESE sert de support pour préparer la consultation annuelle du comité économique et social (CSE) sur des sujets essentiels tels que les orientations stratégiques de l'entreprise, les conséquences sur l'activité, l'emploi, la formation professionnelle, la santé et la sécurité des travailleurs, ainsi que la situation économique et financière de l'entreprise.
Elle permet également de suivre la politique sociale de l'entreprise concernant les conditions de travail et les travailleurs handicapés.

COMMENT S'ORGANISE L'ACCÈS À LA BDESE ?

L'accès à la BDESE varie en fonction de la taille de l'entreprise :

Pour les entreprises de **moins de 300 salariés,** la BDESE doit être accessible en permanence au CSE et aux représentants du personnel, que ce soit sous forme papier ou sous forme électronique. L'employeur est responsable de la conception, de la mise en place, et de la mise à jour de la BDESE, ainsi que des conditions d'accès, de consultation, d'utilisation et d'actualisation de celle-ci.
En cas d'incomplétude ou de non-actualisation de la BDESE, le CSE peut saisir le tribunal judiciaire pour obtenir les informations manquantes.

Pour les entreprises de **plus de 300 salariés**, la BDESE doit également être accessible en permanence au CSE et aux représentants du personnel, mais uniquement sous forme électronique. De plus, l'employeur doit communiquer au CSE certaines informations chaque trimestre. Les mêmes règles concernant l'incomplétude ou la non-actualisation de la BDESE s'appliquent.

Il est essentiel que tous les utilisateurs de la BDESE respectent l'obligation de discrétion, particulièrement lorsque des informations sont confidentielles. L'employeur doit indiquer la durée du caractère confidentiel de ces informations.

QUELLES SONT LES MENTIONS OBLIGATOIRES DEVANT FIGURER DANS LA BDESE ?

Les entreprises de 50 salariés et plus ont deux options pour définir le contenu de la BDESE :

Avec un accord collectif d'entreprise, l'entreprise a la liberté de fixer le contenu de la BDESE, mais elle doit inclure les conséquences environnementales de son activité.

En l'absence d'accord d'entreprise, le contenu de la BDESE est imposé par le code du travail, et les exigences varient en fonction du nombre de salariés.

Voici un aperçu des informations à inclure dans la BDESE :

- Investissement social.
- Investissement matériel et immatériel.
- Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
- Fonds propres, endettement et impôts.
- Rémunération des salariés et dirigeants.
- Activités sociales et culturelles.
- Rémunération des financeurs.
- Flux financiers à destination de l'entreprise.
- Partenariats.
- Transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe (si applicable).
- Environnement, avec des informations sur la politique environnementale, l'économie circulaire, et le changement climatique.

Il est essentiel de noter que les entreprises de plus de 500 salariés doivent également indiquer un bilan des émissions de gaz à effet de serre.

La BDESE peut être présentée sous forme de tableaux et de rapports d'analyse. L'ajout d'un volet environnemental aux informations disponibles est un prérequis pour permettre aux élus du CSE de jouer leur rôle dans le domaine environnemental.

Il est recommandé de s'inspirer des rubriques "Économie circulaire" et "Changement climatique" de la **déclaration de performance extra-financière (DPEF)**, en adaptant les informations à la taille de l'entreprise.

La BDESE constitue un outil essentiel pour garantir la transparence et l'information au sein de l'entreprise, ainsi que pour répondre aux nouvelles exigences environnementales.

FLASHEZ-MOI POUR EN SAVOIR PLUS SUR LA BDESE !

RSU/BDS

RAPPORT SOCIAL UNIQUE ET BASE DE DONNÉES SOCIALES

Le Rapport Social Unique (RSU) est un outil de dialogue social qui permet de **collecter des données sociales de la fonction publique.**

Il a été instauré par la loi de transformation de la fonction publique d'août 2019 . Les données à partir desquelles est élaboré le RSU sont renseignées dans une base de données sociales (BDS) .

À noter :

En résumé, les principaux apports du rapport social unique sont :

- La fusion des actuels bilans sociaux, rapports de situation comparée et bilans hygiène et sécurité.

- Le décret fixe les conditions et modalités de mise en œuvre pour les trois versants de la fonction publique de l'article 5 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique instituant un rapport social unique et une base de données sociales dans les administrations publiques. Il précise le périmètre, la portée, le contenu et les règles de mise à disposition et de confidentialité de la base de données sociales et du rapport social unique.

BASE DE DONNÉES SOCIALES

Cette base est élaborée et mise en place par les établissements auprès desquels sont placés des comités sociaux d'établissements.
Elle est actualisée chaque année (avec information aux membres des comités sociaux). La base ne doit comporter aucune donnée nominative.

QUEL EST SON CONTENU ?

La base de données sociales comporte, les données portant sur une série de thèmes énumérés à l'article 1er du décret. Elles sont présentées par sexe et peuvent également être présentées selon des critères relatifs à **l'âge, au statut d'emploi, à la catégorie hiérarchique, à la zone géographique d'affectation et à la situation de handicap des agents concernés.**

Lorsqu'une donnée se rapportant à un thème est absente de la base en raison de son indisponibilité ou de circonstances exceptionnelles, l'autorité compétente doit en préciser les raisons.

CONSULTATION DES DONNÉES PAR LES MEMBRES DU COMITÉ SOCIAL :

Les membres du comité social concerné sont mis en mesure de **consulter et d'extraire les données** de la base selon des modalités précisées par l'autorité compétente. Ils sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des données figurant dans la base.

Le décret donne la longue liste des données concernées, chaque catégorie étant aussi déclinée en plusieurs sous-catégories :

- l'emploi ;
- le recrutement ;
- les parcours professionnels ;
- la formation ;
- les rémunérations ;
- la santé et la sécurité au travail ;
- l'organisation du travail et l'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail ;
- l'action sociale et la protection sociale ;
- le dialogue social ;
- la discipline.

RAPPORT SOCIAL UNIQUE (RSU)

QUEL EST SON CONTENU ?

A partir de la base de données sociales, le rapport social unique est élaboré. Ce rapport rassemble les éléments et données à partir desquels sont établies les lignes directrices de gestion et détermine la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines dans chaque établissement.

Il permet d'apprécier :

- Les caractéristiques des emplois et la situation des agents relevant du comité social ainsi que, de ceux qui ne sont pas électeurs de ce comité ;
- La situation comparée des femmes et des hommes et son évolution ;
- La mise en œuvre des mesures relatives à la diversité, à la lutte contre les discriminations et à l'insertion professionnelle, notamment en ce qui concerne les personnes en situation de handicap.
- Ce rapport est réalisé chaque année au titre de l'année civile écoulée. Si des éléments se rapportent à une périodicité différente de l'année civile écoulée, les informations figurent dans le rapport, selon cette périodicité. Le rapport comporte également les informations se rapportant au moins aux 2 années précédentes et, lorsque c'est possible, aux 3 années suivantes.

CONSULTATION ET INFORMATION DES INSTANCES :

Le rapport est transmis aux membres du comité social avant sa présentation. L'autorité compétente informe les membres du comité social (selon les modalités qu'elle fixe) au plus tard un mois avant la présentation du rapport que la base de données sociales

SUITE...

actualisée à partir de laquelle le rapport a été établi est accessible.

PUBLICITÉ :

Le rapport est rendu public par l'autorité compétente sur son site internet ou par tout autre moyen, 60 jours après sa présentation au comité social et au plus tard avant la fin de l'année suivant celle à laquelle il se rapporte.

Le rapport social unique est élaboré à partir des données de la base de données sociales. Cette base pouvant être mise en place au plus tard le 31 décembre 2022, le RSU portant sur les années 2020, 2021 et 2022 est élaboré à partir des données disponibles.

Les indicateurs du bilan social peuvent donc être utilisés jusqu'à ce que la base de données sociales soit consacrée. Un projet d'arrêté est en cours d'élaboration concernant la définition des indicateurs de la base de données sociales propre à la fonction publique hospitalière.

Les critères correspondants à ces indicateurs et leur mode de calcul seront définis par l'arrêté, qui permettra aux établissements de mettre en place la base de données sociales.

" DONC PAS DE PANIQUE "

À noter :

Les principaux apports du rapport social unique sont :

- la fusion des actuels bilans sociaux, rapports de situation comparée et bilans hygiène et sécurité ;
- le renforcement de l'état de situation comparée entre les femmes et les hommes ;
- l'alimentation par une base de données sociales ;
- l'accessibilité de la base de données sociales aux membres des comités sociaux

LE CODE GÉNÉRAL DE LA FONCTION PUBLIQUE

À noter :

La loi crée l'obligation d'élaborer chaque année un rapport social unique alimenté par une base de données sociales.
Cette base devra être accessible aux membres des comité sociaux d'établissement. Le rapport social unique est public et sert de support au dialogue social Ces dispositions sont entrées en vigueur à compter du 1er janvier 2021 (conformément au VII de l'article 5 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique).

Le décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique

À noter :

Le décret définit le champ et l'utilisation de la base de données sociales. Il précise les échéances de la période transitoire.

La soixantaine de rubriques est repartie en 10 thèmes Lien Légifrance : Extrait : Décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique - Légifrance (legifrance.gouv.fr)

LES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION ; PORTÉE JURIDIQUE DES LIGNES DE GESTION

- Les lignes directrices de gestion sont arrêtées par l'employeur public, pour 5 ans maximum, après avis des Comités Sociaux des 3 fonctions publiques. Elles prennent en compte les réalités locales.
- Un agent peut invoquer les lignes directrices de gestion devant le tribunal administratif contre toute décision individuelle qui lui serait défavorable.
- Il peut faire appel à un représentant syndical (au Comité Social CS) pour l'assister en cas de recours contre une décision individuelle défavorable, tel qu'un avancement, une promotion...
- Elles sont établies pour une durée max de 5 ans, mais peuvent faire l'objet de révision en cours de période, selon la même procédure.
- Le Comité Social (CS) est informé & consulté sur le projet des Lignes Directrices de Gestion (LDG)ainsi que sur leur révision.
- Les LDG sont rendues accessibles aux agents par voie numérique, ou par tout autre moyen.
- Les LDG se font en lien avec le projet social de l'établissement
- Elles traitent de la politique RH :
- Les questions de mobilité géographique et fonctionnelle,
- Les questions de promotion et de valorisation des parcours professionnels.





RENCONTRE CFDT ET PACTE DU POUVOIR DE VIVRE : VERS UN AVENIR MEILLEUR

Orléans, 29 septembre 2023 – Le 29 septembre dernier, la CFDT a accueilli une réunion déterminante avec des membres clés du Pacte du Pouvoir de Vivre (PPV) à Orléans. Cette rencontre a réuni des acteurs engagés dans des discussions animées autour de diverses problématiques.

Parmi les participants, on compte Jean Paul DURNERIN, Eric FRAIPONT, Gérard GARNIER, Christine LE MOAL, Gilles LORY, Caroline BLOT, Gérard MILLET, Jean Michel BECEL, Martine FLACHER, Julien REY et Teddy AVELINE.

La réunion a débuté par un tour de table instructif. Les sujets abordés variaient de la répartition des richesses aux défis liés à l'inclusion sociale. Les participants ont également discuté de l'histoire du PPV et de ses outils de communication.

ACTIONS ENVISAGÉES

Les participants ont partagé des informations sur les prochaines étapes, notamment des visioconférences locales et nationales. Ils ont également évoqué la diffusion du document "Lettre au Député" ainsi que l'envoi d'informations aux Unions Départementales de la CFDT.

École du Pouvoir de Vivre

L'École du Pouvoir de Vivre a été abordée, avec un appel à identifier les participants CFDT à cette école. L'inclusion sous toutes ses formes a été au cœur de la discussion.

Les Journées Régionales/Nationales

Des précisions ont été données sur les journées du PPV, avec des thèmes tels que la mobilité, le logement et l'alimentation.

Perspectives et Pistes de Travail

Les participants ont exploré diverses perspectives, dont la structuration régionale du PPV, le recrutement de service civique, et la collaboration avec des partenaires régionaux. Des rencontres à venir ont été planifiées pour poursuivre ces discussions.

Cette réunion témoigne de l'engagement actif de la CFDT en collaboration avec le Pacte du Pouvoir de Vivre pour créer un avenir plus équitable, solidaire et durable. Restez informés pour d'autres mises à jour sur cette initiative cruciale.

Site internet pour rester informés

RÉUNION CFDT SUR LES TPE : UN DIALOGUE SOCIAL ACTIF

Orléans, 2 octobre 2023 – Le 2 octobre dernier, la CFDT a organisé une réunion à Orléans, salle 1, réunissant des délégués engagés pour discuter de divers sujets d'importance régionale.

La réunion a vu la participation de Yvonne PALLIN, Guy SIONNEAU, Jean Michel ANTICH, Rachid BOUADMA, Gilles LORY, Eric FRAIPONT, et Teddy AVELINE.

Les discussions ont porté sur des thèmes tels que les commissions paritaires régionales, les observatoires du dialogue social, l'École des Relations de Travail (ERT), et l'impact de "France travail" sur les instances du dialogue social.

Commissions Paritaires Régionales

1. Commission Paritaire Interprofessionnelle (CPRI)

o Réunion de mise en place de la CPRI, présidée par Marie Agnès Pineau de la CPME, avec l'absence du MEDEF.

o Travaux engagés pour la CPRI, notamment la réflexion sur l'intégration des Activités Sociales et Culturelles (ASC).

o Recherche de financement auprès de la Dreets (Direction Régionale de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités) pour résoudre les problèmes de ressources financières.

2. Commission Paritaire Interprofessionnelle de l'Artisanat (CPRIA)

o Réalisation d'un livret d'accueil en cours, avec des questions sur le financement.

o L'accord n'a pas été revu pour s'adapter aux nouvelles règles de représentativité, posant des questions politiques.

o Participation limitée de la CGT aux instances de la CPRIA.

Observatoires du Dialogue Social (ODDS)

3. ODDS 18

o Problèmes techniques lors de la réunion, avec des questions sur les frais de déplacement.

4. ODDS 41

o Elaboration de documents communs avec les organisations syndicales des opérateurs du département.

5. ODDS 28

o Mise en place d'un Règlement Intérieur (RI) validé, mais informations limitées.

Pistes de Réflexion

Les discussions se sont conclues par la nécessité de réfléchir à la place du dialogue social en région et à l'amélioration de la représentativité des salariés.

École des Relations de Travail (ERT)

L'initiative de l'université visant à mettre en place un cycle diplômant sur le "DU du dialogue social" a été évoquée, avec des besoins en formation, événementiel, recherche et financement discutés. Une réunion est prévue en décembre pour définir la programmation et la gouvernance de cette structure.

"France Travail"

Les participants ont abordé l'impact de "France travail" sur les instances du dialogue social, en mettant en lumière la distinction entre "France travail opérationnel" et "France travail politique." Des questions ont été soulevées sur la remise en cause des conseils départementaux et d'autres instances.

La réunion s'est terminée par un appel à la réflexion sur les sujets abordés et la nécessité de continuer à travailler ensemble pour renforcer le dialogue social en région Centre.

RETOUR SUR LA RENCONTRE DES FORMATEURS 2023

Cette année, la "Rencontre des formateurs", orchestrée par le **Responsable de la Formation Syndicale,** David Babault, et **le Comité de Pilotage de la Formation**, composé de Franck GIRAULT, Christine MALET et Ludovic MELON, s'est tenue sur deux journées, les 4 et 5 octobre 2023 à Orléans.

Ces deux jours avaient pour intituler et objectif de **définir les rôles, les fonctions, les responsabilités et les compétences des formateurs en région Centre-Val de Loire**.
Voici un bref résumé de ces journées :

La première partie de ces journées était consacré à la présentation des orientations régionales concernant la formation syndicale.

En effet suite au congrès régional un comité de pilotage a été constitué et a défini 10 priorités de travail validées par le bureau régional.
Chaque formateur a ainsi pu constater la dynamique impulsée par le COPIL. Le détail des actions sera présenté lors de l'assemblée générale des syndicats de Novembre.

OBJECTIF

- Redéfinir les prérequis des formations afin de permettre aux futurs mandatés et élus d'accéder aux formations liées mandats électifs et désignatifs dans le cadre d'une GRM optimisée ;
- Harmoniser l'ensemble des fiches descriptives du catalogue de formation sur la plateforme ma formation en un clic ;
- Simplifier les modalités d'inscription pour les adhérents, les militants, les structures et le pôle administratif ;
- Mettre en œuvre une accessibilité des dossiers de formation directe pour les formateurs ;
- Concevoir les fiches de fonction des différents acteurs de la formation syndicale ;
- Redéfinir la prise en charge des frais de formation;
- Elargir le réseau de formateurs en intégrant par le volontariat les formateurs fédéraux ;
- Favoriser la montée en compétences des formateurs ;
- Mettre à jour les dossiers existants en lien avec les évolutions réglementaires et revendicatives
- Innover par la conception de formations E-learning et de micro-modules ;
- Co-construire annuellement le plan de formation avec les différentes structures ;
- Favoriser la mise en place de responsables de formation dans les structures et les former ;
- Mettre en lien les différentes thématiques du chapitre formation et des autres groupes de travail.

Les participants ont ensuite été répartis en deux sous-groupes pour un atelier d'une journée.

Dans un premier temps cet atelier a permis d'échanger autour des **rôles, fonctions, responsabilités et compétence d'un formateur.**

Dans un second temps les formateurs ont été **mis à contribution pour concevoir des outils collaboratifs** permettant les retours après les formations.

En effet, l'outil actuel est ancien et peu utilisé. Une nouvelle version plus moderne sera mise en place à l'aide des propositions faites au cours de cet atelier. Même si ce travail était différent par rapport aux autres rencontres formateurs, les participants ont apprécié de pouvoir faire **des propositions et sont impatients** de voir ces changements se mettre en œuvre.

Enfin l'atelier s'est terminé sur une présentation du rôle de concepteur. Le nombre de concepteurs régionaux étant faible, l'objectif était de faire naître des vocations. Pari tenu : lors du retour, certains participants nous ont indiqué que cela les amenait à réfléchir pour entamer le parcours de formation.

Avant de conclure la journée les formateurs ont pu découvrir le **partage des dossiers de formation par la plateforme ma formation en 1 clic**. Une nouveauté pour eux qui commencera en 2024.

Afin de favoriser l'échange et la convivialité entre les formateurs, une soirée festive a été organisée le **mercredi 4 octobre au soir**.
Au programme : un Escape Game, un quiz animé, et une partie de Laser Game.

Voici quelques photos issues de la soirée au GPARK.







Nous tenons à remercier chaleureusement tous les participants, ainsi que l'ensemble du COPIL formation pour leur contribution à la réussite de cet événement.

Au cours de ces deux journées, les formateurs ont également abordé un sujet clé :

LES NOUVELLES PROCÉDURES D'INSCRIPTION

À partir de janvier 2024, des changements significatifs concernant les inscriptions aux formations syndicales dans la région Centre-Val de Loire vont être mis en place.
Désormais, nous adoptons une approche **entièrement dématérialisée** pour plus de praticité et pour s'adapter à la nouvelle ère numérique.

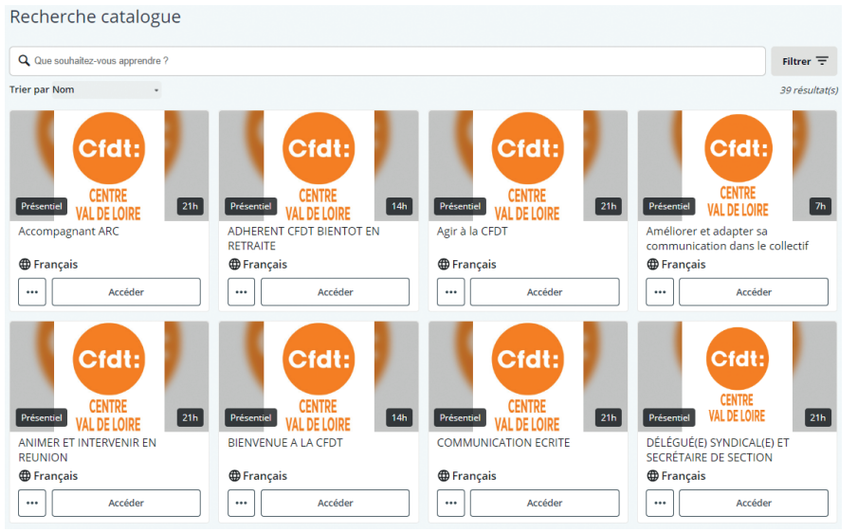
Pour rappel, si vous êtes adhérents ou militants et souhaitez vous inscrire à l'une de nos formations, vous devrez vous rendre sur votre **espace adhérent** pour soumettre votre demande d'inscription sur les formations de votre choix. Sur cette plateforme, votre demande sera d'abord validée par votre syndicat, puis elle sera automatiquement transmise au pôle formation, qui la traitera dans les plus brefs délais.

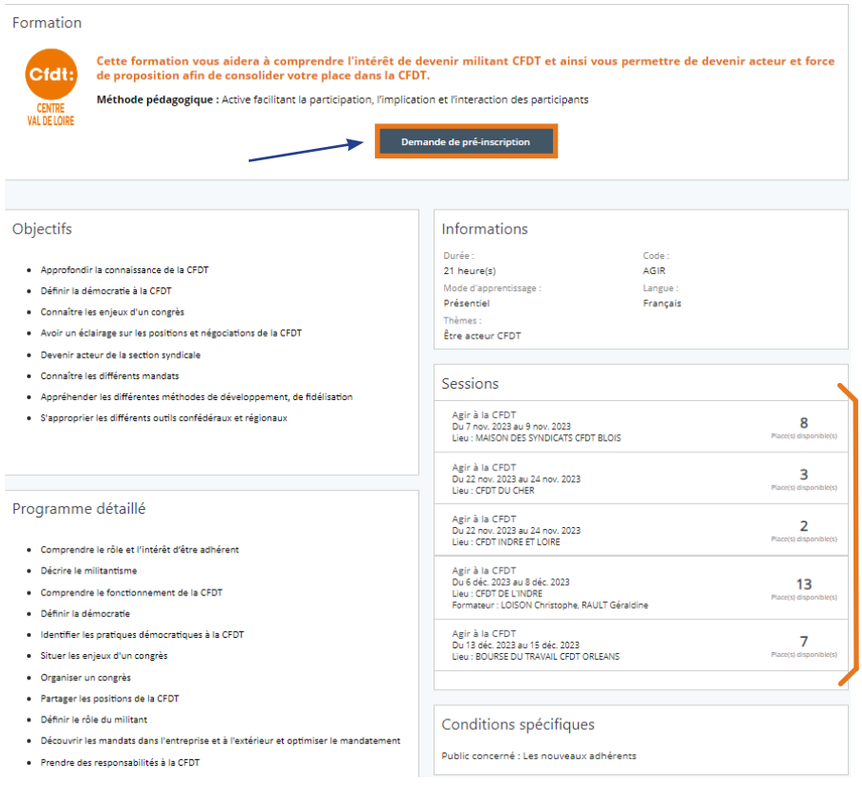
Pour confirmer votre inscription, **un e-mail** sera envoyé à l'adresse que vous avez indiquée dans votre espace adhérent. Cet e-mail contiendra un lien vers un **formulaire Google Forms** que vous devrez remplir. Cela garantira que votre inscription est complète et enregistrée.

Si vous avez besoin d'aide pour accéder à votre espace adhérent ou pour trouver les formations qui vous intéressent, n'hésitez pas à scanner le QR Code ci-dessous. Vous y trouverez un livret d'apprentissage qui vous guidera tout au long du processus.

FLASHEZ-MOI !

MaFormation cfdt : *en un clic !*





Vue sur l'ensemble des sessions disponibles et le nombre de places restantes

Le pôle formation reste à votre disposition pour répondre à toute demande d'aide.
E-mail : formationsyndicale@centre.cfdt.fr
Tél : 02 38 22 38 67



CONGRES SGEN ORLÉANS/TOURS

Le Congrès du SGEN s'est tenu les **19 et 20 octobre en présence de Marylise Léon**, qui est intervenue pour faire le point sur l'actualité revendicative, ainsi que pour échanger et écouter les enseignants concernant leurs problématiques.
Elle a également rappelé que la CFDT les soutenait dans cette période marquée par des attaques terroristes.

La nouvelle CE a été élue

- **SG : Laurent CALMON**
- **SGA : Claire MARION**
- **Trésorier : Éric VIGUIER**

Élise CHERFIX, Gilles CHERTIER, Estelle PRAT, Benoît WOLF.

CONGRES DÉFENSE CENTRE-VAL DE LOIRE

Le congrès du syndicat Centre-Val de Loire s'est déroulé le **10 octobre à Saint-Avertin.**

Lors de ce congrès nous avons procédé à la validation du rapport d'activités, de la modification des statuts, de l'élection des membres du bureau syndical et des vérificateurs aux comptes ainsi qu'à la validation du rapport d'orientation.

Une fois élus, les membres du bureau syndical ont procédé à l'élection des membres de la commission exécutive. Vous en trouverez le détail ci-dessous. Sont aussi intervenus lors de ce congrès la secrétaire fédérale, Valérie PREVOST, en charge de la région, le délégué régional fédéral, Thomas DA CRUZ ainsi que L'ancien responsable DOF (Développement, Organisation et Formation) de notre fédération.



La commission Exécutive

De Gauche à droite :

- **SG : Christophe DESMONS**
- **SGA : Christophe POTIER, Jérôme POPELIN**
- **Trésorier : Christophe PARSY - COTISSON**
- **Trésoriere Adjointe : Corinne PARSY - COTISSON**



Le bureau syndical

De Gauche à droite :

Christine THERET, Jérôme RAYER, Nicolas XAVIER, Jérémy NICOLET, Christophe LONGUET, Hervé THEVENOT, Maria MARTINS, Jérôme POPELIN, Christophe POTIER, Christophe DESMONS, Michaël LAURET, Tiffanie RAINGUENET, Frédéric COUCHOUD, Christophe PARSY-COTISSON, Corinne PARSY-COTISSON

CONGRES INTERCO 36





Le Congrès Interco 36 s'est déroulé le **10 octobre à Châteauroux**, c'est une équipe renouvelée qui voit le jour pour mener les orientations votées.

Bravo à eux !

ASSEMBLÉE GÉNÉRAL UD LOIRET

Le 7 octobre 2023 a eut lieu l'assemblée générale de l'UD Loiret, grande nouveauté le bureau de l'UD l'a organisé sur une journée et non une demi-journée.
Elle a commencé par l'intervention des syndicats, intervention d'Interco 45, UTR 45, chimie énergie et SGA45. Les sujets de ses interventions furent nombreux entre autres **retour sur les manifestations, les locaux d'orléans, l'accueil de l'UD, le pacte du pouvoir de vivre ...**

Cette année l'UD a décidé d'invité des membres de l'URI qui nous ont fait chacun des présentations. Tout d'abord David BABAULT a présenté la **formation syndicale** entre autres la formation en un clic, ensuite Nathalie DUMAIS a présenté les **contrats DOF** avec un débat sur l'intérêt des syndicats d'en souscrire un enfin Éric FRAIPONT a présenté la **formation professionnelle.**

Ensuite ce fût le temps du vote des candidatures du bureau de l'UD :

Alice QUEVAL et **Sandra LANSON** ont été élu à l'unanimité des présents.



Le bureau de l'UD avait préparé un barbecue pour le midi, nous remercions nos camarades des Métaux centre val de Loire de nous avoir aider pour ce barbecue.

Enfin le bureau de l'UD a présenté son activité 2022-2023, ses formations, son bilan juridique, ses comptes ...
Cette assemblée générale s'est conclue avec un pot de l'amitié.



SANTÉ MENTALE

La CFDT Centre Val de Loire en **partenariat avec le Groupe VYV** a convié les syndicats de la Fonction Publique à participer à une journée dédiée à la Santé Mentale le 18 septembre.

Aujourd'hui **64%** des Français déclarent avoir déjà **ressenti un trouble psychique** (dépression anxiété…) la santé mentale constitue le premier poste de l'Assurance Maladie. (23,4 milliards).
Ce sujet encore mal connu en France les pouvoirs publics ont engagé depuis un an maintenant un travail de sensibilisation et de formation dans le but d'avoir à terme un maximum de personnes formées aux premiers secours en santé mentale.

3 ATELIERS ONT DONC ÉTÉ PROPOSÉS LORS DE CETTE JOURNÉE

L'atelier Egalité Professionnelle :

La charge mentale et la conciliation des temps/sphères de vie.
Si la charge mentale n'est pas un concept nouveau, développé à l'initial par l'ergonomie, elle est entrée dans le vocable courant et médiatique pour n'être parfois circonscrit qu'à un genre (les femmes) plutôt qu'à un autre (les hommes). Mais que désigne-t-on par charge mentale ? Femmes et Hommes sont concerné·e·s. Mais sommes-nous confronté·e·s à cette question dans les mêmes conditions ? La gestion des conciliations des temps et des sphères de vie (personnels et professionnels) est-elle un levier efficace ?"

Sens au Travail :

Pourquoi s'intéresser au sens au travail ?

Si le salarié perçoit positivement les résultats de son activité et les conditions dans lesquelles il l'exerce, alors il aura tendance à trouver du sens dans son travail et, par conséquent, à se sentir bien physiquement et mentalement. Il sera donc enclin à se présenter à l'heure à son travail, à s'engager dans ses activités, à se montrer vigilant dans les activités de ses fonctions, à coopérer avec les autres pour atteindre les objectifs fixés et à donner le rendement attendu.

Les gestes qui sauvent :

Les fondamentaux : massage cardiaque, conduite à tenir en cas d'hémorragie massive
Cette journée fut très appréciée par les participants qui ont demandé à faire une autre journée avec un 2ème niveau pour approfondir les sujets abordés.







Comment mieux prendre soin de la santé mentale des salariés ?

Depuis la crise sanitaire, les problèmes de santé mentale des salariés ne font malheureusement qu'augmenter avec des conséquences importantes sur la performance des entreprises, mais aussi sur l'absentéisme et le turn-over. Le Groupe VYV vous propose des solutions pour mieux prendre soin de la santé mentale des salariés.

Santé mentale et entreprise

La santé mentale est une composante essentielle de la santé et représente bien plus que l'absence de troubles ou de handicaps mentaux. Selon l'OMS, la santé mentale est un état de bien-être qui permet à chacun de réaliser son potentiel, de faire face aux difficultés normales de la vie, de travailler avec succès et de manière productive, et d'être en mesure d'apporter une contribution à la communauté. Elle est déterminée par de nombreux facteurs : socio-économiques, biologiques et environnementaux, dont l'environnement de travail. **Il appartient à l'entreprise de prendre soin de la santé mentale de ses collaborateurs.** En effet, l'article L.4121-1 du Code du travail le précise : *« L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. »*

Une détresse psychologique importante

La détresse psychologique des salariés reste élevée, selon les résultats du baromètre T10 réalisé en juin 2022 par OpinionWay, **41 % des salariés interrogés se déclarent en détresse psychologique, dont 14 % en détresse psychologique élevée.**

Les populations les plus exposées aux problèmes psychologiques sont les jeunes âgés de moins de 29 ans (59 %), les femmes (46 %), les télétravailleurs (45 %) et les managers (43 %). Par ailleurs, le taux de burn-out reste très inquiétant (34 %), tout comme celui de burn-out sévère (13 %).

Agir sur les conditions de travail

Au-delà des avantages, de la rémunération et des aides financières, il s'agit plutôt de **créer en interne une culture d'entreprise plus inclusive et plus solidaire.** En mettant en place par exemple des espaces d'expression libre, des audits ou des enquêtes régulières pour prendre le pouls du terrain et en autorisant les salariés à exposer leurs faiblesses. Il est également pertinent d'encourager la participation et la prise de décision, de mettre en place des pratiques de résolution de conflits, de former les managers à un management plus humain ou encore d'encourager l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

Des solutions pour accompagner les entreprises et les salariés

Le Groupe VYV et ses entités proposent de nombreuses solutions **pour améliorer la qualité de vie au travail ainsi que la santé mentale des salariés, et limiter les risques psychosociaux :**

- **un diagnostic complet** et concret pour mesurer et maximiser l'énergie des salariés ;
- **des espaces d'accueil** ou des plateformes téléphoniques pour écouter, soutenir et accompagner les salariés ;
- **des rendez-vous prévention santé ;**
- **des webinaires ;**
- **des structures dédiées** à la santé mentale ;
- **des solutions de téléconsultation ;**
- **la solution Sport en entreprise,** élaborée en partenariat avec la Fédération Française du Sport d'Entreprise.

Pour plus d'informations, contactez-nous :
relation.partenaire@groupe-vyv.fr

0421-0823

Groupe VYV, Union Mutualiste de Groupe soumise aux dispositions du Code de la mutualité, n° Siren 532661832, n° LEI 969500E0I6R1LLI4UF62. DirCom Groupe VYV/Agence interne de communication - © GettyImages - 09/23

MUTUALITÉ FRANÇAISE

Harmonie mutuelle · mgen · mmg · MNT · SMACL ASSURANCES · vyv³ · groupe Arcade vyv

SANTÉ ASSURANCES & RETRAITE – SOINS & ACCOMPAGNEMENT – LOGEMENT

GROUPE vyv

Pour une santé **accessible à tous**

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 Clémentine Baulande - SCS CFDT Orléans Impression : Imprimerie Prévost - 280, rue Marcel Paul - 45770 Saran -

PEFC 10-31-3175 pefc-france.org