



solidaires

ÎLE DE FRANCE

Journal de l'Union régionale des syndicats CFTD d'Île-de-France • n° 526 • Décembre 2019



SH'OP UP CFTD

UNE BOUTIQUE PAS COMME LES AUTRES

CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE
LES PARTENAIRES SOCIAUX
FRANCILIENS RAFLENT LA MISE

“ UNE MUTUELLE QUI S'ADAPTE À CHAQUE ENTREPRISE, CE SONT DES SALARIÉS MIEUX ACCOMPAGNÉS.”

C'est parce que
**nous écoutons les
entreprises et leurs salariés**
que nous mettons à disposition
**DES ÉQUIPES
D'EXPERTS
EN PROTECTION
SOCIALE.**



aesio.fr



**GROUPE MUTUALISTE
D'ASSURANCES DE PERSONNES**

CONTACTEZ NOUS : DECIDEURS-SOCIAUX@AESIO.FR

Groupe AÉSIO, Union Mutualiste de Groupe soumise aux dispositions du Livre I du code de la Mutualité - Immatriculée sous le n° 821 965 261 - Siège social : 25 place de la Madeleine 75008 PARIS - Enregistrée à l'ORIAS en tant que mandataire d'assurance sous le n°16006968. Informations disponibles sur www.orias.fr. Document non contractuel - Communication publicitaire. Crédit photo : Getty image. 1811-AESIO-CFDT

 **GROUPE
AÉSIO**

DÉCIDONS ENSEMBLE DE VIVRE MIEUX

La CFDT Île-de-France au plus près des salariés

Sommaire

Actualités 4 & 5

Temps forts 6 & 7

Sh'op Up, une boutique CFDT pas comme les autres

Territoires 8

Forum de l'emploi des jeunes à Trappes

Grand angle 9 à 12

Conseil en évolution professionnelle : les partenaires sociaux raflent la mise

Interview 13

Bernard Barbier
Directeur de Défi métiers

Pratiques 14 & 15

Protection sociale : des mandatés au service des équipes

Enjeux 16 & 17

Les lycées franciliens à l'heure de l'évolution climatique

Portrait 18

Dominique Hénon



Une :

La boutique éphémère de la CFDT Île-de-France
© Clément Mellin
CFDT Île-de-France



Il n'est pas une semaine de l'année où l'on n'entende ou lise nombre de critiques à l'adresse des syndicats. Pour certains, le syndicalisme serait en perte de vitesse et d'influence car il ne saurait pas se renouveler, se moderniser et représenter le monde du travail d'aujourd'hui, un monde post-industriel marqué par la fin du taylorisme.

Ces attaques sont-elles fondées ou assiste-t-on à un syndicalisme bashing ?

Si la CFDT, en Île-de-France, compte plus de 108 000 adhérentes et adhérents – ce qu'aucune autre organisation ou parti politique ne peut revendiquer – et si elle est la première organisation syndicale représentative privé/public en Île-de-France en comptabilisant plus de 500 000 voix au total aux dernières élections professionnelles, elle ne s'interdit pas de réfléchir à la modernisation de son action syndicale.

Et, au-delà de la réflexion, elle agit concrètement au plus près des travailleurs afin de leur apporter des réponses concrètes et surtout des résultats visibles ; car c'est cela qui est demandé aux syndicats.

Ce nouveau numéro de *Solidaires* illustre parfaitement nos travaux en la matière. En octobre, pendant une semaine, la CFDT Île-de-France a ouvert une boutique éphémère en plein cœur de Paris pour être au plus près des travailleurs. Toujours en octobre, à Trappes, ville au taux de chômage important, elle y a accueilli plus de 450 jeunes et 135 d'entre eux sont repartis avec une promesse d'embauche.

En novembre, la CFDT Île-de-France et ses partenaires ont gagné l'appel d'offres lancé par France Compétences concernant la délivrance du Conseil en évolution professionnelle. Ainsi, dès le début de l'année 2020, la CFDT, en Île-de-France, va délivrer ce service aux actifs salariés. Enfin, les mandatées et mandatés de la protection sociale vont continuer de proposer des services aux adhérents afin de faciliter l'effectivité de leurs droits.

Est-ce donc un syndicalisme inutile ? Inefficace ?

C'est tout le contraire. La CFDT, par ses valeurs et par ses actions, apporte non seulement des résultats concrets aux travailleurs mais elle contribue par ailleurs à créer et à rendre possible le vivre-ensemble dans une société trop fracturée.

Alors, vive le syndicalisme CFDT, porteur de progrès social pour toutes et tous.

Philippe LENGREND
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 – Photos : Sylvaine Azzouni, Judith Boumendil, Clément Mellin, DR
– Maquettiste : Marina Pen – Imprimerie : Wagram Éditions - 37 avenue Gabriel Péri BP 2008
95871 Bezons cedex - N° CPPAP : 0524 S 06868 – ISSN : 099 362 763 – Dépôt légal : décembre 2019



TRISTESSE

Deux figures de l'interprofessionnel francilien nous ont quittés

Bernard Le Bourvellec était devenu, au fil du temps, un spécialiste du droit social et de la prévoyance. Ancien militant d'Air France, puis secrétaire général du syndicat CFDT Air France, il avait été conseiller prud'hommes au Conseil de Longjumeau, mandaté à la Caisse primaire d'assurance maladie de l'Essonne puis trésorier de l'Union départementale.

William Gardey a été un pilier de la protection sociale en Île-de-France et au niveau national durant de nombreuses années. Il fut président de la CPAM de Paris, à laquelle il tenait tant, défendant bec et ongles l'intérêt des assurés, notamment les plus précaires. Depuis 2014 il était président de la CNAM. En juillet 2015, *Solidaires* lui avait consacré un portrait que vous pouvez retrouver sur ile-de-france.cfdt.fr.

Tout au long de leur parcours, Bernard et William auront porté haut et fort les valeurs de solidarité et de justice sociale de la CFDT. Nous pensons à leurs familles et à leurs proches.



ÉLECTIONS MUNICIPALES

La CFDT Paris interpelle les candidat.es

Après les ateliers, place au grand oral !

Le 27 février, à la Confédération, les principaux candidats à la Mairie de Paris – hors Rassemblement national – viendront répondre aux interpellations de la CFDT Paris à la suite du questionnaire envoyé un mois plus tôt.

Une soixantaine de questions ont été construites par les militants parisiens lors des dix ateliers qui se sont tenus d'octobre à décembre. Accueil des migrants, problématiques de mobilité et de logement ou encore difficultés des nouveaux travailleurs des plateformes numériques feront notamment partie des thématiques abordées. « Notre volonté est de faire de la CFDT – qui est la première organisation syndicale à Paris – un interlocuteur incontournable de la prochaine municipalité, défendent Éloïse Rousseau et Fabian Tosolini, responsables de l'Union territoriale interprofessionnelle CFDT de Paris. Nous profiterons de l'occasion pour pousser un certain nombre de nos revendications, exprimées dans le Pacte du pouvoir de vivre, et qui entrent dans le champ des prérogatives de la Mairie de Paris ». 250 militants sont attendus le 27 février pour écouter les candidats défendre leur programme et répondre aux questions de la CFDT.

cfdtparis.com

FORMATION PROFESSIONNELLE

De nouvelles modalités d'utilisation du CPF

Le saviez-vous ? Depuis début décembre, les salariés peuvent gérer directement leurs droits acquis au titre du Compte personnel de formation (CPF) via la plateforme « moncompteformation.gouv.fr » accessible sur Internet et grâce à une application dédiée.

Les salariés peuvent effectuer leur demande de formation en ligne. L'organisme choisi est tenu de répondre dans un délai de 30 jours et pourra vérifier les pré-requis et éventuellement demander au stagiaire de réaliser un entretien ou un test de niveau.

Pour financer une formation, le stagiaire peut mobiliser tout ou partie du montant inscrit sur son CPF crédité désormais en euros et non plus en heures. Si le montant de la formation est supérieur à ses droits, il devra verser le reste à charge au moment de la validation de la commande (sauf s'il existe un accord dans l'entreprise qui prévoit un abondement de l'employeur). Bon à savoir : les heures acquises au titre du DIF ne seront pas perdues à condition de les inscrire sur son nouveau compte formation avant le 31 décembre 2020.

Très important : pour faire le bon choix de formation et sécuriser votre parcours, n'hésitez pas à vous rapprocher de la CFDT afin de rencontrer un conseiller en évolution professionnelle qui vous aidera à trouver la bonne formation en fonction de votre parcours professionnel et de vos objectifs (voir « Grand angle » p. 9). Cet accompagnement est gratuit.

SALARIÉS AIDANTS

Agir dans l'entreprise et l'administration

En 2019, on estimait à 9 millions le nombre d'aidants en France, dont 4 millions de salariés. La loi d'adaptation de la société au vieillissement de 2015 reconnaît leur existence, mais elles et ils n'ont toujours pas de statut juridique. Le 18 octobre, l'Union régionale et la Macif ont organisé une rencontre ponctuée par les saynètes d'une compagnie théâtrale.



La compagnie Naje a mis en scène des situations de personnes assistant un proche.

Au-delà de la présentation des premières avancées légales (congé de solidarité familiale, congé de salarié aidant, congé de droit au répit...) et des dispositifs mis en place par la Macif, l'objectif était, à partir de témoignages de militants, de montrer l'utilité de l'action syndicale. Laurent Cosier a présenté les mesures obtenues en 2018 dans le cadre de l'accord social de La Poste : un « guichet spécial aidants » qui accompagne les salariés et leur permet l'obtention de chèques emploi-service, un fonds de solidarité aidants, une souplesse accrue dans l'organisation du temps de travail... Laure Lamoureux est intervenue sur l'avenant au contrat de prévoyance des industries électriques et gazières qui prévoit un maintien de la rémunération à hauteur de 80% lorsque le salarié bénéficie d'un congé de solidarité familiale, des aides ainsi qu'un complément de salaire pour le congé du proche aidant. Valérie Delacourt, enfin, a présenté l'accord négocié pour les salariés de l'ensemble du groupe Crédit Agricole (28 pays) : dons de jours RTT, télétravail... Autant de sources d'inspiration pour les militants souhaitant engager une action en faveur des aidants !

APPRENTISSAGE

Un guide sur les droits

Parce que les apprentis sont aussi des salariés, l'Union régionale vient de réaliser un guide des droits des apprentis au sein de leur entreprise ou administration, mais aussi en dehors (transport, matériel professionnel, repas, logement, santé, retraite ou encore loisirs).

Il met aussi en avant les grands changements en matière d'apprentissage issus de la loi « Avenir professionnel ». Pour la CFDT Île-de-France, ce guide est un outil favorisant le contact, tout au long de l'année, avec les jeunes des centres de formation d'apprentis. **N'hésitez pas à le demander !**

com@iledefrance.cfdt.fr



VILLE DE PARIS

Des avancées pour les auxiliaires de puériculture

Cela faisait plus de dix ans que la CFDT des Services publics parisiens revendiquait une évolution de la situation des auxiliaires de puériculture. Pour cette profession réglementée d'agents de catégorie C, la seule possibilité de changement de catégorie statutaire, synonyme d'évolution de carrière, était le concours ou le changement de métier.

Carla Bonnet, membre de l'exécutif du syndicat et secrétaire de la section CFDT de la Direction de la famille et de la petite enfance, s'explique : « En 2016, la CFDT avait réussi à obtenir des passages en catégorie C+. Pour négocier, nous nous sommes appuyés sur une décision de passage en catégorie B de techniciens supérieurs ouvriers de la propreté.

Ce qui était possible pour des métiers dits masculins devait pouvoir l'être pour des métiers dits féminins ! »

La CFDT a ainsi obtenu, pour 120 professionnelles, le passage en catégorie B. Celles-ci seront référentes handicap ou référentes troubles musculo-squelettiques. « Des postes qui permettent d'agir en matière de prévention ! », précise Carla. Ce passage en B permet aussi à ces auxiliaires d'avoir accès à la mobilité au sein de la Ville de Paris. Un premier pas vers de nouvelles évolutions !

1,2 million

C'est le nombre de personnes mal logées que compte notre région, pourtant la plus riche de France ! L'Île-de-France

concentre 33 % des habitants en bidonvilles, près de 34 % des demandes d'HLM, 41 % des expulsions locatives effectives, 59 % des recours de Droit au logement opposable (Dalo)... Des indicateurs alarmants présentés récemment dans un « *Éclairage régional Île-de-France* » du rapport annuel de la Fondation Abbé Pierre sur le mal-logement.

Source : Fondation Abbé Pierre.

Une boutique CFDT pas comme les autres

L'idée faisait son chemin depuis déjà plusieurs mois. Elle s'est concrétisée du dimanche 20 au samedi 26 octobre. En plein cœur de la capitale, à deux pas de la Canopée des Halles, la CFDT Île-de-France a expérimenté un nouveau format d'accueil de proximité des salariés.

On la voit de loin. Tout habillée d'orange, la boutique éphémère – le Sh'op Up CFDT – est bien visible de jour comme de nuit grâce au logo CFDT projeté dans la rue depuis le premier étage. Située au 12 rue de la Ferronnerie dans le 1^{er} arrondissement de Paris, la boutique suscite tout de suite la curiosité des passants, qui la prennent même parfois en photo... L'effet de surprise sur lequel se base le concept des boutiques éphémères fonctionne à plein. « *L'idée est simple*, résume Brigitte Rizzo, secrétaire régionale en charge du développement. *Nous avons réalisé plusieurs opérations "Villes Orange" ces deux dernières années dans le cadre de la campagne des élections fonctions publiques. Pendant une journée, nous avons sillonné les villes d'Argenteuil et de Versailles pour aller au contact des agents et salariés. Nous avons voulu trouver une forme plus adaptée à un "monstre" comme Paris, en nous installant une semaine dans un lieu très passant. C'est pour ainsi dire passer un quartier à l'orange !* ».

Au rez-de-chaussée de la boutique, on reçoit les salariés, qui peuvent adhérer directement en ligne. On y vend le guide des droits des salariés 2019/2020, fraîchement imprimé, le dernier ouvrage de Laurent Berger, « *Syndiquez-vous* », ou encore l'enceinte connectée CFDT. Il est même prévu que chacun puisse laisser un petit mot sur un grand mur d'expression, pour témoigner de l'accueil reçu dans la boutique ou pour



Toute la semaine, les militants ont tracté dans le quartier.

partager une revendication... Au premier étage, des espaces plus « cosy » sont là pour permettre à l'équipe de la CFDT Île-de-France de recevoir les salariés et adhérents qui ont besoin de renseignements plus précis ou qui doivent être accompagnés. Une quinzaine de militants de l'Union régionale et quelques représentants de syndicats se sont ainsi relayés pendant sept jours.

Accueillir et échanger

Pendant la semaine, se sont croisés des adhérents venus échanger sur leur réalité professionnelle ou leur parcours, des militants en quête de conseils pour leurs futures élections CSE (voir témoignage p.7), des salariés en demande d'informations sur leurs droits... mais aussi de simples visiteurs qui ont poussé la porte de la boutique par curiosité ou

pour débattre de l'actualité sociale. On a même fait des rencontres inattendues, comme celles de « concurrents » étonnés et un peu envieux du concept ! Aux visites spontanées durant la semaine s'ajoutent des prises de contact avec les salariés, directement sur leur lieu de travail, notamment dans les commerces à proximité.

Parmi les responsables venus prêter main-forte pour la diffusion des flyers et la tenue des permanences, Nicolas Dosen, secrétaire général adjoint du syndicat de l'hôtellerie-tourisme CFDT, est enthousiaste : « *Pour nous, l'intérêt d'une telle initiative est de faire connaître la CFDT auprès des salariés des toutes petites entreprises et des établissements franchisés. Ceux-ci sont très nombreux dans l'hôtellerie et la restauration et il est quasiment*

impossible d'y entrer ». Mais comme d'autres, Nicolas y voit aussi et surtout un enjeu de visibilité pour la CFDT : « C'est bien d'être à contre-courant de ce que les salariés peuvent imaginer des organisations syndicales. Il faut dire que la déco a de la gueule et que ça donne de la fierté aux responsables que nous sommes ! ».

Des soirées thématiques

De 18h à 21h, chaque soir, l'Union régionale avait prévu une soirée thématique : sur l'actualité sociale avec la participation de Marylise Léon, secrétaire générale adjointe de la confédération ; la diversité des contrats de travail avec l'intervention d'avocats ; les très petites entreprises ; la politique sociale du logement ou encore les préoccupations des jeunes. « Au final, souligne Brigitte Rizzo, la réussite du Sh'op Up tient à sa visibilité en plein cœur d'un lieu



fréquenté par de nombreux salariés, à sa communication directe auprès des adhérents habitant Paris et des salariés travaillant sur le site, aux messages très positifs à l'interne et aux retweets nombreux » !

Judith Boumendil

TÉMOIGNAGE

Jérôme est cadre pour un fabricant de lunettes. Il s'est rendu à la boutique pour y prendre de nombreuses infos, adhérer à la CFDT et... monter une liste CFDT pour les élections au CSE !



En appelant le standard de la CFDT, on m'a parlé de la boutique. J'ai pris mon après-midi pour venir. Dans mon entreprise, nous sommes plusieurs à ne pas nous reconnaître dans la manière dont nous sommes représentés. Je me suis dit que je me sentais prêt à me lancer avec la CFDT.

Je suis resté plus d'une heure dans la boutique. J'ai d'abord parlé longuement de la situation dans mon entreprise, j'ai ensuite adhéré en ligne. Puis j'ai pu échanger avec Hassan (Hassan Mohamed, délégué à l'Union régionale, NDLR) sur l'organisation concrète des élections dans mon entreprise. Depuis, j'ai monté ma liste. Ça faisait longtemps que j'y pensais et la possibilité de me rendre dans un lieu simple d'accès, en plein cœur de Paris, m'a fait sauter le pas.



En bref

CSE : dernière ligne droite

Alors qu'en septembre dernier, un peu plus de la moitié des entreprises avait mis en place l'instance unique du personnel, il est plus que jamais indispensable pour les équipes CFDT de mettre la pression sur leurs employeurs qui ne l'auraient pas encore fait en insistant sur les risques potentiels d'un délit d'entrave.

L'Union régionale est à la disposition des équipes qui auraient besoin d'aide dans leurs démarches. C'est aussi le moment de s'inscrire en formation à l'IREFE qui a prévu un parcours spécifique pour les élus du CSE.

accompagnement@iledefrance.cfdt.fr
contact@irefe.fr

Catalogue de l'IREFE

L'IREFE, l'institut de formation syndicale de la CFDT Île-de-France, propose pour 2020 un catalogue très complet de formations, pour l'ensemble des mandats du privé comme du public et pour toutes les responsabilités syndicales.

Rappelons que le choix de l'organisme de formation relève bien de l'équipe syndicale et non de l'employeur, quel que soit le mode de financement.

Plus d'infos : irefe.com



Fête des solidarités


Comme chaque année, la CFDT Val-de-Marne a participé, le samedi 14 décembre 2019, à la fête des solidarités organisée par le Département en partenariat avec des associations locales. Les militants ont tenu un stand dans 11 communes pour présenter l'action de la CFDT.

Violences faites aux femmes

Le saviez-vous ?

Réponses à la carte, le service dédié aux adhérentes et adhérents, est en mesure de vous aider sur les questions d'ordre privé (vie familiale et sociale, budget, logement...). S'y ajoutent désormais l'écoute et le soutien – en toute confidentialité – sur les questions de violences sexistes et sexuelles.

Du lundi au vendredi de 9h à 19h
et le samedi de 9h à 13h.

 Réponses à la carte : 09 69 39 19 39

À Trappes, la CFDT mobilise son réseau contre le chômage des jeunes

Pour ce cinquième forum de l'emploi des jeunes et de l'apprentissage, la CFDT Île-de-France avait ciblé la ville de Trappes, enclave pauvre nichée dans le riche département des Yvelines.

Sur le stand « Accompagnement individualisé », la file d'attente ne désemplit pas. Olivier Bichet, avocat du réseau Avec et enseignant à la Sorbonne, y reçoit les candidats pour les « coacher » sur leur CV et les préparer à un entretien d'embauche. « Je rencontre des jeunes motivés, dont certains très diplômés, s'enthousiasme-t-il. Mais la grande majorité d'entre eux ne sait pas se mettre en avant. Cela se voit sur leurs CV et lettres de motivation, souvent stéréotypés et sommaires, mais aussi lors des présentations à l'oral ». Sans filtre, Olivier distille ses précieux conseils : « Le but est de donner envie aux recruteurs. À diplôme équivalent, c'est la personnalité du candidat qui fera la différence. C'est pourquoi j'insiste sur tous les aspects de la communication : la présentation orale bien sûr, mais aussi le regard, la gestuelle... L'important est d'être soi-même, sans être trop rigide ni trop relâché ».

Passé par cette mini-séance de coaching, Théo - en recherche d'une alternance pour son master en communication - se montre très satisfait. « La personne qui s'occupait de l'atelier a posé un regard franc sur mon CV, en m'invitant à y mettre de la chaleur et à éviter les modèles formatés que l'on trouve sur Internet, témoigne-t-il. C'était très instructif. »

135 offres d'emploi pourvues

En recherche d'un emploi ou d'un stage en tant qu'assistante commerciale, Mégane ne regrette pas non plus sa venue au forum. « J'ai pu déposer quelques CV et j'attends d'être recontactée. C'est toujours plus intéressant de discuter directement avec les recruteurs », avance-t-elle. Même satisfaction pour Jordan, 18 ans, qui a pu se renseigner sur les formations et débouchés possibles après son BTS



Environ 450 jeunes, mobilisés via Pôle emploi Île-de-France, sont allés à la rencontre de la trentaine d'entreprises et partenaires présents.

Systèmes numériques. « L'armée de terre était très intéressée par mon profil », sourit-il. Comme Mégane et Jordan, nombre de jeunes ont pu obtenir informations et contacts. Voire une promesse d'embauche : au lendemain du forum, quelque 135 recrutements - en apprentissage, CDD ou CDI - étaient sur le point d'être conclus !

« En amont du forum, nous avons insisté auprès des entreprises pour qu'elles viennent avec des offres concrètes, rappelle Nadia Bosc, secrétaire régionale de la CFDT Île-de-France. Ici, comme dans d'autres villes défavorisées, les jeunes cumulent des problèmes de formation, de logement ou de transport. Même s'ils n'en parlent pas forcément, ils sont aussi discriminés de

manière récurrente et ont du mal à obtenir des entretiens », juge Nadia.

Au 3^e trimestre 2019, le taux de chômage des jeunes atteint 15 % dans la commune de Trappes, dont près de la moitié de la population vit dans des quartiers prioritaires. « Parmi les demandeurs d'emploi, 41 % ont un niveau inférieur au Bac, souligne Mélanie Bertaud, directrice de l'agence locale de Pôle emploi. C'est pourquoi dans le cadre du Plan régional d'investissement dans les compétences, nous engageons des actions pour former ces demandeurs d'emploi aux métiers qui recrutent. Nous proposons aussi un accompagnement intensif des publics jeunes pour travailler sur le savoir être et la valorisation de l'image ».

Clément Mellin

UNE ORGANISATION BIEN HUILÉE

« Ce forum, c'est 9 mois de travail, résumant en chœur Hugo Duval, Sylvie Polvèche et Cyril Besombes, en charge de l'organisation de ce forum. Il a d'abord fallu trouver le lieu. Puis attirer des partenaires et des entreprises. Nous avons contacté un maximum de délégués syndicaux d'entreprises et fait jouer notre réseau personnel », précisent-ils, avant de saluer la forte implication des militants CFDT de la section Interco de Villiers-le-Bel, du groupe Ressources handicap de l'Union régionale ou encore de l'Union départementale des Yvelines. Merci également à Dominique Deniaud, ancienne championne de patinage artistique et marraine de ce forum.

CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE LES PARTENAIRES SOCIAUX FRANCILIENS RAFLENT LA MISE



© ImageSource/REA

L'annonce est tombée le 18 octobre. En Île-de-France comme en Nouvelle Aquitaine, les partenaires sociaux réunis en groupements ont remporté l'appel d'offres concernant la délivrance du Conseil en évolution professionnelle (CEP) pour les salariés. Pour une durée de quatre ans, le groupement prendra le relais du Fongecif en assurant ce service d'accompagnement des salariés. Une victoire importante pour la CFDT Île-de-France comme pour ses partenaires. Mais aussi un défi de taille en perspective...

Dossier réalisé par Clément Mellin et Judith Boumendil

C'est une bataille de plusieurs mois qui vient d'être gagnée par la CFDT Île-de-France et ses partenaires CFTC, CGT, U2P et CPME réunis au sein de l'association « CEP paritaire Île-de-France », les cabinets de conseil Catalys et Tingari ainsi que l'organisme ID formation. Pour en mesurer la portée,

un bref retour en arrière s'impose. En 2018, dans le cadre de la loi pour la Liberté de choisir son avenir professionnel, le gouvernement décide sous la pression de la CFDT de conserver le CEP, mais d'en revoir le pilotage. Les opérateurs spécialisés sont maintenus (Pôle emploi pour les chômeurs, l'Apec pour les cadres,

Cap emploi pour les personnes en situation de handicap, les Missions locales pour les jeunes en difficulté), mais l'organisme paritaire qui s'occupe des actifs en emploi – le Fongecif – est exclu du dispositif au profit d'un opérateur privé régional sélectionné sur appel d'offres. Au grand dam des partenaires sociaux.

Pierre angulaire de l'accompagnement des salariés

CFDT en tête, les organisations syndicales ne s'avouent pourtant pas vaincues. Et, après plusieurs semaines de réflexion, notamment autour des questions juridiques, elles décident de se mettre en ordre de marche pour répondre à l'appel d'offres lancé par France Compétences. « *Le CEP, c'est un peu notre bébé*, rappelle Géraldine Cornette, secrétaire régionale en charge des questions de formation professionnelle et d'orientation. *Ce sont les partenaires sociaux qui ont créé ce droit via l'accord national interprofessionnel de 2013 et il était hors de question de ne pas se positionner sur sa mise en œuvre. Pour nous, c'est la pierre angulaire de l'accompagnement*

des salariés », soutient-elle. Avec la reprise en main du CEP dans la région, les partenaires sociaux ont aussi en tête de construire une perspective d'avenir pour les salariés du Fongecif. « *Il y a un enjeu de responsabilité sociale vis-à-vis d'eux*, reconnaît Géraldine. *Une réflexion est en cours au sein du groupement sur l'éventuelle reprise de certains salariés du Fongecif ayant la compétence requise pour le CEP* ».

Une mise en place par étapes

Dès l'annonce de l'attribution du marché, le groupement est entré dans une phase de pré-déploiement du CEP pour qu'il soit opérationnel dès le 2 janvier 2020. Concrètement, il devra s'articuler autour de deux niveaux : un accueil individualisé,

LE CEP, EN BREF

- Le CEP est un dispositif **gratuit** et **personnalisé**.
- Il s'adresse à tous les actifs :
 - **Salariés**
 - **Fonctionnaires**
 - **Demandeurs d'emploi**
 - **Artisans**
 - **Indépendants**
 - **Étudiants et retraités occupant un emploi**
- Assuré par des conseillers d'organismes habilités, le CEP permet de **faire le point sur sa situation professionnelle** et d'établir, s'il y a lieu, un projet d'évolution professionnelle (reconversion, reprise ou création d'activité, insertion, mobilité interne ou externe, développement des compétences...)
- Sauf accord de branche ou d'entreprise, l'accompagnement dans le cadre du CEP doit être **réalisé sur le temps libre** du bénéficiaire.

Vincent PIGACHE est secrétaire général de l'Union territoriale interprofessionnelle de l'Ouest francilien. Spécialiste des questions de formation professionnelle, il vient d'être élu président de l'association CEP paritaire Île-de-France.

Où en êtes-vous dans le projet ?

Nous sommes dans la phase de construction opérationnelle : définition du business plan, recherche de locaux, mise en place d'un plan de communication... C'est beaucoup de travail, mais ça vaut le coup ! Le CEP, c'est dans l'ADN de la CFDT. Dans notre vision de la sécurisation des parcours professionnels, il y avait déjà l'idée que les salariés puissent être accompagnés dans leur réflexion sur leur évolution professionnelle par un organisme neutre et surtout en dehors de l'entreprise. En 2008, la CFDT Île-de-France avait d'ailleurs travaillé sur les trois niveaux d'accompagnement des salariés (information – construction de projet – recherche de

financement) dans le cadre de son projet européen Secapp (Sécuriser, accompagner les parcours professionnels).

Comment allez-vous faire connaître le service ?

Bien sûr, tout un plan de communication est prévu. L'enjeu principal est d'impulser une dynamique pour faire connaître et faire vivre ce service auprès des salariés. L'opportunité pour les organisations qui participent à l'association, c'est qu'elles ont un réseau sur lequel elles peuvent s'appuyer pour faire connaître le CEP à leurs adhérents, et plus généralement aux salariés. Les élus du personnel auront un rôle important à jouer en tant que



relais de proximité. Nous devons donc aller à leur rencontre, leur parler de la formation professionnelle en général et de ce service en particulier, présenter le CEP dans nos réunions et dans nos vecteurs de communication.

Pour toi, quel est le principal challenge ?

À travers cette association, nous avons une vraie chance de montrer, en 4 ans, par la qualité du service rendu aux salariés franciliens, le rôle concret de l'action syndicale au service des salariés.

Jonathan Salmon est secrétaire général de la Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment (Capeb) d'Île-de-France, une des organisations membres de l'U2P qui représente, au-delà de l'artisanat, le commerce de proximité et les professions libérales. Il a participé au travail autour de l'appel d'offres.



Pourquoi avez-vous considéré qu'il était important de vous engager dans le projet ?

Dans le passé, la mission du CEP était dévolue au Fongecif, un organisme paritaire. L'État ayant décidé de confier ces missions à des opérateurs privés, il nous paraissait essentiel de nous engager auprès de nos adhérents pour continuer à proposer aux entreprises un service transparent et des pratiques de qualité, comme c'était le cas dans le passé. Il ne faut pas oublier que les organisations syndicales et patronales ont une expérience de longue date sur ces sujets.

En quoi le CEP vous paraît-il important pour les salariés de vos champs professionnels ?

L'évolution de la formation professionnelle fait que l'individu est de plus en plus responsable de son parcours. Il n'en demeure pas moins qu'il existe un lien naturel entre l'employeur et le salarié qui doit perdurer. De même, le monde économique est très fluctuant. Ce n'est pas le tout d'avoir des outils à disposition pour se former. L'application créée récemment par l'État (cf. p.4) est intéressante. Mais tout le monde n'est pas un professionnel de la formation et il est précieux d'avoir un bon conseil au bon moment.

Comment voyez-vous ce conseil ?

Avant tout, il devrait permettre aux salariés d'avoir les éléments pour faire leur choix, sur l'organisme de formation, le montage financier mais aussi pour qu'ils puissent interroger leurs objectifs professionnels à l'aune de la réalité économique et des perspectives d'embauche.

permettant au bénéficiaire de faire le point sur sa situation et d'être aiguillé, et un accompagnement personnalisé, lui offrant une aide dans la mise en œuvre de son projet (formalisation de la demande, recherche de financement...).

L'association des partenaires sociaux déploiera le CEP par étapes en Île-de-France (contrairement aux autres membres du groupement, qui le déclineront intégralement dès le 2 janvier). Ainsi, le premier semestre 2020 sera consacré en priorité à sa

promotion auprès des entreprises et des salariés. Avec un plan de communication qui est déjà quasi ficelé. « La proximité avec les salariés est l'un des enjeux de la réussite du développement du CEP dans les années à venir, défend Géraldine Cornette. C'est pourquoi nous souhaitons nous appuyer sur notre réseau de lieux de proximité, comme les Bourses du travail, pour pouvoir en assurer le service ».

En parallèle des actions de communication, l'association préparera la mise en place intégrale du CEP pour le dernier trimestre 2020. « Le choix des locaux, le recrutement des salariés, la constitution de commissions... Beaucoup de points restent à finaliser », assure ainsi Vincent Pigache, président de l'association CEP paritaire Île-de-France (voir interview p. 10). Pour l'heure, les membres du groupement ont signé une

DE NOUVELLES INSTANCES EN MATIÈRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Créé le 1^{er} janvier 2019, **France Compétences** a pour mission d'assurer le financement, la régulation, le contrôle et l'évaluation du système de la formation professionnelle et de l'apprentissage. Instance quadripartite pilotée par l'État, les Régions, les partenaires sociaux et des personnalités qualifiées, France Compétences reprend les activités du Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CNEFOP), de la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP) et du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP).

Opérationnelles à partir de janvier 2020, les commissions paritaires régionales « **Transition pro** » ont en charge la gestion des projets de transition professionnelle via le CPF de transition, dispositif qui remplace le Congé individuel de formation (CIF). Remplaçant les Fongecif, l'instance devra apprécier la pertinence et la faisabilité des projets de transition professionnelle, instruire la demande de prise en charge financière et décider ou non de financer les projets (en totalité ou de manière partielle). Transition pro sera également responsable du contrôle de la qualité des formations, de l'analyse des besoins en emploi, en compétences et en qualifications sur le territoire ou encore du déploiement des certifications paritaires interprofessionnelles comme le socle de compétences de base « Cléa ».

François Paulou est PDG de Catalys, un des partenaires du groupement. Avec Tingari, mandataire du groupement, et ID Formation, le cabinet s'est investi, pendant plus de 8 mois, sur l'appel d'offres de France Compétences en vue de la délivrance du CEP en Île-de-France.

Quels sont vos domaines d'intervention ?

Catalys est un cabinet de conseil en ressources humaines implanté dans le Grand Ouest et en région Île-de-France et réunissant 120 collaborateurs. Nous intervenons dans trois grands domaines : l'accompagnement des actifs dans leur parcours professionnel (bilan de compétences, accompagnement à la VAE, accès à l'emploi...), les études et les évaluations des politiques d'emploi et de formation et le conseil en ressources humaines auprès des entreprises notamment sur le management des compétences et la qualité de vie au travail, en mettant l'accent sur l'importance du dialogue social.

Quels services allez-vous développer ?

Dans la réponse à l'appel d'offres, nous avons été très

attentifs à proposer aux actifs un service de proximité, avec une offre d'implantation très large : le CEP sera délivré dans une quarantaine d'agences ou permanences en Île-de-France. Les modalités de délivrance du service seront ouvertes : l'accompagnement pourra se faire à distance, en présentiel, ou en combinant les deux, au choix des actifs. Par ailleurs, nous allons mettre en place une plateforme numérique performante au sein de laquelle chaque actif disposera d'un espace dédié où il pourra trouver des ressources, prendre rendez-vous avec un conseiller... Nous allons aussi construire des partenariats car nous sommes convaincus que la réussite du CEP dépendra de notre capacité à orienter vers les bons appuis ou à fournir des ressources utiles aux actifs.



Comment faire connaître le CEP ?

Jusqu'à présent, le recours au CEP était souvent lié à un objectif de financement. Ce n'est plus le cas dans le CEP rénové. Il va donc falloir le faire connaître pour qu'il devienne un droit effectif qui permette à chaque actif d'être soutenu pour être pleinement acteur de sa vie professionnelle. Nous allons engager d'importants moyens de communication et de promotion. Nous allons également ouvrir un lieu vitrine – notre « navire amiral » – à Paris. Il donnera de la visibilité au service et proposera de nombreuses ressources. La place des partenaires sociaux, en tant qu'interfaces avec les entreprises et les salariés, sera bien sûr déterminante pour faire connaître le service et toucher les salariés.

convention définissant clairement leurs rôles et missions, construit un « business plan » pour les quatre ans à venir et désigné Tingari comme le mandataire du groupement, c'est-à-dire l'interlocuteur de France Compétences.

Un budget de 9 millions d'euros

Un cahier des charges fixe par ailleurs pour 2020 des objectifs précis et chiffrés au groupement. Il aura ainsi pour mission d'aiguiller plus de 75 000 salariés sur le premier niveau. Il devra en outre réaliser plus de 30 000 conseils personnalisés et assurer un accompagnement en

présentiel auprès d'environ 16 000 salariés (dont près de 3 000 pour l'association CEP paritaire Île-de-France). Un comité de pilotage se réunira chaque trimestre pour assurer le suivi et faire le point sur les objectifs.

Pour cette année de mise en place, le groupement bénéficiera d'un budget de 9 millions d'euros à répartir entre les différents membres. Avec la montée en charge du CEP, ce budget atteindra la somme de 14 millions d'euros d'ici 2024. Des sommes conséquentes qui montrent bien l'ampleur de la tâche qui attend les membres du

groupement. Si ceux-ci ont tous une expertise en matière de conseil et d'accompagnement, ils pourront aussi nouer des partenariats avec divers organismes régionaux comme Défi métiers (voir interview P.13), les Greta, le Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (Crefop) ou encore le Conseil économique, social et environnemental régional (Ceser). « Pour les partenaires sociaux, cette aventure sera l'occasion de faire la démonstration de l'utilité du paritarisme, à un moment où celui-ci est questionné et régulièrement mis en cause », promet Géraldine Cornette.

BERNARD BARBIER

DIRECTEUR DE DÉFI MÉTIERS

Évolution des métiers, freins à la formation professionnelle et à l'emploi, importance du CEP... Bernard Barbier analyse les changements qui touchent l'emploi et la formation en Île-de-France.

Quel est le rôle de Défi métiers ?

Défi métiers est un groupement d'intérêt public quadripartite qui réunit l'État, la Région ainsi que les partenaires sociaux et les acteurs de l'emploi et de la formation. Nos missions sont de recueillir des données sur ces sujets et de produire des outils et analyses afin d'éclairer les acteurs économiques, sociaux ou institutionnels dans leurs réflexions, leurs décisions et leurs actions.

En termes d'emplois, qu'est-ce qui distingue l'Île-de-France ?

Plus qu'ailleurs, il y a une prédominance des services. 87 % des emplois y sont concentrés, contre 7 % pour l'industrie et 0,2 % pour l'agriculture. Le commerce représente le plus gros secteur d'activité (15 % des emplois). Les métiers du spectacle sont aussi de gros pourvoyeurs d'offres d'emploi, même s'il y a un turnover important. Si l'on retrouve tous les secteurs d'activité dans la région – là encore une spécificité –, on observe une concentration de sièges sociaux et de fonctions support à haute valeur ajoutée, comme la R&D. En trente ans, le nombre de cadres a été multiplié par quatre, quand le nombre d'ouvriers a été divisé par deux.

Comment l'emploi et les besoins en compétences évoluent-ils ?

L'emploi dans le secteur des services à la personne a tendance à croître, notamment du fait du vieillissement de la population. On assiste à la formation d'un écosystème – la Silver Économie – autour des métiers du grand âge et de la dépendance. Le secteur du numérique se développe également fortement.

Plus généralement, le numérique impacte toute l'économie. Prenez les professionnels du transport, dont l'emploi se développe sous l'effet du e-commerce : ils utilisent tous des GPS qui permettent d'optimiser les trajets et de suivre en temps réel une livraison. Aujourd'hui, la culture et la pratique du numérique deviennent une compétence clé. Avec Amazon par exemple qui se lance dans la livraison de produits frais en une heure, même le producteur de légumes va devoir s'adapter. La relation client devient aussi une compétence primordiale.

« Le numérique impacte toute l'économie »

Quant à la question de la disparition de certains métiers, cela dépendra pour beaucoup de son acceptation sociale. A-t-on envie d'être servi au bar du coin par un robot ? Conçoit-on de confier à l'intelligence artificielle l'analyse de nos scanners plutôt qu'à un radiologue ? Sans tomber dans le catastrophisme de certains, il est sûr que des transformations s'opèrent et vont s'opérer encore et elles ne concernent pas seulement les métiers à bas niveau de qualification.

Quels freins identifiez-vous dans l'accès à la formation et à l'emploi ?

En matière d'emploi et de formation, il est indispensable de partir des situations des personnes alors qu'on raisonne aujourd'hui trop par public : les personnes en situation de handicap, les jeunes sans



qualification, les seniors, les cadres. Une même personne peut très bien être en situation de handicap, parent isolé, dans un quartier difficile... Dans ce cas, les difficultés d'accès à l'emploi ou à la formation sont souvent liées à un cumul de situations.

De leur côté, les entreprises ont besoin d'être aidées, entre autres sur l'analyse prospective de leur secteur. Mais il faut aussi qu'elles fassent parfois évoluer leurs pratiques de recrutement et de management. On entend certains dirigeants d'entreprise dire : « *Les jeunes ne veulent plus bosser* ». Mais c'est normal qu'ils n'aient plus envie quand, depuis de nombreuses années, l'entreprise dit rechercher surtout des « talents », immédiatement opérationnels, assez mal payés et avec des conditions de travail qui n'évoluent pas.

Justement... Le CEP peut-il faciliter une vision globale des situations des personnes ?

Tout à fait. On a défendu depuis le départ le CEP et le renforcement de l'accompagnement des personnes par la relation humaine car la majorité des personnes ne sont pas autonomes dans la recherche d'une formation ou d'un emploi. Si l'accompagnement peut se faire parfois via des outils numériques, cela ne suffit pas. Le CEP est donc un outil fondamental. Même si l'on peut regretter qu'il ait été segmenté par type de public, les opérateurs de CEP doivent néanmoins accueillir tout le monde sur le premier niveau.

Propos recueillis par
Judith Boumendil et Clément Mellin

Protection sociale : des mandatés au service des équipes

Le 12 novembre, à Bobigny, la CFDT Île-de-France et l'Union territoriale interprofessionnelle (UTI) de l'Est francilien — qui regroupe la Seine-et-Marne et la Seine-St-Denis — ont organisé une rencontre avec l'appui des mandatés de la protection sociale pour faire connaître leur rôle et la manière dont ils peuvent venir en aide aux équipes syndicales.

L'action de la CFDT dans le champ de la protection sociale, en particulier dans les Caisses d'allocations familiales (CAF) et les Caisses primaires d'assurance maladie (CPAM), est peu connue. Pourtant, la CFDT agit dans ces organismes pour renforcer l'accès aux droits ou en créer de nouveaux.

Le rôle clé des mandatés

« Nos mandatés sont présents dans les CAF et CPAM des 8 départements, au niveau de la caisse régionale d'assurance maladie, à l'Ugecam mais aussi à l'Urssaf, rappelle, en introduction, Marinette Soler, secrétaire générale adjointe en charge de la protection sociale. Notre objectif est de montrer comment les mandatés peuvent venir en appui des équipes, que ce soit sur des questions collectives ou sur l'accompagnement des personnes ».

Fabrice Gombert, délégué régional et président de la CPAM de Paris, retrace ensuite les grandes étapes de la construction de la protection sociale mais aussi les évolutions essentielles de la Sécurité sociale. « Les réformes se sont parfois faites par petites touches, en tenant compte des situations de terrain. Le rôle des mandatés est essen-

tiel pour faire remonter les difficultés, comme par exemple dans les entrées et sorties du RSA ouvrant droit à la CMUC ou à l'aide à la complémentaire santé », relève-t-il. Marie-Christine Oudart (cf. interview), Raphaël Breton, mandaté à la CPAM 93 et secrétaire général de l'UTI de l'Est francilien ainsi que Serge Viala (CAF 77) apportent également des données intéressantes sur la population et l'action des caisses du 77 et du 93.

Quoi de mieux que l'exemple ?

Les mandatés ont ensuite présenté des exemples de situations qui illustrent leurs actions auprès des assurés. Un retard sur la réponse pour l'aide personnalisée au logement ? Une demande de remboursement pour un prélèvement indu ? Un non-paiement des indemnités journalières ? Des solutions existent. « Quand les salariés parlent de revenus, les caisses, elles, raisonnent en ressources, rappelle Marie-Odile Grosjean (CAF 93). Dans les commissions de recours amiable et les commissions de pénalités où nous siégeons, nous avons à cœur de regarder la situation réelle de l'assuré. Et puis il ne faut pas oublier qu'on peut toujours saisir le médiateur », précise-t-elle.



Le problème récurrent du retard de paiement des indemnités journalières est aussi évoqué. Il est souvent lié, surtout dans les petites entreprises, à un manque de précisions dans l'attestation produite par l'employeur.

Au service des assurés

Jocelyne Cabanal, secrétaire nationale en charge de la protection sociale, salue l'intérêt de cette rencontre : « Nous sommes au début d'une démarche syndicale expérimentale que nous avons nommée « les fabriques de solidarités » et qui doit partir des besoins des assurés. Il nous faut tordre le cou à l'idée que la protection sociale, c'est de la technique ! La question de l'accès aux droits doit être travaillée à tous les bouts de la chaîne car les droits sont issus de choix collectifs qui nous appartiennent ».

Une chose est sûre : les mandatés franciliens sont engagés dans cette démarche. Ils sont disponibles pour faire connaître leur action, présenter les dispositifs et répondre aux questions concrètes des adhérents. N'hésitez pas à mettre ces sujets à l'ordre du jour de vos réunions, y compris lors de vos heures mensuelles d'information !

Judith Boumendil

LE SAVIEZ-VOUS ?

Ces situations ont été présentées – parmi beaucoup d'autres – par les mandatés CFDT.

- **La prime d'activité** a été mise en place en 2016. Elle n'est pas uniquement réservée aux salariés au SMIC. Les agents de la fonction publique y ont également droit. **Pour connaître ses droits et faire une simulation : caf.fr**
- **mes-aides.gouv.fr** évalue en quelques minutes les droits à une vingtaine d'aides nationales.
- **Un assuré** n'ayant pas déclaré de médecin traitant est pénalisé car ses consultations sont considérées comme « hors parcours de soins ». Contacter le médiateur de sa CPAM pour l'informer de sa recherche de médecin permet de **conserver ses droits pendant 6 mois** et d'obtenir de l'aide pour trouver un médecin traitant.

Depuis quand sièges-tu à la CPAM de Seine-et-Marne ?

Depuis 2002. L'Union départementale avait sollicité mon syndicat, le SGEN 77 (aujourd'hui SGEN académie de Créteil) impliqué dans l'interprofessionnel. Nous étions très peu de femmes à l'époque. Je suis cheffe de file CFDT pour la caisse et présidente de la commission d'action sanitaire et sociale depuis deux mandats. Cette commission est une priorité pour la CFDT car nous avons des leviers d'action pour faire avancer les droits des assurés.

Comment décidez-vous d'une action ?

Nous prenons souvent appui sur l'analyse des demandes individuelles, car elles sont révélatrices des besoins des assurés sociaux. Un exemple : nous avons constaté que les demandes d'aides sociales individuelles pour le

financement de frais médicaux étaient importantes parmi les assurés de 60 à 64 ans. Or, cette tranche d'âge n'avait pas droit aux aides supplémentaires en vue de l'acquisition d'une complémentaire santé, alors même qu'elle était frappée de plein fouet par le chômage et que la portabilité de la complémentaire santé ne dure qu'un an... Après débat en commission puis en conseil, nous avons obtenu une aide de 400 euros pour ces assurés. Nous avons aussi récemment obtenu une prise en charge de consultations diététiques des enfants en surpoids ou en obésité, ou encore une aide pour la dermo pigmentation ou le tatouage médical après une chirurgie réparatrice suite à un cancer du sein, car le reste à charge est élevé.

Comment intervient-tu auprès des équipes et des adhérents ?

Les sections nous interpellent sur



le fonctionnement de la protection sociale ou sur le rôle des mandats qui est très mal connu. Nous intervenons aussi beaucoup en appui des militantes et militants de l'UTI qui tiennent des permanences : sur des dossiers d'aide médicale de l'État, le non-paiement d'indemnités journalières, des accidents du travail...

De quels leviers d'action disposes-tu à la CAF 93 ?

Quand j'ai pris mon mandat en 2006, j'ai découvert l'étendue des interventions de la CAF. Nous versons des prestations légales définies au niveau national mais nous disposons aussi de budgets d'action sociale pour financer des dispositifs nouveaux destinés à couvrir des besoins non pris en charge.

Ce que l'on sait moins, c'est que nous soutenons aussi les associations et les mairies dans la construction de leurs projets. En allant sur le terrain, nous rencontrons beaucoup de professionnels qui nous font part de leurs problématiques.

C'est par exemple en rencontrant les animatrices des relais assistantes maternelles (RAM) que j'ai pu convaincre la CAF de les aider à construire et animer un véritable réseau.

Quelle vision as-tu du 93 ?

Les allocataires du 93 cumulent souvent l'ensemble des difficultés : précarité, problèmes de logement, qui se traduisent par des besoins sociaux importants. Ils sont aussi très nombreux. Notre priorité n°1 est l'accueil des jeunes enfants qui constitue le principal frein à l'emploi. Nous finançons donc d'abord des places en crèches dans les territoires les moins bien pourvus. Mais nous pensons aussi qu'il est essentiel de permettre aux mères qui ne travaillent pas d'avoir un peu de temps, notamment pour accéder à la formation.

Nous avons contribué à la création de garderies éphémères, structures mobiles qui permettent de confier son enfant à des professionnels pendant quelques heures. Il a fallu débattre et convaincre qu'on ne créait pas des « crèches au rabais », mais qu'on agirait pour l'insertion, ce qui est bénéfique aussi pour les enfants.



© CAF de Seine-St-Denis

Comment vois-tu ton rôle auprès des équipes syndicales ?

Je suis responsable d'un syndicat, Interco 93. Le lien avec les équipes et avec l'UTI m'a donc toujours paru évident. Nous expliquons les dispositifs, transmettons l'information, ce qui permet parfois de réactiver un dossier, mais aussi de s'appuyer sur des exemples concrets pour faire bouger les choses quand c'est nécessaire.

Un rapport d'autosaisine a été présenté au Conseil économique, social et environnemental (Ceser) d'Île-de-France en octobre dernier par Joëlle Paris, rapporteure au nom de la commission Éducation, formation, enseignement et recherche. En prise avec l'actualité, il lance un défi pour les lycées de demain.

Le titre du rapport est long mais il a le mérite d'être explicite : pour construire la société de demain, il faut *intégrer l'évolution climatique au cadre de vie des lycées*. L'actualité a mis ces questions sur le devant de la scène et un travail d'auditions, mais aussi de visites d'établissements sur plusieurs mois, a permis à la commission de se pencher sur le cadre de vie offert aux lycéennes et lycéens en Île-de-France.

Rappelons que le parc des lycées publics est sous la responsabilité du Conseil régional. Construction, entretien et fonctionnement : il s'agit d'un poste budgétaire majeur. Sur les 5 milliards d'euros de budget 2019 de la Région, l'enveloppe consacrée aux lycées atteint 1,27 milliard d'euros (dont 649 millions d'euros d'investissements). Mais surtout, pour faire face à la vétusté du parc touchant un lycée sur trois, un plan d'urgence de 5 milliards d'euros a été voté en mars 2017 (voir encadré). C'est donc le bon moment pour élaborer des préconisations en lien avec le cadre de vie, mais aussi avec les préoccupations environnementales que les jeunes sont de plus en plus nombreux à porter.

Stratégie régionale

La première partie du rapport développe la stratégie régionale et sa mise en œuvre. Avec un focus sur la question de l'optimisation du fonctionnement des établissements en matière d'énergie – la Région gère le chauffage depuis 2013 – de restauration ou encore de transports. Mieux exploiter les sites, rénover le matériel ou l'optimiser permet de réduire les consommations d'énergie. Un audit



Lycée Lucie Aubrac à Courbevoie (92)

énergétique est en cours. 72 lycées sont ainsi raccordés à un réseau de chauffage urbain valorisant plus de 50 % d'énergie renouvelable et de récupération.

Si l'impact des énergies renouvelables reste pour l'heure minime, deux premiers lycées fonctionnant aux énergies renouvelables ont vu le jour à Noisy-le-Grand (93) et Boulogne-Billancourt (92). A contrario, trop de lycées vétustes deviennent des passoires thermiques énergivores et inconfortables. La commission en a visité certains.

Aussi, pour les futurs lycées, le Ceser préconise de travailler davantage sur le choix des sites (éloignés si possible des pollutions externes) ainsi que sur la qualité et la durabilité de l'enveloppe du bâtiment : inertie thermique, orientation et surfaces vitrées adaptées, protections solaires efficaces, végétalisation

des murs et des toitures. Au titre des recommandations pratiques, il conviendrait d'installer des brasseurs d'air plafonniers dans les classes et les parties communes : moins énergivores que la climatisation et plus efficaces que les ventilateurs sur pied.

Le climat et l'assiette

Avec la restauration scolaire également, le climat commence dans l'assiette... Des efforts sont engagés par la Région, notamment pour introduire des produits issus de l'agriculture biologique dans une centaine de lycées. Ce qui a été salué par le Sgen-CFDT lors d'une instance régionale. À une moindre échelle, les chefs de cuisine de 13 lycées font partie du réseau *Les Toqués du local* pour la promotion de produits locaux de qualité.

Mais « *les choix de modes d'organisation de la restauration collective scolaire n'ont pas tous le même bilan carbone... Lorsque la préparation des repas est sous-traitée à des multinationales, les économies d'échelle se paient en émissions polluantes dues aux transports et à l'agriculture intensive. Ces choix d'organisation peuvent permettre de réduire le gaspillage alimentaire, trop important en restauration scolaire* », précise le rapport.

Sensibiliser et responsabiliser les élèves

Les politiques éducatives en matière d'environnement contribuent par ailleurs à une prise de conscience. La Région et le ministère de l'Éducation nationale accompagnent ces initiatives éducatives lorsque les établissements répondent à l'appel, mais le rapport souligne le manque

au cadre de vie des lycées franciliens



Lycée Samuel Beckett à La Ferté-sous-Jouarre (77)

© Joëlle Paris

de généralisation. Ainsi, au 1^{er} septembre 2019, 240 lycées sont déclarés éco-responsables, ce qui représente la moitié du parc.

Mais c'est par le projet d'établissement (obligation réglementaire) qu'un volet éco-responsable pourrait être élaboré partout avec les élèves pour construire, dans la durée, des mesures de responsabilité environnementale et homogénéiser les pratiques : recyclage des bio-déchets, mise en place de consignes, usage raisonné du papier, actions sur les espaces verts... Comme le précise Jean-Luc Guéret, proviseur de la cité scolaire Charlemagne, rencontré dans le cadre du rapport du Ceser : « *Nous essayons d'avancer par petites touches mais en nous heurtant au manque de moyens et à la spécificité des bâtiments. Si la sensibilisation est réelle, il reste à passer aux actes. En adoptant une conduite conforme aux convictions des élèves, en les accompagnant par l'éducation et la formation, mais aussi en investissant.* »

Philippe Antoine

LE PARC DES LYCÉES PUBLICS EN ÎLE-DE-FRANCE

- **470 lycées**, dont **240 éco-responsables**
- **Plan d'urgence de mars 2017** : 5 milliards d'euros (80 % en investissement - 20 % en maintenance). 20 800 places supplémentaires, 269 chantiers, 23 extensions, 43 rénovations globales, 12 lycées neufs d'ici 2027.
- **Consommation énergétique** du parc : 300 000 équivalents-logements.
- **Ambition pour la restauration scolaire** : 100 % des cantines approvisionnées en circuit court, avec 50 % de produits bio, **d'ici 2024**.

Retrouvez le rapport complet sur : ceser-iledefrance.fr

INTERVIEW



© Sabrina BUDON

JOËLLE PARIS

Présidente de la commission Éducation du CESER, représentante des parents d'élèves (FCPE - comité régional Île-de-France) au sein du 3^e collège.

Pourquoi ce rapport ?

L'Île-de-France, comme d'autres régions, subit l'accroissement d'épisodes climatiques extrêmes : fortes chaleurs, précipitations brutales... Les lycées et leurs usagers n'y échappent pas. Ce sujet d'autosaisine a été retenu par la commission car il faisait consensus : les lycées sont dans le périmètre de l'action régionale, avec notamment un Plan pluriannuel d'investissement (PPI) qui programme les travaux, rénovations et constructions. Les politiques menées doivent s'adapter au réchauffement climatique pour que les territoires gagnent en résilience.

Qu'est-ce qui a attiré votre attention ?

Nous avons été frappés pendant nos visites par une grande disparité : d'un lycée à l'autre, les conditions de travail et de vie sont inégales. Mais nous avons observé l'implication sans faille de toutes les équipes de direction, lorsqu'elles sont confrontées par exemple à plusieurs années de travaux, ou a contrario qu'elles les attendent... Du côté des représentants lycéen.ne.s, le besoin de s'investir pour plus d'écologie est très présent.

Quelles sont les préconisations du rapport ?

Nos 16 préconisations sont importantes et complémentaires. Mais en attendant les reconstructions exemplaires pour remplacer les passoires thermiques, il faut privilégier les actions au meilleur ratio coût de mise en œuvre/efficacité. Dans l'immédiat, assurer un confort d'été naturel, sans recours à la climatisation, avec des moyens très efficaces comme des stores ou des brise-soleil à l'extérieur des surfaces vitrées exposées. À moyen terme, végétaliser les espaces extérieurs. Mais aussi assurer une continuité dans les établissements entre investissement et fonctionnement.

Chaque année qui passe, avec son cortège de records, nous oblige à réagir. En juin 2019, le brevet des collèges a été reporté pour cause de canicule. Cela peut aussi arriver pour le bac. L'atténuation des impacts négatifs pour le climat et l'adaptation au changement climatique vont s'imposer. Aujourd'hui, ce sont les jeunes qui sont les plus conscients de l'urgence et ils sont dans l'action collective avec les grèves scolaires ou les marches pour le climat, très suivies en Île-de-France.

Dominique, pour la cause des femmes

Les questions d'égalité femmes/hommes et de santé au travail auront jalonné son parcours de militante syndicale. À l'Assistance publique - Hôpitaux de Paris (AP-HP) d'abord, mais aussi dans différents mandats interprofessionnels, Dominique Hénon aura donné corps aux valeurs d'émancipation et de progrès social chères à la CFDT.

Dominique est âgée de 15 ans quand elle fait ses premiers pas dans la vie active en tant que préparatrice en pharmacie. Du travail, elle n'en verra pourtant que la partie la plus laborieuse. « *C'était une forme d'esclavage moderne. Je ne faisais que de la manutention et nettoiyais le sol. En trois ans d'apprentissage, je n'ai absolument rien appris, juge-t-elle, cinglante. Et puis je travaillais pour un patron qui avait une vision très personnelle de mes droits à congé et ne voyait dans l'apprentissage qu'une opportunité d'avoir une employée à bas coût. Au final, c'est lui qui a déclenché ma vocation syndicale* », s'amuse-t-elle à rappeler.

Pourquoi donc la CFDT ? « *Il y avait dans les années 70 des revendications qui me plaisaient autour de la réduction du temps de travail ou encore du combat pour la place des femmes dans la société. J'ai toujours pensé que notre liberté passait par le travail, argue-t-elle. Il faut aussi se souvenir qu'à l'époque, les femmes craignaient en permanence les grossesses non désirées et leurs conséquences. D'où mon engagement au MLAC (Mouvement pour la liberté de l'avortement et de la contraception)* ».

Premiers mandats à l'AP-HP

Après quatorze ans en pharmacie d'officine, « *fatiguée du bruit permanent des tiroirs-caisses* », elle est embauchée, en 1983, dans le service de pharmacie de l'hôpital Henri Mondor. Non loin de son domicile de Créteil. Divorcée et mère de trois enfants, Dominique trouve là un moyen de concilier vies professionnelle et personnelle.

Tant et si bien que, six mois après son arrivée, elle est nommée membre du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). « *Pendant les années*



sida ; période où l'épidémie se propageait sans qu'on n'en connaisse précisément les modes de transmission, resitue-t-elle. Il s'agissait alors de trouver comment protéger les personnels soignants. » À défaut d'avoir accompli son rêve de devenir soignante, Dominique aime alors à « *prendre soin du personnel* ».

Dans son syndicat, elle assume par ailleurs très vite des responsabilités sur la formation ou encore le développement. Avec ses premiers mandats, Dominique est amenée à se former à l'Irefe, l'institut de formation syndicale de la CFDT Île-de-France. Avant de devenir elle-même formatrice sur des sujets aussi variés que la santé au travail, l'égalité femmes-hommes – elle construit notamment une séquence sur l'histoire du syndicalisme féminin chrétien – ou la négociation des 35 heures.

En 2004, à la suite d'une formation à l'école des cadres de l'AP-HP, aucune pharmacie n'accepte de la recruter comme cadre. « *J'avais organisé une grève dans la pharmacie d'Henri Mondor et m'étais retrouvée en*

photo dans Le Moniteur des pharmaciens », glisse-t-elle, non sans fierté. Qu'importe : elle est finalement embauchée à l'hôpital Paul Brousse comme responsable des conditions de travail.

L'appel du Conseil économique

En 2008, Dominique se voit proposer de siéger au Conseil économique, social et environnemental (Cese). Une proposition qu'elle accepte.

Au sein de la délégation égalité femmes/hommes, on lui confie la réalisation d'une 'communication' sur la santé des femmes. Pendant un an, elle multiplie les auditions. Et constate d'abord que les femmes sont rarement intégrées aux panels de recherche sur la santé, « *sous prétexte... qu'elles peuvent être enceintes* ». Aussi et surtout, ce travail alerte sur le lien entre cancer du sein et travail de nuit et contribue à lancer la première expérimentation de prise en charge financière du dépistage du cancer du col de l'utérus, aussi appelé le « *cancer de la femme pauvre* ». Une avancée importante !

En 2012, elle quitte le Cese pour finaliser son diplôme de psychologue du travail et développer son activité, « *toujours au service de la santé des professionnels* ». Pour autant, Dominique continue d'assurer occasionnellement des formations à l'Irefe. Début 2018, elle reprend aussi du service au Cese Île-de-France, dans les commissions environnement et tourisme. « *Un beau mandat, assure-t-elle. Ici, la proximité est le maître-mot. On part en permanence d'exemples concrets. Et c'est une façon pour moi de continuer de faire vivre notre syndicalisme de transformation sociale, qui s'étend au-delà de la vie des entreprises et des administrations* ».

Judith Boumendil & Clément Mellin



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

ORGANISATIONS SYNDICALES

**J'ai le pouvoir
de protéger
mon activité
syndicale.**



**Ce qui est essentiel pour nous à la Macif,
depuis plus de 30 ans, c'est de protéger
l'activité syndicale de nos partenaires.**

Être syndicaliste, aujourd'hui plus que jamais,
c'est un engagement de tous les instants.
C'est pourquoi, lorsque vous choisissez de défendre
les intérêts des salariés, la Macif est à vos côtés
pour soutenir et sécuriser votre action militante.

Contactez-nous : partenariat@macif.fr

Assurances
Banque
Santé
Essentiel pour moi



Les garanties et prestations sont accordées dans les conditions et limites des contrats souscrits.

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. Intermédiaire en opérations de Banque et en services de paiement pour le compte exclusif de Socram Banque. N° ORIAS 13005670 (www.orias.fr).