



solidaires

ÎLE DE FRANCE

Journal de l'Union régionale des syndicats CFDT d'Île-de-France • n° 502 • Juillet 2014



L'ILE-DE-FRANCE TERRE D'INÉGALITÉS

- FORUM POUR L'EMPLOI DES JEUNES
- CAMPAGNE FONCTIONS PUBLIQUES
- DROIT À LA FORMATION SYNDICALE

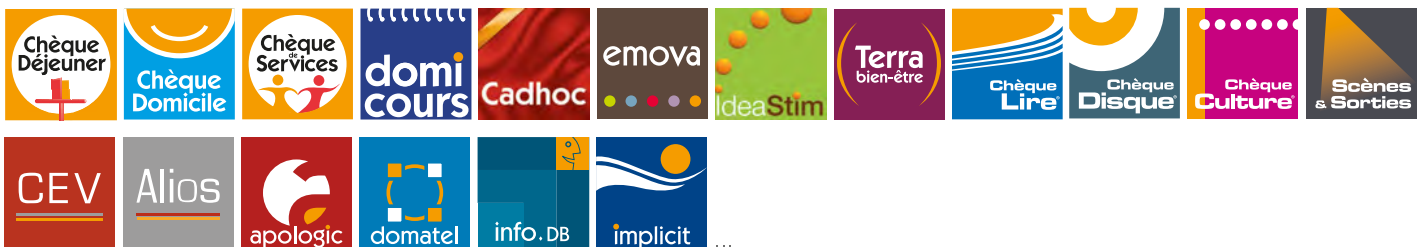
Atteindre un idéal



Pour chaque action, pour chaque salarié, le Groupe Chèque Déjeuner propose des solutions sociales et culturelles innovantes.

Acteur majeur de l'économie sociale, notre Groupe n'a de cesse de diversifier ses activités. Très rapides à mettre en place dans l'entreprise, nos titres et services permettent de faire bénéficier le salarié et l'employeur de nombreux avantages. L'ensemble de nos expertises intervient dans les domaines de l'action sociale et culturelle, de la santé et de l'éducation.

Simplifier la mission des partenaires sociaux, contribuer au dialogue social et favoriser les progrès sociaux dans l'entreprise, c'est la vocation première de notre Groupe.



Plus d'informations sur www.groupe-cheque-dejeuner.com

groupe
chequedejeuner

Un cap pour l'emploi



Le 48^e congrès confédéral de Marseille, où se sont retrouvés plus de 300 franciliens sur les 3 270 participants, a été - de l'aveu de toutes et tous - un congrès réussi et mobilisateur.

Il se dégage de notre organisation une cohérence et une force. Un cap politique avec des objectifs clairs a été défini. Cela apparaît presque comme atypique dans le contexte actuel où la plupart des acteurs politiques et sociaux, du Medef à la CGT ou du PS à l'UMP, ne connaissent que déchirements, luttes internes, incohérences et manque de clarté dans les choix.

Alors, certes, cela ne fait pas le buzz. Mais, ce n'est pas en s'agitant dans tous les sens que l'on trouvera des solutions concrètes pour les salariés - dont près de 3,4 millions sont sans aucun emploi - ni qu'on empêchera les partis extrémistes, et notamment le Front national, de progresser.

C'est en réaffirmant notre exigence de dialogue social, quand certains veulent le bafouer, c'est en osant prendre des risques dans l'intérêt de toutes et tous et c'est en s'engageant, que nous serons porteurs d'espoir pour les salariés. C'est ici le signe d'un syndicalisme moderne, lucide, ambitieux et courageux ; un type de syndicalisme aux antipodes de la CGT et SUD à la SNCF qui, en sont venus à paralyser une région comme l'Île-de-France et perturber des milliers de jeunes qui passent le Bac, en menant une grève inutile.

Pendant ce temps, la situation économique et sociale pour des millions de franciliens ne s'améliore pas. C'est toujours plus de demandeurs d'emploi, notamment chez les seniors et les chômeurs de longue durée. Et c'est toujours plus d'inégalités sociales et territoriales.

La CFDT attend toujours l'engagement du gouvernement sur le pacte de responsabilité mais aussi celui du MEDEF qui traîne les pieds dans les branches professionnelles. Car pour la CFDT, l'emploi reste la priorité des priorités. Et elle n'hésite pas à mener des initiatives concrètes, comme ce fut le cas en Ile-de-France, à Créteil fin mai, avec le premier forum pour l'emploi des jeunes.

La CFDT Ile-de-France multiplie aussi les actions de formation et d'accompagnement pour l'ensemble de ses militants. Avec un objectif clair : aider nos élus et mandatés dans les entreprises à mettre en œuvre sur le terrain les accords obtenus au niveau national par la CFDT.

Après un premier semestre chargé, le temps des vacances et d'un repos mérité arrive. **Il me reste à vous souhaiter à toutes et tous un bel été.**

Philippe LENGRAND
secrétaire général

Sommaire

4 & 5
Actualités

6 & 7
Territoires
Forum pour l'emploi des jeunes

8
Campagnes
Affaires étrangères

9 à 12
Grand angle

L'Île-de-France :
terre d'inégalités

13
Interview
Laurent Davezies - économiste

14
Enjeux
Le dialogue social en Europe

15
Congrès confédéral
La parole aux jeunes

16 & 17
Pratiques
Le droit à la formation syndicale

18
Portrait
Jean-Jacques Desciaux



Une : Vue sur la Seine-St-Denis depuis le 22^e étage de la tour Essor de Pantin
Photo : Judith Boumendil



www.ile-de-france.cfdt.fr

Bimestriel - Prix au numéro : 1,50 euros - Abonnement annuel : 10 euros

Rédaction-Diffusion : 78 rue de Crimée 75019 Paris - Tél 01 42 03 89 00

Fax 01 42 45 25 33 - ile-de-france.cfdt.fr - com@iledefrance.cfdt.fr

Imprimerie : Barbou-Impressions : 8 rue M. Dassault 93140 Bondy

Directeur de la publication : Philippe Lengrand - Rédactrice en chef : Judith Boumendil

Comité de rédaction : Lahouari Boubekeur, Judith Boumendil, Jean-Jacques Denizard,

Maya Jacquier, Philippe Lengrand, Clément Mellin, Jean-Paul Rueff - Photographies : Philippe Antoine, Sylvaine Azzouni, Judith Boumendil, Clément Mellin, Jean-Jacques Perot, DR -

Mise en page : Sylvaine Azzouni - N° CPPAP 0519 S 06868 - ISSN 099 362 763 - Dépôt légal : Juillet 2014



Violences sexistes et sexuelles au travail

Forum à Evry

Salon des CE

Rendez-vous sur le stand CFDT !

Du **16 au 18 septembre** prochains, au CNIT de la Défense, la CFDT Ile-de-France et l'IREFE attendent les élus des comités d'établissement et d'entreprise. Sur le stand, l'accent sera mis sur la formation professionnelle continue. Des mandatés CFDT au Fongecif répondront aux questions sur le congé individuel de formation.

Ce sera aussi l'occasion de présenter aux élus les formations de l'interprofessionnel francilien, de répondre à leurs questions et proposer des outils pour l'action.

Venez nous retrouver sur le stand B13.

Inscription gratuite sur : <http://salonsce.com>



Sujet prioritaire de l'UD de Paris, la prévention des violences sexuelles et sexistes au travail est désormais un axe de travail régional, sous l'impulsion de Christophe Dague, responsable du dossier pour la CFDT Ile-de-France. L'Union départementale de l'Essonne a inscrit ce thème dans son plan de travail. Point de départ de la mise en oeuvre, l'organisation à Evry le **3 octobre** d'un forum sur ce thème. La matinée sera rythmée par plusieurs interventions (Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail, Préfecture d'Île-de-France...). L'objectif de Laurence Baudhuin, membre de l'exécutif de l'UD 91 et du Bureau régional, est de « *donner aux équipes syndicales de l'Essonne les moyens et l'envie d'interpeller leur employeur pour une véritable politique de prévention dans les entreprises et les administrations* ».



En appui à cette démarche, Christophe Dague présentera le guide CFDT 2014 pour la prévention des violences sexistes et sexuelles au travail. Cet outil s'adresse aux équipes qui souhaitent en savoir plus sur le sujet ou organiser des actions de prévention. Disponible dans chaque UD, il est également utile pour les élus d'entreprise qui doivent accompagner une victime.

Pour plus d'informations : ud91@cfdt91.fr

Formation syndicale

« Zoom 2014 » : le plein d'énergie !

Favoriser les prises de décisions démocratiques au sein des sections, développer l'action collective et porter les revendications CFDT. Tels sont les objectifs ambitieux de la formation Zoom organisée chaque année par l'IREFE en « immersion » à Bierville (Essonne). Du 3 au 6 juin, 59 militants issus de 13 syndicats ont pu se former sur l'art et la manière de conduire le débat au sein d'une section. Les militants ont aussi exploré, en atelier, plusieurs pratiques syndicales de terrain : tournée de service, tenue de permanence et rédaction de communiqués. Des ateliers qui ont permis de renforcer le sentiment d'appartenance à la CFDT, mais également d'échanger sur les expériences de chacun. Une façon aussi de préparer les prochaines échéances, comme les élections dans les trois fonctions publiques... Zoom, une formation indispensable pour dynamiser sa section syndicale !



Retenez les dates pour l'année prochaine ! du 9 au 12 juin 2015 à Bierville.

Éducation

Être cadre à l'école

Le lycée Raspail de Paris a accueilli, le 2 avril, une centaine de participants pour une initiative intitulée « Pilotage et responsabilité partagés pour une école en évolution », organisée par la CFDT Ile-de-France, la CFDT Cadres et les Sgen-CFDT franciliens. Tables rondes et ateliers ont permis d'explorer un sujet rarement abordé : celui de la responsabilité des cadres dans les processus de changement de l'école. Enseignants, directeurs d'école, personnels de direction, cadres ont témoigné de leur isolement, soulignant qu'ils étaient peu associés aux processus de décision. D'où une réelle difficulté dans la conduite du changement. L'école doit s'emparer des questions de formation et d'évaluation, de temps de concertation, de la place de chacun dans la communauté éducative, ou encore du partenariat avec les collectivités territoriales. Autant de sujets que les syndicats Sgen-CFDT franciliens entendent prendre à bras le corps en apportant des réponses collectives tout en prenant en compte les individus dans leur environnement. Une vision véritablement innovante pour l'avenir de l'éducation nationale !



Jean-Michel Alfandari et Bénédicte Durand, inspecteurs généraux de l'Éducation nationale, Philippe Antoine, chargé de mission CFDT Ile-de-France

FONCTIONS PUBLIQUES

Dans la rue pour les salaires et les conditions de travail

Enseignants, éducateurs, pompiers, bibliothécaires ou encore infirmiers... Près de 20 000 fonctionnaires ont défilé le 15 mai à Paris, à l'appel de l'intersyndicale CFDT, CFTC, CGT, FA-FP, FSU, Solidaires et UNSA, pour réclamer le dégel du point d'indice et de meilleures conditions de travail. Alors que les salaires des agents sont bloqués depuis 2010, le gouvernement a annoncé que le gel sera maintenu jusqu'en 2017 (avec un réexamen chaque année).

Une position jugée « inacceptable » par la CFDT, ainsi que les autres organisations syndicales. Philippe Lengrand, secrétaire général de l'Union régionale, présent en tête de la manifestation aux côtés de Laurent Berger, a souligné que « cette mobilisation met aussi en lumière le mal-être des fonctionnaires, dont les conditions de travail se détériorent, sans reconnaissance de leur travail ». Dans la campagne électorale pour les élections du 4 décembre prochain, la CFDT Île-de-France est aux côtés des syndicats franciliens des fonctions publiques pour défendre nos propositions.

Cadres de la sécurité intérieure

Bienvenue à la CFDT !

Ils sont lieutenants, capitaines, commandants et commissaires de Police. Le Syndicat des cadres de la sécurité intérieure, majoritaire chez les officiers de police depuis 40 ans, vient de faire, en janvier dernier, le choix de la CFDT, pour créer un pôle réformiste - avec l'UNSA - alternative aux deux blocs FO et CGC. « Nous voulons placer l'humain au centre de notre action », indiquait Jean-Marc Bailleul, secrétaire général, lors du congrès confédéral. « Nous sommes fatigués de voir l'instrumentalisation de la sécurité qui a été la règle pendant trop d'années. Nous militons aussi pour que les populistes arrêtent de vouloir opposer police et justice alors que l'intérêt de la société est d'avoir une chaîne pénale qui ait les moyens de travailler dans de bonnes conditions pour rendre un meilleur service public. Le SCSJ est profondément attaché à ce que la sécurité reste une mission régaliennne de l'État ». Le syndicat a par ailleurs saisi le Comité européen des droits sociaux pour permettre aux militaires de gendarmerie de se syndiquer. « Il est temps que la France se mette en conformité avec les directives européennes ». Bienvenue à ce syndicat qui regroupe, en Ile-de-France, près de 2 000 adhérents !

Forum emploi des jeunes : une première réussie !

Le 21 mai, l'Union régionale Ile-de-France et l'Union départementale du Val-de-Marne ont organisé un forum pour l'emploi des jeunes à la maison des syndicats de Créteil. Une première qui a rassemblé près de 400 jeunes, 13 entreprises et 11 partenaires. Retour sur un succès qui devrait en appeler d'autres...

Ils repartent pour la plupart avec le sourire mais surtout, la satisfaction d'avoir pu échanger avec les entreprises présentes et recueillir des informations. Kevin, 23 ans, candidat à un poste dans l'Armée de l'air, témoigne : « J'ai travaillé par le passé dans l'armée et c'est vrai que j'ai senti que mon profil les a intéressés. Maintenant, la sélection se fait sur dossier et il y a de nombreux tests à passer ». Diaby, étudiante en médecine de 20 ans, est quant à elle à la recherche d'un job d'été. « Contrairement à Internet, où l'on ne sait pas ce que devient notre CV, ce genre de forum permet d'établir un vrai contact avec les entreprises », souligne-t-elle, contente de ressortir avec plusieurs pistes d'embauche.

Des besoins importants sur le Val-de-Marne

Claude Brunier, directeur de formation chez DMH Sécurité, ne cache pas non plus sa satisfaction : « J'ai pu faire une promesse d'embauche et j'ai aussi vu un jeune en alternance qui semblait très motivé par nos formations. Pour l'essentiel, c'est donc positif. Et au vu du nombre de passages sur le stand, j'appellerai du renfort s'il y a une prochaine édition », annonce-t-il. Nadia Mleczo, chargée d'études et déléguée syndicale chez SFR, se dit également ravie : « Nous avons une bonne dizaine de profils à recontacter, avec de chouettes personnalités ! » Même son de cloche chez EDF - « une trentaine de jeunes à qui on a trouvé des offres » - ou encore à Carrefour et Monoprix. Valérie Gaudé,



Un des stands du forum

développeuse de l'alternance sur le campus Veolia (qui dispose en son sein d'un CFA propre), a de son côté rencontré une dizaine de jeunes. « Sur le 94, nous avons des besoins importants mais il existe peu d'évènements de ce type pour promouvoir nos métiers et les formations que nous proposons », avance-t-elle, contente que la CFDT ait investi le terrain.

Des délégués syndicaux investis

Diego Melchior, secrétaire régional responsable du projet, se félicite de son côté « du fort investissement des délégués syndicaux CFDT, qui ont convaincu les entreprises de prendre part à l'évènement ». Une implication que les principaux concernés considèrent comme une continuité de leur action dans l'entreprise. « Tout ce qui permet de s'attaquer à la problématique du chômage des jeunes va dans le bon sens, estime Jacques Mouton, délégué syndical en charge de coordonner les équipes chez GDF-Suez. Cela s'inscrit dans la

continuité de notre accord sur le contrat de génération, signé il y a un an, poursuit-il. Pour nous, le travail syndical ne s'arrête pas aux portes de l'entreprise et doit permettre de proposer un premier emploi ou une formation aux jeunes, notamment dans les banlieues fortement impactées par le chômage ». Le militant CFDT tire donc un bilan positif de ce premier forum. Et se dit même motivé à l'idée de reproduire

l'opération. Même constat pour Nadia Mleczo (SFR), qui ajoute : « Cette initiative correspond parfaitement aux valeurs et au syndicalisme - constructif et engagé - portés par la CFDT ».

De manière générale, les entreprises comme les participants affichaient leur satisfaction à l'issue de la journée. Une dizaine de recrutements sont même en cours. Une première réussie donc, qui aura aussi permis de donner une image positive du syndicalisme. « C'est important que la CFDT accompagne les jeunes sur le chemin de l'emploi, avec ce genre d'actions concrètes », conclut Diego Melchior.

Clément MELLIN



L'accueil de la CFDT Ile-de-France

L'inspection du travail évolue

Une nouvelle organisation de l'inspection du travail devrait se mettre en place à partir de cet été. Le point sur les évolutions à Paris suite à une rencontre entre l'UD et la Direccte.

Le 12 juin dernier, Christophe Dague, secrétaire général de l'Union départementale de Paris, et Laurent Bigot, secrétaire général adjoint, ont été reçus par le Directeur de l'unité territoriale de Paris de la Direccte pour échanger sur cette nouvelle organisation prévue pour le deuxième semestre. Quatorze Unités de contrôle (UC) devraient voir le jour à Paris (sur les 48 prévues en Île-de-France) dont les périmètres seront dévoilés à la rentrée (un, deux ou trois arrondissements par UC). Ces UC remplacent les 45 sections actuelles. Dans le même temps, 154 sections sont créées, qui sont autant d'inspecteurs du travail (1 section = 1 inspecteur). Il y aura donc le même nombre d'inspecteurs qu'aujourd'hui (environ 150). À l'horizon 2020, les agents de contrôle seront tous des inspecteurs du travail (avec la disparition des contrôleurs).

Quelles évolutions ?

La différence principale avec l'avant-

réforme, c'est que les sections auront autorité sur toutes les entreprises alors qu'il existait auparavant une division de fait entre les contrôleurs et les inspecteurs (les uns responsables de TPE et les autres des PME/grosses entreprises). Chaque UC aura la responsabilité de 8 à 13 agents de contrôle. À cela s'ajoute la création d'une unité régionale spécialisée dans le travail illégal avec 22 agents en Île-de-France et 6 à Paris. Les dossiers transverses et spécifiques à Paris seront gérés par un inspecteur « inter-section », le seul dossier prévu pour 2014 étant celui de l'amiante. Dans l'échange, Christophe Dague a insisté sur la nécessité que le public ait un accès facilité (notamment par téléphone) à chaque UC. La CFDT Paris, et au-delà, toute la CFDT, sera vigilante sur la mise en place de la réforme de cette institution qui occupe une place essentielle dans les relations du travail et la défense des droits des salariés.

Infodroit

Une première à Créteil

L'Union départementale du Val-de-Marne a organisé, le 12 mai, sa première réunion infodroit, qui a rassemblé dans ses locaux de Créteil une vingtaine d'adhérents autour du thème des congés payés : modalités d'acquisition, périodes de référence, indemnisation, ou encore temps partiel... Créées en 2009 par l'Union départementale de Paris, les soirées Info-droit réunissent, entre 18h et 20h, des adhérents sur un thème juridique précis. « L'objectif est de balayer en deux heures une question donnée et d'apporter aux salariés les informations indispensables », explique Emmanuel Mougneau, délégué régional en charge du juridique qui animait cette soirée. À chaque session, les réunions infodroit accueillent deux intervenants - juristes et/ou avocats - et proposent aux participants des supports mémo.

Bon à savoir enfin : les UD de l'Essonne et de Seine-et-Marne ont également le projet de décliner ces réunions dans leurs départements. □

Qualité de vie au travail

À vous la parole

La CFDT Ile-de-France lance deux expérimentations sur la qualité de vie au travail : l'une à Courtaboeuf (91), l'autre à la Plaine-Commune (93). **Objectif de ces expérimentations ? Construire un rapport de force avec les employeurs et collectivités et développer la CFDT, en s'appropriant l'ANI du 19 juin 2013 qui prévoit que « les organisations interprofessionnelles territoriales d'employeurs et les unions territoriales des syndicats de salariés procéderont à l'identification des besoins en proposant aux différents acteurs concernés des concertations territoriales intégrant dans leur objet les différents déterminants de la qualité de vie au travail, ainsi que les éléments de la gestion territoriale des emplois et des compétences ». Autrement dit, il s'agira de s'appuyer sur des enquêtes réalisées auprès des salariés par les sections syndicales et l'interprofessionnel pour générer ensuite du dialogue social auprès des collectivités et des employeurs sur la qualité de vie au travail. Les résultats obtenus seront restitués dans les entreprises par les sections et serviront à construire des revendications au plus près des réalités vécues par les salariés. □**



Une diffusion à Courtaboeuf. L'UD de l'Essonne a fait de cette zone un objectif prioritaire de développement.

La CFDT des affaires étrangères se mobilise

Le syndicat CFDT du Ministère des affaires étrangères a organisé le 21 mai une rencontre avec les salariés pour préparer les élections de fin d'année. L'occasion d'en savoir plus sur les problématiques de ce champ d'activité peu connu.



Thierry Duboc et Thierry Cadart

Le Ministère des affaires étrangères et du développement international (MAEDI) compte un peu moins de 16 000 agents dont près de 3 000 à l'administration centrale et 13 000 dans les ambassades, consulats et instituts français à l'étranger. « Plus de la moitié des personnels sont des agents recrutés localement, à l'étranger, et échappent à la plupart des droits et garanties dont bénéficient les fonctionnaires et les contractuels français », précise Thierry Duboc, secrétaire général adjoint du syndicat.

Dans un paysage syndical très émietté au ministère, la CFDT est majoritaire avec 41 % de représentativité à l'élection de 2010 au comité technique ministériel (CTM) et près de 1 200 adhérents. Elle entend bien conforter cette position en préparant à la fois les élections aux deux comités techniques mais aussi à dix commissions administratives paritaires et à toutes les instances de dialogue social à l'étranger, ambassades, consulats et instituts français dans 180 pays.

Une heure pour tout dire

Une semaine après la mobilisation des fonctionnaires du 15 mai, le syndi-

cat CFDT du ministère des affaires étrangères a invité les agents à une heure mensuelle d'information syndicale, en présence de Thierry Cadart secrétaire national, José Porceddu secrétaire national à la fédération Interco et Lahouari Boubekeur, secrétaire régional. Thierry Duboc est convaincu de « l'importance de la tenue régulière de ces réunions afin de permettre aux agents de s'informer mais surtout de s'exprimer sur leurs conditions de travail et l'avenir du service public ». Car il faut le dire : la tendance est à la baisse constante des effectifs depuis dix ans, avec près de 200 emplois perdus chaque année.

Agents malmenés

Et ce, « sans véritable diminution des missions, ce qui entraîne un accroissement de la charge de travail mais aussi des risques psychosociaux aussi bien à l'administration centrale qu'à l'étranger », remarque Thierry Duboc. Un constat partagé par Thierry Cadart, qui développe : « Les agents des fonctions publiques sont malmenés avec le gel de la valeur du point d'indice, qui conduit à une baisse de leur pouvoir d'achat, mais également avec les restructurations trop souvent appliquées sans concertation. Les objectifs financiers l'emportent sur toute autre considération, conduisant à la détérioration de la qualité du service public ». Très vite, les questions ont fusé au cours de la rencontre, portant principalement sur les moyens d'action de la CFDT et les problèmes qu'ont les agents pour se joindre aux mouvements de grève pour des raisons pécuniaires. Certains ont aussi témoigné de leurs difficultés dans la vie quotidienne, notamment concernant les transports en Île-de-France, source de stress et de fatigue. Une thématique que l'Union

régionale entend bien développer avec celle du logement au cours de la campagne électorale.

Combattre l'isolement

Dans un champ où près de la moitié des adhérents travaillent aux quatre coins du monde, la démarche de proximité n'est pas une mince affaire. Dans la campagne, l'enjeu sera aussi de « mobiliser les recrutés locaux, qui représentent la moitié des électeurs au CTM », estime Thierry Duboc. Notre investissement dans les élections pour le dialogue social à l'étranger pourrait être un bon levier ». Le syndicat s'appuiera également sur son travail dans la durée sur les dossiers revendicatifs et sur sa communication régulière autour de ses actions (affichage, tractages, envoi du bulletin du syndicat, site Internet mis à jour régulièrement, bulletin mensuel).

Jean-Jacques PEROT

FORMATION

FAIRE VOTER CFDT !

L'Union régionale a mis en place un important dispositif de formation interprofessionnelle « fonction publique » à destination des militants. Onze lieux de formation sur l'Île-de-France sont prévus pour une session de deux jours, (au choix les 8-9 septembre ou les 10-11 septembre) qui permettra aux militants d'être plus à l'aise et de renforcer la présence CFDT sur le terrain.

Un moyen, comme l'indique Lahouari Boubekeur, secrétaire régional en charge des fonctions publiques « de mettre tous les atouts de son côté pour aller à la rencontre des agents ». □

L'ÎLE-DE-FRANCE

TERRE D'INÉGALITÉS



Si elle affiche un visage de métropole rayonnante à l'international, l'Île-de-France n'en reste pas moins la région française la plus inégalitaire. Le tout, dans un contexte de réformes difficiles et de morosité économique. Alors que le congrès confédéral de Marseille a mis les questions d'égalité et de justice sociale au coeur du projet de la CFTD, Solidaires fait le point sur la question centrale des inégalités dans notre région.

Par Jean-Paul Rueff

La crise économique et sociale que nous vivons est la plus forte depuis la fin de la seconde guerre mondiale. En France, la situation de l'emploi continue de se dégrader et la croissance ne redémarre toujours pas. Dans le même temps, et on le sait moins, les inégalités sociales et territoriales continuent de s'accroître. Ainsi, comme le précise Philippe Lengrand, secrétaire général, « *non seulement les effets*

de la crise ne sont pas les mêmes pour tout le monde, mais en plus la crise a accentué les écarts entre les riches et les pauvres ». L'Île-de-France est particulièrement touchée. D'un côté, elle possède le plus fort niveau moyen de revenus et le PIB par habitant le plus important de France (31 % du PIB national, alors qu'elle accueille 19,7 % de la population active). Un constat qui s'explique notamment par la forte concen-

tration de cadres, techniciens supérieurs et ingénieurs dans la région.

D'un autre côté, l'Île-de-France accueille aussi des populations pas ou peu qualifiées, dont un grand nombre a travaillé dans l'industrie et qui - conséquence entre autres de la désintégration de l'emploi industriel - ont perdu leur travail. Sans perspective de retrouver un emploi, cette population se voit particulièrement

fragilisée. Cohabitent ainsi sur le même territoire une population à très hauts revenus et à l'inverse des ménages à très faibles ressources. Avec comme conséquence un écart de revenus plus fort en Ile-de-France qu'ailleurs dans l'Hexagone.

Au-delà de la simple approche liée aux revenus, un autre constat s'impose : les inégalités sociales relevées se juxtaposent aux inégalités territoriales. Certains territoires cumulent en effet les richesses (qualité de l'habitat, excellente desserte de transports publics, offre complète de services...), quand d'autres concentrent les handicaps (accès et conditions de logement difficiles, enclavement de quartiers voire de villes, taux de chômage record, manque de services de proximité, etc.). On observe ainsi un phénomène de ghettoïsation des ménages les plus pauvres qui, de fait, touche également les plus aisés, qui se regroupent là où le coût de l'accès à la propriété ou du loyer rendent impossible toute mixité sociale. Rappelons à cet égard, que 10 % des communes concentrent la

moitié du parc de logement social.

Bien heureusement, la mixité sociale existe encore dans une majorité de territoires franciliens. Mais force est de constater que – notamment en zone dense, où les coûts d'accès au logement flambent – cette réalité connaît une forte érosion.

Grand écart francilien

Les classements respectifs des villes les plus riches et les plus pauvres de France parmi les 200 plus grandes, établis par l'Observatoire des inégalités, illustrent parfaitement le « grand écart » francilien. Sur les dix villes considérées comme les plus pauvres, sept sont franciliennes (cf. tableau). Et les 16 premières places des villes les plus riches sont trustées par des villes franciliennes avec en tête Neuilly-sur-Seine puis dans l'ordre Boulogne-Billancourt, Rueil-Malmaison, Vincennes, Levallois-Perret, Versailles etc.

Et quand on se réfère au taux de pauvreté par département, c'est encore en Ile-de-France que l'on trouve le département le plus affecté avec la Seine-St-Denis où vivent 14,5 % de pauvres et celui le moins touché, les Yvelines avec un taux de 4,5 %.

Géographie de la pauvreté

La géographie de la pauvreté en Ile-de-France apporte un éclairage sur l'amplitude du phénomène. Selon une étude CAF réalisée en 2010 sur l'ensemble de la région capitale, plus de 1,5 million de personnes vivaient sous le seuil de pauvreté (équivalent à 60 % du revenu médian), soit 14,8 % de la population. Trois départements se situaient alors au-dessus de la moyenne régionale avec 15,8 %



Pierre Scarfogliero est secrétaire général de l'UD de Seine-St-Denis.

“ La Seine-St-Denis cumule les difficultés. Elle accueille la population la plus pauvre alors que le département a les plus faibles ressources. Elle connaît aussi des difficultés de logements, transport, et de présence insuffisante de services publics. La CFDT mène des actions sur ces sujets. Tout cela est encore amplifié par l'image stéréotypée des médias qui oublie systématiquement que la Seine-St-Denis a aussi des atouts.

Justement, la Seine-St-Denis crée beaucoup d'emplois...

Ce n'est pas le moindre des paradoxes. La Seine-St-Denis est devenue le premier département francilien en termes de création d'emplois. Mais dans le même temps c'est aussi celui au plus fort taux de chômage. Car si de nombreuses entreprises viennent s'y installer (luxes, culture, SNCF, EDF, Generali, SFR, etc.), il s'agit pour l'essentiel de transferts d'entreprises avec peu d'impact pour la population locale. Même si certaines entreprises s'ouvrent peu à peu au « local » – un forum de l'emploi s'est mis en place au stade de France – cela est loin de répondre aux attentes notamment des jeunes.

Le département est donc en pleine mutation ?

Des pôles d'emploi importants se développent comme Plaine-Commune, Noisy-le-Grand, Roissy ou encore Aulnay. Mais il faut que ces opportunités bénéficient largement aux Sequano-Dyonisiens ce qui suppose un énorme travail de formation. Et bien sûr, il faut d'urgence améliorer les conditions de vie des habitants les plus en difficulté.

LES DIX VILLES FRANÇAISES LES PLUS PAVRES

Base : revenu médian annuel par habitant (2010)

- 1- Roubaix
- 2- La Courneuve*
- 3- Garges-lès-Gonesse*
- 4- Aubervilliers*
- 5- Bobigny*
- 6- Saint-Denis*
- 7- Vaulx-en-Velin
- 8- Sarcelles*
- 9- Mantes-la-Jolie*
- 10- Boulogne-sur-Mer

* Ile-de-France

pour le Val-de-Marne, 16,4 % pour la Seine-et-Marne et la Seine-Saint-Denis qui, quant à elle, concentrait plus d'un quart de population pauvre, soit 26,3 %. Les Zones urbaines sensibles (ZUS), territoires prioritaires symboliques de la politique de la ville, attestent de la même façon de l'inégale répartition des populations franciliennes les plus fragiles. L'Île-de-France en compte 157, regroupant près d'1,3 million d'habitants. Mais là aussi la réalité va du simple au triple selon les départements. Des statistiques de l'INSEE de 2011 montrent que, si la moyenne régionale de population en ZUS était de 11,1 % (6,8 % en France métropolitaine), elle n'était que de 5,8 % à Paris, 6 % en Seine-et-Marne et à l'autre extrême de 16,2 % dans le Val-d'Oise et de 20,5 % en Seine-St-Denis. D'une ZUS à l'autre, les disparités apparaissent parfois flagrantes. À tel point qu'une étude menée sur l'Île-de-France a abouti à classer les ZUS franciliennes en



cinq catégories, allant des plus aux moins en difficulté. Le constat se veut sans appel et montre combien les populations cumulent les handicaps de toutes natures, avec des indicateurs systématiquement inférieurs à la moyenne régionale que ce soit en termes d'insertion professionnelle (à partir des taux d'activité et de chômage), de précarité (sur la base de la CMU), d'éducation et de niveau de formation (résultats aux examens et diplômes), de

logement (qualité et adaptation de l'habitat) ou encore d'offre médicale (pourcentage de médecins de proximité et de spécialistes).

Chômage, destructeur de territoires

La montée du chômage a joué un rôle majeur dans l'accroissement des inégalités en région capitale. En frappant particulièrement le secteur industriel, le chômage a touché à la fois la catégorie sociale la plus vulnérable, celle des

Mustapha Bouzidi est enseignant en lycée professionnel, militant au Sgen-CFDT de Versailles et coordonnateur à la Mission de lutte contre le décrochage scolaire.

Quelle est la réalité du décrochage scolaire dans ton académie ?

“ C'est une préoccupation majeure. 15 000 jeunes de plus de 16 ans se retrouvent chaque année sans formation ni diplôme. S'il n'y a pas de « décrocheur type », le décrochage impacte en priorité les jeunes issus de milieux populaires et de familles monoparentales. L'objectif du réseau incluant la Mission de lutte contre le décrochage scolaire (MLDS) est de suivre 5 000 de ces jeunes.



Comment la prise en charge s'organise-t-elle ?

Le rôle de la MLDS est de mettre en place pour un département un réseau de

partenariat pour repérer les jeunes « décrocheurs » et leur proposer un accompagnement personnalisé. Une action préventive est menée en établissement scolaire. Un réseau dénommé « FoQualE » permet de regrouper des informations provenant de multiples partenaires : l'école, les mairies, les CIO, les éducateurs de rue, etc. L'objectif est de mener des actions

de soutien, de remise à niveau pour permettre aux jeunes de retrouver leur place dans le système scolaire.

Et l'implication de la CFDT ?

L'action contre le décrochage scolaire est évidemment une priorité. Le Sgen-CFDT est la seule organisation syndicale à avoir mis en place un réseau national sur ce sujet. Au-delà de la situation des jeunes concernés, nous menons un travail en faveur des personnels impliqués dont une bonne moitié n'est pas titulaire.

Le Sgen a consacré en 2013 un numéro de son journal « Quoi de neuf » au décrochage scolaire. Consultable sur les sites des syndicats Sgen d'Île-de-France.



**Farah Rezaei –
responsable du
parrainage et
des partenariats
à l'AFIP.**

Pouvez-vous nous présenter l'AFIP ?

“ Créée en 2002, l'Association pour Favoriser l'Intégration Professionnelle est partie du constat qu'un jeune issu de minorité visible a d'autant moins de chances d'accéder à un emploi qu'il est diplômé. Des études montrent que si les jeunes issus de l'immigration sont deux fois plus touchés par le chômage, ceux d'entre eux qui ont un niveau bac + 4 le sont quatre fois plus à diplôme égal.

Quelles actions menez-vous ?

L'AFIP intervient au travers de trois pôles. D'une part une action de terrain avec les jeunes ayant au moins un bac + 4. Celle-ci comprend un accompagnement dans la recherche d'emploi, de stage ou d'alternance, des ateliers dont certains animés par la CFDT (sur le contrat de travail ou la fiche de paie), le parrainage par des parrains ou marraines du même métier et si possible du secteur recherché, des rencontres avec des entreprises. Elle engage ensuite un travail en direction des responsables d'entreprises pour les sensibiliser aux enjeux de la diversité et prévenir les discriminations. Elle mène aussi des études pour faire émerger les réalités des discriminations.

Quel bilan en tirez-vous ?

Nous suivons environ 250 jeunes par an. En 2013, 70 % d'entre eux ont trouvé une situation professionnelle. Ce travail a pu être mené grâce un large réseau de partenaires et de nos 280 parrains et marraines. Nous avons également sensibilisé de nombreux cadres aux enjeux de la diversité. Quand on voit ce qui ressort des études sur ce sujet, il reste fort à faire.

” **Pour en savoir plus sur le partenariat de la CFDT avec l'AFIP, voir notre numéro d'avril 2013.**

ouvriers, et impacté des territoires entiers, par pertes de ressources locales provenant des entreprises et usines fermées.

D'où un incroyable paradoxe : les collectivités territoriales accueillant le plus d'habitants en difficulté sont la plupart du temps celles qui perçoivent les ressources les plus faibles. Ont ainsi été constitués ce qu'on pourrait appeler des « pôles de pauvreté » comme en Seine-St-Denis, l'Ouest du Val-de-Marne mais aussi des pans de territoires de la vallée de la Seine ou de la Seine-et-Marne. Fin 2013 le taux de chômage en Ile-de-France était annoncé par l'INSEE à 8,6 % pour l'Ile-de-France (9,8 % pour la France métropolitaine) et témoignait une fois de plus des énormes disparités au sein de la région allant de 7,5 % en Yvelines à 13,5 % en Seine-St-Denis. De surcroît, l'INSEE soulignait que, là où on a le plus fort taux de chômage, on trouve aussi le délai de sortie de chômage le plus long et le taux de chômage des jeunes le plus élevé. Lorsque l'on regarde le niveau de chômage par communes à l'intérieur des ZUS les plus touchées par les inégalités territoriales, les chiffres donnent le vertige avec dans certaines communes 40 % de chômage et plus de 50 % pour les jeunes. Au niveau national, le chômage en ZUS est de 24 %.

Inégalités territoriales, dès l'école

Dans sa lettre aux maires du 25 avril 2014 concernant la mise en œuvre de la politique de la ville, la ministre des droits des femmes, de la ville, de la

jeunesse et des sports s'alarme que seulement moins de 1 % des enfants de 2-3 ans de Seine-St-Denis accèdent à l'école contre 13 % en moyenne nationale. Voilà qui illustre une fois de plus l'ampleur de ce grand écart.

Les inégalités scolaires persistent voire s'amplifient malgré la mise en place de systèmes de soutien sur les milieux et les sites repérés comme les plus sensibles. Si l'on prend l'exemple de l'emblématique baccalauréat, on mesure d'emblée l'ampleur du problème. Au baccalauréat général 2013, les résultats des trois académies franciliennes affichent des écarts dans les taux de réussite significatifs : Créteil avec 88,4 % ; Versailles avec 91,7 % et Paris avec 91,6 %. À l'intérieur de chacune des académies, ces différences apparaissent encore plus marquées. Ainsi, dans celle de Créteil par exemple, la Seine-St-Denis (85,4 %) est décrochée de la Seine-et-Marne (89,7 %) et du Val-de-Marne (90 %). Elle est également reléguée à la dernière place pour les autres types d'examens.

Les inégalités territoriales touchent donc nombre de secteurs et tous les Franciliens ne sont pas logés à la même enseigne dans bien d'autres domaines : logement, transports, santé, équipements collectifs, accès à la culture, loisirs et commerces, etc. Des sujets, déjà évoqués dans Solidaires, sur lesquels nous aurons l'occasion de revenir avec la mise en œuvre simultanée du Nouveau Grand Paris (construction de nouveaux métros, logements, gares, etc.) et du Schéma directeur de la région Ile-de-France (SDRIF). La Métropole du Grand Paris, qui devrait voir le jour en 2016, sera également évaluée à sa capacité à réduire les inégalités. Un sacré travail attend donc les équipes franciliennes qui agissent sur le sujet ! □

LAURENT DAVEZIES

ÉCONOMISTE

Laurent Davezies est économiste, professeur au Conservatoire National des Arts et Métiers et spécialiste des questions d'économie régionale et urbaine. Il est également consultant auprès de plusieurs organismes publics. Si son champ d'étude dépasse largement les frontières de l'Île-de-France, il n'en demeure pas moins un grand connaisseur de notre région et combat de nombreuses idées reçues sur la place de l'Île-de-France.

Comment l'Île-de-France traverse-t-elle la crise ?

L'aire urbaine de Paris est unique au monde car elle cumule trois caractéristiques : elle est la première destination mondiale du tourisme (la moitié des nuitées à Paris ayant lieu dans un cadre professionnel) ; elle constitue un lieu majeur d'innovation et de recherche (avec par exemple un nombre important de prix Nobel) ; enfin, elle est une des capitales mondiales du business.

Plus que les autres régions, l'Île-de-France a vécu un choc industriel dramatique avec la plus forte perte d'emplois manufacturiers du pays, surtout en Seine-Saint-Denis et dans les Hauts-de-Seine. Mais elle a été capable d'assurer sa reconversion et maintient globalement son niveau d'emploi même si Paris intramuros subit de lourdes pertes. Avec 19,7 % de la population active et 31 % du PIB, l'Île-de-France est le moteur de l'économie française. Sa contribution à la croissance a même augmenté de quatre points entre 1980 et 2012. Du coup, l'Île-de-France est un enjeu véritablement national.

Vous évoquez les effets de redistribution des richesses de l'Île-de-France sur le reste du pays. Pouvez-vous nous en dire un peu plus ?

C'est un élément central trop souvent nié. Les flux de l'Île-de-France vers

la Province sont considérables. L'Île-de-France redistribue 10 % de son PIB soit près de 3 % du PIB national. Mais dans le même temps, la part du revenu disponible brut des ménages franciliens dans le budget national est passée, entre 1980 et 2011, de 25 % à 22,5 %. Au total, la création de richesses en Île-de-France s'accélère alors que sa part dans l'évolution des revenus recule. En effet, on néglige souvent les mouvements de mutualisation des revenus opérés par la dépense publique (via le budget de l'État et de la sécurité sociale en particulier) qui sont à l'origine d'énormes transferts de l'Île-de-France vers le reste de la France.

« Pour agir sur la solidarité entre individus et territoires, la clé, c'est l'Île-de-France »

Quelles conclusions en tirez-vous ?

Il ne faut pas oublier que les questions de solidarités interterritoriales sont essentiellement liées à des mécanismes budgétaires et sociaux. L'idée selon laquelle l'Île-de-France



accaparerait les dépenses publiques est fautive. Au contraire, pour agir sur la solidarité entre individus et territoires, la clé, c'est l'Île-de-France, où la pauvreté est forte, comme dans beaucoup de métropoles. Ceci ne plaide d'ailleurs pas en faveur de l'argument selon lequel les départements joueraient un rôle d'amortisseur : la moitié de leurs dotations (et donc des transferts qu'ils effectuent) proviennent de l'État ! Je pense aussi que la gouvernance doit être simplifiée et basculer au niveau régional. Il est fondamental de gérer transports, logements et planification urbaine à l'échelle de la région économique. Le « grand huit » des transports n'aura pas d'effet immédiat mais va structurer l'activité et le logement dans l'avenir. D'autres problèmes sont à prendre à bras-le-corps. Même si l'observatoire national des ZUS montre que la mobilité résidentielle est la même en Île-de-France que sur l'ensemble du territoire, celle-ci demeure trop faible et il faut faciliter la mobilité des travailleurs, en particulier au travers d'une politique du logement intégré et dynamique. Les HLM n'ont pas seulement vocation à loger les personnes modestes ou pauvres mais aussi à accompagner la mobilité professionnelle.

Propos recueillis par
Judith BOUMENDIL & Jean-Jacques DENIZARD

Le dialogue social en Europe

Le 29 avril, l'Union régionale CFDT Ile-de-France a organisé un meeting sur l'Europe à la Bourse du travail Bobigny (93). L'occasion de faire le point sur la place du dialogue social en Europe, et en particulier sur le rôle des comités d'entreprise ou de groupe européens.

Centré sur le dialogue social européen, le premier débat a permis d'avoir les éclairages d'Olivier Pelras et Caroline Canavese, respectivement secrétaire CFDT et directrice en charge de l'animation du Comité européen du groupe Axa (CEG). Olivier Pelras a tout d'abord rappelé les missions et actions du comité (voir interview), tout en pointant certaines difficultés : « Certaines questions transnationales mettent en lumière des barrières culturelles mais également techniques entre les pays, avec des différences dans la gestion des ressources humaines par exemple. Certains peuvent aussi être tentés de privilégier le local sur la stratégie globale ».

Sans nier ces difficultés, Caroline Canavese a, elle, insisté sur l'importance du dialogue social au sein du groupe. « Le dialogue social fait partie de l'ADN d'Axa, il en va d'ailleurs de la compétitivité des

entreprises, estime-t-elle. Nous l'avons mis en place il y a plus de vingt ans et instauré le système de chèque syndical (chaque salarié reçoit un bon de 50 euros qu'il doit reverser à l'organisation syndicale de son choix, NDLR) ». Créé en 1996, le comité européen a, selon elle, permis de développer « des relations employeurs/salariés basées sur la confiance et la transparence des informations ». Et si le CEG fait parfois office de bouc-émissaire, Olivier Pelras ne manque pas de rappeler que « la plupart des membres du comité ont des mandats dans les CE locaux et qu'ils ne sont donc pas coupés des réalités ».

Valoriser les avancées

Intervenant à la conférence, Marcel Grignard, secrétaire national CFDT, a quant à lui rappelé que les syndicalistes français doivent beaucoup à l'Europe en matière de dialogue social. « La négocia-



Diego Melchior, Olivier Pelras et Caroline Canavese

tion collective, qui n'est pas notre fort en France, a pris plus de place grâce à l'Europe. Sur l'égalité professionnelle ou encore la santé au travail, l'Europe a permis de faire réellement bouger les choses, avance-t-il. C'est de notre devoir de syndicaliste que d'expliquer les acquis que nous lui devons, sans omettre de dire ce qui ne va pas, les points sur lesquels on attend des avancées ».

Clément MELLIN

INTERVIEW

OLIVIER PELRAS

Secrétaire CFDT au Comité européen du groupe Axa.

Quel est le rôle d'un comité européen de groupe ?

C'est une instance consultative transnationale, qui rassemble chez AXA 50 membres représentant 77 000 salariés de 15 pays européens. Il est important en ce qu'il permet d'avoir un représentant des salariés qui suit la stratégie globale du groupe, ainsi que ses applications locales. Concrètement, il permet de faire jouer la solidarité entre les salariés de différents pays, afin d'éviter le dumping social et les tentatives au repli national. Il peut

aussi avoir un rôle d'intégration, comme ce fut le cas quand Axa a racheté la société Winterthur, très implantée dans les pays d'Europe centrale. Contrairement à ce qu'on entend parfois, ce n'est donc pas une courroie de transmission de la direction, mais un véritable espace de dialogue social, où l'avis des représentants syndicaux est écouté.

Qu'a-t-il permis d'apporter au sein de ton groupe ?

En 2011, nous avons négocié et signé un accord européen sur l'anti-

cipation des changements avec l'UNI, le syndicat des cols blancs. Il s'agit du premier accord signé dans le secteur des assurances sur une gestion prévisionnelle des emplois au niveau transnational. C'est un outil clé pour aborder les profondes mutations des métiers et poser des perspectives pour l'emploi en Europe. Concrètement, ce texte institue un observatoire des métiers, permettant aux salariés d'avoir une cartographie des emplois disponibles au sein du groupe. □



La parole aux jeunes franciliens !

Pour la première fois, la Confédération a invité des jeunes adhérents et militants de syndicats à participer au congrès de Marseille. Une initiative destinée à favoriser le renouvellement militant de notre organisation.

Le congrès confédéral s'est achevé voici un mois. Un congrès dont la réussite et la cohérence ont été largement soulignées. Un congrès particulier aussi, qui marquait les 50 ans de la CFDT. Pour l'occasion, le Bureau national avait décidé d'offrir la possibilité aux plus gros syndicats d'avoir un(e) délégué(e) supplémentaire âgé(e) de moins de 35 ans. Au total, près de 250 jeunes militants ont ainsi pu prendre part à ce congrès.

« Une très bonne initiative, pour Diego Melchior, secrétaire régional en charge des jeunes. Cela permet de montrer que la CFDT est en capacité de mobiliser des jeunes sur un tel événement. L'Union régionale Ile-de-France avait également expérimenté cette possibilité, lors de son congrès de juin 2013. Cela avait aussi facilité, par la suite, l'investissement de certains des jeunes présents. On en retrouve d'ailleurs plusieurs qui ont pris depuis des responsabilités ».

Laurent Berger a profité du congrès pour annoncer la tenue en 2015 d'un grand rassemblement de jeunes adhérents et sympathisants. Le congrès confédéral a également adopté un amendement qui permettra d'expérimenter une adhésion spécifique pour les jeunes salariés. Ce qui renforce la démarche de la CFDT Ile-de-France qui vient de lancer sur le site de La Défense une action de pré-adhésion et des services en direction des jeunes salariés.

Témoignages

Deux jeunes militants Franciliens témoignent de ce qu'a été pour eux cet événement.

Nadia Bosc est militante au Syndicat francilien des agents de la Sécurité sociale. Elle faisait partie de la délégation de l'Union régionale.

J'ai commencé à travailler à 19 ans. Je suis entrée à la CAF des Hauts-de-Seine en 2008. Moins d'un an après mon arrivée, la déléguée syndicale CFDT, qui avait remarqué que je montais souvent au créneau dans mon service, est venue me proposer d'adhérer. J'ai accepté ensuite de prendre un mandat au CHSCT, instance qui me tient à cœur, puis je suis devenue DP. Aujourd'hui, j'ai une mission sur le développement pour mon syndicat et ma Fédération. Je participe également au groupe jeunes de la CFDT Ile-de-France.

Au congrès, j'ai d'abord été très impressionnée par le nombre de personnes accueillies et par la qualité de l'organisation, aussi bien matérielle que des débats. J'ai eu l'impression que les jeunes ont été pris réellement au sérieux. C'était aussi très positif de voir monter certains d'entre nous à la tribune.

Au final, le congrès m'a permis de rencontrer d'autres jeunes, dont la plupart avaient déjà des responsabilités. Nous avons partagé le même sentiment qu'on mise parfois beaucoup sur nous et que ça met un peu la pression. De ce congrès, on repart gonflés à bloc, avec une réelle envie de se battre pour notre avenir et de faire bouger les choses.

Gwilim Evans est entré chez Air France en tant que steward en 2005. Il faisait partie de la délégation de son syndicat (CFDT Air France).

En 2007, alors que je cherchais des informations sur les règles en vigueur dans mon métier, le DP CFDT est le seul à m'avoir apporté des réponses concrètes. Il m'a ensuite proposé de suivre une formation interne aux personnels navigants, ce qui s'est avéré très positif car dans mon métier, nous avons peu de contacts entre nous. Chez les navigants, certaines organisations sont très corporatistes. La CFDT n'a pas cette vision des choses où on peut accepter de « déshabiller



Pierre pour habiller Paul », et où on finit par ne pas s'intéresser à ce qui arrive aux autres. Cette vision ouverte sur le monde et la société, on l'a retrouvée au congrès. En particulier dans les débats d'amendements qui m'ont spécialement intéressé : autour du protectionnisme, de la croissance, même si on avait parfois l'impression que les choses étaient un peu jouées d'avance. Bref, des débats de société qui nous permettent de sortir de la stricte logique de nos métiers... C'est d'ailleurs peut-être pour cela que la vision de la CFDT n'est pas toujours simple à comprendre et qu'elle nécessite une certaine maturité. Je repars enthousiaste, avec même quelques idées concrètes à mettre en place pour nos élections de mars prochain, comme la diffusion de « Une carte, une idée » sur notre champ.

Judith BOUMENDIL

La formation syndicale, un droit !

On invoque souvent la difficulté d'accéder à la formation syndicale. Celle-ci serait réservée à certains élus, soumise à des procédures administratives complexes, dépendante du bon vouloir de l'employeur... La formation est pourtant encadrée par la loi et la CFDT a progressivement construit des parcours de formation permettant à ses militants de renforcer leurs capacités d'action. Retour sur les principes clés du droit à la formation syndicale.

Depuis la création des premiers Congés d'éducation ouvrière en 1957 jusqu'au Congé de formation économique, sociale et syndicale (CFESS) aujourd'hui, les salariés ont progressivement acquis la possibilité de s'absenter de leur travail pour pouvoir se former.

Si l'employeur peut refuser le départ en formation pour des raisons d'activité, son refus est limité par le fait qu'il doit être motivé et présenté devant les représentants du personnel (comité d'entreprise dans le privé, commission administrative paritaire dans le public). De plus, le salarié peut contester ce refus devant le bureau de jugement du conseil de prud'hommes.

Un droit individuel

Le choix de la formation et de l'organisme appartient totalement à chaque militant, même dans le cas des formations dont le coût pédagogique est pris en charge par l'entreprise. Seule contrainte : l'organisme doit être agréé par le ministère du travail, ce qui est bien entendu le cas de l'Institut régional d'études, de formation et d'expertises (IREFE).

Certains employeurs prennent l'initiative d'organiser la formation des représentants du personnel afin de choisir une formation courte, au contenu

limité. Choisir une formation de l'IREFE permet, au contraire, d'avoir une vision large de son action et de ce que la CFDT défend au sein des entreprises. Dans la fonction publique, seules les formations liées au nouveau mandat de CHSCT relèvent du choix de l'employeur si aucune négociation n'a pu aboutir.

Un droit pour tous

Quel que soit le statut du salarié, le droit est le même pour chacun. Ainsi, les personnes qui sont à temps partiel disposent, comme les salariés à temps plein, d'un congé de formation de 12 jours par an. Bon à savoir aussi : les jours de formation, quand ils se déroulent pendant des jours d'absence habituelle (temps partiel ou RTT), sont alors récupérés. De même, il n'y a pas d'ancienneté minimum pour pouvoir déposer une demande de congé de formation syndicale, ni de limitation en fonction du type de contrat. Dans la pratique, il est toutefois plus prudent de disposer d'un mandat lorsque l'on dépose un congé de formation. Histoire de se protéger face aux discriminations syndicales...

Juste après des élections, les militants se voient souvent proposer une formation, en se référant aux droits spécifiques dont disposent les élus de CE et de CHSCT. Les délégués du personnel peuvent également y avoir droit dans certaines entreprises, à partir de protocoles électoraux ou autres accords de droits syndicaux. Ces dispositifs rendent les militants rapidement opérationnels, ce qui est très bénéfique pour la CFDT. Ces formations, animées par des militants actifs, sont axées sur la découverte du rôle et des pratiques syndicales, pour faciliter l'action au sein des établissements.

Pour un véritable parcours de formation
Au-delà de ces formations au mandat,

le droit à la formation syndicale, parce qu'il est annuel, permet aux militants de venir régulièrement en formation. La CFDT Ile-de-France propose une quarantaine de formations différentes pour que les militants puissent se perfectionner et gagner en assurance. Des formations sur l'actualité, comme cette année la loi de sécurisation de l'emploi ou la formation professionnelle, sont enfin l'occasion d'actualiser leurs connaissances.

Alors que le financement du congé de formation syndicale est en discussion au ministère du Travail, il est plus que jamais nécessaire de faire vivre ce droit au sein des entreprises et établissements. Pour cela, il est essentiel de s'informer... Et de faire des projets de formation !

Maya JACQUIER

EN CHIFFRES

1957
et
1985

Création et renforcement du droit

Nombre de jours par an du CFESS

12

30
jours

Délai de dépôt de la demande de formation

8
jours

avant la date du stage : délai de réponse de l'employeur dans le privé (15 dans le public)

0,8 %

de la masse salariale brute : enveloppe minimum du maintien de salaire dans le privé

Durée de la formation CHSCT pour les entreprises de plus de 300 salariés

5
jours

La formation syndicale est une priorité de longue date pour le syndicat CFDT de l'Assistance publique-hôpitaux de Paris (AP-HP). L'enjeu est particulièrement important en cette année de campagne électorale. Carole Cases, responsable de la formation syndicale, explique la démarche du syndicat.

Comment vous organisez-vous en matière de formation syndicale ?

À l'AP-HP, les organisations syndicales ont négocié une convention pluriannuelle avec la direction, précisant un budget destiné aux formations syndicales. Celui-ci est déterminé en fonction des résultats

électoraux des organisations syndicales. La CFDT adopte ensuite chaque année un plan de formation qui définit les priorités et les objectifs de formation du syndicat, à partir des remontées des sections. Un des moments importants de recueil des besoins est aussi la formation « accueil » que nous organisons tous les deux mois à destination des nouveaux adhérents. Nous en profitons pour les informer sur leurs droits et nous diffusons les formulaires de demandes qui précisent explicitement les cas dans



lesquels la direction peut refuser.

À quels types de difficultés face les adhérents pour partir en formation ?

Ce sont rarement des refus formels, mais on entend souvent : « Mon cadre m'a dit que c'était compliqué ». Les adhérents se sentent parfois coupables. Ce à quoi je leur répond : « N'hésitez pas à dire que ce n'est pas une absence, mais un travail syndical, expliquez-leur ce que vous avez fait en formation ! ». Au final, de retour de formation, ils sont regonflés. La formation, ça fait du bien !

Aziz Abdelouahab, responsable de formation du syndicat CFDT de l'hôtellerie-tourisme-restauration Ile-de-France, présente l'action de son syndicat.

Comment agissez-vous pour faire partir vos militants en formation ?

Pour moi, on ne peut pas représenter la CFDT si on ne dispose pas de bases solides. Pour avoir des militants efficaces, il faut leur permettre d'acquérir des compétences. Je fais donc un suivi de toutes les sections syndicales (nous en avons près de 150), à partir de l'ensemble des PV d'élections. Je prends contact avec les élus pour les envoyer en formation dans le mois qui suit leur élection ou leur désignation. Je pense

aussi que le développement se fait d'abord à partir des individus. Un militant bien formé va faire parler de lui et favoriser l'adhésion.

Quels sont les freins principaux au départ en formation syndicale dans ton champ ?

Dans les grandes entreprises, la principale difficulté est de faire comprendre que le choix de l'organisme de formation appartient aux élus. Les employeurs proposent souvent l'organisme « maison », en insistant sur le fait que les élus recevront ainsi une formation spécifique à leur champ professionnel. Mon rôle est d'insister sur le fait

que c'est à l'élu de choisir, mais aussi qu'il est beaucoup plus facile d'adapter à notre champ une formation générale, qui met en avant l'ensemble des enjeux et ne se limite pas, pour le CHSCT par exemple, à un simple rappel des risques.

Dans les petites entreprises, on est confrontés à un réel problème de financement. C'est là que le syndicat joue à plein son rôle : nous considérons que le coût de la formation ne doit pas être un frein, et le syndicat prend le relais, en trouvant des solutions.

Propos recueillis par Judith BOUMENDIL



Aziz comme Carole sont militants de syndicats qui s'engagent pour renforcer le réseau des animateurs de l'IREFE. Car pour l'un comme pour l'autre, c'est un enjeu pour toute la CFDT ! Il est

très important que les animateurs parlent le même langage que les stagiaires, puissent rendre compte de différentes réalités et soient donc représentatifs de la diversité de la CFDT ! □



Jean-Jacques, cheminot anti-corpo

Jean-Jacques Descazaux a enchaîné les mandats dans les instances de la SNCF comme au sein de l'interprofessionnel francilien. Cultivant sa liberté de pensée et une aversion pour les corporatismes de tous bords, ce militant – à l'aube de la retraite – se raconte pour Solidaires.

Écusson arborant la faucille et le marteau, cheveux longs, santiags... Quand il intègre la SNCF en 1976, Jean-Jacques Descazaux est encore ce « titi parisien » au look volontairement provocateur. Son arrivée dans l'entreprise tient d'ailleurs plus du concours de circonstances que d'une véritable vocation : « Je suis entré à la SNCF pour rassurer mes parents. Ma mère, alors serveuse dans un bar près de la gare Montparnasse, avait eu ce plan contre trois boîtes de foie gras », relate-t-il, sans blaguer. Sa fibre militante, Jean-Jacques la cultive dès le lycée en participant à différents comités d'action lycéens. Son Bac en poche, il s'aventure ensuite sur les chemins périlleux de Katmandou. Une destination – bien dans l'air du temps – qu'il n'atteindra toutefois jamais... S'il est à l'époque en conflit ouvert avec ses parents, Jean-Jacques n'en reste pas moins admiratif de leurs parcours. « Comme toute sa famille, mon père était paysan dans les Landes mais il a été atteint par la polio à 18 ans. Il s'est ensuite reconverti en ingénieur du son à l'ORTF, après avoir suivi des cours du soir au CNAM, indique-t-il, avant de poursuivre. Il est aussi devenu militant syndical. Ma mère quant à elle a fait de nombreux boulots. Son origine bulgare explique sans doute que je me sente proche des Roms ».

Après quelques expériences professionnelles, Jean-Jacques saute finalement dans le train qui passe et se voit nommé agent de maîtrise à la SNCF. « J'ai tenté l'examen pour être chef de gare, mais j'ai échoué à l'oral. Ma nonchalance de l'époque n'a pas aidé... Cela m'avait beaucoup vexé, mais je dois reconnaître que c'est aussi comme ça que j'ai choisi de militer », concède celui qui a fait ensuite toute sa carrière à Ermont dans le Val-d'Oise à la gestion de la circulation des trains.



La CFDT, porteuse de valeurs différentes

À la SNCF, il découvre une CGT « hégémonique ». Mais c'est bien la CFDT qui – en 1978 – emporte son adhésion. « J'avais d'ailleurs dû aller au devant des militants cédétistes car à l'époque le développement n'était pas leur priorité, souligne-t-il, avant d'expliquer son choix. La CFDT m'a séduite car elle portait des valeurs différentes. C'était la première organisation syndicale à parler de sortie du nucléaire ou encore de droit à l'avortement ». Peu après son adhésion, il se présente aux élections de délégué du personnel du syndicat des cheminots de Paris Nord (14 000 salariés), où il réussit un score inédit de près de 70 % ! Il enchaînera par la suite les mandats dans les instances SNCF, en devenant tour à tour élu de Comité d'entreprise (CE), membre de Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et délégué syndical (DS). « À mon arrivée, j'admirais l'éloquence des élus CGT. Même si sur le fond des dossiers, ce n'était pas très dur d'être à leur niveau », tacle-t-il, sourire goguenard en coin. Plus tard, il prendra aussi les rênes de son syndicat, après en avoir été le trésorier.

Un pied dans le pro... Un autre dans l'interpro !

Pour gagner en assurance, il suit des formations. Et découvre, dès la fin des années quatre-vingt, l'interprofessionnel francilien, qu'il voit alors comme un refuge pour militer. « À l'époque, notre fédération nous écartait des postes à responsabilités à cause de notre soutien à la confédération », éclaire-t-il. Il devient formateur à l'UD de Paris et à l'IREFE, s'engageant en parallèle à l'UD du Val-d'Oise en tant que trésorier puis secrétaire adjoint. « Mais je n'ai jamais été permanent », précise celui qui aura travaillé toute sa vie en 3x8. Pour lui, l'interprofessionnel est aussi un moyen de s'ouvrir à l'ensemble de la société, « avec toujours en ligne de mire l'intérêt général. Dans l'entreprise, la donne est différente : tu peux aussi vite tomber dans le corporatisme, très fort chez certains cheminots » développe-t-il.

Tout au long de sa carrière, il aura ainsi multiplié les mandats (Cotorep, CAF, prud'hommes...). Avec un intérêt tout particulier pour le dossier logement, « où la CFDT se bat pour une articulation Emploi-Logement-Transport cohérente ». Celui qui est devenu vice-président de Proclia, collecteur qui gère 48 000 logements en Ile-de-France et Picardie ironise : « J'ai eu moi-même un parcours résidentiel un peu particulier ! Je suis né à Paris, mais mes parents m'ont envoyé très jeune dans l'Aveyron avec mes grands-parents. J'y ai passé une grande partie de mon enfance avant de remonter en région parisienne », raconte-t-il. Et s'il connaît aujourd'hui Paris « sur le bout des ongles », Jean-Jacques n'en reste pas moins très attaché à sa maison familiale des Landes. Une maison empreinte de souvenirs d'enfance. Et qui lui rappelle inévitablement son père, décédé l'an dernier – signe du hasard ou du destin – un 1^{er} Mai.

Judith BOUMENDIL & Clément MELLIN

Humanis accompagne les partenaires sociaux dans la mise en œuvre des nouvelles dispositions légales et réglementaires :

► 14 juin 2013 : promulgation de la Loi de sécurisation de l'emploi dont l'article 1 prévoit :

- la généralisation de la couverture complémentaire santé pour tous les salariés,
- l'amélioration de la portabilité des droits santé et prévoyance.

► 1^{er} juillet 2014 : date limite de mise en conformité des régimes de protection sociale collective selon les dispositions du décret du 9 janvier 2012.

Humanis apporte aux négociateurs expertise et accompagnement personnalisé, pour étudier les conséquences de ces réformes propices au développement du dialogue social.

DOC0824-03HUMANIS05-14



► Préparez les négociations à venir

La Loi de sécurisation de l'emploi prévoit qu'au plus tard au 1^{er} janvier 2016, **tous les salariés devront obligatoirement bénéficier d'une couverture santé collective** équivalente à un minimal obligatoire, avec une participation minimum imposée à l'employeur. A défaut d'accord de branche, les entreprises devront ouvrir des négociations, **au plus tard le 1^{er} juillet 2014**.

La Loi instaure également un **allongement de la durée de portabilité des droits santé dès 2014** et introduit d'autres changements qui concernent toutes les entreprises (financement du dispositif...). En 2015, la prévoyance sera concernée.

Pour maîtriser au mieux ces sujets et préparer les négociations à venir, faites-vous accompagner par votre conseiller Humanis.

La généralisation de la complémentaire santé d'entreprise en 3 ETAPES

Jusqu'au 30/06/2014	> Négociations au sein des branches professionnelles
Au plus tard au 01/07/2014 et jusqu'au 31/12/2015	> A défaut d'accord de branche, ouverture des négociations au sein de l'entreprise
Au plus tard au 01/01/2016	> A défaut d'accord de branche ou d'accord d'entreprise, mise en place de la couverture santé via une décision unilatérale de l'employeur

► Conservez les avantages sociaux acquis

Le bénéfice des avantages sociaux accordés sur les cotisations des régimes de protection sociale complémentaire est subordonné au respect de différentes réglementations qui évoluent régulièrement.

Au plus tard au 1^{er} juillet 2014, tous les régimes de protection sociale doivent impérativement bénéficier à des **catégories objectives** de salariés définies par le décret du 9 janvier 2012.

► Humanis guide les négociateurs dans ces démarches

Humanis s'engage aux côtés des partenaires sociaux à étendre et défendre la protection sociale des salariés.

Bien négocier votre régime de prévoyance et santé, c'est prendre en compte de multiples paramètres propres à chaque entreprise : la nature et le niveau des garanties, l'enveloppe budgétaire, le respect de la réglementation... C'est pourquoi Humanis propose aux négociateurs un **accompagnement sur-mesure** et des **conseils personnalisés** avant et pendant la négociation, ainsi que durant la mise en place et le suivi des régimes.

Nous vous apportons expertise juridique et savoir-faire technique ainsi que des outils de communication et de reporting indispensables à la bonne mise en œuvre de vos dispositifs.

Dans un cadre juridique et réglementaire propice à la négociation collective, nos équipes régionales sont à vos côtés pour tirer le meilleur parti de ces évolutions et vous conseiller dans vos démarches.

Contactez votre interlocuteur



Jamil Rihane
Responsable commercial
Territoires Ile-de-France & Centre

06 70 78 03 10
jamil.rihane@humanis.com



Ma maison et ma vie quotidienne

Parce que vos besoins évoluent, l'assurance habitation Macif s'adapte à ces changements.

À la Macif, nous élaborons nos contrats en fonction de vos besoins. Et comme vos besoins évoluent, nous améliorons nos contrats. Le contrat Habitation vous permet d'ajuster le niveau de couverture à des risques aussi variés que : les événements climatiques, le vandalisme, les pannes électroménager...

L'assurance habitation Macif est modulable et économique, pensez à l'adapter à vos besoins.

Pour en savoir plus, contactez un conseiller Macif ou rendez-vous sur macif.fr, rubrique « Ma maison et ma vie quotidienne ».



Les garanties sont accordées, selon les formules et options souscrites, dans les conditions et limites fixées au contrat.

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 : 2 et 4 rue de Pied de Fond 79000 Niort.



**LA SOLIDARITÉ
EST UNE FORCE**