



solidaires

ÎLE DE FRANCE

Journal de l'Union régionale des syndicats CFDT d'Île-de-France • n° 545 • Décembre 2024



RISQUES PROFESSIONNELS EN ÎLE-DE-FRANCE

INTERVIEW DE DAVID CLAIR

CAISSE RÉGIONALE D'ASSURANCE MALADIE D'ÎLE-DE-FRANCE

AGIR POUR L'EMPLOI DES JEUNES



ÉPARGNE

Engagez-vous dans une démarche d'épargne simple et responsable !

Malakoff Humanis est à vos côtés pour établir un dispositif d'épargne à la fois performant et éthique.

En choisissant nos solutions, vous profitez de nombreux avantages.

- **Gamme de solutions** complète.
- Cadre fiscal et social **favorable**.
- **Expertise** et savoir-faire reconnus.
- Démarches simplifiées avec nos **outils digitaux** intuitifs.

Retrouvez toutes nos solutions
en scannant ce QR code ou sur
malakoffhumanis.com



**malakoff
humanis**

SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE

Sommaire

Actualités 4 à 7

Notre histoire 8
*L'Évolution réédité*Grand angle 9 à 12
Risques professionnels
en Île-de-FranceInterview 13
David Clair
Directeur général de la CRAMIFEnjeux 14 & 15
Forums de l'emploi des jeunes :
agir dans les quartiers prioritairesTemps forts 16 & 17
Handicap : pour l'inclusion
et le maintien dans l'emploiPortrait 18
Laurent Dantzlinger

Une :
Agent de propreté,
une nuit à la gare
Saint-Lazare.
© Simone Perolari

Le travail, au centre



Cette année encore, la CFDT Île-de-France a assuré son rôle de première organisation syndicale de la région.

Elle a d'abord poursuivi son investissement pour faire vivre les lieux de gouvernance et de réflexion paritaires de notre région comme au Conseil économique, social et environnemental régional ou au Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles, deux instances entièrement renouvelées en 2024.

Elle a aussi poursuivi son action revendicative sur les thèmes qui sont au cœur des préoccupations des salariés de notre région, et notamment l'emploi – dans le cadre des Jeux olympiques et paralympiques par exemple –, le logement, les transports ou encore la mise en œuvre du Grand Paris.

Nous avons également démontré au quotidien l'utilité de notre syndicalisme en accompagnant les équipes syndicales et en accueillant les travailleurs dans ses lieux de proximité.

Les incertitudes gouvernementales des dernières semaines, la montée de l'extrême droite lors des dernières élections législatives ont, dans la période, conduit la CFDT Île-de-France à réaffirmer haut et fort ses valeurs et son engagement pour la démocratie et la justice sociale.

Plus que jamais, les travailleurs et les travailleuses comptent sur nous. L'année 2025 doit être l'occasion de remettre la question du travail au centre de notre action. Sous les angles de la qualité et des conditions du travail, des pratiques managériales, mais aussi pour s'interroger sur le sens du travail lui-même.

Dans les mois à venir, la CFDT Île-de-France entend ainsi rester un acteur incontournable de la société civile.

Alors, à bientôt pour ces nouveaux défis, et très bonne année à toutes et à tous.

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, Tiziana Fantinati, Alice Heras, Diego Melchior, Hassan Mohamed – Photos : Philippe Antoine, Sylvaine Azzouni, Judith Boumendil, Alice Heras, DR – Journaliste : Alice Heras – Maquettiste-Graphiste : Olivier David – Imprimerie : Wagram Éditions, 37 avenue Gabriel Péri BP 2008 – 95871 Bezons cedex – N° CPPAP : 0524 S 06868 ISSN : 099 362 763 – Dépôt légal : décembre 2024



AGENTS PUBLICS

Une mobilisation réussie

Appelée par la totalité des organisations syndicales lorsque le gouvernement Barnier a annoncé vouloir réaliser d'importantes coupes budgétaires pour les services publics, la mobilisation des agents des fonctions publiques du 5 décembre a été une vraie réussite. La motion de censure du gouvernement, votée la veille, n'y aura rien changé ! C'est dire si le malaise est grand avec des fonctionnaires qui demandent de la reconnaissance...

Le cortège CFDT de la manifestation parisienne a déployé une belle énergie avec des mots d'ordre comme le respect des agents, la revalorisation de leur pouvoir d'achat et l'amélioration des conditions de travail. Marylise Léon, secrétaire générale de la CFDT et Mylène Jacquot, secrétaire générale de l'Union des fédérations de fonctionnaires et assimilés, avaient au préalable déposé la pétition « *Agents publics, nous ne sommes pas les boucs émissaires de la dette !* » à Matignon.

Ainsi, les propos méprisants entendus contre les enseignantes et les enseignants et l'annonce de



nouvelles suppressions de postes ont particulièrement motivé les agents de l'Éducation nationale malgré le mauvais temps. Ils ont aussi été confortés par l'avis du Conseil d'État suggérant de suspendre le Choc des savoirs et les groupes de niveaux au collège.

Il reste que la manifestation se déroulait dans un contexte inédit, avec de nombreuses incertitudes à lever pour 2025. La menace d'un passage à trois jours de carence pour la prise en charge des arrêts maladie des fonctionnaires, à laquelle la CFDT s'oppose fermement, est pour le moment suspendue.

Il est encore possible de signer la pétition sur le site de la CFDT Fonctions publiques (uffa.cfdt.fr)

ZOOM

La CFDT, première dans la pub

Avec les élections professionnelles chez Publicis Conseil, « navire amiral » du groupe Publicis, la CFDT consolide encore sa première place d'organisation syndicale dans le secteur de la publicité, très loin devant les autres.

Seul syndicat présent dans l'entreprise, la CFDT est représentative à 100 % (contre 89 % lors des élections de 2019), avec de nouveaux élus issus de tous les métiers (création, commercial, datas, production...). Laurent Quintreau, secrétaire général du syndicat Bétor-Pub et délégué syndical de l'entreprise, explique : « *Installée au 133 avenue des Champs-Élysées (au-dessus du Drugstore et en face de l'Arc de Triomphe !) depuis 1958, Publicis Conseil est l'entité centrale et historique du groupe. Pionnière dans l'extension du numérique et des datas aux activités publicitaires, elle emploie 900 des 3 000 salariés du groupe en France – 40 000 dans le monde.* » Depuis quelques années, le dialogue social y est dynamique.

« *Nous avons notamment signé un accord "Caring at work" qui tient compte des préoccupations actuelles de la société et contient des mesures pour les personnes victimes de violences conjugales, sexuelles, sexistes, contre les discriminations LGBTQ+, ainsi qu'une protection des personnes en arrêt maladie, ce qui contribue à créer, de fait, un droit à la vulnérabilité* », se félicite Laurent Quintreau. Le dialogue devrait se poursuivre : « *pas le choix car le monde de la publicité a du mal à recruter les jeunes dont il a besoin. La culture du secteur, autrefois très machiste, frime et arrogante, va devoir s'adapter à ces nouveaux publics nourris de préoccupations écologistes et du mouvement #MeToo. Et c'est tant mieux* »

LECTURE

Joseph, un libraire en Croatie

L'ancien secrétaire général de notre Union régionale (1992-1998), Joseph Le Corre, sort un livre d'entretiens pour célébrer le dixième anniversaire de la création de la librairie internationale qu'il a créée sur l'île croate de Korčula.

Kutak Knjiga, «le coin des livres» en croate, seule librairie ouverte toute l'année à des dizaines de kilomètres à la ronde, propose des livres dans une douzaine de langues.

Cette aventure, Joseph Le Corre la raconte dans un livre d'entretiens avec Didier Blain, ancien journaliste à la Confédération, rencontré lors d'une mission de solidarité de la CFDT Île-de-France à destination des syndicats de Bosnie-Herzégovine. Il y décrit dans le détail ce parcours qui l'a conduit de son Finistère natal à la Croatie, sans oublier son long passage par la région parisienne et notamment son activité syndicale intense à la tête de l'UD de Paris puis de l'Union régionale et comme membre du Bureau national confédéral.

«Le défi est moteur, nous a-t-il confié. En créant la librairie, j'ai réfléchi de



la même manière que lorsque j'organisais, à l'UD de Paris, "la semaine du prêt-à-porter syndical" pour les travailleurs du Sentier en diffusant un tract en quatre langues.»

Ceux qui ont croisé Joseph reconnaîtront dans ce récit sa ténacité, sa constance et son pragmatisme. Les autres ne manqueront pas d'être intéressés par son parcours. Au moment où Joseph cherche à passer la main, «parce qu'il y a un temps pour tout», souhaitons-lui de trouver celui ou celle qui lui succédera et qu'il interpelle en conclusion.

« Et pourquoi pas vous ? Pourquoi pas toi, cher lecteur ? Toutes les idées pour l'avenir sont bonnes. Toutes celles qui impliquent un engagement dans la construction du futur ont de la valeur. »

Kutak Knjiga, un libraire français sur l'île de Korčula, Éditions Plan B, 2024.



Joseph Le Corre et Didier Blain dédicaceront leur livre lors du congrès de la CFDT Île-de-France à Dammarie-les-Lys (Seine-et-Marne) en juin 2025.

LE SAVIEZ-VOUS ?

À partir du 1^{er} janvier 2025, la mise en place d'une prime de partage de la valeur deviendra obligatoire dans les entreprises de 11 à 49 salariés qui n'avaient jusque-là aucune obligation légale en matière de participation des salariés aux résultats de l'entreprise. Une injustice enfin réparée ! Une condition toutefois : l'entreprise doit réaliser un bénéfice net fiscal positif au moins égal à 1 % de son chiffre d'affaires pendant trois années consécutives à partir de 2022.

Cette nouvelle obligation légale est la transposition de l'accord national interprofessionnel du 10 février 2023 négocié et signé par la CFDT.

Sur le terrain, il faudra bien sûr s'assurer que les sommes versées à ce titre ne se substituent pas aux salaires ou à leur augmentation.

ZOOM

Bienvenue aux nouveaux adhérents

Une centaine d'adhérents ont participé, le 19 novembre, à une rencontre organisée par la CFDT Île-de-France dans ses locaux. Leur point commun ? Avoir adhéré à la CFDT dans notre région au cours des neuf derniers mois.

Accueillis par Diego Melchior, secrétaire général de l'Union régionale, qui a rappelé à quel point « *adhérer est un acte fort et courageux en France, pays où le nombre de travailleurs syndiqués est faible* », les adhérents ont ensuite participé à différentes séquences de

présentation interactive de la CFDT, de son histoire, son organisation, ses lieux de proximité, et les outils à disposition de ses adhérents, avant d'échanger avec la secrétaire générale de la CFDT, Marylise Léon. « *Les raisons qui mènent chacun d'entre nous à adhérer sont différentes mais nous partageons tous des valeurs de respect et de justice* », a-t-elle souligné avant de revenir sur l'actualité de la CFDT et son engagement pour l'emploi des seniors et l'assurance chômage notamment.

Les participants ont ensuite évoqué leur quotidien au travail et échangé sur le cheminement qui les avait menés jusqu'à la CFDT. Souvent, ils ont manifesté leur envie de s'engager davantage, malgré les risques possibles. Certains ont raconté leur quotidien au travail, parfois compliqué.

La soirée s'est prolongée en musique autour d'un buffet où les adhérents ont pu échanger avec les responsables de leur syndicat professionnel.



MOBILISATION

Centres de santé : une pérennité menacée

Le 17 décembre, le Syndicat francilien des agents de la Sécurité sociale, avec sa fédération et le soutien de la CFDT Île-de-France, s'est mobilisé contre la diminution drastique de l'activité des centres de santé parisiens de Stalingrad (Cramif) et de Réaumur (CPAM de Paris). Le premier va connaître la fermeture de nombreuses spécialités (radiologie, ophtalmologie, dermatologie...) et devrait entraîner un plan de licenciements de 25 personnes. Le second prévoit de fermer son centre de radiologie et de dépistage du cancer du sein.

Ces choix, de pure gestion budgétaire, vont à l'encontre des valeurs de solidarité et d'égalité dans l'accès aux soins. En effet, ces centres, qui pratiquent des tarifs conventionnels de secteur 1 avec la possibilité de bénéficier du tiers payant, sont indispensables pour les plus précaires !

La CFDT exige l'annulation de ces deux projets afin de préserver à la fois les droits des salariés et l'accès aux soins des plus vulnérables.



Mobilisation le 17 décembre devant l'Union des caisses nationales de Sécurité sociale (Ucanss) qui tenait une instance de concertation ce jour.

VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES

Continuons le combat !

La violence envers les femmes, qu'elle soit physique, sexuelle ou psychologique, est une réalité alarmante. En Île-de-France, d'après l'Institut national d'études démographiques et le Centre Hubertine-Auclert, 10 % des femmes ont subi des tentatives d'agression sexuelle, et une sur cinq a été victime de harcèlement sexuel au travail.

Les jeunes Franciliennes sont particulièrement touchées par les violences dans les espaces publics : 37 % d'entre elles ont subi des violences, contre 25 % au niveau national. 68 % ont moins de 25 ans.

La CFDT Île-de-France a participé, le samedi 23 novembre, à la manifestation parisienne organisée dans le cadre de la Journée mondiale de lutte contre les violences faites aux femmes. Dans l'entreprise, il est de notre rôle d'agir pour prendre en charge et protéger les victimes, lutter contre l'impunité et la banalisation, déconstruire les stéréotypes mais aussi faire de la prévention.



CONSEIL RÉGIONAL

Non aux coupes budgétaires dans la formation des demandeurs d'emploi

En réaction aux annonces gouvernementales sur le budget 2025, la présidente de la Région, Valérie Pécresse, a annoncé la suspension des projets liés à l'emploi, à la formation professionnelle et à l'accompagnement des demandeurs d'emploi prévus par le contrat État-Région et par le plan régional d'investissement dans les compétences (Pric).

Le Pric répondait à deux ambitions majeures : former un million de demandeurs d'emploi peu ou pas qualifiés et un million de jeunes éloignés du marché du travail, ainsi qu'accélérer la transformation des processus et des parcours de formation.

Cette décision intervient dans un contexte économique inquiétant pour l'Île-de-France : croissance fragile, soutenue uniquement par le commerce extérieur et la dépense publique, défaillances d'entreprises en forte augmentation, procédures collectives (sauvegardes, redressements et liquidations) en hausse...

Pour la CFDT Île-de-France, cette décision est une grave erreur car cela fragilisera encore davantage l'emploi et l'accompagnement des demandeurs d'emploi. La CFDT Île-de-France a donc invité la présidente de Région à reconsidérer ses choix et à tenir d'urgence une conférence sociale régionale dédiée à l'emploi et à la formation professionnelle. Elle est également intervenue au Conseil économique, social et environnemental d'Île-de-France sur le sujet lors d'une plénière sur les orientations budgétaires.

45%

C'est la part des diplômés de l'enseignement supérieur en Île-de-France, contre 32,6% en moyenne en France. Une donnée à mettre en lien avec le niveau élevé de qualification des emplois franciliens.

Source : Insee, recensement de la population

L'Évolution réédité

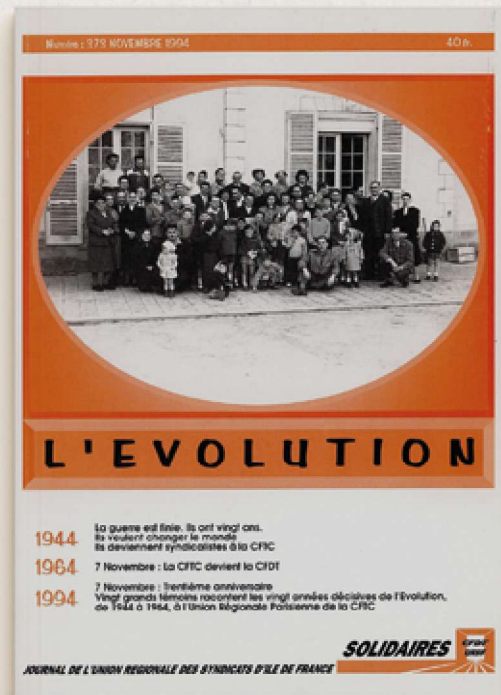
À l'occasion du 60^e anniversaire de la CFDT, la CFDT Île-de-France réédite *L'Évolution*, le passionnant ouvrage issu du recueil de vingt-deux interviews de grands témoins de l'histoire de notre organisation, au moment de sa « déconfessionnalisation ». Notre manière de saluer à nouveau cette étape cruciale de la vie de notre organisation.

Publié comme un numéro spécial de *Solidaires* en novembre 1994, le livre est le fruit du travail de deux journalistes, Marc Laimé et Emmanuel Lemieux, qui ont recueilli, à la demande de la CFDT Île-de-France, la mémoire vivante de celles et de ceux qui ont été les acteurs enthousiastes de cette « évolution » dans notre région.

Le document parcourt l'histoire – avec force anecdotes et récits de bagarres homériques – du combat qui s'est conclu en 1964 par la naissance de la CFDT. Mais il raconte aussi l'itinéraire personnel, le vécu

et l'engagement syndical des responsables et militants de la région qui ont participé à cette transformation. Le souvenir de la guerre est tenace. La lutte pour l'indépendance de l'Algérie omniprésente. On y comprend également la dureté des rapports sociaux et les grandes oppositions idéologiques qui ont traversé l'organisation.

En rééditant *L'Évolution* aujourd'hui, nous reprenons à notre compte l'objectif des anciens animateurs de *Solidaires* – au premier rang desquels le secrétaire général de la CFDT Île-de-France, Joseph Le Corre – lors



de la publication de ce livre : « *plutôt que de commémorer une date, nous avons voulu saluer une étape sans laquelle nombre d'adhérents n'auraient pas aujourd'hui leur place dans notre organisation syndicale. Alors si ces pages, au premier abord, s'adressent à nos anciens à qui nous devons une fière chandelle, elles ont aussi l'ambition de contribuer au développement de la CFDT de demain.* »

Judith Boumendil

L'ÉVOLUTION EN ÎLE-DE-FRANCE

Il y a 60 ans, la CFTC tenait, les 6 et 7 novembre 1964 à Paris, son congrès confédéral. Celui-ci devait marquer la création de la CFDT. Pour préparer cette échéance, l'Union régionale parisienne (URP) avait elle-même organisé, quelques mois auparavant, le 18 avril, un congrès extraordinaire dans la salle des fêtes de la mairie de Boulogne.

Robert Duvivier, secrétaire général de l'URP, y présente son rapport introductif : « L'évolution de la CFTC ». Au terme d'un débat aussi agité que passionnant, 53,88 % des votes sont acquis pour le préambule et 57,50 % pour l'article premier. En conséquence, l'Union régionale parisienne se positionnera dans ce sens au comité national confédéral des 29, 30 et 31 octobre 1964 en vue du congrès confédéral.

Les propos du secrétaire général, comme d'ailleurs chacun des témoignages de *L'Évolution*, montrent à quel point le développement syndical était déjà au cœur de l'identité et de l'engagement des militants.



Robert Duvivier, surnommé « Le Menhir » pour « ses origines bretonnes comme sa ferme tranquillité », secrétaire général (1963 à 1971) puis président de l'URP (1971-1975).

« *En se transformant, la CFTC doit jouer le rôle de rassembleur et jeter, avec tous les travailleurs et organisations, dont elle n'est séparée par rien de fondamental, les bases d'un syndicalisme démocratique à vocation majoritaire. Son recrutement jeune, son dynamisme, la volonté d'élargissement de la plupart de ses militants, lui offrent une chance exceptionnelle pour contribuer à la reconquête syndicale de la classe ouvrière française. Nous savons que les travailleurs ne s'engouffreront pas massivement, du jour au lendemain, dans la nouvelle organisation ; mais en prouvant son efficacité, elle sera prête à les accueillir à la première vague de syndicalisation.* »

Un grand merci à toutes celles et ceux qui ont contribué à cet ouvrage, par leur témoignage et leur travail.

Pour commander le livre : com@iledefrance.cfdt.fr

RISQUES PROFESSIONNELS : VERS UN RÉSEAU DE RÉFÉRENTS RÉGIONAUX



Pour prévenir les risques professionnels, il est indispensable d'abord de maîtriser les textes réglementaires et d'identifier tous les acteurs de la prévention. Il faut aussi comprendre comment et quand surviennent ces risques pour pouvoir anticiper. La semaine européenne de la santé au travail, fin octobre, a été l'occasion pour la CFTD Île-de-France de faire le point sur tous ces sujets et de poser les jalons d'un réseau régional de référents spécialisés sur les risques professionnels.

Dossier réalisé par Alice Heras

Promouvoir et contribuer à une culture de la prévention des risques professionnels, mieux identifier les risques, analyser finement l'environnement et rappeler aux employeurs leurs obligations. Tels ont été les objectifs principaux de la rencontre qui s'est tenue les 22, 23 et 24 octobre.

Des chiffres alarmants

La démarche est indispensable. La France est en effet une très mauvaise élève en matière d'accidents du travail : en 2023, on comptait un accident tous les deux jours. « La France est classée 24^e sur 27 en Europe. On peut réellement mieux faire », note Loïc Macaire, mandaté à l'OPBTP

d'Île-de-France (voir interview p. 12). Les résultats en Île-de-France sont à peine meilleurs. « Dans la région et notamment à Paris, il y a moins d'accidents car plus d'emplois tertiaires. Mais il y a beaucoup de maladies professionnelles, de troubles musculo-squelettiques et de risques psychosociaux », estime Patrick Hugon, du groupe mutualiste Vyv. Le secteur le plus touché est celui de la santé (cf. interview de David Clair p. 13).

Une sous-déclaration des AT/MP

Ces chiffres sont basés sur les déclarations officielles des entreprises : « la fiabilité de ces données est mise à mal par de fortes disparités des

conditions dans lesquelles les accidents sont déclarés. Pour réduire le taux moyen de cotisation patronale, des employeurs ont tendance à faire passer ces accidents en simple arrêt maladie », a souligné Badiia Soudi, responsable régionale du dossier qualité de vie au travail, lors de la rencontre.

La loi du 9 avril 1898 prévoit pour les accidents du travail une présomption de responsabilité de l'employeur entraînant une réparation forfaitaire sans possibilité de poursuites devant les tribunaux. Or pour les travailleurs, cette « réparation forfaitaire ne couvre que la perte de gain et ne prend pas en compte les préjudices comme la souffrance, la perte d'emploi... », a

LES RISQUES PROFESSIONNELS EN ÎLE-DE-FRANCE

Salariés : 5 152 076

Accidents du travail avec arrêt de travail : 84 064
mortels : 136

Accidents de trajet : avec arrêt de travail : 21 491
mortels : 49

Maladies professionnelles : 6 015

Source : CRAM Île-de-France, 2022.

noté Arnaud Olivier, avocat du réseau Avec.

Les maladies professionnelles, quant à elles, sont, selon l'article L. 461-1 du Code de la Sécurité sociale, présumées d'origine professionnelle lorsqu'elles figurent dans le tableau des maladies professionnelles et contractées dans les conditions mentionnées par ce tableau. Mais depuis 1993, une voie complémentaire existe. « *On peut démontrer devant le comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles qu'une maladie est reconnue d'origine professionnelle lorsqu'il est établi qu'elle est directement causée par le travail habituel de la victime* », ajoute Arnaud Olivier.

Agir syndicalement, une priorité

« *Le meilleur moyen pour un employeur de se défendre face à une demande de reconnaissance d'accident du travail ou de maladie professionnelle est de*

soutenir que les circonstances de l'accident ou de l'exposition sont indéterminées », souligne l'avocat. Les charges, les cotisations et les conséquences pour l'employeur seront minorées et le salarié lésé. C'est donc à l'élu du personnel de démontrer que ces circonstances sont loin d'être indéterminées... L'élu pourra exercer un droit d'alerte, demander une enquête... Si un membre de la délégation du personnel au CSE constate qu'il existe une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique ou aux libertés individuelles dans l'entreprise, il doit saisir l'employeur.

Le rôle des élus est aussi de veiller à actualiser chaque année le document unique d'évaluation des risques professionnels, qui servira éventuellement à prouver la responsabilité de l'employeur devant le conseil des prud'hommes ou le pôle social du tribunal judiciaire, et à informer les salariés sur les possibilités de recours.

Michèle Boulez, assesseure au pôle social du tribunal de grande instance de Paris.



J'ai d'abord siégé pour la CFDT Île-de-France au Tribunal du contentieux de l'incapacité, qui jugeait des contentieux techniques en matière de maladie et d'accidents du travail avant sa fusion en 2019 avec le tribunal des affaires de Sécurité sociale (TASS) qui gérait jusqu'alors les contentieux administratifs. Tous les litiges sont à présent rattachés au pôle social au sein duquel je siége depuis 2020. Celui-ci traite également les recours individuels à une décision de la maison départementale pour les personnes handicapées (MDPH).

Un salarié ou un employeur peut facilement saisir le pôle social dès lors que le recours amiable – désormais obligatoire – n'aboutit pas après une décision d'une caisse d'assurance maladie sur une maladie ou un accident du travail. Ce dernier est composé d'un magistrat et de deux assesseurs, un employeur et un salarié. Nous examinons les contentieux à partir des arguments de chacun. Nous statuons également sur les cas de reconnaissance de maladie professionnelle, d'accidents du travail et de compensation dans les recours à la MDPH.



Globalement, le dialogue est constructif et nous parvenons à un accord à partir des éléments qui nous sont fournis. Il m'est quand même déjà arrivé d'avoir à argumenter pour faire pencher la balance en faveur des demandeurs. C'est un mandat passionnant, complémentaire de mon engagement sur le handicap. »

Il est aussi utile de tenir un fichier avec l'historique des expositions, incidents, accidents du travail et maladies professionnelles.

L'action syndicale collective

L'action syndicale peut aussi être menée pour la reconnaissance de certaines maladies professionnelles. Exemple, et pas des moindres : le cancer du sein. Se saisissant de la possibilité offerte depuis 1993 de présenter un dossier devant le comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles, la CFDT Grand Est a ainsi réussi à établir une causalité entre travail de nuit et cancer du sein (voir *Solidaires* de décembre 2023, n° 541).



© Simone Perolari

Les travailleuses de la zone aéroportuaire de Roissy sont particulièrement exposées à ce type de risques. C'est la raison pour laquelle la dernière journée de la rencontre régionale d'octobre a mis en lumière cette problématique dans le cadre d'une action d'information des salariées concernées à Roissy.

Donner du sens au travail

En France, nous constatons que les entreprises mènent une stratégie low cost qui s'appuie sur quatre piliers : délocalisations, sous-traitance, éviction des travailleurs plus âgés et intensification du travail pour les travailleurs qui restent. « À cette vision du travail, nous voulons opposer la nôtre : celle d'un travail qui fait sens et dont on peut être fiers », a expliqué Maroussia Kravec, secrétaire confédérale lors du Bureau régional de la CFDT. La confédération a construit un document appelé « Le travail que nous voulons », qui s'inscrira dans une vaste campagne nationale. Un texte essentiel dont pourra s'emparer le futur réseau régional de référents sur les risques professionnels.

Christophe Héraud, délégué syndical central de Technip France, entreprise cotée en bourse spécialisée dans la construction d'installations parapétrolières.

Plus de 90 % des salariés sont cadres. Entre 2015 et 2018, plusieurs contentieux ont été ouverts par les institutions représentatives du personnel soutenues par la CFDT à la suite de suicides. Ils sont actuellement en attente de jugement au pénal. Pour servir son argumentaire devant les tribunaux, l'entreprise a mis en place un service de bien-être au travail, avec à sa tête un préventeur. Ce service est chargé, notamment, de faire des sondages permettant d'évaluer le ressenti des salariés sur leurs conditions de travail ou le management, et d'identifier les salariés les plus fragiles qui peuvent ensuite être signalés à la médecine du travail. Ce service s'est révélé le plus

souvent incapable de fonctionner comme un « contrepouvoir » indépendant dans les situations les plus graves (harcèlement, épuisement professionnel, violence verbale). Rattachées à la DRH, ses équipes n'ont pas l'autorité nécessaire pour corriger durablement les erreurs de management, les processus de travail ou les outils informatiques inadaptés. Dans bien des cas, la direction a entravé l'action du service et les opérationnels n'ont pas suivi ses recommandations. Dans la prévention et le traitement des risques psychosociaux, le rôle des élus CFDT reste absolument essentiel. Ils sont sur le terrain et peuvent déclencher des enquêtes pour « atteinte au droit des personnes » avec l'accord du salarié concerné.



La direction ne peut refuser de mener l'enquête et, si besoin, le CSE peut aller plus loin et voter une expertise externe pour « danger grave et imminent », notamment lorsqu'un service entier est impacté. Cela ne permet pas toujours de régler les problèmes mais cela donne du poids au salarié concerné lorsqu'il souhaite obtenir un départ négocié. Ce retour d'expérience montre qu'il ne faut jamais « sous-traiter » à l'employeur la prévention des risques professionnels. »

Délégué syndical central adjoint chez Orange, Laurent Bandelier revient sur l'accord « Évaluation et prévention des risques psycho-sociaux » signé en 2010, après la vague de suicides qui a submergé l'entreprise.

« L'accord met en place le comité de prévention du stress, qui organise tous les trois ans une enquête sur les conditions de travail. Celle-ci sert ensuite à établir les plans de prévention et à actualiser le document unique d'évaluation des risques professionnels (Duerp). La CFDT a bataillé pour que le nouveau volet de l'enquête soit mené à la date prévue en 2024, et non en 2025 comme l'aurait souhaité la direction, qui cherchait d'abord à clôturer son bilan. Respecter l'échéance était d'autant plus important que nous avons eu à nouveau des cas de suicides.

Nous n'en sommes pas au niveau de 2010 où le harcèlement était institutionnalisé, ce qui a valu à Orange une condamnation au tribunal, mais l'ambiance est anxiogène. Il y a un problème de sens global du travail, de stratégie financière et de réduction des coûts qui se traduit par des plans de licenciement, alors que la charge de travail est toujours la même. Mais la CFDT est en revanche beaucoup mieux préparée qu'il y a 15 ans. Nous détectons rapidement les signaux d'alerte et menons une action de terrain sur les risques professionnels. Après un premier mandat CSE



© Pink Marie

où nous avons compris que l'employeur nous imposait le rythme et le thème des négociations, nous nous sommes emparés des anciens sujets du CHSCT. Nous mettons en place notamment des fiches pratiques sur les risques professionnels pour les élus et les représentants de proximité. »

Mandaté suppléant CFDT à l'Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics (OPPBTP) d'Île-de-France, Loïc Macaire témoigne du rôle essentiel de la prévention dans la gestion des risques professionnels.

« Géré paritairement, l'OPPBTP tire son financement d'une cotisation obligatoire des entreprises du bâtiment et des travaux publics. Il élabore des recommandations, souvent sous forme de fiches, met en place des protocoles et mène des campagnes de communication. Les entreprises, qui ont financé ces actions, ont tout intérêt à suivre ses préconisations ! L'OPPBTP régional coordonne sur le territoire les décisions nationales et accompagne les entreprises de la région dans la mise en place de politiques de

prévention, à leur demande. Nous travaillons également sur des sujets précis, comme la situation des intérimaires en 2024. L'OPPBTP a également mené une campagne autour des fortes chaleurs, pour faire suite à la demande de la Fédération nationale construction et bois de la CFDT, qui a débouché sur le « décret canicule ». Les fortes chaleurs sont désormais considérées comme des intempéries au niveau juridique. Ceci signifie que les chantiers pourront être arrêtés sans que l'entreprise ne soit pénalisée. Les travailleurs pourront aussi



refuser de travailler ces jours-là. Il reste néanmoins beaucoup à faire dans le domaine des risques professionnels. Il est urgent de réduire la charge administrative des préventeurs et d'effectuer davantage de visites de chantier. Avec les Jeux olympiques, des dispositifs spécifiques ont été mis en place, ce qui a permis de réduire la sinistralité, preuve que quand on veut, on peut ! »

DAVID CLAIR

DIRECTEUR GÉNÉRAL DE LA CAISSE RÉGIONALE D'ASSURANCE MALADIE D'ÎLE-DE-FRANCE (CRAMIF)

Composée de 1539 salariés, la Caisse régionale d'assurance maladie d'Île-de-France a pour mission de prévenir, accompagner et réparer les fragilités liées à la santé, tant sociales que professionnelles. Elle intervient dans le domaine des prestations, de l'action sanitaire et sociale, de l'autonomie et de la prévention. Son directeur général, David Clair, revient sur le rôle de l'organisme.



© Xavier Granet

Quel bilan tirez-vous des déclarations d'accidents du travail ?

En 2022, l'Île-de-France a dénombré 84 064 accidents du travail (une baisse de 4,39 % par rapport à 2021), 21 491 accidents de trajet (- 6,25 %), et 6 015 maladies professionnelles (+ 6,23 %). Les disparités sont fortes selon les secteurs et les régions. L'indice de fréquence des accidents du travail, c'est-à-dire le nombre d'accidents du travail en 1^{er} règlement pour 1000 salariés, s'élève à 16,3 en Île-de-France – et 15,6 en 2023 – contre 27,3 à l'échelle nationale. Malgré cette tendance favorable, certains secteurs demeurent très exposés. Le secteur de la santé a l'indice de fréquence le plus élevé, 31,3 pour 337 000 salariés, avant le transport et la logistique (25,2). Parmi les « codes risques » présentant les indices de fréquence les plus élevés, on trouve les Ehpad (70,6), l'hébergement de personnes en situation de handicap (57,4), les services d'aide à domicile (51,6) et les transports aériens (48,3). Cette sinistralité a un coût social, humain et financier. La prévention est donc un investissement qui bénéficie aux salariés comme à l'entreprise.

Votre mission s'articule autour de deux axes principaux : prévenir les risques et fixer les cotisations des entreprises. Quelle est la finalité de la tarification ?

L'objectif est d'inciter les entreprises à supprimer, ou du moins réduire, le nombre et la gravité des sinistres

qui peuvent mettre en péril la santé et la sécurité de leurs salariés. Les cotisations sont déterminées en fonction des risques et de l'activité des entreprises. Pour 100 euros cotisés, 96 permettent de couvrir les coûts liés à l'indemnisation des salariés victimes. Les 4 € restants sont destinés à financer les actions de prévention.

Comment agissez-vous dans ce domaine ?

Notre service prévention, composé de 223 salariés, dont des ingénieurs-conseils, contrôleurs de sécurité, ergonomes et psychologues du travail, accompagne les entreprises en ciblant en priorité les secteurs et entreprises les plus à risque. Cela passe d'abord par des visites sur site pour observer les conditions de travail puis établir des recommandations. Chaque entreprise est ensuite suivie dans la mise en œuvre de solutions concrètes.

Quelles sont vos actions prioritaires ?

Nous déployons un ensemble d'actions pour encourager les entreprises à adopter des mesures de prévention adaptées à leurs besoins et à leur taille. Nous mettons d'abord en œuvre des programmes nationaux tels que TMS pros (1266 établissements accompagnés entre 2019 et 2023), Risques chutes pros BTP (364 maîtres d'ouvrage accompagnés), ou Risques chimiques pros (869 établissements). Nous concevons aussi des programmes adaptés aux particularités

« La prévention, un investissement qui bénéficie aux salariés comme à l'entreprise »

de la région, comme les programmes Déchets avec les collectivités, Restauration collective, ou encore Logistique, l'Île-de-France étant la première région pour son parc de plateformes et entrepôts.

Les TPE/PME peuvent prétendre à différentes aides qui financent le diagnostic, l'acquisition de matériel et la formation notamment face aux troubles musculosquelettiques, aux risques chimiques ou aux chutes.

Il faut y ajouter désormais la Subvention prévention des risques ergonomiques. Dotée d'un budget de 23 millions d'euros pour 2025 en Île-de-France, elle est ouverte à toutes les entreprises, et cible des risques identifiés, comme les manutentions manuelles de charges, les postures pénibles, ainsi que les vibrations mécaniques. La prise en charge peut aller jusqu'à 70 % des investissements dans la limite de 25 000 euros pour les entreprises de plus de 200 salariés et de 75 000 euros pour les entreprises de moins de 200 salariés.

Propos recueillis par Judith Boumendil

Forums de l'emploi des jeunes :



Illustration : Paolinoshka

Parmi les nombreux obstacles à l'insertion dans l'emploi des jeunes, les discriminations du fait de l'âge, d'abord, mais aussi de l'origine ou du lieu de vie persistent... Le 28 novembre, la CFDT Île-de-France a organisé son neuvième forum de l'emploi des jeunes à Noisy-le-Sec (Seine-Saint-Denis). Ce rendez-vous est destiné à favoriser l'accès à l'emploi des jeunes, en particulier les moins qualifiés, dans des territoires où le taux de chômage est souvent élevé. Le point sur cette action originale qui agit concrètement contre les discriminations.

C'est en 2014 qu'a germé l'idée d'agir concrètement pour rapprocher les jeunes du monde du travail dans les quartiers les plus défavorisés de la région en activant les réseaux de la CFDT Île-de-France, mais aussi ceux de ses représentants syndicaux dans les entreprises. La première édition a eu lieu à Créteil. Ont suivi Bagnolet, Villiers-le-Bel, Trappes, Nanterre, Évry et Paris. « Dans les quartiers très touchés par le chômage, nous savons qu'il existe un vrai problème d'accès à l'emploi, explique Diego Melchior, secrétaire général, à l'origine du projet en 2014. Les jeunes y sont souvent peu qualifiés, parfois victimes de discriminations liées à leur origine et leur lieu de vie. Ils manquent aussi cruellement de réseaux sur lesquels s'appuyer. »

Un salon professionnel

Pour monter un forum, il faut d'abord trouver les entreprises qui acceptent

de proposer des emplois, des stages ou des contrats d'alternance, s'assurer qu'elles disposent des outils de communication nécessaires. « Je pense que nous sommes tout à fait dans notre rôle d'organisation syndicale, fait remarquer Hassan Mohamed, secrétaire régional en charge de l'emploi. C'est cohérent avec le type de syndicalisme que nous portons que de vouloir agir concrètement pour ne pas laisser au bord de la route toute une partie des jeunes. »

Les forums s'appuient aussi sur les équipes de terrain de la CFDT, et en particulier les délégués syndicaux des entreprises du bassin d'emploi. L'équipe CFDT de Monoprix, par exemple, a convaincu dès 2015 sa direction d'y participer. « Notre enseigne faisait face à de gros problèmes de recrutement, explique Patricia Virfolet, déléguée syndicale centrale. Alors, j'ai convaincu la DRH de tenir un stand. Et elle n'a pas regretté. Syndicalement, cela nous

permet de mettre en avant le fait que nous sommes dans le dialogue mais aussi à la recherche de solutions pour des métiers où il est parfois difficile de pourvoir les postes. »

L'ancrage territorial

Le choix du lieu se fait le plus souvent en partenariat avec l'équipe CFDT d'une collectivité locale. Cette année, Mimia Boumghar, secrétaire générale du syndicat Interco de Seine-Saint-Denis et responsable de la section de Noisy-le-Sec, a pris contact avec les responsables de la mairie. « Ça n'a pas été compliqué car nous sommes déjà très actifs. Il nous a suffi d'expliquer la démarche au maire, puis de nous engager dans l'organisation concrète. » Le maire de la ville, Olivier Sarabeyrouse, a accepté de jouer le jeu. « J'ai trouvé la démarche de la CFDT pertinente pour notre territoire où le taux de chômage des jeunes est élevé, notamment dans les quartiers politique de la ville (QPV). Certains jeunes ont été déscolarisés très tôt. Alors, même si l'emploi n'est pas de la compétence de la commune mais d'Est ensemble, l'établissement public territorial, nous sommes très impliqués aux côtés du point info jeunes, de la maison des droits, de l'agence locale d'insertion. »

LES QPV EN ÎLE-DE-FRANCE

272 quartiers politique de la ville (QPV) dans lesquels vivent **1 570 300** habitants, soit **13 %** de la population.

Une proportion **deux fois plus élevée** qu'en province, et la plus forte de France métropolitaine.

Un taux de chômage nettement plus élevé (**23 %**, contre **13 %** pour la métropole du Grand Paris).

C'est en Seine-Saint-Denis que la part de la population vivant en QPV est la plus élevée (**87 %** de la population à Aubervilliers et La Courneuve).

Source : Insee analyses Île-de-France, n°189 - sept. 2024.



agir dans les quartiers prioritaires

Acteurs de l'emploi et de l'insertion

Pour faire venir les jeunes, France travail s'est engagé dès le début dans l'aventure aux côtés de la CFDT. Sabrina Sapotille est la responsable d'équipe de l'agence France travail de Noisy en charge de l'accompagnement des jeunes. « *Pour ce forum, précise-t-elle, au-delà des invitations envoyées à nos fichiers de demandeurs d'emploi, nous avons sollicité en priorité les jeunes qui bénéficient d'un accompagnement intensif en contrat d'engagement jeune. Ils ont besoin de rencontrer des entreprises, de découvrir des emplois... Les conseillers d'agences ont inscrit près de 300 jeunes et les ont préparés.* » France travail a également sélectionné directement des entreprises ayant des besoins de recrutement, comme la BNP, SNCF Réseau, le Conseil départemental et des structures proposant un accompagnement aux jeunes recherchant des contrats en alternance.

Les autres services publics de l'emploi, Apec ou missions locales, ont participé au salon.

Ces forums proposent aussi un espace aux acteurs socio-économiques du territoire ainsi qu'aux associations et aux institutions pouvant accompagner ces jeunes dans leurs démarches. « *C'est important d'avoir une démarche globale. Nous permettons aux jeunes de rencontrer des entreprises mais aussi de réfléchir à leur projet* », indique Olivier Leclercq, délégué régional en charge du forum. Parmi ces partenaires, Solidarités nouvelles face au chômage accompagne chaque année 4 000 personnes. Sa représentante, Françoise Dussert, explique un des rôles de l'association : « *Au cours de rencontres, qui ont toujours lieu dans un café ou un lieu public, aussi souvent que de besoin, nous aidons les chômeurs à préciser leur projet, repérer leurs compétences, rédiger un CV et se préparer aux entretiens. Nous leur proposons également des formations.* » Le prochain forum aura lieu en 2026.

Judith Boumendil

INTERVIEW



IRÈNE FASSEU
MOZAÏK RH

Directrice du développement et de l'inclusion économique

Quelle est votre action pour l'emploi des jeunes issus des quartiers prioritaires ?

Le taux d'emploi dans les quartiers prioritaires est inférieur de 20 points à celui de la moyenne des 15-64 ans. Le taux de chômage des bac +2 y est 2,5 fois plus élevé qu'ailleurs. La mission de Mozaïk RH, depuis sa création il y a seize ans, est de faciliter la rencontre entre recruteurs et candidats de ces territoires. Nous développons de nombreux programmes avec nos entreprises et associations locales partenaires. Notre plateforme de recrutement inclusif, Mozaïk Talents, dispose de plus de 120 000 offres collectées dans différents secteurs économiques.

Quels sont les principaux freins à l'emploi de ces jeunes ?

Les discriminations liées à l'origine, au lieu de résidence et à la classe sociale contribuent largement au phénomène de « décote » des personnes issues des QPV, y compris quand elles sont diplômées. Il n'y a pas de pénurie de talents dans ces quartiers mais une pénurie de confiance. Selon notre étude de mars 2024, 73 % des 18-24 ans déclarent s'autocensurer quand il s'agit de postuler. Ils n'y croient plus. Pis, ils camouflent parfois leurs singularités afin de conserver toutes leurs chances. On doit créer les conditions d'un recrutement plus inclusif en formant et en sensibilisant les managers pour faire évoluer les pratiques RH et diversifier les équipes. Le management doit être plus ouvert et chacun doit pouvoir s'exprimer et faire émerger des solutions partagées, innovantes. C'est donc une politique globale qui implique toute l'entreprise, du sommet à la base, qu'il faut mettre en place.

Pourquoi avoir participé à ce forum ?

C'était une évidence car nous organisons tout au long de l'année des jobdatings au sein même des territoires, tels que les Meet'Up Emploi et Formation en partenariat avec la Région Île-de-France et un consortium d'associations locales. Les partenaires sociaux, la CFDT notamment, ont un énorme rôle à jouer car les délégués syndicaux sont des acteurs de l'inclusion au sein des organisations et peuvent contribuer à la mise en place d'actions concrètes en matière de recrutement inclusif.

Handicap : pour l'inclusion et le maintien dans l'emploi

La CFDT Île-de-France a consacré son rendez-vous annuel du handicap, le 3 décembre, au sujet de l'inclusion et du maintien dans l'emploi. Objectif de la rencontre : comprendre réellement le handicap et ses répercussions dans la vie active, négocier des accords, accompagner au mieux ces travailleurs... Autant de sujets évoqués par des intervenants qui ont souligné l'importance du rôle du référent handicap.



Rencontre du 3 décembre 2024 à la Bourse du travail de Paris

3,1 millions de personnes sont en situation de handicap en France et 5 millions de travailleurs sont considérés comme vulnérables. Pour aborder la question de l'inclusion et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, trois tables rondes ont été organisées, avec un panel d'experts (sociologues, juristes et avocats), des responsables syndicaux et des représentants d'organisations d'insertion dans l'emploi de ces travailleurs, comme l'Agefiph ou Cap Emploi. Les intervenants ont passé en revue les mesures et les dispositifs existants,

souligné les angles morts des politiques conduites en France et analysé les leviers d'amélioration d'une situation qui est loin d'être satisfaisante aussi bien au niveau du taux d'emploi que de l'accompagnement, comme l'a rappelé Hassan Mohamed, secrétaire régional en charge du dossier.

Une grande marge de progression

Pour Jean-Pierre Paray, sociologue, « *le maintien dans l'emploi d'un travailleur en situation de handicap est profondément lié à son accompagnement. Il est nécessaire de ne*

pas isoler le salarié, de maintenir une dynamique professionnelle, même pendant les arrêts maladie, pour faire en sorte que ces derniers soient les plus courts possibles. » L'intervenant a tenu à rappeler qu'un salarié bien accompagné est deux fois moins malade, six fois moins absent, neuf fois plus loyal, 31 fois plus productif et 55 fois plus créatif, et que l'accord national interprofessionnel (ANI) de 2021, signé par l'ensemble des partenaires sociaux, prévoyait déjà de mettre l'accent sur l'accompagnement. L'ANI réaffirme l'importance du rôle du référent handicap.

Pour Emmanuel Épaillard, ancien délégué syndical chez Capgemini et Nicolas Marceddu, secrétaire de section de la Courneuve et membre du conseil syndical d'Interco Seine-Saint-Denis, « *le référent sera en mesure de connaître les spécificités de chaque cas ainsi que les besoins sur lesquels s'appuyer pour négocier. Il pourra aussi changer le regard sur le handicap.* » Mais alors, comment choisir le référent dans une entreprise ? « *Nul besoin qu'il soit lui-même en situation de handicap. Il lui faut principalement de la formation et du temps. On estime que le volume de travail d'un référent handicap équivaut à un temps plein tous les 5 000 salariés* », ont-ils ajouté.

Des accords aussi

Si, dans l'entreprise et l'administration, être au plus près des femmes et hommes en situation de handicap demande un véritable investissement, il ne faut pas oublier que de nombreuses négociations peuvent poser un cadre pour leur prise en charge. Certaines d'entre elles sont d'ailleurs obligatoires. « *Dès lors que l'entreprise a plus de 300 salariés, l'employeur est obligé de négocier, à moins qu'un accord QVCT (qualité de vie, conditions de travail) comportant un volet handicap existe déjà*, note Jonathan Cadot, avocat du réseau Avec. Pour autant, « *il faut penser à intégrer cette dimension dans chaque négociation, y compris dans un plan de sauvegarde de l'emploi* », poursuit-il. L'action syndicale porte alors sur le suivi de l'application du ou des accords et sur l'incitation à négocier des actualisations au fur et à mesure que l'effectif de l'entreprise évolue, comme le préconise l'Agefiph.

Quoi qu'il en soit, face au handicap, une chose doit être claire dans l'esprit des référents, des salariés ou des agents porteurs de handicap ainsi que des accompagnants et aidants : il ne faut jamais rester seul. « *La lutte contre l'isolement est fondamentale* », conclut Michèle Boulez, membre du groupe ressources handicap de la CFDT Île-de-France.

Alice Heras

DERNIÈRE MINUTE

Élections TPE : la CFDT retrouve sa deuxième place en Île-de-France

Les résultats des élections professionnelles dans les très petites entreprises et pour les salariés du particulier employeur ont été rendus publics ce 20 décembre. La CFDT en Île-de-France a retrouvé sa deuxième place d'organisation représentative.

Il est difficile pour autant d'être pleinement satisfaits, avec un taux de participation qui a atteint, pour 2024, son score le plus bas depuis la création, il y a douze ans, des élections dans ces entreprises : 4,07 % au niveau national, soit environ 210 000 votants, sur les 5 millions de salariés appelés aux urnes. Le taux de participation, au niveau régional, est de 3,60 % avec 42 659 suffrages exprimés.

Dans notre région, la CFDT retrouve sa deuxième place perdue en 2021 avec 13,41 %, devant l'Unsa (12,83 %) et derrière la CGT (32,45 %). Au niveau national, l'ordre des organisations est identique et inchangé.



Le 27 septembre à Vincennes

Merci à tous

Dans un communiqué paru quelques minutes après les résultats, Diego Melchior, secrétaire général de la CFDT Île-de-France, a tenu à exprimer ses remerciements aux salariés qui ont fait le choix de la CFDT. « *Nous serons au rendez-vous !* » a-t-il ajouté.

Remercions également tous les militants engagés dans la campagne. La CFDT Île-de-France a mené de nombreuses actions de terrain pour aller à la rencontre des salariés, dans tous les territoires d'une région pourtant très vaste. Des campagnes de communication (réseaux, mails, SMS, phoning...) ont complété un dispositif avant tout basé sur la proximité.

Des salariés soutenus et représentés

Il faudra donc revoir non seulement le scrutin mais aussi la représentation des salariés des TPE. « *La CFDT demande l'ouverture d'une réflexion collective entre les partenaires sociaux et l'État afin de trouver des améliorations sur la représentation de ces salariés* » a précisé le communiqué de presse de la Confédération CFDT.

Pour Vincent Guérin, responsable de la campagne en Île-de-France : « *Sur le terrain, nous poursuivrons notre action pour que ces salariés, qui représentent 1,183 million de personnes dans notre région, soient pleinement écoutés, défendus et accompagnés. Nous devons aussi continuer à agir pour négocier de nouveaux droits pour eux et faire en sorte qu'ils soient pleinement représentés.* »

Judith Boumendil

Laurent, une force tranquille

Derrière son air détaché se cache beaucoup de détermination. Une profonde aversion pour l'injustice aussi. Laurent Dantzlinger, membre du service d'ordre de la CFDT, conseiller prud'homal à Paris, ancien chauffeur de Laurent Berger, a toujours essayé d'être là où il pensait pouvoir être utile.

Au premier abord, Laurent est resté un grand gamin indiscipliné, blagueur et à fort caractère. Briard depuis plusieurs générations, il a longtemps vécu en Seine-et-Marne. *« J'ai bac moins cinq, avec trois sixièmes et une défaite par KO en 3^e, explique-t-il. L'école ne m'intéressait pas. Je ne supportais pas qu'on m'impose des choses. »*

Touche à tout

Professionnellement, Laurent se cherche, longtemps. *« J'ai été électricien, menuisier, barman, videur de boîte de nuit, agent de sécurité... »* Quand il décide de se ranger, après une vie *« un peu dissolue »*, il entre d'abord à la BNP puis crée une petite entreprise de décoration d'intérieur qui ne tient pas longtemps. *« J'ai été embauché dans une boîte de traitement de documents, puis une deuxième où je me suis battu contre le non-paiement des heures sup au moment du passage aux 35 heures. J'ai très vite compris que pour défendre les salariés, il fallait un mandat. »* Il adhère alors à la CFTC puis à la CFDT en 2003. *« Je m'y suis tout de suite senti à l'aise et le délégué syndical m'a vite demandé de reprendre son mandat. »*

Protéger et défendre

Cette année-là, en 2003, les syndicats se mobilisent contre la réforme des retraites. Le service d'ordre de la CFDT cherche à s'étoffer. Naturellement, l'ancien videur et agent de sécurité pense pouvoir être utile. *« C'est comme ça que j'ai connu l'interpro »,* explique-t-il. Le début d'une grande aventure. Dans un contexte très tendu aussi bien



en interne qu'en externe, Laurent intègre aussi le groupe de protection rapprochée de François Chérèque, secrétaire général.

« Le SO, c'est beaucoup de souvenirs et de rencontres, raconte-t-il. En 2006, ça a été chaud lors du mouvement contre le contrat première embauche (CPE). Nous étions mobilisés tous les mardis pour sécuriser les cortèges étudiants et le jeudi pour nos propres manifs. »

En 2012, on lui propose de devenir le chauffeur de Laurent Berger. *« Je me suis dit : je sais le faire, alors allons-y ! J'ai toujours été très à l'aise avec Laurent. C'est un fils d'ouvrier. Il a une capacité de travail et de concentration incroyables. »* Une vraie complicité s'installe entre les deux hommes et ils ne ratent pas une occasion de plaisanter. *« Attention ! Ce qui se dit dans la voiture reste dans la voiture ! »* Le chauffeur glisse quand même l'anecdote de la partie de foot impro-

visée, en plein Covid, dans les couloirs déserts de la confédération avec, en guise de balle, un ballon de grossesse.

Les prud'hommes et autres mandats

Laurent n'arrête pas, entre son emploi, ses mandats en entreprise, le service d'ordre. D'autant que depuis 2009, il est aussi conseiller prud'homal à Paris, premier conseil de France, puis président d'audience.

« Comme je travaillais par roulement, je faisais les audiences une semaine sur deux. » Il coordonne aussi les mandats CFDT. Parmi ses petits plaisirs ? *« Faire taire un avocat ! Plus sérieusement, nous avons l'avantage, par rapport aux magistrats, de connaître le monde du travail. »*

C'est un mandat passionnant, même si dans la section des activités diverses, nous avons à traiter de cas très difficiles, par exemple lors de conflits avec des particuliers employeurs. »

Laurent est également assesseur au pôle social du Tribunal judiciaire, délégué de proximité CFDT à la Macif et animateur de formations à l'IREFE. Ironie du sort pour celui qui autrefois aurait pu être qualifié de « cancre » ? Pas vraiment ! *« Les stagiaires sont en demande, ce qui n'est pas toujours le cas à l'école, je suis bien placé pour le savoir ! Alors j'essaie de leur faire profiter de mon vécu. »*

Après 46 ans d'activité, il a décidé de *« laisser la place aux jeunes »* aux prud'hommes, mais continue tout le reste. Avec encore un peu de temps pour faire du développement syndical... Tous ses proches, déjà, ont fini par adhérer. Il les aura eus, d'après lui, à l'usure !

Judith Boumendil & Alice Heras



Lona P. sociétaire a dit :

**“À la Macif, le prix est juste,
ça permet de rendre
l'assurance accessible.**

Vous avez tout compris à nos prix, lona.

**La Macif n'a pas d'actionnaire à rémunérer
et propose les prix les plus compétitifs
pour assurer le plus grand nombre.**



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

Campagne réalisée à partir de témoignages de sociétaires Macif. Photos prises par les sociétaires.

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.

Les dispositifs d'épargne d'entreprise : un rappel utile

Les dispositifs d'épargne d'entreprise sont mis en place par les entreprises au bénéfice de leurs salariés. On peut en distinguer deux types : l'épargne salariale et l'épargne retraite. Ils permettent aux salariés de se constituer une épargne dans un cadre fiscal avantageux puisque les sommes récupérées en sortie sont exonérées d'impôt. Le Groupe VYV vous propose un rappel des différents dispositifs existants.

Qu'est-ce que l'épargne salariale ?

L'épargne salariale est un dispositif d'épargne collectif qui lorsqu'elle est mise en place concerne l'ensemble des salariés. Elle permet d'associer financièrement les salariés à la réussite de l'entreprise. L'épargne salariale est représentée par **3 dispositifs** qui peuvent être versés dans **2 plans d'épargne salariale**.

Les dispositifs d'épargne salariale

- 1. L'intéressement** est un dispositif facultatif permettant le versement d'une prime en fonction de la performance de l'entreprise grâce à des critères définis.
- 2. La participation** est un dispositif obligatoire pour les entreprises de 50 salariés et plus permettant de redistribuer aux salariés une partie des bénéfices de l'entreprise.

Les sommes attribuées peuvent être **perçues immédiatement ou placées avantageusement** sur des plans d'épargne salariale.

- 3. L'abondement** permet à l'entreprise de compléter le versement effectué par le salarié (intéressement, participation, compte épargne temps (CET), versement volontaire) dans un **plan d'épargne salariale**.

Les plans d'épargne salariale et retraite d'entreprise

Il existe deux plans d'épargne salariale :

- **Le PEE** (plan d'épargne entreprise) qui permet aux salariés d'épargner pour des projets avec une échéance minimale de 5 ans.
- **Le PERCOL** (plan d'épargne retraite collectif) qui permet aux salariés d'épargner pour accroître leurs ressources une fois la retraite venue. L'épargne est ainsi bloquée jusqu'à la retraite.

Le PERO (plan d'épargne retraite obligatoire) quant à lui, est un contrat de retraite collectif à adhésion obligatoire. Ce compte est alimenté par des versements de l'employeur et ceux éventuels du salarié. Il peut concerner l'ensemble du personnel ou une ou plusieurs catégories de salariés.

Le déblocage anticipé des sommes pour chacun des trois plans est possible sous certaines conditions.



ZOOM SUR LA LOI DE PARTAGE DE LA VALEUR AU SEIN DE L'ENTREPRISE

Dès le 1^{er} janvier 2025, les **PME de 11 à 49 salariés** ayant réalisé un **bénéfice net fiscal d'au moins 1 % de leur chiffre d'affaires durant trois années consécutives**, auront l'obligation de mettre en place un dispositif de partage de la valeur : participation, intéressement, abondement ou prime de partage de la valeur (PPV). Les salariés pourront, s'ils le souhaitent, verser tout ou partie de la prime sur un plan d'épargne salariale. La PPV est un dispositif pérenne que les entreprises peuvent mettre en place chaque année.



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



Pour une santé accessible à tous