



solidaires

ÎLE DE FRANCE

Journal de l'Union régionale des syndicats CFDT d'Île-de-France • n° 537 • Décembre 2022



DOSSIER : **AGIR POUR LE DIALOGUE SOCIAL**

**RENDEZ-VOUS DE L'EMPLOI
DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP
LA DÉMATÉRIALISATION
DES SERVICES PUBLICS**



Être aidé pour mieux aider

BIENVEILLANCE AIDANTS

Aider les salariés à concilier leur rôle d'aidant familial et leur activité professionnelle.

Pour en savoir plus :



Prêt-es et déterminé-es

Sommaire

Actualités 4 à 8

Grand angle 9 à 12

Dialogue social :
un pied dans la porte

Interview 13

Audrey Richard,
présidente de l'ANDRH

Temps fort 14 & 15

Rendez-vous de l'emploi
des personnes en situation
de handicap

Enjeux 16 & 17

Débat sur la dématérialisation
des services publics

Portrait 18

Victor Montalvao



Une :
Rendez-vous de l'emploi
des personnes en situation
de handicap, le 12 octobre.
Mairie du 13^e arrdt de Paris.
© CFDT Île-de-France



L'année 2022 se termine avec une actualité sociale chargée et dominée par la réforme des retraites. La CFDT n'a eu de cesse, ces derniers mois, d'éviter que celle-ci se réduise à un choix uniquement paramétrique, imposé dans le cadre de

l'examen du projet de loi de financement de la Sécurité sociale. Notre organisation syndicale a ainsi fait le choix de participer à toutes les étapes de la concertation proposée par le gouvernement, afin de mettre en avant ses revendications sur l'emploi des seniors, la pénibilité, les carrières longues, l'équité du système...

Enfin, la réforme sera présentée le 10 janvier prochain. Si un report de l'âge légal de départ est confirmé, la CFDT se mobilisera contre une mesure injuste qui pénaliserait les travailleurs les plus modestes, celles et ceux qui ont des carrières longues et pénibles.

Dans la période, la CFDT Île-de-France soutient les équipes syndicales engagées pour obtenir des résultats concrets – sur l'emploi, les salaires, les conditions de travail, la santé au travail... – en faveur des travailleurs, dans les entreprises et les administrations.

Le dialogue social doit se renforcer dans le monde du travail et les organisations syndicales ont un rôle majeur à jouer dans l'élaboration des politiques qui concernent les salariés et les agents.

En attendant de nous retrouver en janvier où nous devons être pleinement mobilisés, nous vous souhaitons d'excellentes fêtes de fin d'année.

Diego MELCHIOR
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 : 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, DR - Journaliste : Alice Heras - Maquettiste-Graphiste : Sylvaine Azzouni

Imprimerie : Wagram Éditions 37 avenue Gabriel Péri BP 2008 - 95871 Bezons cedex - N° CPPAP : 0524 S 06868

ISSN : 099 362 763 - Dépôt légal : décembre 2022



VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES

À Paris, un raz de marée violet !

À l'initiative du collectif #NousToutes, 90 associations, syndicats et partis politiques ont participé le 19 novembre partout en France, à la 4^e édition de la manifestation annuelle contre les violences sexuelles et sexistes (VSS). À Paris, 80 000 personnes ont défilé de la place de la République jusqu'à celle de la Nation, à six jours de la Journée internationale pour l'élimination des violences à l'égard des femmes et dans le cadre du 5^e anniversaire de #MeToo. Une cinquantaine de militantes et de militants de la CFDT y ont participé.



Si une prise de conscience a émergé ces dernières années, les violences faites aux femmes ne cessent malheureusement d'augmenter. Ainsi, entre 2017 et 2021, le nombre de viols ou de tentatives de viols dénoncés a doublé, passant de 16 900 à 34 300. Au travail, « *la majorité des situations restent toujours aussi difficiles à régler* », expliquaient l'ensemble des organisations syndicales dans une lettre adressée à Élisabeth Borne deux jours avant la manifestation. « *Les politiques de prévention sont encore souvent inexistantes ou insuffisantes* », poursuivaient-elles. C'est la raison pour laquelle elles réclament au gouvernement de ratifier au plus vite la convention de l'Organisation internationale du travail (OIT) contre les violences sexuelles et sexistes, de réaliser un bilan de la mise en place des référents VSS et d'engager des négociations collectives sur le sujet.

◇◇ FERMETURES DE LYCÉES ◇◇

Sept lycées parisiens brutalement fermés

Le choc a été violent : du jour au lendemain, élèves, parents d'élèves, personnels et organisations syndicales ont appris la décision de la Région Île-de-France de fermer sept établissements parisiens, dont cinq lycées professionnels, à la rentrée 2023.

Prise sans aucune concertation, au motif de vétusté du bâti et pour récupérer des bâtiments, cette décision vise notamment plusieurs petits établissements du nord-est parisien (les lycées Armand-Carrel, Brassens, Charles de Gaulle – qui vient d'être rénové – et Suzanne-Valadon). Leurs formations et les 780 élèves seront transférés dans d'autres établissements ; les équipes éducatives seront, quant à elles, dispersées.

Une instance régionale de concertation, le conseil inter-académique de l'Éducation nationale, s'est tenue à ce sujet le 9 novembre au siège de la Région à Saint-Ouen, tandis que 400 jeunes manifestaient à l'extérieur. Malgré un vote contre quasi unanime de l'instance, la décision de ces fermetures a été confirmée.

La CFDT Île-de-France et le Sgen-CFDT de Paris demandent donc à la présidente de Région de surseoir à cette décision ne serait-ce que pour permettre aux élèves de seconde et de première de terminer leur cursus dans leur établissement. Il est par ailleurs urgent d'engager un dialogue pour que la formation professionnelle initiale publique prenne la place qu'elle mérite.

UNE ÉQUIPE EN ACTION

Action logement : mixité, diversité et égalité des chances

Après vingt séances de négociations avec la direction, la CFDT de l'union économique et sociale d'Action logement, 3 500 salariés dont 1 200 en Île-de-France, a conclu un accord portant sur la mixité, la diversité et l'égalité des chances. Mais ce ne fut pas si simple ! « *À l'ouverture des discussions en février 2020, la volonté de la direction était de limiter le sujet à l'égalité professionnelle femmes-hommes et à la parentalité* », a indiqué Eric Zabe, délégué syndical. Pour la CFDT, rejointe par les autres organisations syndicales, le cadre fixé n'allait pas assez loin. D'où sa contre-proposition : « *Nous avons rédigé, poursuit-il, un projet d'accord ambitieux étendu aux questions relatives à la lutte contre les discriminations et tout type de harcèlement, aux salariés en situation de handicap, aux jeunes, aux seniors...* » Bien lui en a pris puisque, malgré l'opposition initiale de la direction, un compromis a été trouvé... Il reprend en grande partie les revendications CFDT. L'accord, signé en juillet 2022, prévoit notamment la rédaction d'une charte des bonnes pratiques pour lutter contre les discriminations et le harcèlement, une souplesse dans les horaires de travail, un accès facilité aux soins pour les personnes en situation de handicap, une augmentation du nombre de jours de congé paternité, l'organisation de la transition entre activité et retraite et la création d'une enveloppe financière pour compenser les écarts de salaires entre les hommes et les femmes.



L'équipe CFDT de l'UES d'Action logement

ZOOM

RETRAITES

Premier bilan des concertations

La concertation avec le gouvernement sur la réforme des retraites a débuté le 5 octobre 2022. La CFDT y a pris part, avec l'ensemble des partenaires sociaux. Yvan Ricordeau, secrétaire national en charge du dossier, est intervenu à l'Union régionale, le 1^{er} décembre, pour un point d'étape à destination des responsables franciliens.

Il a abordé en détail le contenu concret des discussions, qui se sont déroulées en trois cycles. Le premier cycle a traité des questions de pénibilité, de l'emploi des seniors et de la prévention de l'usure professionnelle.

« Pour favoriser l'emploi des seniors, nous avons notamment proposé de rendre la négociation sur ce sujet obligatoire a précisé Yvan Ricordeau. Il s'agit aussi de faciliter le temps partiel en fin de carrière. Sur la pénibilité, nous demandons la réintégration des quatre facteurs de pénibilité exclus en 2017, mais en organisant les choses plus simplement. »

Le deuxième cycle portait sur l'équité et la justice sociale. « Nous revendiquons une réévaluation des minima de pension à hauteur du Smic et leur indexation sur son évolution », a-t-il indiqué après avoir précisé qu'un cycle de concertation spécifique est prévu pour la fonction publique et que des discussions auront lieu au cas par cas concernant les régimes spéciaux.

Sur le dernier volet qui portait sur le financement, Yvan Ricordeau a expliqué la difficulté de définir les réels besoins de financement sur le long terme et de comprendre quelles sont les intentions du gouvernement : « Vise-t-il l'équilibre du système ou veut-il financer d'autres dispositifs avec les retraites ? »

Au final, la position de fond de la CFDT est claire et rappelée par Yvan : « Nous participerons jusqu'au bout aux concertations pour obtenir des mesures de justice sociale permettant de réduire les inégalités de ce système, notamment sur l'emploi des seniors et sur la pénibilité. Mais la CFDT s'opposera à toute mesure de report de l'âge légal de départ en retraite. »



De gauche à droite : Géraldine Cornette, Yvan Ricordeau et Diego Melchior

LE SAVIEZ-VOUS ?

Les formations des représentants du personnel prévues réglementairement par le Code du travail sont prises en charge par l'entreprise ou le budget de fonctionnement du CSE.

Mais toutes les autres formations proposées par l'IREFE, l'institut de formation de la CFDT Île-de-France, peuvent aussi être financées par les OPCO dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise (anciennement plan de formation) !

Pourquoi ? Parce que l'IREFE est un organisme de formation professionnelle certifié Qualiopi. Les formations suivies dans le cadre de vos mandats syndicaux sont valorisables au même titre que celles réalisées pour l'activité professionnelle.

 **Tout savoir sur votre parcours de formation : [lrefe.com](https://www.lrefe.com)**

LOGEMENT

Résultats et perspectives de l'enquête Causons logement

Plus de 1500 travailleurs franciliens, agents du public comme salariés du privé, ont répondu à l'enquête « Causons logement », réalisée, à la demande de l'Union régionale, par Jules-Mathieu Meunier, sociologue, à partir d'un travail avec les syndicats. Ces derniers étaient invités à assister, le 9 décembre, à la restitution des résultats, ainsi qu'à une table ronde sur les modèles de logement de demain en Île-de-France.

Si la majorité des répondants, adhérents ou non de la CFDT, sont satisfaits de leur logement (pour 62% d'entre eux), ces résultats sont contrastés selon l'âge, la composition familiale ou encore la taille de leur entreprise. Autre fait marquant : 65% des répondants connaissent dans leur environnement personnel un proche en emploi rencontrant des difficultés pour se loger. Enfin, les travailleurs interrogés se montrent sévères sur l'intervention des employeurs et des instances représentatives du personnel en matière de logement, les estimant efficaces pour respectivement seulement 8% et 9%.

Il appartient désormais à la CFDT Île-de-France de s'emparer de ces conclusions afin de construire un cahier revendicatif. Il sera élaboré au cours du premier trimestre 2023, avec le concours des syndicats franciliens. Plusieurs thèmes ont déjà émergé : le lien entre télétravail et logement, le logement des jeunes, l'accès au logement des travailleurs des TPE, la prise en charge syndicale de la question du logement dans l'entreprise/administration, ou encore les parcours résidentiels pour faire face aux aléas de la vie.



Catherine Pinchaut, Frédéric Esnault, Olivier Clément et Géraldine Carbonell lors de la table ronde.

VTC ET LIVREURS À VÉLO

Démarrage des négociations

Depuis mi-septembre, au rythme d'une réunion toutes les trois semaines, les délégués nationaux d'Union-Indépendants participent aux négociations animées par l'autorité des relations sociales des plateformes d'emploi (Arpe) sur les secteurs des VTC et des livreurs à vélo.

Sans surprise, le prix des courses et la rentabilité du métier ont été les priorités des premières rencontres. Depuis six mois, Union-Indépendants milite pour que la tarification appliquée par les plateformes permette aux travailleurs indépendants de garantir la rentabilité de leur activité qui passe à la fois par une augmentation du prix des courses et la baisse des commissions perçues par les plateformes sur le prix payé par les clients.

Aujourd'hui, le prix de la course minimum pour un chauffeur VTC est fixé à six euros. Pour un livreur à vélo,



Mobilisation des livreurs à vélo le 24 octobre à Paris

elle peut ne rapporter qu'un euro soixante. Les plateformes ponctionnent entre 15% et 25% de leur gain.

Pour l'heure, les propositions mises sur la table par les fédérations représentatives ne sont pas à la hauteur des attentes des travailleurs indépendants.

En marge de ces négociations, Union-Indépendants est aussi totalement impliquée dans la défense des livreurs à vélo qui ont été brutalement « déconnectés » durant l'été (voir *Solidaires* d'octobre 2022). Suite à la mobilisation lancée en septembre, des travaux sont menés avec le ministère du Travail pour trouver une solution permettant la régularisation de ces livreurs insérés en France depuis plusieurs années et aujourd'hui basculés dans la précarité la plus totale.

RÉFORME DES RETRAITES : 65 ANS, C'EST NON !

Initialement prévue le 15 décembre, la présentation de la réforme des retraites attendra début janvier. Le temps de poursuivre la discussion, la semaine du 2 janvier. Ce report va permettre à la CFDT de continuer à porter ses revendications prioritaires pour plus de justice sociale.

POUR UN SYSTÈME PLUS SOLIDAIRE !

La CFDT revendique :

- Des minima de pension au niveau du Smic, indexés sur son évolution
- Des mesures pour favoriser l'emploi des seniors
- La prise en compte de la pénibilité et des carrières longues
- La réduction des inégalités entre les hommes et les femmes

Pour la CFDT, l'enjeu des retraites ne se résume pas à la question de l'âge ! C'est avant tout une question de travail et d'emploi.

RETRAITES À 65 ANS : UNE MESURE INJUSTE ET INEFFICACE !

Repousser l'âge de départ légal à la retraite à 65 ans est une mesure profondément **injuste** !

- Elle l'est pour celles et ceux qui ont commencé à **travailler tôt**, car ils devront continuer à travailler même s'ils ont cotisé assez d'années.
- Elle l'est aussi pour celles et ceux qui rencontrent des **difficultés à se maintenir en emploi ou qui ont des métiers pénibles** : ils risquent de s'épuiser davantage.
- Elle l'est enfin pour **celles et ceux qui ne sont déjà plus en emploi**, et qui sont, de fait, maintenus dans cette situation.
- Reculer l'âge du départ en retraite à 65 ans, c'est **pénaliser en premier lieu les travailleurs et travailleuses dits de la deuxième ligne** qui ont permis au pays de tenir lors de la crise du Covid-19 !

RETRAITES : PRÊT-ES À LA MOBILISATION !

Celle-ci s'organisera, dans un cadre intersyndical, début janvier, si le gouvernement demeure arc-bouté sur son projet.

**Combattons tout recul de l'âge légal de départ en retraite
comme toute augmentation de la durée de cotisation !**



Tenez-vous informés !



ile-de-france.cfdt.fr

DIALOGUE SOCIAL : UN PIED DANS LA PORTE



Facteur de progrès et participant de la réussite économique de l'entreprise, le dialogue social est pratiqué notamment dans les instances représentatives du personnel (IRP) et lors des négociations entre le délégué syndical et le représentant de l'employeur. Réfléchies, mises en place en suivant des étapes, elles amènent souvent des résultats pour les salariés. Sous certaines conditions.

Dossier réalisé par Alice Heras et Judith Boumendil

Qu'entendons-nous lorsque nous parlons de dialogue social ? Le terme est large et mérite d'être circonscrit : selon l'Organisation internationale du travail (OIT), le dialogue social « *inclut tous types de négociation, de consultation ou simplement d'échange d'informations entre les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs selon des modalités diverses, sur des questions d'intérêt commun relatives à la politique*

économique et sociale ». Dans une entreprise ou administration, il se réfère donc aux échanges d'informations, consultations et négociations qui ont lieu entre représentants des employeurs et des salariés. À noter, seul le délégué syndical est en capacité de négocier et de signer des accords avec l'employeur.

Le dialogue social représente-t-il un bon moyen pour obtenir des résultats pour toutes et tous ? Sans aucun doute, lorsque l'on sait comment

s'en emparer. Or, selon le rapport Combrexelle sur la négociation collective, le travail et l'emploi, remis au Premier ministre (Manuel Valls, NDLR) en septembre 2015, en France il n'y a pas de « *culture de la négociation et du compromis... Il existe donc un besoin de pédagogie de la négociation qui suppose la confiance et le respect de l'autre* ». Fort de ce constat, le Conseil économique, social et environnemental donnait, en mai 2016, un avis contenant 36 recommandations pour

développer la culture du dialogue social. Cinq d'entre elles concernaient l'évolution des méthodes, à savoir : mettre en valeur les véritables enjeux de la concertation et de la négociation, faire participer toutes les entreprises à la dynamique du dialogue social quelle que soit leur taille, valoriser et rendre accessibles les accords négociés, systématiser l'évaluation de la mise en œuvre des accords et en utiliser les résultats pour les négociations ultérieures et, enfin, promouvoir des dispositifs d'interprétation des accords et de conciliation.



Une pédagogie nécessaire

L'IREFE, institut de formation syndicale de la CFDT Île-de-France, a mis en place un parcours de formation permettant d'acquérir les principaux éléments de méthode : « Toutes nos formations sont concernées par la thématique du dialogue social. Mais les parcours CSE et délégué syndical

interrogent plus spécifiquement les mécanismes de négociation. De fait, là où il y a des IRP, peu importe la taille de l'entreprise, il y a une histoire du dialogue social. Et c'est de là que l'on doit partir. Le dialogue a-t-il été continu ou rompu par le passé ? Quels ont été les droits obtenus ? Nous soulignons par exemple que pour conserver les droits,

il faut d'abord les faire valoir », explique Geneviève Barbe, formatrice en charge de ce parcours à l'IREFE. Déconstruire pour construire ensuite, tenir compte de la spécificité de chaque établissement : « Nous demandons aux délégués syndicaux d'identifier leurs besoins d'abord, puis d'exprimer quel est leur rôle par rapport à la section, l'entreprise et les salariés. Pour promouvoir une démarche d'action collective et de négociation, ils doivent aussi être dans un rapport d'égal à égal avec la direction et les salariés, être identifiés comme interlocuteurs, détenir les informations nécessaires à l'exercice de leur mandat... En réalité, ils arrivent dans nos formations avec dix questions et en repartent avec 1000 mais une grande motivation et des outils pour agir », poursuit-elle.

Du sur-mesure

À l'instar de Geneviève Barbe, le dialogue social doit, pour Isabelle Taniou,

Bernard Martin est secrétaire général du syndicat francilien 3C des postes, finances et distribution. Il est aussi actuellement négociateur dans le cadre de la mise en place des comités sociaux et économiques pour la Poste en Île-de-France (35 000 salariés).

Quelle a été ta négociation la plus marquante ?

C'était en 1997-1998. Chez Orange, la CFDT a réussi à faire intégrer 600 intérimaires en CDI, contre l'avis des autres syndicats qui défendaient uniquement le statut de fonctionnaire. Nous avons pu obtenir cela en construisant une relation de confiance et un rapport de force qui prenait en compte des éléments financiers importants pour la direction et symboliques pour d'autres organisations syndicales. L'intégration des intérimaires s'est faite sur deux exercices budgétaires pour limiter les coûts et sans perte de salaire. Après cela, la CFDT est passée de la 4^e à la 1^{re} place aux élections. Et une centaine d'adhérents nous ont rejoints.

Pour toi, quelles sont les étapes d'un dialogue social constructif ?

C'est ce que je disais à l'instant. Il faut d'abord construire une relation de confiance. Un rapport d'égal à égal où chacun prend toute sa place. Pour cela, il faut être crédible en se basant sur une bonne connaissance de l'entreprise et en abordant les questions avec la volonté de trouver une solution. Cela se fait à deux, bien sûr ! L'employeur doit fournir les informations nécessaires et suffisantes pour produire une analyse fine de la situation.

L'information est donc une étape indispensable ?

Oui, parce que pour négocier, il faut être capable d'analyser, au



« Un rapport d'égal à égal »

sein du collectif, la masse d'informations transmises, obtenir celles qui manquent, pour échanger avec l'employeur et partager un constat à peu près identique. Il s'agira ensuite de négocier des solutions en intégrant les contraintes et obtenir un accord qui acte des avancées, tout en obtenant des garanties pour qu'elles soient mises en œuvre sur le terrain.

Benoît Lemerrier, délégué syndical central de l'Établissement français du sang (EFS), revient sur la situation à l'EFS au cours de ces derniers mois.

« La CFDT, organisation syndicale majoritaire, a déposé à la fin de l'été un préavis de grève pour la période du 22 septembre au 2 janvier 2023. L'établissement ne parvenait plus à recruter ni à rétribuer correctement le personnel. En sous-effectifs, de nombreuses collectes de sang étaient annulées, le personnel était épuisé... C'est tout le système de dons reposant sur la gratuité qui était mis en danger. Le dialogue social était rompu : le gouvernement (l'EFS est un établissement public de l'État, NDLR), bien qu'interpellé par la CFDT à plusieurs reprises et parfaitement au courant de la situation, renvoyait constamment vers les négociations annuelles obligatoires. Or celles-ci avaient été suspendues

faute d'arbitrage favorable de ce même gouvernement ! Pour avancer, nous avons tendu la main au directeur de l'établissement et ça a fonctionné. Ma formation de délégué syndical m'a beaucoup apporté, notamment sur la manière de communiquer, structurer mes interventions, me comporter en séance. Le directeur nous a soutenu en conseil d'administration et a demandé un budget supplémentaire de 45 millions d'euros pour l'établissement. Nous en avons, pour finir, obtenu beaucoup moins : quinze millions. Mais ils ont permis de revaloriser tous les salaires avec une garantie minimum pour les plus bas, d'augmenter les indemnités forfaitaires et de poser le cadre de négociations complémentaires qui



« La formation de délégué syndical m'a beaucoup apporté »

auront lieu en 2023. Aujourd'hui, nous sommes donc revenus autour de la table, même si nous restons extrêmement vigilants, car nous avons un besoin de financement supplémentaire d'au moins 90 millions d'euros pour remettre vraiment l'EFS à flot. Une alerte économique a été déposée dans ce sens par les élus CFDT. »

secrétaire régionale en charge du dialogue social à la CFDT Île-de-France, reposer sur une relation de confiance et un rapport d'égal à égal, puis se construire au cas par cas. « Il ne s'agit pas juste d'aller discuter avec le patron. Il est important, aussi bien dans le privé que dans le public, d'être au plus près du terrain et de porter un syndicalisme de construction. Pour cela, il faut interroger les adhérents et les salariés sur les sujets qui leur tiennent à cœur et ceux qui doivent faire l'objet de négociations. Le délégué syndical a une analyse très fine de ce qu'est son entreprise mais il doit la confronter avec son collectif puis élaborer un cahier revendicatif et établir des priorités », explique-t-elle. L'Union régionale peut aider les sections et les syndicats dans la construction d'un dialogue social digne de ce nom dans les entreprises. « Nous avons des leviers, notamment au moment de la négociation d'un protocole d'accord préélectoral mais aussi

lors des bilans à réaliser à la suite de la première mandature du CSE. Nous pouvons aider les sections et les syndicats en matière de jurisprudence ou pour négocier un accord de dialogue social. »

L'ARC pour mieux orienter

Deuxième levier, la batterie d'outils et d'informations mis à disposition des militants par la confédération mais aussi l'Union régionale, dans le cadre de l'ARC (accompagnement, ressources, conseil) : « On peut y trouver des fiches pratico-pratiques sur la manière de conduire une négociation, mais aussi des rappels plus théoriques ainsi qu'un partage d'expériences d'équipes, qui peuvent en éclairer d'autres », note Isabelle Taniou. L'ensemble de ce corpus constitue la preuve de l'importance que la CFDT accorde au dialogue social et à ses bénéficiaires aussi bien pour les travailleurs que pour la démocratie en général. « Nous le disons souvent, nous

pouvons nous lever de la table mais nous ne pratiquons pas la politique de la chaise vide », poursuit-elle. Ce qui ne signifie en aucun cas, ne pas savoir reconnaître les limites auxquelles cette pratique est parfois confrontée : « Depuis les ordonnances Macron qui regroupent les CHSCT et les CE, le temps de négociation, les heures syndicales et le nombre d'élus ont été réduits de moitié. Tout ça en même temps que la crise Covid. Ceux-ci sont épuisés et moins à même d'exercer leur mandat sereinement. Sans compter que parfois, dans certains contextes difficiles, d'autres formes d'action sont indispensables ».

Pour autant, il ne faut jamais baisser les bras mais au contraire booster les élus et les équipes, reprendre là où les négociations avaient bloqué et en somme, sauvegarder ou conquérir des droits pas à pas, progressivement et sans relâche.

Frédéric Boloré, délégué syndical CFDT chez Capgemini, nous fait part de la perte de qualité du dialogue social dans son entreprise depuis la rénovation des IRP par les ordonnances Macron.

Capgemini emploie 360 000 personnes dans le monde, dont environ 40 000 en France. Presque 30 000 sont salariés de l'UES Capgemini au sein de laquelle je suis délégué syndical central. La CFDT est majoritaire depuis la création de la section. Au cours de ces trois dernières années, j'ai pu mesurer les conséquences des ordonnances Macron sur les IRP et le dialogue social. Elles ont réduit les moyens des organisations syndicales, concentré les tâches et les missions, imposé aux élus d'être pluridisciplinaires alors que certains d'entre eux avaient des terrains de spécialité... Leur charge mentale s'est tellement accrue que désormais, certains hésitent à rempiler pour un nouveau mandat. La perte de qualité du dialogue social ne

fait aucun doute. Au niveau des instances, la centralisation est trop forte, avec de nombreux sujets qu'il est impossible de traiter en profondeur. En face, les employeurs se sentent moins obligés de négocier, ils sont confortés dans leur position qui accorde la priorité aux finances et aux actionnaires par rapport au social.

« Avec les ordonnances Macron, le dialogue social a perdu en qualité »

Le dialogue social doit intégrer la communication avec les salariés : sur cet aspect-là, nous sommes limités par le télétravail. Les locaux sont sous-occupés, nous voyons moins nos collègues. Heureusement, nous sommes dans le secteur digital et



nous faisons un bon usage des réseaux. Sur ce sujet, bien avant le confinement, l'une de nos victoires syndicales a été la signature en 2011 d'un accord sur le télétravail, obtenue à l'occasion d'un déménagement de site. L'accord proposé par la CFDT, qui s'étalait sur 17 pages, a été presque totalement adopté. Nous avons également obtenu plusieurs accords pour les personnes en situation de handicap... Pour chaque sujet, nous constituons un groupe de travail ouvert à tous les militants. Et je ne suis jamais le seul négociateur. Pour nous, tout est dans le collectif. ”

Djamila Ouaz est secrétaire de la section CFDT de Disneyland Paris, premier employeur francilien sur site unique, avec plus de 16 000 salariés. La CFDT y est la première organisation syndicale.

Nous avons connu des périodes très conflictuelles avec la direction, mais nous sommes parvenus à trouver un équilibre, à revoir notre façon de dialoguer en nous remettant tous en question. On voit bien qu'après la crise du Covid, beaucoup de choses ont changé. En tant qu'organisation syndicale, nous avons fait en sorte de répondre aux attentes des salariés, bien au-delà du travail. Nos élus sont montés en compétences dans le domaine social, pour accompagner les salariés, comme, en matière de logement. De leur côté, les employeurs, se sont remis en question. Ils

ont eux aussi besoin d'avoir face à eux des organisations syndicales fortes et attachées à la sauvegarde de leur entreprise. Il faut donc apprendre à se parler, ce qui est très difficile, que chacun définisse ses priorités et fixer un calendrier. Disneyland Paris est une entreprise très particulière, ouverte nuit et jour, 365 jours dans l'année. On imagine bien dans ce contexte que la question du temps de travail est essentielle pour les salariés. Nous avons récemment négocié sur ce sujet. Cela a duré plusieurs mois. Et si le projet d'accord n'a pas été signé par les autres organisations



« Employeurs et syndicats doivent apprendre à se parler »

syndicales, des propositions très appréciées des salariés ont été finalement appliquées par la direction, comme une sixième semaine de congés payés. Dans tout ce processus, la CFDT a maintenu le cap et respecté ses engagements. ”

AUDREY RICHARD

PRÉSIDENTE DE L'ASSOCIATION NATIONALE DES DIRECTEURS DE RESSOURCES HUMAINES (ANDRH)

Représentants de l'employeur lors des négociations en entreprise, les directeurs de ressources humaines portent leur propre regard sur le dialogue social. Audrey Richard, présidente de l'ANDRH et DRH du groupe Up, nous en livre l'essentiel.

Quelle est votre conception du dialogue social ? Quel message portez-vous auprès des chefs d'entreprise sur la place qu'il occupe ?

Le dialogue social représente un pan entier de notre quotidien de DRH. Pour nous, c'est un sujet d'intérêt et de préoccupation permanents. Notre association défend l'idée qu'il n'est que meilleur quand il est réalisé au niveau local, au plus près du terrain. Les responsables RH, les managers et les partenaires sociaux sont ceux qui connaissent le mieux les problématiques de leur entreprise. Un dialogue social de qualité, qui s'instaure durablement, s'organise le plus souvent au niveau local. La signature d'accords, au plus près du terrain doit d'ailleurs être davantage valorisée.

Comment agissez-vous pour développer et renforcer le dialogue social ?

Nous commençons par nous assurer du partage de bonnes pratiques entre responsables. Nos 5500 membres, DRH, RRH, experts RH de tous les secteurs, sont issus d'entreprises représentant 12 millions de salariés au total, en majorité de PME ou d'entreprises de taille intermédiaire. Au sein de nos 70 groupes locaux, actifs sur le terrain, nous partageons nos expériences sur les accords signés et nous échangeons les « bons tuyaux » pour faire avancer les politiques sociales.

Selon nous, le dialogue social peut aussi être renforcé si l'entreprise qui

s'efforce de le porter et de signer des accords majoritaires est valorisée, et pas uniquement symboliquement. Une réduction de charges, par exemple ? La négociation nécessite beaucoup de temps et d'énergie. Si la forme que doit prendre cette valorisation reste à réfléchir, je crois qu'il faut envisager sérieusement la question.

« Un dialogue social de qualité, qui s'instaure durablement, s'organise le plus souvent au niveau local »

Comment renforcer les compétences des représentants des employeurs en matière de dialogue social ?

L'ambition de notre association, qui n'est pas un organisme de formation, est d'aider les DRH de manière opérationnelle. Nous analysons



précisément les lois, nous créons des fiches mémo pour simplifier, nous organisons des webinaires pour atteindre l'ensemble des responsables... Il y a tellement de sujets nouveaux dans nos domaines de compétence... Bien entendu, il ne faut pas négliger la formation de l'ensemble des parties prenantes. On pourrait d'ailleurs même imaginer des formations en commun. La transparence est par ailleurs un élément essentiel au dialogue social. Cela permet de mieux se comprendre, de saisir les difficultés et les enjeux des négociations, et, au final, d'avoir une vision globale de la situation.

Que pensez-vous du territoire comme lieu de dialogue social ?

Le dialogue social au niveau territorial est intéressant sur certaines problématiques, notamment sur les questions d'emploi, qui sont profondément liées au territoire. Des solutions à mettre en œuvre collectivement peuvent être imaginées : même si le dispositif de transitions collectives n'a pas vraiment fonctionné car il était compliqué, il faut poursuivre la démarche et la simplifier. L'ANDRH a la volonté d'être un facilitateur, d'aider à mettre en mouvement les bons acteurs, pour tenir compte des problématiques de pénurie de main-d'œuvre.

Propos recueillis par
Judith Boumendil et Alice Heras

Pour les personnes en situation de handicap, un rendez-vous indispensable

C'est à la mairie du XIII^e arrondissement de Paris que s'est tenu, le 12 octobre, le rendez-vous de l'emploi des personnes en situation de handicap. Organisé par la CFDT Île-de-France en partenariat avec Cap emploi, Pôle emploi et la mairie, avec le soutien de l'Agefiph, l'événement a connu un franc succès, avec plus de 3000 visiteurs venus rencontrer une des 70 entreprises partenaires.

« Nous le savions, mais ce rendez-vous le confirme. Les personnes en situation de handicap sont en grande demande d'accompagnement, de formation et d'emploi, bien sûr. Dès huit heures du matin, elles faisaient la queue devant la mairie pour accéder au forum », explique d'entrée de jeu Hassan Mohamed, secrétaire régional en charge de l'emploi et du handicap. Il faut dire que l'événement piloté par la CFDT Île-de-France qui s'est déroulé au deuxième étage de la mairie du XIII^e arrondissement, proposait du très concret, à savoir 250 offres d'emploi adaptés, mais aussi des informations sur le droit, le logement, les dispositifs d'accompagnement...

Un syndicalisme utile

Pour la CFDT Île-de-France, ce rendez-vous était aussi l'occasion de répondre de manière concrète à une problématique qu'elle rencontre souvent sur le terrain. « Légalement, pour les entreprises d'au moins 20 salariés, le taux d'emploi des personnes en situation de handicap doit être de 6% de l'effectif total. Or nous en sommes loin. En Île-de-France, il est d'environ 3%. En organisant ce rendez-vous où nous mettons en réseau les entreprises et les personnes en situation de handicap à la recherche d'un emploi, nous agissons concrètement pour l'insertion », note Hassan Mohamed.

Un accompagnement dans toutes les étapes

À la demande de la CFDT Île-de-



France, chaque entreprise participante était venue avec au moins deux offres d'emploi. « Cap emploi trouvait les entreprises adaptées qui envoyaient leurs offres à Pôle emploi, qui, à son tour, renseignait un formulaire nous permettant de regrouper les offres par thème et métier. En arrivant, les visiteurs pouvaient consulter les annonces et se rendre au stand de l'entreprise qui les intéressait », explique Hugo Duval, délégué régional en charge de l'événement. Parmi ces entreprises, le groupe Accor, Allianz, BNP Paribas, Burger King, Decathlon, Franprix (lire l'interview), la mairie de Paris, Mc Donald's France, Monoprix, la RATP... Encore du concret, le rendez-vous proposait, dans un espace dédié, un accompagnement aux entretiens d'embauche par un coach, Olivier Bichet, avocat du réseau Avec.

Les offres liées à la préparation des Mondiaux paralympiques de 2023 et des Jeux olympiques et paralymp-



Les offres d'emploi étaient affichées à l'entrée.

priques étaient regroupées autour du pôle « Sports Paris 2024 », facilement repérable. « *Une opportunité pour l'emploi en Île-de-France qui concerne aussi les personnes en situation de handicap* », note Nadine Crinier, directrice régionale de Pôle emploi Île-de-France. Enfin, un acteur spécialisé dans l'aide à la communication pour les personnes mal entendant, Acceo-Tadeo était présent. « *Cela a apporté un véritable plus, puisqu'ils ont accompagné plus de 70 entretiens d'embauche sur place* », précise Hassan Mohamed.

Poursuivre les efforts

Satisfaction des visiteurs qui ont pour la plupart passé des entretiens et

déposé leur CV, satisfaction des partenaires qui ont constaté l'ampleur de la problématique et des besoins, satisfaction enfin des organisateurs : fin novembre, lors d'un premier bilan réalisé auprès des entreprises exposantes, près de 116 signatures de CDI ont été confirmées. « *Nous attendons les derniers retours des entreprises sur les embauches effectuées* précise Hugo Duval. *Globalement, la qualité des CV déposés par les candidats a été soulignée. Ce qui nous donne des raisons de penser que beaucoup de partenaires seront prêts à poursuivre l'aventure avec nous !* » Rendez-vous, donc, l'année prochaine !

Alice Heras

TROIS QUESTIONS À JONATHAN GOLDFARB

Jonathan Goldfarb, directeur recrutement, formation et projets digitaux RH chez Franprix

Pourquoi avez-vous participé à cet événement ?

Chez Franprix, nous sommes à l'écoute des difficultés des personnes en situation de handicap et œuvrons dans la mesure du possible pour favoriser leur accès à l'emploi. Nous participons à des salons pour l'emploi des personnes en situation de handicap, mais celui qui a eu lieu à la mairie du XIII^e est sans doute le plus grand.

Quels emplois avez-vous proposé aux visiteurs ?

Nous recrutons essentiellement des employés de libre-service. Il faut savoir que c'est un poste polyvalent chez Franprix, qui permet de monter rapidement en compétences et d'acquérir de nouvelles responsabilités. Nous avons reçu environ 90 personnes sur place, avec de très bons profils. Les candidats étaient très avenants et motivés, ce qui est important pour nous vis-à-vis de nos clients. Nous avons fait suivre les dossiers aux responsables de magasins et nous aurons bientôt des retours.

Qu'avez-vous pensé de cette initiative, en général ?

Ça a été un salon très humain, très chaleureux. Nous avons par exemple reçu plusieurs personnes sourdes et malentendantes avec qui nous avons pu échanger grâce au service de traduction qui était prévu. Ils nous ont même appris quelques mots en langage des signes !

En bref

Apprentissage

Si l'apprentissage a le vent en poupe en Île-de-France, les droits, aides et dispositifs évoluent.

C'est la raison pour laquelle la CFDT Île-de-France a actualisé son guide de l'apprentissage, dont la dernière parution remontait à 2020.

Jusqu'à quel âge peut-on accéder à ce type de contrat et sous quelles conditions ?

À quelles aides peut-on prétendre, dans et hors de l'entreprise ? Découvrez l'ensemble de ces informations dans le document téléchargeable sur ile-de-France.cfdt.fr



Solidays 2023

Solidays fêtera

ses 25 ans,

du 23 au 25 juin,

à l'Hippodrome Paris-Longchamp.

Plus qu'un simple

festival de musique, Solidays est

un lieu d'échange – 17 débats sont

prévus pour cette édition – et de récolte de fonds pour les campagnes de prévention et de lutte contre le Sida menées par l'association.

L'Union régionale Île-de-France a décidé de soutenir cette démarche, notamment en relayant l'offre à destination des élus de CSE.

Jusqu'au 27 janvier 2023, ceux-ci pourront proposer des tarifs

avantageux pour l'achat de billet

groupés, avec la possibilité de poser des options sans obligation d'achat.

N'hésitez pas à relayer !

billetterie@solidarite-sida.org



Congrès régional

Le Bureau régional du 12 décembre 2022 vient de décider de la convocation du congrès extraordinaire de l'Union régionale d'Île-de-France.

Celui-ci portera sur l'évolution de l'interprofessionnel dans la région et se tiendra le 22 juin 2023, à la Bourse du travail à Paris (Salle Hénaff).

Il sera suivi d'un après-midi consacré à la célébration des 100 ans de l'Union régionale (Union régionale parisienne CFTC), créée le 18 février 1923.

Organisée le 19 octobre à la Bourse du travail de Paris par quatre organisations membres du Pacte du pouvoir de vivre – la CFDT Île-de-France, la Cimade, le Secours catholique et Solidarités nouvelles pour le logement (SNL) –, la rencontre « Dématérialisation des services publics : les plus précaires en danger ? » a permis de mettre en lumière les risques d'un accès uniquement numérique aux services publics. Et de proposer quelques solutions.

La soirée-débat organisée à la Bourse du travail a débuté par l'intervention de Diego Melchior, secrétaire général de la CFDT Île-de-France, qui a rappelé la raison d'être du Pacte du pouvoir de vivre : « Une alliance de la société civile initiée le 5 mars 2019 qui compte plus de 60 membres et près de 35 groupes locaux. Les unions régionales et d'autres structures de proximité de la CFDT y participent. Cette alliance répond à la nécessité de rassembler un large front d'acteurs syndicaux, associatifs, mutualistes pour agir ensemble, sur les questions sociales et environnementales, sans les dissocier. »

Un accès compliqué

Témoignages à l'appui, la première table ronde animée par Raphaël Breton, secrétaire général de la CFDT de l'Est francilien, a montré que l'accès aux services publics est parfois devenu très compliqué : « Avec la dématérialisation, les démarches s'avèrent parfois impossibles », expliquait Julien Fromangé du Secours catholique. Ainsi par exemple, pour Nadia, premier témoin à prendre la parole, le renouvellement de la demande, auprès de la Sécurité sociale, de la prise en charge de sa fille en affection longue durée, a relevé du parcours du combattant. Même son de cloche pour trois autres intervenants qui ont dû avoir recours à des associations pour remplir leurs dossiers de carte vitale, de titre de séjour...

« Les associations deviennent des prestataires de l'État. Elles consacrent beaucoup de temps à l'accom-



De gauche à droite : Antoine Guimbaud, Daniel Agacinski, Armelle Thoraval, Jacques Berger et Luc Mathieu

pagnement numérique, voire au contentieux ou à saisir le Défenseur des droits, au détriment de leurs missions essentielles », notait Laurence Fabart de la Cimade. Et Maxime Jean, responsable de la vie associative de SNL, d'insister : « La fracture numérique met à mal l'accompagnement proposé par les travailleurs sociaux ou les bénévoles qui en viennent à devoir expliquer comment faire un virement ou remplir un dossier. Les usagers qui redoutaient autrefois une réponse négative à leurs demandes, ne savent même pas toujours aujourd'hui s'ils parviendront à les déposer ! »

Rationaliser les coûts

Deuxième conséquence de la dématérialisation des services publics : la perte du sens au travail pour les salariés de ces organismes. Nadia Berghout, secrétaire générale du syndicat francilien des agents de la Sécurité sociale, rappelait ainsi que « le premier objectif de la dématérialisation n'était pas de faciliter l'accès du public mais de baisser les effectifs et de diminuer les coûts ». En sous-effectif, les agents se retrouvent devant une grande quantité de dossiers à gérer. « Les délais de traitement augmentent, ce qui se traduit, pour les usagers, par des mois d'attente pour recevoir, par

services publics : à revoir !

exemple, les indemnités journalières sans lesquelles ils ne peuvent pas vivre au quotidien. » Une situation pesante qui entraîne de la souffrance au travail pour les salariés.

Une obligation, surtout

Dans ce contexte, il est urgent de rappeler, d'abord, l'avis du Conseil d'État, pilier de l'État de droit, qui propose au gouvernement des améliorations pour sécuriser les lois : pour cette institution, il est illégal de ne pas avoir de réelle alternative à la dématérialisation. « *C'est parfois ubuesque. Pour avoir accès au peu d'accueil physique qui existe encore, il faut s'inscrire sur Internet* », faisait remarquer Armelle Thoraval, de SNL, qui animait la deuxième table ronde. En attendant, des associations proposent des solutions pour faciliter l'accès à internet, comme des cartes prépayées (voir interview ci-contre) ou des tarifs négociés avec certains opérateurs, comme l'expliquait Jacques Berger, directeur général de l'Action tank « Entreprise pauvreté ». Mais ces aides demeurent insuffisantes. « *C'est tout de même aux services publics d'organiser leur accès, pas aux usagers. L'État sait faire des supports numériques qui fonctionnent. Il suffit de voir le site des impôts ou de l'Urssaf. Le numérique devient un problème seulement lorsqu'il est mal pensé, mal testé* », rappelait Daniel Agacinski, délégué général à la médiation au Défenseur des droits. Cela fait quelques années que cette institution voit le nombre de saisines liées à des problématiques d'accès aux services publics augmenter exponentiellement et qu'elle alerte sur le sujet.

Et Luc Mathieu, secrétaire national de la CFDT, de conclure : « *Nous ne sommes pas contre le numérique, mais il ne peut pas se faire au détriment de millions de personnes. Parmi les 90 propositions du Pacte du pouvoir de vivre, trois concernent la dématérialisation des services publics : nous demandons au gouvernement de développer un véritable droit à la connexion, de garantir le droit à l'accompagnement et à la formation et enfin d'assurer une présence humaine dans les administrations et les services sociaux.* » Des exigences qui, pour le bien de tous, et au nom de l'égalité de traitement, doivent maintenant être entendues.

Alice Heras

INTERVIEW



Antoine GUIMBAUD,
responsable territorial
Seine-Saint-Denis
d'Emmaüs Connect

Quelle est la mission d'Emmaüs Connect ?

Emmaüs Connect a été créé en 2013 pour agir en faveur de l'insertion des personnes en situation de précarité sociale et numérique. Il faut savoir que 12% des Français n'ont pas accès à Internet et qu'entre 28% et 29% ne s'estiment pas assez compétents pour faire des démarches en ligne.

Cet « illettrisme » a de graves conséquences pour les plus précaires. Tout se fait par Internet aujourd'hui : prendre un rendez-vous médical, suivre la scolarité de ses enfants...

Quelles solutions proposez-vous ?

Nous suivons principalement deux pistes. La première est de développer des actions d'inclusion numérique. Concrètement, nous proposons des moyens de connexion à des prix solidaires : cartes SIM prépayées, accès à un équipement de connexion... Nous récoltons aussi du matériel informatique obsolète stocké par les entreprises – on estime que 39% des entreprises stockent du matériel dormant – que nous reconditionnons tout en créant des emplois d'insertion. Nous le mettons ensuite à disposition de ceux qui en ont besoin. Enfin, nous proposons un accompagnement et de la formation après avoir diagnostiqué les besoins. Tout ceci se fait sur place dans l'un de nos treize points d'accueil en France, dont cinq en Île-de-France.

Et la seconde piste ?

Il est absolument nécessaire de prendre la parole pour dire que le progrès ne doit pas être générateur de précarité : le 100% numérique ne doit pas être un objectif, l'accompagnement est toujours nécessaire. Le plaidoyer est important. C'est en ce sens que nous soutenons le discours et les actions du Défenseur des droits et que nous participons à des débats comme celui organisé ce 19 octobre.

Victor, la prévention au service des travailleurs

Victor Montalvao a la sécurité chevillée au corps. Technicien en mécanique et réparation automobile, préventeur et formateur au centre d'essais de Renault à Lardy (Essonne), il a toujours suivi les normes à la lettre, « parce qu'elles protègent le travailleur ». Une position qu'il défend en entreprise et dans les organismes de prévention au sein desquels il est mandaté.

Né à Corbeil-Essonnes en 1968 et Francilien dans l'âme, c'est pourtant au Portugal que Victor Montalvao passe son enfance. « Mes parents ont fui la dictature mais aussi la misère. Après ma naissance, ils m'ont renvoyé au pays, chez mes grands-parents, pour que je baigne dans leur culture », explique-t-il. Il a douze ans lorsqu'il revient en France et ne parle pas notre langue. « Je me suis retrouvé en cours préparatoire, avec des enfants de six ans, c'était dur », s'exclame-t-il. De là, il atterrit en section d'éducation spécialisée, structure créée pour la scolarisation des « enfants inadaptés ». Mais, coup de chance, Victor est accepté peu de temps après, dans une formation en alternance – dispositif expérimental à l'époque – en mécanique et réparation automobile : « J'étais quinze jours à l'école et quinze jours dans une petite entreprise, à l'ancienne. Tous les midis, je déjeunais avec le patron. »

Respect des règles

Après son service militaire, il fait de l'intérim et répare des bateaux au Club Med de Cancún au Mexique, où il est témoin d'un premier accident de personnes pour non-respect du règlement. « Nous n'avions pas le droit de faire monter à bord des passagers alcoolisés. Je refusais systématiquement, mais comme ils avaient de l'argent... La direction n'a pas renouvelé ma mission, sans explication. » Rien qu'il n'ait jamais regretté : à son retour en France, il est embauché à Lardy, au centre d'essais et de développement de Renault, en tant que testeur d'endurance, puis trois ans plus tard, dans la mise au point du



démarrage à froid, « un boulot que j'adorais ! ».

Brûler des pneus ne sert à rien

Dans les années 1990, les mouvements sociaux se multiplient chez Renault. Très vite, Victor prend position et se fait remarquer. « Je ne supporte pas l'injustice, mais je suis persuadé qu'on n'arrive à rien en brûlant des pneus ou en caillassant avec des écrous toutes les grosses voitures que l'on rencontre au passage. » Le syndicalisme est pour lui une affaire de valeurs et de personnes : « Je m'entendais très bien avec l' élu CFDT au comité d'entreprise. Il m'a invité à une réunion. C'est là que j'ai découvert que tous mes copains y étaient et qu'ils partageaient mon point de vue. » Victor adhère en 2004 – « nous étions 4000 salariés à Lardy » – et prend des mandats deux ans après. « Je suis d'abord devenu délégué du personnel, ce qui est bien pour commencer, mais c'est le mandat au CHSCT qui m'a passionné. »

Prévention des risques

« Mon travail a d'abord été de convaincre mon employeur de l'importance de la sécurité. C'est en cherchant des informations pour mon CHSCT que j'ai rencontré un mandaté interprofessionnel CFDT de la Caisse régionale d'assurance maladie de l'Île-de-France (Cramif), en charge de la prévention des risques professionnels » poursuit Victor. Le courant passe à merveille et, quelques mois plus tard, il prend un mandat dans l'organisme : « Ce lieu permet notamment d'échanger avec les représentants du Medef. Ils sont beaucoup plus détendus qu'en entreprise et on obtient des choses. La plupart du temps, ils partagent nos constats ». Victor œuvre à la Cramif pour faire connaître les droits et en obtenir de nouveaux, « d'abord pour les grandes entreprises mais ça finit par déteindre sur les petites dans lesquelles les consignes de sécurité sont beaucoup moins respectées ».

Il est également coordinateur de l'équipe des mandatés CFDT dans les comités techniques régionaux (CTR) et, depuis moins d'un an, administrateur à la caisse primaire d'assurance maladie de l'Essonne. « C'est passionnant de voir toutes les évolutions en matière de sécurité. La féminisation des métiers techniques a par exemple contribué à la mise au point d'outils plus ergonomiques, beaucoup de progrès sont faits, mais beaucoup reste à faire », conclut-il en souriant. Si tout le monde y met une telle énergie, on ne pourra que progresser !

Judith Boumendil et Alice Heras

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.

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.

10 conseils pour arrêter de fumer

En tant que premier acteur mutualiste de santé et de protection sociale en France, le Groupe VYV fait de la prévention santé une priorité et accompagne le CSE, les organisations syndicales et les salariés pour lutter contre les addictions. Dans ce cadre, nous vous proposons des conseils pour organiser au mieux l'arrêt du tabac.

Parce qu'en France le tabac est la première cause évitable de mortalité et qu'il est responsable de près d'un décès sur huit, la lutte contre le tabagisme est une priorité des pouvoirs publics. Le Groupe VYV, en tant que partenaire d'Addict'aide, soutient les actions pour lutter contre l'addiction au tabac.

10 conseils pratiques pour mieux organiser l'arrêt de la cigarette

1. Encadrez sur votre calendrier le jour choisi pour l'arrêt. Le jour choisi ne doit pas être redouté mais espéré.
2. Communiquez autour de vous afin de préparer votre entourage en douceur. Supporter un fumeur en sevrage n'est pas toujours facile.
3. Programmez un premier rendez-vous avec votre médecin traitant ou tabacologue dans les jours qui précèdent le jour choisi afin d'être prêt le jour J.
4. Imaginez tous les bienfaits physiques que vous allez ressentir dans les premiers jours de l'arrêt.
5. Projetez-vous à court et à long terme après l'arrêt afin d'imaginer votre vie de non-fumeur.
6. Faites le calcul des économies réalisées et faites des projets à court et à long terme pour leur utilisation.
7. Avant d'arrêter, prenez conscience de tous les moments où vos envies de cigarettes sont les plus fortes en les notant. Bien les connaître et envisager les alternatives qui vous conviennent va vous permettre de mieux résister à vos envies et d'éviter les situations « à risque ».
8. Bougez plus ou mettez-vous tout doucement au sport, afin de faciliter le sevrage et de préparer progressivement votre organisme à l'effort physique.
9. Limitez déjà votre consommation d'aliments riches en graisses (plats en sauce, frites, viandes rouges, produits lactés, charcuteries...) ou en sucres rapides (pâtisserie, sodas, bonbons, barres chocolatées...) afin de vous habituer à la limitation calorique nécessaire pour maintenir un poids stable.
10. Contactez un service d'aide et d'accompagnement, par téléphone ou via les réseaux sociaux.

 Pour plus d'information, contactez-nous : relation.partenaire@groupe-vyv.fr

> Plus de
75 000
décès par an
liés au tabac

> **1,9 million**
de Français
ont arrêté de fumer
entre 2014 et 2019

> **3 Français**
sur 10
déclarent fumer
(de 18-75 ans)

Chiffres de Santé publique France
2019-2020



GRUPE
vyv