



# solidaires

ÎLE DE FRANCE

Journal de l'Union régionale des syndicats CFDT d'Île-de-France • n° 536 • Octobre 2022

## AGIR POUR L'ATTRACTIVITÉ DES MÉTIERS

---

LES JOP EN ÎLE-DE-FRANCE  
RÉPONSES À EMPORTER 2022



# En 2022, la Macif a été élue **Marque préférée des Français\***



## Et vous, pourquoi préférez-vous la Macif ?

Pour Mehdi, c'est pour  
ses **prix compétitifs**.

Pour Albert, c'est pour son modèle  
d'assureur mutualiste **sans actionnaire**.

Pour Huguette, c'est pour **la relation  
avec son conseiller**.

Pour Laure, c'est pour **son service client  
basé en France\*\***.



La Macif,  
c'est **vous**.

\* Étude réalisée du 12 au 13 janvier 2022 par La Marque Préférée des Français auprès de 1 022 français, représentatifs de la population française - terrain réalisé par OpinionWay - dans la catégorie « Compagnies d'assurance ».

\*\* Certification AFRC Relation Client France. Certificat 95088 délivré à la Macif par Afnor Certification.  
Pour en savoir plus : [relationclientfrance.fr](http://relationclientfrance.fr).

**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 : 1 rue Jacques Vandier 79000 Niort.

# Redonner du sens au travail



Deux ans après le début de la pandémie, la rentrée en Île-de-France s'est déroulée dans un contexte de reprise de l'emploi mais avec d'importantes difficultés à recruter et à fidéliser les travailleurs et les travailleuses dans de nombreux secteurs stratégiques pour notre région : transport routier, aide à domicile, professions du soin et de la santé, enseignement...

Le discours des employeurs sur la pénurie de main-d'œuvre doit être nuancé : les salariés et les agents ne refusent pas sans motif valable les emplois qui leur sont proposés. Ce sont très souvent les conditions de travail qui leur sont imposées – dont certaines frôlent l'indécence – qui les découragent et les forcent à renoncer. On est, là, bien loin du refus volontaire de travailler invoqué par le gouvernement, en particulier pour justifier une réforme injuste de l'assurance chômage.

Cette situation, surtout lorsqu'elle concerne les services aux publics, a des conséquences directes sur les usagers pour qui la qualité de service se dégrade, rognant encore sur une confiance déjà bien entamée.

Dans la période, si le salaire est une préoccupation importante du fait de la forte inflation, c'est le manque d'évolution professionnelle – et donc le sentiment de n'avoir aucune possibilité à moyen terme de changer de statut professionnel – qui est la première cause des départs ou des refus d'accepter les postes les moins qualifiés. Les salariés sont en demande de sécurité professionnelle mais aussi de perspectives.

C'est pourquoi, la CFDT agit dans les entreprises et sur les territoires pour faire valoir ses revendications et rendre plus attractifs ces métiers qui ne trouvent pas de candidat. Redonner du sens au travail est une priorité.

Diego MELCHIOR  
Secrétaire général

## Sommaire

**Actualités** 4 à 7

**Territoires** 8  
Réponses à emporter 2022

**Grand angle** 9 à 12  
Attractivité des métiers :  
la négociation s'impose

**Interview** 13  
Michel Cadot  
Délégué interministériel  
aux JOP Paris 2024

**Enjeux** 14 & 15  
Les JOP en Île-de-France

**Pratiques** 16 & 17  
Les conseillers du salarié

**Portrait** 18  
Marie-Claire Carré



Une :  
Une classe de collège  
en Île-de-France.  
©Denis ALLARD/REA



[ile-de-france.cfdt.fr](http://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](mailto:com@iledefrance.cfdt.fr) – Directeur de la publication : Diego Melchior

Rédactrice en chef : Judith Boumendil - Comité de rédaction : Philippe Antoine, Jean-Yves Belaty, Judith Boumendil,  
Marion Dauchot, Alice Heras, Diego Melchior, Hassan Mohamed, Jean-Jacques Perot - Photos : Philippe Antoine, Sylvaine  
Azzouni, Judith Boumendil, Alice Heras, Karima Mohand, DR - Maquettiste-Graphiste : 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 : octobre 2022



## COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

### Préparer le nouveau mandat

Le nouveau cycle d'élections dans les comités sociaux et économiques est lancé. Pour ce renouvellement qui constitue un enjeu majeur en matière de représentativité, la CFDT Île-de-France et l'IREFE proposent aux équipes de les accompagner, en amont, dans la préparation du futur mandat.

L'idée générale est de permettre aux élu.es de dresser un bilan du fonctionnement de l'instance, de réfléchir à ce qui pourrait être amélioré, bref, de se poser un peu... Avant l'action !

L'IREFE organise deux formations de trois jours – « CSE économique : diagnostic du mandat » et « Diagnostic sur les attributions santé au travail » – qui pourront ensuite être complétées par « Préparer les élections ». « Ces formations vont aider les militants à trouver des arguments pour améliorer la situation dans leur entreprise, explique Franck Alberici, consultant formateur à l'IREFE. Par exemple, en essayant de renégocier les heures de délégation des représentants de proximité qui n'ont pas toujours été prévues lors du premier mandat. »

Au-delà des rencontres régulières d'appropriation – comme « Santé au travail et CSE » qui aura lieu, pour la deuxième fois, le 21 octobre, ou « Violences sexuelles et sexistes et CSE », le 24 novembre – l'Union régionale a également organisé, le 20 septembre, une journée qui a permis de réfléchir à la renégociation du protocole d'accord pré-électoral (PAP), aux prérogatives de l'instance et d'échanger largement sur les points de vigilance.



Salle comble le 20 septembre pour la rencontre « dialogue social, reboostez votre CSE ! », en partenariat avec le cabinet d'expertise Callentis.

## ◇◇ ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE ◇◇

### Une démarche pour le dialogue social

En Île-de-France, l'économie sociale et solidaire représente près de 400 000 emplois – soit 10,7 % de l'emploi régional – et 33 500 établissements employeurs. Fortes de ce constat, les organisations syndicales de salariés (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT) et l'union des employeurs de l'économie sociale et solidaire au niveau régional, ont décidé de lancer, en mai dernier, un espace de dialogue social régional en Île-de-France pour partager les points de vue sur les relations de travail et identifier des thèmes d'action. « Dans un secteur qui compte 80 % de très petites entreprises dépourvues de représentants du personnel, nous avons fait le choix de travailler ensemble sur des problématiques vécues dans ces structures, mais aussi d'affirmer une volonté commune d'organiser un dialogue social de qualité entre représentants de salariés et représentants des employeurs », a précisé Diego Melchior, secrétaire général de l'Union régionale CFDT. Parmi ces thèmes figurent l'adaptation aux transitions numériques et écologiques et l'accompagnement des parcours professionnels et des dirigeants.

## DROIT À L'AVORTEMENT

### Manifestation pour la constitutionnalisation de l'IVG

Le 28 septembre, les militantes et militants de la CFDT étaient nombreuses et nombreux à la manifestation parisienne pour la préservation du droit à l'avortement, tant le combat pour le droit des femmes à disposer de leur corps a toujours été un identifiant fort de la CFDT.



Fragile, remis en question régulièrement par certains députés, l'accès à l'IVG demeure compliqué et inégal sur le territoire français : fermeture de centres, délais plus restrictifs que dans d'autres pays voisins, maintien de la clause de conscience autorisant les médecins à refuser de le pratiquer...

Dans le monde, le combat est très loin d'être gagné : une femme meurt toutes les huit minutes de ne pouvoir avorter en sécurité.

Pour garantir définitivement ce droit et ne plus jamais reculer sur les acquis établis en France par la loi Veil, la CFDT, aux côtés du collectif « Avortement en Europe, les femmes décident », revendique son inscription dans la Charte européenne des droits fondamentaux et dans la Constitution française.

## ZOOM

## ENSEIGNEMENT

Après Samuel Paty : prévenir et accompagner

Le 16 octobre 2020, Samuel Paty a été sauvagement assassiné devant son établissement, le collège du Bois-d'Aulne à Conflans-Sainte-Honorine, pour avoir exercé son métier d'enseignant.

Ce drame (voir *Solidaires* n°530) a provoqué un traumatisme qui perdure pour les agents de l'Éducation nationale : pouvoir en parler est absolument nécessaire ; mettre en place des solutions de prévention dans les établissements scolaires qui associent l'ensemble des politiques publiques également.

C'est dans ce but que les douze membres d'une délégation d'enquête du CHSCT de l'académie de Versailles, assistés par le cabinet d'expertise Secafi, ont réalisé un long travail d'entretiens, de diagnostic et d'analyse, présenté en juin dernier. « *Nous saluons la qualité des travaux et des paroles recueillies, a insisté Philippe Antoine, mandaté CHSCT mais aussi chargé de mission à l'Union régionale, qui participait à la délégation d'enquête au titre de la CFDT. Il en va de notre responsabilité collective de créer les conditions d'une véritable prévention des risques professionnels par l'analyse des situations auxquelles les agents sont exposés. Si le rapport n'est pas public, les préconisations qui y figurent doivent parvenir aux agents.* »

Parmi celles-ci, retenons la nécessité de renforcer la protection des agents, notamment via la procédure de protection fonctionnelle, de mieux accompagner les collectifs de travail lors d'une gestion de crise ou encore d'aider les communautés éducatives à faire face aux usages des réseaux sociaux et aux dégâts qu'ils peuvent provoquer. Le rôle de la médecine pour la prévention et le suivi des agents en situation post-traumatique a également été mis en avant. Autant d'actions à décliner désormais sur le terrain.



Portrait de Samuel Paty dans le collège où il enseignait.

## LE SAVIEZ-VOUS ?

En 2021, 20 402 saisines ont été déposées auprès du Défenseur des droits dans notre région, soit 18 % du nombre total en France en 2021 (115 000). Un chiffre en hausse de 22,8% par rapport à 2020.

Un tiers sont des demandes d'information et deux tiers des réclamations qui portent, dans la quasi-totalité des cas (96 %), sur des questions liées au fonctionnement des services publics, notamment en matière de protection sociale et de droit des étrangers.

Lancée en février 2021, la plateforme antidiscriminations.fr, dispositif de réponse complémentaire aux permanences en matière de lutte contre les discriminations, a connu par ailleurs une augmentation des saisines de 25 % au niveau national. Cette plateforme vient compléter les permanences tenues par des délégués référents « lutte contre les discriminations » dans les départements.

À noter, le Défenseur des droits cherche à étoffer son réseau de délégués bénévoles en Île-de-France !

## EMPLOI ET FORMATION

## Défi métiers : une liquidation brutale

La décision est tombée brutalement, le 15 septembre : la Région Île-de-France et l'État, administrateurs de Défi métiers, informaient le conseil d'administration de la fermeture programmée des lieux. Une décision incompréhensible et injuste.

Pour rappel, Défi métiers est le centre d'animation, de ressources et d'information sur la formation pour l'Île-de-France (Carif-Oref). Géré paritairement par les partenaires sociaux et les acteurs socio-économiques tels que Pôle emploi et Transitions pro, ce groupement d'intérêt public (GIP), accompagne les politiques publiques de l'emploi, de l'orientation et de la formation en Île-de-France depuis 25 ans. Il est reconnu pour son expertise et son efficacité : « *Défi métiers propose un vrai travail de veille et de conseil. Cette décision n'a aucun sens* », s'est exclamé Hassan Mohamed, secrétaire régional de la CFDT Île-de-France, en charge de l'emploi et la formation professionnelle.

D'autant plus que la Région n'argumente que très vaguement sa décision de mettre la clé sous la porte et qu'elle ne propose aucun projet ou dispositif de remplacement.

Les 42 salariés de Défi métiers ont, quant à eux, appris tout aussi brutalement la mise en place d'un licenciement collectif. Ils sont mobilisés depuis. « *En pleine réforme de l'assurance chômage, des retraites et du RSA et de la création de France Travail, Valérie Pécresse prive 12 millions de Franciliens de leur Carif-Oref et met 42 salariés à la porte* », se sont indignés les délégués du personnel qui estiment que cette liquidation est « *sans cause réelle et sérieuse* ».

La CFDT Île-de-France, qui fait partie du conseil d'administration, demande à la Région de surseoir à sa décision : « *Ce licenciement collectif aura pour conséquence, au-delà du drame humain, la perte de savoirs faire et d'expertise au service des Franciliens. Le paritarisme et le dialogue social en sortent très affaiblis. Or, il est impératif de travailler paritairement et sérieusement pour un service de l'orientation en Île-de-France.* »



Mobilisation des salariés de Défi métiers le 15 septembre

© Mathieu Le Floch

## PARTENARIAT

## Apprentissage de la langue française

La CFDT Île-de-France a signé, en juin, une convention de partenariat avec l'association Français Langue d'accueil (FLA). Ce partenariat a débuté par la mise à disposition de salles pour des cours de français. « *Ce sont des cours pour des réfugiés en provenance de pays non francophones, comme des Afghans et des Soudanais. Le but est de leur permettre de se débrouiller au quotidien et faciliter ainsi leur intégration* », explique Béatrice Audollont, directrice de FLA. Ainsi, depuis mi-septembre, FLA peut dispenser, lundi, mardi et jeudi, de 17h30 à 20h30, des cours d'apprentissage de la langue française pour une quinzaine de réfugiés ou demandeurs d'asile, dans les locaux de l'Union régionale.

« *Nous sommes satisfaits d'avoir conclu cette convention avec une association qui partage nos valeurs. Nous envisageons d'autres actions communes et souhaitons développer ce type de partenariat sur les territoires* », note Patrick Labboz, secrétaire régional en charge du dossier discriminations.

FLA propose également des activités socio-culturelles et l'accompagnement individualisé vers la formation ou l'emploi des personnes qui ont obtenu leur statut de réfugié.

[francais-langue-daccueil.org](http://francais-langue-daccueil.org)



## Réponses emportées !

Ce ne sont pas moins de douze actions que la CFDT Île-de-France a menées du 27 au 29 septembre dans le cadre de la troisième édition de l'opération Réponses à emporter. Les équipes des unions territoriales interprofessionnelles et de syndicats se sont ainsi mobilisées à Bobigny, Cergy, Évry, la Défense, Mantes-la-Jolie, Melun, Paris, Nanterre, Provins et Rungis pour répondre, « hors les murs », aux nombreuses questions des travailleurs et travailleuses en cette rentrée 2022.

Après deux années de crise sanitaire et une rentrée 2022 marquée par de fortes attentes en matière de pouvoir d'achat, cette troisième édition de Réponses à emporter tombait à point nommé. Les questions des travailleuses et travailleurs étaient en effet nombreuses : pouvoir d'achat certes, mais aussi emploi, rémunérations, formation, logement, protection sociale, conditions de travail... Pour y répondre concrètement, les militants se sont installés, dès l'aube et jusqu'à la fin de la journée, dans des lieux éphémères, au cœur des bassins d'emploi. Avec en toile de fond, bien sûr, la campagne des élections fonctions publiques, un enjeu majeur pour conforter la représentativité de toute la CFDT.

### Ville orange à Cergy

Parmi les douze actions menées, la Ville orange de Cergy s'est tenue le 27 septembre. « Une opération qui nous rebooste tous pour aborder la dernière ligne droite de la campagne des élections dans les fonctions publiques ! »,



Mardi 27 septembre à Cergy

a commenté Badiaa Souidi, responsable de l'union territoriale de l'ouest francilien qui a piloté cette journée. « Plus de 100 militants et militantes se sont mobilisés pour sillonner la ville, et partout l'accueil a été très positif ! » Laurent Berger, lui-même présent sur place, a aussi longuement échangé avec les équipes, notamment de la Sécurité sociale, des ministères sociaux et d'Interco qui ont évoqué le manque de

reconnaissance et de valorisation, mais aussi les sous-effectifs chroniques ou la perte de compétences. De nombreux contacts ont été pris à Cergy et dans les autres lieux. « Il s'agit maintenant de les transformer en adhésions », explique Patrick Labboz, secrétaire régional en charge du dispositif pour la région. Les équipes de développement sont à l'œuvre !

Alice Heras



Mercredi 28 septembre à Bobigny

### Dernière minute : on se bat, tu gagnes !

Les militants CFDT de l'entreprise Arc en ciel, en charge du nettoyage de l'hôtel d'agglomération de Cergy, ont profité de la Ville orange pour mettre un coup de projecteur sur la grève qu'ils menaient depuis quelques jours dans leur entreprise pour dénoncer leurs conditions d'emploi.

Soutenus par le secrétaire général Laurent Berger, ils viennent d'obtenir gain de cause et, notamment, un treizième mois et une revalorisation de leur classification.

# ATTRACTIVITÉ DES MÉTIERS : LA NÉGOCIATION S'IMPOSE



En Île-de-France, les difficultés de recrutement se généralisent dans le public comme dans le privé. Ce manque d'attractivité met en exergue des problèmes souvent structurels et modifie les rapports de force en faveur des agents et des salariés. Il représente, de manière paradoxale pour des travailleurs en souffrance, une opportunité pour négocier des améliorations des conditions de travail et agir sur le long terme. Zoom sur quelques secteurs parmi tant d'autres.

Dossier réalisé par Judith Boumendil et Alice Heras

**S**erveurs, enseignants, conducteurs de bus, soignants... La liste des métiers en pénurie de main-d'œuvre ne cesse de s'allonger depuis 2020. Au niveau national, le ministère du Travail dénombrait 368 100 emplois vacants au premier trimestre 2022, un problème qui s'est aggravé depuis. En Île-de-France, cette difficulté de recrutement se ressent dans plusieurs secteurs clés. À titre d'exemple, dans l'enseignement, et rien que sur l'académie de Créteil, qui regroupe les départements de

Seine-et-Marne, Seine-Saint-Denis et du Val-de-Marne, le nombre de postes non pourvus au dernier concours de professeur des écoles était de 660. Encore un exemple, la RATP est à la recherche de 1 500 conducteurs de bus...

## Des causes multiples

Comment expliquer ce déficit, alors que selon toutes les enquêtes, le travail n'a pas perdu de sa valeur et demeure une source de fierté importante pour les Français ?

Plusieurs raisons peuvent être invoquées, au premier rang desquelles, bien sûr, de faibles rémunérations. Mais les bas salaires n'expliquent pas tout. En effet, les mauvaises conditions de travail, le manque de progression de carrière significative, la perte du sens au travail sont également avancés par les travailleurs. En Île-de-France, il faut également tenir compte des difficultés que peuvent engendrer des temps de déplacement domicile-travail excessifs ou un accès au logement compliqué.

## Métiers essentiels sans reconnaissance

Prenons un exemple. En tête des métiers en déficit de recrutement, les services à la personne à domicile. Selon Pôle emploi, au niveau national, plus de 182 000 postes étaient à pourvoir dans le secteur au premier trimestre 2022.

On estime pourtant que, avec le vieillissement de la population, 800 000 aides-soignants à domicile supplémentaires seront nécessaires d'ici à 2030. « *Alors que de plus en plus de personnes âgées souhaitent rester à leur domicile, notre métier peine à recruter. Il faut comprendre que notre travail est à la fois physique et psychologique. Nous sommes seuls et seules au domicile des familles. C'est une grande responsabilité et cela demande beaucoup de savoir-être et de compétences. Nous sommes*



© Richard Damoret/REA

*garants d'un lien social, notre métier a beaucoup de sens mais notre utilité sociale n'est pas reconnue à sa juste valeur* », explique ainsi Esther Nguelada, déléguée syndicale au sein de l'association Aide aux mères et aux familles à domicile du Nord Est parisien.

## Aggravation en Île-de-France

En Île-de-France, le nombre de postes à pourvoir est particulièrement élevé. La densité de la population et les temps de déplacement plus longs expliquent cette pénurie. « *Nos salaires sont bas, beaucoup d'entre eux sont en dessous du Smic. Mais ce n'est pas le seul problème. C'est aussi une question d'horaires, avec des coupures de deux à quatre heures, voire plus, dans la journée* », poursuit Esther Nguelada. « *Notre temps de déplacement n'est souvent pas payé, et en zone rurale, certaines associations ne recrutent plus que des personnes possédant un véhicule. Comme il y a de moins en moins d'aides à domicile alors que les besoins augmentent, les personnes en poste sont surchargées. Nous avons moins de temps pour les familles et les listes d'attente pour*

## Jean-Marc Février, secrétaire général de la CFDT AP-HP, témoigne de la crise dans le milieu hospitalier et de la dégradation des conditions de travail de l'ensemble du personnel.

**Pour lui, seule une réforme profonde du système de santé public pourra changer la donne.**

*Nous avons l'impression que nos métiers n'ont plus de sens. Les infirmiers, par exemple, n'ont plus le temps d'accompagner les malades ; ils se limitent à réaliser des gestes techniques. C'est de l'abattage, la qualité du soin fait défaut. Le manque d'effectifs est prégnant dans les services de soins, les binômes aides-soignant.es infirmier.ère.s n'existent plus faute de personnel suffisant. Les services administratifs peinent aussi : fiches de paye en retard, non-recouvrement des impayés des patients... Cela nous fait perdre de l'argent bêtement, ce qui n'est pas très logique dans un contexte où la gestion de l'hôpital semble être uniquement motivée par le besoin*

*de faire des économies. Nos salaires sont bas, nous avons perdu nos acquis d'autrefois – alignement de la tarification des crèches du personnel sur celle de la CAF, accès aux logements et aux centres de loisirs restreints... Nos horaires sont atypiques avec des gardes de nuit et le week-end. Les changements de planning du jour au lendemain sont monnaie courante. Il devient très compliqué de concilier vie privée et vie professionnelle, ce qui ne favorise ni l'attractivité ni la fidélisation. Payer des heures supplémentaires ne va pas régler le fond du problème : les conditions de travail dans l'hôpital ont commencé à se dégrader il y a de*



## « Donner les moyens, et pas uniquement financiers »

*nombreuses années. Il faut changer le système en profondeur : investir dans l'enseignement de nos métiers, dans la recherche, lutter contre le gâchis à l'hôpital certes, mais comprendre par ailleurs que certains actes techniques ne peuvent être « rentables », donner les moyens, et pas uniquement financiers, aux établissements. Il faut poursuivre l'élan engagé par le Ségur.*

## Florent Ternisien, secrétaire général du Sgen-CFDT de l'académie de Créteil, explique pourquoi les difficultés de recrutement d'enseignants se sont aggravées depuis deux ans.

Le Covid et la réforme de la formation initiale dans les 1<sup>er</sup> et 2<sup>nd</sup> degrés viennent exacerber une crise structurelle du recrutement qui existe depuis plusieurs années et dont l'ampleur ne fait que croître. Au concours de professeur des écoles 2022, seulement 1 000 postes ont été pourvus sur les 2 728 prévus en Île-de-France. Pour certaines disciplines comme les mathématiques, le manque est criant. La pénurie est aussi très importante pour les médecins scolaires, les infirmiers, les accompagnants des élèves en situation de handicap et les assistants sociaux, alors que ces métiers sont primordiaux, et que ce manque pèse sur l'ensemble de la structure. Il est aussi très difficile d'obtenir des remplacements et certaines classes sont, pendant des mois,

sans enseignant. Du coup, il devient de plus en plus compliqué de partir en formation ou d'obtenir une décharge pour participer aux dispositifs d'aide aux élèves en difficulté.

### « Tout est fait pour que les débuts de carrière soient difficiles »

Les discours négatifs sur le métier d'enseignant peuvent aussi avoir un effet délétère. Sur le marché du travail, l'Éducation nationale, qui recrute à bac + 5, est en concurrence avec des emplois mieux rémunérés. En Île-de-France, les néo-titulaires affectés dans la région connaissent des conditions matérielles très difficiles et ont souvent de grosses difficultés pour faire face à leurs dépenses,



de logement en particulier. Le Sgen-CFDT a tiré le signal d'alarme à de nombreuses reprises auprès du ministère. Comme nous regroupons l'ensemble des personnels salariés de l'Éducation nationale, nous avons une vision globale et concrète de la réalité. Au-delà des revalorisations salariales, nous pensons qu'enseigner est un métier qui s'apprend. Quelles formations mettre en place pendant toute la carrière ? Aujourd'hui, tout est fait pour que les débuts de carrière soient difficiles. Nous ne pouvons pas continuer à accueillir les jeunes collègues de cette manière !

obtenir une aide s'allongent, parfois jusqu'à trois mois, avec des besoins qui, entre-temps, peuvent évoluer. »

### Changement de mentalités

Or, si autrefois devant cette perte de sens et l'impossibilité de bien faire son métier, on « serrait les dents », ce n'est plus le cas aujourd'hui. Depuis la crise du Covid, les mentalités ont considérablement évolué, en particulier chez les jeunes générations qui, face à un marché de l'emploi plutôt favorable, n'hésitent pas à démissionner. Ainsi, en France, selon la Dares, un million de personnes ont volontairement quitté leur poste depuis la fin 2021. Huit sur dix ont trouvé un job dans les six mois. « Notre métier, qui était source de fierté, ne fait plus rêver aujourd'hui », pointe ainsi Miguel Gomes, secrétaire général adjoint du Syndicat du transport Centre francilien. Les conditions de travail des conducteurs de bus sont très difficiles en Île-de-France avec une amplitude horaire et des secteurs géographiques

à couvrir compliqués. Au-delà de ça, l'ouverture à la concurrence se fait dans la douleur. Les trois groupes candidats pratiquent le dumping social pour obtenir le marché. La CFDT, très active, exige que les transferts se fassent dans de bonnes conditions », note-t-il.

### Négociations à court, moyen et long terme

Les bus tardent, les urgences hospitalières ferment, les élèves peuvent demeurer trois mois sans professeur, le paiement des allocations arrive très en retard et met des familles entières en difficulté... Au-delà de la souffrance au travail vécue par celles et ceux qui sont toujours en poste, la généralisation des sous-effectifs pénalise aussi les usagers. Ce qui peut pousser l'employeur, qui a tout intérêt à fournir un service de qualité, à cesser de faire la sourde oreille au dialogue social. Ainsi, dans la branche hôtellerie-restauration, des augmentations de l'ordre de 16 % ont été obtenues cette année, permettant

de fidéliser mais aussi d'attirer de nouvelles recrues. À l'hôpital, le Ségur de la santé a permis d'enrayer un peu les départs de personnel. Mais sur le long terme, c'est bien aux problèmes structurels qu'il faudra faire face lors des négociations que la CFDT appelle de ses vœux. Pour y parvenir, un seul chemin à prendre pour les employeurs, dans tous les secteurs : écouter, comprendre et négocier.

CAMPAGNE DE LA CFDT À L'HÔPITAL

Cfdt: **VOTRE VOIX NOTRE ACTION**  
SANTÉ SOCIAUX ÎLE DE FRANCE

AVEC LA CFDT, EXIGEONS DES PLANNINGS DISCUTÉS AVEC LES ÉQUIPES !

REJOIGNEZ-NOUS

**Jorge Goncalves, secrétaire général du syndicat général des transports Centre francilien et délégué syndical chez Geodis Contract Logistics, témoigne de la dégradation des conditions de travail dans la logistique.**

Prestataire de services logistiques, Geodis a dans son portefeuille plusieurs clients, et non des moindres, comme Amazon, Kenzo ou Leroy Merlin. Son principal objectif est de leur donner entière satisfaction. Geodis affiche des résultats plus que satisfaisants. Dans le même temps, les conditions de travail des salariés ne cessent de se dégrader. Certains salaires sont à la limite du Smic, les horaires peuvent changer tous les jours, rendant ainsi difficile l'organisation de la vie de

famille. On nous demande une polyvalence qui se traduit par l'embauche d'agents logistiques d'entrepôt, fonction fourre-tout. On remplace aussi le personnel qualifié par des intérimaires qui, au bout de quelques mois, vont voir ailleurs. L'horizon est bouché pour les salariés et les intérimaires. Quelle régression ! Pour toutes ces raisons, nous avons appelé à la grève le 27 juin. Celle-ci a permis d'obtenir quelques avancées, notamment une augmentation de 8 %



## « L'horizon est bouché »

du salaire conventionnel à compter du 1<sup>er</sup> septembre. Les jours à venir seront difficiles. La CFDT, ultra-majoritaire avec 72 % aux élections de représentativité, sera aux côtés des salariés.

**Auxiliaire de puériculture, Christine Oleszkiewicz est secrétaire de section de la direction de la famille et de la petite enfance (DFPE) à la Ville de Paris qui regroupe le personnel de cette direction. La CFDT y est la deuxième organisation syndicale et ne compte pas moins de 500 adhérents.**

La situation est critique. Il manque 350 auxiliaires de puériculture mais aussi des agents techniques pour la cuisine, le ménage ou la lingerie. 6 000 familles ont quitté Paris mais, parallèlement, les capacités d'accueil dans les établissements ont été réduites. Nos métiers sont exposés à des facteurs de pénibilité, et malgré les efforts de la direction, les agents ont des troubles musculosquelettiques comme des douleurs aux épaules, genoux et poignets en particulier. Les métiers restent par ailleurs trop cloisonnés, avec des fiches de poste de plus en plus rigides. La situation depuis le Covid a amené certains salariés à

prendre de la distance vis-à-vis de leur métier ; ils ont parfois perdu l'envie. Beaucoup ne peuvent plus supporter les longs trajets vers Paris et souhaitent se rapprocher de chez eux. Les demandes de détachement pour une autre collectivité territoriale, de mise en disponibilité ou de formation pour changer de métier sont donc nombreuses. L'accès à la formation, pour une reconversion, n'est pas simple et parfois mal expliqué. La généralisation du tout numérique est un frein pour certains. Les mutations d'une « direction » à une autre demeurent aussi compliquées. Nous avons obtenu des revalorisations salariales et



## « La progression et les perspectives de carrière sont faibles »

un passage en catégorie B pour les auxiliaires de puériculture en janvier 2022. Mais la progression de salaire et les perspectives de carrière sont faibles. La CFDT milite pour une intégration des primes dans le salaire, notamment dans la perspective de la retraite.

## MICHEL CADOT

### DÉLÉGUÉ INTERMINISTÉRIEL AUX JEUX OLYMPIQUES ET PARALYMPIQUES 2024

Les Jeux olympiques vont transformer durablement notre région. Retour sur les investissements programmés et les perspectives avec Michel Cadot, porteur institutionnel du projet.

**Quels sont les enjeux économiques et sociaux des JO, notamment pour la Seine-Saint-Denis, département le plus pauvre de France métropolitaine ? Comment garantir la pérennité des emplois ?**

La décision d'organiser les JO en France a été considérée dès le départ par l'ensemble des parties prenantes comme une opportunité de développement économique et d'emploi. Elle portait l'ambition d'un rééquilibrage des territoires, notamment au bénéfice de la Seine-Saint-Denis. Ce département, au cœur du concept des Jeux, accueillera notamment le village des athlètes et plusieurs sites de compétition et bénéficiera de la majorité des investissements publics engagés. Dès la phase de candidature, le projet a été construit pour contribuer à la transformation de ce territoire et à la réduction des inégalités.

L'impact des Jeux sur l'emploi global est encore difficile à chiffrer. Nous avons de premiers indicateurs encourageants issus des données sur les emplois d'insertion créés dans le BTP, grâce aux obligations sociales introduites dans les marchés par la Société de livraison des ouvrages olympiques (Solideo) : réserver 10 % des heures travaillées à l'insertion professionnelle des personnes éloignées de l'emploi, alternantes ou résidentes des quartiers prioritaires de la politique de la ville et rendre accessible 25 % du montant des marchés aux TPE, PME et structures de l'économie sociale et solidaire. Ainsi 1 542 personnes ont pu accéder à un emploi au titre de ces dispositifs d'insertion, représentant plus d'un million d'heures de travail au début de l'été 2022. L'objectif est de 2,4 millions d'heures au total. À ce jour, près de la moitié des contrats sont conclus avec des résidents de Seine-Saint-Denis.

Le comité Paris 2024 partage les mêmes ambitions d'insertion pour les emplois qui seront créés pour la livraison des Jeux, essentiellement dans les secteurs qui connaissent des difficultés de recrutement comme la sécurité privée, la propreté, l'hôtellerie-restauration et la logistique. Pôle emploi a, par ailleurs, ouvert une plateforme spécifique, « Emplois 2024 », pour augmenter la visibilité des offres d'emplois en Île-de-France.

## « La Seine-St-Denis est au cœur du concept des JO »

**En tant qu'ancien préfet de l'Île-de-France, vous connaissez bien les problématiques d'aménagement de la Région. Que peuvent apporter les JO ?**

Les projets d'aménagement portés dans le cadre des Jeux se situent en majorité en Seine-Saint-Denis. La construction du village des athlètes s'effectue par la requalification d'une très vaste friche industrielle sur les communes de Saint-Denis, Saint-Ouen-sur-Seine et L'Île-Saint-Denis. Ce projet laissera en héritage un quartier urbain innovant et ambitieux, écoquartier mixte d'habitat social, intermédiaire et libre comprenant plus de 6000 logements ainsi que des bureaux, au milieu de 7 hectares d'espaces verts. Neutre en carbone, ce nouveau quartier incarnera l'urbanisme du XXI<sup>e</sup> siècle.



Dès 2025, il a vocation, tout comme le village des médias construit à Dugny, à renforcer l'attractivité de ce département et à répondre aux carences importantes en logements de cette partie de l'Île-de-France.

**Les JO s'inscrivent dans une démarche de transition écologique. Comment cela se traduit-il ?**

Le projet Paris 2024 est aligné sur l'Accord de Paris sur le climat. Le comité d'organisation dispose d'un budget deux fois inférieur aux éditions précédentes et s'engage notamment à consommer 100 % d'énergie renouvelable, à permettre à tous les spectateurs de se rendre en transports en commun sur les sites et à réduire de moitié l'impact carbone de la restauration durant les Jeux. Outre ses promesses climatiques, Paris 2024 fait aussi de la préservation de la biodiversité et du développement de l'économie circulaire des enjeux majeurs.

Les stratégies environnementales de la Solideo et de l'État sont tout aussi ambitieuses. Elles fixent l'objectif de réduire de moitié les émissions de gaz à effet de serre issues des chantiers, de décarboner la flotte de bateaux sur la Seine ou de développer la part modale du vélo dans les transports du quotidien. Les Jeux devront être à la fois un exemple et un levier de notre adaptation au changement climatique dans la manière de préparer et concevoir de grands événements plus durables, notamment au plan énergétique.

Propos recueillis par  
Judith Boumendil et Alice Heras

Les Jeux olympiques et paralympiques de 2024 vont-ils transformer durablement l'Île-de-France ? Permettront-ils, notamment, de créer des infrastructures pérennes et utiles pour la population et des emplois de qualité et de proximité ? Le point sur les aspects sociaux et environnementaux de la préparation de cet événement.

C'est le rendez-vous sportif par excellence ; il a lieu seulement tous les quatre ans, dans un endroit du monde choisi par un jury après de longues délibérations : les Jeux olympiques et paralympiques (JOP) de Paris se tiendront en juillet 2024 dans différents lieux d'Île-de-France et notamment en Seine-Saint-Denis. Ce département accueillera, entre autres, le cluster des médias (Le Bourget, La Courneuve) et le village des athlètes (Saint-Ouen, Saint-Denis).

Dès 2018, pour préparer cet événement dans le respect de la qualité de l'emploi et de l'environnement, une charte sociale a été signée par les organisateurs, Paris 2024 (Comité d'organisation des Jeux olympiques) et les partenaires sociaux.

### Héritage social et transition écologique

La CFDT, aux côtés de la CFTC, la CFE-CGC, la CGT et FO et des trois organisations patronales « est rentrée dans l'opération avec la volonté qu'il y ait un avant et un après. Il s'agit de montrer que l'on peut organiser un grand événement en respectant le social et l'environnement, de manière à laisser une sorte d'héritage social, qui profitera aux nouvelles générations », souligne Luc Martinet, secrétaire confédéral, membre du comité de suivi de la charte sociale.

L'idée est donc de « produire » un événement exemplaire : la qualité de l'emploi est ainsi examinée sous l'angle territorial, des conditions de travail, du développement des compétences ou encore de la sécurisation des parcours professionnels des salariés et des bénévoles.



Visite de l'Arena Porte de la Chapelle par les membres du comité de suivi de site de Paris

Côté environnement, deux vecteurs sont essentiels : l'écoconstruction d'une part et la pérennité des bâtiments après la fin de l'événement, de l'autre. « Il s'agit d'utiliser le sport comme moteur du développement social et solidaire », explique Michel Cadot, délégué interministériel aux Jeux olympiques et paralympiques (propos recueillis dans le cadre de son interview p. 13, NDLR).

### Des comités de suivi

Cinq comités de suivi de site ont été mis en place : village olympique et paralympique ; installations de la plaine Saint-Denis ; cluster des médias ; installations de Paris et marina de Marseille,

site, avec Tahiti pour le surf, dédié aux épreuves en mer.

Sur l'ensemble de ces sites, « les engagements pris par la Solideo (Société de livraison des ouvrages olympiques) sont applicables à tous les porteurs de projet et aux maîtres d'ouvrage publics et privés », note Diego Melchior, secrétaire général de l'Union régionale Île-de-France. Des indicateurs très concrets doivent être respectés par l'ensemble des entreprises : 10 % des heures de travail réalisées doivent l'être en insertion. Encore un autre indicateur : 25 % des marchés doivent être confiés à des TPE de proximité.

# en Île-de-France : où en est-on ?

Ces chiffres seront contrôlés à partir d'une cartographie des emplois établie par le centre de droit et d'économie du sport et le cabinet Amnyos en 2019. Selon cette cartographie, les JOP permettront de mobiliser 150 000 emplois directs et entre 119 000 et 247 000 emplois indirects.

## Points de vigilance

S'il est trop tôt pour mesurer avec précision le respect des indicateurs sociaux, la CFDT a déjà alerté sur certains points auxquels il faudrait prêter une attention particulière : « *malgré la cartographie des emplois établie, certains métiers sont en manque d'effectifs, notamment dans l'événementiel, l'hôtellerie-restauration et la sécurité. Nous sommes donc particulièrement vigilants sur l'appel à des prestations internationales. Il ne faudrait surtout pas qu'elles se substituent au travail local* », poursuit Diego Melchior.

Concernant l'environnement, le regard d'ensemble n'est pas non plus évident, d'autant plus que les entreprises doivent faire face à une pénurie de certains matériaux. « *Certains projets ont d'ores et déjà été abandonnés comme la passerelle éco-conçue à Saint-Denis, dont le budget a été revu à la baisse* », précise Raphaël Breton, secrétaire général de la CFDT de l'Est francilien.

Léger brouillard sur la vision à long terme, certes, mais bonne nouvelle au présent : tous les partenaires sociaux travaillent main dans la main sur ces dossiers. « *La dimension sociale et environnementale est fondamentale pour les organisations de salariés. Pour les patronales, c'est la dimension économique qui prévaut, mais l'ambition est partagée, tout le monde a intérêt à ce que la charte soit respectée* », note Luc Martinet.

Alice Heras

Retrouvez les cartes des sites de compétition olympiques et paralympiques :

[paris2024.org/fr/sites-de-competition/](https://paris2024.org/fr/sites-de-competition/)

## INTERVIEW



**Karima Mohand et Raphaël Breton, représentants CFDT dans les comités de suivi des sites de Paris et de Seine-Saint-Denis.**

### Quand ces comités ont-ils été mis en place ?

**Karima :** Pour le site de Paris et du village des athlètes, la première réunion a eu lieu en novembre 2021.

La CFDT était la seule organisation syndicale présente. La Solideo nous fait parvenir des informations qui nous permettent de vérifier certains paramètres. Nous effectuons également des visites de sites, notamment celui d'Arena Porte de Chapelle.

La prochaine réunion aura lieu avant la fin de l'année.

**Raphaël :** Les comités de suivi du département se sont mis en place début 2021. Nous y sommes nombreux : partenaires sociaux, entreprises impliquées... C'est une gigantesque revue de chantier.

### Quels sont les sujets abordés ?

**Karima :** À Paris, l'emploi est prioritaire car les infrastructures sont déjà en place, et doivent simplement être rénovées. Nous vérifions la sécurité et le temps de travail des salariés. Les heures d'insertion sont recensées par un organisme tiers, l'Epec (Ensemble Paris emploi compétences).

**Raphaël :** Nous examinons les clauses d'insertion, les contrats avec les entreprises de l'économie sociale et solidaire, les causes des accidents du travail. Nous surveillons aussi la dimension environnementale de la construction des bâtiments destinés à devenir à terme un nouveau quartier de 10 000 habitants.

### Sur quels points êtes-vous particulièrement vigilants ?

**Karima :** Les futurs recrutements m'inquiètent. Les métiers de l'insertion sont en déficit. Alors, qui va faire le recrutement, et comment, notamment dans la sécurité et l'hôtellerie-restauration ?

**Raphaël :** Certains employeurs voudraient avoir recours à des entreprises étrangères, en s'appuyant sur les difficultés de recrutement dans notre région. Nous leur répondons que s'ils offrent de bonnes conditions de travail, ce problème n'existera pas. Nous sommes d'ailleurs soutenus par la préfecture de Saint-Denis et le délégué interministériel, qui s'opposent eux aussi au recours à des entreprises détachées.

## Conseiller du salarié : l'indispensable mission

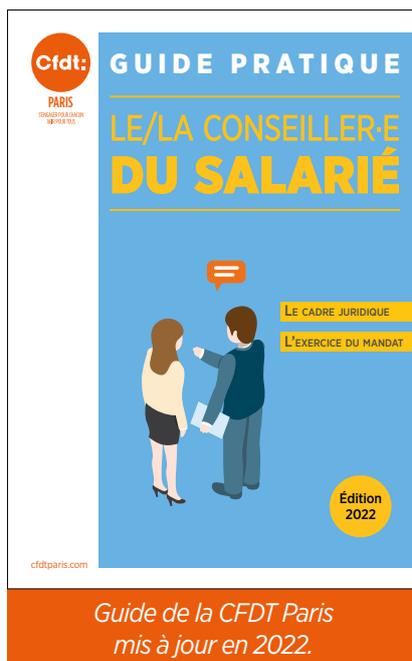
En Île-de-France, elles et ils sont 240. Pour les salariés des petites et très petites entreprises, les conseillers du salarié sont souvent le premier contact avec le monde syndical. Quel est leur rôle concret ? Comment s'organise la prise en charge des demandes ? Le point sur le sujet et témoignage de deux conseillers.

Le cadre dans lequel s'exerce la mission des conseillers du salarié est défini par la loi et la liste publiée, dans chaque département, par arrêtés préfectoraux. Avant toute décision de licenciement, l'employeur a l'obligation de convoquer le salarié à un entretien préalable au licenciement au cours duquel ce dernier a la possibilité d'être accompagné et assisté par un conseiller du salarié dans les entreprises dépourvues d'institution représentative du personnel. Le conseiller peut aussi assister les salariés de ces entreprises lors d'un entretien en vue d'une rupture conventionnelle.

Cet entretien n'a rien d'une formalité : « il doit être l'occasion d'éclaircir les faits », précise Patrick Labboz, secrétaire régional en charge du juridique. *Le conseiller a une mission d'assistance et de conseil au cours de l'entretien. Il peut établir un compte-rendu à son issue. Mais il est aussi là pour préparer le salarié à cette étape souvent éprouvante et convenir, avec lui, de l'attitude à adopter.*

### Une organisation bien rodée

Les 240 conseillers franciliens sont désignés pour trois ans, avec des calendriers différents dans chaque département. Les unions territoriales interprofessionnelles s'organisent pour répondre au mieux aux demandes, suivant leur réalité. « C'est parfois une course contre la montre », précise Vanessa Liska, assistante de la CFDT Val-de-Marne qui centralise les sollicitations. Les employeurs ont en effet un délai minimum de cinq jours ouvrables à compter du lendemain de la remise de la lettre entre la



convocation et l'entretien qui ne peut donc avoir lieu qu'à partir du lendemain du 5<sup>e</sup> jour. « Lorsque les salariés nous contactent, poursuit Vanessa, nous vérifions d'abord qu'ils peuvent être accompagnés, car certains employeurs trouvent des courriers type sur Internet qui ne sont pas toujours adaptés. Pour celles et ceux qui n'en auraient pas le droit, nous sommes là aussi pour les rassurer ! Nous les inci-

tons à se rapprocher de leur délégué du personnel, à ne rien signer à la va-vite et éventuellement à nous recontacter ! Ensuite nous recensons les infos essentielles et recherchons le conseiller qui pourra prendre en charge l'entretien ».

Disponibilité, proximité géographique, secteur d'activité, type de litige, équilibre dans la charge de travail : tous ces critères sont examinés pour organiser la mise en relation.

### Former, informer et échanger

Pour préparer les conseillers à l'exercice de leur mandat, des sessions de formation sont prévues par l'IREFE, l'institut de formation de la CFDT en Île-de-France.

Les unions territoriales interprofessionnelles coordonnent leur réseau de conseillers du salarié. Ceux-ci sont invités aux initiatives juridiques et peuvent participer, dans certains territoires, à des temps d'échange réguliers.

Un passage de relais se fait aussi parfois avec les défenseurs syndicaux, quand le conflit avec l'employeur s'installe. Au final, un mandat essentiel et qui mériterait d'être plus connu.

Judith Boumendil

### REPÈRES

La liste des conseillers est consultable à la Préfecture, à l'Inspection du Travail, dans les mairies et sur internet.

Le conseiller dispose d'une carte officielle pour justifier de sa fonction.

Il a droit à un crédit de 15 heures par mois, rémunérées par l'employeur et remboursées par l'État. Ce crédit n'est pas reportable d'un mois sur l'autre.

Il a aussi accès à la formation dans la limite de deux semaines par période de trois ans.

### **Comment as-tu été amenée à devenir conseillère du salarié ?**

J'ai travaillé vingt-trois ans pour une grande fondation. Les cinq dernières années, j'étais déléguée syndicale CFDT. En 2009, j'ai négocié mon départ, à deux ans de la retraite, avec l'aide des juristes de la CFDT Paris. Ce soutien m'a donné l'énergie nécessaire pour négocier. Quand, en 2010, on m'a proposé ce mandat, j'ai tout de suite accepté. J'avais souvent eu à gérer des conflits, et je me sentais plutôt à l'aise dans ce rôle d'assistance et de médiation.

### **Qu'as-tu appris grâce à ce mandat ?**

Dans le monde associatif, on rencontre souvent des dirigeants bénévoles qui ne se considèrent pas comme des employeurs et se pensent exonérés de leurs obligations... Plus globalement, dans les petites entreprises, les relations sont parfois très paternalistes,

avec des situations d'abus de pouvoir. Les employeurs ont tendance à se servir du prétexte de la faute grave pour se dispenser de verser les indemnités légales. À l'approche de l'entretien préalable au licenciement, les salariés sont anxieux et souvent terrorisés. Un échange en amont avec le conseiller du salarié est donc fondamental. Il faut être à l'écoute, les aider à prendre du recul.

En préalable, je pose systématiquement la question : « Que souhaitez-vous ? », car le ou la salarié.e a rarement réfléchi aux conditions de son départ alors que l'employeur a déjà pris la décision de licencier. Le maintien dans l'entreprise étant très rare, il va donc falloir essayer de débattre sur les conditions de départ.

### **Et lors de l'entretien lui-même ?**

Beaucoup d'employeurs démarrent l'entretien par un : « *Je n'ai qu'un*



*quart d'heure !* ». En montrant sa carte validée par le préfet de Paris, le conseiller du salarié rappelle que le débat contradictoire prendra le temps qu'il faudra.

C'est un peu l'effet calmant de l'étoile du shérif ! En treize ans et plus de 350 interventions, j'ai vécu toutes sortes de situations, souvent pathétiques, parfois cocasses, des rencontres humaines intéressantes. Bref, une expérience passionnante !

### **Tu es conseiller du salarié mais également responsable de ton syndicat. En quoi te semble-t-il intéressant de cumuler ces deux fonctions ?**

Je suis chauffeur de bus de profession, élu du personnel dans mon entreprise et secrétaire général adjoint de mon syndicat, le Syndicat général des transports centre-francilien. Le mandat de conseiller du salarié me permet d'avoir une vision assez précise du fonctionnement des petites entreprises, dans différents champs professionnels, alors que je travaille dans un grand groupe où tout est très réglementé. On constate que beaucoup de directions ne maîtrisent pas du tout le dialogue social. Elles engagent parfois des procédures disproportionnées à l'encontre des salariés, une mise à pied par exemple. Avec le « barème Macron » des indemnités dues en cas de licenciement abusif, certains employeurs font aussi un

calcul de risques et n'hésitent plus à licencier...

### **Dans quel état d'esprit sont les salariés que tu accompagnes en entretien ?**

La plupart du temps, elles et ils sont totalement perdus et démunis. Un premier échange va pouvoir les rassurer. Je leur explique comment l'entretien va se dérouler, comment se comporter et quels sont les risques. Le rendez-vous avec l'employeur se fait sur le lieu de travail. C'est parfois cocasse : une arrière-cuisine, un atelier, une remise. On doit parfois escalader les cartons... On voit l'envers du décor. Après l'entretien, je rédige un compte rendu et j'oriente le salarié, si nécessaire, vers l'union territoriale interprofessionnelle (UTI) et nos défenseurs syndicaux.

C'est le moment de proposer l'adhésion à la CFDT et certains salariés franchissent le pas.



### **Justement, quelles sont tes relations de travail avec l'UTI ?**

Nous sommes régulièrement en contact pour le suivi des rendez-vous et pour faire le point. Nous avons aussi créé un groupe WhatsApp avec les autres conseillers des Yvelines, pour organiser la prise en charge. Nous suivons aussi des formations à l'Union régionale. Mais franchement, quinze heures de délégation par mois, c'est vraiment peu pour bien faire notre travail.

## Marie-Claire, l'intrépide

Depuis 2003, Marie-Claire Carré se bat sans relâche, au sein de son entreprise ou dans le cadre de ses mandats, pour défendre les droits de travailleurs. Elle occupe de nombreuses responsabilités syndicales parmi lesquelles les présidences d'audience aux prud'hommes de Bobigny. Rien ne l'y prédestinait pourtant, mais ses « anges gardiens de la CFDT », comme elle aime les appeler, ont su voir en cette femme timide, un sens de l'équité et une persévérance à toute épreuve.

La vie de Marie-Claire Carré n'a pas toujours été simple. Née en Algérie et rapatriée en 62, enfant de la DASS, séparé de force de sa fratrie, rebelle dans l'âme, elle a commencé à travailler à quinze ans. « *Le travail s'est toujours bien passé pour moi. Je n'ai pas de qualifications, ce qu'il m'est arrivé de regretter, mais je n'ai pas eu de soucis pour trouver des jobs et subvenir à mes besoins. J'ai pris tout ce qui se présentait. J'ai travaillé pendant cinq ans chez France Loisirs à la Rochelle puis comme vendeuse ou caissière lorsque j'ai emménagé à Paris.. Et j'ai toujours eu de très bonnes relations avec mes collègues et employeurs* », explique-t-elle.

### À la CFDT par bravade

En 1997, pour avoir des horaires classiques lui permettant d'élever seule sa fille, elle devient opératrice dans le centre d'appels d'une entreprise hollandaise spécialisée dans les photocopieurs, rachetée plus tard par Canon. « *Nous étions 32 filles dans ce service, dont une douzaine d'intérimaires. On l'appelait le poulailler.* »

En 2003, toutes les intérimaires se voient proposer un CDI du jour au lendemain, suite à une interpellation de l'Inspection du travail par la section CFDT de l'entreprise. Christian, délégué syndical, qui avait entendu parler d'elle, lui demande alors de se présenter aux élections. « *J'avais tellement dû batailler dans ma vie personnelle, qu'après quelques frictions, un peu de rancœur contre mon nouveau chef et par bravade sans*



*doute, je me suis dit : j'y vais ! Je me suis renseignée sur le syndicat puis j'ai entraîné une de mes collègues. Cela a permis à la CFDT d'être représentée – pour la première fois – dans le collège des employés.* »

### Tout le catalogue de formations

Marie-Claire prend goût rapidement au militantisme. « *J'ai cumulé tous les mandats de l'entreprise et j'en ai compris les rouages internes. Nous avons obtenu beaucoup de choses, dont l'annulation d'un plan social. Je n'ai jamais rien lâché.* » Elle a même envie d'aller plus loin. En lisant un article de presse, elle découvre le mandat prud'hommes et... décide de se renseigner. Appuyée par Jean-Claude, un conseiller prud'homme CFDT, elle devient conseillère en 2008 à Bobigny. « *Après, j'ai fait tout le catalogue des formations de l'IREFE* », dit-elle en souriant. Aux prud'hommes, elle rencontre

Éliane, « *encore un ange gardien* », qui, au bout de deux ans, lui demande d'être présidente d'audience à la section commerce. Réticente, ayant peur de ne pas être à la hauteur, elle finit pourtant par accepter, « *pour rendre service* ». Et prend son rôle très au sérieux.

### Des prud'hommes à Pôle emploi

Marie-Claire poursuit sa mission de présidente d'audience à la section commerce du tribunal de Bobigny. « *J'apprends beaucoup avec ce mandat* », explique-t-elle. Depuis 2012, elle est également mandatée au sein des instances paritaires régionale et territoriale de Pôle emploi, qui statue sur la perception des allocations-chômage pour les démissionnaires et l'échelonnement de la dette en cas d'indu. « *Nous argumentons souvent en faveur d'un effacement de la dette pour faire face aux fréquentes situations financières difficiles* », souligne-t-elle. Sans oublier qu'elle assure la permanence juridique de la CFDT 93. « *La CFDT a changé ma vie. Et au sein de la CFDT, mes anges gardiens que je n'oublierai jamais. Ils s'appellent Christian, Jean-Claude, Éliane... Mais aussi Pierre, Marinette ou Hassan.* »

Aujourd'hui, Marie-Claire poursuit son engagement « *parce qu'il faut se battre au quotidien pour ne pas perdre de droits* ». Un combat qui demande constance et persévérance. Deux qualités qui ne lui font pas défaut.

Judith Boumendil et Alice Heras



# Dans les moments sensibles, vous pouvez compter sur nous !

Parce que personne n'est à l'abri des moments difficiles de la vie,  **votre complémentaire santé et/ou prévoyance vous protège lorsque vous et votre famille en avez le plus besoin** (aide à la famille, aux aidants familiaux, en cas de fragilités budgétaires, de handicap ou de cancer).

Pour en savoir plus sur votre **accompagnement social**, consultez notre site internet **[malakoffhumanis.com](http://malakoffhumanis.com)**

 **malakoff  
humanis**

SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE

**Malakoff Humanis Prévoyance** - Institution de prévoyance régie par le livre IX du Code de la Sécurité sociale - Immatriculée au répertoire SIRENE sous le numéro 775 691 181- Siège : 21 rue Laffitte 75009 Paris



*Être assureur d'intérêt général c'est répondre aux besoins et contraintes de chacun de nos clients, en construisant, ensemble, une protection qui leur ressemble.*

KLESIA s'engage pour la société en apportant des solutions de prévention d'assurance de personnes et de services simples, innovantes, solidaires et durables adaptées à vos besoins et à ceux de vos proches, tout au long de la vie. Au-delà de notre métier initial, nous agissons pour les plus fragiles, œuvrons pour le mieux vieillir et contribuons à rendre la santé accessible à tous.

**KLESIA s'engage à vous assurer un avenir serein et contribue à la qualité de vie pour tous.**

**KLESIA**  
Assureur d'intérêt général