



solidaires

ÎLE DE FRANCE

Journal de l'Union régionale des syndicats CFTD d'Île-de-France • n° 525 • Octobre 2019



LOGEMENT DES CLÉS POUR AGIR

MOBILISATION TERRITORIALE
POUR L'EMPLOI & LA TRANSITION
ÉCOLOGIQUE & NUMÉRIQUE

INTERVIEW
MICHEL CADOT
PRÉFET DE RÉGION



Construire

Construire à la puissance Up, c'est améliorer le quotidien des salariés en affirmant ses valeurs.

Créé il y a 50 ans par des militants syndicaux, le groupe Up vous accompagne pour favoriser les progrès sociaux dans l'entreprise, simplifier votre mission et proposer des produits et services adaptés aux besoins des salariés : pause déjeuner, action sociale, culture, cadeaux, loisirs. Choisir le groupe Up, c'est choisir un groupe indépendant, dont la maison mère est une coopérative détenue à 100% par ses salariés & un acteur emblématique de l'Économie Sociale et Solidaire, qui ne cesse de diversifier ses solutions, répondant ainsi aux enjeux liés aux conditions de vie et de travail. Affirmez vos valeurs en choisissant un groupe engagé, solidaire, coopératif et proposant des solutions sociales et culturelles innovantes.

 **Chèque Culture**  **Cadhoc**  **Chèque Déjeuner**
 **Chèque Domicile**  **Appli'CE**  **Chèque de Services**

Retrouvez les solutions du groupe Up pour favoriser le dialogue social et améliorer le quotidien des salariés : solutions.up-france.fr

Le Groupe Up est partenaire de



Ça fait du bien au quotidien

Sommaire

Actualités 4 à 7

Enjeux 8 & 9

Mobilisation territoriale pour l'emploi et la transition écologique et numérique

Interview 10

Michel CADOT
Préfet de Paris et de la région Île-de-France

Grand angle 11 à 13

Logement des salariés :
des leviers pour l'action
syndicale

Pratiques 14 & 15

La négociation de PAP

Territoires 16 & 17

Aéroport de Roissy :
la CFDT se positionne
sur le T4

Portrait 18

• Guillaume DEPINCÉ



Une :

© Emile LUIDER / REA
Quartier de la Gare
(13^e arrondissement
de Paris)

La bataille de l'emploi et du logement



L'Île-de-France est marquée depuis longtemps par de profondes inégalités d'accès à l'éducation, l'emploi, la formation, la culture et le logement. Mais, fait nouveau depuis quelques années, les riches deviennent plus riches et les pauvres plus pauvres...

Forte de ce constat, la CFDT Île-de-France fait de la lutte contre les inégalités et le combat pour la justice sociale l'alpha et l'oméga de son action au quotidien. D'abord sur le terrain de l'emploi, où la lutte contre le chômage des jeunes est une priorité. Ainsi, le 23 octobre, à Trappes, la CFDT Île-de-France organise, avec l'appui de Pôle emploi, un nouveau forum de l'emploi des jeunes pour leur permettre de rencontrer des entreprises et CFA qui proposent des offres d'emploi ou des contrats en alternance.

La CFDT Île-de-France agit aussi sur le terrain du logement car l'accès au logement est la préoccupation majeure des salariés franciliens. Les parcours résidentiels sont bloqués. C'est un frein pour l'accès à l'emploi. La CFDT Île-de-France porte auprès des acteurs régionaux ses priorités pour loger les plus modestes, les jeunes actifs, les familles monoparentales, les femmes victimes de violences, les personnes en perte d'autonomie, mais aussi afin de veiller à la mixité sociale. Pour construire un syndicalisme porteur de résultats, elle accompagne les militants dans leur stratégie de prise en charge du logement.

Lors des mobilisations territoriales pour l'emploi et la transition écologique et numérique, la CFDT Île-de-France s'est engagée en faisant de nombreuses propositions au préfet de région et au Conseil régional sur l'emploi et le logement évidemment, mais également sur la formation ou la protection sociale. Car pointer les inégalités et les injustices ne suffit pas, il faut proposer et apporter des solutions concrètes afin que les salariés franciliens, et surtout les plus modestes, voient leur quotidien s'améliorer.

C'est tout le sens du syndicalisme CFDT, force de progrès social.

Philippe LENGRAND
Secrétaire général



ile-de-france.cfdt.fr



Bimestriel – Prix au numéro : 1,50 € – Abonnement annuel : 10 € – Rédaction-Diffusion : 78 rue de Crimée 75019 Paris
Tél : 01 42 03 89 00 - E-mail : com@iledefrance.cfdt.fr - Directeur de la publication : Philippe Lengrand
Rédactrice en chef : Judith Boumendil - Comité de rédaction : Philippe Antoine, Judith Boumendil, Philippe Lengrand, Clément Mellin, Jean-Jacques Perot, Valérie Waligora - Photos : Philippe Antoine, Sylvaine Azzouni, Judith Boumendil, Clément Mellin, DR - Maquettiste : Sylvaine Azzouni - Imprimerie : Wagram Éditions - 37 avenue Gabriel Péri BP 2008 95871 Bezons cedex - N° CPPAP : 0524 S 06868 - ISSN : 099 362 763 - Dépôt légal : octobre 2019



UNIVERSITÉS

Des élections pour les enseignants-chercheurs

En octobre, le Conseil national des universités (CNU) renouvelle le mandat de ses quelque 3 500 membres enseignants-chercheurs. Un défi de taille pour le Sgen-CFDT, qui compte sur ces élections pour renforcer sa présence et son réseau à l'Université. « *Nous présentons plusieurs centaines de candidats dans plus de 50 listes*, indique Philippe Antoine, chargé de mission pour la CFDT Île-de-France sur l'enseignement supérieur et la recherche. *L'enjeu est particulièrement important dans notre région car les établissements y sont très nombreux par rapport au reste du pays et nos équipes sont engagées dans des plans de développement au sein de plusieurs universités ou écoles* ».



Rencontre nationale des enseignants-chercheurs têtes de listes, le 10 septembre à Paris

Réparti en 52 sections, chacune représentant une discipline universitaire, le CNU est une instance qui permet de discuter du recrutement, de la qualification ou de la carrière des enseignants-chercheurs, qu'ils soient professeurs des universités ou maîtres de conférences. Durant la campagne, la CFDT aura été force de propositions, en réclamant par exemple une reconnaissance de l'ensemble des aspects du métier d'enseignant-chercheur : du travail de recherche à la pédagogie sans oublier les tâches administratives... Les enseignants-chercheurs avaient jusqu'au 14 octobre pour voter pour leurs représentants, dont le mandat dure quatre ans.

[Interview complète de Philippe Antoine et résultats des élections : ile-de-france.cfdt.fr](http://ile-de-france.cfdt.fr)

DÉVELOPPEMENT SYNDICAL

La CFDT au cœur du quartier des Halles

Après plusieurs initiatives d'une journée à Versailles, Argenteuil, Créteil, La Défense... La CFDT Île-de-France s'installe en plein cœur des Halles à Paris du 20 au 26 octobre. L'objectif est de rendre visible la CFDT dans le quartier mais aussi au sein des entreprises et des administrations où les équipes CFDT sont présentes.



La « **Sh'op up CFDT** » ouvrira ses portes rue de la Ferronnerie et accueillera les salariés pour leur faire connaître la CFDT, répondre à leurs questions, les renseigner sur leurs droits, échanger avec eux sur l'actualité, l'écologie, le logement ou encore les questions juridiques qui les concernent.

Objectif également : faire adhérer le maximum de salariés !

Un temps particulier sera consacré aux salariés des très petites entreprises.

Rendez-vous du dimanche 20 au samedi 26 octobre
12 rue de la Ferronnerie 75001 PARIS
De 10 heures à 22 heures

ÉVÉNEMENT SPORTIF

La CFDT court pour lutter contre le cancer du sein

Les 5 et 6 octobre à l'hippodrome de Vincennes, les marches et courses à pied « Odyssea » ont réuni près d'une centaine d'adhérents et militants CFDT (dont une trentaine dans le groupe CFDT Paris, le reste participant via des groupes d'entreprise).

Créé en 2002, l'événement permet de financer des associations de lutte contre le cancer du sein. Ou comment conjuguer activité sportive et solidarité !

Plusieurs structures étaient parties prenantes du groupe CFDT : de l'Union régionale à l'Union territoriale interprofessionnelle de Paris en passant par le Syndicat francilien des agents de la sécurité sociale (Sfass) ou encore l'Union professionnelle régionale Santé sociaux et la CFDT AP-HP. Un espace CFDT était aussi prévu au sein du village des partenaires pour accueillir les participantes et participants après la course pour un moment de convivialité.



L'équipe CFDT

CAF DE SEINE-SAINT-DENIS

Un accord contre le logement indigne

Les administrateurs CFDT de la Caisse d'allocations familiales (Caf) de Seine-Saint-Denis se sont mobilisés pour la mise en place d'une convention tripartite entre la Caf, l'Agence départementale pour l'information sur le logement (Adil) et la fédération Solidaires pour l'habitat (Soliha). L'objectif de cette convention signée en juin dernier : lutter contre la location de logements indignes par des propriétaires bailleurs privés. Pour cela, Soliha assure la réalisation des diagnostics techniques des logements, tandis que l'accompagnement juridique des ménages pendant les procédures est confié à l'Adil. Une action des plus utiles pour informer les ménages en difficulté, tout en responsabilisant les bailleurs privés.

Pour Marie-Odile Grosjean, mandatée CFDT à la Caf et membre de l'exécutif de l'Union territoriale interprofessionnelle de l'Est francilien : « Cette action vise aussi à accompagner les travailleurs sociaux dans leurs missions de repérage des situations délicates des allocataires craintifs à l'égard des bailleurs privés et de faciliter le traitement de cette question du logement indigne, encadré par les institutions : villes, agence régionale de santé, conseil départemental ».

À savoir : les adhérents peuvent aussi se rendre à l'une des permanences logement de la CFDT 93 pour s'informer. Celles-ci sont animées par un juriste de l'Adil qui répond à toutes les questions sur les rapports locatifs (charges, règlement intérieur), l'ouverture de droit au dispositif DALO, les impayés de loyers, les procédures d'expulsion...

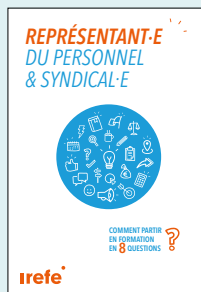
Permanences sur rendez-vous à la Bourse du travail de Bobigny les premiers vendredis de chaque mois.
Renseignements : 01 48 96 35 05



Le 18 septembre dernier, à la Gare du Nord, la CFDT Île-de-France a pris part à l'action de sensibilisation de la Fédération générale des transports et de l'environnement pour alerter les usagers tout comme les professionnels sur les dangers des particules fines dans les infrastructures souterraines de transport. Certaines particules, type PM10, peuvent être dix fois plus importantes que lors d'un pic de pollution !

FORMATION SYNDICALE

8 questions/réponses pour tout savoir



Pourquoi me former à un mandat syndical ? Quels sont mes droits ? Comment choisir l'organisme ? Qui finance ma formation ? Toutes les réponses à ces questions sont apportées dans le guide :

« **Comment partir en formation syndicale en 8 questions ?** » proposé par l'IREFE, l'institut de formation de la CFDT Île-de-France.

Vous y apprendrez par exemple que, même s'il finance votre formation, l'employeur ne peut vous imposer de choix pour l'organisme. Alors n'hésitez plus : venez vous former avec l'IREFE !

Guide téléchargeable : ile-de-france.cfdt.fr (rubrique Formation syndicale > Droits et démarches).



5 835 km

C'est le nombre de kilomètres d'aménagements cyclables (pistes, voies vertes et voies partagées avec les bus...) en Île-de-France. Un chiffre en progression de 35% entre 2016 et 2019.

C'est en petite couronne et dans la zone dense de l'agglomération que ces aménagements continuent à progresser.

Dans le détail, les Yvelines proposent désormais 1 119 km de linéaires cyclables, Paris 901 km, la Seine-et-Marne 899 km, l'Essonne 865 km, les Hauts-de-Seine 609 km, le Val d'Oise 533 km, le Val-de-Marne 502 km, la Seine-Saint-Denis 403 km.

Source : Île-de-France Mobilités (sur la base des déclarations déposées par les cyclistes sur la plateforme Open Street Map et complétées par GeoVelo).

DISCRIMINATIONS

La CFDT au rendez-vous de la 41^e Marche des fiertés LGBT

Le 29 juin, adhérents et militants CFDT ont défilé à Paris sous une chaleur caniculaire à l'occasion de la Marche des fiertés Lesbien, gaies, bi et trans (LGBT).

Pour sa 17^e participation consécutive, la CFDT arborait sur son char un slogan massif : « *Pas de phobies au boulot - Tous unis contre les discriminations.* »

Tout au long du parcours qui reliait Montparnasse à République, les militants ont distribué des t-shirts, drapeaux, préservatifs et tracts mettant en avant l'engagement de longue date de la CFDT contre les discriminations envers les personnes LGBT.



41^e Marche des fiertés LGBT

EMPLOI

Un forum CFDT à Trappes

Après le Val-de-Marne, la Seine-Saint-Denis, le Val-d'Oise et les Hauts-de-Seine, c'est au tour des Yvelines d'accueillir, le mercredi 23 octobre, le forum CFDT de l'emploi des jeunes et de l'apprentissage.

Une trentaine d'entreprises, de Centres de formation d'apprentis (CFA) et d'organismes de formation sont attendus pour cette 5^e édition qui met à l'honneur l'apprentissage.

L'événement se déroulera de 10h à 17h à Trappes. Organisatrice avec Pôle emploi, la CFDT Île-de-France tiendra un stand pour informer les jeunes sur leurs droits en matière d'emploi, mais aussi de logement ou encore de protection sociale.

Forum de l'emploi des jeunes et de l'apprentissage
Gymnase Broustal
6 av. Beethoven 78190 Trappes



HOMMAGE

Yves Meurou

Il fut président de l'Union régionale parisienne (URP, future Union régionale) de 1975 à 1979. Yves Meurou nous a quittés en juin dernier.

Né en 1930 et issu d'une famille très modeste des Côtes du Nord, il monte à Paris en 1947 après avoir intégré l'école d'EDF. Il adhère à la CFTC, en 1949... un jour de grève sur les conditions de travail ! Il commence très vite à militer. Après « l'Évolution » de la CFTC en CFDT, il devient responsable de l'Union départementale de Seine-et-Marne qui compte à l'époque 500 adhérents. Lorsqu'il la quitte pour rejoindre l'URP en 1976, le chiffre est multiplié par 10 !

À l'URP, il est chargé d'animer l'action sur l'immigration et l'international. Cartes de séjour, régularisation des sans-papiers, grève des nettoyeurs du métro en 1980 ou situation des salariés clandestins du quartier du Sentier, il sera de tous les combats.

Avec la délégation de l'URP et à l'invitation du syndicat *Solidarnosc*, Yves se rend aussi à Varsovie en décembre 1981, à la veille du coup d'État en Pologne... À la confédération, il participe ensuite à la reconnaissance des droits des travailleurs étrangers.

En prenant sa retraite, il poursuit son engagement à l'Union territoriale des retraités (UTR) des Côtes d'Armor, mais aussi dans son village de Ploëzal, où ont eu lieu ses obsèques le 20 juin dernier. Au nom de la CFDT, André Gaudin de l'UTR des Côtes d'Armor a salué cet homme « *convaincu, convainquant, rigoureux et exigeant* ».



Photo : Jean-François NOËL

FORMATION PROFESSIONNELLE

Le Fongecif se transforme

Clap de fin pour les Fonds de gestion du congé individuel de formation (Fongecif). Avec la réforme de la formation professionnelle, ils se muent, à partir du 1^{er} janvier 2020, en commissions paritaires interprofessionnelles régionales dénommées « Transition pro ». Malgré l'opposition de la CFDT, la réforme acte le recentrage des missions des ex Fongecif, qui perdent la compétence d'opérateur du Conseil en évolution professionnelle (CEP) au profit d'un opérateur régional sélectionné sur appel d'offres. Pôle emploi, Cap emploi, l'Apec et les missions locales gardent quant à eux cette compétence.

Implantée dans chaque région, la nouvelle association paritaire aura en charge la gestion du projet de transition professionnelle des salariés et démissionnaires via le Compte personnel de formation de transition (CPF-T), dispositif de formation qui remplace le Congé individuel de formation (CIF). Dans ce cadre, elle devra instruire les demandes de prise en charge des projets, assurer le contrôle de la qualité des formations dispensées, examiner et vérifier le caractère réel et sérieux du projet de reconversion ou encore payer les frais résultant des actions de formation. Elle sera également responsable de l'information du public sur l'organisme délivrant le Conseil en évolution professionnelle (CEP), du suivi de la mise en œuvre du CEP et de l'analyse des besoins en emploi, en compétences et en qualifications dans la région.

Enfin, Transition pro aura pour rôle de déployer sur les territoires des certifications paritaires interprofessionnelles, comme le socle de compétences de base CléA.

Un dossier complet sur les évolutions de la formation professionnelle des salariés en Île-de-France sera proposé dans le prochain numéro de *Solidaires*.



Rencontre de l'Union régionale avec les salariés du Fongecif, le 24 juin.

SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

Permanences d'accueil des adhérents

Depuis 2016, l'Union régionale Île-de-France accueille individuellement ses adhérents pour les aider à se repérer et à faire valoir leurs droits à la formation professionnelle. Ces permanences ont lieu deux fois par mois, l'après-midi de 14h à 18h.

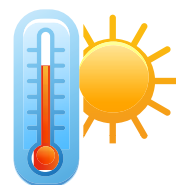
Avec la loi « Liberté de choisir son avenir professionnel », les droits des salariés ont profondément évolué : monétisation du Compte personnel de formation, transformation du Congé individuel de formation... Alors n'hésitez pas à vous inscrire à l'une de ces permanences pour faciliter la préparation et le financement de votre projet.

Attention, l'inscription est indispensable !

inscriptions@iledefrance.cfdt.fr

LES DATES

- Mercredi 23 oct. à Paris
- Jeudi 14 nov. à La Défense
- Vendredi 15 nov. à Massy
- Mercredi 27 nov. Paris
- Mercredi 11 déc. à La Défense
- Vendredi 13 déc. à Massy



42,6° C

C'est la température record mesurée à Paris le jeudi 25 juillet. Vieux de plus de 70 ans, le précédent record (40,4°C) datait du 28 juillet 1947. En Europe, seules deux capitales ont déjà connu des températures plus élevées : Athènes (48°C) et Nicosie à Chypre (46,7°C).

Source : Météo France.

Mobilisation territoriale pour l'emploi, la CFDT Île-de-France sur le pont

Dans le prolongement de la crise des gilets jaunes et du grand débat national, révélateurs de profondes fractures sociales et territoriales, le gouvernement a lancé une large consultation, pilotée en région par les préfets, pour faire des propositions concrètes et rapidement opérationnelles en matière de politiques de lutte contre le chômage et d'accompagnement des transitions écologiques et numériques. *Solidaires* revient sur cette concertation et sur les propositions portées par la CFDT Île-de-France.

La consultation qui a débuté fin mai sous l'égide du préfet de région (interview p. 10) et du vice-président du Conseil régional a associé de nombreux acteurs : services de l'État, maires, organisations syndicales et patronales, associations et représentants de la société civile, Pôle emploi, Caisses d'allocations familiales, Action Logement...

Elle était articulée autour de six thématiques : être au rendez-vous de la forte demande d'apprentissage et de formation ; résoudre le problème des offres d'emploi non pourvues ; lever les freins à la reprise de l'emploi ; mieux accompagner les territoires en transition ; changer de dimension sur l'écologie du quotidien et enfin accompagner la rénovation thermique des logements. Juste avant l'été, ce ne sont pas moins d'une quinzaine de réunions sous forme d'ateliers ou de séances plénières qui se sont tenues en Île-de-France. « *Un calendrier au pas de charge*, regrette toutefois Marinette Soler, secrétaire générale adjointe qui a participé aux rencontres. *Avec des réunions de deux heures réunissant de nombreux acteurs, il est difficile d'entrer dans le détail* », ajoute-t-elle.

Un diagnostic de la situation

Les multiples dispositifs existant en matière d'aide à la recherche d'emploi et à la mobilité professionnelle ou de financement de travaux pour l'amélioration de l'habitat ont été recensés. Presque toujours, la complexité d'accès aux aides et la trop grande méconnaissance de celles-ci par le public ainsi que le



L'apprentissage était au cœur de la mobilisation nationale pour l'emploi et la transition écologique et numérique

© Frédéric MAIGROT/REA

manque de coordination entre les différents organismes prescripteurs qui agissent sur le terrain ont été soulignés.

Dans cette première phase, la CFDT a rappelé que les inégalités sociales et territoriales se creusent en Île-de-France et que les chances d'accéder à un emploi, de trouver une formation ou de faire face à des dépenses quotidiennes ne sont pas les mêmes en fonction du lieu où l'on habite et des moyens consacrés par les pouvoirs publics.

La CFDT Île-de-France avance ses propositions

Pour l'Union régionale, les thématiques abordées sont au cœur des actions qu'elle mène depuis de nombreuses années notamment au Conseil économique, social et environnemental régional (Ceser), au Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation

professionnelles (Crefop) et dans les divers organismes paritaires où elle est présente, qu'il s'agisse d'aménagement du territoire, de développement économique, d'emploi, de formation professionnelle ou encore de logement.

Sur l'apprentissage, la CFDT a estimé nécessaire que les entreprises se mobilisent pour un suivi particulier des jeunes concernés tout au long de leur parcours afin d'éviter toute rupture de contrat. Elle a aussi souligné que la question de l'apprentissage ne pouvait être déconnectée des problématiques périphériques (logement, mobilité, garde d'enfant...).

En matière de garde d'enfants, la CFDT a revendiqué un accroissement du nombre de places en crèches collectives ou familiales pour faciliter le départ en formation des demandeurs d'emploi, le retour à l'emploi des salariés en période

la transition écologique et numérique :

d'essai et l'insertion des salariés précaires. En ce qui concerne le sujet des mobilités qui est l'une des préoccupations majeures des Franciliens, la CFDT a mis en avant des solutions pragmatiques comme le prêt de voiture, l'aide au financement du permis de conduire, le développement du covoiturage et des transports doux. Par ailleurs, sur le logement, la CFDT a proposé qu'une offre transitoire soit consacrée aux salariés en reprise d'emploi ou en formation. Une offre qui pourrait aussi bien concerner le parc social que privé, les logements familiaux ou de type « résidences mobilités » (hébergement temporaire pour les salariés en mutation professionnelle ou en formation). En matière d'habitat et de rénovation énergétique, la CFDT Île-de-France a insisté pour rendre plus visibles les mesures d'accompagnement. Elle a aussi appelé à identifier plus précisément les copropriétés concernées pour encourager les syndicats à entreprendre les travaux nécessaires.

Et maintenant ?

La concertation va se poursuivre autour de quatre chantiers prioritaires identifiés par le Premier ministre, à partir des propositions remontées du terrain : amélioration de la mise en relation entre l'offre et la demande d'apprentissage, offre de garde d'enfants pour ceux qui reprennent un emploi, rénovation énergétique des logements et identification des logements vacants pour les demandeurs d'emploi en mobilité et les apprentis. La CFDT Île-de-France se réjouit de constater que les priorités retenues rejoignent les siennes. Elle sera néanmoins vigilante quant à la mise en place du plan d'action régional, qui devrait être connu d'ici fin octobre. Autrement dit, la CFDT attend désormais que ce plan se traduise concrètement dans le quotidien des Franciliennes et Franciliens.

Jean-Jacques Perot

LES ÉTAPES DE LA CONCERTATION

- **6 mai** : rencontre nationale entre le Premier ministre et les principales organisations syndicales et patronales, les associations d'élus et le mouvement associatif environnemental et de lutte contre l'exclusion. Annonce d'une déclinaison territoriale.
- **27 mai** : lancement de la concertation régionale.
- **11 juin à début juillet** : réunions sous forme d'ateliers.
- **10 juillet** : restitution par le préfet et présentation de douze fiches-actions transmises au Premier ministre.
- **12 juillet** : nouvelle rencontre du Premier ministre avec les organisations au niveau national.
- **14 octobre** : réunion en région pour construire un plan d'actions régional qui devra être transmis au gouvernement pour la fin octobre.

INTERVIEW



PHILIPPE LENGRAND

Secrétaire général
de la CFDT Île-de-France

Pourquoi la CFDT s'est-elle engagée dans cette mobilisation nationale et territoriale ?

Beaucoup de chantiers nous concernent pleinement. C'est pourquoi la CFDT a dit « Chiche » ! Depuis l'arrivée du Président Macron, on se plaint trop souvent d'être mis de côté ; on n'allait donc pas, alors qu'on y était invités, refuser de se mettre autour de la table. Il fallait y aller ! Et nous y sommes allés avec des propositions concrètes. Au final, dans la région, nous sommes l'organisation syndicale qui s'est le plus impliquée.

Qu'a porté la CFDT auprès du préfet de région ?

Notre rôle a été de relayer la voix des salariés et demandeurs d'emplois, notamment les plus précaires. Quitte à bousculer parfois la vision de certains acteurs institutionnels. Je m'explique : si on écoute certains, on peut avoir le sentiment que tout fonctionne pour le mieux. Il ne s'agit pas de pointer les faiblesses des uns ou des autres. Mais on relève qu'en termes d'accès aux droits, beaucoup de personnes continuent de passer entre les mailles du filet. Aussi, si la situation de l'emploi dans la région est moins problématique qu'ailleurs, il y a encore beaucoup à faire pour développer l'apprentissage, mieux former tout au long de la vie et préparer les jeunes générations aux métiers de demain, notamment dans les secteurs du numérique et de la transition écologique.

Que ressort-il des récentes annonces du préfet de région ?

Nous avons retrouvé certaines de nos revendications dans ces annonces. Je pense aux mesures pour les demandeurs d'emploi comme l'élargissement de l'aide à la garde d'enfants ou la mise à disposition de logements vacants. Nous nous félicitons également de voir reprise l'idée de massifier la rénovation énergétique dans les zones pavillonnaires. Reste désormais à passer des paroles aux actes... Nous avons par ailleurs exprimé des réserves sur le format express de la concertation ou encore sur la place des acteurs sociaux, dont la CFDT, dans le dispositif. Quand et comment le plan d'action va-t-il se mettre en place ? Y serons-nous associés ? Nous sommes encore dans le flou et nous attendons de voir ce qui sera proposé d'ici fin octobre.

Propos recueillis par Clément Mellin

MICHEL CADOT

PRÉFET DE PARIS ET DE LA RÉGION D'ÎLE-DE-FRANCE

Alors que son plan d'action lancé dans le cadre de la mobilisation nationale pour l'emploi, la transition écologique et numérique doit être dévoilé fin octobre, Michel Cadot, préfet de Paris et d'Île-de-France, fait le point sur la concertation menée, les enjeux spécifiques à la région et les premières mesures décidées.



Que retenir-vous de la concertation menée en Île-de-France dans le cadre de la mobilisation pour l'emploi, la transition écologique et numérique ?

Il a été essentiel d'associer depuis le début les acteurs de terrain à notre démarche : associations et collectifs, partenaires sociaux, branches professionnelles. Ils ont participé aux réunions plénières de pilotage organisées depuis fin mai, ainsi qu'aux six groupes de travail réunis sur chaque chantier au niveau régional. J'ai aussi demandé aux préfets de département de réunir les acteurs de terrain à leur niveau pour réfléchir aux solutions à apporter sur des sujets comme l'écologie du quotidien, l'apprentissage ou la garde d'enfants.

Le Conseil régional d'Île-de-France a co-piloté cette démarche avec l'État. Nous travaillons maintenant ensemble à la mise en œuvre des propositions concrètes remontées de la mobilisation, notamment en matière d'apprentissage et de rénovation énergétique des bâtiments.

Quels sont les enjeux spécifiques à notre région qui nécessitent une prise en charge particulière dans le cadre de la mobilisation territoriale ?

Il y a d'une part la diversité des territoires d'Île-de-France. Les solutions pour aider à la mobilité des demandeurs d'emploi ne sont pas forcément les mêmes à Paris et dans les territoires ruraux de l'Essonne. Par ailleurs, certaines contraintes

sont plus fortes en Île-de-France qu'ailleurs. Il nous a été demandé d'identifier les logements vacants, notamment dans le parc social, qui pourraient être mis à disposition des demandeurs d'emploi en mobilité professionnelle. Au vu de la tension du marché du logement, cette proposition ne pourra représenter que quelques centaines de places ouvertes en Île-de-France.

« Réfléchir aux solutions à apporter sur l'écologie du quotidien, l'apprentissage ou la garde d'enfants »

Quels sont les types d'actions concrètes qui se dessinent pour notre région ?

De nombreuses actions concrètes seront mises en œuvre sur la mobilisation nationale. En matière d'emploi, j'ai demandé à Pôle Emploi de doubler le nombre de sessions de mise en relation des demandeurs d'emploi et des entreprises (« Job dating »), et de prévoir, en lien avec les rectorats, 50 sessions dédiées aux jeunes à la recherche d'un contrat d'apprentissage. Pour les demandeurs d'emploi ayant des besoins de garde d'enfant pour une formation ou un entretien, des solutions de garde ponctuelle

pourront directement être proposées et prises en charge par l'agence Pôle Emploi. Nous élargirons aussi l'aide à la garde d'enfants versée aux demandeurs d'emploi, qui ne sera plus simplement réservée aux bénéficiaires de minima sociaux.

Sur le chantier de la rénovation énergétique des bâtiments, mon objectif est d'améliorer la qualité de l'accompagnement des ménages, notamment en fixant des objectifs plus ambitieux aux structures de conseil existantes et en en créant de nouvelles dans les « zones blanches ». En partenariat avec la Métropole du Grand Paris, nous développerons aussi le financement d'audits énergétiques. Enfin, les services de l'État identifient les zones pavillonnaires sur lesquelles des opérations de massification de la rénovation énergétique pourraient être lancées dès 2020.

Un calendrier de mise en œuvre a-t-il été établi et quel est le suivi envisagé ?

Nous travaillons à la mise en œuvre de ces actions, qui seront pour l'essentiel opérationnelles avant la fin 2019. Des objectifs chiffrés leur ont été attribués pour en permettre le suivi. Un rapport d'étape sur la mobilisation nationale sera établi fin octobre et transmis au Premier ministre. Il dressera le bilan des chantiers déjà engagés et la programmation des actions encore à mener.

Propos recueillis par
Judith Boumendil, Clément Mellin
& Jean-Jacques Perot

LOGEMENT DES SALARIÉS : DES LEVIERS POUR L'ACTION SYNDICALE



© P. LECROART / L'Institut Paris Région

Galère pour trouver un premier logement ou un logement adapté aux évolutions familiales ou aux nouvelles formes de travail, loyers trop chers... Tel est le quotidien de nombreux Franciliens, notamment les plus précaires (étudiants, salariés en apprentissage, demandeurs d'emploi...). De quoi faire du logement un axe de revendication syndicale ? Assurément. À condition néanmoins de savoir identifier les leviers d'action dans les entreprises et les administrations. Pour y voir plus clair, *Solidaires* s'attelle à défricher le terrain.

Dossier réalisé par Jean-Jacques Perot et Judith Boumendil

Qu'ils soient salariés du secteur privé ou du public, les travailleurs sont encore trop souvent contraints d'occuper des logements trop chers ou trop éloignés de leur lieu de travail. C'est particulièrement le cas dans notre région où l'offre de logement déjà insuffisante doit s'adapter aux nouvelles formes de travail et de mobilité. Le lien entre emploi, logement et mobilité s'avère

ainsi de plus en plus incontournable. « *La sécurisation des parcours professionnels est au cœur de notre vision politique. Les salariés savent qu'ils ne vont pas travailler dans la même entreprise toute leur vie, ni bien sûr sur le même territoire* » a ainsi rappelé Philippe Lengrand, secrétaire général de l'Union régionale Île-de-France, lors de la réunion nationale des mandats logement CFDT du 25 septembre dernier.

Refuser l'impuissance

Face à cette problématique du logement, les équipes syndicales sont souvent perdues : « *Un fort sentiment d'impuissance les anime pour traiter les situations de salariés en recherche de logement*, constate Olivier Clément, secrétaire régional en charge de l'approche syndicale du territoire. *Il est de notre responsabilité en tant qu'organisation interprofessionnelle*

de les informer sur les dispositifs existants et de les accompagner dans leur stratégie de prise en charge syndicale du logement ». D'autant plus que les nouvelles formes de travail (télétravail, coworking, temps partagé...) induisent aussi le développement de nouveaux « usages » du logement. Par exemple, des salariés en télétravail peuvent résider hors de la région mais ont besoin d'un hébergement temporaire et régulier à proximité du siège de leur entreprise. D'où l'importance de connaître le plus finement possible la réalité des besoins.

Les leviers de dialogue social

Les politiques sociales du logement mises en place par les employeurs sont – lorsqu'elles existent – souvent opaques. Les salariés et agents publics sont insuffisamment informés sur leurs droits, qu'ils soient ouverts auprès d'Action logement (organisme paritaire qui accompagne les salariés dans leur parcours résidentiel, ex 1 % logement) ou auprès de leur

administration. L'accompagnement des salariés, notamment ceux entrant dans l'emploi ou en mobilité professionnelle (suite à une mutation, une fermeture de site ou un transfert géographique d'établissement) est donc un sujet éminemment important.

Les instances de dialogue social permettent de mettre le sujet au menu des discussions. Dans le privé, les comités sociaux et économiques et/ou leur « commission d'information et d'aide au logement » (obligatoire dans les entreprises de plus de 300 salariés) sont les lieux privilégiés de ce dialogue. Dans la fonction publique d'État, la section régionale interministérielle d'action sociale est compétente sur le sujet. Et même si dans les fonctions publiques territoriale et hospitalière, il n'existe pas d'instance ad hoc, les comités techniques peuvent parfaitement se saisir de ces questions.

Des moyens pour l'action syndicale

Des actions concrètes ont pu être

Accompagner les équipes syndicales

L'Union régionale a édité une brochure à destination des équipes syndicales souhaitant construire une action en matière de logement.

Elle liste les outils d'accompagnement proposés par la Cfdt Île-de-France.

com@iledefrance.cfdt.fr



menées par des équipes syndicales en collaboration avec l'Union régionale. C'est ainsi que plusieurs enquêtes ont été réalisées pour mieux connaître les conditions de logement des salariés et agents publics dans certaines entreprises telles Disneyland Paris, MBDA (filiale d'Airbus), le groupe

Michel GOYER est élu DP, CE et CHSCT au buffet de la Gare Saint-Lazare (Syndicat de l'hôtellerie, tourisme et restauration Île-de-France). Depuis une vingtaine d'années, il a fait du logement une priorité syndicale.

Comment as-tu décidé de travailler sur les questions de logement ?

J'ai débarqué il y a vingt ans de ma province pour travailler à Paris. À la suite d'un incendie dans mon immeuble, j'ai tout perdu. J'ai rencontré d'énormes difficultés pour retrouver un logement et même failli perdre mon travail. Pour avoir vécu plus de six mois à l'hôtel, je me suis rendu compte que le logement, c'est la colonne vertébrale de la vie. En tant que syndicaliste, je me suis dit que je devais faire quelque chose.

Quelle est ton action sur ce sujet ?

Je suis très investi à la commission logement. Dans mon secteur, on rencontre beaucoup de salariés en situation précaire : temps partiel, horaires très particuliers, avec des salaires très bas. J'en ai vu certains dormir dans leur voiture. Dans la réserve d'un restaurant même ! Ils ne connaissent pas les rouages de l'administration. Alors je suis leurs dossiers de demande de logement de bout en bout. Je fais aussi régulièrement intervenir Action Logement en commission. Par la force des choses, je suis devenu



réfèrent sur les 42 sites de mon entreprise (2 500 salariés).

En quoi cela nourrit-il ton action syndicale ?

Je pense – et j'ai en tête des exemples précis – que cet accompagnement est un levier fantastique de développement. D'une manière générale, le travail et la crédibilité apportent des adhérents !

Prisma Media (voir interview) ou encore au niveau régional dans les trois fonctions publiques.

L'accompagnement des équipes s'est également décliné dans des formations conduites par l'IREFE, qui ont permis aux élus d'entreprise d'aborder les problématiques liées au logement des salariés et les solutions apportées par Action Logement.

La CFDT Île-de-France s'est engagée à soutenir les équipes syndicales qui le souhaitent dans leurs initiatives sur le logement qui peuvent revêtir les formes les plus variées : aide à la conception d'outils de communication, réunions d'information auprès des salariés, temps d'échange avec les militants pour analyser les problématiques rencontrées et construire un cahier revendicatif réaliste, rencontres avec les exécutifs de syndicats comme récemment avec celui des Banques et sociétés financières d'Île-de-France.

Faire connaître le travail des mandats

La CFDT est aussi fortement engagée au travers de ses mandats dans les organismes de logement ou de l'habitat. En Île-de-France, une cinquantaine de militants œuvrent dans les sociétés HLM, au Comité régional de l'habitat et de l'hébergement ou encore à Action Logement. Mais encore faut-il que leur action soit mieux connue. Ils portent les revendications de la CFDT dans ces organismes et contribuent au développement de dispositifs facilitateurs pour les salariés. « Rappelons que la CFDT a obtenu la création de produits délivrés par Action Logement tels le *Locapass* et le *Visa pour le logement et l'emploi (Visale)*, mais aussi le *CIL Pass Assistance (aide aux salariés confrontés à des difficultés)* ou l'*aide MOBILI-Pass (accompagnement des salariés en mobilité)*, détaille Olivier Clément. *Faire connaître*

Catherine JAZDZEWSKI est journaliste pigiste pour Prisma Media, un groupe de presse de 1 100 salariés (Syndicat national des médias et de l'écrit). Depuis trois ans, elle est déléguée syndicale et élue du personnel. Elle siège à la commission logement de son entreprise.



Qu'est-ce qui t'a intéressée dans les questions de logement ?

Avec le logement, on est au cœur de la vie des gens. Le mal-logement a de multiples répercussions, y compris sur le travail. Quand je me suis portée candidate au nom de la CFDT dans une entreprise où elle n'était plus présente depuis longtemps, j'ai tout de suite pensé qu'il fallait que je participe à la commission logement. Il y a un énorme travail à faire pour prendre réellement en charge ces sujets, faire en sorte que la direction s'en saisisse, informer les salariés sur leurs droits et bien sûr pour relancer les attributions de logements.

Peux-tu nous parler de l'action que la CFDT a menée dans ton entreprise le 6 juin dernier ?

Nous avons décidé de monter, avec l'aide de l'Union régionale, l'Union territoriale interprofessionnelle de l'Ouest francilien, mon syndicat et la CFDT Cadres, une action devant le siège du groupe. Nous avons monté un barnum et nous

sommes allés à la rencontre des salariés pour échanger avec eux sur de multiples sujets. J'en ai profité pour leur proposer de répondre à une enquête sur leurs conditions de logement. Cette journée a été un moment formidable pour faire connaître la CFDT. J'ai même trouvé une candidate pour nos futures élections. Cela m'a aussi permis de mieux cerner les situations difficiles de certains salariés, notamment celles d'alternants, de salariés à temps partiel ou de couples séparés.



Action du 6 juin

ces dispositifs auprès des salariés, c'est déjà renforcer l'image de notre syndicalisme constructif qui obtient des résultats pour les travailleurs ».

En Île-de-France, la CFDT est également intervenue cette année pour que le Conseil régional développe le nombre de places d'hébergement et de logements pérennes pour les femmes victimes de violences conjugales.

Au niveau national, la CFDT revendique la création d'un dispositif du type Action Logement pour les agents de la fonction publique ou la prise en compte du sujet dans le Conseil en évolution professionnelle (CEP).

Alors, soyons convaincus : le logement est un thème à part entière d'action syndicale dans les entreprises, les administrations et sur les territoires !

Protocoles d'accords préélectoraux : un enjeu

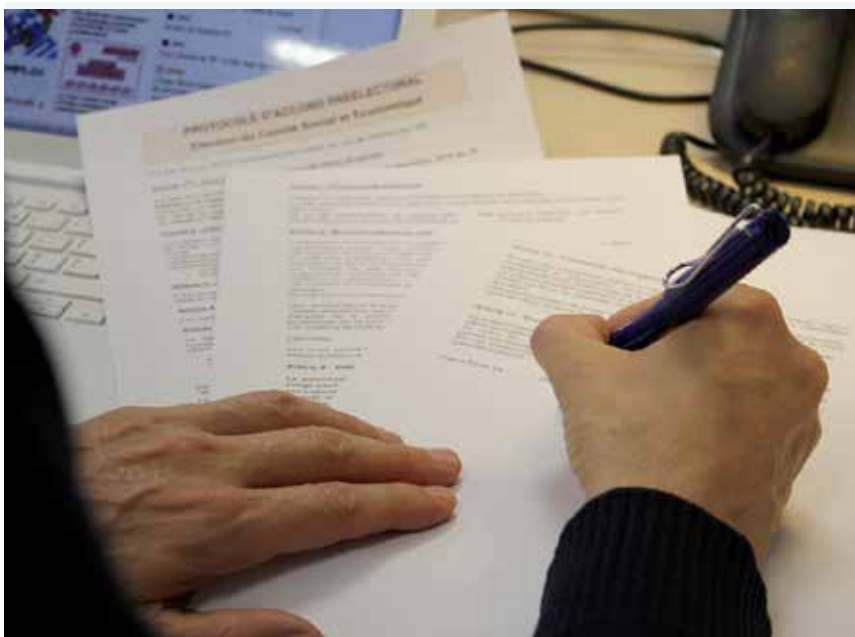
Les entreprises d'au moins 11 salariés ont jusqu'au 1^{er} janvier 2020 pour mettre en place un Comité social et économique (CSE). De quoi provoquer un afflux de négociations préélectorales d'ici la fin de l'année et mettre toute la CFDT en branle-bas de combat. Le défi des prochaines semaines : s'implanter dans de nouvelles entreprises et renforcer notre représentativité !

Étape obligatoire avant une élection de représentants du personnel, la négociation d'un protocole d'accord préélectoral (PAP) permet d'en définir les modalités d'organisation. C'est à ce moment-là qu'on détermine, entre autres, le nombre de collèges électoraux ; la répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel ; la date, l'heure et le lieu du scrutin ou encore le périmètre de l'instance quand l'entreprise est divisée en établissements distincts. Autant dire que l'étape est importante. Elle devrait aussi, comme le préconise la CFDT, être précédée d'un accord de dialogue social ; ce qui permet d'enrichir le PAP.

Ouvrir la porte des entreprises

« Dans certains champs professionnels, l'afflux de protocoles à négocier est tel que toutes les propositions de négociation ne peuvent être traitées, observe Brigitte Rizzo, secrétaire régionale de la CFDT Île-de-France en charge du développement syndical. Notre rôle est donc d'apporter un appui aux syndicats qui le souhaitent ».

Avec un enjeu de premier ordre : repérer les entreprises où la CFDT n'est pas implantée. « La négociation de PAP représente un formidable moyen de mettre un pied en entreprise, de rencontrer les salariés et leur faire découvrir la CFDT, estime Brigitte. C'est aussi l'occasion pour le syndicat de construire une stratégie globale alliant enjeux



En septembre, près de 40 % des entreprises n'avaient pas encore transformé leurs instances en CSE.

de représentativité, de développement et d'implantation durable », poursuit-elle.

Si l'enjeu est donc important, il implique un travail de longue haleine pour toute l'organisation. « Avant de négocier, nous devons avoir repéré de potentiels adhérents pour enrichir les listes CFDT, souligne Patrick Labboz, secrétaire général de l'Union territoriale interprofessionnelle du Sud francilien. Il y a donc tout un travail de rencontres avec les salariés, d'appropriation de leurs problématiques de travail et de présentation de nos revendications ; un travail que nous menons avec les syndicats volontaires. »

Une palette de services aux syndicats

Que ce soit pour former les militants, proposer un appui à la négociation ou aider à la recherche de candidats pour établir les listes, la CFDT Île-de-France accompagne ainsi les syndicats volontaires de la région. Dans cette démarche, la CFDT peut aussi compter sur le dynamisme de son réseau de militants retraités. « Nous pouvons intervenir dans tous les départements de la région, avec une dizaine de militants prêts à donner un coup de main aux syndicats et unions territoriales interprofessionnelles », souligne Daniel Limballe, en charge du développement pour

de développement et de représentativité

l'Union régionale des retraités CFDT d'Île-de-France.

Le groupe de militants récemment constitué pourrait d'ailleurs être pérennisé l'année prochaine dans la perspective des élections dans les Très petites entreprises (TPE).

« Il est indispensable que toute l'organisation se mobilise pour faire progresser notre représentativité et développer la CFDT, argue Daniel. Pour nous, il s'agit aussi de renforcer les liens entre les syndicalismes de salariés et de retraités, montrer leur complémentarité et faciliter le passage de l'un à l'autre ».

Avant cette fin d'année chargée, la coopération et la solidarité entre toutes les structures CFDT seront en tout cas décisives pour faire progresser l'organisation.

Clément Mellin

QUI PEUT NÉGOCIER UN PAP ?

De manière générale, les employeurs doivent inviter à négocier les cinq Organisations syndicales (OS) représentatives au niveau national et interprofessionnel, en s'adressant aux syndicats dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou à toute autre structure de l'organisation (confédération, union départementale, fédération, union régionale...). Les OS représentatives dans l'entreprise ou celles ayant créé une section doivent également être invitées. Aux seules conditions, toutefois, d'être constituées depuis au moins deux ans et de satisfaire aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance.

Cas particulier des entreprises de 11 à 20 salariés : depuis les ordonnances Macron, l'employeur n'est tenu d'organiser les élections (et donc de négocier un PAP) que si un salarié s'est déclaré officiellement candidat par écrit dans un délai de 30 jours suivant l'affichage de l'information au personnel sur l'organisation des élections.

Si tel n'est pas le cas, il n'a aucune obligation d'inviter les OS représentatives au niveau national et interprofessionnel.



Responsable de développement pour les syndicats Construction & bois Interdépartemental d'Île-de-France et Métropole parisienne, Abdoulaye Kanouté est en charge de la négociation de PAP.

Où en es-tu dans les négociations ?

Nous recevons plusieurs demandes par jour. Depuis 2018, nous avons négocié 125 protocoles sur près de 300 demandes. C'est un énorme boulot et nous avons dû nous fixer des priorités. Nous favorisons ainsi les entreprises de plus de 50 salariés. Nous avons par ailleurs réussi à nous implanter dans trois entreprises et fait adhérer près de 130 salariés de la région. Et nous ne comptons pas nous arrêter là !

Comment abordes-tu les négociations avec les employeurs ?

D'abord – et c'est fondamental – je demande à rencontrer les salariés, à travers une heure d'information syndicale, pour leur faire connaître

la CFDT et leur dire ce que nous pouvons leur apporter. Je réclame aussi un maximum d'heures de délégation syndicale. Enfin, j'insiste pour que la mise en place de la commission santé, sécurité et conditions de travail figure dans le protocole ; ce qui n'est pas obligatoire dans les entreprises de moins de 300 salariés. Cela offre un outil précieux pour les futurs élus ! Et si les employeurs n'y sont le plus souvent pas favorables, je leur rappelle qu'ils doivent protéger leurs salariés et que c'est donc aussi dans leur intérêt de mettre en place cette commission, surtout dans nos métiers où les salariés sont confrontés à des problèmes de sécurité et à des conditions de



travail difficiles. Au final, tous ont accepté, sauf un... J'ai donc refusé de négocier le protocole. Et il a fini par me rappeler le lendemain en acceptant cette condition !

Quelle aide as-tu reçue ?

J'ai transmis aux unions territoriales interprofessionnelles ainsi qu'à certaines unions locales quelques demandes de négociation. À chaque fois, je leur fournis nos tracts pour qu'ils puissent accrocher plus facilement les salariés du secteur.

Aéroport de Roissy : la CFDT se positionne sur le T4

Dans le cadre d'une consultation du Conseil économique, social et environnemental régional d'Île-de-France, la CFDT a posé ses conditions au projet d'aménagement du terminal 4 de l'aéroport Paris-Charles de Gaulle.

Deuxième aéroport européen en termes de trafic derrière celui de Londres-Heathrow (72 millions de passagers accueillis en 2018 contre 79 millions), l'aéroport Charles de Gaulle fait l'objet d'un projet d'aménagement dont les travaux pourraient commencer en 2021 et s'achever en 2037. Financé intégralement par le groupe Aéroports de Paris (ADP), le coût du futur terminal 4 est estimé entre 7 et 9 milliards d'euros. Selon le groupe, le projet permettrait à ADP de « *capoter une partie du développement du trafic aérien mondial, qui double en général tous les 15-20 ans* », tout en solutionnant le problème de la saturation des aéroports, prévue à l'horizon 2023-2025.

Pour promouvoir le projet, le groupe met en avant le développement du tourisme, la création d'emplois et d'infrastructures ou encore le renforcement du tissu d'entreprises internationales. Concrètement, ADP estime que le terminal 4 pourrait induire jusqu'à 50 000 nouveaux emplois directs et 225 000 nouveaux emplois soutenus (avec notamment le développement du tourisme).

Des questions encore sans réponse

À l'horizon 2037, le terminal 4 pourrait accueillir entre 35 et 40 millions de passagers par an. Soit un peu plus qu'à Orly ! Des estimations qui semblent toutefois surévaluées pour le Conseil économique, social et environnemental régional (Ceser) qui, dans sa contribution écrite rendue en mai dernier, interroge : « *Les nouveaux modes de vie, la croissante prise de conscience environnementale et les changements de*



Construit sur une surface de 167 ha, le terminal 4 prendra la place du terminal 3 (qui sera démoli), de parkings et de quelques autres bâtiments.

© Alain Leduc - Groupe ADP

mentalités qui vont en découler ne sont-ils pas de nature à infléchir les estimations ? »

Autre questionnement formulé par l'assemblée consultative de la société civile régionale : « *L'avenir du projet n'est-il pas compromis par la perspective de la privatisation d'ADP ?* ». Enfin, si certains documents relatifs au bruit ou à la qualité de l'air ont été fournis pour la concertation, le Ceser regrette que toutes les études d'impact n'aient pas été formalisées et intégrées dans le dossier.

Le Ceser favorable... sous conditions

Pour autant, dans cette contribution élaborée par une commission spécialisée composée de membres des quatre collèges de l'assemblée (employeurs, organisations syndicales, associations, personnalités qualifiées), l'intérêt économique du projet n'est pas contesté. Le Ceser

estime même qu'« *il est indispensable de conforter le hub aérien de Roissy-Le Bourget et sa compagnie nationale Air France* ». La contribution souligne aussi les atouts du projet qui « *ne grignote pas directement de terres agricoles et forestières* », « *est autofinancé par le groupe ADP* » et « *devrait améliorer les conditions d'accueil et de confort pour les passagers* ». Ce qui n'empêche pas le Ceser de poser ses conditions. Au premier rang desquelles la réalisation effective des infrastructures de transport programmées, « *en veillant à assurer le maintien de la qualité de service des équipements actuels dès le début des chantiers* ». Une mise en garde pour que les travaux n'impactent pas durablement le quotidien des travailleurs et passagers.

La contribution appelle aussi à « *une maîtrise de la consommation d'espaces naturels et agricoles que pourrait engendrer ultérieurement*

En bref



Salariés de l'artisanat

Au travers de la Commission paritaire régionale interprofessionnelle de l'artisanat (CPRIA), les organisations syndicales CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, FO et l'organisation patronale U2P ont mis en place fin avril « Proximeo », un dispositif permettant de faire bénéficier aux salariés et chefs d'entreprise de l'artisanat de réductions tarifaires en matière de voyages, culture, sport, loisirs... Gratuit, le dispositif est accessible via un site web ou une application mobile.

Pour en profiter : proximeo-france.fr

Parcours de formation

Vous souhaitez en savoir plus sur les parcours de formation pour les élus au Comité social et économique ? L'IREFE vient d'éditer deux plaquettes de présentation de ses formations : « Parcours de formation CSE » et « Parcours de formation – la santé au travail ».

À consulter sur ile-de-france.cfdt.fr (rubrique Formation syndicale).



La CFDT sur les salons

Pour renforcer sa proximité avec les salariés comme avec les militants d'entreprise, la CFDT Île-de-France a participé au salon « Mondial coiffure beauté » à la Porte de Versailles (14 au 16 sept.), puis à deux salons dédiés aux élus au CSE : l'un au Paris La Défense Arena à (24 au 26 sept.), l'autre au Stade de France à Saint-Denis (1^{er} et 2 oct.). À noter également la participation de l'équipe de l'Union territoriale interprofessionnelle de Paris au forum « Paris pour l'emploi » les 3 et 4 oct. place de la Concorde.



Espace adhérents : restez connectés !

La CFDT s'est dotée d'un espace web dédié aux adhérents, permettant d'accéder à de nombreuses informations, services, outils et contacts. L'Union régionale a réalisé un flyer qui présente en détail cet espace et indique aux adhérents comment se connecter. Ne tardez plus, une foule d'informations et d'outils vous y attendent !

À retrouver sur ile-de-france.cfdt.fr (rubrique Outils).



Source : terminal4-cdg.groupeadp.fr

la dynamique de développement indiquée » et invite à « la recherche d'un aménagement équilibré mettant en valeur les autres atouts du territoire ».

La CFDT entendue

Des conditions portées en grande partie par la CFDT. « Notre position a été de dire que nous ne serions favorables au projet que si nous y ajoutions des exigences fortes, résume Marie Leprêtre, alors cheffe de file de la délégation CFDT au Ceser. Les débats ont été rudes mais nous avons finalement été écoutés », se félicite-t-elle.

À l'issue de la concertation, la direction d'ADP semble avoir entendu les exigences de la société civile,

en publiant une liste de 29 engagements. Le groupe propose ainsi de premières mesures concernant le bruit (création d'un numéro vert pour faciliter la prise en charge des dossiers d'insonorisation, remplacement progressif des avions les plus bruyants), l'orientation et la formation (ouverture d'une Cité des métiers fin 2019), l'économie (accès facilité aux marchés pour les PME du territoire), l'aménagement (soutien au développement de la ligne 17 de métro) ou encore l'environnement (participation au repeuplement de la forêt de Montmorency). Des réponses complémentaires seront également apportées au moment de l'enquête publique en 2020.

Clément Mellin

LA CFDT D'ADP POUR UNE MISE EN ŒUVRE RAISONNÉE DU PROJET

Dans un courrier adressé à la direction du groupe, la section CFDT d'ADP (Syndicat national du transport aérien) soutient une mise en œuvre « raisonnée » du projet.



« Le T4 va générer une masse extraordinaire d'emplois, notamment de proximité, défendent Marie-Anne Donsimoni, secrétaire de section, et Frédéric Gillet, élu au conseil d'administration d'ADP. Nous avons demandé à ce que le projet permette aux personnes les plus éloignées de l'emploi de bénéficier d'une partie des 4 000 à 5 000 emplois directs par an qui seront créés à compter de 2021.



Pour anticiper les besoins futurs en emplois et compétences, des conventions vont être signées entre ADP, l'Éducation nationale ou encore la Région.

Enfin, le réseau routier doit être adapté à l'extension de l'aéroport, tout comme les transports en commun vont être renforcés. Des points qui ont été anticipés cette fois-ci, contrairement à d'autres projets passés... »

Guillaume, des mots sur les maux

Ergonome à la RATP, Guillaume Depincé est également délégué syndical CFTD et vice-président de l'Agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail (Aract) Île-de-France. Pour *Solidaires*, il rembobine le fil de son parcours et nous parle de son action pour améliorer le quotidien des travailleurs.

Fils d'un ergonome, Guillaume n'avait pas vraiment prévu de marcher dans les pas de son père. « *J'ai un parcours atypique, s'amuse le quadra originaire de Saint-Lô. Après le BAC, j'ai intégré une école de commerce. Si cela m'a permis de mieux comprendre les logiques d'organisation du travail à l'œuvre dans les entreprises, j'ai été choqué par certains discours incompatibles avec mes convictions* », se souvient-il. À l'époque, Guillaume travaille l'été dans une imprimerie. Où se produira un drame. « *Nous avions un chef d'équipe fabuleux qui s'est fait arracher le bras par une gigantesque machine d'impression photo*, raconte-t-il, ému. *Après quoi, la direction a affirmé qu'il aurait dû stopper la machine avant d'intervenir. Sauf qu'une fois arrêtée, il fallait près de 2h pour qu'elle redémarre et toute la chaîne de travail en était affectée*, explique-t-il. *C'était un exemple flagrant de déconnexion des dirigeants avec la réalité du travail* ».

Le handicap, sujet de prédilection

Ce tragique accident fait naître chez Guillaume un désir de nouveaux horizons. À 22 ans, après un stage de fin d'études à l'Aract de Basse-Normandie, il rejoint Paris et se lance dans un Master d'ergonomie au Conservatoire national des arts et métiers (Cnam). « *Je voulais m'intéresser à la réalité du travail et aux gens qui le font*, explique-t-il. *À cet égard, l'ergonomie est une très belle boîte à outils, mais c'est avant tout un regard porté sur le travail* ». Au Cnam, Guillaume rencontre un militant CFTD qui deviendra son mentor : Bruno Duboscq. « *C'est lui qui m'a déniché un CDD de six mois au centre de bus de la RATP, avec comme mission de comprendre l'accidentologie des machinistes*



receveurs », relate-t-il. Après cette période de test, Guillaume est recruté en tant qu'agent. Bruno commence à l'éveiller aux combats syndicaux. Comme par exemple le maintien en emploi des travailleurs en situation de handicap ; sujet sur lequel il avait déjà beaucoup travaillé au Cnam. « *Le jour où tu sauras appréhender ce genre de situation, tu sauras tout faire* », lui souffle-t-il. Pour Guillaume, l'ergonomie devient alors un moyen de faire bouger les choses.

L'école de la transmission

À la RATP, il se rapproche de la CFTD, dont il loue « *la capacité de compréhension des réalités du travail et sa logique de transformation par la recherche de solutions concrètes* ». Par l'intermédiaire de Bruno, Guillaume découvre aussi l'IREFE, l'institut de formation syndicale de la CFTD Île-de-France. « *L'unique organisme, à ma connaissance, à consacrer une journée entière à l'ergonomie dans ses formations CHSCT* », souligne-t-il. En sa qualité

d'ergonome, Guillaume y participe occasionnellement depuis près de quinze ans. « *Ce qui est passionnant, c'est qu'on ne se contente pas de transmettre : on s'abreuve aussi des témoignages de militants. Ce qui permet de rester à jour sur l'évolution du travail et ses formes d'organisation, en mouvance perpétuelle* », observe-t-il.

Engagé pour les petites boîtes

Ces précieux témoignages viennent aussi nourrir son discours syndical dans les instances. D'abord au Comité technique régional (CTR) de la branche transports, dont il a assumé la présidence pendant trois ans. « *Lâché directement dans le grand bain* », sourit-il. Au CTR, son rôle consiste à promouvoir la prévention des risques, au travers notamment d'incitations financières. « *Un boulot parfois frustrant car les petites entreprises ne sont jamais au courant des aides que nous mettons en place alors que ce sont elles qui en ont le plus besoin* », estime-t-il, pointant un gros déficit d'information.

Aujourd'hui, Guillaume est vice-président de l'Aract, après en avoir été le président. Là, il discute pour l'essentiel des orientations stratégiques de l'organisme paritaire. « *L'Aract propose des outils d'une richesse incroyable à l'instar d'Areso, une méthode d'intervention spécifique pour apaiser les relations sociales en entreprise. Mais il y a encore beaucoup à faire pour développer la prévention, en augmentant notamment le nombre d'interventions de spécialistes dans les TPE-PME* », prévient-il. Avant de finir sur une note positive : « *Les petits ruisseaux font les grandes rivières !* »

Judith Boumendil
& Clément Mellin

Soutien aux salariés aidants

Avec le vieillissement de la population mais également avec l'augmentation du nombre de personnes atteintes de maladies chroniques, le soutien aux salariés aidant un proche devient un enjeu important.

État des lieux

En France, on dénombrait environ 11 millions d'aidants familiaux, dont 52% sont en activité. Ces salariés s'occupent d'un parent dépendant, d'un enfant handicapé ou d'un conjoint atteint d'une maladie grave.

Ils doivent concilier ce rôle avec leur vie professionnelle, avec un risque d'épuisement.

Les acteurs

La problématique des aidants implique de nombreux acteurs: directions de ressources humaines, management de proximité, représentants du personnel, assistantes sociales et services de santé au travail sont concernés. Une des difficultés majeures est le caractère non visible : les personnes ne souhaitent pas nécessairement se déclarer aidants.

Les organismes de prévoyance peuvent apporter leur contribution pour agir, sensibiliser les salariés. Par des actions de prévention, ils peuvent étendre la prévoyance aux personnes aidantes qui, par effet de ricochet, voient aussi impacter leur santé (charge émotionnelle, temps consacré à aider mais aussi charge physique).

Les leviers d'action

La notion de «degré élevé de solidarité» pourrait être un point d'appui important pour que les organismes de prévoyance organisent leurs initiatives et propositions (CSS, art. L. 912-1; CSS, art. D 912-1 et s.; CSS, art. R 912-1 et s.). Il s'agit pour les organismes assureurs de pouvoir être éligible aux recommandations effectuées lors des appels d'offre suite aux négociations de branche (si recommandation il y a). Une part de financement au moins égale à 2% de la prime doit être consacrée à des prestations de nature non contributive comme des actions de prévention ou d'action sociale, qu'elle soit de nature individuelle ou de nature collective.

Le congé de proche aidant

Un congé de proche aidant permet au salarié d'interrompre son activité ou de l'exercer à temps partiel, lorsqu'il s'occupe d'un membre de sa famille ou vient en aide auprès d'un proche, de manière régulière et fréquente pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne. La condition d'ancienneté pour bénéficier de ce congé est d'un an. Ce congé n'est pas rémunéré. Il est, en principe, de trois mois renouvelable et ne peut pas dépasser un an sur toute la carrière. (C. trav. art. L. 3142-16 et s.).

Un projet de loi prévoit d'instaurer un congé indemnisé à partir de 2020.

En cas de dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée, de situation de crise nécessitant une action urgente du proche aidant ou de cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée, le congé débute ou peut être renouvelé sans délai.

À savoir

Les dons de jours de repos :

Il est possible pour des salariés de renoncer (dans une certaine limite) anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de vingt ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants (C. trav. art. L. 1225-65-1 et s). Le salarié bénéficiaire du maintien de sa rémunération pendant sa période d'absence.

La possibilité de bénéficier de dons de congés a été étendue à des salariés proches aidants, qui viennent en aide à des personnes en perte d'autonomie (C. trav. art. L. 3142-25-1; Loi 2018-84 du 13 février 2018).

Pour en savoir plus :
relation.partenaire@groupe-vyv.fr

GRUPE
vyv

Entrepreneur du
mieux-vivre



**Le pouvoir
d'agir
ensemble sur
l'essentiel.**

Crédit photo : AGE / Photonostop

En santé, la Macif s'engage pour favoriser l'accès aux soins à tous.

En plaçant la santé au cœur de sa vision mutualiste, la Macif défend un accès aux soins sans sélection médicale et sans garanties gadget. Être adhérent d'un contrat santé de la Macif, c'est disposer d'une couverture complète et accessible.

Particuliers, professionnels, petites et grandes entreprises, si vous partagez les mêmes valeurs, rejoignez-nous !

Plus d'information sur [macif.fr](https://www.macif.fr)



Essentiel pour moi



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 XI du code de la sécurité sociale.

MACIF - MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 2 et 4 rue de Pied-de-Fond 79000 Niort.