



AGIR

en Bourgogne Franche-Comté

N° 1 - Hors Série - Octobre 2025

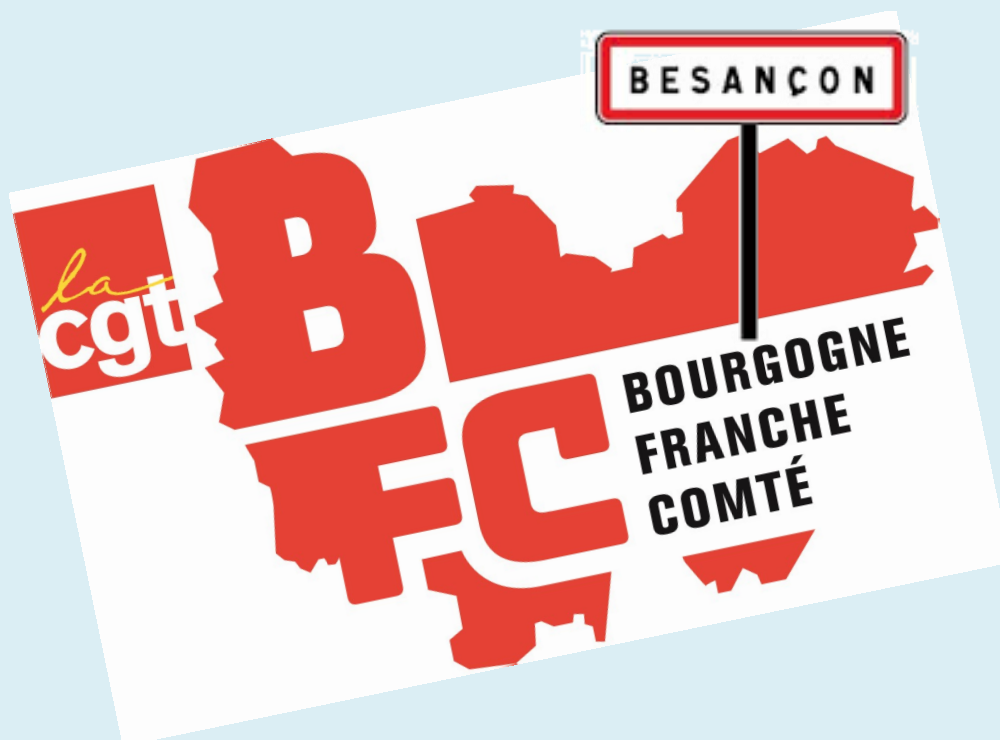
Journal du Comité Régional CGT Bourgogne-Franche-Comté — 17 rue du Transvaal — 21000 DIJON

ISSN 2555-171X - Directeur de la publication : Sandrine MOUREY

Parution biannuelle- Imprimé par RGB

3ème Conférence régionale Bourgogne-Franche-Comté

Des territoires en action pour toutes et tous



02 et 03 décembre 2025
Salle Michel VAUTROT - BESANCON

ÉDITO	p. 3
CHAPITRE 1 : Portrait de la région BFC et nos forces organisées	p. 3
CHAPITRE 2 : Compétences du Conseil Régional	p. 8
CHAPITRE 3 : Fiches thématiques	
• Industrie : présentation des États Généraux de l'Industrie et de l'Environnement (EGIE)	p. 10
• Emploi – formation professionnelle	p. 14
• Transports et mobilités	p. 16
• Santé	p. 20
• Aides publiques aux entreprises	p. 24
CHAPITRE 4 : CESER	p. 28
CHAPITRE 5 : L'activité CGT dans les territoires	p.30

Déroulé des deux journées

Mardi 02 décembre

8h30 - Accueil des conférenciers

09h30 - Début des travaux

**DÉROULÉ DE LA JOURNÉE EN
COURS DE CONSTRUCTION**

17h30 - Fin des travaux

19h00 - Soirée fraternelle

Mercredi 03 décembre

8h30 - Accueil des conférenciers

09h00 - Début des travaux

**DÉROULÉ DE LA JOURNÉE EN
COURS DE CONSTRUCTION**

16h00 - Fin des travaux

Notre 3^{ème} Conférence régionale va se tenir dans un contexte de fortes instabilités où la multiplication des conflits armés dévore les espoirs et l'exigence d'une paix universelle entre les peuples. L'internationale réactionnaire, l'extrême droite mondiale et ses idéologues, sont engagés dans une bataille culturelle et une guerre idéologique pour faire basculer les démocraties permettant au capital de prospérer au détriment des populations et de notre environnement. En France, les digues se fissurent. Nous assistons à un rapprochement « droite- Extrême droite » avec une porosité de plus en plus forte avec les milieux d'affaire où le patronat radicalisé ne concède que des miettes dans les négociations.

Dans ce contexte de grands dangers, notre CGT grande de ses 130 ans, a la responsabilité de fédérer, rassembler, de permettre au monde du travail de s'organiser pour résister collectivement pour gagner des améliorations concrètes. Les luttes ont été nombreuses dans notre région. Des luttes pour les salaires, les conditions de travail, pour l'emploi notamment industriel, pour renforcer les services publics et celles pour nos régimes de retraites qui ont permis de démontrer toute l'utilité et la pertinence de notre CGT.

Ce travail revendicatif de terrain avec les salarié.es, les usagers, entre les organisations professionnelles et territoriales, c'est vraiment ce dont nous avons besoin pour élever le rapport de force. Ce sera tout l'enjeu de notre conférence où face au déploiement des stratégies du capital, nous devons opposer un travail CGT coordonné entre territoires, professions et syndicats pour ne plus subir les choix politiques et les stratégies des grands groupes.

Ce document permet d'appréhender les enjeux régionaux ainsi que cinq fiches thématiques. Il s'agit de pistes revendicatives mais aussi de l'organisation de notre outil syndical en région. Notre conférence régionale sera un moment pour débattre, réfléchir et décider de notre feuille de route pour les 3 ans à venir pour être efficace et utile aux revendications des salariés, retraités de notre région.

CHAPITRE 1 : PORTRAIT DE LA RÉGION BFC ET DE NOS FORCES ORGANISÉES

Données générales

Population : environ 2,8 millions d'habitant.e.s (INSEE 2022)

Superficie : 47 800 km² (près de 9 % du territoire national) avec 8 départements (Côte-d'Or, Doubs, Haute-Saône, Jura, Nièvre, Saône-et-Loire, Yonne, Territoire de Belfort) et environ 3 700 Communes.

Pauvreté : Environ 13,5 % de la population vit sous le seuil de pauvreté. Les écarts territoriaux sont importants, entre zones urbaines dynamiques (Dijon, Besançon) et bassins plus fragiles (Morvan, Nièvre, Haut-Jura). Cependant il reste important dans l'urbain. Il dépasse par exemple les 20 % dans les grands centres urbains de Dijon, Besançon, Montbéliard et Belfort, et dans les centres urbains intermédiaires (villes denses de 5.000 à 50.000 habitants).

Taux de chômage : le taux de chômage est de 6,8% - 108 240 inscrits (cat A) et 203 620 (cat ABC) au 2eme trimestre 2025. *Chiffres France Travail*

Produit Intérieur Brut : Le PIB : de la région s'élève à 91,4 mds en 2023 (PIB national : 2 780 mds en 2023)

La BFC se situe au 11eme rang juste devant le Centre Val de Loire et la Corse. Notre région pèse environ 2,8% du PIB national. Le PIB par habitant en BFC est légèrement inférieur à la moyenne nationale. - *source Insee*.

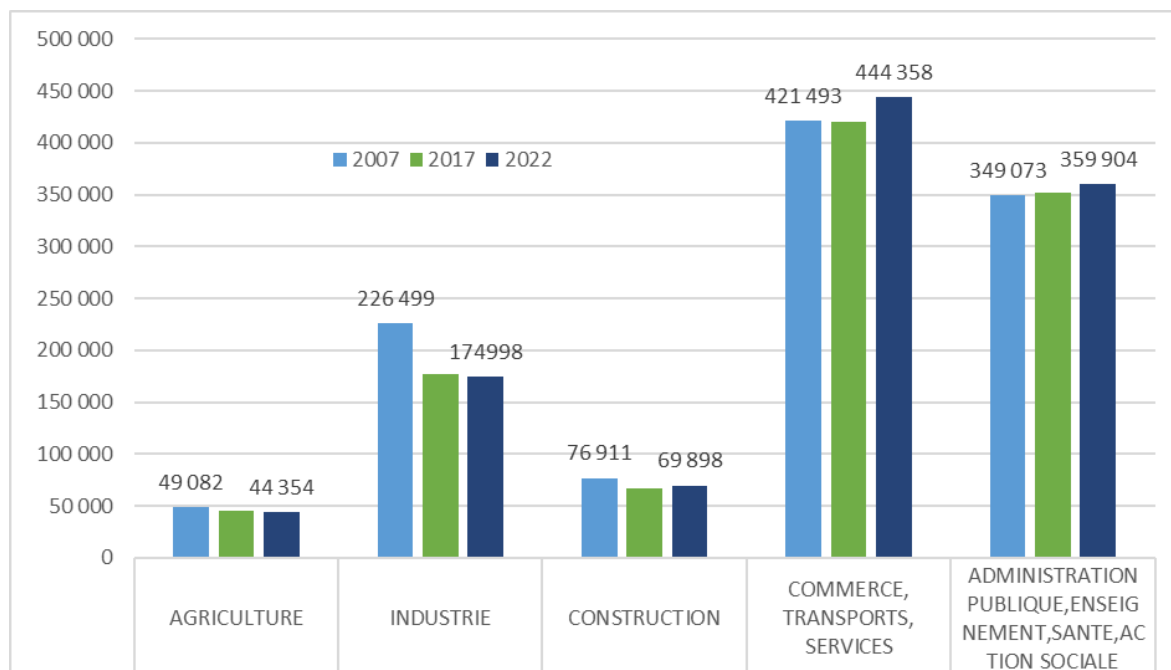
L'industrie manufacturière représente 15 % de l'économie régionale – c'est 16 % de l'emploi total de la région en 2022. La métallurgie, l'agroalimentaire et le bois concentrent à eux trois la majorité des établissements industriels de la région. *Chiffres BPI -BFC*

Se déplacer dans la région : La mobilité en Bourgogne -France - Comté repose très largement sur l'automobile. 79,8% des salariés utilisent leur voiture pour se rendre au travail, alors que 5,7% utilisent les transports en commun. (INSEE)

Évolution de la population

La tendance démographique est marquée par une baisse de la population, mais une augmentation du nombre de postes salariés alors que le nombre de nos syndiqués recule actifs comme retraités.

	2015	2018	2022
Population	2 820 623	2 811 423	2 800 194
Postes salariés	880 529	942 819	957 243
Dont domaine public	230 041	246 348	359 406
Retraités	714 113	729 234	733 784
Nbre adhérents CGT Actifs	20 185	17 893	16 274
% syndicalisation	2,29%	1,90%	1,7%
Nbre adhérents CGT Retraités	4 705	4 528	4 080
% syndicalisation	0,66%	0,62%	0,56%
Nbre d'Etablissements (au moins 1 salarié)	78 902	82 331	85 870
Nbre de bases CGT (réglant CoGé-Tise)	1735	1 666	1 581



Évolution de l'emploi selon le secteur d'activité

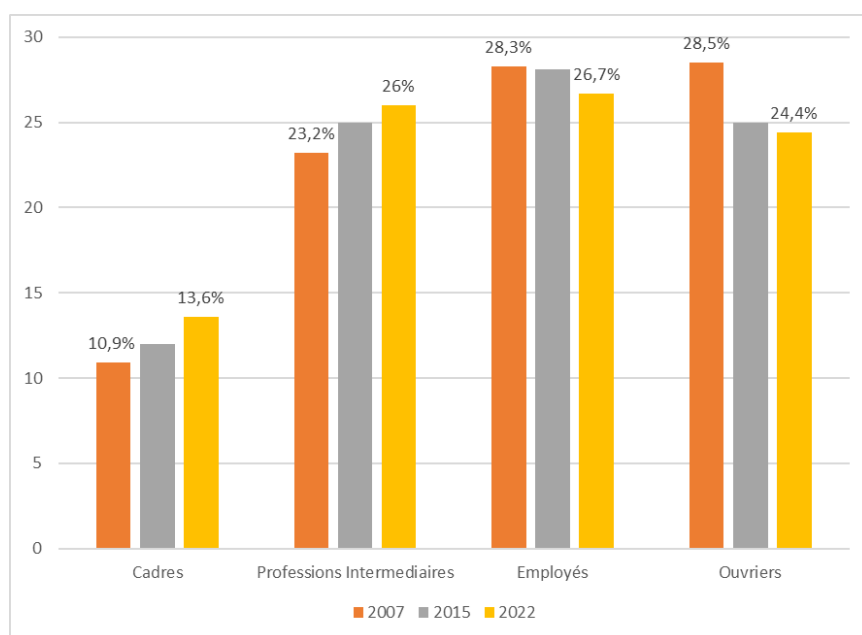
Source INSEE

Le secteur tertiaire et le secteur public et santé concentrent plus des deux tiers des emplois en Bourgogne Franche comté. L'industrie a perdu plus de 51 000 emplois depuis 2007

Évolution du salariat par catégorie socio-professionnelle

Sources INSEE

Les cadres et professions intermédiaires sont en constantes progression. Par contre la catégorie « ouvriers » décline depuis plus de 10 ans.



Syndicat	Voix	%
CGT	33,861	24.06
CFDT	42,307	30.07
CGT-FO	22,533	16.01
CFTC	11,735	8.34
CFE-CGC	15,457	10.98
SOLIDAIRES	3,370	2.40
UNSA	8,098	5.75
AUTRES	2,591	1.84

Résultats aux élections du CSE par confédérations syndicales - cycle 4 - 2020/2024

Source : DGT

Nombre de votants : 140 718

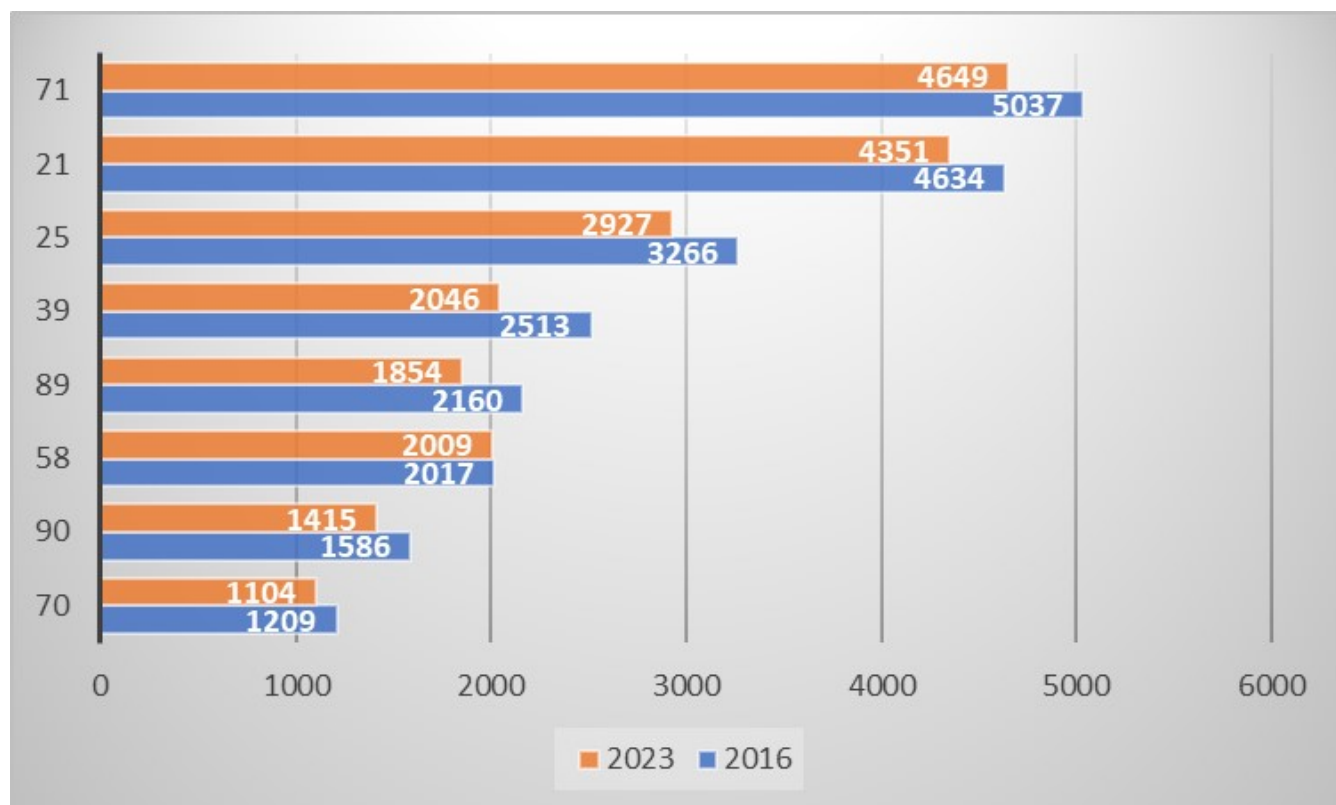
Résultats aux élections CSE par collège / aux élections TPE et chambre d'agriculture - cycle 4 - 2020/2024

Source : DGT

Coll	CGT	CFDT	CGT-FO	CFTC	CFE-CGC	SOLIDAIRES	UNSA	AUTRES
01	30.8%	31.6%	20.8%	8%	0.4%	2.4%	4.9%	1%
02	19.5%	31.2%	14.8%	8.5%	17.4%	2.3%	5.1%	1.4%
03	7.1%	23.5%	5.9%	7.9%	46.6%	1.6%	6.5%	1%
04	38%	22.8%	11.1%	5.5%	6.4%	2.7%	6.8%	6.7%
05	18.8%	45.3%	11.9%	8.9%	2.9%	2.2%	4.9%	5%
AGRI	20.8%	28.1%	9.9%	24.2%	13.8%	0%	3.3%	0%
TPE	25.2%	16.2%	11.5%	8.6%	3.4%	4.7%	14.5%	7.1%

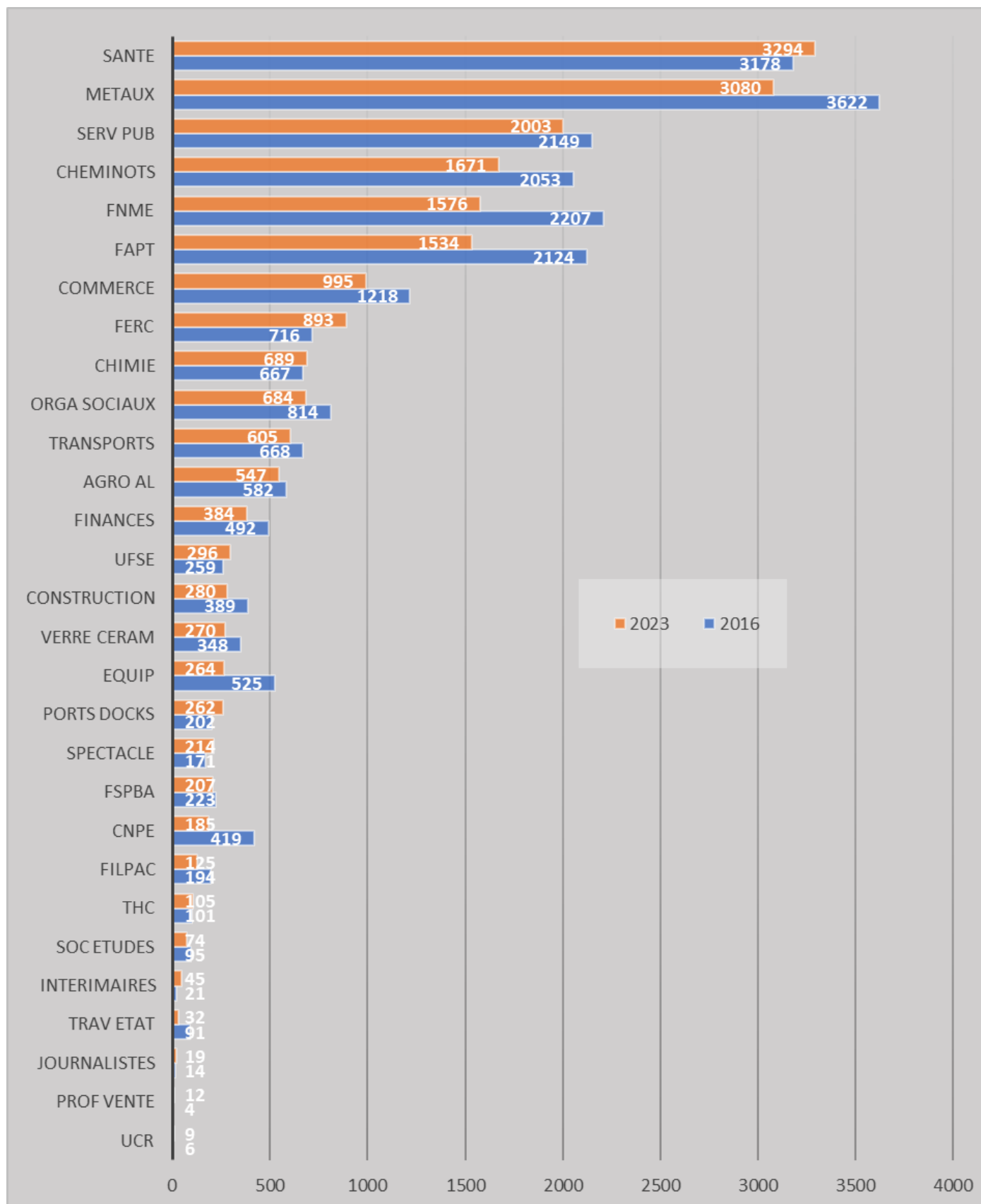
Évolution des adhérents par Unions départementales

Source CoGeTise



Évolution des adhérents par fédérations

Source CoGeTise



CHAPITRE 2 : COMPÉTENCES DU CONSEIL RÉGIONAL

8

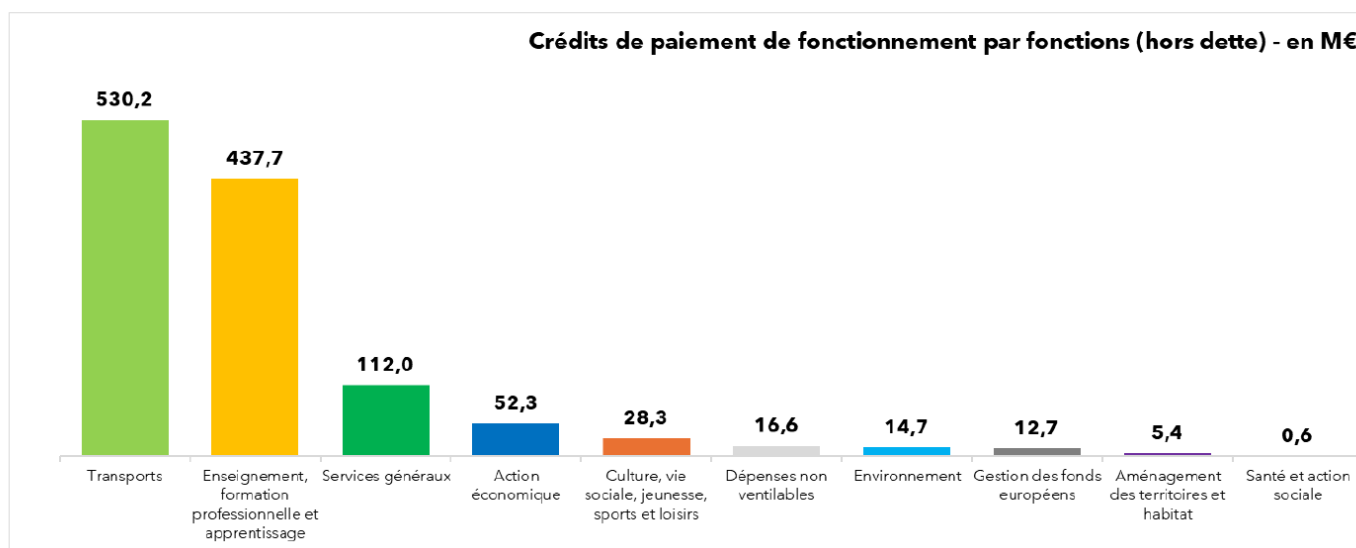
UN LIEU DE DÉCISION

La région Bourgogne-Franche-Comté, comme l'ensemble des régions françaises depuis les fusions ayant réduit à 13 leur nombre en France métropolitaine, se voit dotée de compétences propres. Elles deviennent ainsi des lieux de décisions. Les différentes lois de décentralisation et d'organisation territoriale (MAPTAM, NOTRe), mais aussi d'autres textes, comme la LOM (mobilités) ou 3 DS, sont à la fois des transferts de compétences de l'État mais aussi des sujets sur lesquels les salarié.e.s et citoyen.ne.s ont **un lieu d'intervention**.

Pour lire et comprendre les compétences régionales, un regard via le budget 2025 de la région est démonstratif :

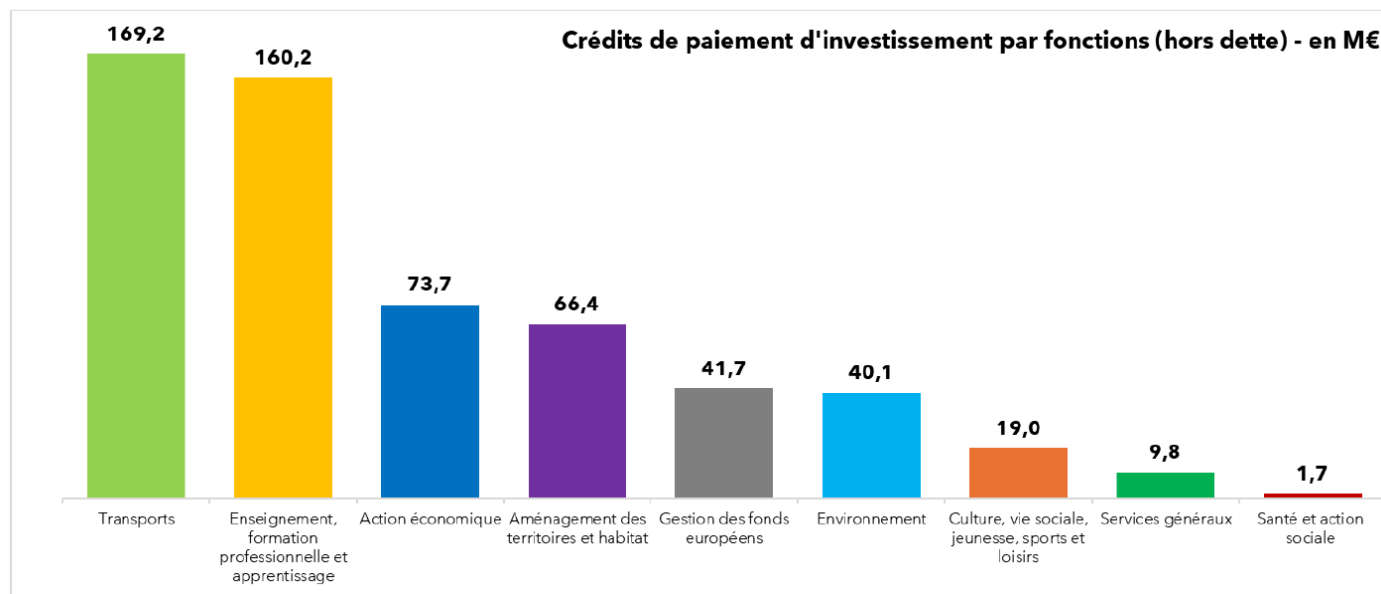
En fonctionnement

LE BUDGET DE LA RÉGION



En investissement :

LE BUDGET DE LA RÉGION



Ainsi la lecture directe de ces 2 tableaux donne à voir simultanément les compétences de la région et les sommes qui y sont affectées en fonctionnement et en investissement.

Pour **les transports** cela comprend, les TER, les autocars Mobigo ainsi que les transports scolaires qui relèvent du fonctionnement, mais aussi les investissements ou co investissements dans les routes et les infrastructures ferroviaires en direct ou via les CPER (Contrats de Plan État Région).

Pour **l'enseignement et la formation** ce sont principalement la gestion des lycées et de la formation professionnelle des demandeurs d'emploi.

L'**action économique** est constituée d'aides aux entreprises principalement en investissement sous des formes directes, avances remboursables, garanties.

L'**aménagement des territoires et habitat** sont des investissements en direction des collectivités locales et des particuliers dans le cadre de dispositifs en co investissements (État, région, collectivités locales)

La culture, la santé et l'action sociale sont des compétences partagées et pour certaines, non obligatoires. Elles sont dans les périodes de difficultés budgétaires des variables d'ajustement (pas en BFC pour l'instant).

À grands traits, la région recouvre beaucoup de compétences qui impactent notre quotidien de citoyen.ne.s et de salarié.e.s.

C'est aussi nombre de structures, d'institutions, de représentations et d'interventions dans lesquelles le Comité Régional CGT mandate des camarades pour porter nos revendications et propositions.

La double lecture compétences et budget démontre si besoin que ces enjeux doivent être intégrés dans nos réflexions et actions en partant de nos besoins les plus basiques (transports, emplois, formation ...) dans nos entreprises et territoires.

L'actualité des difficultés lors de la construction budget de l'État, se ressent dans les régions qui voient leurs dotations baisser de 5,4 Mds€ pour 2026 (ensemble des collectivités locales). Cela pose leur financement avec peu de marge à leur main et pour seuls leviers pour la région, les tarifs des transports et de la restauration scolaire dans les lycées. Les autres étant déjà à leur maximum (carte grise)

Ces questions de l'autonomie de gestion, du financement et de la fiscalité sont aussi à intégrer à nos réflexions et nos propositions portées aux débats.

Chacun aura compris que la Région est devenue cette dernière décennie un lieu d'intervention des salariés et donc de la CGT.



**RÉGION
BOURGOGNE
FRANCHE
COMTÉ**

INDUSTRIE - PRÉSENTATION DES ÉTATS GÉNÉRAUX DE L'INDUSTRIE ET DE L'ENVIRONNEMENT (EGIE)

La Bourgogne-Franche-Comté reste l'une des régions les plus industrialisées de France, avec près de 20 % de l'emploi salarié relevant de l'industrie contre 12 % en moyenne nationale.

L'automobile y occupe une place centrale : en 2020, la filière représentait 391 établissements et 42 340 salarié.e.s. Quatre ans plus tard, on ne compte plus que 374 établissements et environ 37 000 emplois, soit une perte de 12 % en quelques années.

Cette évolution témoigne d'une fragilité structurelle de l'industrie régionale et de l'urgence d'une réorientation profonde.

La CGT doit se poser la question de sa capacité à construire les rapports de force et les luttes dans les territoires, là où de plus en plus de décisions structurantes sont prises.

Cela implique de développer des propositions cohérentes, innovantes et porteuses d'avenir, répondant aux besoins sociaux et environnementaux à tous les échelons territoriaux.

Comment créer le rapport de force pour inverser les politiques actuelles ?

Comment relier industrie, services et services publics ?

Comment ancrer notre action syndicale dans une perspective de transformation sociale et écologique ?

Comment créer le rapport de force pour inverser la politique actuelle, pour répondre aux besoins des citoyen.ne.s, en liant « industrie-service-service public » dans une perspective de transformation sociale et écologique ?

La réindustrialisation de la France et de l'Europe est indispensable pour répondre aux besoins essentiels (énergie, eau, habitat, santé, transports, alimentation) et promouvoir la justice sociale et environnementale. Nous vivons une période charnière : l'urgence climatique et les crises successives révèlent les failles de notre modèle et imposent un nouveau paradigme économique, circulaire et relocalisé.

Il ne s'agit plus de demi-mesures : il faut transformer en profondeur nos modes de production, sécuriser les parcours professionnels et renforcer les droits des travailleur.se.s . Les bouleversements climatiques et technologiques exigent d'adapter les métiers et les qualifications, sous peine de voir l'emploi, l'industrie, la santé et les services publics payer un lourd tribut.

Les principaux bassins industriels sont bien identifiés : le Doubs et le Territoire de Belfort autour du site Stellantis de Sochaux (10 000 emplois directs, près de 20 000 avec les sous-traitants), Vesoul et sa plateforme logistique mondiale, la plasturgie de Saint-Claude dans le Jura, la métallurgie et les moteurs à Bourbon-Lancy, mais aussi Dijon et Beaune pour l'électronique, ou encore Nevers et Sens pour la mécanique et la logistique. Ces territoires vivent au rythme des décisions des grands groupes et subissent de plein fouet les mutations technologiques et économiques.

Depuis plusieurs années, la tendance est claire : baisse des volumes produits, transition vers l'électrification, automatisation accélérée. La disparition des pièces thermiques menace des centaines de PME locales, souvent de moins de 250 salarié.e.s et dépendant d'un seul donneur d'ordres. Cette dépendance les fragilise économiquement, les expose aux délocalisations et aux fermetures, et conduit à des pertes massives de savoir-faire.

Dans le même temps, le vieillissement de la main-d'œuvre et les difficultés de recrutement dans la maintenance, la chaudronnerie ou l'électrotechnique aggravent la situation. En un an, les équipementiers ont perdu près de 5 % de leurs effectifs, et la construction automobile a reculé de 20 % entre 2018 et 2022.

Ces constats montrent que les politiques publiques actuelles, centrées sur les marges financières des donneurs d'ordres, ne garantissent ni l'emploi ni le développement industriel local. Les aides publiques sont massives : près de 270 millions d'euros ont été versés par Bpifrance en 2024 pour soutenir 347 entreprises industrielles, tandis que des dispositifs régionaux prévoient jusqu'à 200 000 € de subventions pour les sous-traitants ou 100 000 € pour la décarbonation. Pourtant, ces fonds sont trop rarement conditionnés à des obligations de maintien de l'emploi, d'amélioration des droits sociaux ou de relocalisation des activités. L'argent public sert trop souvent à accompagner les stratégies des grands groupes, en versant des dividendes, plutôt qu'à sécuriser l'avenir des salarié.e.s et des territoires.

La CGT affirme que la réindustrialisation ne peut pas se réduire à une modernisation technologique décidée par le haut. Elle doit être guidée par les besoins sociaux et environnementaux : énergie, logement, santé, mobilité, alimentation. **C'est pourquoi nous portons l'exigence d'une véritable transformation de nos modes de production, intégrant l'économie circulaire et la relocalisation.** Cette réorientation suppose de sécuriser les parcours professionnels, de développer massivement la formation et de reconnaître les qualifications. **travailleur.se.s** doivent être au cœur des décisions, car ils sont les véritables experts du travail et de l'organisation des filières.

Un enjeu central réside dans la relation entre donneurs d'ordres et sous-traitants. L'architecture pyramidale actuelle concentre le pouvoir économique au sommet et fait peser tous les risques sur les PME locales. Les sous-traitants de rang 2 et 3 sont les plus exposés aux baisses de commandes et aux fluctuations du marché, alors qu'ils constituent l'essentiel du tissu industriel et de l'emploi en BFC.

Pour la CGT, il est indispensable de briser cette logique de dépendance en instaurant de nouvelles règles de responsabilité.

La proposition de loi GM&S, née de la lutte exemplaire des salarié.e.s de la Creuse, est une réponse syndicale concrète. Elle vise à rendre les donneurs d'ordres juridiquement et financièrement responsables en cas de désengagement, à obliger la continuité d'activité, à garantir la transparence des carnets de commandes et à conditionner les aides publiques à des engagements fermes sur l'emploi et l'outil de production. Une telle loi permettrait de mettre fin aux pratiques de dumping social et de chantage économique, et de protéger les salarié.e.s de l'ensemble de la chaîne de valeur.

Face à l'ampleur des mutations en cours, notre responsabilité syndicale est de ne pas subir mais d'anticiper. C'est pourquoi la CGT en Bourgogne-Franche-Comté propose d'engager un travail collectif avec les Unions départementales pour recenser les entreprises de la filière, établir une cartographie précise des dépendances et mettre en réseau les syndicats des donneurs d'ordres et des sous-traitants. Cette démarche doit aboutir à la construction d'un rapport de force interprofessionnel, capable de peser sur les choix industriels et sur l'usage des financements publics. Elle doit aussi s'inscrire dans un cadre plus large pour éviter la mise en concurrence des territoires, c'est pour cela que nous traitons la question des filières notamment automobile avec le Comité régional CGT du Grand Est par exemple.

Notre ambition est claire : reprendre la main sur la finalité du travail. Nous voulons construire une filière automobile solidaire, intégrée et durable, où les droits sociaux progressent et où les salarié-es participent aux choix qui concernent leur avenir.

Aides publiques en Bourgogne-Franche-Comté (industrie et filière auto)

Dispositif	Montant / Type
Bpifrance – projets industriels stratégiques	≈ 270 M€ à 347 entreprises
Financements totaux Bpifrance	≈ 2 Md€ (public + privé)
Plan Automobile État-Région (formation)	≈ 10 M€ engagés
Aide à la décarbonation industrielle (Région)	10 000 € – 100 000 € par entreprise
Aide aux sous-traitants de la filière auto	Jusqu'à 200 000 €
Aides de décarbonation (taux PME / grandes)	40 % (PME) / 30 % (grandes entreprises)

Les montants présentés correspondent aux dispositifs d'aides publiques à l'industrie en Bourgogne-Franche-Comté sur la période 2020-2024, principalement issus de l'État (plans France Relance, Bpifrance et fonds d'investissement industriels).

Pour la filière automobile, la Région Bourgogne-Franche-Comté a mis en place depuis 2023 plusieurs dispositifs spécifiques de soutien aux sous-traitants, à la décarbonation et à la formation dans le cadre du Plan Automobile État-Région et task force auto.

FOCUS AUTOMOBILE

La filière représente aujourd'hui 4,1 % de l'emploi salarié régional (contre 5,1 % en 2021) et encore près de 27 % de l'emploi industriel de la région (*INSEE*).

État des lieux – Filière automobile en Bourgogne-Franche-Comté (jusqu'à juin 2024)

374 établissements actifs dans la filière automobile (périmètre 2022) emploient environ 37 000 salariés hors intérim.

Principaux segments au 30 juin 2024 (*source INSEE*) :

- Construction automobile : 13 établissements – 11 200 emplois dont 1 540 intérimaires
- Équipementiers : 114 établissements – 14 610 emplois dont 2 240 intérimaires
- Fabrication biens intermédiaires : 164 établissements – 11 200 emplois dont 1 160 intérimaires
- Commerce intra-filière : 16 établissements - 2 020 emplois dont 60 intérimaires
- Études, conception, analyse : 29 établissements - 1 650 emplois dont 90 intérimaires
- Fabrication de biens d'équipements : 27 établissements - 850 emplois dont 20 intérimaires
- Transports et logistique : 11 établissements - 600 emplois dont 40 intérimaires

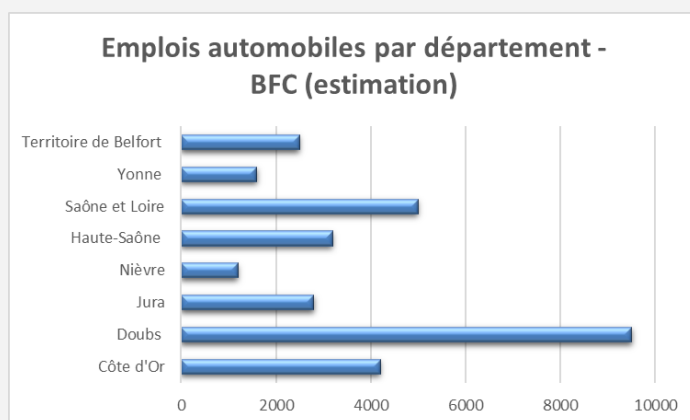
En un an, l'effectif total de la filière (salariés + intérim) chute d'environ 4,2 % et près de 12 % en 4 ans.

Érosion plus forte dans certains segments

Le segment des équipementiers perd significativement des effectifs (- 4,8 % en un an). La filière automobile a perdu 29 % de ses effectifs de 2013 – 2023.

Concentration sectorielle

Les deux segments majeurs restent la construction automobile et la fabrication d'équipements automobiles, représentant les trois quarts des établissements et la majorité des emplois.



Source : estimations croisées Insee (2023) – Dares – DREETS BFC – CCI Bourgogne-Franche-Comté, données filière automobile (Plan Auto 2023).

Données arrondies à la centaine la plus proche.

Graphique réalisé à partir d'estimations régionales, ordre de grandeur indicatif.

Les principaux bassins industriels automobiles régionaux sont :

- ⇒ **Doubs / Territoire de Belfort / Haute-Saône** : pôle Stellantis Sochaux (≈10 000 salarié.e.s directs, ≈20 000 avec sous-traitants), site logistique mondial Stellantis Vesoul, et une constellation d'équipementiers (Faurecia, Plastic Omnium, MGI Coutier, Mahle, NTN-SNR...)
- ⇒ **Jura** (Saint-Claude) : plasturgie et pièces techniques
- ⇒ **Saône-et-Loire** (Le Creusot / Chalon / Mâcon) : métallurgie, fonderie, mécano-soudure, Iveco à Bourbon-Lancy (moteurs)
- ⇒ **Nièvre / Yonne** : mécanique, tôlerie, logistique industrielle, circuit de Magny-Cours avec implantation d'entreprises liée au sport automobile.
- ⇒ **Côte-d'Or** (Dijon / Beaune) : électronique embarquée, connectique, logistique industrielle



Assises de l'automobile et de la mobilité
Audincourt - 23/10/2025



EMPLOI - ORIENTATION - FORMATION PROFESSIONNELLE

La CGT rappelle qu'elle est attachée à l'esprit de la loi de 1971 définissant la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente, à savoir « *un projet d'éducation qui a pour objectif d'assurer, à toutes les époques de la vie, la formation et le développement de la personne, en lui permettant d'acquérir les connaissances, habilités, ou comportements et de développer l'ensemble des aptitudes intellectuelles, manuelles...qui répondront à ses aspirations d'ordre éducatif, social et culturel.* »

La CGT souligne l'importance de la formation dans le contexte social actuel (évolution des métiers et du rapport au travail, évolution des besoins de la société, mutations diverses sociales, environnementales, économiques, organisationnelles...).

Selon la CGT :

- **La formation professionnelle est un élément majeur de l'éducation permanente**, qui permet à chacun.e de se réaliser comme citoyen.ne, de construire un projet personnel et professionnel, et de s'insérer ou de se réinsérer durablement dans l'emploi.
- Elle ne doit pas être seulement au service des entreprises ni répondre exclusivement à leurs besoins immédiats. **Elle doit permettre aux salarié.e.s de monter en qualification, de développer des compétences sur le long terme, et de faire face aux mutations économiques, technologiques et industrielles, aux transitions sociales et environnementales.** Il faut s'assurer que les formations mènent à des qualifications reconnues, que les compétences soient valorisées (y compris via la VAE – Validation des acquis de l'expérience).
- **Elle est considérée comme un droit** : droit à la formation tout au long de la vie, droit à l'éducation permanente, qui comprend non seulement la formation initiale, mais aussi la formation continue, la validation des acquis de l'expérience, et les dispositifs permettant le bilan, le conseil en évolution professionnelle... La CGT défend que la formation ne doit pas être réservée à certains mais accessible à tous les salarié.e.s, quel que soit leur statut (CDD, intérim, intermittents, etc.), quel que soit leur niveau.
- **La formation doit être émancipatrice**, c'est-à-dire qu'elle permette non seulement d'acquérir des compétences techniques ou professionnelles mais aussi de développer la capacité d'autonomie, d'engagement, de compréhension. La formation n'est pas seulement utilitaire pour l'emploi immédiat, mais aussi pour le développement personnel, culturel, social. Elle permet **l'émancipation et la citoyenneté**.

Trop souvent subie, particulièrement par les salariés ayant le moins de qualifications, la formation doit être élevée au niveau de droit du salarié, afin qu'il puisse en faire un levier de son parcours professionnel tout au long de sa vie. Concernant les salariés en poste, la CGT rappelle l'obligation de l'employeur d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail et de veiller au maintien de leur employabilité.

La CGT rappelle également l'article L4121-2 du code du travail qui stipule que l'employeur doit mettre en œuvre les mesures pour « adapter le travail à l'homme », pas l'inverse. La formation ne doit pas être un outil permettant le formatage des travailleurs afin de répondre à des organisations managériales, productivistes qui peuvent être sources de Risques psychosociaux (RPS).

La formation doit anticiper les mutations et ne pas juste être réactive aux besoins immédiats des entreprises.

Par exemple, former pour les métiers de demain, pour les transitions énergétique ou numérique.

Avec les transformations du travail (technologiques, transitions écologique, économiques...), il est essentiel que les salarié.es puissent adapter leurs compétences, changer de métiers, de secteurs, sans être laissés au bord.

Nous défendons l'idée d'une Sécurité Sociale Professionnelle : un ensemble de droits attachés à la personne, tout au long de sa vie professionnelle, indépendamment du type de contrat, du statut, ou de l'employeur.

Sécuriser les parcours, ce n'est pas seulement sécuriser l'emploi, mais garantir une continuité dans les droits (formation, rémunération, indemnisation, mobilité, statut) afin de prévenir la précarité. Elle travaille sur un **Nouveau Statut du Travail Salarié (NSTS)** pour introduire de nouveaux droits collectifs.

Elle insiste sur le caractère collectif et solidaire de ces droits, financés par des contributions dédiées, et gérés de manière paritaire.

Il est impératif de financer la Sécurité sociale par les cotisations sociales sur la rémunération, pas par la fiscalité ou des transferts déguisés. Par exemple, elle s'oppose au retour d'une « TVA sociale ».

Nous luttons pour la suppression des exonérations de cotisations sociales, ou leur remise en cause, pour restaurer des ressources sociales suffisantes.

Il faut gagner un taux de contribution plus élevé des entreprises pour garantir que les dispositifs de formation ne manquent pas de ressources.



**S'INFORMER,
SE FORMER,
S'ÉMANCIPER**

L'État, les services publics, les organismes publics de formation doivent être renforcés pour garantir l'égalité territoriale, la qualité, et éviter une marchandisation excessive de la formation.

On assiste à un **désengagement de l'État** de plus en plus important à travers certaines mesures visant à baisser ou ponctionner le budget alloué à la formation professionnelle.

Avant 2014, les entreprises de plus de 10 salarié.e.s cotisaient **1,6 %** de la masse salariale pour la formation professionnelle continue. Cette contribution a été réduite à **1 %**. Cette baisse prive le système de formation d'un financement important de plusieurs milliards d'euros.

Une partie des contributions des entreprises est « captée » par l'État pour financer d'autres dispositifs, notamment pour les demandeurs d'emploi (le PIC – Plan d'Investissement dans les Compétences). Cela signifie que l'argent destiné originellement à la formation des salarié.e.s est redirigé ce qui affaiblit la formation continue.

En effet, on constate une baisse des enveloppes dédiées à certains dispositifs : Projets de Transition Professionnelle, le Plan de Développement des Compétences (PDC) pour les petites entreprises...

La CGT revendique un rétablissement ou une augmentation du taux de contribution à 1,6 %, ainsi que le renforcement des droits à la formation, la suppression du reste à charge sur le CPF et un financement plus équitable des dispositifs.

La **Région Bourgogne-Franche-Comté** consacre en 2025 à la formation professionnelle dont elle a la compétence **126,7 M€**, ce qui représente **une baisse de 4,7 %** par rapport à l'exercice précédent. La formation des actifs (dans le cadre de la transition professionnelle) connaît la plus forte réduction budgétaire : - 11,9 %. Les dispositifs pour les demandeurs d'emploi subissent une réduction plus légère : - 2,2 %. L'apprentissage voit aussi ses moyens réduits : baisse de **12,1 %** sur l'enveloppe allouée, à 15 M€.

La CGT à travers ses mandats régionaux défend, au sein de toutes les instances paritaires (CREFOP, ATpro, OPCO, CPREF...), l'intérêt des salarié.e.s et des privé.e.s d'emploi, dénonce les baisses de financement de la formation professionnelle et les dérives de la loi pour le plein emploi et porte les revendications CGT pour acquérir de nouveaux droits.

L'offre de formation régionale ne doit pas se réduire à la seule acquisition de compétences. Nous dénonçons le recours exclusif à cette notion en lieu et place de la qualification. L'offre de formation régionale doit contribuer au maintien et à l'amélioration du niveau de qualification pour répondre à la complexité de métiers et pour accroître les chances d'avancement social et professionnel des travailleur.se.s.

La formation professionnelle doit se discuter et se négocier au sein même de l'entreprise au sein du Comité Social et Économique (CSE).

Considérant la formation comme un **outil de sécurisation des parcours professionnels**, d'émancipation des salarié.e.s

de **montée en qualification**, il est essentiel avant de **négocier** que les élus CSE puissent maîtriser les dispositifs légaux : **Plan de développement des compétences (ancien plan de formation)**, CPF (Compte Personnel de Formation), les dispositifs de reconversion, Transitions Pro (ex-CIF), Bilan de compétences, VAE (Validation des Acquis de l'Expérience)...

Le CSE est **consulté chaque année** sur les orientations stratégiques de l'entreprise, **y compris en matière de formation**. **La négociation peut donc viser à garantir l'accès égalitaire à la formation** pour tous les salarié.e.s, en particulier les plus précaires (CDD, temps partiels, intérimaires), **favoriser les formations diplômantes ou qualifiantes**, obtenir des **congrés formation supplémentaires** financés par l'entreprise, refuser les formations imposées qui servent uniquement les besoins immédiats de l'entreprise et exiger une **concertation réelle** sur le choix des organismes de formation.

Pour ce faire, les élus CSE ont droit à des **formations économiques et de santé au travail**. La CGT recommande aussi aux élus de suivre des formations syndicales spécifiques pour mieux comprendre les dispositifs de formation, savoir analyser un plan de formation, négocier de manière stratégique...

Ces formations peuvent être prises en charge via le **Congé de Formation Économique, Sociale, Environnementale et Syndicale (CFESES)**.

En résumé, la formation ne doit pas être un outil au service de la compétitivité de l'entreprise, mais un droit pour le salarié à se développer personnellement et professionnellement.

Objectifs de travail / Intervention syndicale

- ⇒ Renforcer notre réseau de mandats et le collectif Emploi/Formation BFC
- ⇒ Améliorer le partage d'informations touchant aux politiques d'emploi et de formation professionnelle
- ⇒ Poursuivre l'organisation de journées d'études pour s'approprier les enjeux, approfondir la réflexion et établir une stratégie régionale partagée et cohérente sur tout le territoire
- ⇒ Outiller et former les élu.e.s du CSE sur les questions d'orientation et de formation professionnelle

TRANSPORTS ET MOBILITÉS

La question des mobilités est un véritable enjeu par ce qu'elle recouvre comme réponses à des besoins fondamentaux et implique comme engagements financiers de long terme. Ces sujets et états des lieux n'ont que très peu évolué depuis notre dernière conférence régionale sauf vers plus de libéralisme au détriment du service public notamment dans le ferroviaire.

Marchandises et Fret

Le transport et son faible coût est un élément moteur des délocalisations et de la mondialisation et le lien avec la mise à disposition d'infrastructures dédiées est évident. Le « marché » comme seul régulateur des échanges a naturellement favorisé le mode routier, financièrement moins onéreux, mais dont les nuisances sont supportées par la collectivité. Les modes de consommation (notamment la vente en ligne) ont eu aussi un impact majeur par des besoins en flux logistiques supplémentaires. Notre région se singularise par sa situation au centre de couloirs majeurs avec ses infrastructures de transit et de dessertes assez denses autant routières que ferroviaires.

De 2002 à 2024, les volumes transportés par le train sont passés nationalement de 50 milliards de tonnes/km pour la seule SNCF à seulement 33 pour tous les opérateurs. La nouveauté c'est la discontinuité de Fret SNCF imposée par l'État en réponse à une enquête de la Commission européenne. Cela consiste en un démantèlement par la création de 3 sociétés nouvelles et le renoncement à 23 trafics nationaux les plus significatifs. C'est un choix politique fort qui n'est pas sans conséquences pour certains chargeurs et pour l'emploi en BFC.

La Bourgogne-Franche-Comté, région industrielle, agricole mais aussi forestière, est au cœur de voies de communication de tous modes (Fer, Voie d'eau et routier). Cela marque nos territoires au niveau des infrastructures et de leurs évolutions à l'échelle du temps. Ainsi la domination du mode routier se confirme à travers les investissements réalisés dans les 30 dernières années (3ème voie sur A31, RCEA ...) et ceux prévus dans un futur proche (Rocades,...). Même si les territoires traversés bénéficient de ces améliorations, celles-ci sont dans la plupart des cas liées à des réponses aux trafics en transit.

La question qui nous est posée est donc simple, **comment envisager, travailler et réussir le report modal à l'échelle de notre territoire sur les flux que nos industries génèrent ?**

Ce travail commence au plus près, de la production dans nos entreprises, dans nos syndicats par un travail sur la connaissance des flux entrant et sortant générés par l'activité économique et de production. Ces flux doivent être regardés en lien avec la logistique, le stockage tant des matières premières que des produits finis.

Cela questionne aussi sur notre capacité à utiliser nos leviers d'intervention économique dans la gestion des entreprises que sont les CSE.

Pour les syndicats des transports cela implique aussi une vision claire de l'existant sur les réseaux (ferré, fluvial, routier non concédé) et des informations et actions à mener pour maintenir à minima ces réseaux en état comme en dimensionnement.

Travail de proximité, en transversalité dans l'ensemble de nos structures sont les seuls garants de notre capacité à comprendre, proposer et gagner un report modal vers des modes moins émetteurs de GES.

Cela n'exclut pas le mode routier, mais lui donne au contraire une fonction nouvelle dans une complémentarité socialement utile et nécessaire notamment sur les derniers kilomètres, le transport combiné.

Le fret en Bourgogne-Franche-Comté

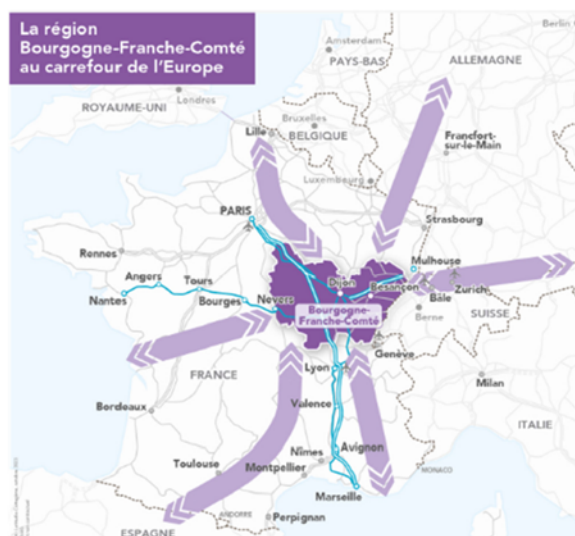
La Région BFC est une des 3 premières régions circulées par des trains fret avec une moyenne mensuelle à plus de 500 000 Trains/km soit un volume annuel proche des 6M Trains/km.

Avec une augmentation des trafics de +3,5% en 2024 par rapport à 2023

En moyenne,

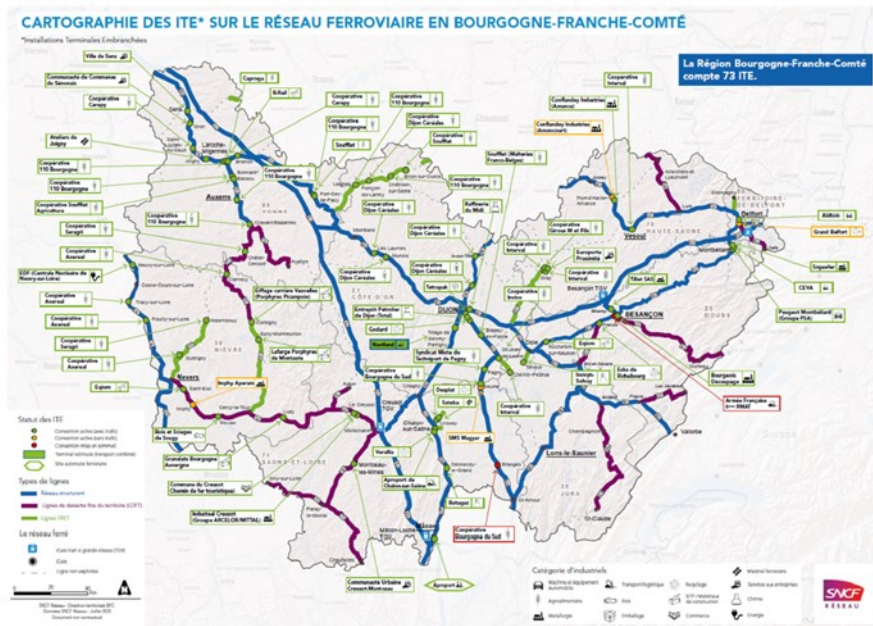
1/3 du trafic FRET national circule en Bourgogne-Franche-Comté (BFC)

22% du trafic FRET national a une O/D en BFC



Les Industriels / coopératives raccordées au ferroviaire

-  200 km de lignes « capillaires Fret » circulées
-  73 Installations Terminales Embranchées (ITE) actives
-  Plusieurs milliers d'emplois directs



Les infrastructures et leurs financements

Concrétisation des dispositions de la Loi d'Orientation des Mobilités (LOM), la région s'est vu confier en plus de la gestion de l'exploitation des services TER, une responsabilité dans le financement du renouvellement des lignes dites « de dessertes fines du territoires ».

Un protocole entre l'État et la Région, entérine ce désengagement de l'État sur le réseau de proximité qui dessert nos sites industriels, mais aussi nos territoires. Avec une participation moyenne de 80 % au financement du renouvellement des voies, la Région (mais 100% pour la ligne des hirondelles entre Dole et Saint Claude) et des besoins estimés à près de 500M € en BFC, chacun comprendra que c'est le pouvoir (ou plutôt la responsabilité) de fermeture qui a été décentralisé.

Ce constat vaut pour l'ensemble des régions avec des réactions différentes. Les accords État-régions atteignent leurs limites, en effet, le rapport Ambition France Transports estime que les accords conclus entre l'État et les régions pour les Lignes de Desserte Fine du Territoire (LDFT) « n'ont pas permis de répondre à l'ensemble des défis ». Face à l'impasse financière dénoncée par les régions, une mission a été confiée au Préfet François PHILIZOT pour ajuster le modèle de financement à « la modernisation du modèle de financement des petites lignes. C'est pour la fin de l'année que ses conclusions sont attendues.

Des initiatives syndicales, citoyennes sur les lignes menacées ou en danger ont eu lieu avec la CGT, des forces politiques régionales et locales ont contraint la Région à réagir. La région attend un rapport de l'Inspection Générale de l'Environnement et du Développement Durable (IGEDD) à la mi-septembre 2025 sur la réalité des estimations de SNCF Réseau.



05 juin 2025 - Manifestation des cheminots devant le Conseil Régional BFC

Sur les projets d'infrastructures ferroviaires régionaux, l'électrification de la ligne entre Chagny (71) et Nevers (58) constitue le chaînon manquant à la VFCEA (Voie Ferrée Centre Europe Atlantique) reste portée par la CGT.

Nos objectifs doivent être ceux de l'intervention dans les choix économiques dans les stratégies logistiques de nos entreprises, mais aussi, de peser syndicalement dans les choix politiques faits sur les infrastructures.

Voyageurs

Depuis notre dernière conférence, peu d'évolutions du cadre institutionnel mais une mise en œuvre des prérogatives des AOM (Autorité Organisatrices des Mobilités) à un rythme variable selon les territoires.

Au niveau régional c'est l'ouverture à la concurrence qui est la trajectoire choisie, par le découpage en 4 lots d'exploitation des services ferroviaires et un lot qui concerne la distribution.

Le 1^{er} lot dénommé Bourgogne Ouest Nivernais (BON) a été attribué à une filiale de la SNCF créée spécifiquement. Elle permettra en sortant de la SNCF de faire des économies sur les conditions de travail et d'emploi des personnels transférés dont les garanties collectives seront remises en cause.

Coté usagers c'est la présence humaine dans les trains, les guichets et les gares qui sera la variable d'ajustement. Si la mise en œuvre aura lieu effectivement en décembre 2026, le travail de casse de la région BFC continue pour les autres lots. Pour autant, les cheminots avec la CGT, se sont battus régionalement en impliquant localement les citoyens et associations avec aussi le soutien d'élus locaux avec des rassemblements réussis et remarquables qui ont porté.

Dans le même temps les réflexions que nous avons initiées sur le forfait mobilité régionale, n'ont pas eu beaucoup d'échos, ni de retours de nos structures. En tant que syndicat de salarié.e.s la question de la prise en charge du coût du trajet domicile-travail est dans nos prérogatives. Dans ce cadre, la question prévue par la LOM (Loi d'Orientation des Mobilités) d'intégration des mobilités dans les NAO et de la création de plan de déplacement des entreprises doit être abordé dans nos syndicats et nos entreprises. Ensuite elle doit être rapportée dans nos structures UL et UD pour aider là où les besoins se font sentir. Ne pas laisser les employeurs décider sans nous est un enjeu majeur.

Si les mobilités sont la première dépense de la Région (*cf les prérogatives de la région*), c'est aussi une des rares possibilités de maîtriser les recettes avec la tarification. Dans ce contexte que les tarifs des cars Mobigo sont passés à 2€, le ferroviaire lui ayant connu 2 années consécutives d'augmentation.

Il sera enfin intéressant de voir comment la région aura appréhendé la possibilité de mise en place d'un Versement Mobilités Régional (VMR) rendu possible par la loi de finances 2025 et combattu avec force par le MEDEF. Le comité des partenaires régional sera à ce titre très intéressant.

Objectifs de travail / Intervention syndicale

- ⇒ Travailler revendicativement dans nos structures (syndicats, UL) les questions de **mobilités du quotidien** via les dispositifs existants (ticket mobilités) et ceux à gagner (NAO) ; investir les lieux de décision que sont les comités des partenaires de bassin.
- ⇒ Gagner, rejoindre, et participer aux initiatives revendicatives de **défenses des lignes et services** régionaux via nos syndicats ou collectifs locaux. (CDR BFC)
- ⇒ Travailler dans nos syndicats, avec nos CSE à l'échelle de nos entreprises et bassins d'emplois, aux **questions de logistique de nos productions** amont et aval et ainsi proposer des solutions visant le report modal pour les entreprises et les raccordements aux flux existants.
- ⇒ Enfin travailler les questions de mobilités régionalement par l'animation syndicale à travers **l'UIT et les 5 fédérations qui la composent** (3 présentes sur la région)

SANTÉ

La santé est un état de complet bien-être physique, mental et social, et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité (OMS).

Elle est un **droit fondamental** (Repère revendicatif confédéral n°22) **L'accès à la santé doit être garanti à toutes et tous partout sur le territoire national.**

La pandémie de COVID 19 avait laissé espérer une prise de conscience des pouvoirs publics. Ça n'a pas été le cas, après une nette augmentation en 2020 (+ 3,6 %) en réaction à la crise sanitaire, le nombre de lits de soins critiques poursuit son reflux (- 1,0 %). En particulier, la capacité d'accueil en réanimation diminue de 1,7 % en 2023. En Bourgogne-Franche-Comté, le total des lits d'hospitalisation est passé de 12 000 en 2015 à 10 300 en 2024. Pour prendre l'exemple de la psychiatrie régionale, il n'y a pas un établissement spécialisé où 20 postes d'infirmières ne sont pas pourvus et parfois manquent aussi entre 5 et 15 médecins.

Ceci dans un contexte démographique régional où les besoins augmentent, en particulier en raison d'un indice de vieillissement élevé (nb de pers. de 65 ans et plus pour 100 pers. de moins de 20 ans) à 107,2 en BFC contre 88,5 au national. Le virage ambulatoire a réduit les capacités d'hospitalisations complètes au strict minimum alors que l'ambulatoire, lui-même, génère 6 % de charge par l'effet des ré-hospitalisations dans les trois jours qui suivent. Cette surcharge des lits d'hospitalisation complète conduit à une dégradation de la qualité des soins par des « hébergements » (hospitalisations dans un autre service que celui de la spécialité) ou par l'allongement du délais d'attente aux urgences (sur des brancards) avant de pouvoir obtenir une chambre, même dans un autre établissement (c'est d'ailleurs la véritable raison de l'engorgement des services d'urgences).

La BFC n'a jamais autant compté de médecins qu'à ce jour ; cependant, depuis le milieu des années 2000, le nombre de médecins généralistes stagne et même est en recul cette année de 0,5 % sur le territoire national. L'allongement de l'espérance de vie et les progrès des thérapeutiques ont fait évoluer les besoins de façon exponentielle pendant que le numérus clausus freinait la formation médicale. **Le système de santé régional se caractérise par une répartition très inégale de l'offre de soins, si bien que l'accès aux soins médicaux devient plus difficile pour des fractions croissantes de la population.** Mais la démographie des médecins n'est pas l'alpha et l'oméga de l'équation des soins ; d'autres indicateurs nous montrent que les capacités d'hospitalisations, le nombre de praticiens ou le maillage sanitaire du territoire, ne sont pas les seules variables à prendre en compte. La mortalité prématurée en BFC est légèrement supérieure au taux national avec près de 405 décès chaque année de personnes âgées de moins de 65 ans. Le taux de mortalité prématurée apparaît supérieur dans les départements les

moins denses et les plus ruraux (la Nièvre et l'Yonne) ce qui nous montre que les variables du niveau de vie et de l'environnement ont aussi un rôle important.

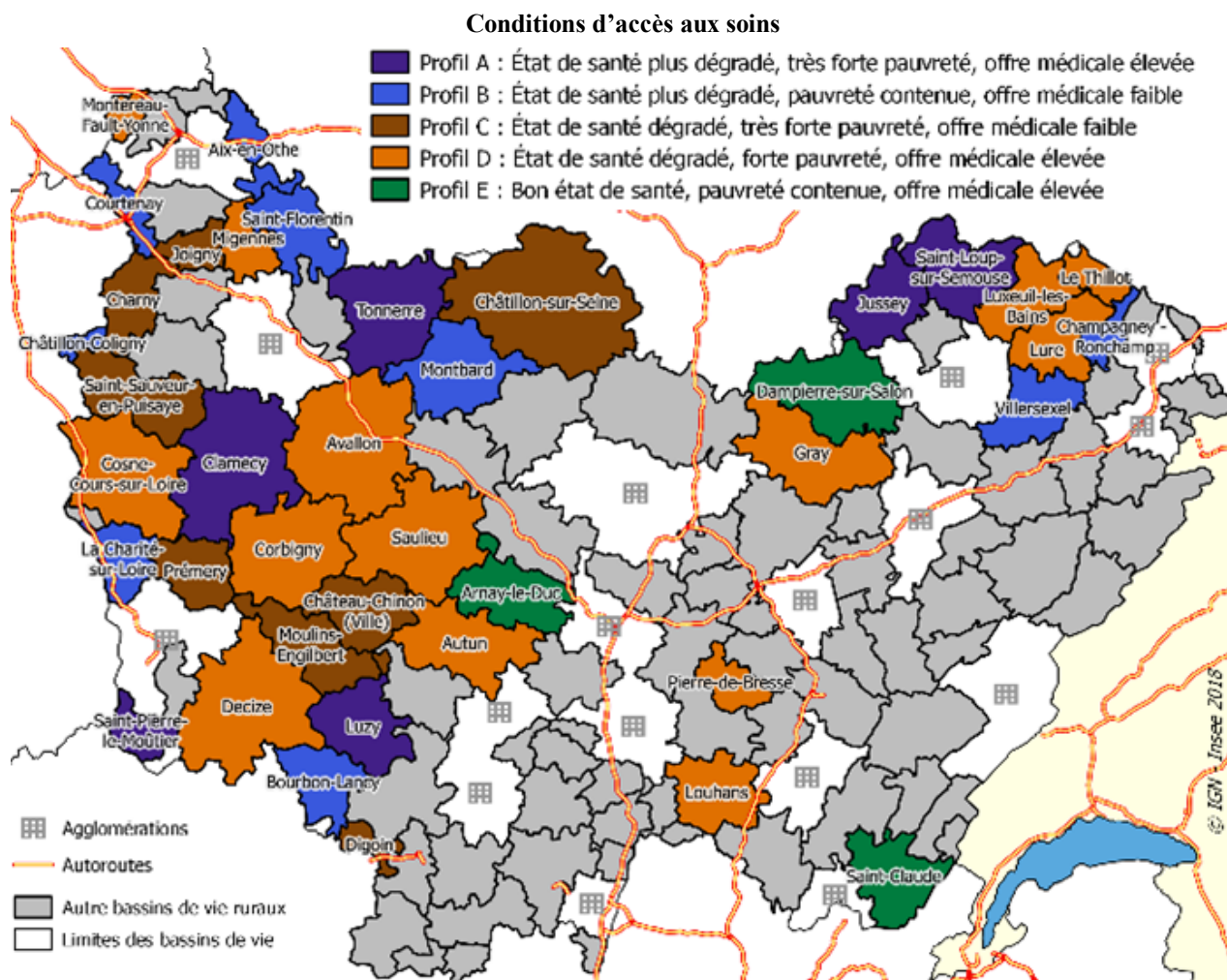
La « mortalité prématurée » et la « mortalité évitable » sont toutes les deux significativement plus élevées en BFC qu'en France hexagonale pour l'ensemble de la population, mais particulièrement pour les hommes. On entend par « mortalité évitable par prévention » les causes de décès que des interventions de santé publique et de prévention primaire efficaces permettraient essentiellement d'éviter. Les causes de « mortalité évitable par traitement » sont celles qui peuvent être évitées grâce à des soins de santé adaptés et prodigués à temps, y compris les interventions de prévention secondaire et de traitement. Les proportions de décès évitables par prévention et par traitement sont, en BFC dans l'ensemble de la population, 69 % pour l'insuffisance de prévention et 31 % pour l'insuffisance de traitement. On voit donc que les moyens et les structures de soins jouent un rôle mais que la capacité des populations à s'inscrire dans la prévention ou bénéficier des soins est aussi un facteur important. La difficulté d'accès à la prévention est corrélée au renoncement aux soins et sont tous deux souvent liés à une grande précarité et un revenu insuffisant.

Dans certains bassins de vie, où l'offre médicale est pourtant assez importante, comme ceux de Jussey ou de Tonnerre, les populations cumulent pauvreté élevée et état de santé dégradé. En revanche, avec une offre médicale équivalente, d'autres bassins de vie où la pauvreté est moins prégnante, tels que celui de Saint-Claude, ont une population en meilleur état de santé.

Parmi les 108 bassins de vie ruraux de la région, 40 ont une population plus exposée à la pauvreté. Dans ces espaces, pour la plupart peu denses, plutôt âgés et en déprise démographique, 15,8 % des habitants vivent sous le seuil de pauvreté contre 12,6 % en moyenne dans l'ensemble des bassins ruraux

Il convient donc, pour agir efficacement que la défense, le maintien ainsi que le développement des moyens de santé se fassent en lien direct avec les actions sur la situation socio-économique des territoires.





Les syndicats de la santé et les Unions Santé doivent donc être en lien direct et régulier avec les Unions Locales et les Unions Départementales afin de défendre les solutions pour la santé autant que le développement socio-économique des territoires :

- Développer les hôpitaux de proximité ou articulés autour des CHU afin d'offrir une activité de médecine, de chirurgie avec un service d'urgence et une maternité de niveau 1. Ils devront être équipés de structures pour les personnes âgées.
- Créer des centres de santé publics avec un tiers payant intégral et aucun dépassement d'honoraires. Leur donner un rôle pivot dans le dispositif avec les missions suivantes : soins de proximité, coordination des professionnels sur leur territoire, développement de la prévention et de l'éducation en matière de santé, coordination et garantie de la permanence des soins.
- Lutter pour l'arrêt des fermetures de lits et la réouverture, dans les hôpitaux, de services à hauteur des besoins avec les moyens nécessaires pour les faire fonctionner.
- Œuvrer dans chaque entreprise et service pour la préservation du salaire socialisé, permettant une sécurité sociale financée par la cotisation, placée sous la responsabilité des représentants des assurés sociaux élus par les assurés, remboursant tous les soins de la naissance à la mort à 100 % et prenant en charge la dépendance.

Objectifs de travail/intervention syndicale

- ⇒ Objectifs de travail / intervention syndicale
- ⇒ Élaborer une cartographie des moyens et des besoins en termes de lits, d'emplois, de types d'emplois tant dans le domaine médical que médico-social ;
- ⇒ Proposer ou d'installer des établissements de santé ou de les conforter dans les zones rurales isolées, particulièrement celles où la population est vieillissante ;
- ⇒ Créer dans chaque CPTS (Communauté Professionnelles Territoriales de Santé) rurale un centre de santé rattaché à un hôpital et favoriser l'installation de médecins avec un système spécifique ou par la voie de la contractualisation

INITIATIVES MENÉES DANS LES TERRITOIRES

La santé dans la Nièvre : Une urgence !

Situation nivernaise avec quelques chiffres :

Le questionnaire CGT 'Les questions de santé dans la Nièvre' est un document à remplir par les habitants. Il contient des sections pour :
 - **Données personnelles** : Nom, Prénom, Adresse, Téléphone, Email.
 - **Accès à la proximité de soins** : Accès à la médecine de ville, aux services de soins, aux services de soins de nuit, aux services de soins de jour, aux services de soins de nuit, aux services de soins de jour.
 - **Accès aux soins de nuit** : Accès aux services de soins de nuit, aux services de soins de jour, aux services de soins de nuit, aux services de soins de jour.
 - **Accès aux soins de jour** : Accès aux services de soins de jour, aux services de soins de nuit, aux services de soins de jour, aux services de soins de nuit.
 - **Accès aux soins de nuit** : Accès aux services de soins de nuit, aux services de soins de jour, aux services de soins de nuit, aux services de soins de jour.
 - **Accès aux soins de jour** : Accès aux services de soins de jour, aux services de soins de nuit, aux services de soins de jour, aux services de soins de nuit.

Le nombre de généralistes a chuté de 27 % entre 2000 et 2020, passant de 309 à 225. Ce qui représente 137 médecins pour 100.000 habitants en 2000 et 112 en 2020 (- 18 %). Des chiffres très inférieurs à la moyenne régionale, passée de 138 à 126 médecins pour 100.000 habitants ces 20 dernières années (- 8,7 %). En 2025, 15 000 Nivernais sont sans médecin traitant.

La moyenne nationale, elle, est passée de 155 médecins pour 100.000 habitants à 127 en 2020. Ce qui correspond à la baisse enregistrée dans la Nièvre de - 18 %. La difficulté du département vient du fait qu'il partait de plus bas.

Les dentistes sont également moins nombreux : - 20 en 21 ans. Ils étaient 117 en 2000, 97 aujourd'hui. Les spécialités de médecine sont aussi en souffrance : - 20 % de cardiologues entre 2010 et 2021, - 25 % d'ophtalmologues, - 36 % de pédiatres et - 45 % de gynécologues-obstétriciens. On pourrait également y ajouter la dermatologie : les chiffres indiquent quatre spécialistes en 2010 et autant au 1er janvier 2021. Sauf que depuis, il n'en reste plus qu'un. La psychiatrie, elle, se maintient avec un nombre stable de 20 spécialistes. Ce qui reste faible : il y a 9,7 psychiatres pour 100.000 habitants dans la Nièvre, contre 18,9 en France et 16 en Bourgogne-Franche-Comté.

Actions CGT :

En juin 2022, notre campagne CGT sur les questions de santé dans notre département prenait forme à partir d'un questionnaire. Celui-ci a été distribué dans les foires et marchés, dans les entreprises.

Sur un échantillon de 250 questionnaires plusieurs constats : près de 10 % des nivernais.es n'ont pas de médecin référent, 118 personnes ont eu recours aux services des urgences, 38 ont rencontré des problèmes, 96 personnes se disent être en incapacité de pouvoir payer des dépassements d'honoraires et 79 personnes disent avoir renoncé aux soins dû à ces contraintes pour accéder aux spécialistes de l'hôpital public, les délais de rendez-vous sont de 136 jours en moyenne.

Plus de la moitié des réponses disent être redirigées systématiquement vers le secteur privé etc...

Une pétition pour une médecine de proximité, un accès aux soins pour tous, des hôpitaux publics, maternités de proximité a été lancé avec les 3 autres départements bourguignons.

14 692 signatures dont 6 454 de la Nièvre ont été déposées à l'ARS à Dijon.

A la suite de cette pétition, un travail en lien avec les syndicats de la santé du département a été réalisé pour recenser les manques dans chaque établissement :

Dans notre département, les besoins se font également sentir. La CGT revendique, pour répondre aux besoins des usagers, l'embauche de 94 infirmières, 85 aides soignantes et l'ouverture de 331 lits:

BESOINS	CHAN	CHS Pierre Léo	CLS St Pierre le Moutier	CH Henri Dunant	CH Cosne sur Loire	CH Lormes	TOTAL
Infirmières	70	12	2	5	4	1	94
Aides Soignantes	60	0	2	12	7	4	85
Lits (tous services confondus)	180	10	60	20	61	0	331

Enfin, le 20 mars 2025, les 253 témoignages des nivernais sur les cahiers de doléances recueillis sur les foires et marchés du département ont été remis à l'ARS à Dijon. A cette occasion, une manifestation régionale a été organisée où 600 manifestants sont venus des 8 départements de Bourgogne-Franche-Comté.

Pour la majorité des Nivernais, c'est la colère, le désarroi, face aux difficultés pour se soigner. Beaucoup s'interrogent et ne comprennent pas pourquoi notre système de santé en est arrivé à ce stade de dégradation. Cette situation ne date pas d'aujourd'hui, elle est la conséquence de plus de 30 ans de choix politiques libéraux aggravés depuis l'élection de Macron. Et pourtant cela fait des années que les personnels alertent, manifestent, revendiquent et proposent, mais rien ne se passe ! Il est plus qu'urgent de soigner notre système de santé car nous sommes arrivés à un point de non-retour, et c'est la vie des Nivernais qui est en jeu. Il faut agir et vite !

Nous payons aujourd'hui de plein fouet l'ensemble des choix politiques qui ont conduit à réduire les budgets des hôpitaux ainsi qu'à réaliser des économies sur le budget de la sécurité sociale.

Notre système de santé souffre, non pas en raison des dépenses mais du manque de moyens pour répondre aux besoins de la population.

La santé en Saône et Loire

Cette action a été initiée par l'Union départementale lors du congrès de novembre 2021 et qu'à la suite de ce congrès, est ressorti un fort besoin d'aller à la rencontre de la population et de récolter son avis sur l'offre de soins. Disponibilité des praticiens, délai d'attente d'un rendez-vous, accessibilité ou encore distance pour se rendre à un cabinet médical. Autant de points sur lesquels les usagers pouvaient donner leur avis via un questionnaire. Les avis des usagers sont primordiaux pour cette action cela permet de mettre en lumière les carences du système, de factueliser ce qu'il se passe réellement et de pouvoir agir rapidement.

Une des faiblesses les plus préoccupantes reste le manque de médecins traitants. Difficile de trouver des médecins prenant en charge de nouveaux patients, ce qui oblige certains malades ou blessés à se rendre aux urgences pour une consultation qui pourrait être assurée par un médecin libéral. C'est le cas d'une jeune femme qui témoignait ceci : « Fraîchement arrivée dans la région, je me suis blessée à l'épaule. Je n'arrive pas à me trouver un médecin traitant car nombreux ne prennent pas de nouveaux patients. J'ai pu faire une consultation avec un médecin urgentiste qui m'a prescrit une IRM et m'a fait un arrêt de travail de deux jours. Il ne pouvait m'arrêter plus longtemps, même si mon état le justifiait. »

Cette action tournée vers les citoyens ne s'est prolongée jusqu'en janvier 2023, après lequel un bilan a été fait.

Avec les données et les témoignages collectés, nous avons pu les faire remonter à l'ARS lors de la manifestation régionale à Dijon.

Cette action a été réalisée sous la forme d'une caravane avec huit rendez-vous devant des centres hospitaliers sentiellement ou sur des marchés. Nous avons pu aborder cette question de l'accès aux soins en montrant une image différente de la CGT ce qui a surpris de nombreuses personnes rencontrées.



Distributions aux Centres hospitaliers de Montceau-les-Mines et Mâcon

La santé avec UL de Montbéliard

Les assises de la santé 7 et 8 avril 2025 à Exincourt ont été une initiative qui a permis de rappeler le rôle essentiel de la sécurité sociale, avec Frédéric LOMBARD et Danièle GOUFFON ainsi que de répondre à plusieurs questionnements sur le système de santé avec Christophe PRUDHOMME et Patrick PELLOUX.

Tous ont répondu aux questions et détaillé le fonctionnement de l'organisation des soins en France ainsi que des positions revendicatives de la CGT en matière de réponses aux besoins :

- Une Sécurité Sociale intégrale
- Nationalisation de l'ensemble des établissements de santé
- Sortie de santé du champ de la finance et du privé lucratif
- Arrêt du financement du privé lucratif par la Sécurité Sociale

A ce jour, la télémédecine peut être un complément en cas de patient déjà suivi, dans le cas de maladies chroniques ou de préconsultations dans certaines spécialités. Elle ne doit cependant pas être utilisée pour palier le manque de médecins.

La réponse aux déserts médicaux doit prendre en compte deux éléments primordiaux : la liberté d'installation des médecins libéraux et la rémunération à l'acte. Les propositions de la CGT vont dans le sens de l'extinction de la médecine libérale et d'une réorganisation du système de santé, avec des médecins salariés dans un réseau de centre de santé publics articulés autour d'un hôpital public renforcé.

Le vrai problème de la Sécurité Sociale aujourd'hui n'est pas le « trop de dépenses », mais le « moins de recettes ». Pour dégager immédiatement des budgets pour les hôpitaux publics, il faut une reprise intégrale de la dette des établissements, la suppression de la taxe sur les salaires qui concerne l'hôpital public (4 milliards par an soit 100 000 postes), rétablir l'ISF et supprimer les exonérations de cotisations sociales dans les entreprises.

Nous avons des entreprises de pointe dans le domaine du matériel médical (IRM, Scanners...) mais aujourd'hui, les gouvernements font le choix d'abonder les finances militaires plus facilement que celles de la santé. Au risque des délocalisations des industries médicales.

La thématique de la santé au travail a aussi été abordée grâce à Stéphane THULLIER, inspecteur du travail et Jacques RAMBUR de l'Association des victimes de l'Amiante et des Maladies Professionnelles. Enfin les problématiques locales de l'hôpital Nord Franche-Comté ont été développées par Luc KAHL et le Dr Smain DJELLOULI.

Ces 2 journées sont vouées à ne pas rester sans lendemain. Exemple à mettre en œuvre dans d'autres territoires de la région, elles doivent permettre de créer des "Comités de défense de la santé", qui regroupent : le personnel hospitalier, les usagers et leurs associations, les professionnels de santé, les élus locaux. Comités qui auront pour but de promouvoir l'accès aux soins et faire prévaloir, dans l'intérêt des patients, le service public sur les logiques marchandes.

AIDES PUBLIQUES AUX ENTREPRISES

Le chiffre astronomique des aides publiques aux entreprises c'est imposé sur le devant de la scène à l'occasion du débat sur le budget 2026. La CGT dénonce depuis plusieurs années le maquis des aides distribuées aux entreprises, sans évaluation et sans contrepartie alors que les gouvernements successifs exigent toujours plus d'austérité pour les travailleur.e.s, les retraité.e.s et les privé.e.s d'emploi avec comme seule proposition la réduction de la dépense publique, en d'autres termes à une casse toujours plus importante des services publics et de la protection sociale.

Une commission d'enquête du sénat a rendu un rapport le 1^{er} juillet 2025 : « *Transparence et évaluation des aides publiques aux entreprises : une attente démocratique, un gage d'efficacité économique* » a évalué à 211 Mds le montant des aides aux entreprises pour l'année 2023. C'est pourtant une estimation qu'elle qualifie de prudente, en effet il s'agit d'un plancher, car c'est sans compter les aides des régions, du bloc communal et les aides européennes.

Un montant qui a été multiplié par 18 depuis 1979. C'est le premier budget de l'État. C'est quatre fois le budget de l'Éducation nationale, 2 fois le montant des dotations aux collectivités territoriales. Le plus incroyable est que Bercy, pourtant si à cheval sur les dépenses publiques, n'a aucun tableau de bord permettant de connaître le montant de ces aides, attribuées au travers 2 267 dispositifs. Ainsi, l'équivalent d'environ 7 % du PIB s'évanouit dans la nature et personne ne sait vraiment où va l'argent et surtout à quoi il sert.

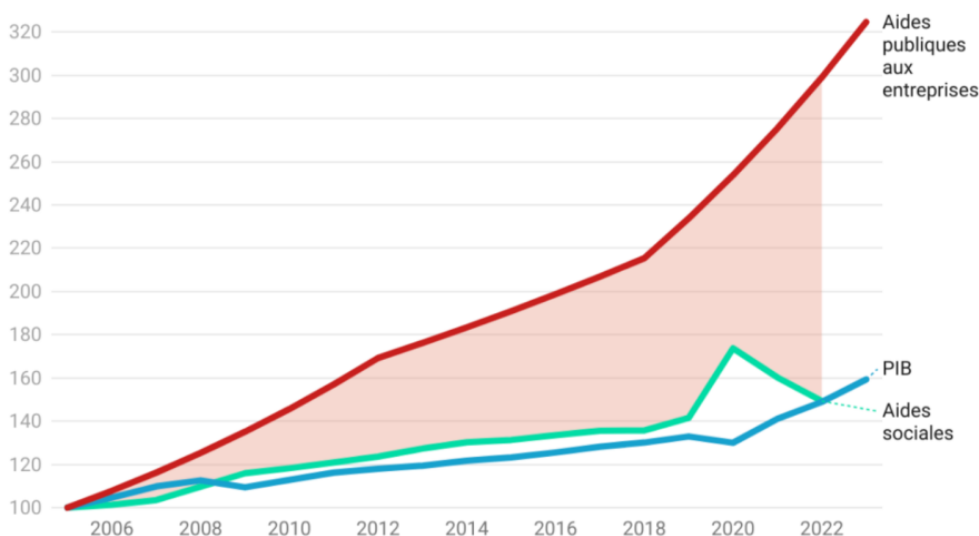
211 milliards :

- 7 mds : subventions de l'État
- 41 mds : interventions financière (prêts ou garanties) de BPI France
- 88 mds : les dépenses fiscales
- 75 mds : exonérations de cotisations

L'échec du Crédit d'Impôt pour la Compétitivité et l'Emploi (CICE) transformé aujourd'hui en baisse de cotisation fut exemplaire de l'inefficacité des aides publiques octroyées sans contrepartie. L'effet sur l'investissement des entreprises a été quasi nul, l'effet sur l'emploi fut extrêmement faible (100 000 emplois créés ou sauvegarder) et le coût fut exorbitant (90 milliards d'euros en 5 ans).

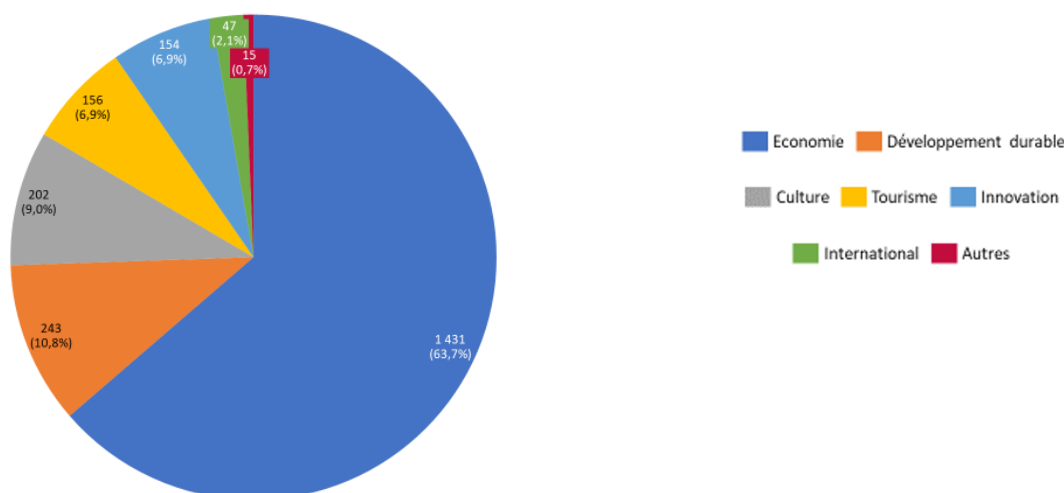
Evolution relative des aides publiques aux entreprises, des aides sociales et du PIB. Base 100 en 2005

La croissance des aides publiques aux entreprises est trois fois plus rapide que la croissance des aides sociales et du PIB, en moyenne depuis 20 ans. Et cet écart va en grandissant.



(1) Aides publiques aux entreprises privées : données officielles pour 2005 (IGF), 2012 (IGF), 2018 (Bercy) et 2021 (Sénat) ; courbe linéarisée entre ces points. (2) Aides sociales : cumul des postes Emploi, Famille, Pauvreté - exclusion sociale, Logement de la protection sociale - données INSEE. (3) PIB : INSEE

Deux tiers des aides interviennent dans le domaine de l'économie au sens large, et 11 % seulement dans le domaine du développement durable.



Effets d'aubaine

Les entreprises françaises sont celles qui ont vu leurs impôts, nets des aides publiques, diminuer le plus fortement en Europe sur les 30 dernières années, sans les effets escomptés sur l'emploi. Ces mesures ont donc surtout servi à soutenir les profits et surtout le versement de dividendes pendant que le déficit commercial se creusait, les difficultés industrielles s'accroissaient et les finances publiques se dégradaient par manque de recettes.

Quelques exemples :

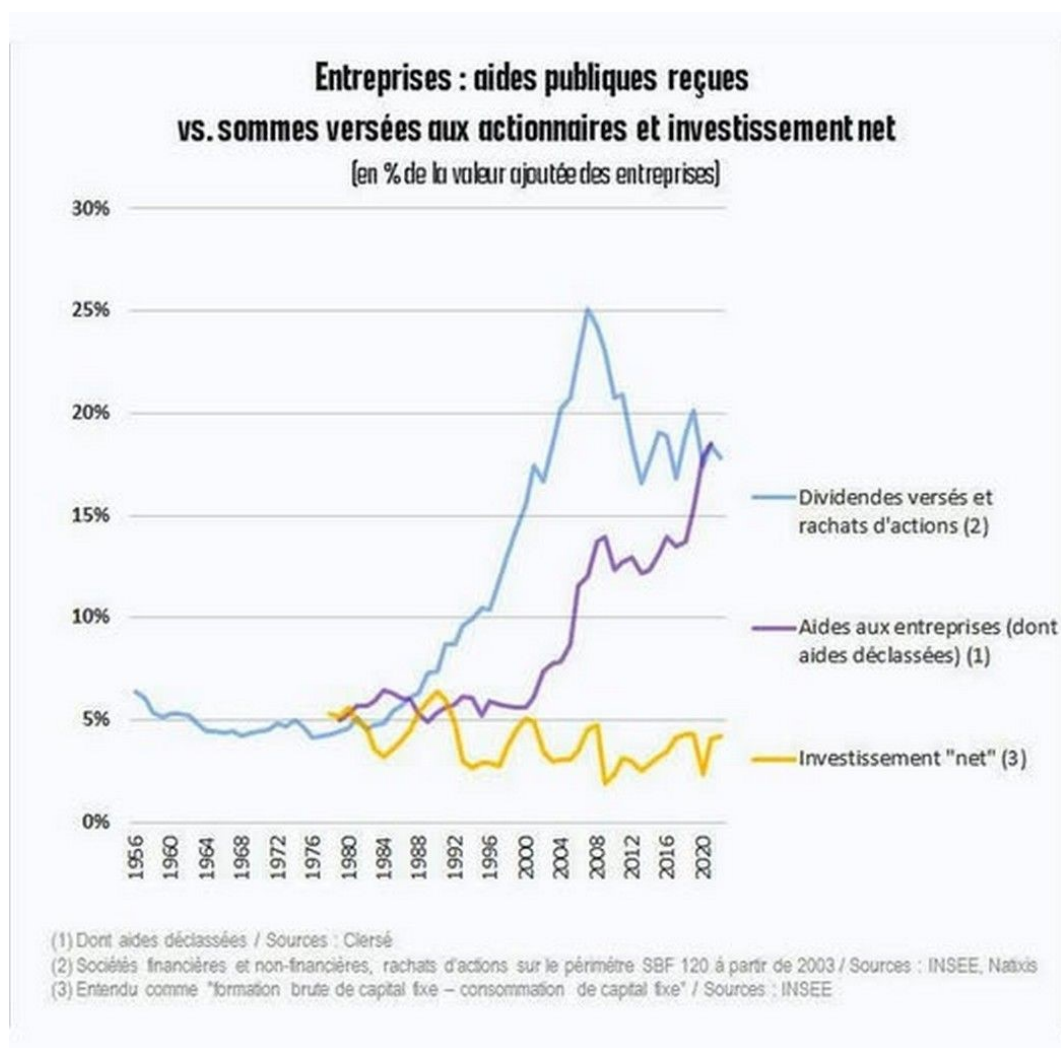
Le groupe **Auchan** a annoncé mardi 4 novembre 2024 son intention de procéder à un PSE concernant 2 384 de ses 54 000 salariés employés en France. Le groupe a bénéficié entre 2013 et 2023 de 636 millions d'euros d'aides fiscales et de 1,3 milliard d'euros d'allègements de cotisations sociales.

Le 5 novembre 2024, le groupe **Michelin** a annoncé la mise en place d'un PSE concernant 1 254 salariés parmi les 19 000 salariés du groupe en France. Le groupe a bénéficié notamment de 32,4 millions d'exonérations de cotisations sociales en 2023 et 40,4 millions d'euros de Crédit d'Impôt Recherche (CIR) en 2024, tout en versant environ 1,4 milliard d'euros de dividendes la même année.

Comment accepter que les deniers publics, c'est-à-dire notre argent à tous et toutes, soient dilapidés et saupoudrés sans aucune vision et sans contrainte pour les entreprises ? En plus d'être inefficace, les montants en jeu sont colossaux. C'est inacceptable, alors que ces milliards manquent cruellement pour nos services publics, nos écoles, nos hôpitaux. La question des aides publiques aux entreprises est centrale.

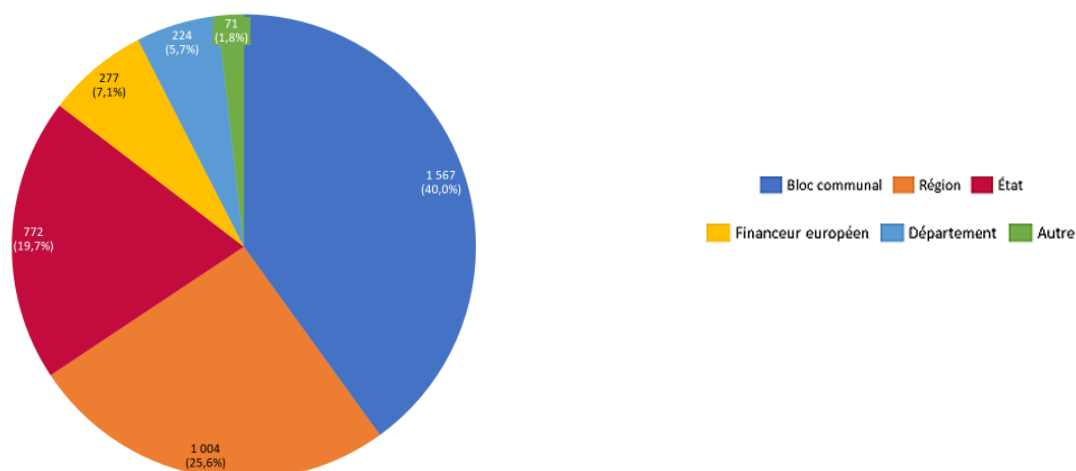
Conditionner l'argent public aux entreprises, imposer des contreparties en matière sociale et environnementale est une évidence. C'est un combat que mène la CGT depuis des années.





Les Financeurs

Aujourd'hui, 40 % des aides sont financées par le bloc communal, les communes et Établissements Publics de Coopération Intercommunale (EPCI) étant notamment compétents pour les aides en matière d'investissement immobilier des entreprises, tandis que les régions et leurs opérateurs financent un quart des aides.



La région Bourgogne-Franche-Comté, par de nombreux dispositifs, participe au financement de l'économie. Plusieurs millions d'euros sont attribués aux entreprises.

Pour rappel, les organisations syndicales BFC : CGT- CFDT-CFTC-CGC-UNSA-FSU ont signé une charte avec les organisations patronales U2P et CPME et le Conseil Régional visant à suivre l'utilisation des aides régionales supérieures à 50 000 euros.

Les organisations syndicales avaient obtenu deux niveaux d'intervention :

- Dans l'entreprise : le CSE doit donner un avis motivé sur l'engagement des aides du Conseil régional dans le cas où la demande d'aides publiques est supérieure à 50 000€,
- Au plan régional, la mise en place d'une commission de suivi composée des signataires de la charte.

Le Conseil régional n'a pas mis en place la commission de suivi et de contrôle. Ainsi, les organisations syndicales n'ont pas été en mesure de vérifier la bonne utilisation des fonds publics régionaux, ni de vérifier si le CSE de l'entreprise bénéficiaire a bien été consulté sur l'utilisation des aides du Conseil régional.

Il est primordial que les salariés, via le CSE puissent vérifier que les aides publiques soient orientées vers l'emploi, la réduction de la précarité, l'amélioration des conditions de travail et des investissements productifs respectueux de l'environnement. D'ailleurs, la commission du Sénat, dans ses 26 recommandations précise que les CSE doit pouvoir avoir les informations concernant les aides publiques dont bénéficie l'entreprises.

Objectifs de travail / intervention syndicale

- ⇒ Le Comité régional travaillera à la mise en place de la commission de suivi et de contrôle
- ⇒ Travailler avec les élus CSE à recenser les aides publiques dans les entreprises.
- ⇒ Utiliser les informations sur les aides publiques aux entreprises comme levier revendicatif et d'actions dans les entreprises et le territoire.



LIEU DE DÉMOCRATIE, DE PROPOSITION OÙ LA CGT EST INVESTIE

Le CESER (Conseil Économique Social et Environnemental Régional) est, auprès du conseil régional et du président du conseil régional, **une assemblée consultative**.

Le Conseil Économique, Social et Environnemental représente la société civile organisée.

La loi lui a confié la mission d'éclairer, par ses réflexions, les décisions du Conseil régional. Pour ce faire, il formule obligatoirement un avis sur les politiques proposées par l'Exécutif régional. Il peut également répondre à la sollicitation de la présidence du Conseil régional sur un dossier particulier (saisine). Il peut enfin décider d'étudier tout sujet porteur d'enjeux importants pour la région (autosaisine).

En Bourgogne-Franche-Comté, le CESER s'attache à formuler des préconisations concrètes, dont il assure en permanence le suivi. Au-delà de son rôle de conseil, il met à profit la diversité des femmes et des hommes qui le composent et son rôle singulier dans le paysage institutionnel, pour accompagner la mise en œuvre des actions qu'il préconise.

Pour la période du 1^{er} janvier 2024 au 31 décembre 2029, l'Assemblée compte 110 membres, désignés par arrêté préfectoral, représentant des organismes de la vie sociale, économique et environnementale régionale. Ils se répartissent en 4 collèges :

- Entreprises et activités professionnelles non salariées (1^{er} collège, 35 conseillers)
- Organisations syndicales de salariés (2^e collège, 35 conseillers)
- Organismes participant à la vie collective de la région (3^e collège, 35 conseillers)
- Personnalités qualifiées (4^e collège, 5 conseillers).

L'Assemblée plénière élit le/la Président (e), les membres du Bureau (22) et procède à la désignation des conseillères et conseillers chargés de représenter le CESER dans des instances extérieures. Elle se réunit régulièrement pour valider les travaux conduits au sein des différentes commissions (6). C'est alors que ses travaux deviennent publics et diffusés largement.

Pour le 2^{eme} collège, les 8 organisations syndicales sont représentées à la mesure de leur représentativité régionale issue des élections professionnelles dans les entreprises (CFDT 11, CGT 9, FO 5, UNSA 4, CFE 2, CFTC 2, FSU 1 et Solidaires 1). Avec 9 conseillères et conseil-

lers, la CGT est représentée au bureau, avec **une présidence de commission** et la responsabilité de **l'animation du collège 2** et est présente sur les 6 commissions thématiques. Cela nous permet collectivement de peser sur le contenu des avis et préconisation ainsi sur les votes en séance plénière.

La CGT a été à l'initiative lors du dernier renouvellement de 2024, de la rédaction d'un projet du collège 2 pour la gouvernance du CESER qui a abouti à un soutien à la candidature du collège 3 (monde associatif) et ainsi prendre la présidence du CESER au collège 1 (monde patronal) qui la considérait comme acquise et de droit. Cette démarche doit maintenant être poussée plus avant, pour travailler à des recherches de votes au-delà de notre collège par des prises de contact et échanges sur chaque rapport, avis, saisine et autosaisine. Ainsi il sera possible de peser plus efficacement. Ce travail est lancé avec l'aval du collège 2, la encore sous l'impulsion de la CGT.

Mis à mal par certains pas voie d'amendement dans le cadre du PLF (Projet de Loi de Finances) 2025, le CESER est présenté comme un cout inutile alors que la réalité (0,08% du budget de la région) est ailleurs. C'est la voix de la démocratie participative, de la société civile organisée, des « corps intermédiaires » qui est visée, bâillonnée, car elle est dissonante, gênante.

Pas étonnant que ces détracteurs se situent principalement à droite et à l'extrême droite de l'échiquier politique et critiquent notamment le fait que des syndicalistes puissent être force de propositions sur l'économie, la formation, les mobilités qui sont les compétences principales de la Région.

A ce même titre les exigences de la CGT sur le contrôle des aides publiques, sur leur éco socio conditionnalité se heurtent aux réticences patronales car en interne aussi les débats s'expriment au CESER.



Séance plénière au CESER BFC

Notre travail consiste à influencer et porter les propositions de la CGT sur les différents sujets abordés par les commissions. Cela implique un travail avec nos structures et professions et en retour, leurs contributions à nos questions pour affiner nos propositions et travailler à nos interventions sur les votes et les avis. De part les éléments sur lesquels nous travaillons, nous sommes aussi en amont des sujets comme sur les lycées en BFC où la CGT a poussé pour en faire une autosaisine avant des décisions de l'exécutif régional. Pour ce faire, la composition de la délégation est un enjeu majeur, auquel par des propositions nominatives, territoires et professions doivent contribuer avec à l'esprit l'obligation de parité et le renouvellement générationnel qui s'imposent à nous.

ZIMA Guy (21) Cheminots (R) *

Vice-Président Délégué du Bureau
Commission Finances-Europe
Commission Mobilités-Énergie-Numérique



THIBAUT François (21) Santé –action sociale

Vice-Président Délégué du Bureau
Président Commission Territoires-Environnement



BARDEY Pierrette (25) - FERC

Commission Territoires-Environnement



BÉRAUD Richard (58) FERC (R) *

Commission Économie-Emploi



BERNARD Julien (25) FERC

Commission Formation-Recherche



COULET Marie-Odile (25) Santé et action sociale (R) *

Commission Cadre de vie-Société



FAYARD David (71) Cheminots

Commission Mobilités-Énergie-Numérique



GALLET Dominique (89) FERC (R) *

Commission Formation-Recherche



GOUFFON Danièle (25) FDSP

Commission Cadre de vie-Société



*** (R) : retraité-e**

LE RÔLE ET PLACE DU COMITÉ RÉGIONAL - TRAVAIL AVEC LES PROFESSIONS POUR ACCROÎTRE LE RAPPORT DE FORCE

Travailler ensemble en territoire pour élever le rapport de force au niveau régional afin d'être en capacité de peser sur les décisions.

Les régions : lieux de décisions qui impactent le monde du travail

Le rôle politique des régions et des métropoles s'est considérablement renforcé par suite des différents actes de décentralisation et des réformes territoriales. Ces évolutions leur confèrent de plus en plus de compétences. Ainsi, le budget régional en 2025, fait apparaître une enveloppe globale de plus de 1.9 milliards d'euros. Il concerne des domaines essentiels de la vie des habitant.es et des salarié.e.s : économie, recherche, éducation (lycées), apprentissage et formation professionnelle, transports (TER, transports scolaires), aménagement du territoire, santé, culture...Ce sont autant de sujets qui impactent la vie de la population : travailleurs, retraités, étudiants ...

Nous devons avoir la capacité de prendre en compte ces enjeux, du Comité régional avec les Unions départementales, leurs Unions locales avec les professions jusqu'au syndicat pour faire grandir le rapport de force partout où se discute et se décide les conditions de vie et de travail des salariés. Cela doit nous amener poursuivre le travail sur notre organisation et notre fonctionnement à l'échelle de la région.

Les mandats régionaux

Beaucoup de lieux sont des espaces de confrontation où le Comité régional intervient et ils permettent à la CGT, par l'intermédiaire de ses mandaté.e.s, de peser sur les réalités de notre territoire régional, d'exprimer les désaccords et de faire connaître nos positions comme nos propositions, nos projets alternatifs. Ils ont développé une expertise utile à notre organisation. Environ 150 sont mandaté.e.s par le Comité régional.

Ils interviennent dans :

- Des lieux institutionnels comme le CESER (Conseil Économique, Social et Environnemental Régional),
- Dans le champ de la formation professionnelle : le Comité Régional Emploi Formation Orientation Professionnelle (CREFOP), ATPro, OPCO, CARIF-OREF...
- Dans les divers champs de la protection sociale, URSSAF, CARSAT,
- De la santé comme à la CRSA de l'ARS ...
- Dans le champ de la santé au travail et conditions de travail (CROCT, CTR...)
- Dans les commissions paritaires Interprofessionnelle en direction des salariés des TPE (CPRI, CPRIA, CPRPL ...)
- Dans l'Énergie au Comité Régional de l'Énergie ...
- Dans le transport avec les Commissions de suivi des conventions régionales de partenariat de lutte contre le travail illégal Transport Routier de Marchandises et Déménagement...

Mise en place et renforcement de collectifs de travail

Les enjeux régionaux sont beaucoup travaillés au Conseil Économique, Social et Environnemental Régional (voir partie du document sur le CESER).

Le Comité régional a mis en place plusieurs collectifs réunissant nos mandatés

- Collectif Emploi-formation professionnelle
- Collectif Santé au Travail

Ces collectifs fonctionnent et se réunissent régulièrement, ils permettent à nos mandaté.e.s d'être moins isolé.e.s, partager la réalité de leur mandat et de partager des informations, d'effectuer des retours de mandat et de travailler les revendications CGT portées durant le mandat.

Le Comité plénier : Besoin de passer un cap afin de mieux travailler ensemble professions et territoires.

Le Comité plénier est l'instance du Comité régional qui permet de réunir trois fois par an le Collectif d'animation (SG des UD et les animateurs de collectifs) et les représentants des fédérations en Bourgogne-Franche-Comté. Il peut mettre en place des collectifs de travail (temporaires ou réguliers) sur des sujets où le Comité régional avec les fédérations décident de travailler ensemble. Cette instance ne fonctionne pas correctement par faute de participation des représentants des fédérations. Des sujets thématiques ont été proposés : accès à l'énergie, accès à la santé, plan de visite des syndicats, représentativité en BFC.... Le manque de participation entrave notre capacité à travailler ensemble, identifier des pistes de travail en commun, établir des plans de travail partagé qui sont pourtant vitaux pour élever le rapport de force.

Des secteurs déjà identifiés où nous devons travailler ensemble au niveau régional :

La Santé : Si en France le système de santé et de soins est particulièrement mis à mal, notre région ne fait pas exception et l'accès aux soins devient plus difficile pour une partie croissante de la population (voir fiche thématique Santé). Les Unions départementales de la Nièvre, de Saône et Loire ainsi que l'Union Locale de Montbéliard ont travaillé ces sujets sur leur territoire. Il nous faut pouvoir travailler ces sujets de manière coordonnée avec la fédération de la santé organisée en Bourgogne Franche Comté ainsi que nos mandats. Cela pourrait se configurer par des échanges au niveau régional, des journées d'étude à l'appui d'un groupe de travail qui proposerait des axes de travail avec des thématiques et des campagnes revendicatives qui pourraient être portées sur notre territoire, travaillé avec la profession jusqu'au syndicat en prenant en compte la particularité de chaque territoire.

L'Industrie : Lors de notre conférence, nous déclinons les États Généraux de l'industrie sur notre région permettant d'identifier les projets portés par nos organisations. Un projet FORGE+ (Framatome) est en cours en Saône et Loire. Un travail est aussi engagé avec le Comité régional BFC, Grand Est et la fédération de la métallurgie sur l'automobile.

Formation syndicale : Une offre de formation à amplifier

Le Comité régional mutualise les formations « développer la CGT » et la formation de formateurs, permettant ainsi à l'ensemble des Unions départementales de former les syndiqués.

Une formation régionale des mandaté.e.s dans les caisses de Sécurité sociale a eu lieu lors du renouvellement. Des journées d'études ont aussi été organisées : Aides publiques aux entreprises, analyse de la représentativité en BFC...

Seulement faute de pilote, il n'a pas été possible d'identifier les besoins des organisations et des syndicats et de planifier une offre de formation plus soutenue.

Outils de communication

Le journal AGIR. Il traite de sujets régionaux, interview des camarades de syndicats, relate des initiatives des organisations ...

Site Internet : <https://cgtbourgognefranchecomte.fr>

Newsletter hebdomadaire qui fait part de l'actualité et initiatives de nos organisations.

Un comité régional qui accompagne et soutien les Unions départementales

- Lors de différentes campagnes : élections TPE, élections Fonction publique, campagne de renforcement...
- A l'occasion de situations difficiles rencontrées par les Unions départementales



Réunion régionale santé au travail

80 ANS DE LA SÉCURITÉ SOCIALE : DÉCOUVREZ LE BOOK SÉCU 2025



Depuis sa création, en octobre 1945, la Sécurité sociale est un pilier du modèle social français. Elle incarne une promesse : celle d'un accès aux soins pour tous, d'une protection face aux aléas de la vie, d'une solidarité active. Mais cette promesse est aujourd'hui mise à l'épreuve.

Entre modernisation et héritage : un système à préserver

Une enquête* menée par Ipsos pour le Groupe VYV et la Fondation Jean-Jaurès, met en lumière la relation ambivalente des Français avec la Sécurité sociale. Si elle reste un pilier essentiel du modèle social français, des interrogations persistent quant à sa soutenabilité. Le déséquilibre structurel entre recettes et dépenses inquiète les Français. 88 % d'entre eux pensent que la Sécurité sociale ne pourra plus se financer correctement dans le futur, 86 % anticipent des remboursements croissants et 64 % redoutent de ne plus avoir les moyens de se soigner.

Face à ces constats, les Français identifient plusieurs axes de réformes prioritaires : 91 % réclament une lutte renforcée contre la fraude, 85 % le maintien d'une couverture universelle sans distinction de revenus et 82 % estiment qu'il faut mettre davantage l'accent sur la prévention. Entre attache-

ment profond et inquiétudes sur sa pérennité, les Français expriment une volonté claire : préserver l'universalité du système, renforcer la prévention et assurer l'équité.

Un équilibre à trouver entre réformes et préservation du modèle

Notre système de protection sociale repose sur une complémentarité entre la Sécurité sociale et les organismes complémentaires, et garantit un large accès aux soins pour la population française. Depuis plusieurs années, il est impacté par de nombreuses réformes avec des dispositifs tels que la protection universelle maladie, l'adossement du régime social des indépendants au régime général, l'évolution de la télémédecine, le 100 % santé ou encore les lois de financement de la Sécurité sociale annuelles de plus en plus prégnantes.

Le Groupe VYV, grâce à ses différents savoir-faire, complète ce dispositif en développant chaque jour des solutions concrètes pour

ses assurés, entreprises comme particuliers, pour une santé accessible à tous et solidaire.

Book Sécu : les essentiels de la Sécurité sociale

Dans ce contexte d'évolutions permanentes, nous souhaitons vous donner accès au Book Sécu, document de référence sur le fonctionnement de la Sécurité sociale. Cet outil, mis à jour pour 2025, prend en compte les dernières évolutions réglementaires.

Retrouvez les essentiels de la Sécurité sociale à travers 7 chapitres :

- l'origine et l'organisation des régimes de Sécurité sociale ;
- l'Assurance maladie ;
- l'arrêt maladie ;
- l'assurance maternité-paternité ;
- les accidents du travail et les maladies professionnelles ;
- l'assurance invalidité ;
- l'assurance liée au décès.

* « Les Français et la Sécurité sociale d'aujourd'hui et de demain », mars 2025.



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

➤ Accédez au
Book Sécu 2025 :



SANTÉ ASSURANCES & RETRAITE - SOINS & ACCOMPAGNEMENT - LOGEMENT

GROUPE
vyv

POUR UNE SANTÉ
ACCESSIBLE À TOUS