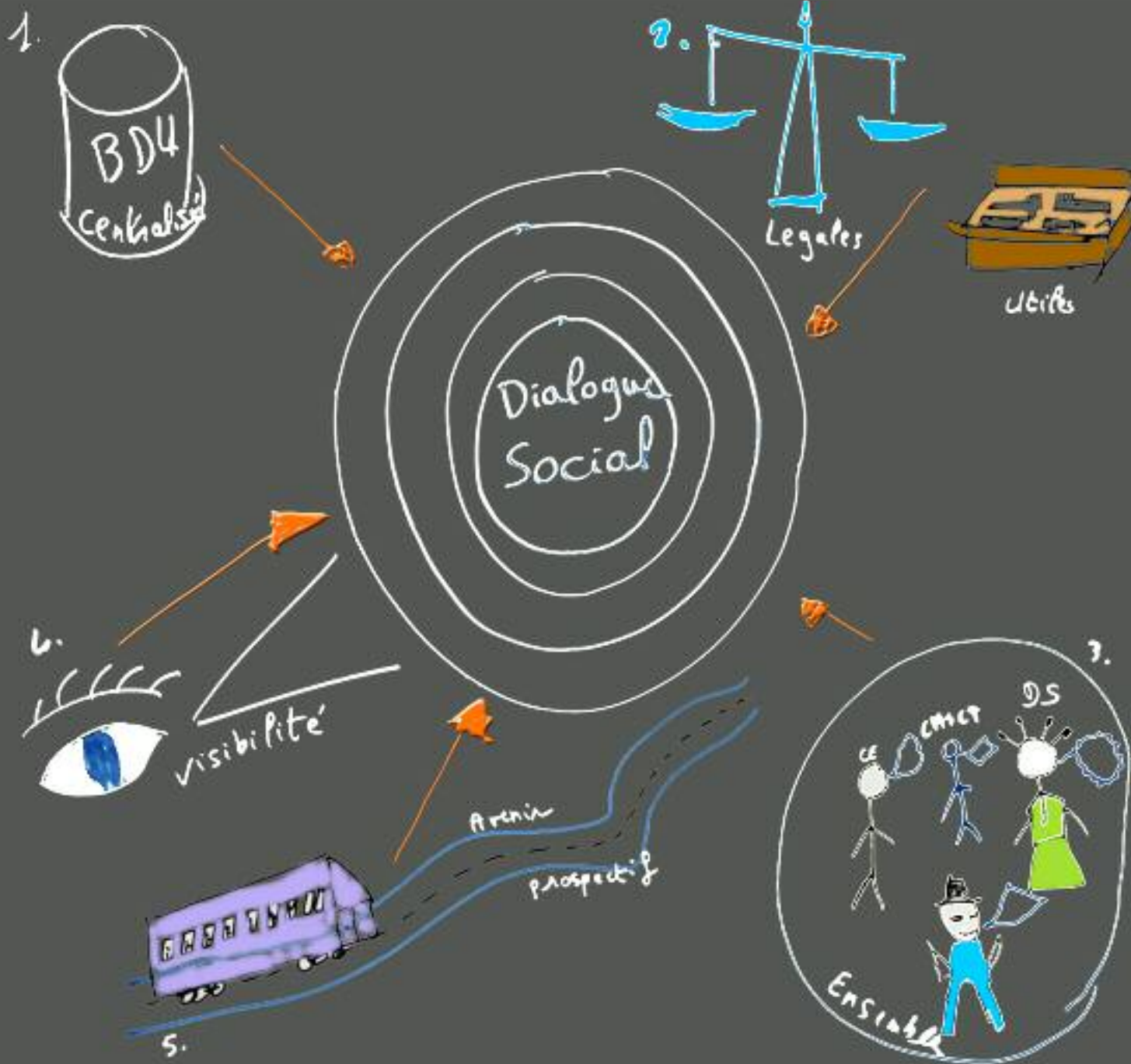




solidaires

ÎLE DE FRANCE

Journal de l'Union régionale des syndicats CFDT d'Île-de-France • n° 504 • Décembre 2014



ÉLECTIONS FONCTIONS PUBLIQUES

RENCONTRE DÉVELOPPEMENT

LSE : PESER SUR LA STRATÉGIE DE L'ENTREPRISE

Atteindre un idéal

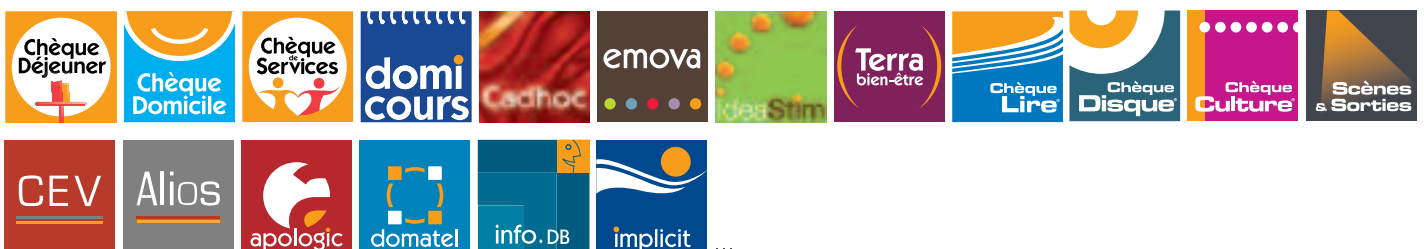


© 2014 HUBERT - Credit photo © Joseph Ford

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

Bravo à tous



Au moment où j'écris ces lignes, l'année 2014 s'achève. Sur le front de l'emploi, elle aura été très difficile. De nombreux salariés franciliens ont en effet perdu leur emploi, tandis que d'autres en ont recherché un, avec succès parfois, mais aussi souvent sans aboutir.

Face à cette situation, la CFDT a fait le choix de se battre, de s'engager, de trouver des solutions dans la justice sociale, tant au niveau national et régional que dans les entreprises.

Le dossier de ce dernier Solidaires de l'année illustre parfaitement cette volonté politique. Nos équipes syndicales, nos militants d'entreprises, prennent à bras-le-corps la Loi de sécurisation de l'emploi, issue d'un Accord national interprofessionnel négocié et signé par la CFDT. Ils négocient de nouveaux dispositifs tels que la Base de données unique, revendiquent des contreparties au Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi. Pour être efficaces et jouer pleinement leur rôle de syndicalistes revendicatifs et constructifs, ils ont besoin à leur côté d'une organisation qui les aide et les accompagne. C'est ce que leur a proposé notre Union régionale avec son Institut de formation, l'IREFE, en 2014.

C'est ce syndicalisme, loin du « tout contestataire » et du conservatisme, un syndicalisme réformiste et d'engagement, qu'ont aussi porté nos équipes syndicales dans les fonctions publiques. Et le résultat est là ! La CFDT en Ile-de-France progresse et parfois de façon forte, notamment dans la territoriale et l'hospitalière. Nous confortons notre deuxième place dans l'ensemble du public, en nous rapprochant de la CGT qui baisse fortement sur notre région.

Bravo à toutes les équipes du privé et du public qui portent le syndicalisme CFDT dans les entreprises et les administrations, un syndicalisme moderne et d'émancipation par le collectif.

2015 verra, j'en suis certain, une nouvelle progression de la CFDT tant en termes de représentativité que de développement syndical.

Je vous souhaite à toutes et à tous de très belles fêtes de fin d'année.

Philippe LENGRAND
secrétaire général

Sommaire

4 & 5
Actualités

6 & 7
Campagnes
Premiers résultats des élections dans les fonctions publiques en Ile-de-France

9 à 12
Grand angle

LSE : peser sur la stratégie de l'entreprise

13
Interview
Jean-François Poupard - Syndex

14-15
Enjeux
Prud'hommes : un débat d'avenir

16 & 17
Pratiques
Rencontre des responsables sur le développement

18-19
Territoires

- Forum sur les violences sexistes et sexuelles
- Rencontre sur les rythmes scolaires



Une : À partir d'un paperboard réalisé par un sessionnaire lors d'une formation de l'IREFE sur la Loi de sécurisation de l'emploi.

Photo :
Clément Mellin



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 : Wagram Editions - 37 avenue Gabriel Péri BP 2008 - 95871 Bezons cedex

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 : Sylvaine Azzouni, Judith Boumendil, Christophe Clayette, Clément Mellin, Raphaël Ropert, DR

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

Dépôt légal : Décembre 2014



Mandatés

Guide des assesseurs TASS

Dans le cadre de l'accompagnement de ses mandatés, la CFDT Ile-de-France a réalisé un guide : « Comprendre et agir, les assesseurs CFDT au Tribunal des Affaires de Sécurité Sociale (TASS) ». Celui-ci s'adresse en premier lieu aux 76 assesseurs franciliens.

Bien que souvent méconnus, les litiges portés devant le TASS ont un impact fort sur la vie des salariés : de la reconnaissance d'AT-MP à la faute inexcusable, en passant par les litiges liés aux prestations familiales ou aux remboursements de frais médicaux.

Ce guide présente à la fois le TASS et son fonctionnement, le rôle du mandaté et les aspects pratiques liés au mandat d'assesseur. Il apporte également deux éclairages sur le contentieux général de la Sécurité sociale et la Commission de recours amiable (CRA) ainsi qu'un focus sur le TASS dans le système judiciaire.



TPE

La CFDT 94 investit le « nouveau ventre de Paris »

Dans le cadre de la mobilisation à destination des salariés des très petites entreprises, l'Union départementale du Val-de-Marne a organisé une action sur le Marché d'intérêt national de Rungis, plus grand marché de produits agricoles au monde. Dans la nuit du 22 au 23 octobre, des militants de l'interprofessionnel sont allés à la rencontre des salariés - le site en compte 12 000 - pour les informer sur leurs droits et faire connaître la CFDT. « *Compte tenu de l'étendue du marché (232 hectares), il n'a pas été possible de tout couvrir sur cette seule nuit mais des contacts ont été pris, notamment dans les pavillons de la Marée, des fruits et légumes et des fleurs* », précise Patrick Labboz,



Pavillon de la Marée à Rungis

secrétaire général adjoint de l'UD du Val-de-Marne, mobilisé pour l'occasion. Cette action se poursuivra en 2015, avec la tenue de permanences hebdomadaires à l'union locale de Rungis, très bien située au cœur du marché et à proximité de l'aéroport d'Orly. Un emplacement, donc, on ne peut plus stratégique.

Assurance-chômage

Campagne d'information

Durant tout le mois d'octobre, la CFDT Ile-de-France a participé, aux côtés de la CFDT Pôle emploi, à une diffusion de tracts sur les nouveaux droits obtenus pour les demandeurs d'emploi. Pour rappel : l'essentiel des mesures obtenues par la CFDT dans la nouvelle convention d'assurance-chômage a commencé à s'appliquer le 1^{er} juillet, mais la réforme de l'activité réduite et les droits rechargeables sont quant à eux entrés en vigueur au 1^{er} octobre. Plusieurs opérations de tractage ont ainsi eu lieu devant des agences Pôle emploi de la région (Paris, Saint-Denis, Bobigny, Montrouge, zone de Roissy) ainsi qu'au Salon « Paris pour l'emploi ». Pour Marinette Soler, secrétaire générale adjointe en charge des questions d'emploi, « *il est*



Le 1^{er} octobre, devant une agence de Pôle emploi à Paris

essentiel d'informer les demandeurs d'emploi sur ce qui va changer pour eux et de montrer que l'engagement de la CFDT produit des résultats concrets ».

Maisons de retraite

Agir dans un Conseil de la vie sociale

Mettre ses compétences au service de ses parents âgés, voilà une bonne façon de prolonger son engagement syndical. C'est possible en s'impliquant au sein d'un Conseil de la vie sociale (CVS) d'une maison de retraite ou d'un logement foyer. Cette instance consultative obligatoire, créée par la loi du 2 janvier 2002, permet de développer les droits des usagers et d'intervenir sur l'organisation et les conditions de vie dans les établissements.

Si vous avez des parents ou des proches dans une maison de retraite ou un foyer logement, vous pouvez donc vous faire élire au CVS. La CFDT retraités Ile-de-France s'est fortement investie sur ce dossier. C'est ainsi qu'un projet de mise en réseau des CVS sous l'égide du CODERPA (Comité départemental des retraités et personnes âgées) de l'Essonne dans lequel la CFDT est très impliquée vient d'être primé par le Ministère de la santé pour son action dans la mise en place et l'animation des CVS. Dans son intervention lors de la remise du prix le 6 décembre, Jacques Rastoul, militant CFDT de longue date, porteur du projet, a su montrer comment la dimension collective était un gage d'efficacité dans la défense du droit des usagers. Le réseau de l'Essonne qui ne comptait que cinq CVS en 2012 en regroupe désormais 83.

Union régionale des retraités : iledefrance@retraites.cfdt.fr

Formation syndicale

À la carte

Au-delà des formations proposées au catalogue, l'IREFE répond aux besoins spécifiques des équipes syndicales. Il suffit pour cela de prendre contact avec l'Institut. Ainsi, deux équipes syndicales ont récemment fait confiance à l'IREFE pour la réalisation d'une formation spécifique à leur entreprise. L'équipe du GAN (Syndicat des Assurances Ile-de-France) a demandé l'organisation d'une formation CHSCT qui permette aussi de développer la cohésion de l'équipe. La section syndicale de TDF (Télévision-diffusion de France) du syndicat des prestataires Telecoms d'Île-de-France a souhaité organiser une session pour ses délégués du personnel nouvellement élus. Elle avait pour cela négocié une prise en charge sur le plan de formation de l'entreprise. Cette formation a permis aux militants d'acquérir des méthodes pour l'exercice de leur mandat mais aussi de mieux faire connaissance et de s'intégrer au sein de la section.

Pour toute question sur la formation à la demande : contact@irefe.fr

Internet

La CFDT Ile-de-France fait évoluer sa presse en ligne



L'Union régionale a engagé ces derniers mois un travail en profondeur sur son site Internet, en revoyant de fond en comble les rubriques et en l'alimentant régulièrement d'articles. L'objectif : donner de l'information en temps réel aux salariés, adhérents et militants.

Outre les actualités, le site propose un ensemble d'outils à consulter ou télécharger : guides pratiques, enquêtes, affiches, catalogue de formation de l'IREFE, photos et vidéos...

Un travail de mise à jour et de réorganisation des rubriques a également été opéré sur la partie interne du site, accessible via le bouton « Espace adhérents » (en haut à droite du site grand public). Réservé exclusivement aux adhérents et militants de la CFDT, ce site interne permet d'avoir accès à de nombreuses informations : documents statutaires, infos rapides, lettres régionales, préparation des initiatives régionales, etc.

On compte maintenant sur les adhérents et militants de la CFDT Ile-de-France pour nous aider à faire vivre ces deux sites.

À bientôt sur :
www.ile-de-france.cfdt.fr/
et <http://interne.cfdt.fr/>

Fonctions publiques : la CFDT confortée

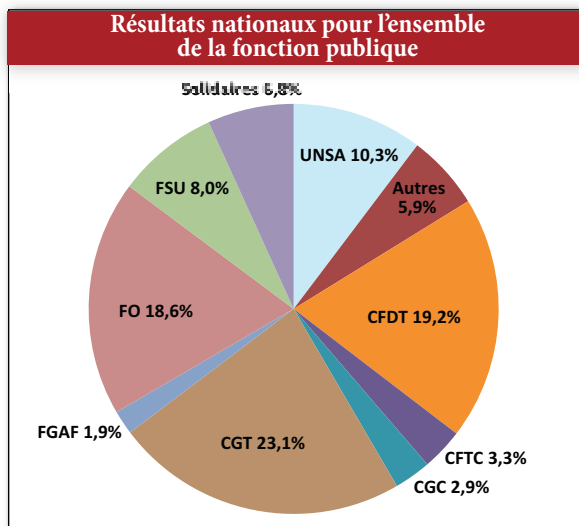
Les élections professionnelles du 4 décembre dans les trois versants de la fonction publique (État, Hospitalière, Territoriale) ont mobilisé toute la CFDT depuis de longs mois. Regard sur les résultats nationaux et sur les premiers résultats en Île-de-France qui s'annoncent positifs.

Les résultats définitifs nationaux des élections aux Comités techniques et Commissions administratives paritaires viennent d'être dévoilés par le ministère de la Décentralisation et de la Fonction publique. Rappelons qu'il s'agissait là du premier scrutin où l'ensemble des trois fonctions publiques votaient le même jour. C'était aussi l'un des premiers grands tests depuis la loi de 2008 sur la représentativité syndicale.

La participation (52,8 %) est en recul de 1,8 point par rapport aux scrutins de 2008-2011, avec 2,7 millions de votants. C'est encore cette année dans la fonction publique territoriale que l'on a le plus voté avec un taux de participation de 54,5 %. Cette participation a atteint 52,3 % dans la fonction publique d'État et 50,1 % dans l'hospitalière.

Au niveau national

Le résultat de l'ensemble des trois



fonctions publiques au niveau national place la CFDT en deuxième position avec un score de 19,2% (+ 0,1 point), porté par de bons résultats dans les fonctions publiques hospitalières et territoriales (+ 0,4 point chacune) et des scores plus mitigés dans celle de l'État (- 0,6 point).

Concernant les autres organisations syndicales (voir graphique), la CGT

reste en tête mais régresse de 2,4 points, tandis que FO conserve sa troisième place (+ 0,5 point). Viennent ensuite l'UNSA (+ 1 point), la FSU (- 0,2 point) et Solidaires (+ 0,2 point). Enfin, la CGC reste stable, alors que la CFTC perd 0,7 point.

En Ile-de-France, des satisfactions

Si les résultats remontent petit à petit en Ile-de-France, des tendances marquantes s'amorcent. C'est dans la fonction publique d'État que

la CFDT enregistre ses résultats les plus contrastés. De bonnes perspectives se font jour dans certains secteurs dans la foulée d'excellents résultats nationaux. Ainsi à la Poste, la CFDT devient en Ile-de-France la première organisation en progressant de plus de 5 points. Au ministère de la Justice, la CFDT progresse en voix et en nombre de sièges, obtenant des scores historiques dans les directions des services judiciaires et de la protection de la jeunesse. Comme l'a souligné Marie-Thérèse Bueb, du syndicat de la Justice Île-de-France : « Nous partions de très loin. Après un frémissement en 2011, nos résultats sont en 2014 en réel progrès et nous obtenons des sièges supplémentaires ». Des satisfactions également au ministère du Travail, aux Finances, à la Défense nationale, dans l'enseignement privé et à l'IGN, où les listes CFDT régionales ont obtenu de bons résultats. Seule ombre au tableau, les résultats du SGEN dans l'Éducation nationale sont décevants pour des militants qui se sont fortement mobilisés durant la campagne, avec globalement, en Ile-de-France, des scores inférieurs à 10 % au Comité technique. Il faut



Quelques documents de campagne réalisés avec l'appui de l'Union régionale

toutefois souligner que le SGEN CFDT sort renforcé au ministère de la Jeunesse & Sports où, avec 17 %, la CFDT devient la deuxième force syndicale en doublant la FSU et se trouve même en première position à l'Institut National des Sports et de l'Éducation Populaire situé à Paris. Dans l'enseignement supérieur et la recherche le SGEN est en troisième position sur 15 listes présentées et obtient trois sièges.

Percées significatives à l'hospitalière

Les résultats connus à ce jour montrent une nette progression des listes CFDT dans la fonction publique hospitalière. La CFDT y progresse de 1,34 point et réduit son écart avec la CGT et Solidaires, avec des résultats remarquables dans tous les départements. La progression atteint 10 points en Seine-Saint-Denis où la CFDT est deuxième (29,75 %), à moins de 60 voix de la CGT !

Charles Guedou, secrétaire général du Syndicat santé-sociaux de Seine-Saint-Denis s'est félicité lors du Bureau régional du 8 décembre dernier : « La CFDT a mené une très belle campagne, avec une très forte complémentarité entre les structures professionnelles et interprofessionnelles ».

De la même manière, la CFDT se place en deuxième position dans les Yvelines avec un score de 23,44 %, en Seine-et-Marne avec 25,72 %, dans les Hauts-de-Seine avec 24,23 %. La CFDT progresse de 1 point à l'AP-HP, résultat satisfaisant dans un contexte difficile.

Très bons scores à la territoriale

Dans la fonction publique territoriale, où les chiffres sont définitifs, on constate une importante augmentation du nombre de listes Interco-CFDT dans des collectivités où nous n'avions jamais pu nous implanter.

Résultats dans chaque fonction publique au niveau national (en %)			
	ÉTAT	TERRITORIALE	HOSPITALIÈRE
CFDT	14,0	22,3	24,8
CFTC	3,3	3,5	2,9
CGC	5,4	1,4	0,5
CGT	13,4	29,5	32,1
FGAF	2,6	1,9	0,4
FO	17,0	17,7	23,8
FSU	15,6	3,3	0,0
Solidaires	9,0	3,5	8,5
UNSA	14,8	8,2	4,6
Autres	5,0	8,8	2,4

En Seine-et-Marne (30,96%), dans les Hauts-de-Seine (36,65%), la CFDT est la première force syndicale et creuse l'écart avec les autres organisations syndicales. Dans les Yvelines, le Val-d'Oise (+ 4 points), l'Essonne et la Seine-Saint-Denis (+ 10 points), la CFDT occupe la seconde place avec des scores respectifs de 23,95 %, 31,44 %, 25,80 % et 19,64 % !

Dans le Val-de-Marne le nombre de voix s'étant porté sur nos listes progresse de 9 points et de 1,77 point dans les services publics parisiens. Ces bons résultats sont confortés par ceux des Centres de gestion qui regroupent les collectivités de moins de 50 agents, où la CFDT arrive en tête dans la petite couronne (92, 93, 94), et deuxième en Seine-et-Marne en obtenant deux sièges au Comité technique départemental.

La progression de la CFDT va également se traduire en nombre de sièges dans les Comités techniques de proximité, là où se discutent les conditions d'organisation et de travail. La présence supplémentaire d'élus CFDT permettra de développer un syndicalisme réformiste dont les agents ont besoin.

Un début d'analyse

« Les résultats régionaux, le rappelle Philippe Lengrand devant le Bureau régional sont encore provisoires, mais ils sont encourageants. Dès le lendemain de l'élection, au moment où les résultats commen-

çaient à tomber, j'ai pu échanger avec de nombreux responsables de syndicats CFDT. La plupart d'entre eux étaient ravis des scores obtenus par la CFDT sur notre région. Ils confortent les positions et revendications de la CFDT, et récompensent l'énorme travail de proximité mené par l'ensemble des équipes souvent en lien avec l'Union régionale. L'objectif de progression que nous nous étions fixé en Ile-de-France est en passe d'être atteint avec une deuxième place qui semble acquise. Notre score devrait permettre de conforter les résultats nationaux ». Au vu des résultats nationaux, le bloc des syndicats réformistes apparaît en progression, au détriment de la CGT et de la FSU. Une analyse fine sera présentée en janvier et reprise sur le site de la CFDT Île-de-France et dans notre prochain numéro.

Déjà, tournons-nous vers l'avenir et profitons de cette belle dynamique de proximité pour promouvoir un dialogue social de qualité dans les fonctions publiques mais aussi pour marquer des points sur le développement syndical dans les administrations.

Jean-Jacques PEROT



Lancement de la campagne pour Interco Paris sur le parvis du Palais omnisports de Bercy

LA SANTÉ D'UNE ENTREPRISE PASSE AUSSI PAR CELLE DE SES SALARIÉS



470 000*
ENTREPRISES NE PROPOSENT
PAS DE COUVERTURE SANTÉ
À LEURS COLLABORATEURS.

Qui a dit qu'un dirigeant de petite entreprise ne pouvait pas protéger ses salariés ?

Humanis, 1^{er} acteur en santé collective, propose une couverture santé simple et efficace, conçue spécialement pour les TPE de moins de 10 salariés. Humanis est un groupe paritaire et mutualiste à but non lucratif.

humanis.com

LOI DE SÉCURISATION DE L'EMPLOI PESER SUR LA STRATÉGIE DE L'ENTREPRISE



La loi de sécurisation de l'emploi ne se contente pas d'instaurer de nouveaux droits individuels (complémentaire santé pour tous, droits rechargeables à l'assurance chômage, compte personnel de formation etc.). Elle permet aussi aux instances représentatives du personnel de peser davantage sur les orientations stratégiques de l'entreprise. Comment ? Quel soutien et accompagnement peuvent apporter la CFTD Ile-de-France et les cabinets d'expertise ? Solidaires fait le point.

Par Clément Mellin

La loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 issue de l'Accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2013, a instauré une nouvelle procédure d'information-consultation du Comité d'entreprise (CE) sur les orientations stratégiques de l'entreprise. Ainsi, une fois par an, les élus au CE doivent désormais émettre un avis sur la stratégie de l'entreprise mais aussi sur ses conséquences en termes d'activité et d'emploi, d'évolution des métiers et des

compétences, d'organisation du travail, de recours à la sous-traitance, à l'intérim... Qu'ils suivent ou non cet avis et les orientations alternatives éventuellement proposées, les employeurs sont ici dans l'obligation de fournir une réponse argumentée. Une petite révolution en termes de dialogue social et d'équilibre des pouvoirs dans l'entreprise, où les questions de stratégie étaient jusqu'ici l'apanage des seuls dirigeants...

Une base, plusieurs objectifs

En support à cette consultation, la loi prévoit un nouveau droit de recours à l'expertise (voir interview page 13). Aussi et surtout, elle met en place une Base de données économiques et sociales (BDES) ou Base de données unique (BDU dans l'ANI). Et ce, depuis le 14 juin 2014 dans les entreprises de plus de 300 salariés, et à partir du 14 juin 2015 dans les entreprises de moins de 300 salariés. « Cette base constitue la

« pierre angulaire de la nouvelle information-consultation des CE puisqu'elle permet de regrouper et simplifier les informations utiles aux élus d'entreprise », éclaire Christophe Clayette, délégué régional en charge de l'emploi. De manière générale, cette base « vise à changer le mode de relations entre élus et employeurs pour qu'il soit plus participatif, fondé sur une vision plus prospective des données de l'entreprise, et à terme plus simple », souligne pour sa part le Ministère du travail, dans une circulaire d'application de mars 2014.

De fait, cette base permet de mettre en perspective les résultats de l'entreprise ainsi que sa situation économique et sociale sur une période de six ans, de n-2 à n+3. Jusqu'ici, en recoupant les différentes informations données aux instances représentatives du personnel (IRP) – bilans sociaux, bilans de formation, situations comparées hommes/femmes, etc. – on arrivait à faire un état des lieux d'une situation, mais il restait difficile de se construire une vision d'avenir. La BDU devrait donc corriger cela. « C'est un levier qui doit permettre

d'identifier les métiers porteurs mais aussi les métiers sensibles et en décroissance afin d'anticiper et de sécuriser les parcours professionnels des salariés susceptibles d'être impactés, explique Christophe Clayette. L'employeur est désormais dans l'obligation d'argumenter s'il ne fournit pas des tendances à trois ans sur les créations d'emplois, la montée en compétences des salariés etc. ».

La BDU permet également – et c'était une revendication majeure de la CFDT – de voir comment la richesse produite est redistribuée en investissements sociaux, en rémunération des salariés et des actionnaires. « *Les représentants des salariés disposent désormais d'un moyen de contrôler l'utilisation du crédit d'impôt compétitivité emploi (CICE, NDLR), insiste ainsi Marinette Soler, secrétaire générale adjointe en charge du dossier emploi. Ils pourront ainsi juger du caractère équitable ou non de cette redistribution et le faire savoir* ». Et Christophe Clayette d'ajouter : « *Les employeurs ont désormais une obligation de transparence : ils doivent fournir des informations sur la ventilation des aides et*



Géraldine Cornette, secrétaire générale du Syndicat des Télécoms prestataires Ile-de-France, a mis en place

un groupe de travail pour aider les équipes CFDT à s'approprier la LSE et la BDU. Elle nous explique sa démarche.

“ Dans les télécoms, nous avons à faire face à des plans de sauvegarde de l'emploi, des plans de départ volontaires ainsi que des rachats. Les gros pourvoyeurs d'emploi sont également impactés. Par ailleurs, nous avons été sollicités par nos équipes qui s'interrogeaient sur ce que la loi de sécurisation de l'emploi changeait dans leur entreprise. Les BDU ont souvent été mises en place au pas de charge par les employeurs et les équipes se sont retrouvées prises au dépourvu. C'est pourquoi nous avons décidé de mettre en place un groupe de travail sur « l'évolution des télécoms et l'impact sur l'emploi en Ile-de-France ». Les élus CFDT des grandes entreprises Orange, Bouygues, Numericable et SFR y participent et se réunissent tous les deux mois. Avec l'appui et l'expertise de l'Union régionale, ce groupe mène un travail prospectif sur l'évolution des métiers des télécoms et sur leur articulation avec ceux des centres d'appel et des sociétés de services en ingénierie informatique (SS2I). L'objectif est de réfléchir aux réorientations des salariés au sein de la filière vers des métiers connexes. Nous allons nous servir des leviers de la BDU, du CICE, mais aussi de la réforme de la formation professionnelle pour peser davantage dans ces entreprises en pleine évolution. ”

QUELQUES CONSEILS POUR NÉGOCIER SA BDU

Pour Valérie Waligora, formatrice-consultante à l'IREFE, plusieurs points de vigilance sont à avoir en tête :

- Vérifier d'abord que toutes les **informations prévues par la loi figurent bien dans la base.**
- Attention aux **conditions d'accès à la BDU !** Que ce soit sur les sites éclatés géographiquement, mais aussi pour les représentants du personnel n'ayant pas accès à un poste informatique sécurisé (par exemple, certains ouvriers ou commerciaux).
- Prévoir des **clauses de revoyure** dans les accords ou une commission de suivi pour adapter ou réviser l'accord si nécessaire.
- Penser à un **mode d'alerte des élus** quand la direction alimente la BDU car les délais de consultation (un mois, ou deux en cas de recours à l'expert) démarrent dès que les élus sont informés... Et l'employeur peut considérer qu'à partir du moment où l'info est dans la BDU, les élus sont informés.

crédits perçus et justifier que leur utilisation sert à améliorer la compétitivité et l'emploi des entreprises ».

Enfin, la base doit permettre un meilleur partage des informations entre représentants des salariés et renforcer ainsi leur relation, puisqu'elle est accessible aux élus CE (à défaut, aux délégués du personnel) et CCE, mais également aux membres du CHSCT ainsi qu'aux DS et DSC. « Cela prendra du temps, mais ces nouvelles dispositions auront un impact fort sur vos pratiques syndicales », soulignait donc Marinette Soler, en ouverture d'une session de formation sur le sujet à l'IREFE, l'institut de formation de la CFDT Ile-de-France.

Avoir un temps d'avance

Côté modalités, comme le rappelle la circulaire du Ministère du travail, la base doit « être accessible en permanence et mise à jour régulièrement » et son accès « s'accompagne d'une obligation



Formation de l'IREFE sur la Loi de sécurisation de l'emploi - 27 octobre 2014

stricte de discrétion » (limitée dans le temps). Les informations contenues dans la base doivent reprendre l'ensemble des documents aujourd'hui transmis aux IRP. Autrement dit, il ne doit pas y avoir de perte d'informations. Dans le détail, la loi précise aussi un certain nombre de thèmes qui doivent figurer dans la BDU : investissements, fonds propres/endettement, rémunérations etc.

Mais des différences peuvent néanmoins exister d'une entreprise à l'autre, en fonction de l'activité économique, de l'effectif, du chiffre d'affaires, de l'implantation géographique...

De manière générale, il est important de négocier la BDU plutôt que de laisser la direction la mettre en place de manière unilatérale. « Les employeurs ont tout intérêt à emprunter la voie de

Julie Bouchet est secrétaire générale du syndicat Santé-sociaux 91. Elle est aussi représentante syndicale au CE de « Le Moulin Vert », association du champ médico-social (970 salariés).

Quel bilan tirez-vous de la mise en place de la BDU ?

Les trois quarts des élus du CE sont adhérents à la CFDT et nous avons suivi une formation avec l'IREFE sur la LSE. Ce qui a facilité bien entendu les choses. Nous avons repris intégralement un exemple d'accord fourni par la Confédération. Concrètement, la BDU nous permet d'avoir accès à tous les documents, via un extranet sécurisé par code. On n'a donc plus de papiers volants, même si la direction nous laisse toujours la possibilité d'imprimer les documents. C'est un progrès à la fois écologique et économique ! Aussi, la base est alimentée régu-

lièrement et les élus reçoivent désormais sur leur boîte mail du CE une notification dès qu'un nouveau document est déposé dans la base. Notre direction est par ailleurs tenue de respecter les délais pour la consultation. C'est donc un outil formidable, car certains documents nous étaient parfois transmis tardivement.

Que vous apporte la nouvelle information-consultation sur les orientations stratégiques ?

C'est un espace de dialogue qui va nous permettre de discuter des investissements réalisés et de leur impact financier sur deux ans,



comme le patrimoine immobilier ou encore les Contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens. Pour l'instant, la direction ne pouvait pas aller jusqu'à trois ans car nous sommes

tributaires de nos financeurs (le Conseil général et l'Agence régionale de santé). Toutefois, dans le non lucratif, les enjeux économiques ne sont pas les mêmes qu'ailleurs. Notre stratégie ne vise donc pas la rentabilité à tout prix, mais la qualité de prise en charge. Ce qui devient d'ailleurs difficile au vu des coupes franches dans nos financements.



Czeslaw Hobbik est élu au CE d'OGF, principale entreprise française de pompes funèbres (Interco).

Comment s'est passée la mise en place de la BDU dans votre entreprise ?

Nous n'avons pas signé d'accord car notre direction anticipe beaucoup et elle nous fournit déjà des éléments d'anticipation et de stratégie (plans à moyen terme). La mise en place de la Base de données unique s'est donc traduite, essentiellement, par la transformation en format pdf de tous les documents qui nous étaient transmis. Ceux-ci sont désormais accessibles sur un serveur Internet nécessitant un code. Les représentants nationaux des salariés et les délégués syndicaux peuvent y avoir accès. Ceci est un avantage car nous sommes, pour la majeure partie d'entre nous, éparpillés par petites structures sur tout le pays.

Que vous a apporté la formation proposée par l'IREFE ?

Cette formation nous a donné une prise sur la direction. Nous sommes désormais conscients du pouvoir de contrôle que l'on a sur le Crédit d'impôt compétitivité emploi. Chez nous, le CICE correspond à plusieurs millions d'euros et la direction va devoir justifier la manière dont elle l'utilise. Plus généralement, nous allons désormais pouvoir lui demander des comptes sur la façon dont elle emploie toutes les aides reçues. Un vrai plus !



Le dialogue social illustré en formation

la négociation s'ils veulent s'éviter des recours, des litiges etc.», argue Marinette Soler. L'objectif final étant bien sûr que les IRP aient des informations pertinentes et intelligibles, pour que s'installe un dialogue social de qualité». Aussi, avoir un temps d'avance et proposer un projet pouvant servir de base de négociation reste ici le meilleur moyen de ne pas subir la mise en place de la BDU. Les négociateurs pourront ainsi définir le type de données qui leur sont utiles pour exprimer un avis sur les orientations stratégiques. Il convient aussi de négocier les modalités d'accès, de consultation et d'utilisation de la Base de données unique.

La CFDT Ile-de-France en soutien

Depuis plusieurs mois, la CFDT Ile-de-France se mobilise pour aider les équipes syndicales à s'approprier la BDU. L'IREFE, tout d'abord, assure un module de formation de deux jours sur la Loi de sécurisation de l'emploi. En Ile-de-France, une centaine de militants ont d'ores et déjà été formés. Et les équipes sont de plus en plus nombreuses à s'inscrire aux formations... Chaque session est rythmée par l'intervention de l'Union régionale et d'un expert du cabinet

Syndex. Dans un second temps, l'IREFE propose aussi une formation baptisée « Consultation sur les stratégies de l'entreprise », qui doit permettre aux équipes d'analyser la situation de leur entreprise pour ensuite se positionner. Par ailleurs, l'Union régionale a mis en place un accompagnement des syndicats franciliens sur ces questions, avec des rencontres régulières sur le territoire. À chaque fois, ces rencontres sont

l'occasion de faire de la sensibilisation, mais également de mettre en place des actions spécifiques. Dans ses interventions, Christophe Clayette souligne également l'intérêt d'une approche globale de la LSE : « La loi a généré des leviers d'action structurants, comme la BDU, et susceptibles de s'articuler avec l'ANI sur la qualité de vie au travail ainsi qu'avec la loi sur la formation professionnelle ». Et si pour l'heure, la plupart des BDU mises en place s'en tiennent au strict minimum, elles ne sont pas gravées dans le marbre. Les entreprises ont jusqu'au 31 décembre 2016 pour verser l'ensemble des informations légales dans la base. D'ici là, les représentants des salariés disposent donc de temps pour se l'approprier et demander des ajustements. Et, *in fine*, construire un véritable outil pour peser dans la stratégie de l'entreprise. □

À SAVOIR

- La Confédération a mis en ligne sur son site un argumentaire et un mode d'emploi qui précisent le contenu et les modalités de la BDU, avec un exemple à la clé.
- Les prochaines sessions de formation de l'IREFE sur la Loi de sécurisation de l'emploi auront lieu les 15-16 janvier et 4-5 juin 2015.

JEAN-FRANÇOIS POUPARD

DIRECTEUR GÉNÉRAL DE SYNDEX

Jean-François Poupard est directeur général de Syndex, l'un des principaux cabinets d'expertise qui accompagne les équipes syndicales dans leurs missions au sein des instances représentatives du personnel. Il fait ici le point sur les nouveaux droits à l'expertise contenus dans la Loi de sécurisation de l'emploi (LSE) et dresse un premier bilan de la mise en place de la BDU.

En quoi consistent les nouveaux droits à l'expertise contenus dans la LSE ?

Plusieurs droits à l'expertise ont été instaurés : en appui à la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise (avec un cofinancement de 20 % du CE imposé par le MEDEF) ; mais aussi en appui aux négociations des Plans de sauvegarde de l'emploi (PSE) et des accords de maintien dans l'emploi. Par rapport à nos missions sur les PSE, le rôle de l'expert était déjà par le passé d'aider les équipes à déchiffrer l'argumentaire économique et proposer des alternatives, avec également un rôle d'accompagnement du CE dans la phase de négociation. Nous faisons aussi déjà une analyse de la stratégie dans le cadre de notre travail sur les comptes prévisionnels. Ces nouvelles missions entérinent donc en fait une pratique qui était déjà la nôtre. La LSE les a simplement rendues plus visibles.

Comment voyez-vous le rôle de l'expert aujourd'hui ?

Nous considérons que notre rôle n'est pas simplement de fournir un diagnostic mais d'accompagner les représentants des salariés. Au-delà de la production de rapports et de notes de synthèse, nous sommes présents en réunion avec les équipes pour les aider à construire un avis, un argumentaire voire des alternatives. Nous leur apportons des outils au service de leur action syndicale. Les

employeurs, évidemment, nous reprochent souvent d'être partie prenante. Chez Syndex, contrairement à d'autres cabinets, nous revendiquons de ne pas être neutres, tout en gardant notre indépendance. Nos clients sont les IRP et nous sommes là pour les accompagner. Les employeurs, du moins dans les grandes entreprises, ont également leur armée de consultants et d'avocats. Mais c'est aux équipes de définir leur stratégie syndicale.

« La BDU n'est pas figée, les équipes peuvent l'améliorer »

Qu'apporte selon vous la BDU aux équipes syndicales et quel bilan tirez-vous de sa mise en place ?

La BDU apporte des données prospectives aux représentants des salariés. Les informations auxquelles ils ont accès ne concernent plus uniquement le passé. Il faut toutefois être prudent quant à ces informations. Déjà, car l'entreprise n'est



pas toujours capable d'anticiper sur deux ou trois ans. Ensuite, on n'est pas toujours certains que ces informations découlent vraiment des orientations stratégiques. Par exemple, on ne va pas forcément retrouver les projets de réorganisation, qui sont envisagés mais pas encore décidés, dans la Base de données. C'est aussi pour ça qu'à côté de cette base, il y a un travail à faire avec l'expert pour interroger la direction.

Quant au bilan, je crois qu'il faut prendre le temps de voir ce que produit la LSE. Pour l'instant, il y a eu peu de dialogue et de négociation dans la mise en place de la BDU. Les équipes se sont donc retrouvées avec des bases très riches, parfois même trop. L'idée, c'est de faire un tri pour avoir des documents utiles. Il ne faut pas viser l'exhaustivité mais la pertinence. Il est important de définir et négocier le périmètre le plus adapté à la situation. Pour schématiser, la stratégie, c'est le groupe ; l'économique, c'est le comité central ; le social ou les conditions de travail, c'est l'établissement.

Enfin, il faut avoir à l'esprit que la BDU n'est pas figée. Les équipes peuvent améliorer le dispositif. Les formations de l'IREFE dans lesquelles nous intervenons peuvent y contribuer. Elles allient l'aspect technique avec une dimension politique indispensable pour construire une stratégie syndicale d'anticipation.

Propos recueillis par
Judith BOUMENDIL & Clément MELLIN

Prud'hommes :

Début octobre, l'IREFE a réuni 60 conseillers prud'hommes – sur les 300 que compte la CFDT Ile-de-France – pour trois jours de formation et d'échanges à Bierville (91). Avec en point d'orgue, un débat de haut vol autour de l'avenir de l'institution prud'homale.

A lors que le fonctionnement de la juridiction prud'homale est largement questionné, que le mode de désignation des conseillers évolue (voir encadré), il était important de permettre aux conseillers de se saisir de ces débats d'avenir. « *Pour s'emparer de ces questions, il nous fallait d'abord prendre du recul par rapport à notre pratique*, explique Anne Dufour, consultante-formatrice à l'IREFE et vice-présidente du Conseil de prud'hommes de Paris. *D'où l'importance d'inviter des intervenants de grande qualité, issus d'univers différents et fins connaisseurs, à différents titres, de l'institution prud'homale* ».

Auteure d'un livre témoignage sur les prud'hommes, la journaliste Véronique Brocard s'est plongée durant deux ans dans le quotidien du Conseil de Paris. « *L'idée même d'un regard extérieur a beaucoup surpris au départ, alors que les audiences sont publiques* », observe-t-elle d'emblée. Et si les prud'hommes ont indiscutablement une image positive auprès du grand public, « *les salariés ignorent quasiment tout du*

fonctionnement de la juridiction, jusqu'à ce qu'ils y soient eux-mêmes confrontés », relève-t-elle.

Une machine lente

Pour Alain Lacabarats, haut magistrat et auteur d'un rapport sur l'avenir de la prud'homie remis en juillet à la Garde des Sceaux, au-delà de cette méconnaissance quasi générale du fonctionnement de la justice qui n'est d'ailleurs pas l'apanage des prud'hommes, le principal problème est celui de la lenteur de la machine. « *On observe des dysfonctionnements ahurissants qui concernent toute la chaîne* », note-t-il. À noter, l'État est d'ailleurs régulièrement condamné pour non-respect du droit d'obtenir un jugement dans un délai raisonnable (normalement garanti par l'article 6 de la convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme).

Dans son rapport, le président de chambre à la Cour de cassation préconise ainsi



Alain Lacabarats, Anne Dufour, Pierre Joxe et Véronique Brocard

une spécialisation des juges professionnels en droit du travail, et de rendre obligatoire la formation des conseillers prud'hommes (règles de déontologie, rédaction des jugements etc.). Il plaide aussi et avant tout pour une réforme importante de la procédure afin d'instaurer « *une obligation de fixer des calendriers d'échange contraignants pour les parties de manière à ce que les affaires soient retenues à l'audience* ».

Un détour par l'histoire... Et l'étranger

Pierre Joxe, ancien Ministre, grand humaniste devenu aujourd'hui avocat, enfonce le clou : « *Lorsqu'on met trois ans pour rendre la justice, ce n'est pas la même personne qui reçoit la justice que celle qui a subi le dommage* ». Il rappelle aussi que l'institution prud'homale est le produit d'une longue histoire. Une histoire héritée du 19^e siècle et de la révolution industrielle et basée sur un fonctionnement paritaire. Il considère aussi que « *en France, on pense souvent, sur bien des sujets, que seul le modèle français existe* ». Et précise qu'alors qu'en Belgique, il existe un seul tribunal du travail, une seule "porte d'entrée", en France nous avons quatre types de juridictions sociales : les Conseils de prud'hommes, les Tribunaux des affaires de sécurité sociale (TASS), les Tribunaux du contentieux de l'inca-

DES ÉVOLUTIONS EN COURS

Dans la nuit du 20 au 21 novembre, les députés ont adopté la loi relative à la désignation des conseillers prud'hommes. Le gouvernement pourra ainsi légiférer par voie d'ordonnance, afin de faire en sorte que la désignation des conseillers prud'hommes se fasse sur la base de la représentativité des organisations syndicales et patronales.

Deuxième temps fort, le 26 novembre, un Conseil supérieur de la prud'homie s'est déroulé avec pour unique thème la « justice prud'homale » issue d'un projet de loi sur « la croissance et l'activité ». Nos représentants restent vigilants car s'il y a des avancées, notamment en matière de formation, il y a aussi de nombreux points de désaccord, notamment la possibilité pour les parties de demander à passer directement devant une formation présidée par le juge départiteur.

un débat d'avenir

pacité (TCI), et enfin les Comités départementaux d'action sociale (CDAS). Ainsi, l'ensemble du système judiciaire social rend 500 000 décisions par an, mais en plusieurs juridictions. Constatant que ce sont finalement les prud'hommes qui constituent la juridiction la plus accessible grâce au rôle des syndicats, les autres étant presque totalement inconnues, Pierre Joxe insiste pour que « *la réflexion sur les prud'hommes s'accompagne d'une réflexion globale sur les autres juridictions* ». Il met également en avant la nécessité de mieux former les magistrats aux juridictions sociales.

Réformer, vite

Laurent Loyer, juriste au service juridique confédéral, a pour sa part présenté les propositions de la CFDT (voir interview). « *La juridiction a connu peu de réformes en profondeur. Les dysfonctionnements sont aujourd'hui tels qu'il est temps de réfléchir aux évolutions du système pour qu'il rende le service de qualité que les salariés sont en droit d'attendre* » insiste-t-il. Sur les questions liées à l'efficacité de la procédure, les conseillers présents mettent en avant la manière dont, dans leurs pratiques, ils agissent pour contrer les attitudes dilatoires auxquelles ils sont régulièrement exposés de la part des avocats des employeurs et qui aboutissent à des procédures à rallonge. « *Il est intolérable au 21^e siècle d'avoir les écrits et pièces au dernier moment* », s'indigne l'un des conseillers. Alors bien sûr, le possible avènement d'une (véritable) procédure de « mise en état », qui a pour but de permettre au tribunal de rendre son jugement après avoir pris connaissance de l'ensemble des arguments des parties ainsi que des pièces sur lesquelles celles-ci se fondent, est largement plébiscité.

Judith BOUMENDIL & Emmanuel MOUGNEAU



- **Véronique Brocard.** *Au cœur des prud'hommes.* Stock, Octobre 2014.
- **Pierre Joxe.** *Soif de justice. Au secours des juridictions sociales.* Fayard, Janvier 2014.
- **Alain Lacabarats** - *L'avenir des juridictions du travail : vers un tribunal prud'homal du XXI^e siècle,* Juillet 2014. □

INTERVIEW



LAURENT LOYER

Représentant de la CFDT au Conseil supérieur de la prud'homie.

Que penses-tu du changement de mode de désignation des conseillers ?

La position commune de 2008 a fait évoluer la représentativité vers la démocratie. Désormais, ce n'est plus un obscur arrêté ministériel qui décide qui est représentatif et qui ne l'est pas, c'est le vote des salariés aux élections professionnelles. Se référer aux résultats des prud'homales pour mesurer, par défaut, la représentativité des syndicats n'a donc plus lieu d'être ! Aussi, si nous avons conservé ce scrutin, son taux de participation, déjà très bas, n'aurait pu que décliner. Au final, c'est la légitimité des conseillers prud'hommes qui aurait été impactée.

Pourquoi une réforme est-elle nécessaire ?

La justice prud'homale est parfois défaillante et les délais de procédure y sont trop conséquents. De ce fait, sur 2012 et 2013, l'État a été condamné 71 fois pour déni de justice. Au rayon des causes, des moyens insuffisants, une carte judiciaire inadaptée, une procédure inefficace mais aussi, parfois, des défaillances

du paritarisme. Nous devons trouver des solutions car la première victime de tout cela, c'est le justiciable salarié.

Comment se positionne la CFDT dans le débat professionnalisation/paritarisme ?

La CFDT relève le défi de la « professionnalisation ». Les conseillers prud'hommes doivent être mieux formés et déontologiquement irréprochables. Ainsi, nous leverons les suspicions pesant sur le paritarisme prud'homal. Il est proposé de rendre les formations obligatoires, de conférer plus de pouvoir au bureau de conciliation, d'instituer une mise en état des dossiers, de rappeler les principes déontologiques opposables aux conseillers prud'hommes et de réviser les règles disciplinaires. Nous approuvons tout cela ! Mais la réforme doit être cohérente ! Elle ne peut pas, dans le même temps, brider les compétences des conseillers prud'hommes (en instaurant une barémisation des dommages-intérêts) et opter pour l'échevinage en permettant un renvoi de dossiers vers le départage sans passer par le bureau de jugement.

Le développement à la carte

Le 25 novembre, la CFDT Ile-de-France a réuni les responsables des syndicats pour faire le point sur les enjeux du développement syndical, mais aussi proposer son soutien aux syndicats. Zoom sur cette initiative qui a rassemblé une centaine de militants.



Inès Minin, Philippe Lengrand, Brigitte Rizzo et Edouard Romero

Une journée marathon pour les responsables franciliens réunis boulevard de La Villette. Il s'agissait bien sûr de regarder dans le rétroviseur pour faire l'état des lieux de nos forces et faiblesses, mais surtout de présenter les pratiques développées par la CFDT Ile-de-France. « *Quand on parle développement à la CFDT, on parle souvent de statistiques mais on met en place dans les sections, les syndicats, a ainsi résumé Brigitte Rizzo, secrétaire régionale en charge du développement. Et peu de syndicats connaissent l'aide que l'interprofessionnel peut leur apporter dans ce domaine* ». L'initiative avait donc aussi pour objectif de « *donner envie aux responsables de développement de nous recontacter pour en parler* ».

Passer un cap

Inès Minin, secrétaire nationale en charge du développement, a précisé en ouverture les objectifs de la Confédération : « *Il nous faut passer un cap dans la prise en charge du développement pour éviter un tassement de notre nombre d'adhérents. En imaginant de nouvelles pratiques, en faisant évoluer nos lieux d'accueil, en renforçant notre capacité de conviction, en allant à la conquête de nouvelles implantations, en identifiant des cibles et des actions prioritaires, bref, en impulsant une nouvelle dynamique* ». Ces objectifs, l'Union régionale les a également repris à son compte, en les adaptant évidem-

ment aux réalités de l'Ile-de-France. Philippe Lengrand, secrétaire général de l'Union régionale, s'est ainsi attelé à faire un retour sur ces réalités, avant de cibler quatre enjeux majeurs : « *Articuler développement et représentativité, être plus nombreux pour défendre nos revendications, mener une réflexion spécifique sur le développement dans les fonctions publiques et enfin, être représentatif du salariat en se tournant davantage vers les jeunes en particulier* ».

L'accueil au cœur de nos pratiques

L'après-midi, les participants ont pu prendre part à des ateliers présentant l'aide que l'interprofessionnel pouvait leur apporter sur le territoire. Cette prise en charge s'inscrit avant tout dans le renforcement de la dynamique et des pratiques d'accueil, dans toutes leurs formes : l'accueil et la rencontre des salariés lors des enquêtes flash (dans les entreprises et sur les territoires) ; l'accueil et la formation des nouveaux adhérents qui acceptent de représenter la CFDT après la négociation d'un protocole pré-électoral ; l'accueil et la rencontre des salariés des très petites entreprises sur le territoire du Grand Paris, mais aussi de tous les salariés nouvellement embauchés dans les entreprises où la CFDT est présente. Enfin, il nous faut fidéliser nos adhérents en leur proposant un service adéquat autour des parcours professionnels.

Pour aller vers plus de proximité, la

CFDT Ile-de-France propose des partenariats avec les syndicats. Restait donc, après cette présentation, à proposer une rencontre pour concrétiser cette volonté. Dix-huit syndicats ont fait part, dès la fin de la journée, de leur souhait d'être recontactés en déposant à l'accueil, un petit formulaire : « une carte, un rendez-vous ». D'autres seront invités à le faire dans le futur, car cette rencontre n'est que la première action pour construire un nouvel espace d'échange et de dialogue interprofessionnel des responsables sur le développement.

Judith BOUMENDIL

LES DISPOSITIFS DE LA CFDT ILE-DE-FRANCE

Tous les outils et dispositifs présentés sont décrits dans des « modes d'emploi » consultables sur l'espace « adhérents » du site (cf. p5).

- L'adhésion des jeunes.
- La négociation de protocoles d'accord pré-électoraux.
- Les enquêtes Flash.
- Les salariés des TPE.
- L'action en matière de transitions professionnelles.
- L'adhésion en ligne.
- Les accueils (nouveaux embauchés, nouveaux adhérents).

DEUX AFFICHES POUR LA SYNDICALISATION

La CFDT Ile-de-France a présenté deux affiches réalisées par le dessinateur Wingz. Téléchargeables ou sur commande.



SIMON SAKHI TRÉSORIER ET DÉVELOPPEUR AU SYNDICAT FRANCILIEN DE LA PRÉVENTION ET DE LA SÉCURITÉ



La CFDT est la première organisation dans notre champ professionnel. Malgré nos bons résultats et notre nombre d'adhérents (près de

2 500), nous constatons qu'il est très important de se remobiliser sur le développement, pour ensuite redonner confiance aux équipes de terrain. Les occasions de nous rencontrer sont rares. L'entraide, la solidarité et la volonté de mutualisation qui se sont dégagées de cette rencontre sont donc essentielles ! Parmi tous les thèmes traités, celui de la formation et des parcours professionnels me semble particulièrement intéressant et témoigne de la vitalité et de la crédibilité de notre organisation. Dans mon

champ professionnel, beaucoup de salariés n'ont pas choisi de faire ce métier et ce service aux adhérents pourra leur permettre de construire un nouveau projet de parcours professionnel. Au-delà des protocoles d'accords sur lesquels nous travaillons déjà, nous allons nous engager sur les dispositifs proposés, en fonction de nos moyens. La question des moyens de l'action syndicale est d'ailleurs une question qu'il nous faudrait aborder sereinement.

ÉLISABETH CHAUVIN RESPONSABLE DU DÉVELOPPEMENT AU SYNDICAT SANTÉ-SOCIAUX DES YVELINES



L'initiative m'a semblé intéressante dans l'esprit. Elle nous a permis de nous rencontrer avec l'idée de mettre en commun, de mutualiser, de faire évoluer nos pratiques sur une

base interprofessionnelle. D'où l'intérêt de renouveler ce genre de rencontres, car cette première était un peu frustrante pour les militants qui n'ont pas eu assez la parole de mon point de vue. J'ai d'abord appris des choses intéressantes sur la manière dont l'Union régionale s'organise concrètement pour traiter les adhésions en ligne, et sur les difficultés qu'elle rencontre. C'était important de faire le point sur ce mode d'adhésion qui nous concerne tous. J'ai trouvé également pertinent de traiter en parallèle de la

formation syndicale, de la formation diplômante et des parcours professionnels. C'est d'ailleurs tout à fait lié à la syndicalisation des jeunes, car il nous faut proposer des dispositifs qui permettent aux jeunes militants de nous rejoindre sans compromettre leur avenir. Au final, même si la date n'était pas bien choisie pour les syndicats de la fonction publique (quelques jours avant nos élections), l'engagement pris de nous recontacter rapidement nous va bien car nous allons à présent construire nos plans de travail.

THIERRY RENAUD CHARGÉ DE MISSION SUR LE DÉVELOPPEMENT AU SYNDICAT NATIONAL DU LIVRE-ÉDITION



J'ai particulièrement apprécié le format de la rencontre : une présentation des enjeux du développe-

ment et des chiffres clés en plénière, puis un travail en atelier pour présenter les modalités d'accompagnement par la CFDT Ile-de-France. La démarche dans les ateliers est également à souligner : elle consistait à délivrer rapidement les informations sur les différents accompagnements en proposant une rencontre en bilatérale pour aller plus loin, ce qui a permis d'avoir un échange direct et concret. J'attends donc avec impatience d'être recontacté ! Dans le champ de l'édition, même si la moyenne d'âge se situe

au-dessus de 40 ans, toutes catégories confondues, il me semble intéressant de travailler sur l'adhésion des jeunes, d'autant qu'avec l'avènement du numérique, cette population est amenée à croître. La CFDT doit aussi être force de proposition sur l'évolution professionnelle des adhérents et des salariés, pour lesquels l'exigence de « mobilité », voire le risque de précarité, sont une réalité. D'où l'importance pour mon syndicat de se saisir de ces questions.

Forum sur les violences sexistes et sexuelles

En amont de la journée internationale du 25 novembre pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes, l'Union départementale de l'Essonne a organisé, le 3 octobre dernier à Évry, un forum sur la prévention des violences sexistes et sexuelles au travail. Plusieurs intervenant-e-s se sont succédé à la tribune pour mieux cerner le phénomène et faire le point sur les outils à disposition des équipes syndicales.

Les chiffres font froid dans le dos. Selon une enquête menée en Essonne, à laquelle l'Union départementale CFDT 91 a participé, 40 % des femmes sondées affirment avoir été victimes – entre 2011 et 2012 – d'une violence sexiste au travail. Plus grave encore, 4 % d'entre elles – soit 54 femmes sur 1 360 interrogées – déclarent avoir subi, sur la même période, une agression sexuelle ou un viol ! Cette enquête, disponible sur le site de la Direccte, a constitué le point de départ des échanges de la matinée.

Légitimer l'action syndicale

Secrétaire général de l'Union départementale de Paris et responsable régional en charge du dossier des violences faites aux femmes au travail, Christophe Dague a mis en avant la nécessité de légitimer l'action syndicale sur le sujet. « Dans les syndicats, nous avons la fâcheuse tendance à renvoyer les victimes de harcèlement sexiste ou sexuel vers des associations extérieures », regrette-t-il. Pour Laetitia Bernard, juriste et responsable à l'Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail (AVFT) du 91, différentes raisons expliquent que les victimes n'interpellent pas plus les syndicats : « Tout d'abord, une partie d'entre elles n'en parle pas du tout ; quand d'autres font le choix de se tourner vers des personnes extérieures à l'entreprise comme le médecin traitant, les ami-e-s ou encore la famille, avance-t-elle. Pour d'autres, il y a aussi la peur que les syndicats ne soient pas sensibilisés sur le sujet ». Quoi qu'il en soit, pour Christophe Dague : « L'interprofessionnel franci-



Le Forum a réuni près de 100 participant-e-s

lien doit donner l'impulsion pour que les équipes s'emparent du sujet et soient identifiées comme des interlocuteurs légitimes sur le lieu de travail ».

De la prévention à l'accompagnement

Le secrétaire général de la CFDT Paris rappelle à cet égard les actions menées depuis quatre ans dans le cadre du projet « Respecté-e-s » : sensibilisation en partenariat avec l'AVFT, accompagnement de victimes, réalisation d'outils à destination des équipes (affiches, tracts, guide) etc. Laetitia Bernard souligne, elle, que « les syndicats disposent de leviers que les associations n'ont pas pour agir au sein de l'entreprise puisqu'ils sont proches des différents protagonistes : victime, harceleur, employeur ». Ces leviers sont multiples : lettre à l'employeur pour lui rappeler ses obligations de prévention, entretien en tête à tête avec le harceleur présumé, constitution d'un dossier avec la victime, saisie des DP, du CHSCT ou de la commission Égalité professionnelle dans certains CE etc. Laurence Baudhuin, membre de l'exécutif de l'Union départementale 91, a conclu les débats en présentant le plan

d'actions de la CFDT sur le territoire. « Ce plan s'articule autour de trois axes : la communication (forum, articles de presse, affiches) ; la sensibilisation avec le lancement fin 2014 de modules à destination des DP, DS et membres de CHSCT ; et enfin la défense des victimes, avec l'identification d'équipes désireuses de travailler sur le sujet et la mise en place d'une permanence dédiée à l'UD », résume-t-elle. Un programme ambitieux donc, pour enfin briser le tabou des violences sexistes et sexuelles au travail.

Clément MELLIN

Retrouvez la vidéo réalisée par la Confédération à l'occasion de ce forum sur : www.ile-de-france.cfdt.fr



La CFDT Paris a conçu un guide pratique pour les équipes syndicales afin de lutter contre les violences sexistes et sexuelles faites aux femmes au travail. On y

retrouve toutes les définitions pénales (agression sexuelle, harcèlement sexiste...), des chiffres clés, les moyens d'action des IRP, des conseils de prise en charge des victimes ou encore, la présentation du projet « Respecté(e)s ».

Disponible à l'Union départementale CFDT de Paris ou sur le site Internet de la CFDT Ile-de-France (rubrique Outils). □

Débat sur les rythmes scolaires

Faire se rencontrer, sur un territoire, des militants de champs professionnels différents mais partageant le même lieu de travail, concernés par une même réforme. Cette mission au cœur du rôle de l'interprofessionnel a pris tout son sens, le 16 octobre dernier, à l'Union départementale du Val-de-Marne.

La rencontre entre les enseignants du SGEN-CFDT et les agents territoriaux d'Interco (animateurs, agents des écoles maternelles-ATSEM...) portait sur la mise en œuvre de la réforme des rythmes scolaires. Frédéric Sève, secrétaire général de la fédération SGEN-CFDT, est revenu sur les enjeux majeurs de cette réforme « *en matière de réussite scolaire, d'abord, mais aussi pour les conditions de travail et pour amorcer la construction d'un véritable service public d'accueil des enfants* ». Pour Françoise Cartron, sénatrice, rapporteure d'une mission d'information sur les rythmes scolaires, il est bien sûr trop tôt pour évaluer une réforme qui vient de se mettre en place. Mais l'élue considère qu'au-delà des « couacs » et des crispations, des résultats positifs sont déjà visibles, à la fois sur le comportement des enfants et sur les acquisitions.

Dialogue interprofessionnel

À partir des témoignages d'une responsable de la vie éducative d'une commune, d'une directrice d'école, d'enseignants, mais également d'un directeur de centre de loisirs, le débat s'est engagé sur l'expérience des enseignants et des agents territoriaux : choix de rythmes variés en fonction des

communes, décisions parfois unilatérales des maires sans concertation, problèmes de recrutement d'animateurs, charge de travail alourdie pour les ATSEM, manque de reconnaissance du métier d'animateur y compris par les enseignants. Chacun a reconnu que la collaboration est parfois difficile au sein du collectif éducatif avec par exemple des tensions sur l'utilisation des locaux, ou encore au moment de la « transmission » des enfants.

Ce débat a permis au passage de retenir quelques pratiques positives ici ou là : comités de pilotage représentant l'ensemble des personnels, indemnisation des directeurs d'écoles pour les temps de concertation, chartes d'utilisation des locaux, formation des ATSEM... Il a aussi aidé à comprendre, comme l'a rappelé Lahouari Boubekour, secrétaire régional, que ce sujet s'inscrit dans l'ensemble de la réflexion de la CFDT sur « *les rythmes de vie de l'enfant mais aussi des parents* ». La volonté de travail commun entre deux champs professionnels devrait prendre corps aussi dans les comités départementaux des rythmes scolaires où la CFDT portera l'idée que tous les personnels soient écoutés et entendus.

Judith BOUMENDIL



La table ronde animée par Jean-Jacques Perot, délégué régional



Olivier Dacheux, secrétaire général de l'UD du Val d'Oise prenant la parole le 21 novembre.

Logées depuis 35 ans à la Maison départementale des syndicats de Cergy, les organisations locales CFDT, CGT, CFTC, CFE-CGC, FSU et FO Métallurgie sont aujourd'hui menacées d'expulsion. Le président du Conseil général leur a en effet signifié en juillet dernier – via une lettre recommandée avec accusé de réception – sa décision de rompre la convention d'occupation des locaux, sous prétexte d'économies budgétaires. La mise en vente de la Maison pourrait ainsi intervenir à partir du 15 février 2015, soit après le préavis de six mois...

Dans un tract, en ligne sur le site de l'Union régionale CFDT Ile-de-France, l'intersyndicale, formée pour l'occasion, explique en quoi cette décision est inacceptable. « *Plus que jamais les salariés ont besoin des syndicats et de leur Maison départementale pour les recevoir, les écouter, les orienter, les organiser collectivement ou les suivre individuellement* », argue-t-elle notamment. Elle met aussi en garde le Conseil général sur les répercussions d'une telle mesure. Plusieurs mobilisations ont eu lieu sur le territoire, comme le 21 novembre dernier, où plus de 200 militants ont manifesté devant le Conseil général, à l'occasion de l'assemblée plénière départementale ou encore le 19 décembre. □

SANTÉ

QUEL BIEN PLUS PRÉCIEUX, PLUS ESSENTIEL QUE LA SANTÉ ?

Sa santé, la santé de ses proches, la santé de ses salariés, de ses collègues...

À la Macif, l'accès à la complémentaire santé se doit d'être vraiment pour tous.
Engagée pour la défense de l'accès aux soins, la Macif place la santé au cœur de sa vision mutualiste.

À la Macif, pas d'actionnaire à rémunérer et, en santé, pas de sélection médicale,
pas de garantie gadget.

Demain, la généralisation de la complémentaire santé à l'ensemble des salariés va contribuer à l'amélioration de l'accès aux soins, mais va aussi bouleverser le marché des complémentaires santé.

Les mutuelles doivent renforcer leurs liens, unir leurs forces et fédérer leurs moyens.

La Macif est ainsi à l'écoute des mutuelles interprofessionnelles et d'entreprise qui s'interrogent.

À la Macif, la préparation de l'avenir passe par une politique de partenariat, respectueuse de l'identité de chacun, dont l'ambition est de pérenniser et de développer le modèle mutualiste.

Si comme nous, vous êtes engagés pour :

- un accès à la complémentaire santé au plus grand nombre ;
- la lutte contre l'exclusion et le soutien aux publics les plus fragiles ;
- la recherche de solutions permettant de proposer des garanties utiles au prix le plus juste ;
- que la complémentaire santé ne soit pas un coût mais bien un investissement indispensable à la préservation de la santé ;

**SI VOUS PARTAGEZ LES MÊMES VALEURS, REJOIGNEZ-NOUS.
CONSTRUISONS L'AVENIR ENSEMBLE.**

Pour nous contacter : presidenceMM@macif.fr



**LA SOLIDARITÉ
EST UNE FORCE**



Les contrats santé proposés par la Macif sont assurés par des mutuelles relevant du Livre II du code de la mutualité et adhérentes à la Mutualité Française ou par des institutions de prévoyance régies par le Livre IX du code de la sécurité sociale

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 Pied de Fond 79000 Niort.