cfdt: solidaires

ÎLE DE FRANCE

Journal de l'Union régionale des syndicats CFDT d'Île-de-France • n° 549 • Décembre 2025

DOSSIER
PRÉVENIR LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

AGIR CONTRE L'EXTRÊME DROITE

20 ANS DE LA LOI HANDICAP

NOUS SOMMES UN LIEN
ENTRE 3 MILLIONS D'ADHÉRENTS.

Plus que jamais, nos équipes continuent de **se mobiliser pour vous, afin de tisser un lien toujours plus solide.**

aesio.fr

MUTUALITÉ FRANÇAISE

Santé • Prévoyance • Épargne • Retraite • Auto • Habitation

AÉSIO mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée sous le n° 775 627 391 dont le siège social est 4 rue du Général Foy 75008 PARIS. Crédit photo Alexis Raimbault. Document non contractuel à caractère publicitaire. 21-005-015

AÉSIO MUTUELLE

DÉCIDONS **ENSEMBLE** DE VIVRE MIEUX

Sommaire

Actualités 4 à 7

Temps forts 8
Rencontre Jeunes

Grand angle 9 à 12
Prévenir les risques psychosociaux : une priorité sociale et syndicale

Interview 13
Claire Morel, cabinet d'expertise Syndex

Sur le terrain 14 & 15
Agir contre l'extrême droite

Pratiques 16 & 17
Rendez-vous du handicap

Portrait 18
Jean-Michel Tisseyre

© Freepik

ÉDITORIAL

La santé mentale, un enjeu majeur

La santé mentale a été décrétée grande cause nationale 2025. Ce choix résonne particulièrement dans le monde du travail, où nous passons en moyenne un tiers de notre vie.

Le travail n'est pas neutre pour notre santé mentale. Il structure nos vies, contribue à notre reconnaissance sociale, renforce notre dignité et participe à notre épanouissement personnel. Mais lorsqu'il est mal organisé, lorsqu'il expose à des risques professionnels, il peut aussi fragiliser, user, voire briser des vies.

Dès 2022, l'Organisation mondiale de la santé (OMS) et l'Organisation internationale du Travail (OIT) ont alerté et appelé à des mesures concrètes pour répondre aux problèmes de santé mentale au sein de la population active. Les risques psychosociaux, l'intensification du travail, le manque d'autonomie, la perte de sens, les conflits de valeurs, ont des impacts réels et durables sur la santé des travailleurs.

Identifier ces risques, les prévenir et agir sur leurs causes constituent des leviers syndicaux essentiels. C'est en intervenant sur l'organisation du travail que l'on protège durablement la santé mentale. Des outils existent et doivent être pleinement mobilisés : le dialogue professionnel pour débattre de l'organisation du travail, du management, ou encore la négociation sur l'articulation des temps de vie, indispensable pour accompagner les mutations du travail et les transformations sociales à venir.

Car lorsque l'on va mal au travail, c'est aussi la vie personnelle qui en pâtit. La CFDT Île-de-France agit concrètement. Elle a notamment organisé, le 7 novembre, une matinée ARC dédiée aux risques psychosociaux, visant à renforcer les compétences des militantes et militants en matière de prévention et à leur donner des leviers d'action pour intervenir sur l'organisation du travail. Des formations syndicales sont aussi disponibles pour agir concrètement sur la prévention de ces risques professionnels.

Cet engagement se poursuivra tout au long de la mandature. La CFDT Île-de-France continuera d'agir pour la prévention des risques professionnels et la protection de la santé mentale des travailleurs, d'autant plus que les jurisprudences évoluent et reconnaissent de plus en plus clairement le lien entre travail et dégradation de la santé mentale.

Avec l'équipe de la CFDT Île-de-France, je vous souhaite à toutes et à tous une très bonne année 2026.

Badiaa Souidi
Secrétaire générale

ile-de-france.cfdt.fr

Trimestriel – 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 – **Directrice de la publication :** Badiaa Souidi
Rédactrice en chef : Judith Boumendil - **Comité de rédaction :** Philippe Antoine, Jean-Yves Belaty, Judith Boumendil, Marion Dauchot, Tiziana Fantinati, Alice Heras, Hassan Mohamed, Badiaa Souidi - **Photos :** 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 :** décembre 2025

NOUVEAUX ADHÉRENTS

Le bon accueil

En complément des accueils organisés toute l'année dans les territoires, la CFDT Île-de-France propose deux fois par an un temps de rencontre avec les nouveaux adhérents franciliens dans ses locaux. L'édition du 20 novembre a rassemblé 60 participants issus de nombreux champs professionnels. Un rendez-vous important notamment pour les adhérents isolés.

« Cette rencontre permet de mettre des visages derrière les sigles, de présenter les nouveaux adhérents aux responsables de leur syndicat, de recueillir des demandes particulières, de répondre aux questions et d'apporter des éléments de base sur l'organisation de la CFDT », souligne Nathalie Hocdé, secrétaire régionale responsable du développement.

Cette forte participation intervient dans un contexte de hausse des adhésions, près de 14 000 cette année. *« Je suis venu pour mieux connaître la structure et mes droits,* explique Alexandre, du secteur de l'hôtellerie restauration. *J'ai eu aussi le plaisir de pouvoir échanger avec Marylise Léon qui nous a raconté son parcours et les raisons de son adhésion.»*

Aux côtés de responsables de l'Union régionale, Marylise Léon a en effet pris un réel plaisir à écouter et à répondre aux nombreuses questions portant sur les rémunérations, le budget, les aides aux entreprises, le télétravail ou encore les droits des travailleurs de la sous-traitance.

4 705

C'est le nombre d'adhésions effectuées en ligne depuis le début de l'année en Île-de-France. Celles-ci représentent le tiers des nouvelles adhésions (13 896 au 1er décembre).

FORMATION DES ACCOMPAGNANTS

Pourquoi pas vous ?

Le dispositif ARC (accompagnement, ressources, conseil) poursuit son déploiement au sein de la CFDT Île-de-France. Les 18, 19 et 20 novembre, six militants (3 femmes et 3 hommes) ont participé à une session pour se former à l'accompagnement des sections syndicales.

« La formation permet de maîtriser la posture, la démarche et la méthode de l'accompagnement, précise Judith Boumendil, référente ARC pour l'Union régionale. *L'accompagnement CFDT part des besoins et de la définition d'objectifs partagés. Il intègre aussi pleinement les pratiques syndicales. »*

Deux nouvelles sessions de formation de trois jours sont prévues pour 2026, du 7 au 9 avril et du 16 au 18 novembre.

Si vous êtes motivé pour accompagner des équipes, contactez votre syndicat pour rejoindre les 50 membres du réseau régional des accompagnants et contribuer à cette priorité de toute la CFDT.

MOBILISATION

Contre les violences sexuelles et sexistes au travail

La CFDT Île-de-France a participé, le 22 novembre, en intersyndicale, à la mobilisation contre les violences sexuelles et sexistes à Paris.

Organisée par le collectif #NousToutes à l'occasion de la journée internationale contre les violences sexuelles et sexistes du 25 novembre, la manifestation a défilé de République à Bastille.

Pour la CFDT, les violences sexuelles et sexistes, qui existent aussi au travail, sont inacceptables. Des dispositifs permettent aux victimes de signaler les agressions, mais il est indispensable de libérer la parole et de garantir un environnement de travail sûr et respectueux.

La mobilisation, malgré des conditions météo difficiles, a rassemblé un large public convaincu de l'urgence d'agir et de la persistance des violences. Pour ne rappeler qu'un chiffre qui fait froid dans le dos : 155 féminicides ont été commis depuis le début de l'année en France (au 1er décembre), soit une femme tous les deux jours.

TÉLÉTRAVAIL

À la Fnac, le retour forcé au présentiel fait grincer des dents

La direction de la Fnac a tenté d'imposer, à compter du 17 novembre, une réduction du télétravail au siège d'Ivry-sur-Seine, passant de deux ou trois jours à un seul jour par semaine pour près de 2 000 salariés. Une décision qui a suscité une forte contestation.

Le jour même, 150 salariés se sont rassemblés au sixième étage, celui de la direction, autour d'un petit-déjeuner symbolique, attirant l'attention du comité exécutif. *« Cela a permis d'ouvrir un dialogue social constructif. La direction a entendu nos arguments et a reporté le retour au présentiel à début janvier »,* explique Benoît Duval, délégué syndical CFDT.

Depuis, le CSE a lancé une Info-consultation et désigné un expert. « *Nous n'avons pas encore reçu le rapport final mais les premiers constats soulignent que notre immeuble ne permettrait pas d'accueillir l'ensemble des salariés dans des conditions de sécurité satisfaisantes ! »* La direction a donc à nouveau reporté le retour au présentiel, cette fois à fin février.

DEMANDEZ LE CATALOGUE !

L'IREFE, l'institut de formation de la CFDT Île-de-France, vient d'éditer son catalogue de formation pour 2026. Présenté sous une forme renouvelée, plus claire et enrichie de témoignages, le document recense les 57 formations proposées cette année.
Pour Pascale Morel, responsable régionale de la formation syndicale, *« l'enjeu est de renforcer les compétences et d'accompagner les militants tant dans l'exercice de leurs mandats que dans leurs pratiques syndicales. Il s'agit également d'aider les équipes à repérer de nouveaux talents : celles et ceux qui feront vivre l'organisation de demain. »*

Signalons parmi les nouvelles formations : *« Agir syndicalement sur le déploiement de l'intelligence artificielle »*, *« Prise en parole en public »*, ou encore *« Agir pour la transformation du management. »* Et, élection professionnelle dans la fonction publique oblige, trois formations sont spécifiquement dédiées à l'accompagnement des différentes étapes de la campagne.

Le catalogue peut être demandé directement auprès de l'IREFE ou des lieux d'accueil sur les territoires. L'ensemble de l'offre, dates de sessions et disponibilités sont aussi consultables en ligne sur le site internet de l'institut.
Irefe.com

ZOOM

ENSEIGNEMENT PRIVÉ

Mobilisation à l'institut British Council France

À l'appel de la section CFDT de l'établissement, les salariés de British Council France se sont fortement mobilisés le 26 novembre dernier pour faire entendre leurs revendications. Une centaine des 260 salariés de la branche française de cette institution culturelle britannique, présente dans plus d'une centaine de pays, ont manifesté devant le siège avec le soutien de leur syndicat, le syndicat parisien de l'enseignement privé et de la fédération de l'enseignement privé. Au cœur de leurs revendications : le respect du droit français et l'ouverture de négociations annuelles obligatoires (NAO), que la direction tarde à engager.

« Le dépôt du préavis de grève a enfin débloqué la situation, mais nous attendons toujours des réponses concernant les augmentations de salaires qui ont été appliquées dans tous les British Council d'Europe sauf en France », explique Judith Volcot, secrétaire générale du syndicat. *« Avec près d'un tiers de salariés grévistes, c'est une démonstration de force »* souligne Louisa Dunne, secrétaire de la section – l'une des plus importantes du syndicat. *« Nous attendons désormais des avancées concrètes de la part de la direction. »* À suivre.

DÉBAT PUBLIC

Un campus IA en Île-de-France : la CFDT exprime ses réserves

Sollicitée par la Commission nationale du débat public (CNDP), la CFDT Île-de-France a rendu en novembre son avis sur le projet d'implantation d'un Campus IA à Fouju (Seine-et-Marne). Le site, destiné à accueillir des datacenters, des supercalculateurs et un pôle de formation, suscite des interrogations majeures sur les plans écologique, énergétique, social et territorial. Élaboré à partir des échanges très riches avec les équipes syndicales de la région, l'avis a été formalisé dans un « cahier d'acteur » transmis à la CNDP.
Si la CFDT reconnaît le caractère stratégique du développement de l'IA en France, elle souligne la nécessité d'un cadre clair et d'une gouvernance adaptée afin d'éviter une dépendance accrue aux acteurs extra-européens et des impacts négatifs.
Le projet ne pourra contribuer à la réindustrialisation que s'il garantit l'accès aux acteurs publics et privés français, renforce les exigences environnementales, instaure un dialogue social dès l'origine et évalue régulièrement ses effets sur l'emploi et les conditions de travail locales.

Retrouvez le cahier d'acteur de la CFDT : ile-de-france.cfdt.fr

DROITS DES LIVREURS

Face à la plateforme Uber Eats, le début d'une longue bataille !

Depuis trois mois, des centaines de livreurs Uber Eats, suspendus pour motif de « partage de compte » (usage et location d'un compte personnel), se sont tournés vers la permanence du syndicat Union-Indépendants située dans les locaux de l'Union régionale CFDT Île-de-France.
Face à l'ampleur de ces désactivations, Union-Indépendants a demandé à la plateforme les preuves justifiant ces suspensions massives.
Uber Eats n'a apporté que des réponses générales, sans éléments concrets.
En réaction, Union-Indépendants a mené plusieurs actions coup de poing devant le siège parisien d'Uber Eats les 8 et 11 décembre, afin d'obtenir des explications tangibles pour des livreurs privés de revenus.
Ces mobilisations ont contraint Uber Eats à organiser,

dans l'urgence, une réunion le 17 décembre pour s'expliquer. La plateforme a refusé la réactivation de comptes abusivement désactivés.
« C'est une longue bataille, y compris juridique, qui nous attend pour obtenir plus de transparence et d'équité dans les décisions des plateformes numériques », a déclaré Fabian Tosolini, délégué national d'Union-Indépendants.

DÉVELOPPEMENT SYNDICAL

Coup de boost en Île-de-France

Comme chaque année, la Confédération a remis, le 16 décembre, aux équipes syndicales, les prix des challenges et défis « Coup de boost », qui récompensent la progression des adhésions. Cette année, douze syndicats franciliens ainsi que l'Union régionale ont été mis à l'honneur.

L'Union régionale Île-de-France s'est notamment distinguée en recevant le trophée de la plus forte progression du nombre d'adhérents, en pourcentage.

Dans son intervention, Nathalie Hocdé a tenu à saluer *« une très belle année de développement des adhésions dans notre région, obtenue grâce au formidable travail des équipes. »*

Remise de prix à Paris.

ADHÉSIONS ORGANISATIONS

- **Union régionale Île-de-France :**

1ère place en tant qu'organisation ayant réalisé le meilleur taux de progression

ADHÉSIONS

Progression en nombre
- **Hôtellerie-tourisme-restauration Île-de-France**
- **Santé Sociaux Paris**
- **Syndicat francilien de la propreté**
- **Interco Hauts-de-Seine**
- **Interco Seine-Saint-Denis**

Progression en %
- **Interco Val-de-Marne**

ADHÉSIONS JEUNES

Progression en nombre
- **Finances Île-de-France**

Progression en %
- **Activités ferroviaires Paris-Montparnasse-Yvelines Beauce**

ADHÉSIONS CADRES

Progression en nombre
- **Agents de la Sécurité sociale Île-de-France**
- **Assurances transrégional et Île-de-France (Actif)**

Progression en %
- **Santé Sociaux Seine-Saint-Denis**

ADHÉSIONS DÉCOUVERTE
- **Banques et sociétés financières Île-de-France**

Cool, la Syndi'Cool night !

L'événement organisé le 27 novembre par la CFDT Île-de-France a rassemblé près de 80 jeunes adhérents et sympathisants à l'espace Equiria, dans le 10e arrondissement de Paris. Rythmée par de nombreux échanges autour du militantisme ou du monde du travail, la soirée s'est terminée dans la bonne humeur et la convivialité.

Pour attirer les adhérents jeunes, Arezki Chougar, stand-upper invité à la Syndi'Cool Night, ne manque pas d'idées : *« Proposez des tickets de loterie pour gagner une nuit de babysitting, des réductions Deliveroo ou des coupe-files pour entrer en boîte ! »* Mais pas besoin de tels stratagèmes pour la CFDT Île-de-France : la Syndi' Cool Night a rencontré un franc succès. Les participants, jeunes à la fois en âge et dans leur parcours au sein de la CFDT, ont été attirés par l'envie d'échanger librement sur leur engagement, leur travail et leurs droits, dans un cadre décontracté, loin de leur entreprise ou de leur administration.

Faire sens

En début de soirée, plusieurs militants de la CFDT ainsi que des partenaires comme l'Agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail (Aract) sont intervenus. Les jeunes adhérents ont particulièrement réagi aux échanges sur les risques psycho-sociaux et les conditions de travail. *« Nous avons choisi de mettre en lumière ces thématiques parce qu'elles préoccupent beaucoup cette génération »,* souligne Hassan Mohamed, secrétaire régional.

Une étude récente menée par Malakoff Humanis révèle en effet que les moins de 35 ans sont davantage touchés par les troubles psychologiques que la moyenne nationale. *« C'est une génération qui ressent tout avec plus d'intensité et qui refuse de trop s'endurcir »,* explique Quentin Trillaud, de Malakoff Humanis.

L'engagement des jeunes à la CFDT prend ainsi tout son sens. Comme l'a rappelé Maroussia Krawec, secrétaire confédérale, la réflexion menée par la CFDT, Le travail que nous voulons, l'illustre clairement : *« la génération n'est pas en rupture avec le travail, mais avec les pratiques qui le déshumanisent. »*

La force du collectif

Dans un contexte marqué par l'individualisme, la question du collectif et de son rôle reste essentielle. *« Bien sûr, on a peur d'être trop visibles, trop identifiés et pointés du doigt. Mais quand on découvre que derrière les quatre lettres CFDT, il y a des milliers de femmes et d'hommes, adhérents et militants, on se sent rassuré »,* confie Camille, adhérente dans une association d'accueil de jeunes en difficulté.

Un sentiment largement partagé. Vincent, tout nouveau délégué syndical chez Thales, insiste : *« Moi aussi, j'appréhendais cette mise en avant par crainte que cela freine ma carrière. Mais les compétences acquises dans un parcours militant peuvent être reconnues et même validées par des diplômes. On ne stagne pas lorsqu'on milite. »*

Les responsables syndicaux présents ont d'ailleurs abondé dans ce sens. *« J'ai moi-même adhéré quand j'étais jeune,* a par exemple expliqué Nathalie Hocdé, secrétaire régionale en charge de l'adhésion et de la fidélisation, *quand j'ai commencé à travailler à l'hôpital. Depuis, j'ai remporté quelques batailles, rencontré beaucoup de personnes et aujourd'hui, je suis responsable syndicale à la CFDT Île-de-France. »*

Vers un groupe Jeunes

Pour tous ces jeunes adhérents, sympathisants, engagés et parfois militants, la CFDT Île-de-France aura proposé un cadre leur permettant d'échanger mais aussi de la documentation utile : guide des droits des salariés et fonctionnaires, informations sur le logement… *« Chez les jeunes, le logement est la préoccupation numéro un, surtout en Île-de-France. Grâce à cette soirée, je découvre des organismes qui peuvent m'accompagner »,* confie ainsi Jean-Baptiste.

La soirée s'est ensuite poursuivie dans une ambiance chaleureuse, entre humour, musique et grignotage. Et les liens tissés devraient déboucher prochainement sur la création d'un groupe Jeunes de la CFDT Île-de-France, en charge de développer des actions qui leur seront destinées et… de préparer la relève.

Alice Heras

PRÉVENIR LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX : UNE PRIORITÉ SOCIALE ET SYNDICALE

©Freepik

Depuis la crise sanitaire, la parole se libère, mais le constat demeure préoccupant : les risques psychosociaux (RPS) progressent dans le monde du travail. Stress chronique, tensions relationnelles, désengagement, épuisement professionnel… Autant de signaux d'alerte qui se multiplient dans les entreprises, et particulièrement en Île-de-France, région dense, soumise à des temps de transport élevés et à une forte intensité du travail. Face à cette réalité, l'action syndicale apparaît plus que jamais comme un levier essentiel de prévention, au-delà des seules obligations réglementaires.

Dossier réalisé par Alice Heras

Les chiffres parlent d'eux-mêmes. Selon une enquête menée par le cabinet d'expertise Syndex auprès de représentants du personnel et rendue publique en septembre dernier, 70 % des élus estiment que la santé physique et mentale des salariés s'est dégradée depuis la crise du Covid. Plus inquiétant encore, 57 % déclarent avoir été confrontés à une situation de risque grave dans leur entreprise. Un diagnostic largement partagé par les élus CFDT d'Île-de-France, comme en témoigne la forte mobilisation observée lors de la matinée régionale consacrée à la prévention syndicale des RPS dans le cadre du dispositif ARC le 7 novembre dernier. *« Les RPS et les troubles musculosquelettiques arrivent en tête des risques professionnels aujourd'hui. Parmi eux, le stress constitue le danger le plus élevé, suivi des tensions relationnelles, des TMS et d'un désengagement croissant vis-à-vis de la mission de l'entreprise »,* expliquait à cette occasion Sylvain Girard, expert sur la santé au travail au sein du cabinet Syndex, partenaire de cette initiative.

Derrière ces constats se cachent des réalités humaines lourdes de conséquences. En 2023, l'Assurance maladie recensait près de 12 000 accidents du travail pour affection psychique.

En 2024, 31 % des arrêts de travail ont été prescrits pour des motifs psycho-

logiques, selon Malakoff Humanis. Un coût humain, social et économique élevé, qui pèse à la fois sur les salariés, les entreprises et la Sécurité sociale.

Des causes multiples, souvent imbriquées

Mais que recouvre exactement la notion de risques psychosociaux ? Dès 2011, le rapport Gollac/Bodier en proposait une définition de référence : les RPS sont *« les risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental. »* Une définition large, à la hauteur de la complexité du phénomène.

Pour en faciliter l'analyse, les experts identifient six grandes catégories de facteurs de risques : l'intensité, la complexité et le temps de travail, la dégradation des rapports sociaux et des relations de travail, les exigences émotionnelles, le manque d'autonomie et de marges de manœuvre, les conflits de valeurs et la « qualité empêchée », et, enfin, l'insécurité de l'emploi et des parcours professionnels.

« Ce sont souvent les combinaisons de ces facteurs qui font émerger les RPS, parfois repérables à travers des mots ou des expressions utilisés par les salariés », souligne Sylvain Girard. Un manque d'autonomie conjugué à une charge de travail excessive, par exemple, constitue un terrain propice au stress chronique et à l'atteinte directe à la santé.

Les conséquences sont multiples : anxiété, dépression, troubles cardiovasculaires… Dans les situations les plus extrêmes, les RPS peuvent même conduire au suicide. Le développement du télétravail, loin de faire disparaître ces risques, les reconfigure. Selon une enquête de l'Anact/Aract, 63 % des télétravailleurs estiment travailler davantage, une surcharge qui, combinée à l'isolement, peut aggraver les situations de souffrance.

Évaluer les risques professionnels : une obligation légale

Dans ce contexte, la CFDT Île-de-France rappelle un principe fondamental : l'évaluation des risques professionnels n'est pas une option, mais une obligation légale.

L'article L.4121-1 du Code du travail impose à l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Cette démarche repose sur plusieurs étapes clés : identification et analyse des facteurs de risques, élaboration d'un plan d'actions, mise en œuvre et suivi dans la durée.

« Sur l'espace adhérent, l'outil ARC met à disposition de nombreuses ressources, notamment des exemples de questionnaires utiles pour les premières

Christophe Héraud, délégué syndical chez Technip, revient sur les difficultés à instaurer un dialogue social constructif autour des risques psychosociaux (RPS) au sein de son entreprise.

« Technip est une entreprise composée majoritairement d'ingénieurs et de cadres, globalement bien rémunérés et qui affiche de bons résultats économiques. Pourtant, la souffrance au travail est bien présente. Les situations de burn-out et les arrêts maladie se multiplient. Les causes sont souvent multiples et parfois cumulatives : une erreur sur une fiche de paie, des dysfonctionnements informatiques récurrents, une charge de travail excessive… Des problématiques que l'on retrouve dans de nombreuses entreprises.

Dans un tel contexte, on pourrait penser que le dialogue social sur les RPS serait facilité. Or, ce n'est pas le cas, malgré nos efforts et notre créativité pour porter ces sujets auprès de la direction. Nous avons, par exemple, contribué à enrichir le document unique d'évaluation des risques professionnels et obtenu un engagement de l'employeur pour réfléchir à la mise en place d'une procédure interne de signalement des situations de harcèlement sexuel ou moral. Mais ces avancées restent insuffisantes.

Par crainte, sans doute, des conséquences juridiques, l'entreprise ne reconnaît jamais sa responsabilité. Cette posture rend le dialogue extrêmement difficile, voire impossible.

Elle génère également des risques psychosociaux chez les représentants du personnel eux-mêmes. Faire face à la mauvaise foi est particulièrement déstabilisant et profondément décourageant. Faute de pouvoir faire de la prévention, nous sommes contraints de déclencher régulièrement des enquêtes, des alertes pour risques graves et de missionner des experts SSCT. »

Rencontre sur les RPS, 7 novembre 2025.

phases de l'évaluation », a rappelé Patrick Labboz, secrétaire régional et responsable du dossier qualité de vie et conditions de travail à la CFDT Île-de-France, lors de la matinée dédiée aux RPS.
Le Comité social et économique (CSE) dispose, pour agir, d'outils réglementaires majeurs. Au premier rang d'entre eux figure le document unique d'évaluation des risques professionnels (Duerp), que l'employeur doit actualiser au moins une fois par an.
Ce document sert de base à l'élaboration du programme annuel de prévention et du plan d'amélioration des

ZOOM SUR LA FONCTION PUBLIQUE

Certains métiers de la fonction publique sont particulièrement exposés aux risques psychosociaux. **42,6 %** des aides-soignants, **39 %** des infirmiers et sages-femmes, **38 %** des employés administratifs et **27 %** des agents de la police, des pompiers et de l'armée se déclarent tendus.

L'exposition aux comportements hostiles atteint un niveau particulièrement élevé dans la fonction publique hospitalière, avec **19 %** des agents concernés, contre **15 %** en moyenne tous employeurs confondus.

Source : Observatoire national des RPS dans la fonction publique, baromètre 2024.

Béatrice Missonier, Secrétaire générale du syndicat Immobilier, Chambres des métiers, Intérim (ICI) alerte sur la dégradation des conditions de travail et l'augmentation marquée des risques psychosociaux dans son secteur.

« Depuis trois mois, nous observons une dégradation très rapide de la situation des salariés. Les cas de harcèlement moral se multiplient.
Nous interpellons quotidiennement les employeurs pour leur demander d'y mettre un terme, mais la majorité des échanges se font à l'oral, ce qui rend la preuve de ces situations particulièrement difficile.

Les salariés des chambres des métiers sont particulièrement touchés. En raison de la baisse des financements, les sous-effectifs sont devenus chroniques et la souffrance au travail est massive. Beaucoup de salariés sont placés en mi-temps thérapeutique, mais ces préconisations médicales ne sont pas toujours respectées par les employeurs.

Dans de nombreux cas, ces tensions dissimulent des projets de restructuration ou des PSE. Certains salariés sont poussés à bout pour les inciter à partir.

Les exigences augmentent, y compris envers des personnes ayant une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH). Par ailleurs, les militants ne disposent pas toujours des moyens nécessaires pour défendre efficacement les salariés concernés.

Dans un contexte de plus en plus individualiste, ces combats syndicaux deviennent particulièrement complexes. »

conditions de travail. Pour de nombreux élus, y intégrer un maximum d'éléments liés aux RPS constitue souvent un levier essentiel, notamment lorsque d'autres démarches se heurtent à des résistances.
Le rapport annuel sur la santé, la sécurité et les conditions de travail (rapport SSCT) représente également un outil stratégique. Soumis à la consultation du CSE, il doit inclure des données sur les accidents du travail, les maladies professionnelles, mais aussi sur l'organisation et le contenu du travail.

De la théorie à la réalité du terrain

Sur le terrain, toutefois, la prévention des RPS se heurte à de nombreux obstacles. *« Face à des situations de harcèlement moral ou de souffrance au travail, il est parfois difficile de comprendre ce qui se joue réellement. Les salariés ont peur de témoigner, l'entreprise hésite à ouvrir le dossier, et les changements de direction peuvent remettre en cause des démarches engagées »,* témoigne Éric Leborne, en charge des RPS chez Renault.
Dans ce contexte, les élus ne doivent pas perdre de vue leur rôle. *« Nous ne sommes pas là pour nous substituer aux experts, mais pour convaincre de l'importance de la négociation et de la prévention »,* rappelle Christophe Héraud (voir interview page 10). Une action souvent exigeante, qui suppose de s'appuyer sur le collectif, y compris du côté des ressources humaines, lorsque celles-ci perçoivent l'intérêt commun à prévenir les situations de crise.
« Il faut d'abord faire comprendre à l'employeur que l'absence de plan de prévention peut avoir des conséquences lourdes, humaines comme juridiques. Ensuite, se former est indispensable pour savoir agir, notamment en cas de harcèlement, et pour structurer les informations recueillies auprès des salariés », a ajouté Noura Ould Aklouche, élue chez Thales.

Prévenir pour transformer durablement le travail

Si le diagnostic est préoccupant, des marges de manœuvre existent. Les mesures de prévention, centrées sur l'organisation et les conditions de travail, permettent d'agir à la source des risques et d'améliorer durablement le fonctionnement des entreprises. Elles bénéficient à la fois aux salariés et aux employeurs.
À ces actions de prévention primaire s'ajoutent des mesures de protection, visant à limiter les effets de situations à risques incompressibles, ainsi que des mesures de réparation, centrées sur la prise en charge individuelle des salariés en souffrance.
La CFDT Île-de-France se tient à disposition des équipes syndicales pour les accompagner dans l'élaboration de plans de prévention et dans la préparation des négociations.

DES OUTILS POUR L'ACTION

UNE NOUVELLE INITIATIVE SUR LES RPS

sera organisée en fin d'année avec le cabinet Syndex dans le cadre du dispositif ARC.

N'hésitez pas à vous abonner à notre Newsletter (en page d'accueil de notre site internet) pour vous tenir informés !

LES FORMATIONS DE L'IREFE

- Prévention des risques professionnels
Le Duerp est un pilier essentiel de la gestion des risques professionnels.
4 sessions de trois jours en 2026.
- Agir sur les risques Psychosociaux
Situer son rôle de représentant du personnel et choisir les méthodes de diagnostic pour agir. 4 sessions en 2026.

Inscriptions : irefe.com

L'ACCOMPAGNEMENT, LES RESSOURCES ET LES CONSEILS DE L'ARC

Ne restez pas seuls face à vos questions !
L'espace Ressources de l'ARC recense de nombreux outils, fiches thématiques, enquêtes, tracts sur le sujet, réalisés par des équipes syndicales et des structures de la CFDT.

Les RPS prennent de plus en plus de place dans la vie des équipes syndicales et les sollicitations d'**accompagnement** sont nombreuses.

Dans le cadre du volet **Conseil** de l'ARC, l'Union régionale, avec ses partenaires, est à la disposition des équipes pour des demandes particulières.

arc@iledefrance.cfdt.fr

CLAIRE MOREL

MEMBRE DU COMITÉ DE DIRECTION DU CABINET D'EXPERTISE SYNDEX

Claire Morel analyse les transformations récentes du dialogue social et les défis auxquels font face les élus du personnel. Elle revient aussi sur les enseignements du baromètre annuel édité par le cabinet d'expertise.

© Pierre Morel

Pouvez-vous nous présenter votre cabinet ?

Syndex a été créé en 1971 par des experts-comptables, pour la plupart issus de la CFDT, avec l'idée que les représentants du personnel devaient pouvoir s'approprier les enjeux économiques et stratégiques des entreprises. En 2011, Syndex est devenue une Scop. Dès le départ, notre approche a dépassé la seule analyse des comptes : nous avons développé une lecture globale des modèles économiques, intégrant les politiques sociales, la stratégie, l'insertion au sein de groupes parfois multinationaux, l'évolution des métiers, l'organisation du travail et la santé. Nous accompagnons les élus sur les consultations obligatoires, sur les enjeux de transformation du travail, de réorganisations et apportons un soutien technique aux négociations. Présent en France et en Europe, Syndex compte 430 salariés. Nous sommes partenaires de la CFDT, au niveau national et régional, notamment dans le cadre du dispositif ARC, ainsi que de l'IREFE.

Comment la création du CSE a-t-elle transformé le dialogue social ?

La mise en place du CSE a profondément modifié les repères et rendu l'exercice des mandats plus complexe. Les élus doivent traiter davantage de sujets, avec des moyens souvent réduits, ce qui nécessite une montée en compétences rapide et une forte capacité d'adaptation. L'un des risques de l'instance unique était la perte de sens, notamment avec l'accumulation de sujets qu'il est important d'articuler entre eux. Il y a aussi eu une tendance à reléguer les questions de santé, de sécurité et de conditions de travail au second plan. À cela s'ajoute une vague de centralisation des décisions et l'élargissement des périmètres des CSE, souvent au nom de l'économie de moyens, ce qui complique encore la relation avec les salariés et l'ancrage local du dialogue social.

Quels sont vos sujets majeurs d'intervention ?

La crise sanitaire a mis en lumière de nouveaux enjeux. Le pouvoir d'achat reste un sujet central, même si les marges de négociation sont aujourd'hui plus contraintes avec la baisse de l'inflation, alors que le retard en termes de pouvoir d'achat n'a pas été rattrapé. En revanche, les conditions de travail et les risques psychosociaux occupent une place croissante, notamment pour les métiers de première ligne, mais pas uniquement. Notre baromètre montre une déconnexion persistante entre le travail tel qu'il est organisé par les entreprises et le travail réel.

Les vagues de réorganisations, la surcharge de travail, ou encore les méthodes d'évaluation interrogent de plus en plus le sens du travail.

> **« Pour un dialogue social vivant et ancré dans le travail réel »**

La dynamique est accentuée par l'arrivée de l'intelligence artificielle, souvent déployée sans réelle concertation ni consultation du CSE, alors que celles-ci doivent être organisées, notamment celle concernant l'introduction de nouvelles technologies.

Que révèle le baromètre Syndex sur l'état du dialogue social ?

Notre baromètre est le seul à interroger à la fois les élus, les salariés et les directions, ce qui permet de croiser les regards. Il montre que le dialogue social existe et qu'il est globalement reconnu comme utile, même s'il peut être difficile. Huit salariés sur dix connaissent un élu CSE, sept sur dix ont une bonne image de leur instance et six sur dix lui font confiance. Mais les attentes sont fortes, notamment en matière de démocratie en entreprise et de partage du pouvoir. Les salariés vivent de moins en moins bien de ne pas être associés aux prises de décision et souhaitent aussi que les représentants du personnel pèsent davantage. Trop souvent, le dialogue se limite à la transposition d'accords nationaux. Nous plaidons, avec la CFDT, pour qu'un avis conforme du CSE soit requis sur certains sujets clés, afin de renforcer un dialogue social vivant, ancré dans le travail réel et répondant aux attentes des salariés.

Propos recueillis par
Judith Boumendil et Alice Heras

Face à l'extrême droite, gagner la bataille culturelle

À un peu plus de trois mois des élections municipales, la CFDT Île-de-France a réuni, le 26 novembre, son réseau de militants référents « lutte contre les idées d'extrême droite ». Objectif : analyser la progression des idées d'extrême droite et renforcer les outils militants pour y faire face. Deux intervenants étaient invités à nourrir les échanges : Thibaud Kurtz, délégué démocratie et lutte contre les idées d'extrême droite à la Confédération et Christophe Bertossi, directeur de l'Institut pour la démocratie (IDEM).

En ouverture de la matinée, organisée dans les locaux de la CFDT Paris, la secrétaire générale de la CFDT Île-de-France, Badiaa Souidi, a donné le ton. *« La progression de l'extrême droite s'intensifie à l'approche des élections municipales. Il est plus que jamais nécessaire de réaffirmer nos valeurs démocratiques et de nous structurer pour endiguer cette dynamique, que nous constatons jusque parmi nos propres sympathisants »,* a-t-elle souligné. Créé il y a un an, le réseau francilien « lutte contre les idées d'extrême droite » vise précisément à outiller les militants face à ce constat.

Car les chiffres sont préoccupants. Le dernier baromètre du Centre de recherches politiques de Sciences Po (Cevipof) montre que plus de 40 % des Français se disent prêts à *« essayer une solution autoritaire »* et que 68 % estiment l'arrivée de l'extrême droite au pouvoir inéluctable. Lors des dernières élections législatives, 17 % des sympathisants de la CFDT ont voté pour le Rassemblement national.

Badiaa Souidi, Olivier Clément, Thibaud Kurtz et Christophe Bertossi.

Résister

Pour autant, pas question de céder au fatalisme. *« On essaie de nous faire croire que la bataille culturelle est déjà perdue, que nous sommes isolés. Ce n'est pas vrai »,* a insisté Thibaud Kurtz. Le délégué confédéral a rappelé l'importance de l'organisation collective et de la formation. Des outils existent déjà sur l'espace ARC, ressources appelées à être enrichies dans les prochaines semaines à l'approche des échéances électorales (voir ci-contre).

Thibaud Kurtz a également alerté sur une dérive progressive du débat public. *« Nous franchissons des étapes* "illibérales" *sans presque nous en apercevoir : quand on débat de l'accès aux soins conditionné à la nationalité, quand on réduit les budgets des autorités indépendantes comme le CESE ou lorsque des associations perdent leurs subventions dans certaines régions. »* Pour lui, il est essentiel d'identifier ces signaux faibles, mais aussi de documenter précisément les attaques de l'extrême droite contre le syndicalisme afin d'y répondre efficacement. Sans oublier de *« prendre soin des militants pour tenir dans la durée. »*

Le décrochage démocratique français

Christophe Bertossi a élargi l'analyse en soulignant le rôle central de la culture démocratique dans la solidité d'un régime politique. Or, selon l'indice de démocratie publié par le magazine *The Economist*, la France stagne depuis 2017 à 5,8 sur 10 en matière de culture démocratique. Un score comparable à celui du Cambodge, de la Biélorussie, de la Turquie ou de la Libye.

Pour le sociologue et directeur de l'IDEM, ce décrochage est en grande partie lié aux choix politiques opérés depuis le premier quinquennat d'Emmanuel Macron. *« On n'a pas besoin de l'extrême droite au pouvoir pour reculer démocratiquement.*

Le bloc central met en œuvre des politiques inspirées de l'extrême droite, comme la loi immigration, dans l'espoir de freiner la progression du RN », analyse-t-il. Une stratégie qu'il juge contre-productive, s'appuyant notamment sur l'ouvrage de l'historien Johann Chapoutot, *Les irresponsables*, qui rappelle que le parti nazi n'a jamais remporté d'élections majoritaires en Allemagne : *« Il a été porté au pouvoir par le centre pour être neutralisé. C'est l'inverse qui s'est produit. »*

Un « barrage républicain » fragilisé

Dans ce contexte, la notion même de barrage républicain apparaît profondément fragilisée. Depuis les dernières législatives, la parole se libère à droite tandis que certaines voix intellectuelles sont disqualifiées au nom de « valeurs républicaines » souvent détournées de leur sens. *« L'extrême droite utilise des techniques rhétoriques parfois redoutables, comme l'inversion accusatoire »,* expliquaient plusieurs militants lors des échanges, très riches à la suite des interventions.

Face à une extrême-droitisation diffuse du débat public, au-delà d'un seul parti, la lutte doit désormais se situer sur le terrain des valeurs. *« Ce n'est pas toujours facile mais il faut rester droit dans ses bottes face aux assauts »,* notaient d'autres militants. *« Un plan d'action se met en place en interne, notre engagement se renforce, et ce travail nourrira le projet de résolution du congrès confédéral »,* a conclu Thibaud Kurtz devant des militants franciliens déterminés à mener la bataille culturelle sur le long terme.

Alice Heras

DÉMOCRATIE, ET SI ON LA DÉFENDAIT ?

JOURNÉE DU 13 JANVIER 2026

MAS PARIS - 10 RUE DES TERRES AU CURÉ PARIS 13e

TABLES RONDES, ÉCHANGES ET ATELIERS D'IMMERSION

Diana Agostinello
Responsable syndicale de la CGIL de Rome

Élise Descamps
Journaliste et responsable de la CFDT-Journalistes

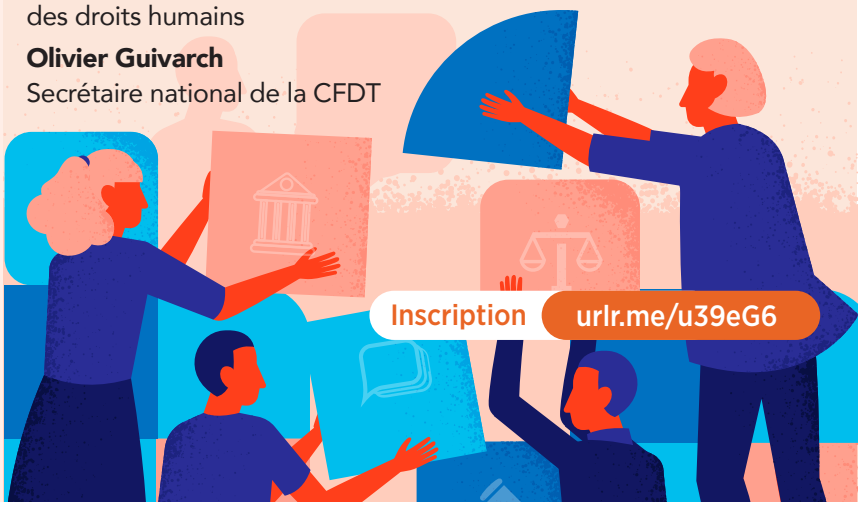
Laurent Duarte
Militant associatif et défenseur des droits humains

Olivier Guivarch
Secrétaire national de la CFDT

Antoine Mendras
Ancien magistrat et lanceur d'alerte

Nicoletta Perlo
Constitutionnaliste

Badiaa Souidi
Secrétaire générale de la CFDT Île-de-France



DES RESSOURCES POUR AGIR CONCRÈTEMENT

La CFDT met à disposition de nombreuses ressources pour outiller les militant.es et adhérent.es face aux discriminations et aux idées d'extrême droite.

Des guides pratiques CFDT

Pour agir au quotidien dans le monde du travail :

- Prévenir et combattre le racisme et les discriminations au travail
- Agir contre les discriminations LGBT dans le monde du travail
- Prévention des violences sexistes et sexuelles au travail (VSST)

Une fiche ressource dédiée aux adhérent·es

Disponible sur **l'espace adhérent** (onglet ARC/Mon espace adhérent), la fiche *« Pourquoi combattre les idées d'extrême droite est une priorité en tant qu'adhérent·e ? »* recense de très nombreuses ressources pour comprendre et agir.

Un guide pour les journalistes

La CFDT-Journalistes a récemment publié *« Face à l'extrême droite, plus que jamais journalistes »*, un livret de ressources et de conseils pour accompagner les journalistes dans leur rôle démocratique.

Un flyer régional engagé

La CFDT Île-de-France, avec son réseau régional de militant·es, propose le flyer *« 8 affirmations, 8 engagements pour ne pas céder le terrain à l'extrême droite et faire barrage aux idées contraires à la solidarité »*.

À retrouver sur :
ile-de-france.cfdt.fr

Rendez-vous du handicap

La rencontre annuelle sur le handicap s'est tenue le 5 décembre à la Bourse du travail de Bobigny. Près d'une centaine de militants et d'adhérents ont participé à cette journée d'échanges organisée par la CFDT Île-de-France, mêlant témoignages de terrain, analyses d'experts et ateliers immersifs pour mieux appréhender le quotidien des personnes en situation de handicap.

Les ateliers autour du handicap.

« *La loi vient de fêter ses vingt ans. À l'époque, on pensait qu'elle changerait durablement le regard de la société. Mais le Covid, puis la crise économique qui a suivi, ont constitué un véritable retour en arrière »,* a rappelé Hassan Mohamed, secrétaire régional, en ouverture. *« Pour autant, il ne faut pas noircir le tableau. Malgré d'importantes coupes budgétaires actuellement discutées au Parlement, des avancées ont été réalisées dans certains domaines »,* a-t-il souligné.
La question du handicap est un axe central pour la CFDT Île-de-France, qui s'appuie, depuis de nombreuses années, sur un groupe ressources composé de militants issus de tous les secteurs. Ce collectif accompagne les élus, développe des formations syndicales et anime des permanences dédiées sur l'ensemble du territoire régional. Le rendez-vous annuel du handicap permet ainsi de dresser un bilan partagé, d'ouvrir des perspectives et d'identifier les leviers d'action.

Du vécu pour comprendre

La matinée a été marquée par les témoignages de militants engagés. Stéphanie Leconte (voir interview) et Sophie Habets ont notamment partagé leurs expériences. Cette dernière, confrontée à des difficultés dans son quotidien professionnel au ministère des Finances, a conçu un guide à destination des agents en situation de handicap, recensant textes de loi, outils et aides existants. *« Les ressources existent, mais elles sont souvent dispersées. Ce travail a aussi permis de faire évoluer le regard de mes collègues »,* a-t-elle expliqué.
Éric de Châteauvieux, élu CFDT à la SNCF, a rappelé que la loi de 2005 a permis de mobiliser des moyens importants pour améliorer l'accessibilité des transports, condition indispensable à l'accès à l'emploi. La SNCF a ainsi investi 320 millions d'euros sur trois ans dans un schéma d'accessibilité combinant aménagements et formation des agents, concernant 232 gares en Île-de-France.

Des avancées, mais encore du chemin

Si la loi de 2005 a doté le FIPHFP et l'Agefiph de moyens significatifs, de nombreux défis subsistent. *« Le taux d'emploi est d'environ 3,5 % en moyenne dans la fonction publique. Il reste beaucoup à faire, notamment en matière d'accessibilité numérique »,* a souligné Franck Lasade, directeur territorial Île-de-France du FIPHFP.
Madina Ghendoussi, pour l'Agefiph, a rappelé un changement de paradigme majeur : *« Depuis 2005, on a compris que c'est l'environnement qu'il faut adapter à la personne, et non l'inverse. Nos moyens ne sont pas illimités, mais notre offre de services est large et soutient le déploiement de politiques inclusives. »*
Les échanges avec la salle ont mis en lumière des difficultés persistantes : mobilisation des dispositifs, dialogue social insuffisant et manque de formation des managers. Des pistes concrètes ont été apportées par l'Aract et Cap emploi.

Rester mobilisés

Pour Xavier Guillauma, représentant la Confédération, le constat est clair : *« Des avancées existent, mais le compte n'y est pas. Avec seulement 47 000 accords signés, nous devons rester à la fois moteurs et aiguillons des négociations, autour de trois priorités : l'insertion et le maintien dans l'emploi, le management de proximité et la lutte contre les discriminations. »* Un enjeu d'autant plus crucial que le handicap demeure le premier motif de saisine du Défenseur des droits. Respect et dignité doivent rester au cœur des engagements syndicaux.

Judith Boumendil et Alice Heras

STÉPHANIE LECONTE RÉFÉRENTE HANDICAP À LA CAISSE PRIMAIRE D'ASSURANCE MALADIE DU VAL-DE-MARNE

Ton parcours professionnel a été marqué par l'annonce de ta maladie. Peux-tu nous expliquer ?

J'ai appris en 2009 que j'étais atteinte d'une maladie ankylosante et j'ai été déclarée inapte à mon poste. Cela a été un choc, mais j'ai dû me réinventer rapidement. La demande de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) est difficile à porter, mais j'en ai fait un moteur. Ma maladie est comme une colocataire dont on ne peut se séparer : il faut apprendre à vivre avec, anticiper et s'adapter en permanence.

Quelles actions concrètes as-tu ensuite menées ?

Mon poste a d'abord été aménagé, puis je suis devenue référente télétravail avant d'être nommée référente handicap en 2020. C'est un rôle qui me passionne. J'ai notamment mis en place une ressourcerie afin d'adapter le matériel de travail, ainsi qu'une handimédiathèque.

Par la suite, une mission de sensibilisation des managers aux aménagements de postes m'a été confiée, notamment dans une logique de prévention des troubles musculosquelettiques. J'interviens directement sur les postes de travail pour régler les assises, vérifier les postures et adapter si nécessaire pour prévenir l'apparition de troubles musculosquelettiques. Sur ces sujets, je collabore étroitement avec le médecin du travail.

J'organise prochainement des ateliers de sensibilisation au handicap à destination des 1 200 agents de ma caisse. Ces ateliers se dérouleront pendant les réunions de service et feront appel au volontariat pour leur animation.

Quel regard portes-tu sur la place du handicap dans le monde du travail ?

Nous aurons vraiment avancé lorsque le handicap ne sera plus considéré comme une contrainte, mais comme une richesse à intégrer. C'est un changement de regard essentiel pour construire des organisations plus inclusives.

DANIEL SACHS DÉLÉGUÉ SYNDICAL CHEZ CAPGEMINI

Comment as-tu commencé à travailler sur les questions de handicap ?

Je suis représentant du personnel dans mon entreprise depuis 2011, membre du CHSCT et aujourd'hui délégué syndical. J'étais déjà sensibilisé aux questions de handicap pour des raisons familiales. J'ai donc accepté de m'impliquer dans la commission handicap ainsi que dans la commission télétravail. J'étais également suppléant au sein de la commission de suivi de l'accord handicap. J'ai assez rapidement pris le relais de la titulaire, qui partait à la retraite.

Peux-tu nous parler de votre accord ?

L'accord prévoyait la mise en place d'un comité de pilotage national, dans lequel les décisions devaient être prises à la majorité. Ce fonctionnement nous a permis de faire adopter plusieurs propositions. Le comité national était décliné en commissions locales. Grâce à cet accord, l'entreprise a pu développer l'emploi des personnes en situation de handicap, qui avoisine aujourd'hui les 4,6 %. La communication sur le sujet est devenue de plus en plus visible, et certains directeurs d'unité ont même témoigné publiquement de leur propre situation de handicap. Capgemini a ainsi été pionnière dans la mise en œuvre de la norme handi-accueillante.

Quelles mesures concrètes ont été mises en place ?

Plusieurs dispositifs ont vu le jour : la création d'un chèque emploi service universel (Cesu) handicap pour les parents, enfants ou le conjoint en situation de handicap, des aides à la

mobilité, ainsi que des jours d'absence pour soins permettant aux salariés de s'absenter sans perdre de congés. Cependant, l'accord arrive aujourd'hui à échéance et rien ne garantit à ce stade la reconduction de l'ensemble de ces mesures, ce qui en fait un enjeu majeur pour les élus CFDT.

Jean-Michel, le logement comme boussole

Depuis plus de trente ans, la question du logement guide le parcours de Jean-Michel Tisseyre. Une trajectoire où responsabilités collectives et choix personnels se croisent, toujours ancrés dans le réel.

Chez les Tisseyre-Tournié, la solidarité n'a jamais été un principe abstrait. Elle se vivait au quotidien. *« Mon grand-père maternel, viticulteur très investi dans la vie locale, est devenu maire de son village de l'Aude. Mon grand-père paternel, militant de toujours du parti socialiste, a exercé un mandat du conseiller général jusqu'à un âge avancé dans ce même département. Mes parents, enseignants, portaient des idéaux de gauche et militaient dans des associations de solidarité dans notre commune populaire du Loiret. À la maison, il y avait toujours du monde »,* raconte Jean-Michel.

Après des études supérieures de physique à Orsay, il commence à travailler à Paris à la fin des années 1980 et enchaîne les missions d'intérim. Une période fondatrice. *« Même avec un bon salaire, se loger était déjà très compliqué. Beaucoup de logements étaient vétustes, insalubres. »* Il vit alors dans des hôtels meublés de fortune, à Pantin, Noisy-le-Sec ou au Pré-Saint-Gervais. *« Je m'en accommodais car je partais souvent en mission, mais ce qui me gênait le plus, c'était de ne pouvoir accueillir personne. »*

Renault, un tournant

Recruté en CDI chez Renault en 1989 comme technicien méthode qualité, il s'installe dans l'appartement qu'un collègue lui propose, à deux pas du trapèze historique du constructeur. L'engagement syndical vient naturellement. *« La CGT alors majoritaire à Billancourt me draguait, mais la CFDT s'est imposée, pour une question de valeurs. »* Une fois qu'il dit « oui », les responsabilités se multiplient à toute vitesse : délégué du personnel, représentant syndical au comité d'entreprise… au Technocentre le nouveau

lieu de travail des « Renault » dans les années 90.

En 2006, une vague de suicides frappe Renault. Quatre ont lieu sur le site même. *« L'un d'eux, un collègue proche, s'est jeté devant moi. Il ne voulait pas repartir en mission au Brésil, à peine rentré auprès de sa famille. »* Ce drame marque profondément Jean-Michel, alors mandaté au CHSCT. Il s'implique alors pour faire reconnaître les risques psychosociaux, à une époque où le sujet reste largement ignoré.

Agir localement

Parallèlement, il s'engage dans la vie de sa commune, Boulogne-Billancourt. Lors de ses permanences d'élu d'opposition, les demandes reviennent toujours dans le même ordre : un logement, une place en crèche, un emploi. Avec le collectif *Un logement pour tous*, il organise des actions coup de poing, monte des squats, fait faire le *« tour des taudis »* pour rendre visibles des situations de mal-logement dans cette commune bourgeoise.

« Le mal-logement touche surtout les familles monoparentales, des mères aux revenus modestes, souvent à temps partiel. Cafards, humidité, logements indignes. Ma ville restait dans le déni, le refus des logements sociaux ». Jean-Michel s'investit aussi au niveau syndical, au sein de la commission logement du CE. « *Cette commission traitait surtout de restauration et de transport ; le logement était le parent pauvre ».*

Du local au régional

En 2023, alors qu'il est toujours engagé dans son entreprise au comité de groupe Monde, son expertise est remarquée lors d'une réunion organisée par la CFDT Île-de-France sur le logement. On lui propose un mandat interprofessionnel.

Aujourd'hui vice-président du comité régional d'Action Logement, il défend des projets concrets autour de la rénovation, de la décarbonation et de l'isolation. *« Des projets porteurs de plus de social, de vie citoyenne et de liens. »*

Noël en famille

Son engagement, Jean-Michel le vit aussi dans son foyer, sa vie quotidienne. Un soir d'hiver, il y a une dizaine d'années, lors d'une réunion à Nanterre, il accepte, avec sa compagne, d'ouvrir la porte de leur appartement à des jeunes migrants sans logement. *« On ne pouvait pas faire autrement. »* Depuis dix ans, ils reçoivent ces jeunes sans abri, les accompagnent dans leurs parcours, partagent les étapes de leur vie, accueillent les bébés.

Et chaque année, à Noël, la maison se remplit. Autour de la table, ils sont désormais vingt-cinq : des jeunes hébergés au fil des ans. Chez Jean-Michel Tisseyre, le logement n'est pas seulement un enjeu politique ou syndical. C'est une boussole qui guide son quotidien.

Judith Boumendil et Alice Heras

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

MH-25539_2402 ©Adobestock

65 ans.
6 millions
de sociétaires.
Et toujours
0 actionnaire.

Nous sommes heureux de fêter notre 6 millionième sociétaire, un cap atteint à l'aube de nos 65 ans. Merci à tous d'avoir choisi la Macif, un modèle sans actionnaires qui agit toujours dans l'intérêt de ses sociétaires.

MACIF

La Macif, c'est vous.

MARQUE PRÉFÉRÉE* des Français®

* Étude OpinionWay - 1005 répondants - Janvier 2024 - Catégorie compagnies d'assurance.

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.