



solidaires

ÎLE DE FRANCE

Journal de l'Union régionale des syndicats CFTD d'Île-de-France • n° 546 • Avril 2025

TRANSITION ÉCOLOGIQUE EN ÎLE-DE-FRANCE : UN DOSSIER PRIORITAIRE

ENTRETIEN AVEC KARINE LÉGER
DIRECTRICE GÉNÉRALE D'AIRPARIF

OSONS L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE





VOUS INFORMER SUR LA PROTECTION SOCIALE

En tant qu'**employeur, délégué syndical d'entreprise** ou **partenaire social de branche**, vous négociez et pilotez un contrat de complémentaire santé ou de prévoyance.

Vous souhaitez mieux comprendre l'environnement et l'actualité de la protection sociale, les initiatives prises en matière d'action sociale et de prévention de la part de KLESIA et ses partenaires. Vous voulez retrouver facilement la façon dont la santé et la prévoyance se déclinent dans votre branche ? Avec **KLESIA Pro Social** c'est dorénavant possible.

KLESIA PRO SOCIAL, C'EST QUOI ?

C'est une application mobile reliée à un site internet qui réunit **une veille réglementaire, des fiches techniques** afin de retrouver et partager facilement les notions de base, un **espace dédié aux adhérents des fédérations patronales et syndicales de chaque branche** dont KLESIA est partenaire.

COMMENT Y ACCÉDER ?

- ▶ Vous pouvez **télécharger l'application** à partir d'un smartphone Apple ou Android.
- ▶ Vous pouvez également **consulter le contenu de l'application** et effectuer vos démarches d'accréditation de l'espace dédié aux branches **à partir du site internet suivant : <https://www.klesiaprosocial.fr/>**

Pour accéder à l'espace branches, cliquez sur celle qui vous intéresse, inscrivez-vous en remplissant le formulaire proposé en précisant le nom de votre entreprise, la fédération patronale ou syndicale dont vous dépendez et la branche à laquelle vous souhaitez accéder. Vous recevrez un mail dès que nous aurons effectué votre accréditation.

Télécharger dès à présent
l'application via

Pour Apple



Pour Android



- Prenez le QR Code en photo avec votre smartphone
- Pensez à installer une application de lecture des QR Code au besoin
- Et en cas de difficulté, n'hésitez pas à contacter l'assistance KPS à l'adresse suivante : assistance.KPS@klesia.fr

Sommaire

Actualités	4 & 5
Temps forts	6 à 8
Égalité professionnelle Du chemin à parcourir	
Grand angle	9 à 12
Transition écologique en Île-de-France : un dossier prioritaire	
Interview	13
Karine Léger, directrice générale d'Airparif	
Pratiques	14 & 15
A comme accompagnement	
Enjeux	16 & 17
Transports franciliens Le point sur les PAM	
Portrait	18
Nicole Bunel	



Une :
Le périphérique parisien
depuis le jardin Frida Kahlo,
Paris 20^e.
CFDT Île-de-France

Se projeter dans l'avenir



Ces dernières années, l'actualité a fortement rythmé l'action syndicale de la CFDT Île-de-France, freinant parfois sa capacité à prendre un temps de recul pour se projeter dans l'avenir.

Or anticiper, construire de possibles scénarios sur ce que sera le syndicalisme CFDT de demain en région Île-de-France, devrait être un exercice incontournable et régulier.

Se projeter dans l'avenir c'est, pour la CFDT Île-de-France, d'abord un congrès du 11 au 13 juin à Dammarie-les-Lys, en Seine-et-Marne, où toute l'organisation sera réunie pour dresser le bilan des quatre années écoulées, débattre des orientations futures et choisir ses futurs responsables.

Mais se projeter dans l'avenir, c'est surtout réfléchir et commencer à poser les jalons d'un syndicalisme qui n'élude aucune question et ne refuse aucun défi. L'objectif est bien de nous renforcer pour continuer à prouver notre utilité auprès des agent.es et des salarié.es.

Questionner le sens de l'engagement syndical, renforcer ou développer des revendications qui répondent aux aspirations des Franciliens, imaginer l'interprofessionnel de proximité de demain sont autant de sujets pour les années à venir.

Les travailleurs ont besoin du syndicalisme et de la CFDT ; c'est un devoir de répondre présent aux prochains rendez-vous et de ne pas les décevoir.

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, 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 : 0529 S 06868 ISSN : 099 362 763 - Dépôt légal : avril 2025



PROPRETÉ

Victoire pour les grévistes du nettoyage à Sciences Po

Un accord a été trouvé le 11 mars entre le Syndicat francilien de la propreté (SFP) CFDT et la direction d'Atalian, l'entreprise de nettoyage prestataire de Sciences Po. L'accord répond aux principales revendications des agents et agentes d'entretien, en grève depuis le 6 mars, dont notamment l'octroi d'un 13^e mois et la création d'une commission pour étudier la charge de travail et les qualifications des employés.

Le mouvement social, soutenu par le collectif d'étudiants et les syndicats de Sciences Po, dénonçait des conditions de travail déplorables et une surcharge insoutenable des agentes et agents. Amplement relayé par les médias, il soulevait également la question épineuse du traitement des employés de la sous-traitance.

En braquant le projecteur sur ces travailleurs « invisibles » au sein d'un établissement aussi prestigieux que Sciences Po, cette action interroge aussi les pratiques de la direction, donneur d'ordres, qui priorise la dimension financière dans le choix des prestataires.



Les salariés d'Atalian devant l'entrée principale de Sciences Po, le 6 mars.

Pour M'hamed Buhallut, secrétaire général du SFP, « cet accord marque une avancée majeure pour les droits des travailleurs et la reconnaissance de leur rôle essentiel au sein de Sciences Po. Il démontre également l'importance du dialogue social et de la mobilisation collective pour faire aboutir des revendications légitimes. »

EMPLOI

Création du comité régional pour l'emploi

Fruit de la Loi sur le plein emploi ou loi « Dussopt » de 2023, le comité régional pour l'emploi (CRPE), co-présidé par le Conseil régional et la préfecture de région, se met en place en Île-de-France le 19 mai prochain. « Nous avons eu deux réunions en janvier et en février pour travailler sur la feuille de route qui établira les priorités du CRPE pour les deux ans à venir », explique Hassan Mohamed, secrétaire régional responsable de l'emploi. Cette feuille de route insiste sur la nécessité d'une action coordonnée de tous les acteurs pour l'emploi dans la région. « Il y a un important travail à faire. Les acteurs doivent commencer par s'accorder sur les indicateurs à prioriser en matière d'emploi. »

Deuxième chantier, celui du règlement intérieur du CRPE. « Il n'y aura plus que deux commissions : orientation/formation initiale et professionnelle d'une part et développement économique/insertion des publics, notamment des plus vulnérables, d'autre part. Elles seront au cœur du fonctionnement de ce comité. Pour la CFDT, il est très important qu'au moins une de ces deux commissions soit animée par les partenaires sociaux », poursuit Hassan Mohamed.

Les enjeux sont importants dans notre région où le taux de chômage pour la catégorie A a augmenté de 5 % en 2024, soit un point au-dessus de la moyenne nationale. « Les prévisions ne sont pas bonnes. Les défaillances d'entreprises augmentent. Sans oublier que désormais les allocataires du RSA sont considérés comme des demandeurs d'emploi », souligne Hassan Mohamed. Or la question des moyens pour l'accompagnement des demandeurs d'emploi se pose sérieusement quand on sait que le budget du ministère du Travail est celui qui a été le plus amputé...

SANS-PAPIERS

Quel avenir pour la régularisation des travailleurs ?

Depuis décembre 2024, les rendez-vous des organisations syndicales avec les responsables des services de l'immigration des préfectures d'Île-de-France ont été reportés sine die. « Je ne l'ai su que lorsque j'ai envoyé mes dossiers en prévision de la réunion qui avait lieu d'habitude, note Pascale Breuil-Kaci, chargée de mission sur l'accueil des travailleurs sans papiers à la CFDT Île-de-France. Depuis, j'ai eu confirmation par écrit : plus de rendez-vous à court, moyen voire long terme soi-disant pour des raisons d'équité », poursuit-elle. Or ces rendez-vous, préparés avec minutie, aboutissaient, la plupart du temps, à la régularisation des travailleurs concernés.

Pascale Breuil-Kaci attend avec impatience la liste des métiers qui permettront la régularisation des travailleurs dans les secteurs répertoriés. « La circulaire du ministère de l'Intérieur, dite

« Circulaire Retailleau » du 25 janvier 2025, durcit considérablement les conditions de régularisation des travailleurs étrangers sans papiers. Les candidats doivent justifier d'une présence en France de sept ans, contre trois avec la directive Valls. Mais on ne sait pas si ces mêmes conditions s'appliqueront aux travailleurs des secteurs sur la liste ou pas », explique-t-elle.

En attendant, les permanences pour les travailleurs sans papiers se poursuivent à la CFDT Paris. Un travail indispensable en accord avec les valeurs de la CFDT qui dénonce la vision utilitariste et restrictive de l'immigration ainsi que l'exclusion et la précarisation des travailleurs étrangers qui découle de la directive : « face à ces mesures d'empêchement, notre action militante doit être renforcée et repensée », estime Aurélie Lagaville, responsable du dossier discriminations à la CFDT Île-de-France.

LE SAVIEZ-VOUS ?

Depuis septembre 2022, 155 réfugiés et demandeurs d'asile ont suivi des cours de français dans les locaux de la CFDT Île-de-France, grâce à un partenariat avec l'association Français langue d'accueil (FLA). « Un partenariat qui marche à merveille, pour Béatrice Audollent, directrice déléguée de FLA. La CFDT Île-de-France nous a prêté une salle en 2022 puis deux l'année suivante et maintenant trois. Pour nous, c'est précieux ! ». L'association accueille 650 personnes chaque année mais fait face à une baisse des subventions. « Nous nous ne sommes plus que quatre salariés, contre six auparavant. Nous nous reposons beaucoup sur nos 158 bénévoles », poursuit Béatrice Audollent. D'autres projets communs sont à l'étude, notamment autour d'une sensibilisation sur le droit du travail.

TRAVAILLEURS
DES PLATEFORMESDes permanences d'accueil
sur les territoires

Depuis quelques mois, la CFDT Île-de-France accueille, sur différents sites de la région, des permanences de l'association Union-Indépendants, partenaire de la CFDT, afin de venir en appui des livreurs et des VTC, notamment dans leurs démarches vis-à-vis des plateformes.



© Simone Perolari

Plus de 1800 livreurs et 320 VTC ont déjà franchi les portes des locaux de la CFDT Île-de-France à Paris, La Défense, ou encore Roissy-CDG, pour être défendus. Très souvent victimes de désactivation de leurs comptes – ce qui a pour conséquence de les priver immédiatement d'activité – ces travailleurs trouvent une écoute mais surtout un point d'accès leur permettant de faire valoir leurs droits. 1300 livreurs et 210 VTC ont vu leurs comptes « réactivés », ce qui aurait été quasi-impossible il y a encore trois ans. L'ouverture de nouveaux points d'accueil CFDT dans la région est prévue au cours des prochains mois.

À noter : Union-Indépendants assure également des permanences à la Maison des coursiers ou encore auprès d'une association de travailleurs bengalis, pour toucher des travailleurs très éloignés du syndicalisme.

Égalité professionnelle Du chemin à parcourir

Si des progrès ont été faits en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, il reste encore un long chemin à parcourir, notamment pour celles que l'on nomme les travailleuses essentielles, issues de secteurs tels que l'aide à la personne, la sécurité ou la propreté. La CFDT Île-de-France a consacré une journée à identifier les marqueurs d'inégalité et les leviers d'action syndicale pour lutter contre les discriminations qu'elles subissent.



De gauche à droite : Sandrine Villalon, Philippe Antoine, chargé de mission à la CFDT Île-de-France, Séverine Lemière et Benjamin Vitel.

Organisée le 4 mars par la CFDT Île-de-France au siège des ministères sociaux, la journée « Invisibles mais essentielles, pour une égalité réelle » a permis de braquer les projecteurs sur les travailleuses issues de secteurs essentiels. Badiia Souidi, responsable de l'égalité professionnelle à la CFDT Île-de-France, en a brossé le portrait en introduction de la journée : « Elles sont employées de la propreté, le commerce, la sécurité, la santé, les services à la personne ou encore les laboratoires... Elles font face à des

conditions de travail pénibles et des horaires atypiques. Leur reconnaissance salariale est faible et elles travaillent le plus souvent à temps partiel. »

Pour dresser le constat, passer en revue les avancées des cinq dernières années, repérer les freins persistants à l'égalité professionnelle et mesurer les défis en matière de santé au travail, la CFDT Île-de-France a invité pour cette journée en lien avec la Journée internationale des droits des femmes, des experts et des responsables syndicaux, qui ont pu, après

avoir exposé leurs travaux, échanger avec la centaine de militants et militantes présents.

Une pénibilité invisible

Séverine Lemière, économiste et membre du réseau Mage (marché du travail et genre), travaille depuis de longues années sur le sujet de l'égalité salariale. « L'inégalité salariale est la résultante de l'ensemble des inégalités professionnelles. Au cours des dernières années, les écarts de salaires ont diminué pour les cadres et pour les dirigeants, mais la situation reste



Séverine Lemière, économiste et membre du réseau Mage

très inégalitaire pour les métiers à prédominance féminine », constatait-elle (voir encadré). « Aujourd'hui, la majorité des accidents du travail est concentrée dans les secteurs féminisés et notamment dans les services à la personne. Lorsque nous pensons à la pénibilité, c'est l'image d'un ouvrier sur un chantier qui nous vient à l'esprit, mais la pénibilité féminine est bien moins reconnue. Pourquoi ? Parce qu'elle est souvent silencieuse. Quand on est puéricultrice, c'est difficile de dire qu'un bébé, soulevé maintes fois dans la journée, peut être lourd... »

Associée à d'autres expertes, Séverine Lemière a conduit une étude appelée « Mon travail le vaut bien », sur les métiers du soin et du lien. Elle a ainsi pu établir que 86 % des travailleuses de ce secteur font plusieurs choses à la fois, 77 % d'entre elles font face à des attentes contradictoires, 82 % à des postures pénibles et 89 % doivent cacher leurs émotions. « C'est ce qu'on appelle la pénibilité émotionnelle qui conduit à des burn out. Toutes ces difficultés professionnelles ont des conséquences salariales et sur la retraite : cette pénibilité n'est pas valorisée en salaire, on cotise moins, on travaille plus à temps partiel... Je rappelle que la majorité des "smicards" sont des femmes », précise-t-elle.

Négocier dans les branches

Sur le terrain, le constat est identique. « J'ai à cœur d'accompagner les équipes et je peux dire qu'à la Fédération des services, nous faisons face à des situations de grande détresse »,

estime Sandrine Villalon, secrétaire nationale de la Fédération des services. 80 % des salariés du secteur de la propreté sont des femmes. « Nous essayons de négocier sur les risques professionnels dans cette branche mais nous partons de zéro. Il n'y a rien sur les produits chimiques qui sont utilisés, ni sur les outils... » L'usure professionnelle est forte dans ce secteur où les temps partiels ou décalés sont fréquents. « À partir de 57 ans, ces femmes ne peuvent plus être en emploi tellement le métier est pénible. Il est temps de se mettre autour de la table et de négocier. Il faut aussi s'interroger. Pourquoi le secteur est-il aussi féminisé ? Les femmes ne sont pas nées avec une éponge dans la main », poursuit-elle.



Sandrine Villalon, secrétaire nationale de la Fédération des services

Même son de cloche pour le secteur de la sécurité, moins féminisé, mais où les femmes ne sont pas à égalité avec les hommes. « Pour devenir manager, elles doivent prouver deux fois plus que les hommes qu'elles en sont capables. Elles n'ont pas d'accès à des toilettes non mixtes, ne disposent pas de vestiaires. » Le témoignage de Djamila, salariée de la sécurité, est venu confirmer ces propos. « Nous travaillons à horaires décalés, souvent le soir et les week-ends. C'est dur d'abandonner sa famille pour se retrouver dans un milieu d'hommes sans reconnaissance pour les femmes », explique-t-elle.

Alors nul doute, pour Sandrine Villalon, les accords égalité professionnelle doivent être contraignants et s'appliquer dans les entreprises sous-traitantes. « L'égalité profes-

En bref



Autodiagnostic QVCT

Dans le cadre du 4^e plan régional santé au travail d'Île-de-France, l'agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail (Aract) vient de mettre en ligne un outil d'autodiagnostic sur la qualité de vie et les conditions de travail (QVCT) pour faciliter le dialogue social et professionnel sur ces sujets dans les TPE et les PME. La CFDT a été partie prenante de la démarche.

autodiagnosics.anact.fr

Lutte contre les LGBT + phobies

Dans un contexte mondial de recul des droits LGBT + et à l'occasion de la journée de lutte contre les LGBT + phobies, la CFDT Île-de-France organise une journée d'information le mardi 27 mai dans ses locaux. La matinée sera consacrée à un débat sur la manière d'aborder les questions LGBT +, avec la participation de Lydie Nicolle, secrétaire nationale. L'après-midi s'articulera autour d'ateliers participatifs. La CFDT Île-de-France réaffirme ainsi son engagement contre les discriminations LGBT +

Infos : alagaville@iledefrance.cfdt.fr

Transitions écologiques et numériques dans l'ESS

Les partenaires de l'Espace régional de dialogue social viennent de finaliser un contrat d'étude prospective qui éclaire les effets combinés des transitions écologiques et numériques sur les structures franciliennes de l'économie sociale et solidaire. L'étude, qui comprend plusieurs scénarios prospectifs et 13 grandes actions, a été remise mi-février aux partenaires sociaux et son contenu est actuellement diffusé auprès des employeurs et des représentants du personnel. La CFDT Île-de-France a participé à la démarche.

Retrouvez-nous sur Bluesky



Depuis février, la CFDT Île-de-France a fait le choix de ne plus être active sur X, le réseau social détenu par Elon Musk, dont l'algorithme favorise les publications d'extrême droite et les échanges haineux. Vous pouvez désormais nous trouver sur Bluesky, réseau mis en place par l'un des fondateurs de Twitter.

La CFDT Île-de-France y communiquera auprès de journalistes et responsables.

[@cfdt-idf.bsky.social](https://bsky.app/profile/cfdt-idf.bsky.social)

sionnelle, c'est aussi au quotidien qu'il faut en parler. Les négociateurs doivent être formés au sujet, connaître les droits et avoir accès à des données genrées essentielles », conclut-elle.



Benjamin Vitel, secrétaire national à la Fédération santé sociaux

Reconnaissance salariale

Pour Benjamin Vitel, secrétaire national à la Fédération santé sociaux, qui représente les agents de la fonction publique hospitalière mais aussi les salariés des Ehpad ou de crèches, « la question du salaire est fondamentale. C'est le seul moyen de rendre ces métiers plus attractifs ». Le responsable syndical constate qu'il y a aussi un grand travail à faire sur les conditions de travail des femmes et sur les maladies professionnelles dont, notamment les cancers du sein.

« Sans oublier la question de la prise en charge de ces maladies, qui doit être collective », précise-t-il.

Chargée de mission à l'agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail Île-de-France (Aract), Séverine Parkouda Boisfer va dans le même sens. « Nous avons chaussé les lunettes du genre dès 2008 à l'Aract. Le travail doit s'adapter aux femmes et aux hommes et non l'inverse. » L'Anact constate ainsi que les accidents du travail sont toujours plus nombreux chez les hommes que chez les femmes, mais la tendance est à la baisse pour les hommes et à la hausse pour les femmes. Par ailleurs, le taux de fréquence des accidents du travail est plus élevé chez les femmes ouvrières et les professions intermédiaires. « Les activités de service sont plus accidentogènes que celles du BTP », souligne-t-elle. Cela est souvent dû à une inadaptation du matériel, mais pas uniquement. « Nous devons poursuivre notre travail d'identification des facteurs de risque de cancer, qui touche de plus en plus les femmes », précise-t-elle.

Leviers de négociation

Dans les échanges, fournis, les questions des proches aidants, du coût du

divorce, des négociations en entreprise ont par exemple été abordées. Si Badiaa Souidi a confirmé le coût élevé du divorce pour les femmes, Séverine Lemièrre a également tenu à réagir sur les enjeux des politiques publiques. « Celles-ci impactent sans aucun doute les femmes. La question de la politique familiale est essentielle. Le nombre de places en crèches publiques, leur accès, leur coût pour les parents, tous ces éléments ont des conséquences très importantes pour l'emploi des femmes et notamment pour celles à bas salaire. La question des proches aidants doit aussi devenir une question de politique publique et pas seulement pensée avec des dispositifs privés ou de solidarité. »

Pour que les projecteurs demeurent braqués sur ces travailleuses essentielles, les leviers d'action sont donc multiples : négociation de branche et en entreprise, sensibilisation des militants, amélioration des conditions de travail et adaptation des dispositifs de prévention... Le chemin à parcourir est sans doute long mais il est nécessaire pour une société plus juste.

Alice Heras

COMPARER LES SALAIRES DANS LES POSTES À VALEUR ÉGALE

Les travaux de Séverine Lemièrre, avec sa collègue Rachel Silvera, portent notamment sur l'égalité salariale entre les hommes et les femmes. « Si l'on compare les salaires des hommes et des femmes dans des postes identiques, à même temps de travail, l'écart est de nos jours, réduit, autour de 5 % », explique-t-elle. Mais comparer uniquement les salaires des mêmes fonctions ne rend pas compte de la réalité. Pourquoi ? « Il y a une grande concentration des femmes dans relativement peu de métiers : 24 métiers sont à prédominance féminine, 18 mixtes et 45 à prédominance masculine. Comme par hasard, les métiers à prédominance féminine sont moins bien payés. » Penser l'égalité salariale uniquement pour des mêmes postes est donc très restrictif. Et le droit du travail demande, depuis 1973, que l'égalité salariale ne soit pas uniquement à poste égal mais existe pour des emplois différents de valeur égale. Exemple : dans un comité de direction, on aura un directeur général, un directeur financier, un directeur commercial

et une directrice des ressources humaines. C'est la directrice des ressources humaines qui sera la moins bien payée. L'une d'entre elles a mené une action en justice pour que la valeur de son travail soit reconnue égale à celle d'un autre directeur.

« Il faut comparer les salaires pour un travail de valeur égale. Quelle est la valeur du poste de secrétaire de direction ? Ou celui de puéricultrice ? Comment la mesure-t-on ? », s'interroge Séverine Lemièrre.

Depuis 1983, le droit du travail explique comment le faire : « La valeur comparable d'un travail s'établit quand il y a un ensemble comparable de connaissances, de compétences, de responsabilités et de charge physique et nerveuse. » En tenant compte de ces critères, notre directrice des ressources humaines a pu établir devant la justice que son travail avait une valeur égale à celui du directeur financier et du directeur commercial. Elle a ainsi pu obtenir une revalorisation salariale.

TRANSITION ÉCOLOGIQUE EN ÎLE-DE-FRANCE : UN DOSSIER PRIORITAIRE



© Maximilian Gawlik - Institut Paris-Région

Fortement affectée par la pollution et le changement climatique, l'Île-de-France est confrontée à des défis importants en matière de transition écologique. Les dérèglements tels que vagues de chaleur, tempêtes et inondations, une mauvaise qualité de l'air ou l'exposition à des substances pathogènes, ont un impact direct sur la santé publique mais aussi sur les conditions de travail et les emplois. Ils sont à la source d'inégalités sociales. Pour la CFDT, il est urgent d'agir. Dans la région, la CFDT Île-de-France est mobilisée pour proposer aux militants des outils pertinents et accompagner syndicats et équipes dans les négociations sur le sujet.

Dossier réalisé par Alice Heras

L'Île-de-France est une région à part en France et en Europe : très densément peuplée et industrialisée autour de la capitale, c'est aussi un vaste territoire agricole avec près de 80 % de sa surface recouverte d'espaces agricoles, forestiers et naturels. Elle est affectée par la pollution de l'air mais aussi de l'eau et par la pollution sonore.

Pollution atmosphérique et sonore

La qualité de l'air est particulièrement mauvaise en Île-de-France où la concentration de polluants dépasse les seuils recommandés par l'Organisation mondiale de la santé (voir

interview de la directrice d'Airparif p. 13). Les niveaux de dioxyde d'azote (NO₂) et de particules fines (PM10 et PM2,5) sont notamment élevés en raison du trafic routier intense et du chauffage au bois et au gaz. Selon la récente étude conjointe de l'Observatoire régional de la santé Île-de-France et de l'association Airparif, dont les conclusions ont été publiées en janvier 2025, cette pollution est responsable chaque année de plusieurs milliers de nouveaux cas de maladies chroniques (voir encadré p.11) et de 7 900 décès prématurés.

La pollution sonore est elle aussi importante dans la région. Elle touche surtout les habitants des zones

proches des axes routiers et des aéroports. Dans une cartographie récemment publiée conjointement par Airparif et Bruitparif, on découvre sans surprise que 80 % des Franciliens, soit 9 millions de personnes, sont concernés par une double exposition au bruit et à la pollution de l'air. Cette cartographie sera présentée à l'Union régionale le 16 mai.

Eau en danger, eau un danger ?

Est-il possible de se baigner dans la Seine ? La réponse à cette question, fréquemment posée lors des derniers Jeux olympiques, n'est pas évidente. En dépit de tous les efforts déployés

pour obtenir une eau dépolluée dans les rivières et les cours d'eau de la région, ceux-ci demeurent exposés aux rejets industriels, aux eaux usées et aux polluants agricoles. D'où une deuxième question : peut-on raisonnablement boire l'eau du robinet en Île-de-France ? Si les stations d'épuration de la région ont longtemps été à la pointe de la technologie, leurs infrastructures nécessitent des investissements de maintenance et de rénovation qui ne sont pas toujours au rendez-vous (voir témoignage d'Hervé Deroubaix ci-dessous).

Les cours d'eau, nombreux, constituent par ailleurs une menace en matière d'inondations. Selon l'étude « Inondation et évacuation : enquête sur les perceptions et comportements des Franciliens » menée par l'Institut Paris Région (mars 2024), « en Île-de-France, plus d'un million de rési-



© Simone Perolari

dents sont directement exposés au risque d'inondation par débordement de la Seine et de ses principaux affluents (Marne, Oise, Loing). En cas de crue majeure, les conséquences directes et indirectes sur les réseaux et infrastructures pourraient toucher jusqu'à cinq millions de personnes.»

Le changement climatique, vecteur d'inégalités

Pour ne rien arranger, le changement climatique fait subir aux habitants de la région des événements météorologiques extrêmes : inondations, canicules et une hausse de la température moyenne de 2 °C depuis 1950 d'après

Hervé Deroubaix, le secrétaire général du syndicat national des personnels de l'eau et de l'assainissement (SNPEA), explique pourquoi il est crucial d'aborder la question de l'eau... et de son prix.

En France, on estime que la perte d'eau potable est de l'ordre de 22 %. Avec l'apparition des différentes sécheresses, cela devient un problème majeur. Or la plupart des collectivités se focalisent sur le prix de l'eau et privilégient les opérateurs les moins chers lors des appels d'offres. Ce n'est pas un bon calcul au vu des dépenses colossales qu'il va falloir faire pour entretenir les réseaux aussi bien eau qu'assainissement. De plus, ils ne sont pas toujours exemplaires concernant les conditions de travail de leurs salariés qui ne reçoivent pas toujours les formations obligatoires en matière de sécurité...

Par ailleurs, par le passé, un opérateur privé pouvait obtenir un contrat de gestion pour une durée de 30 ans. Cela permettait à la collectivité de faire des investissements. Aujourd'hui, la durée du contrat varie de cinq à huit ans. C'est trop peu pour amortir des travaux d'entretien importants. Si l'eau n'a pas de prix, la sécurité et la qualité nécessitent des ressources financières et humaines pour que les services ne se transforment pas en entités low-cost. C'est pourquoi, le tarif de l'eau doit augmenter. Mais pour que la hausse soit supportable, elle doit s'accompagner de politiques de solidarité vis-à-vis des territoires et des ménages les moins favorisés.



Un ménage français dépense en moyenne 0,8 % de son budget pour les services publics d'eau et d'assainissement. Quand on sait que le prix du m³ d'eau potable en France avoisine les 4,50 euros, assainissement compris, et qu'une d'une bouteille d'eau minérale rapportée au m³ peut atteindre 300 euros, on se dit qu'il y a de la marge. Le financement des services doit se renforcer pour pouvoir répondre aux enjeux sanitaires, climatiques et environnementaux. »

une étude de l'Institut Paris Région de novembre 2022.

Ces dérèglements ont des répercussions sur les écosystèmes et la biodiversité ainsi que sur les conditions de vie et de travail des habitants de la région.

Pour la CFDT Île-de-France, nul doute, « *la crise climatique et ses conséquences sur l'habitabilité des territoires, les modèles économiques et sociaux, ainsi que sur les conditions de travail et les métiers, impose une réflexion urgente* », souligne-t-on dans l'introduction au Manifeste pour la transition écologique juste (voir plus bas). D'autant plus que la crise climatique est un vecteur d'inégalités sociales: les communes les plus défavorisées sont celles qui manquent le plus de moyens pour mettre en place des politiques publiques environnementales, les populations les plus démunies sont celles qui ne peuvent pas se permettre d'acheter bio, ce sont enfin les travailleurs de secteurs très exposés comme le BTP, qui subissent de manière directe et immédiate les conséquences de la hausse

ou de la baisse des températures dans leur activité.

Une question de justice sociale

Si la CFDT est depuis longtemps engagée dans la cause environnementale, elle redouble d'efforts aujourd'hui. « *La question de la transition écologique se pose à l'ensemble de l'humanité. Comment peut-on faire pour continuer à vivre sur la Terre? En tant que syndicat, nous voulons apporter des éléments de réponse qui tiennent compte de l'emploi et des humains. Pour la CFDT, il n'y a pas de transition écologique sans justice sociale* », a souligné Marylise Léon, secrétaire générale de la CFDT, à l'occasion de l'Afterwork sur le sujet qui s'est tenu à Roissy-CDG en janvier dernier.

La CFDT, qui a pris une part active dès 2015 dans le cadre de la confédération syndicale internationale aux travaux de la COP21, a publié un Manifeste pour la transition économique juste (TEJ) en décembre 2023. Celui-ci comprend 13 propositions d'actions parmi lesquelles le renfor-

DES MALADIES CHRONIQUES ÉVITABLES

En ramenant la concentration de particules fines et de dioxyde de carbone aux seuils préconisés par l'OMS, en Île-de-France, il serait possible d'éviter :

6 900 cas d'asthme chez les enfants

1 750 cas d'infections aiguës des voies respiratoires inférieures chez les enfants

590 cancers du poumon

2 720 cas d'asthme chez les adultes

2 710 cas de bronchopneumopathies chroniques obstructives (BPCO)

1 360 accidents vasculaires cérébraux

920 infarctus

16 590 cas d'hypertension artérielle

2 360 cas de diabète de type 2

Source: Airparif/Observatoire régional de la santé, 2025

Lionel Althuser, délégué syndical chez Météo France, nous livre les détails de la politique RSE de son organisme.

Notre PDG, Virginie Schwarz, est issue du ministère de la Transition écologique et a une véritable culture en matière de RSE. L'un des cinq chapitres du contrat d'objectifs entre Météo France et l'État est également entièrement consacré à la RSE. Cela a conduit à l'élaboration de plans RSE pluriannuels et à la création d'un réseau de correspondants écoresponsables, composé de 20 agents – un par service. Météo France veille par ailleurs de manière écoresponsable à son parc immobilier et sollicite des fonds auprès du ministère

pour réaliser des travaux de rénovation énergétique de nos bâtiments. Depuis 2022, la CFDT est la première organisation syndicale chez Météo France. Nous nous sommes demandé si nous allions entrer dans la gouvernance de ces projets, mais nous manquons de ressources. Nous avons jugé que la direction allait gérer même si, sur certains points, nous serions allés plus loin, notamment sur l'obligation d'utiliser le train ou sur l'installation de bornes de recharge électriques pour les véhicules.



Les salariés, en première ligne pour observer les impacts environnementaux du changement climatique, sont très réceptifs au sujet. Nous prenons toujours le train pour aller à Toulouse, notre deuxième station. Nos agents ont même écrit un guide sur l'utilisation responsable du numérique, qui nous a ensuite été distribué. Chez Météo France, nous avons une véritable culture de la prévention ! »

cement du dialogue social et de la responsabilité des entreprises et administrations : « *les travailleurs et les travailleuses ne sont pas égaux et égales face aux dérèglements écologiques ni face aux efforts à faire : il s'agit donc de protéger et d'accompagner les plus vulnérables [...] Rendre les travailleurs et les travailleuses acteurs et même accélérateurs de ces changements, c'est minimiser les risques sur les activités économiques et les emplois, et maximiser le potentiel de ces transformations en termes de développement des emplois et des compétences* », peut-on lire.

Cahier revendicatif

Dès 2021, la CFDT Île-de-France s'est approprié le sujet en construisant avec ses syndicats un cahier revendicatif pour une transition écologique juste, publié en 2024.

Le cahier regroupe 34 propositions autour de six grands thèmes interprofessionnels : les mobilités, les lieux et

les espaces de travail, l'énergie, l'agriculture et l'alimentation, l'économie circulaire et l'épargne salariale. Parmi ces propositions, citons la négociation des mobilités douces, du télétravail ou encore l'installation d'énergies alternatives dans le cadre des accords d'entreprise, l'encouragement du commerce local et la lutte contre le gaspillage dans les politiques d'achat, la vigilance sur les conditions de travail et la santé des travailleurs dans les chantiers, le soutien à l'application de l'accord national interprofessionnel (ANI) sur le partage de la valeur en entreprise...

La CFDT Île-de-France déploie depuis octobre 2024 la deuxième étape de ce travail : faire connaître le cahier auprès des sections et mener des actions de terrain.

Sentinelles Vertes

Deuxième volet de l'action de la CFDT Île-de-France, la création d'un réseau de sentinelles vertes au niveau inter-

professionnel. « *Créées à l'initiative de la Fédération Communication, conseil et culture, les Sentinelles vertes regroupent des adhérents, pas forcément militants, qui agissent à la hauteur de leurs moyens, pour sensibiliser leurs collègues et employeurs sur la question écologique* », souligne Olivier Clément.

Ce réseau pourra, au niveau de notre région, intervenir sur un bassin d'emploi – comme cela a été le cas en début d'année sur la plateforme de Roissy-CDG – organiser et animer des fresques du climat ou du pouvoir d'agir pour expliquer les mécanismes de négociation autour de la TEJ, venir en appui des sections... « *Nous avons déjà un réseau de 170 volontaires que nous avons réunis pour la première fois en février. Nous devons à présent nous fixer des objectifs d'action pour sensibiliser les travailleurs à l'importance du sujet et à l'urgence d'agir* », conclut-il.

Noura Ould Aklouche, élue au CSE de Thales et Sentinelle verte, revient sur les nouveaux droits obtenus chez Thales en matière d'environnement.



J'anime la communauté environnement Thales Six GTS créée en 2023 à la suite du dernier accord CSE/PAP. Elle se réunit deux fois par an et échange avec la direction sur les bonnes pratiques. Nous essayons de faire passer certaines mesures sur les biodéchets, l'utilisation de gobelets en carton, d'emballages réutilisables... Nous avons un vrai droit d'expression concernant les écogestes. Moins en ce qui concerne la politique RSE de l'entreprise... Mais nous avançons à petits pas. Sur les mobilités durables, par exemple, un accord signé dans le cadre des NAO il y a

deux ans a mis en place pour un an le remboursement du passe Navigo à hauteur de 75 %. Nous avons réussi à pérenniser ce remboursement pour une plus longue période par la suite et assorti cette mesure d'un forfait mobilités durables de 200 euros pour les non-utilisateurs du passe Navigo qui se déplacent à vélo ou font du covoiturage. Nous avons obtenu que notre prestataire de restauration affiche le carboscore des plats, de servir du bœuf uniquement deux fois par semaine et de faire don de notre marc de café... Nous pouvons travailler à distance sans demande



préalable en cas de pics de pollution, d'intempéries, d'inondations...

Pour les élus, en plus des droits en matière de formation, nous avons obtenu une journée de formation spécifique sur l'environnement qui doit se dérouler dans les douze mois suivant la prise de mandat. Et force est de constater que nous sommes, pour la plupart, sensibilisés au sujet, ce qui était loin d'être le cas auparavant. »

KARINE LÉGER

DIRECTRICE GÉNÉRALE D'AIRPARIF

En Île-de-France, la qualité de l'air est un enjeu environnemental de premier ordre et une véritable question de santé publique. Karine Léger, directrice générale d'Airparif, association en charge de son observation et de son contrôle, revient sur le rôle de l'organisme et sur les principaux leviers d'action.

Quelles sont les missions de votre association ?

En France, la loi sur l'air de 1996 a confié le rôle réglementaire d'observation et de suivi de la qualité de l'air à des associations indépendantes. Il s'agit de poser un diagnostic et de partager l'information sur ce sujet très technique et parfois très sensible qui a un impact sur la santé, l'économie, la politique, le droit...

Le pilotage de notre organisme intègre l'ensemble des parties prenantes : État, collectivités locales, Île-de-France Mobilités, entreprises du secteur, associations de protection de l'environnement, personnes qualifiées. Airparif s'attelle aussi à anticiper les problématiques émergentes : liens entre pollution de l'air et changement climatique, particules ultrafines ou pesticides...

Quels constats faites-vous sur la qualité de l'air en Île-de-France ?

La particularité de l'Île-de-France, à la fois en France et en Europe, réside dans sa densité de circulation et d'urbanisation. Si la pollution industrielle y a considérablement baissé, les deux sources de pollution principales sont le trafic et le chauffage au bois résidentiel. La pollution liée au trafic concerne surtout l'agglomération parisienne où le niveau de pollution est soutenu, avec toutefois des améliorations notables depuis quelques années. Mais il faut savoir qu'un après-midi de chauffage au bois équivaut à cinq allers-retours Paris Marseille en voiture diesel !

Au sein de la région, les densités urbaines varient également considérablement. Notre région est, avec la région Lyonnaise, la seule à être en contentieux avec le Conseil d'État pour non-respect des valeurs limites de qualité de l'air en dioxyde d'azote préconisées par l'OMS.

Dans une étude récente menée en partenariat avec l'Observatoire régional de la santé (ORS), vous publiez des chiffres alarmants sur les maladies liées à la pollution. Pouvez-vous nous en dire plus ?

La pollution est responsable de 8 000 morts par an en Île-de-France.

« Les politiques publiques permettent d'obtenir rapidement des résultats »

Entre 10 et 20 % des nouvelles pathologies vasculaires et 5 % des affections respiratoires sont liées à la pollution. Ces pathologies (asthme, AVC, infarctus, cancer du poumon, voir encadré dans le dossier p. 11), dont le coût est de 2,1 milliards d'euros chaque année, pourraient être évitées si l'on respectait le seuil de pollution indiqué par l'OMS. L'étude ne tient pas compte d'autres maladies du système neurologique ou des troubles du spectre autistique du fait de l'absence de données sanitaires disponibles mais elle estime que les politiques mises en place pour



améliorer la qualité de l'air, notamment pour poursuivre la baisse des émissions du trafic routier, pourraient permettre, à l'échéance de 2030, d'éviter une partie de maladies chroniques.

Quelles sont les actions à conduire pour réduire la pollution atmosphérique ?

Il faut d'abord rester mobilisés sur le sujet car la pollution est à la source d'importantes inégalités sociales. L'Europe peut porter ce message dans un contexte mondial de remise en cause profonde des questions environnementales. C'est aussi un enjeu d'attractivité pour la région elle-même.

Les politiques publiques permettent d'obtenir rapidement des résultats : les normes européennes et françaises ont entraîné la baisse de 50 % des substances polluantes en 50 ans. Établir des zones à faibles émissions, favoriser les transports en commun... Toutes ces mesures vont dans le bon sens. La transparence de l'information et les actions d'accompagnement sont essentielles. Il est indispensable aussi de sensibiliser les acteurs : entreprises, pouvoirs publics, citoyens et, bien sûr, partenaires sociaux.

Propos recueillis par Judith Boumendil et Alice Heras

A comme accompagnement

En 2018, la CFDT a fait le choix de venir en appui de ses équipes, militants et adhérents, en se dotant d'un dispositif innovant, ARC (accompagnement, ressources, conseil). La CFDT Île-de-France a pris ce projet à bras-le-corps pour le faire vivre dans la région. Regard sur le volet accompagnement, ses méthodes et ses actions.

« Aucune section, aucun militant, ne doit rester seul avec des questions sans réponses. Aucune militante, aucun militant ne doit rester en difficulté face à une situation dont il n'a pas la maîtrise ». Tel était le credo affirmé par les initiateurs de ce vaste projet de toute la CFDT. En Île-de-France, l'Union régionale a mis en place un pilotage adapté et a construit peu à peu son réseau d'accompagnants. En quatre ans, ce sont près de 80 équipes qui ont bénéficié de ce dispositif, pour des résultats tangibles.

Une méthode qui a fait ses preuves

« Les demandes d'accompagnement sont variées, explique Géraldine Cornette, secrétaire générale adjointe, responsable du dossier ARC. Les syndicats font appel à nous pour accompagner une section face à un plan social, pour aborder une négociation difficile ou, plus souvent, pour améliorer son fonctionnement ou sa structuration. »

La méthode est ensuite toujours la même. « Tout commence par une rencontre entre le ou les accompagnants, la section syndicale et le responsable

du syndicat explique Yann Frioux, pilote du dispositif pour la CFDT Île-de-France. Parfois, il faut repérer une demande pas toujours exprimée. La durée de l'accompagnement varie, ensuite, en fonction des besoins et des souhaits de l'équipe. La plupart du temps, on travaille en dehors de leur lieu de travail, dans un local interprofessionnel de proximité par exemple. Souvent il faut les aider à se redonner des perspectives. »

Un référentiel commun

Les accompagnants CFDT sont formés pour acquérir une vision commune de la pratique d'accompagnement. L'Union régionale organise deux sessions chaque année. « Dans le travail avec les équipes, on n'arrive pas en disant : c'est comme ça qu'il faut faire, précise Yann Frioux. En revanche, nous travaillons à partir de la même méthode. Il faut de la régularité. Nous formalisons les rencontres, nous les préparons... À chaque fin de réunion, les membres de la section rédigent un compte rendu. » Lors des séances, la plupart du temps en sous-groupe, l'objectif est de travailler sur les pratiques syndicales et de proposer

des pistes d'amélioration. « La phase de bilan est tout aussi cruciale. » La CFDT Île-de-France a fait le choix de conclure l'accompagnement par une assemblée générale d'adhérents, moment fédérateur qui permet aussi de revenir sur l'importance de cette mission. « L'accompagnement doit avoir un début et une fin, ajoute Yann Frioux. Car l'accompagnant travaille d'emblée à sa propre disparition. L'AG est une bonne façon de terminer la mission, de façon mobilisatrice et conviviale ! »

Le réseau d'accompagnants de sections francilien est aujourd'hui composé de près de 50 militants réunis chaque trimestre pour faire le point sur leurs missions, réfléchir aux solutions à mettre en œuvre face aux situations rencontrées et répondre aux sollicitations de plus en plus nombreuses des syndicats. Ceci d'autant qu'avec la création d'un onglet « J'active mon droit à l'accompagnement » sur l'espace réservé aux adhérents du site internet de la CFDT, la demande devrait croître encore.

Judith Boumendil



TROIS LETTRES, TROIS OBJECTIFS

- Accompagner les équipes et militants grâce à un réseau d'accompagnants formés.
- Mettre à disposition toutes les ressources de la CFDT au travers d'un espace dédié sur le site Internet cfdt.fr
- Conseiller les équipes grâce à un réseau de militants dotés de compétences spécifiques, ou pouvoir recourir facilement aux services de partenaires habituels de la CFDT, experts et avocats.

MARC FRANCON **SECRÉTAIRE GÉNÉRAL ADJOINT DE LA CFDT DE L'EST FRANCILIEN ET ACCOMPAGNANT ARC**
Quand as-tu décidé de devenir accompagnant ?

En Seine-et-Marne, nous voulions pouvoir avoir un référent capable de porter le dispositif auprès des équipes. J'ai participé à la toute première formation de l'Union régionale, sans vraiment savoir à quoi m'attendre ! Petit à petit, j'ai pu comprendre le fonctionnement du dispositif. Après avoir participé à l'accompagnement de deux sections, je comprends mieux le mode opératoire, l'organisation des séquences de travail. Et le fait qu'il faut savoir prendre le temps pour certaines étapes.

Peux-tu nous donner un exemple de votre accompagnement ?

À la suite du départ assez brutal de son secrétaire de section, l'équipe du groupement hospitalier de l'Est francilien (GHEF) s'est retrouvée

démunie. Le travail était peu partagé, avec un risque fort d'épuisement, et avec un collectif qui n'avait que peu de temps pour se réunir.

Nous avons commencé par aborder la question de ce qu'était le travail de section. Les militants ont ensuite listé tout ce qu'ils avaient à faire, y compris les coups de balai. Ils se sont pleinement engagés dans cette séquence ! Et cela a permis ensuite de découvrir les envies de chacune et chacun, de révéler aussi certains d'entre eux et de les aider à la prise de responsabilité. Bref, de répartir la charge de travail et construire un collectif où chacun trouve sa place.

Qu'est-ce que cela t'apporte personnellement ?

C'est fascinant de voir comment un collectif se construit, parfois sous nos yeux. Avec le GHEF, à peine avions



nous abordé un nouveau sujet, que, entre deux séances, l'équipe avait mis en place des actions pour le prendre en compte.

Il faut aussi, et j'espère réussir à savoir le faire, être capable de sentir à quel moment il faut les laisser poursuivre seuls le travail.

EMMANUELLE VINO NGONDA **SECRÉTAIRE DE LA SECTION CFDT DE L'HÔPITAL SIMONE VEIL À EAUBONNE**
Dans quel contexte es-tu arrivée à la CFDT ?

J'ai adhéré en 2019 et j'ai commencé à militer en 2021, après le Covid. J'ai repris la section à l'été 2022 à la suite du départ brutal de l'ancienne secrétaire de notre section en pleine campagne électorale de la fonction publique. Nous nous sommes retrouvés à onze adhérents. Avec mes deux collègues, nous avons mené un travail de terrain acharné et sommes finalement arrivés deuxième, avec cinq sièges.

Pourquoi avoir sollicité cet accompagnement ?

C'est un véritable défi d'animer une section qui compte aujourd'hui 60 adhérents et six militants. L'implication de tous est importante. Il faut aussi gérer les problèmes relationnels.

J'avais tendance à tout faire, je risquais l'épuisement. Alors j'ai demandé à mon syndicat d'être accompagnée dans le cadre du dispositif ARC que je connaissais pour avoir moi-même été formée. L'objectif était de répondre à nos multiples questions sur le fonctionnement

de la section, la place et le rôle de chacun et la manière de porter nos revendications vis-à-vis des agents et de la direction.

Comment se déroule l'intervention des accompagnants ARC au sein de ta section ?

Nous nous rencontrons en moyenne tous les deux mois en présence de l'ensemble des membres du bureau de la section. La parole est libre. Nous travaillons beaucoup en petits groupes, ce qui favorise une communication apaisée et une écoute active. Nous avons longuement échangé sur la répartition des missions et la responsabilité des militants et créé trois binômes autour de la gestion de la section, la communication et le développement syndical. Pour chaque thème, nous avons pris soin de lister les tâches à réaliser.

L'accompagnement, qui se termine, a été très bénéfique. Il nous a permis de comprendre les enjeux du fonctionnement de la section, d'améliorer l'animation du collectif, de mettre en place une permanence et des tournées de



services, de préparer collectivement nos instances ou encore d'être plus efficaces dans la conception de nos tracts.

À titre personnel, j'ai mieux compris mon rôle de secrétaire de section, mais aussi celui de mon syndicat. J'ai appris qu'il fallait prendre du recul, organiser le travail tout en sollicitant les autres pour éviter le stress dû à la surcharge de travail. Une belle expérience qui va me conduire à accompagner à mon tour une section ou des militants qui en expriment le besoin.

Transports franciliens

Le point sur les PAM

Créé en 2002, le service PAM (Pour aider à la mobilité) est un service public de transport à la demande, individuel et collectif, qui organise les déplacements des personnes à mobilité réduite, handicapées ou dépendantes. Financé par la Région Île-de-France, Île-de-France Mobilités et les départements, il est aujourd'hui sous le feu des critiques après de nombreux dysfonctionnements. Le point sur une coopération originale entre structures CFDT franciliennes pour garantir la mobilité de tous.

Le principe du PAM est simple : le conducteur-accompagnateur vient chercher, prend en charge, et dépose l'usager sur l'espace public, tous les jours de la semaine, de 6h à minuit (0h30 les vendredis et samedis) avec un véhicule adapté. Le service a d'abord été géré par chaque département. « *Cela donnait lieu à des situations ubuesques*, raconte Daniel Limballe, secrétaire général de l'Union régionale des retraités CFDT. *Un usager pouvait commencer une course en Seine-et-Marne et la terminer en Seine-Saint-Denis avec un fonctionnement et des tarifs différents* ». Pour en finir avec ces disparités, la région a décidé, en 2021, de régionaliser les services pour construire un service unique piloté par Île-de-France Mobilités, l'opérateur des transports franciliens. Les départements ont intégré progressivement le PAM, le Val-d'Oise devant achever la régionalisation en septembre.

Une avalanche de critiques

Pour réaliser ce service, la région a mis en place un contrat de délégation de service public attribué à l'entreprise Keolis pour les courses, avec un centre de réservation organisé par la filiale Kisio. Pour Fabian Tosolini, chargé de mission à l'Union régionale et président pour la CFDT Île-de-France du comité des partenaires d'IDF Mobilités, « *Il y a une différence*



© Île-de-France Mobilités

d'approche, des enjeux différents, entre le groupe Keolis, maison mère et exploitant du réseau et Kisio, qui organise la centrale de réservation. » Très rapidement, la qualité de service s'est fortement dégradée. « *Nos adhérents retraités nous ont signalé des dysfonctionnements ahurissants* », indique Daniel Limballe. C'est aussi le constat dressé par la CFDT Île-de-France, dont deux salariés sont utilisateurs quotidiens de ce service. Olivier Clément, secrétaire régional en liste quelques-uns : « *annulations à la dernière minute, erreurs de facturation, difficulté de planification, feuilles de route erronées, véhicules non adaptés au type de handicap...* » Tout ceci crispe la relation entre conducteurs et usagers. « *À la demande de la CFDT,*

le sujet a été plusieurs fois posé en comité des partenaires, précise Fabian Tosolini. *Et nous avons obtenu une rencontre avec IDF Mobilités* » (cf. interview). Si la présidente de Région, Valérie Pécresse, a finalement mis en demeure Kisio en novembre dernier, ce qui a donné lieu à des mesures correctives, les améliorations tardent à se faire sentir.

Un groupe de travail syndical

« *Face à toutes ces remontées, nous nous sommes organisés*, poursuit Daniel Limballe. La CFDT retraités du Val-de-Marne a pris contact avec l'un des trois syndicats des transports concernés, le Syndicat général des transports centre francilien (SGTCF) et sa section PAM chez Keolis. L'objectif de ce groupe accompagné par la

INTERVIEW

CFDT Île-de-France est de construire un cahier revendicatif reprenant les témoignages des usagers et les propositions, tant pour la qualité de service que pour les salariés du service.

Pour les salariés du PAM, dispenser un service de qualité est aussi une priorité. Le SGTFCF, avec son coordinateur PAM, James Ménard, a également partagé, dans le groupe de travail, ses constats : « une trop grande imprécision du système de géolocalisation, notamment pour la prise en charge, des temps de parcours minorés, ce qui accentue les retards, des dysfonctionnements au niveau du centre de réservations et du service de mise en relation avec le conducteur, des conditions d'annulation qui manquent de clarté ».

L'équipe pointe aussi la question de l'accompagnement des usagers qui n'est pas suffisamment pris en compte : « Si les usagers ne peuvent rentrer seuls, le signalement doit en être fait sur l'application Kisio et, dans ce cas, un représentant légal doit venir au véhicule. C'est assez rarement le cas. Si l'acheminement de l'utilisateur pose un problème, qu'en est-il de sa sécurité et de la responsabilité de l'exploitant et du conducteur ? Comment le délai consacré à son accompagnement est-il pris en compte ? » Un point positif à signaler toutefois : « depuis la mise en demeure, les conducteurs ont constaté une amélioration notable du délai d'attente pour joindre les régulateurs ».

Le groupe interprofessionnel va poursuivre son action au service de l'accessibilité de toutes et tous aux lieux publics, sujet essentiel dans notre région.

Judith Boumendil

LE PAM EN CHIFFRES

15 000 usagers et **730 000** trajets par an, avec une augmentation notable du volume de courses, de 7 000 à 13 000 par semaine

Toutes les infos sur pam.iledefrance-mobilites.fr



DANIEL LIMBALLE

Secrétaire général de l'Union régionale des retraités d'Île-de-France

Pourquoi avez-vous décidé de vous engager au sujet des PAM ?

La régionalisation des PAM est une bonne idée et a abouti à une baisse de tarif et un décloisonnement du système. Mais la qualité de service s'est fortement dégradée. Nous avons eu de nombreuses remontées d'usagers. Nous avons donc fait le choix de travailler ensemble, avec les huit syndicats de retraités, la CFDT Île-de-France et notre représentant à IDF Mobilités mais aussi avec la CFDT Transport et en particulier la CFDT PAM de Keolis. Nous portons donc des constats et des revendications communes entre salariés et usagers. C'est tout le sens du syndicalisme CFDT retraités dans l'organisation.

Vous venez d'être reçus, à votre demande, par la cheffe du pôle PAM à IDF Mobilités. Quel bilan tires-tu de cette rencontre ?

Ce rendez-vous a été marqué par la volonté commune de faire progresser la qualité du service. Nous avons convenu de nous rencontrer deux fois par an pour échanger sur les situations vécues par les usagers et faire des propositions pragmatiques pour l'avenir du service et des équipes PAM. La responsable a également insisté sur le fait que, depuis la régionalisation, le volume des inscrits a très fortement progressé. La volumétrie est donc à prendre en compte dans les actions correctrices que nous pourrions proposer. Elle nous a également annoncé quelques améliorations autour de propositions de solutions alternatives en cas d'annulation du PAM et des conditions d'annulation plus souples.

Quelles sont les prochaines étapes ?

Nous allons nous revoir dans six mois. IDF Mobilités a donné son accord pour nous communiquer le cahier des charges en précisant que le prochain appel d'offres est prévu pour juin 2026.

Nous croiserons les informations du cahier des charges avec le règlement de service avant de demander une rencontre à Keolis. Il faut maintenant penser à la sensibilisation en direction des usagers, des chauffeurs et de nos relais, en particulier dans les Commissions départementales de la citoyenneté et de l'autonomie.

Nicole, le pouvoir des signes

Dans le choix de son métier ou dans son engagement syndical, Nicole a toujours été guidée par sa passion pour la langue des signes. Membre du groupe ressources handicap de la CFDT Île-de-France, permanencière à La Défense, elle a consacré sa vie à l'accompagnement des personnes handicapées. Retour sur le parcours d'une militante qui s'engage pour donner à chacun la possibilité de prendre sa propre place.

Nicole a grandi dans un village des Cévennes, à proximité de Saint-Hippolyte-du-Fort.

Aimant la nature, la « parpaillote », comme elle aime à le dire, souhaite devenir professeure de biologie. « Je n'ai pas pu continuer mes études sans bourse, alors, à vingt ans, j'ai candidaté pour un stage à l'institut Paul Bouvier pour les jeunes sourds », confie-t-elle.

Elle y découvre la langue des signes et... c'est le choc. « En 1978, elle n'était pas autorisée dans les établissements. Les enseignants employaient des dispositifs munis de boucles mécaniques pour permettre aux enfants de s'exprimer. Alors que la langue des signes aurait été beaucoup plus efficace ! »

Sa vocation est toute trouvée : Nicole décide de devenir éducatrice spécialisée.

Une communication totale

À l'école d'éducateurs spécialisés de Montpellier, on parle peu du handicap sensoriel, pas du tout des handicaps invisibles. « La surdité est le seul handicap qui se partage. Entre un sourd et une personne entendante, c'est la communication qui est entravée. C'est fragilisant des deux côtés », ajoute-t-elle. Une fois diplômée, Nicole, « prête à aller n'importe où en France », ne postule que dans les institutions pour sourds et est embauchée à l'institut Gustave Baguer à Asnières.

Peu à peu, elle devient experte de la langue des signes, une langue très étudiée aujourd'hui. « J'ai assisté à des quantités de conférences, discuté avec de nombreuses personnes, étudié les particularités de la langue, étudie sa poésie, sa grammaire... Et même



ses accents ! » Dans sa pratique professionnelle, elle préconise « la communication totale, c'est-à-dire par tous les moyens, y compris le corps. C'est elle qui nous rend humains ».

De l'accompagnement au syndicalisme

Son engagement la mène aussi vers la CFDT. « J'avais conscience de l'importance du droit du travail car j'étais chargée de l'insertion dans l'emploi des jeunes sourds. Grâce à un collègue, je me suis tournée vers la CFDT. »

Rapidement, elle anime sa section et développe aussi la CFDT dans les établissements publics du département. « L'institut comptait trois autres syndicats, mais la CFDT a rapidement pris le dessus. Deux élections plus tard, il y avait trente adhérents parmi la centaine d'agents et aucun autre syndicat », s'exclame-t-elle.

Comme souvent, c'est par la formation qu'elle rencontre l'interprofessionnel. Puis, lors d'une initiative de l'Union régionale, elle tombe sur le groupe ressources handicap de la CFDT Île-de-France qu'elle rejoint sans hésitation. Elle organise une permanence dédiée à La Défense et répond aux sollicitations des équipes syndicales. « Une fois par mois au moins, je prends le temps de recevoir les personnes, de les laisser parler et d'examiner leur dossier en profondeur. » Nicole s'applique aussi à répondre aux sollicitations des équipes syndicales. « Certaines personnes sont vraiment en détresse et les démarches administratives peuvent être si compliquées... »

Nicole se rappelle avoir remporté quelques victoires, avec une certaine fierté. « Il faut savoir être ferme. J'ai reçu un jour une personne sourde à qui on proposait un départ négocié. À 54 ans ! L'employeur s'est immédiatement rétracté quand nous l'avons informé que nous ne contestions pas la rupture mais que nous demandions une indemnité trois fois plus élevée. »

Aujourd'hui encore, Nicole continue d'être révoltée. « Nous fêtons cette année les 20 ans de la loi handicap de 2005. Il est vraiment temps d'accélérer les choses pour favoriser réellement l'inclusion ! » Alors, avec un tel parcours, il est bien difficile de croire que la retraitée veuille vraiment raccrocher ses gants de militante. « Militante un jour, militante toujours » s'amuse-t-elle à répéter.

Judith Boumendil et Alice Heras

swile

c'est **bien plus** que
des titres-resto.

Titres cadeaux

Culture

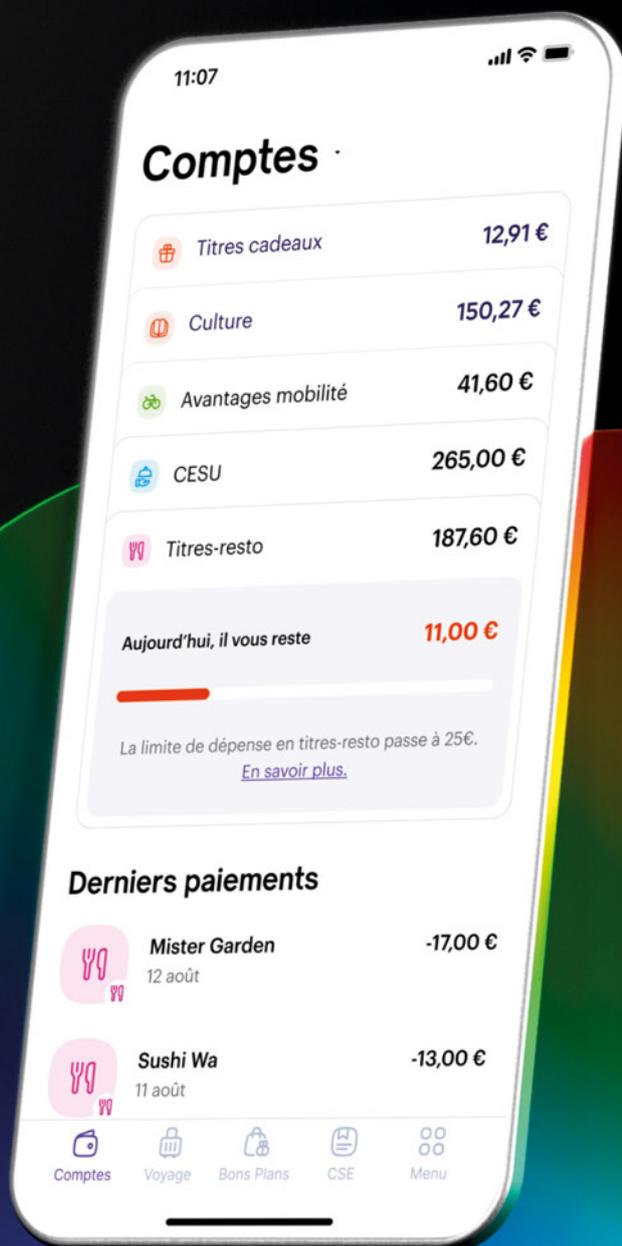
Bons plans

Plateforme CSE

Voyages d'affaire

Mobilité

CESU



TOUS LES AVANTAGES SALARIÉS
ENFIN RÉUNIS DANS UNE SEULE APPLICATION.

swile.co

Votre organisation syndicale () nous fait confiance, **pourquoi pas** **vous ?**

La Macif vous propose des solutions
pour vous et votre famille :
auto, habitation, santé...

Et aussi des solutions adaptées au monde
de l'entreprise et des associations.

→ Pour plus d'informations : [macif.fr](https://www.macif.fr)



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