

Pour retrouver tous vos articles au quotidien, abonnez-vous à « votre » Newsletter sur notre site internet : [www.fce.cfdt.fr](http://www.fce.cfdt.fr)

N° 240

FÉVRIER 2023

Cfdt:

# MAGAZINE

C H I M I E / É N E R G I E



## JOURNÉE SANTÉ AU TRAVAIL

13 décembre 2022



nano  
technologies  
VIRAGE OU  
MIRAGE ?



FLASHÉZ  
MOI ;)



# La Macif vous protège dans votre activité syndicale avec **des contrats sur mesure.**

Être syndicaliste, aujourd'hui plus que jamais,  
est un engagement de tous les instants.

La Macif est à vos côtés pour soutenir  
et sécuriser votre action militante.

→ **Contactez-nous : [partenariat@macif.fr](mailto:partenariat@macif.fr)**



La Macif,  
c'est **vous.**

Crédit photo : Ryan Lees / Hoxton / GraphicObsession.

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.



# 2023 : MOBILISÉS CONTRE L'INJUSTICE !

**L**a rétrospective de l'année 2022 au plan international est brutale. La liberté et la survie de plusieurs peuples sont violemment remises en cause par des régimes totalitaires. En Ethiopie, au Myanmar, à Haïti, au Mozambique ou encore au Yémen où la guerre qui sévit est considérée par l'ONU comme la pire catastrophe humanitaire au monde. En Afghanistan, où les talibans musèlent les femmes dans une misogynie sans limite, sans oublier la Syrie où plus de 11 millions de personnes ont dû fuir leur foyer.

Plus près de nous, aux portes de l'Europe, l'Ukraine, elle, subit depuis 10 mois, la folie du président russe. Le bilan humain des attaques menées est dramatique tant en victimes qu'en nombre de réfugiés. Cette guerre autoproclamée « opération militaire spéciale » a généré une solidarité européenne et américaine sans précédent depuis la 2<sup>nd</sup> Guerre Mondiale. Cette solidarité est gage de la résistance que peut opposer l'Ukraine à la Russie. Au 306<sup>e</sup> jour du conflit, le chef de la diplomatie ukrainienne envisage une issue pacifique en organisant un sommet pour la paix supervisé par l'ONU, à la fin février, si Moscou accepte d'être poursuivie pour crimes de guerre devant un tribunal international.

Les conséquences de ce conflit se répercuteront encore en 2023 sur l'ensemble de la planète. Les crises des énergies – gaz, pétrole –, des matières premières – céréales, engrais en sont des exemples. Depuis le début du conflit, les pays européens font face simultanément à une inflation et une réduction de leur croissance avec des conséquences dramatiques pour les populations les plus fragiles.

C'est dans ce contexte que le Président Macron a décidé une réforme paramétrique des retraites avec pour seule ambition de faire des économies en repoussant l'âge de départ à 64 ans. Une réforme injuste que la CFDT n'accepte pas et contre laquelle nous avons appelé, avec l'ensemble des organisations syndicales et de jeunesse, à nous mobiliser dès début janvier.

**Pour la FCE-CFDT**, une réforme porteuse de plus de justice sociale, en particulier pour les femmes et les salariés ayant commencé à travailler très jeunes est possible, comme nous le revendiquons et le proposons depuis des années dans un système universel. C'est **unis et solidaires**, avec une mobilisation forte des salariés partout, dans les entreprises et dans la fonction publique que nous devons faire entendre notre refus de la réforme du gouvernement et obtenir le retrait de ce projet !

/ Cfdt Magazine Directeur de la publication : Fabien Guimbretière, Imprimerie : Wagram Editions, 8 rue Salvador Allende 95870 Bezons - N° CPPAP : 1122 S 06265 - ISSN : 0395-5621  
/ Magazine chimie énergie Directeur de la rédaction : Dominique Bousquenaud / Responsable de la communication : Christelle Lemaître / Conception graphique et illustration : Angelo Da Rocha / Mélanie Ronceray / Photos : ©FCE-CFDT - Crédits photos : ©Adobe Stock / Wings Vous pouvez retrouver et télécharger les articles du Magazine chimie énergie sur Internet, site FCE : [www.fce.cfdt.fr](http://www.fce.cfdt.fr) / E-mail : [fce@fce.cfdt.fr](mailto:fce@fce.cfdt.fr)

Dans le cadre de la RGPD, la FCE-CFDT s'engage sur tous ses supports de respecter les données personnelles de ses adhérents et sur la transparence de leur utilisation. Pour toutes informations, vous pouvez contacter le responsable au sein du secteur communication via [communication@fce.cfdt.fr](mailto:communication@fce.cfdt.fr)

## SOMMAIRE

### ACTUALITÉS

pages

1 ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE 4  
Cfdt'elles, le réseau transverse

### AGIR

pages

2 CADRE / 5  
Recrutement et accompagnement professionnel des cadres en situation de handicap

3 DÉVELOPPEMENT / 6  
Interview  
« On n'est pas là pour vendre du rêve, mais pour faire de notre mieux !! »

### BRANCHES

pages

4 IEG / 11  
Interview de Vincent Leroy

### S'OUVRIRE

pages

5 JEUNES / 12  
Le Groupe Jeune's et IndustriALL poursuivent leurs travaux en faisant escale à Madrid

6 INTERNATIONAL / 13  
CEE EDF

### UNION FÉDÉRALE DES RETRAITÉS

pages

7 Une mesure juste, le 100 % Santé devient injuste pour les plus modestes 14

## ENCART



**nano technologies**  
VIRAGE OU MIRAGE ?



# CFDT'ELLES,

## LE RÉSEAU TRANSVERSE



*Cfdt'elles, le réseau des femmes de la Fédération Chimie Énergie, a été particulièrement actif ces dernières années. Depuis 2019, 43 newsletters ont notamment été produites. Vous pouvez toutes les retrouver via le lien : [cfdtelles/newsletter](https://cfdtelles/newsletter)*



**C**e réseau fédérateur et transverse a su développer le lien humain malgré les diverses crises que nous avons connues ces dernières années. C'est aussi cela, la CFDT, rassembler les humains, femmes et hommes, autour de valeurs universelles.

Dans l'esprit du Pacte du pouvoir de vivre, Cfdt'elles s'est rapproché du milieu associatif et a ainsi pu participer et relayer diverses initiatives qui ont contribué au rayonnement des valeurs de la CFDT sur différentes thématiques. La conférence SheLeadsTech, avec la participation d'Elisabeth Moreno, a, par exemple, permis de débattre de la santé des femmes ou bien de l'emploi dans le numérique. Le réseau a également participé à d'autres événements, tels que Octobre rose, la course La Parisienne, la manifestation pour le droit à l'IVG, le 8 mars, les cyberviolences avec le centre Hubertine-Auclert, l'Unequal Pay Day, etc.

Se rapprocher du milieu associatif a permis à Cfdt'elles de pouvoir mieux répondre aux situations d'urgence qui lui étaient remontées. Et, tout doucement, ce réseau est devenu une référence pour bon nombre d'interlocuteurs. Grâce à cette alliance, la Fédération Chimie Énergie a été particulièrement moteur sur les sujets d'égalité professionnelle et de prévention des violences sexistes et sexuelles.

En 2022, le réseau Cfdt'elles a résolulement été tourné vers l'action en agissant directement contre les violences faites aux femmes par la création et la mise en place d'une sensibilisation originale, basée sur les droits des victimes. Cette dernière est disponible pour tous les collectifs syndicaux sur l'ensemble du territoire. Elle est gra-

tuite et n'exige aucune identification des participants. Elle peut être demandée à tout instant via l'adresse mail : [cfdt-elles@fce.cfdt.fr](mailto:cfdt-elles@fce.cfdt.fr)

Ce succès modèle les ambitions de Cfdt'elles, qui a toujours cherché à développer les synergies. La Fédération Chimie Énergie a ainsi pu s'allier aux autres fédérations et à la Région Île-de-France pour améliorer la force de son action. L'égalité professionnelle, la mixité et les violences sexistes et sexuelles sont des sujets fondamentalement transverses, qui ne doivent pas être limités aux frontières de nos organisations. L'union de nos forces est fondamentale pour faire avancer efficacement notre action.

Cfdt'elles permet, par ailleurs, de nous interroger en permanence sur la pertinence de nos actions en termes d'égalité. Lesquelles sont les plus efficaces ? Sur quelles urgences sommes-nous sérieusement attendus ? Ce qui nous permet de mieux cibler nos actions.

Ces questions fondamentales, qui définissent l'avenir de Cfdt'elles, nous devons toutes et tous nous les poser. Nous devons aussi être à l'écoute de toutes les nouvelles initiatives et bonnes volontés, qu'elles viennent des militants ou du milieu associatif.

**Cfdt'elles est un outil à votre disposition...**

**Contactez-nous !**



# RECRUTEMENT ET ACCOMPAGNEMENT PROFESSIONNEL

## DES CADRES EN SITUATION DE HANDICAP

**L**e nombre de cadres en situation de handicap dans le monde professionnel est mal connu, car il existe peu de données statistiques par secteur d'activité. Cependant, on estime que 5,5% des cadres sont en situation de handicap.

Les retours de l'APEC ou de l'AGEFIPH nous apportent des précisions sur la répartition et l'intégration de cette population dans l'entreprise :

- 60% d'hommes / 40% de femmes dans cette population
- 67% ont un niveau d'étude BAC+4 ou plus
- 53% disent que leur entreprise facilite l'embauche et l'insertion des personnes en situation de handicap
- 63% indiquent que leur entreprise respecte les obligations en matière d'emploi des personnes en situation de handicap
- 64% estiment que les difficultés de recrutement incitent à l'embauche des travailleurs handicapés

Depuis plus de trente ans, les entreprises de 20 salariés et plus ont l'obligation d'employer au minimum 6% de travailleurs handicapés (ce taux se vérifie au niveau de l'entreprise) ou de s'acquitter du paiement de la contribution correspondante à ce taux à l'Agefiph, ou encore de conclure des accords agréés en faveur des travailleurs handicapés (aménagement de postes, actions de formation, faire appel à des ateliers protégés...). Une difficulté rencontrée par les entreprises volontaires au recrutement est que les candidats ne se présentent pas comme des personnes en situation de handicap ou ne le déclarent pas dans leur CV. Seul un tiers des entreprises considère le

recrutement de personnes en situation de handicap (cadre ou non) comme simple, quelle que soit la taille de l'entreprise. Près d'un sur cinq le considère très compliqué. Il est nécessaire pour les entreprises d'anticiper, de communiquer et de bien préparer leurs managers pour faciliter l'intégration des personnes en situation de handicap.

Cela reste un sujet encore délicat, car les cadres ne déclarent pas toujours leur reconnaissance de travailleur handicapé. Ils craignent pour leur image et pensent que déclarer leur handicap aura un effet négatif sur leur évolution de carrière. Aussi, en 2020, 20% des cadres n'ont pas eu de reconnaissance administrative de leur handicap contre 13% pour les non-cadres. Ils n'identifient pas forcément les avantages à se déclarer travailleurs handicapés. Dans l'étude de l'Observatoire de l'emploi et du handicap, seules 43% des entreprises indiquent avoir communiqué sur la thématique du handicap, la proportion chute à 36% pour les PME. C'est dire l'importance de parler du handicap afin qu'il ne soit plus un tabou ! C'est donc un axe de communication et de négociation à portée des militants pour une prise en charge effective de ces salariés.

Pour autant, il existe une forte demande des clients de l'APEC (entreprises) pour recruter des cadres en situation de handicap, qui restent confrontés à un taux de chômage deux fois plus important que celui des autres salariés.

Certains salariés se retrouvent confrontés à une situation de handicap au cours de leur carrière, d'autres encore subissent une impossibilité de se maintenir dans leur emploi. Des accompagnements existent tels que celui de l'APEC, qui

souligne l'importance de communiquer afin de bien travailler sur un projet de reconversion et de voir les formations à envisager. Il faut parfois réfléchir à plusieurs - en partenariat - sur le projet (Agefiph, Cap emploi, Pôle emploi) pour la faisabilité et le financement du projet.

**Pour la FCE-CFDT**, tous les salariés doivent bénéficier de conseils et d'accompagnement pendant leur parcours professionnel. La CFDT a à cœur d'être porteuse d'avancées concrètes pour les salariés en situation de handicap ou de parents d'enfant handicapé, et pour l'inclusion en général. Ces avancées se concrétisent dans des négociations d'accords tel que celui de RTE, signé en mars 2021, dans lequel nous avons obtenu l'embauche de salariés en situation de handicap, neutralisée dans l'effectif du service pendant deux ans (idée CFDT).

- L'engagement de RTE de dépenser auprès du secteur protégé 2M€ en 2021, 2M€ en 2022 et une ambition de 3M€ en 2023.
- L'anticipation des congés d'ancienneté (idée CFDT).
- L'anticipation des indemnités de départ à la retraite (idée CFDT).
- L'anticipation des médailles du travail (idée CFDT).
- L'aménagement du temps de travail de fin de carrière (idée CFDT).
- La prise en charge des frais à 100% au lieu de 50% en cas de déplacement pour obtenir ou renouveler la RQTH.

Négocions pour que chaque travailleur trouve sa place dans l'entreprise, y soit le bienvenu, s'épanouisse dans son parcours professionnel à toute étape et événement de la vie.



INTERVIEW

**« ON N'EST PAS LÀ POUR VENDRE DU RÊVE, MAIS POUR FAIRE DE NOTRE MIEUX !! »**



**Le MAG FCE a rencontré :**  
*Christelle Dailly, Délégué Syndical, assembleur en production.*  
*Jennifer Olivier, Responsable Syndical, assembleur tréfileur.*  
*Cyrille Morel, conducteur machine traitement thermique.*  
*Emmanuel Benoit (Manu), Secrétaire général Syndicat Lorraine*

**MAG FCE : BONJOUR, POUVEZ-VOUS ME DIRE COMMENT VOUS ÊTES ARRIVÉS À LA CFDT ?**

**Christelle :** A l'origine, on était à la CFTC, et j'étais DS. On n'avait pas forcément d'interlocuteur, pas d'information ni de soutien. Nous avons rencontré Laurent, le délégué syndical central CFDT Michelin, et, dans un second temps, nous avons rencontré Manu, le secrétaire du Syndicat. Manu nous a présenté le réseau CFDT et tout ce que nous pouvions avoir comme aide ou accompagnement. A partir de ce moment-là, Manu a été à nos côtés à chaque fois que nous en avons besoin. On a tout de suite compris qu'on pouvait compter sur lui, et nous avons décidé de monter dans le bateau CFDT.

**MAG FCE : LA DÉCISION EST PRISE DE REJOINDRE LA CFDT, QUEL EST VOTRE PREMIER OBJECTIF ?**

**Jennifer :** On est en janvier 2019, et nos élections sont en mars, alors l'objectif est de déposer une liste CFDT. Avec peu de moyens, on a réussi à organiser des distributions de tracts, avec l'aide du Syndicat et de la liaison CFDT Michelin, afin de se faire connaître des salariés. Nous étions présents également aux côtés des salariés dans l'entreprise. Nous avons fait 20 % aux élections, avec 2 titulaires au CSE, il

nous a manqué 1 voix pour un 3<sup>e</sup> poste. Nous étions satisfaits de ce résultat.

**MAG FCE : LE PREMIER OBJECTIF EST ATTEINT, COMMENT AS-TU ACCOMPAGNÉ CETTE NOUVELLE ÉQUIPE, MANU ?**

**Manu :** Alors déjà, on avait une équipe avec une énergie débordante. Il ne fallait pas leur raconter d'histoire, car les filles savaient ce qu'elles voulaient. On a fait les choses dans l'ordre, formation « Bienvenue », « DS », « CSE et CSSCT ». La section avait un principe qui m'allait bien : « Être sur le terrain en proximité avec les salariés. » En lien avec la liaison et le réseau CFDT, on a accompagné la section sur les différents sujets à traiter, et je crois que ça a été apprécié.

**Jennifer :** Ah, oui, c'est clair que l'accompagnement est au top ! On a toujours une réponse à nos questions, un conseil stratégique, juridique, bref, c'est confortable surtout quand on est sollicités pour accompagner les salariés.

**MAG FCE : VOUS ARRIVEZ À LA FIN DE VOTRE MANDAT, COMMENT AVEZ-VOUS VÉCU CES QUATRE ANNÉES ?**

**Christelle et Cyrille :** Nous avons respecté notre principe d'être proches des salariés, même s'il faut avouer

qu'avec 2 titulaires au CSE les moyens sont limités. Les jours de repos et les congés ont été utiles pour faire notre boulot de représentants des salariés. Nous espérons qu'après les prochaines élections nous aurons plus de moyens pour être encore plus efficaces. Nous avons été très sollicités par les salariés et, aujourd'hui, je pense que nous sommes reconnus pour notre capacité à accompagner les salariés. La période Covid a été très intense pour nous, car nous avons eu beaucoup de sollicitations.

**MAG FCE : SI VOUS AVIEZ UN OBJECTIF À PARTAGER AVEC LES SALARIÉS, CE SERAIT QUOI ?**

**Christelle :** Ce serait tout simplement de pouvoir présenter des candidats CFDT dans tous les secteurs de l'entreprise pour avoir des porte-parole et des spécialistes partout afin de faire remonter les problèmes, mais aussi apporter des solutions en lien avec les salariés. Nous voulons une équipe CFDT qui représente tous les salariés de l'entreprise. Nous sommes motivés, et il y a encore beaucoup à faire dans l'entreprise pour les salariés.



ENCART | MAG N°240 | FÉVRIER 2023

# NANOTECHNOLOGIES : QUELLES DÉMARCHES DE PRÉVENTION POUR LIMITER LES RISQUES ?



*À l'interface entre la physique, la chimie et la biologie, les nanosciences et les nanotechnologies ont vu leur développement accéléré au cours des années 2000.*

*Avec les progrès technologiques, l'utilisation de nanomatériaux est de plus en plus fréquente dans des secteurs industriels variés : produits de beauté, habillement, matériaux de construction, automobile, aéronautique, alimentation, pharmacie, emballage...*

*Les nanomatériaux se distinguent par leur taille infinitésimale – entre 1 et 100 nm – qui leur donne des propriétés spécifiques n'existant pas à une autre échelle : propriétés antibactériennes pour le nano-argent, résistance et légèreté pour le nano-carbone, écran anti-UV pour le nano-titane, effets anti-agglomérants pour la nano-silice, etc.*

*Ces propriétés nouvelles s'accompagnent logiquement de nouveaux risques, mal connus et mal étudiés. La France produit chaque année plus de 400 000 tonnes de nanomatériaux. Après le scandale de l'amiante, les nanoparticules sont particulièrement montrées du doigt pour leurs risques potentiellement nocifs pour la santé.*

*C'est dans ce contexte que, le 13 décembre 2022, plus de 50 participants issus de nos 8 branches d'activités, et des invités d'autres fédérations (FEAE, FGMM et FNCB), se sont réunis pour une journée, riche en contenu, dédiée à l'impact des nanotechnologies sur la santé.*



## LES NANOMATÉRIAUX : UN ENJEU MAJEUR POUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL



nanomatériaux se présentent sous de multiples formes). Les études publiées sur les expositions des salariés en milieu industriel

demeurent limitées : **Ev@lutil**

Des études expérimentales montrent une toxicité des nanomatériaux et des effets inflammatoires plus élevés que les matériaux de taille supérieure et de même nature chimique. Les nanomatériaux inhalés ou ingérés seraient capables de franchir les barrières biologiques (nasale, bronchique, alvéolaire, intestinal), de migrer via le sang et la lymphe vers différents sites de l'organisme tel que le foie, le cœur ou la rate.

Le noir de carbone (cancérogène 2B), la silice amorphe, le carbonate de calcium, le dioxyde de titane (cancérogène 2B) et l'oxyde d'aluminium sont les 5 nanos les plus utilisés.

La démarche de prévention consiste à : repérer, inventorier tous les nanomatériaux manufacturés ou les produits qui en contiennent et identifier les manipulations exposantes.

Des procédures strictes de prévention, tout au long du cycle de vie des produits, sont la seule façon de prévenir tout risque de développement de maladies professionnelles en privilégiant la protection collective et la protection intégrée aux procédés (complétée si besoin avec des équipements de protection individuelle), sans oublier le suivi médical (cf. brochure INRS ED 6050 « Les nanomatériaux : définitions, risques toxicologiques, caractérisation de l'exposition professionnelle et mesures de prévention »).

**M** yriam Ricaud, du département « Expertise et Conseil technique », pôle « Risques chimiques » de l'INRS, a su vulgariser ce sujet technique et scientifique. Le terme nanotechnologies, utilisé pour la première fois en 1974, a fait l'objet d'une définition par la Commission européenne en juin 2022 après un long consensus (recommandation 2022/C 229/01).

Un nanomatériau est « un matériau naturel, formé accidentellement ou manufacturé, contenant des particules solides libres, sous forme d'agrégats ou d'agglomérats, dont au moins 50 % des particules, dans la répartition numérique par taille répondent à l'un des critères suivants :

- 1 pour les particules sphériques : une ou plusieurs dimensions externes sont comprises entre 1 et 100 nm,
- 2 pour les particules de forme allongée (fibres, tubes, etc.) : deux dimensions externes sont inférieures à 1 nm et l'autre dimension est supérieure à 100 nm,

- 3 pour les particules sous forme de plaquettes, feuillets, etc. : une dimension externe est inférieure à 1 nm et les autres dimensions sont supérieures à 100 nm ».

Aucune réglementation spécifique ne régit actuellement la manipulation de nanomatériaux en France. Cependant, les principes généraux relatifs à la protection de la santé des salariés demeurent applicables, ainsi que les textes consacrés à la mise sur le marché des substances chimiques, des médicaments, des produits cosmétiques ou des aliments.

Le règlement REACH impose, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020, l'enregistrement d'informations spécifiques pour les substances nanométriques mises sur le marché, au-delà d'une tonne par an.

Bien que les nanomatériaux manufacturés concernent l'ensemble de la population, les premières, et plus fortes expositions, ont lieu en milieu professionnel (les quantités produites, utilisées ou émises sont plus importantes, et les



## NANOMATÉRIAUX, POUR PLUS DE VIGILANCE ET DE TRANSPARENCE SUR LES RISQUES POUR LA SANTÉ ET L'ENVIRONNEMENT



Mathilde Detchevery et Sandra Nouvellon d'**AVICENN** (Association de veille et d'information civique sur les enjeux des nanosciences et nanotechnologies) sont venues présenter les résultats de leur étude « *En quête de nanos dans les produits du quotidien* » (disponible sur leur site <https://veillenanos.fr/enquete-avicenn-tests-nano-2022>). Celle-ci révèle le manque d'information qu'ont les citoyens et les travailleurs concernant les nanomatériaux : sur 23 produits testés 20 contenaient des nanos !

L'Association, sans parti pris « pro » ou « anti » nano, revendique plus de transparence pour que les consommateurs soient informés de la présence de produits nanos dans les produits du quotidien. Elle alerte sur l'importance d'améliorer les connaissances sur les risques des nanomatériaux, souligne la nécessité de développer une vigilance collective sur les nanos, et demande qu'une analyse bénéfiques/risques avant la mise sur le marché soit réalisée.

## QUELLE PRISE EN CHARGE SYNDICALE ?

Charles Parmentier de la **Confédération**, et Christelle Monier de la **Fédération Chimie Energie**, ont détaillé l'historique des actions menées et des avancées obtenues par la CFDT.

Depuis 2007, la CFDT suit le sujet des nanotechnologies et a d'ailleurs participé, en 2008, à l'élaboration de la première recommandation « Nanos » de la Confédération européenne des Syndicats, document posant le principe de l'affirmation du principe de précaution.

Après une participation au débat public national sur les nanos, un groupe de travail confédéral nanotechnologies a été créé. Depuis 2013, la CFDT agit auprès de l'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (Anses), de la branche Risques professionnels de la Caisse nationale d'Assurance Maladie (écriture d'une recommandation), et auprès du ministère de la Santé, pour soutenir l'application du principe de précaution et définir une stratégie nationale de prévention.

Suite au déclassement du dioxyde de titane comme cancérigène probable par inhalation par la Cours de Justice de l'Union européenne, la CFDT a déploré cette décision portant atteinte à la prévention des risques pour les travailleurs (communiqué de presse 36 du 28/11/2022).

La stratégie d'action confédérale prévoit, notamment pour 2023, un support de formation et un guide « Nanos » pour aider les militants à intervenir dans les CSE, ainsi qu'une journée

sur les risques liés aux nanotechnologies. Elle poursuivra ses actions auprès des ministères, institutions de prévention, et reprendra contact avec l'Institut syndical européen (ETUI) pour des échanges au niveau européen, afin d'obtenir davantage de transparence de la part des industriels.

Avant de clore cette rencontre, avec Dominique Bousquenaud, les participants ont testé les connaissances acquises au cours de la journée via un quiz de 10 questions, et les 3 premiers ont reçu chacun un lot.





## Conclusion

Pour la CFDT, l'enjeu est d'assurer un développement éthique des nanotechnologies, un développement encadré, où précaution et prévention sont conjuguées dans l'intérêt général. La prise en charge syndicale du sujet est un enjeu majeur en matière de prévention et de protection des travailleurs, mais il va bien au-delà de la santé au travail, car il représente également un enjeu de santé publique comme de santé environnementale. Entre progrès et principe de précaution, il est nécessaire de trouver un équilibre pour ne pas mettre notre santé en jeu et préserver les écosystèmes.

Cette journée a également été un bon exemple de ce que peut être le fédéralisme opérationnel quand la Confédération et plusieurs fédérations mutualisent leurs forces.





INTERVIEW DE

# VINCENT LEROY

*Le Mag FCE a rencontré Vincent Leroy, qui prend une retraite bien méritée après 25 ans de militantisme.*



## **MAG FCE : VINCENT, QUEL A ÉTÉ TON PARCOURS PROFESSIONNEL, ET COMMENT S'EST PASSÉE TA RENCONTRE AVEC LA CFDT ?**

J'ai été embauché en tant qu'ingénieur par EDF-Service du Transport en octobre 1981 dans un service informatique. Je me suis totalement investi pendant dix ans dans différents projets informatiques et, en 1991, je suis devenu responsable de l'informatique scientifique du CERT, un poste de management que j'ai adoré. Les valeurs que j'ai puees y promouvoir, notamment l'écoute du terrain et des régions, m'ont servi dans mes mandats syndicaux ultérieurs, car je suis devenu permanent pour la CFDT dès 1997.

Mais, j'étais déjà proche de la CFDT pendant mes études et j'ai sauté le pas de l'adhésion après l'invasion de la Pologne par l'URSS en décembre 1981. Il ne m'a pas fallu longtemps ! C'était une évidence. Pour moi, la CFDT est le syndicat le plus ouvert et le plus solidaire. Pas d'autre choix possible !

## **MAG FCE : COMMENT AS-TU APPRÉHENDÉ TES MANDATS SYNDICAUX AU COURS DE TA CARRIÈRE ?**

Siéger en CMP (l'ancêtre du CSE) m'a permis d'avoir une connaissance de l'ensemble des métiers du CERT et une grande ouverture sur les enjeux de l'entreprise. La CFDT a joué un rôle important dans la décentralisation de l'ingénierie réseau en 1997, notre fonctionnement syndical en réseau (avec les régions concernées par la réforme) a été le prélude à la création de la « CFDT Pôle Réseau », dès 1999, un an avant la création de RTE.

## **MAG FCE : QUELLES ONT ÉTÉ TES PLUS GROSSES DIFFICULTÉS, MAIS AUSSI TES PLUS GRANDES SATISFACTIONS ?**

D'abord, mes premières élections au CERT en tant que permanent, c'était en 1998 : +10 points pour la CFDT ; ensuite les premières élections aux fonctions centrales RTE, en 2000 : 50 % + une voix pour la CFDT. Des tracts mémorables « Les engagements seront tenus » et « Du pavé à la truëlle », après la réforme de l'ingénierie réseau « CFDT Pôle Réseau », en 1999. L'organisation d'un voyage solidaire en Palestine en 2010 et la présidence de la CMCAS des Hauts-de-Seine

en 2018 avec, en 2021, la remise de 30 000 € à 4 associations suite à une soirée mémorable au Parc Astérix, avec près de 6000 bénéficiaires... Des déceptions, il y en a eu aussi, bien sûr. La dernière, c'est l'échec aux élections de CMCAS de novembre 2021 malgré un bon bilan.

## **MAG FCE : COMMENT ENVISAGES-TU LA SUITE POUR LES FUTURS MILITANTS ?**

Il faut construire des ponts solides entre militants « syndicaux » et militants « activités sociales des IEG », deux mondes qui se connaissent trop mal. Les syndicaux doivent mieux être informés sur les dispositifs d'aides sociales de la CCAS et s'en servir pour développer la CFDT grâce aux services aux salariés. Il y a une vie après le boulot, et les activités sociales sont une bonne façon d'en parler à condition de sortir du monde étroit des IEG grâce à un réseau solidaire comme Cezam, par exemple.

## **MAG FCE : QUE DIRAIS-TU À DES JEUNES SALARIÉS QUI ARRIVENT SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL ?**

D'être curieux, ouverts et solidaires. Le syndicalisme peut être une chance pour les entreprises et pour les salariés s'il est porteur de ces trois valeurs. Personne ne peut s'en sortir seul !

## **MAG FCE : QUEL EST TON ÉTAT D'ESPRIT AUJOURD'HUI ET QU'EST-CE QUI POURRAIT GUIDER TON FUTUR ENGAGEMENT SYNDICAL, OU AUTRES, DANS LE DOMAINE SOCIAL ?**

Je vais poursuivre quelques engagements à titre bénévole. J'ai créé cette année une section randonnée pour le Club92Cmcas, je vais poursuivre aussi l'animation autour de la lecture avec Cezam et le travail au comité de coordination avec les copains de la CFDT APS-IEG. Cette année, j'ai accueilli chez moi deux jeunes migrants mineurs isolés : passé le bruit médiatique des bateaux naufragés, il faut donner une chance d'intégration à ces enfants courageux ; je suis aussi sensible au combat contre les violences intra-familiales... et j'ai 10 petits-enfants. Aucun risque d'ennui pour la retraite !



# LE GROUPE JEUNE'S ET INDUSTRIALL

## POURSUIVENT LEURS TRAVAUX EN FAISANT ESCALE À MADRID



**GROUPE JEUNES**  
CHIMIE ÉNERGIE CFDT

*En Europe, l'industrie contribue grandement à la richesse et à la création d'emplois, tandis qu'elle fait preuve de résilience et d'innovation pour faire face aux ruptures actuelles. Les travailleurs et leurs syndicats sont les premiers concernés par ces enjeux multiples. Les syndicats doivent innover pour pouvoir se revitaliser, se renouveler et se moderniser.*

**L**ors de la réunion, à Madrid, les 14, 15 et 16 décembre, les échanges avec nos camarades hongrois, norvégiens, allemands, espagnols, polonais, tchèques et roumains nous ont permis de faire un état des lieux de la baisse du niveau d'adhésion, en particulier chez les jeunes. Cela représente l'un des plus grands dangers auxquels les syndicats sont confrontés. Au cours de ces quatre dernières décennies, nous avons observé, au sein de la population active, le remplacement progressif de la catégorie plus âgée de travailleurs syndiqués par une nouvelle génération de jeunes travailleurs moins syndiqués. Les syndicats doivent inverser cette tendance à la baisse et trouver un souffle nouveau au plus vite en répondant avec succès aux transformations du monde du travail. Il est urgent d'agir dès maintenant pour éviter le pire des scénarios, à savoir la perte d'une majorité de membres actifs qui prendront leur retraite dans les cinq, voire les dix prochaines années.

Si à la FCE-CFDT la progression des adhésions « jeunes » est là, ce n'est pas pour autant gagné. Les raisons pour lesquelles les jeunes tendent à ne pas adhérer à un syndicat

sont sujettes à discussion. Cependant, l'affirmation selon laquelle les jeunes ne se préoccupent pas des questions collectives ne peut être acceptée. Ces dernières années, les jeunes ont, en effet, fait preuve d'un grand sens de justice sociale et de volonté de contribuer à l'amélioration de la société.

À travers ce plan d'actions, le groupe de travail « Jeunesse » d'IndustriALL Europe tire la sonnette d'alarme pour interpellier les dirigeants syndicaux. Le message est clair : l'avenir des syndicats dépend de leur capacité et de leur volonté à se revitaliser. Autrement dit, ils doivent innover pour être en phase avec les évolutions actuelles et être plus attrayants pour les jeunes générations.

Lors de ces échanges, nous avons tous constaté que les jeunes avaient du mal à venir vers un syndicat. Il ne faut pas être fataliste, mais plutôt innover, c'est ce que la délégation française a pu dire en présentant le Groupe Jeune's de la FCE-CFDT. Le groupe est bien avancé par rapport aux autres pays, le plan d'actions 2023 a été créé et sera présenté aux référents en janvier, avec les futures actions du GJ's.



UNE SECONDE RÉUNION ANNUELLE

# DU CEE-EDF STRATÉGIQUE

**L**e comité d'entreprise européen (CEE) du Groupe EDF a tenu sa seconde réunion plénière annuelle, le 16 novembre 2022, en présence de la direction. Ses membres ont été consultés sur les orientations stratégiques du Groupe et ses conséquences sur l'environnement et l'emploi.

Au vu des enjeux stratégiques, industriels et sociaux qui attendent le groupe EDF, le CEE se questionne sur l'évolution de sa vision stratégique, avec l'arrivée d'un nouveau président-directeur général et la montée à 100% de l'Etat français dans son capital. La situation financière désastreuse ne doit pas être occultée.

Pour le CEE, il est prioritaire de maintenir, développer et renforcer l'expertise et les compétences de la filière industrielle nucléaire du Groupe EDF pour faire face au prolongement des réacteurs existants et à la construction des réacteurs EPR et futurs SMR. Cet objectif est tout autant prioritaire que la grande inquiétude exprimée par les salariés des différents métiers hors nucléaire sur les pertes de compétences et sur leur avenir.

La crise énergétique démontre pourtant qu'il faut conserver des énergéticiens intégrés et capables de répondre, à coûts raisonnables, aux besoins énergétiques des populations et des entreprises partout en Europe. Il est primordial de les soutenir face aux pratiques commerciales spéculatives de fournisseurs alternatifs visant à continuer à mettre en difficulté les opérateurs historiques, avec pour seul objectif de satisfaire, à court terme, leur insatiable soif de rentabilité financière.

Le CEE continue de penser que le groupe EDF, dans son organisation actuelle, est un outil de la transition énergétique et doit être l'un des piliers de la sécurisation de l'indépendance énergétique de la France et de l'Europe.

Le CEE regrette tous ces investissements financiers, parfois hasardeux, qui ont été réalisés par les directions qui se sont succédées lors de ces deux dernières décennies, sans en mesurer les conséquences à long terme...

Le CEE rappelle avoir plus d'une fois interpellé la direction sur les risques associés à certaines décisions, mais avoir rarement été entendu.

Le CEE souhaite donc, pour un suivi efficace de ces orientations stratégiques, avoir une information régulière et continue des bilans effectués et des décisions prises, notamment concernant les évolutions qui pourraient y



être apportées. Cela étant une hypothèse hautement probable dans ce contexte d'évolution de la gouvernance et de nationalisation.

Le CEE, conformément au texte de l'accord, demandera une nouvelle consultation sur les orientations stratégiques si des évolutions majeures devaient intervenir, avec notamment un impact sur les activités, les emplois et les garanties de travail de nos salariés.

Dans ce contexte d'incertitudes concernant les évolutions structurelles qui se précisent pour l'avenir du groupe EDF et de ses filiales et les interrogations autour du plan de cession prévisionnel actuel. Le CEE attend plus qu'un plan d'orientations stratégiques qui ne correspond probablement déjà plus aux nouveaux défis auxquels nous confronte actuellement le système énergétique européen. Le CEE ne laissera pas les salariés des filiales européennes du groupe EDF, seuls et sans défense, en cas de cession ou de restructuration. Le CEE continuera d'exiger un dialogue social attentif, qualitatif et renforcé pour accompagner et soutenir au mieux les représentants des salariés dans l'exercice parfois difficile de leur mandat pour obtenir des garanties sociales visant à sécuriser l'avenir des salariés qu'ils représentent.

C'est pourquoi le CEE du groupe EDF a rendu un avis négatif majoritaire sur ce dossier.



POUR UNE COUVERTURE SANTÉ  
PERFORMANTE ...

C...F..D...T...



**T**ous les assurés sociaux sont confrontés à un reste à charge trop élevé pour trois soins : les prothèses dentaires, les appareils auditifs et les lunettes. Les trois sont très peu remboursés par l'Assurance Maladie. Quelle est la catégorie la plus concernée par ces soins de santé ? Les retraités !

Depuis des années, nous dénonçons cette situation : une faible prise en charge par l'Assurance Maladie obligatoire entraîne un transfert des remboursements vers l'assurance maladie complémentaire (la mutuelle).

Prenons l'exemple des couronnes dentaires. La nomenclature (NGAP) prévoit une base de remboursement de 120 euros pour une couronne. Le taux de remboursement étant de 70 %, l'assuré social reçoit 83,20 euros. Le chirurgien-dentiste n'a pas de tarif imposé sur cet acte, contrairement aux soins courants dont les tarifs imposés sont assez bas. Les pouvoirs publics ont laissé le dentiste se rattraper sur les prothèses en libérant leurs tarifs. Les prothèses étant la principale source de revenus des dentistes, le tarif pour une couronne varie de 600 à 1 000 euros. Il en résulte un reste à charge important qui nécessite une cotisation auprès de la mutuelle, trop élevée pour les plus modestes. Ceux-ci choisissent un contrat moins onéreux et ne se font pas poser de couronnes. C'est le renoncement aux soins prothétiques.

## UNE MESURE JUSTE, LE 100 % SANTÉ DEVIENT INJUSTE POUR LES PLUS MODESTES

*Lors de la précédente mandature, le 100 % Santé a été instauré pour des soins très peu pris en charge par l'Assurance Maladie obligatoire. En décidant de laisser cette nouvelle charge aux mutuelles, les plus modestes sont pénalisés.*

Le 100 % Santé vise à éviter de renoncer à ces soins. Un tarif maximal de 500 euros par couronne doit être respecté pour bénéficier du 100 % Santé. Une complémentaire santé en contrat responsable rembourse la différence entre 83,20 euros et 500 euros. Le professionnel respectant les tarifs du 100 % Santé a vu sa clientèle augmenter depuis 2021.

Le gouvernement a décidé le 100 % Santé sans augmenter les remboursements de l'Assurance Maladie obligatoire (financée par la CSG) pour les prothèses. Ainsi, le 100 % Santé s'avère à charge de nos complémentaires santé (ou mutuelles). Le succès pour les prothèses dentaires et les appareils auditifs entraîne une forte hausse de ces soins et plombe leurs comptes.

### COTISATION FORFAITAIRE OU PROPORTIONNELLE

L'Assurance Maladie obligatoire est financée par une cotisation proportionnelle, la CSG. Chacun paye la même proportion de ses ressources. Face à la concurrence des sociétés d'assurance, les mutuelles ne peuvent plus pratiquer la solidarité intergénérationnelle. Elles proposent presque toutes des cotisations forfaitaires en euros.

Beaucoup de retraités voient leurs cotisations forfaitaires augmenter. Le 100 % Santé, une bonne mesure, devient une mesure inégalitaire, puisque plus la retraite est modeste, plus la

hausse d'une cotisation forfaitaire coûte cher par rapport à la retraite.

Ainsi, une cotisation de 100 euros représente pour une retraite nette de 1 400 euros environ 7 % de la retraite. La même cotisation de 100 euros représente 3,5 % d'une retraite de 2 800 euros. Chaque transfert de charges de l'Assurance Maladie obligatoire vers la complémentaire santé entraîne une hausse de la cotisation forfaitaire.

**C'est injuste !**



Source : [cfdt-retraités.fr](http://cfdt-retraités.fr)



**Pour toutes informations complémentaires concernant les retraités, prenez contact avec un représentant de l'Union Fédérale des Retraités (UFR FCE).**

**Mail : [chimieenergie@retraites.cfdt.fr](mailto:chimieenergie@retraites.cfdt.fr)**





*Être assureur d'intérêt général c'est répondre aux besoins et contraintes de chacun de nos clients, en construisant, ensemble, une protection qui leur ressemble.*

KLESIA s'engage pour la société en apportant des solutions de prévention d'assurance de personnes et de services simples, innovantes, solidaires et durables adaptées à vos besoins et à ceux de vos proches, tout au long de la vie. Au-delà de notre métier initial, nous agissons pour les plus fragiles, œuvrons pour le mieux vieillir et contribuons à rendre la santé accessible à tous. **KLESIA s'engage à vous assurer un avenir serein et contribue à la qualité de vie pour tous.**

**KLESIA**  
Assureur d'intérêt général



VEUVAGE



ÉDUCATION



HANDICAP



DÉPENDANCE/AIDANTS



MALADIES REDOUTÉES

# MIEUX PROTÉGER LE SALARIÉ ET SA FAMILLE

L'OCIRP, assureur paritaire à vocation sociale, innove depuis plus de 50 ans en collaborant avec ses membres pour protéger le salarié et sa famille en les aidant à faire face aux conséquences d'un décès ou de la perte d'autonomie.

Plus de six millions de garanties OCIRP ont été souscrites pour couvrir ces risques lourds. Nos contrats collectifs négociés au sein des entreprises ou des branches professionnelles garantissent le versement d'une rente ou d'une aide financière ponctuelle, et un accompagnement social personnalisé.

Porteuse de l'engagement sociétal de l'OCIRP, notre Fondation d'entreprise agit au cœur des familles vivant un deuil ou confrontées aux questions liées à l'autonomie.

Retrouvez-nous sur  
les réseaux sociaux



OCIRP.FR

UNION D'INSTITUTIONS DE PRÉVOYANCE

**OCIRP**  
protéger. agir. soutenir