

# La Voix Syndicale

## de l'Essonne

Prix 1,50 €

N° 109

Bimestriel de l'Union Départementale CGT de l'Essonne

### Pomona Chilly-Mazarin Carton plein pour grève express



pages 8 à 9

(DR)

### Ordonnances Loi Travail Autopsie des pièges

(DR)



pages 13 à 16



#### Sommaire

- Siredom : répression syndicale et illégalité administrative (p.2)
- Élus mandatés : le point (p. 3)
- UPS Évry : l'emploi en trompe-l'oeil (p.4-5)
- CGG : l'État en panne de carburant (p.10)
- Nokia/Saclay : résistance aux licenciements boursiers (p.11)
- Mairie de Massy : nettoyage et sans-papiers (p.12)
- USR 91 : les retraités (se) manifestent (p.17)
- Ris-Orangis : mobilisation pour le bureau de poste (p.18)
- 1988 à l'imprimerie : la CGT contre les mercenaires (p.19)

### Raz-de-marée sur les emplois aidés Conséquences sur les services publics



pages 6 à 7

### La Voix Syndicale de l'Essonne

12 Place des Terrasses de l'Agora  
91034 Évry Cedex

Directrice de publication:  
Véronique Josien

tél. 01 60 78 28 41 - fax 01 60 78 55 43  
ud91@cgt.fr

Commission paritaire N° 0715S06300

# Menaces de licenciements au SIREDOM

## Les déchetteries recyclent les salariés sur fond de gestion opaque

Le 8 septembre 2017, la DRH du Siredom convoque 9 salariés à un «*entretien*» portant sur la «*réorganisation*» des services chamboulés par la «*fusion du Siredom et du Sictom du Hurepoix au 1<sup>er</sup> janvier 2018*». Le motif a l'inconvénient d'être totalement faux et masque mal des menaces de licenciement sur fond de discrimination syndicale. Le dossier a l'avantage de révéler une gestion illégale et les manœuvres des gros crabes vivant du commerce des déchets.

Les deux «*syndicats*» s'occupent de déchetteries et sont des EPCI (Établissement Public de Coopération Intercommunale). La direction du Siredom prétend que la fusion en question, nécessitant la reprise d'une vingtaine de salariés du Hurepoix, est approuvée par la Préfecture de l'Essonne. Celle-ci dément catégoriquement. La commission consultative n'a même pas rendu son avis.

«*Il s'agit d'un mensonge fait aux salariés par le Siredom sur les vraies raisons des licenciements*», dénonce l'UL CGT de Corbeil-Essonnes, dont sont membres 7 des 9 agents d'accueil de déchetteries concernés. Ils sont là depuis le 19 décembre 2016, embauchés en contrat de droit public CDI. Le 14 décembre, les élus du Siredom avaient résilié à l'unanimité la délégation de service public (DSP) qui les liait depuis avril 2016 à ECSF (EcoCentres du Sud francilien), une société privée dont le contrat expirait en août 2017. Les 32 salariés des 16 déchetteries avaient été repris en régie directe. ECSF, malgré une augmentation de tarifs de 80% par un «*avenant*» courant 2016, s'était retrouvé gratifié d'une généreuse indemnité de 3 millions d'euros aux frais du contribuable.

### Les incohérences

«*Pourquoi avoir repris ces salariés si c'est pour les licencier 9 mois plus tard sous un faux prétexte ?*», demande l'UL. Le message s'adresse au président du Siredom, Xavier Dugoin, vieux routier politique et

judiciaire de l'Essonne. Son EPCI est en forme : 95 millions d'euros de chiffre d'affaires et 600 emplois affichés en décembre 2015, deuxième syndicat intercommunal de déchets ménagers de France avec désormais 140 communes d'Essonne et de Seine-et-Marne adhérentes. Il entretient d'excellentes relations avec un autre poids lourd, la Semardel, spécialisée dans la collecte et



le traitement des déchets, comme ECSF, donc parfaitement complémentaire. Le risque est le conflit d'intérêts entre des dirigeants touchant des indemnités, des jetons de présence et des véhicules de fonction comme dirigeants de SEM ou d'EPCI et signant des contrats pour les mêmes en tant qu'élus.

Mais pour l'heure, le Siredom est occupé par la répression syndicale. «*Un nouvel écocentre a ouvert à Étréchy, d'autres à Saint-Germain-lès-Arpajon en fin d'année et à Montgeron, une déchetterie récemment au Coudray-Montceaux, un projet à Étampes*», observe le dirigeant de l'UL Olivier Gauthier. «*Donc pourquoi licencier, sinon pour se débarrasser des agents adhérents de la CGT, qui ont demandé des élections professionnelles ? Ça ressemble bien à des pratiques discriminatoires*». Hypothèse renforcée par l'existence d'un syndicat FO, beaucoup plus docile envers la direction.

### Hors-la-loi

«*La CGT a été créée le 6 février 2017*», explique son responsable, Abel Loussatou, «*FO a été créée à la même période, mais avant d'être repris en régie, nous étions tous CGT*». Le président Dugoin et sa DRH tentent de diviser syndicalement pour mieux régner, mais restent dans l'illégalité administrative. «*Dans un EPCI, un licenciement ne peut se faire sans suppression de poste. Pour cela, un avis du Comité Technique, le CT, est obligatoire. Or le Siredom n'a pas de CT, bien qu'il ait plus de 50 salariés. C'est totalement illégal*», explique une spécialiste du droit des collectivités. «*Une instance en référé au Tribunal Administratif intéresserait les juristes*».

Pourquoi cette absence de CT ? Pas d'élections professionnelles, pourtant obligatoires dans un EPCI de 80 salariés. La raison ? «*On n'a pas eu le temps*», répond ingénument la DRH. Une raison annexe, et moins avouable, de la chasse aux agents d'accueil serait la réduction de la masse salariale, au prix de coupes dans les horaires d'ouverture. Le Siredom y aurait-il intérêt ? Il est l'un des gros actionnaires publics (majoritaires à 70%) de la Semardel. Elle est dans le viseur de la Cour des Comptes pour sa propension à créer des filiales «*sans que le conseil d'administration l'ait décidé*», avec un certain relâchement dans la rigueur financière. Les juges estiment que les coûts de traitement facturés par la SEM «*étaient supérieurs en 2013 de 8,5% aux meilleures performances en Île-de-France*». Les suppressions de postes au Siredom ne semblent pas la seule étrangeté dans la gestion des déchets de l'Essonne.

G.D.

# Élus mandatés et heures de délégation

**Ollivier Champetier :**  
**« Nous devons travailler autrement... »**



**Les agressions sociales de la politique Macron ne portent pas seulement sur le Code du Travail. Le rôle des élus syndicaux est également visé. Quelles sont leur place et leurs relations avec leurs mandants ? Entretien avec le secrétaire général de l'UD CGT 91, Ollivier Champetier.**

**La Voix Syndicale. Combien d'élus mandatés CGT existe-t-il en Essonne ?**

**Ollivier Champetier.** À partir de CoGiTiel, nous dénombrons environ 1200 élus et mandatés. Il s'agit de 32 conseillers prud'homaux, 27 conseillers du salarié, 197 CHSCT, 20 délégués comité de groupe, 235 comités d'entreprises, 6 comités de groupes, 203 délégués syndicaux, 26 délégués syndicaux centraux et 319 délégués du personnel ou commission d'activité paritaire. Comme on dit, nous ne sommes pas à poil ! À cela, nous devons rajouter l'ensemble de nos mandatés, CPAM, CAF, CDCA, etc.

**LVS. Les élus mandatés font-ils part régulièrement des informations qu'ils recueillent, à leurs camarades de l'entreprise et à leur organisation ?**

**O.C.** Difficile de répondre précisément. Les situations sont très inégales. Depuis quelques années, la stratégie patronale s'est modifiée. Plutôt que d'entraver notre action, ils ont mis en œuvre une procédure « d'étouffement » en submergeant nos élus de réunions, d'ordres du jour interminables, de bilatérales avec pour unique but d'asphyxier l'organisation syndicale. Et malheureusement, celle-ci a fonctionné pour partie dans la plupart des cas. Je me souviens de la Fnac Logistics avec 2 CE par mois et plus de 20 points à l'ordre du jour... Un autre élément est à la représentativité, entre mandat CE et délégué syndical. Mélanger un mandat élec-

tif et un mandat donné par l'organisation ne permet plus la dissociation des deux responsabilités. Arrive un point central, les heures syndicales et leur utilisation. Depuis 2008, nos délégués syndicaux cumulent avec un mandat CE de 30 à 35 d'heures de délégations par mois. Souvent s'ajoute un mandat DP ou/et CHSCT. La question collective est bien celle de l'utilisation de ces heures syndicales. Quand un camarade cumule plusieurs mandats, est-il juste de le laisser se débattre seul devant ses tâches ?



Photo Pierre Benoit

Est-il concevable, lorsque l'on accepte de représenter la CGT dans son entreprise, de ne pas participer et de ne pas s'inscrire dans les constructions revendicatives que nous portons ? Dans la période actuelle, il est plus qu'urgent de nous mettre autour de la table et décider ensemble comment faire vivre nos décisions d'organisation syndicale.

**LVS. L'ordonnance Macron sur la fusion des DP, DS, CHSCT prépare-t-elle des élus mandatés « professionnels », dont le seul mandat serait de tenir des réunions avec leur direction ?**

**O.C.** Je dirai avec un peu de cynisme que l'arrivée de ce nouvel IRP, le Conseil Social Économique, ne changera pas grand-chose si nous ne travaillons pas autrement. La mise en œuvre de ce CSE est un profond bouleversement de notre syndicalisme. Ils restent beaucoup de zones de flou

en attente de décrets à venir sur le nombre d'élus, le périmètre d'heures de délégations, le règlement intérieur... Mais il est certain que nous allons perdre en nombre d'élus, heures de délégations et possibilités d'interventions. C'est aussi une remise en cause de la section syndicale. Bref, nous n'avons rien à en attendre de bon pour les salariés et là aussi, besoin de reprendre le mors revendicatif et exiger d'autres IRP (instances représentatives du personnel), plus proches des salariés, du territoire, avec de véritables pouvoirs coercitifs en direction des employeurs et des prérogatives élargies comme les questions environnementales. Ou encore simplifier les procédures de reconnaissance de l'entrave aux fonctionnements des IRP, que nous subissons en permanence. Nous devons rappeler que ce sont aux salariés de s'emparer des outils de leur défense, et qu'aujourd'hui ni l'existant ni ce qui s'annonce ne satisfont nos ambitions revendicatives. Nous avons donc besoin de partager le constat et décider ensemble des solutions à apporter.

**LVS. Quels moyens de contrôle démocratique des salariés, de l'UL et de l'UD faut-il mettre en place ou renforcer ?**

**O.C.** L'ensemble de nos élus et mandatés doivent être au cœur de la bagarre. Ils sont le vecteur premier de la parole CGT en entreprise. Mais quelle parole si nous ne pouvons pas décider entre nous de l'organisation et de l'utilisation des heures syndicales entre obligations du mandat et besoins de l'organisation ?

Il nous faut reconquérir l'image de l'élu mandaté, remettre les salariés au cœur de l'utilité de leur vote, prolonger l'expression démocratique par l'action, sortir de la procuration et de l'institutionnalisation...

Ce n'est pas une découverte, notre congrès de l'UD 2016 en a parlé largement, mais la situation en fait une urgence absolue.

# Ouverture d'UPS Évry-Corbeil en 2018

## Emploi en trompe-l'oeil, circulation et environnement en danger, vigilance syndicale déclarée

**950 emplois pour 37000 colis par heure, les chiffres de la notice officielle sont impressionnants. Ils sont aussi discutables, en particulier sur la réalité des emplois créés. Le mode d'emploi de la structure ne dit mot des conséquences sur l'environnement et la circulation routière. L'arrivée prochaine d'Amazon sur Brétigny-sur-Orge renforce le pessimisme des prévisions pour un réseau et une pollution déjà surchargés.**

Le vendredi 24 juin 2016 est une date importante pour le géant américain de la distribution UPS. Manuel Valls, alors Premier ministre, inaugure la première pierre du nouveau centre logistique à la limite d'Évry et de Corbeil-Essonnes, à proximité de la Snecma. Les huiles de la distribution, Nando Cesarone, président d'UPS Europe et Mike Harrell, directeur général d'UPS France, sourient à la truelle et Laurent Naidon, directeur marketing UPS Europe de l'Ouest, déroule le tapis rouge d'un investissement de 96 millions d'euros. « *Le site de 128000 m<sup>2</sup> sur lequel sera construit un premier bâtiment de 30000 m<sup>2</sup>, opérationnel au premier trimestre 2018, est idéalement situé à la conjonction de plusieurs routes importantes, la Francilienne, les autoroutes A6, A5 et A10. Cela nous permettra non seulement d'assurer un relais efficace pour des colis venant de France, de l'Europe et du monde par différents moyens de transport, et d'effectuer des livraisons et enlèvements en Île-de-France en complément de nos centres déjà opérationnels* ».

### La vitrine technologique

UPS annonce 960 salariés. Le secrétaire général de l'UL CGT d'Évry, Jean-Louis Betoux, directement concerné, met d'entrée les points sur les i. « *Arrêtons tout de suite*

*cette mascarade de création d'emplois ! Il s'agit tout simplement de délocalisation d'emplois déjà existants à Chilly-Mazarin et Savigny-le-Temple. Seule une petite centaine d'emplois devrait être créée. Si l'on regarde la situation d'ensemble sur le secteur, c'est à rapprocher de la disparition des 100 emplois avec la fermeture des Galeries Lafayette à*

*dollars déployé actuellement en Europe, avec l'émergence du commerce électronique et transfrontalier qui offre de véritables opportunités de croissance. Nous avons réduit jusqu'à deux jours nos délais de livraison concernant nos services transfrontaliers les plus économiques dans 19 pays d'Europe, dont la France ».*



La photo de famille en juin 2016 entre dirigeants politiques et hommes d'affaires (DR)

*Évry2 et leur transfert à Carré Sénart ! On ne crée pas des emplois en les déplaçant. ».*

La littérature d'entreprise détaille les beautés du nouveau site. « *L'organisation sera une vitrine de la technologie de tri automatisé d'UPS, permettra de réduire le temps de transit pour la livraison finale. Le nouveau centre de tri et de distribution du sud parisien est dédié aussi bien aux petits colis qu'au fret. Il sera équipé de technologies avancées qui permettront de trier jusqu'à 37000 colis par heure. Le centre disposera de 124 zones de chargement-déchargement pour les conteneurs et de 125 places de parking pour les véhicules de livraison UPS* ».

Nando Cesarone expliquait en 2016 la stratégie du groupe. « *Cet investissement en France s'inscrit dans le cadre de notre programme d'investissement de 2 milliards de*

### Les parrainages

Manuel Valls lui emboîtait le pas. « *Le nouveau hub d'UPS à Corbeil-Essonnes-Évry permettra aux entreprises françaises, et notamment aux PME, de disposer d'une chaîne logistique plus efficace et ainsi d'exporter plus facilement et conquérir, ainsi, de nouveaux marchés. Avec le hub Fedex au Nord de l'Île-de-France, la région disposera de deux pôles logistiques majeurs* ». Il ne dit mot des conséquences sur la circulation et l'environnement de nouveaux véhicules en transit permanent. Jean-Louis Betoux est moins discret. « *La direction d'UPS annonce elle-même une rotation de 700 véhicules par jour, ce qui ne peut que contribuer à saturer complètement le réseau existant déjà à la limite de ses capacités. Au moment où les pouvoirs publics se tar-*

*guent de vouloir réduire la pollution atmosphérique, l'installation de cette entreprise, ainsi que du géant Amazon à quelques kilomètres de là, sur le terrain de l'ancien CEV de Brétigny, est une véritable provocation faite à l'écologie ! ».*

Le responsable syndical d'Évry mesure aussi la prochaine tâche syndicale : prendre en compte l'arrivée de près de 1000 salariés d'une entreprise où le syndicalisme n'est pas bienvenu. À l'assemblée générale de rentrée du 30 août 2017, le secrétaire général de l'UD 91, Ollivier Champetier, avait insisté sur l'idée de « parrainage » des nouvelles entreprises par des syndicats voisins géographiquement, comme la Snecma-Corbeil, de manière interprofessionnelle. Du côté

territorial, la réflexion est engagée. « J'ai discuté de la question avec Jean-Louis en septembre et nous avons décidé de travailler ensemble là-dessus », dit Olivier Gauthier, dirigeant de l'UL CGT de Corbeil-Essonnes et lui-même syndicaliste de la Snecma. « Il faut aussi qu'on parle des problèmes de tous les salariés du secteur logistique, qui est en pleine expansion en Essonne et dans toute la région parisienne. Les salaires et les conditions de travail, surtout dans ce genre de boulot, sont très importants, mais il y a aussi les conséquences sur la vie quotidienne de tout le monde et on peut trouver des convergences d'intérêts avec de larges tranches de population pour concilier un développement de bons emplois et notre environnement, qui est aussi un secteur de création de jobs qualifiés ».

### Discrétion

L'UL CGT de Brétigny-sur-Orge est autant concernée que ses homologues d'Évry et de Corbeil par l'emploi et la circulation. Amazon et UPS utiliseront les mêmes artères principales, notées par le directeur UPS. Les rotations quotidiennes de ses 700 véhicules en 2018 vont impacter un trafic hypertendu. Les communes concernées et la communauté d'agglomération Grand

Paris Sud sont d'une discrétion exemplaire et UPS n'est pas en reste. La Voix Syndicale interroge par mail le 25 septembre 2017 le service de presse UPS Europe sur « les conséquences de son activité sur le réseau routier actuel ». La réponse d'Hélène Boyer, le 1<sup>er</sup> octobre, est laconique : « Je



(DR)

*vous confirme que des études ont été faites avec la Communauté d'Agglomération Grand Paris Sud lorsque le projet était à l'étude et tout au long des travaux. Je vous invite à vous rapprocher de la Communauté d'Agglomération sur les éléments techniques ».* Ceux-ci ne semblent pas avoir fait l'objet de débats publics, encore moins contradictoires.

Le fossé entre le réseau routier saturé et l'inflation des exigences logistiques risque de s'agrandir avec un acteur de premier plan, La Poste. Sa filiale Chronopost acheminera les paquets entre 9 heures et 13 heures le dimanche matin à partir du 19 novembre 2017 en région parisienne et 14 grandes villes de France, avant un élargissement en 2018.

« Si Chronopost évolue », écrivait Le Monde en septembre, « c'est d'abord sous la pression de son exigeant client Amazon. Pour Chronopost, Amazon, qui aurait généré plus de 4,4 milliards d'euros de chiffre d'affaires l'an passé dans l'Hexagone et un volume d'affaires total de 8 milliards (...) est un acteur incontournable. En 2016, le patron de La Poste a même indiqué qu'il était son premier client. Et sa dépendance ne cesse de croître vis-à-vis de l'américain ».

### Les limites

Du côté syndical, la capitulation sans conditions de la direction passe mal. Sur le travail du dimanche, la CGT et SUD-PTT ont dénoncé le 13 septembre une décision « unilatérale » du groupe La Poste. « Plutôt que de vouloir imposer le travail du dimanche, le groupe devrait se donner les moyens d'assurer une distribution des colis quotidienne et de qualité du lundi au samedi à des tarifs abordables en tout point du territoire, afin de répondre aux attentes de la population » a protesté la CGT.

Le développement du commerce Internet, par définition 24/7 et virtuel, trouve rapidement des limites routières et humaines. Le réseau francilien, asphyxié de camions par l'abandon du rail et la croissance urbaine, peut-il supporter le futur trafic des plates-formes logistiques ? L'environnement, le niveau de pollution, les réserves foncières, surtout en zone dense, permettent-ils la construction de nouvelles voies ? Le silence des collectivités locales et des pouvoirs publics vaut réponse en creux.

Pour le monde du travail, l'illusion d'un monde à portée de clic sans conséquences humaines est à prendre en compte par le syndicalisme. On connaît les conditions de travail dans les unités logistiques en service, le turn-over et les maladies professionnelles, physiques et mentales, engendrées par un « lean management » en recherche effrénée de productivité. Les résultats en sont catastrophiques pour les salariés, mais les mouvements revendicatifs se font jour dans le secteur logistique. Le succès de la grève de septembre 2017 à Pomona Chilly-Mazarin est un signe récent. L'attention que portent les UL CGT d'Évry, de Corbeil et de Brétigny à l'arrivée d'UPS et Amazon en est un autre, encourageant.

G.D.

# Raz-de-marée sur les emplois aidés

## Les conséquences sur les services publics

Les « emplois aidés » étaient d'environ 460 000 en 2016. En août 2017, le gouvernement Macron-Philippe décide de les ramener à quelque 300 000 dans la même année. Prévision officielle, 200 000 en 2018, soit une chute de 260 000 postes en deux ans, avec une extinction totale prévue à court terme. Les services publics, dont l'éducation nationale, les collectivités territoriales et les associations, sont les cibles principales.

Qu'on les appelle CUI (Contrats Uniques d'Insertion) ou CAE (Contrats d'Accompagnement vers l'Emploi), les emplois aidés, d'un montant modeste, sont pris en charge par l'État à hauteur de 55 à 80%. Dans le secteur privé, les études estiment que 8 embauches sur 10 ont été des effets d'aubaine pour les entreprises, qui auraient recruté de toute manière. Les 20% restants sont cependant une saignée supplémentaire pour l'emploi des jeunes. Dans les services publics, le massacre est plus important. La CGT Educ'action et la fédération des Services Publics ont été les premières à réagir en parlant de « casse sociale » et reviennent sur l'histoire. « Depuis de très nombreuses années », dit leur communiqué, « l'État et les collectivités territoriales s'appuient sur ces emplois précaires pour tenter de faire baisser les chiffres du chômage, mais surtout pour assurer le bon fonctionnement de services publics. Ce recours massif permet ainsi à des collectivités d'assurer la restauration scolaire, l'accompagnement des transports scolaires, l'encadrement des temps péri-éducatifs,

mais aussi l'aide au fonctionnement des établissements du second degré, l'aide aux directeurs/trices des écoles ou l'accompagnement des élèves en situation de handicap ».



### Des méthodes brutales

La décision unilatérale du gouvernement pendant l'été surprend tout le monde, oblige les employeurs et Pôle Emploi à annoncer en urgence aux intéressés qu'ils seront au chômage dès septembre et met à mal la rentrée scolaire. « Si la CGT Educ'action et la Fédération CGT des Services Publics ont toujours combattu ces contrats qui ne s'accompagnent d'aucune réelle formation qualifiante ni véritable insertion professionnelle à long terme, ou qui maintiennent les personnels dans la précarité, elles ne peuvent accepter ce plan de licenciement massif qui n'ose dire son nom. Surtout, elles dénoncent des méthodes violentes à l'égard de personnes pour qui ces contrats sont avant tout un emploi. Nous continuons de revendiquer le réemploi et la titularisation de toutes les personnes concernées et la création

d'emplois statutaires relatifs aux missions pérennes de service public ». Le communiqué s'accompagne évidemment d'un appel à la manifestation du 12 septembre.

La CGT 91 est dans le mouvement. « Durant l'été, le gouvernement a annoncé brutalement la fin de ces dispositifs, mais en promettant une sanctuarisation de l'école. Dès la rentrée, il est apparu que les promesses gouvernementales n'étaient qu'un mensonge de plus. L'Éducation Nationale sera bien victime de coupes sombres. Dans le seul département de l'Essonne, ce sont environ 200 personnes qui seront touchées. Alors que l'administration prétend vouloir travailler à un allègement des tâches des directeurs d'école, avec 150 suppressions d'emplois, les postes d'assistance administrative seront les plus touchés ».

### Éducation et collectivités en première ligne

Dans le département, la réprobation et la mobilisation prennent une dimension intersyndicale dès le 7 septembre, dans un texte adopté à l'unanimité. « Les organisations FSU, FNEC

FP FO, CGT Educ'action, SGEN-CFDT, SE-UNSA, représentatives au CTSD de l'Essonne, font le constat que la décision prise par le gouvernement de supprimer plus de 150 000 contrats-aidés CUI-CAE à cette rentrée 2017, dont plus de 23 000 dans l'Éducation Nationale, constitue un véritable plan social d'une hauteur rarement atteinte. Près de 50 000 contrats-aidés employés par les mairies exerçant dans les écoles sont aussi visés. Elle a des conséquences désastreuses dans les écoles, les établissements secondaires, les services administratifs du département de l'Essonne. Les revendications sont le renouvellement de contrat jusqu'au terme de sa durée maximale et d'une réelle formation professionnelle, d'une reconnaissance des missions exercées et de leur évolution vers de véritables métiers de la Fonction Publique et la création de CDI dans le privé. »

**Yannick Biliec :**  
« Un plan social hallucinant... »



Le secrétaire général d'Éduc'action CGT 91 réagit à la destruction d'emplois de manière à la fois professionnelle et humaine. **La Voix Syndicale. Combien existe-t-il d'emplois aidés dans le secteur public de l'Essonne ?**

**Yannick Biliec.** Bonne question, c'est extrêmement difficile de se faire une idée,

entre chaque collectivité, toutes les associations et les divers services de l'État. Ils sont en tout cas plusieurs milliers (2764 en 2014 pour l'Essonne, dont 989 hommes et 1775 femmes, source INSEE, NDLR).

**LVS. Combien sont employés dans les établissements scolaires ?**

**Y.B.** Selon la direction Académique, il y a environ 1650 contrats aidés dans l'Éducation Nationale.

**LVS. Quels sont les niveaux de qualification et leurs missions principales ?**

**Y.B.** En majorité, ils travaillent dans des missions d'accompagnement d'élèves en situation de handicap. Cette mission devrait être la seule préservée. Les contrats-aidés ont

allègement des tâches des directeurs d'école, avec 150 suppressions d'emplois, les postes d'assistance administrative seront les plus touchés. Rien que pour l'Éducation Nationale, dans le seul département de l'Essonne, ce sont environ 200 personnes qui seront touchées. C'est un plan social d'une ampleur hallucinante ! L'Éducation Nationale ne pourrait pas fonctionner correctement sans ce flux de précaires. C'est ce que beaucoup de collègues réalisent avec les annonces de suppressions.

**LVS. La CGT a-t-elle établi des contacts avec les emplois aidés ?**

**Y.B.** Les emplois-aidés, ce sont nos collègues de travail, on est en contact avec

future de leurs situations personnelles.

**LVS. Les emplois aidés que vous connaissez formulent-ils des revendications à propos des mesures Macron ?**

**Y.B.** Les discussions avec les contrats-aidés portent surtout sur la suppression des contrats.

**Philippe Rio,  
maire de Grigny :**  
**« Une double peine... »**



**Comme la plupart des collectivités territoriales de l'Essonne, la ville de Grigny a dans ses personnels plusieurs emplois aidés. Questions à son maire, Philippe Rio.**

**La Voix Syndicale. Combien d'emplois aidés existent-ils à Grigny ?**

**Philippe Rio.** La ville emploie à ce jour 17 personnes via le dispositif des emplois aidés. En ce qui concerne le tissu associatif de Grigny, très dynamique puisque la ville recense près de 150 associations, nous estimons qu'elles emploient une quarantaine de contrats aidés.

**LVS. Quels sont les types d'activité selon les secteurs ?**

**P.R.** Plusieurs activités sont concernées : l'administration, l'éducation, l'enfance, l'informatique.

Dans les associations, les personnes en contrat aidé sont au service du sport, de la culture, des activités sociales. Leur présence sans laquelle les associations ne pourraient pas fonctionner est essentielle pour la cohésion sociale et le vivre-ensemble, qui est très fragile.

**LVS. Quelles conséquences des décisions gouvernementales ?**

**P.R.** Les conséquences seraient brutales avec un arrêt des contrats pour ces 17 personnes qui se retrouveraient au chômage. C'est une double peine pour Grigny, avec une fragilisation des services rendus à la population et des conséquences personnelles et sociales dramatiques pour les personnes.

**LVS. La municipalité a-t-elle pris des mesures ?**

**P.R.** La ville a fait évoluer vers un emploi d'agent titulaire certains emplois d'avenir qui donnent satisfaction et montrent des aptitudes à occuper un poste laissé vacant. Depuis l'annonce récente des nouvelles mesures, aucune décision n'a été prise. Les réflexions restent en cours.

**LVS. La population a-t-elle été informée des conséquences des suppressions ?**

**P.R.** La population a été informée sur ces suppressions et leurs conséquences par l'intermédiaire du magazine municipal et des réseaux sociaux. C'est une véritable injustice pour la population surtout si on prend en compte le coût du Crédit impôt compétitivité emploi, le CICE. Le groupe Casino, par exemple, a touché en 2016 96 millions d'euros au titre du CICE, alors que l'enseigne restructure son réseau conduisant à la fermeture du supermarché sur Grigny. D'une manière générale, le CICE coûte plus de 40 milliards à la collectivité pour 16000 emplois créés. En comparaison, il faut 2,8 milliards pour financer 300000 emplois aidés. Cherchez l'erreur.



(Archives ville de Grigny)

*Une initiative culturelle avec les emplois aidés : derrière les personnages, présentation de la reproduction d'une stèle portant le code d'Hammurabi (Babylone, Mésopotamie, environ 1750 av. J.C.), l'un des premiers textes juridiques connus (Archives ville de Grigny)*

été la solution pour faire face à la hausse du nombre d'élèves. Pour éviter d'embaucher des personnels sous statut, l'Éducation Nationale transforme un dispositif d'insertion en un flux de précarité. Quand un établissement « craque » de son trop plein d'élèves, que les personnels se mobilisent, l'administration propose un ou deux CUI supplémentaires en vie scolaire pour les tâches de surveillance.

Mais il y a aussi dans des missions d'aide administrative aux directeurs d'école ou dans les secrétariats des collèges et des lycées. Alors que l'administration prétend vouloir travailler à un

eux quotidiennement. On est contactés sur de la défense individuelle et nous devons parfois intervenir contre la maltraitance dont certains sont victimes. Aujourd'hui, beaucoup s'interrogent sur leur devenir. Leur rôle n'a jamais été très reconnu, avec une énorme précarité et des paies indigentes, mais avec ces annonces, beaucoup ne croient plus beaucoup en une amélioration

## Pomona Chilly-Mazarin

### Carton plein pour les revendications après une grève de trois jours

**Comment faire plier un géant de la distribution alimentaire par un mouvement syndical bien mené est un résumé de la grève gagnante conduite fin septembre sur la plate-forme logistique Pomona, à Chilly-Mazarin.**

#### La CGT en progression

L'interlocuteur est puissant. Pomona est le leader français de la distribution pour les professionnels de



(DR)

En juillet 2017, l'échec des NAO (Négociations Annuelles Obligatoires) a laissé de l'amertume chez des salariés soumis à des conditions de travail pénibles et des salaires plus que modestes. Le mécontentement remonte à la rentrée et le 25 septembre, la CGT de l'entreprise écrit : « Ce matin, nous étions plus de 70 à l'entrée des entrepôts pour porter à nouveau nos justes revendications d'augmentation de salaires et d'amélioration de nos conditions de travail. Après deux heures de négociation avec la direction, nous n'avons eu de sa part aucune proposition ».

Parmi les revendications, une augmentation générale de 5%, la revalorisation des primes d'ancienneté, des quais de déchargement supplémentaires, l'allègement de la charge de travail pour les plus de 55 ans, etc. Le contexte social est également présent : « Nous associons notre mouvement à celui de nos camarades du transport en grève à partir d'aujourd'hui. Nous aussi, nous rejetons les ordonnances du gouvernement Macron, qui ne feraient qu'accentuer nos mauvaises conditions de travail et baisser nos salaires... Nous ne reprendrons pas le travail tant que la direction ne reviendra pas avec des propositions concrètes à nos revendications ».

la restauration et des commerces alimentaires. Créé en 1912, il est resté entre les mains financières de la même famille Dewavrin. Le groupe avait en 2016 10236 salariés et un chiffre d'affaires de 3,6 milliards d'euros. Il dispose de 140 sites en France, dont plusieurs en région parisienne, d'une flotte de 1600 camions et revendique 26000 clients/jour. Le site de Chilly-Mazarin fournit en produits surgelés, frais et laitiers la zone de Disneyland à Marne-la-Vallée, la prison de Fleury-Mérogis, nombre d'hôpitaux de la région, etc.

Environ 400 salariés travaillent dans cette unité. La CGT y compte au début du mouvement 10 adhérents, mais a déjà montré son audience en réussissant lors des élections professionnelles à marginaliser le «syndicat maison» alors dominant. La CGT est animée par un dirigeant qui démontre sa pugnacité pendant le conflit, Loïc Demilly. « Il a réussi à fédérer autour des revendications communes plusieurs catégories professionnelles, comme les chauffeurs et les préparateurs », explique l'un de ses camarades. « Mais on avait du mal à mesurer le degré de ras-le-bol dans la boîte. Le soutien à la grève a été une surprise pour tout le monde ».

La direction utilise les vieilles méthodes. Mardi 26 septembre, dans l'après-midi, elle annonce « avoir des propositions concrètes », mais il sort peu de chose de la réunion : fourniture d'équipements et petite augmentation des primes d'ancienneté. Les miettes sont accompagnées du chantage classique : « C'est à prendre ou à laisser ! Si vous continuez la grève, l'entreprise va perdre son principal client et je serai dans l'obligation de lancer un PSE ».

#### Échec au chantage

Les menaces passent mal et la grève est reconduite à l'aube de la troisième journée. « C'est le signal évident que le rapport de force construit autour de la solidarité entre les chauffeurs et les préparateurs et les autres catégories fonctionne. Mieux, il fait peur. Encore bravo aux grévistes de Pomona ! Une telle unité entre les différentes catégories dans ce secteur d'activité, c'est du jamais vu dans le secteur de notre union locale Cgt », écrit dans un tract la secrétaire générale de l'UL, Brigitte Gabriel, au soir de la deuxième journée.

Le troisième jour fait la décision. Les grévistes sont maintenant plus d'une centaine et le reste du personnel ne manifeste aucun désaccord avec eux. Chauffeurs, préparateurs de commandes, caristes maintiennent leur cohésion et la CGT dispose d'une base solide pour revenir aux négociations face à une direction qui signe un protocole de fin de conflit mercredi 27 septembre.

Elle avait pourtant essayé jusqu'au bout de déstabiliser la représentation syndicale, tentant d'isoler Loïc Demilly et refusant à Brigitte Gabriel d'être présente aux négociations et à la signature. « Logique », dit-elle, « nous savons par expérience que le diable se cache toujours dans les détails et que les patrons essaient toujours de rétro-pédaler quand il s'agit d'écrire. Mais, avec la pression des grévistes, la direction a été

obligée de coucher sur le papier ce sur quoi elle s'était engagée ».



Un mouvement soutenu par la CGT et des élus locaux.

(DR)

### Les garanties

Sur les conditions de travail, les salariés obtiennent deux quais de déchargement supplémentaires, un système de relevé des heures supplémentaires paraphé par le sala-

rié et son responsable, une visite médicale annuelle pour les + de 55 ans, la fourniture d'une tenue par préparateur surgelé titulaire en CDI tous les ans et la fourniture par l'entreprise de tout le matériel nécessaire à la réalisation de l'activité (cutter, gants,

chaussures, etc).

Sur les rémunérations, versement d'une prime pérenne sur 12 mois, y compris jours fériés, RTT et congés payés : 100 euros brut par mois pour tout le



Loïc Demilly et Brigitte Gabriel (DR)

(DR)

### « Je me suis endormi au feu rouge... »

« Un sujet revient souvent, celui des heures supplémentaires systématiques. « On sait quand on commence, jamais quand on finit ». Ce sujet, la direction n'a même pas voulu l'effleurer lors des négociations... ». Brigitte Gabriel, de l'UL CGT Massy, était présente pendant les trois jours du mouvement et a recueilli des témoignages de salariés, qui éclairent l'exaspération devant les conditions de travail qui ont déclenché en grande partie le mouvement de grève. Tous le disent : « On nous prend pour des chiens », « On est des petites gens », « Il n'y a aucune considération », « Les petits chefs choisissent leurs cibles parmi les plus vulnérables ».

#### Voici trois témoignages

« J'ai un enfant de 3 ans. J'ai refusé une fois de faire deux heures supplémentaires qui m'auraient fait partir à 15 heures au lieu de 13h. J'ai reçu une lettre recommandée pour entretien préalable. Lors de cette convocation, le directeur logistique a admis que les heures supplémentaires ne devaient pas être systématiques. J'ai quand

même pris un avertissement. Le chef d'équipe impose toujours à l'équipe d'en faire ».

« J'ai trois enfants, dont l'aîné n'a que 6 ans. J'embauche à minuit et demi et dois terminer à 8h45 mais je fais au minimum 1h30 supplémentaire par jour. Il me faut ajouter à cela 1h30 de trajet. Je suis épuisé ! Je somnole au volant. L'autre jour, je me suis endormi au feu rouge. C'est l'automobiliste derrière moi qui m'a réveillé en poussant mon véhicule. La prochaine fois, c'est dans le fossé que je vais me réveiller ! Je vais mourir à 40 ans et laisser trois mômes ! Tout ça pour une majoration de nuit de 100€ bruts par mois... »

« Je travaille en cabine de saisie, l'enregistrement des marchandises qui entrent et sortent des entrepôts. Mes doigts sont en permanence gercés par le gel car une énorme ventilation bruyante et glacée fonctionne dans la cabine. Je n'ai pas le droit de porter des gants, ce ne serait pas facile pour la saisie informatique. Tout ça pour une prime de froid de 36€ bruts par mois ».

d'abord la garantie d'être signé par le délégué syndical de l'entreprise, ce qui le valide juridiquement. Il comporte aussi l'engagement écrit de ne pas modifier les primes de façon unilatérale, sauf si un nouvel accord lui est plus favorable, précision indispensable vu les ordonnances Macron. Loïc Demilly et Brigitte Gabriel trouvent dans la lutte gagnante une assurance complémentaire. « Les salariés savent que s'ils ont gagné, c'est parce qu'ils ont su trouver des revendications communes entre les différentes catégories de personnels et que le protocole d'accord est un succès pour tous. L'application durable de cet accord est entre leurs mains et ils savent qu'ils sont capables de gagner, c'est le plus important ». Dans les heures qui ont suivi la signature, la CGT comptait trois adhérents de plus.

## CGG Massy

## La lutte continue pour maintenir le groupe et l'emploi

**Le groupe de recherche géophysique CGG, spécialisé dans la recherche pétrolière et dont le siège social est à Massy, est plombé par sa gestion financière, la chute des cours du pétrole et du recul de la prospection de nouvelles ressources. La CGT tente de sauvegarder des effectifs qui fondent et appelle l'État à intervenir.**

Avant de participer à la manifestation contre les ordonnances Macron du 21 septembre, le syndicat décrivait clairement la situation. « *L'avenir de CGG reste très incertain. Fin octobre, les actionnaires doivent voter pour valider ou non le plan de restructuration financière. En cas de vote négatif, l'entreprise pourrait être démantelée et cédée pour rembourser les créanciers. Si cette étape est passée avec succès, l'entreprise sera entre les mains de fonds spéculatifs qui décideront de la stratégie et de la gouvernance* ».

### La recherche pétrolière en rade

Le 31 octobre 2017, les actionnaires décident du plan de restructuration financière, avec environ 1,6 milliards de dollars de dettes convertis en actions, une levée de fonds de 500 millions. Le plan doit être approuvé par au moins les 2/3 des parts. L'emploi a déjà payé, passant de 11000 personnes fin 2012 à quelque 5500 aujourd'hui, dont 1320 en France, le chiffre d'affaire ayant chuté de 3,5 à 1,2 milliards d'euros. L'enjeu est aussi international : la CGG est une entreprise exportatrice qui contribue à assurer l'indépendance française en matière d'accès aux ressources pétrolières.

Les syndicats CGT et CFDT ont été reçus à l'Élysée en septembre et ont rappelé ses devoirs à l'État, premier actionnaire de CGG via une participation de près de 10% de Bpifrance (Banque Publique d'Investissement), pour donner un feu vert au

plan de sauvegarde financier. La CGT a fait connaître l'enjeu du 31 octobre : « *Nous n'avons pas à ce jour de garantie de maintien des activités et des emplois, une fois la restructuration effective. D'autant*

hausse continue des extractions de pétrole de schiste aux États-Unis, ce qui affecte l'activité de recherche de la CGG.

### Les points d'appui

Les demandes de la CGT portent sur le soutien du plan négocié avec les créanciers pour éviter une cession de l'entreprise, des engagements sur la pérennité des activités et des emplois, le soutien financier de la BPI et des banques françaises et la présence plus forte des salariés au conseil d'administration pour peser contre les stratégies financières des actionnaires. Lors de la rencontre du 14 septembre avec les syndicats, les représentants de l'État n'ont pas pris d'engagements concernant le vote de la BPI en AG. « *Ils n'ont pas non plus apporté de réponse sur le soutien à une filière industrielle stratégique, y compris dans la perspective de la transition énergétique* », selon Irène Huard, déléguée syndicale CGT.

« *Dans ce contexte, nos droits de salariés restent nos seuls points d'appui* », dit un tract de la CGT. « *Mobilisons-nous nombreux, dès le 21 septembre, pour exiger un avenir pour CGG et des droits pour les salariés !* ». À l'issue de cette réunion, les représentants CGT et leurs homologues CFDT étaient encore en attente de réponses précises, tout en espérant avoir été entendus : « *Nous avons sensibilisé les pouvoirs publics à l'approche de l'étape cruciale que sera l'AG des actionnaires de la CGG. Un vote négatif compromettrait l'avenir et les emplois du groupe, mais aussi la place de la France dans ce créneau de très haute technologie des géosciences* ».

La CGT de la CGG à la manifestation du 21 septembre (DR)



que la reprise se fait attendre. Les acteurs du marché la voient plutôt arriver en 2020 qu'en 2018, comme avancé dans le business plan. L'État et la BPI doivent assumer leurs responsabilités après avoir laissé l'entreprise s'endetter de façon inconsidérée ces dix dernières années ». La reprise se fait d'autant plus attendre que l'OPEP (Organisation des Pays Exportateurs de Pétrole) discutera en novembre 2017 à Vienne (Autriche) « *de la prolongation des réductions de production et de la possibilité d'imposer des quotas de production à tous les membres de l'organisation* », selon le ministre de l'énergie des Émirats arabes unis. Les stocks mondiaux ont reculé plus lentement que prévu, notamment en raison de la

# 600 licenciements boursiers chez Nokia France

## Les syndicats maintiennent la pression sur le gouvernement et la direction

Depuis le rachat d'Alcatel-Lucent en janvier 2016, l'emploi est la cible du racheteur Nokia. 600 postes sont menacés par des licenciements boursiers sur les sites de Lannion, en Bretagne, et Nozay (Essonne), sur Paris-Saclay. Coincé par une direction pressante et des syndicats qui résistent, le gouvernement tergiverse et tente de préserver l'image du président Macron.

Le 6 septembre 2017, la CGT annonce la couleur : « Le groupe Nokia vient d'annoncer la suppression de 597 emplois en France après en avoir supprimé 394 en mai 2016. Ces suppressions d'emplois concernent essentiellement les métiers non-R&D. Pourtant Nokia vient de distribuer 4,4 milliards d'€ aux actionnaires en dividendes et rachat de ses propres actions. Le groupe a aussi perçu beaucoup d'argent public en France, 67 millions en crédit-impôt-recherche (CIR) et CICE l'an passé. En France, Rajeev Suri le PDG de Nokia s'était engagé auprès d'un certain Emmanuel Macron, alors ministre de l'économie, à maintenir l'emploi d'Alcatel Lucent International et de sa filiale de recherche Bell Labs à 4200 jusqu'à début 2018. Il manque actuellement plus de 300 salariés. Nous demandons que la puissance publique contraigne Nokia à atteindre et maintenir pendant deux ans l'emploi au niveau des engagements, et que Nokia rembourse à l'État le CIR tant qu'il n'aura pas tenu ses engagements ».

La CGT le 12 septembre à Paris (DR)



### Énervement ministériel

Le constat s'accompagne d'un appel à la manifestation du 12 septembre. Nozay est particulièrement impacté, puisque 500 de ses 3000 salariés sont concernés, le plan n'épargnant que la filière R&D (Recherche et Développement). Lors d'une AG du personnel, l'intersyndicale (CGT, CFDT, CGC) rejette les suppressions d'emploi. « Ils doivent respecter les accords passés lors du rachat, Nokia s'était notamment engagé à faire des embauches en R&D pour compenser les licenciements du PSE de l'an passé. Aujourd'hui, on est très loin du compte » dit Claude Josserand, délégué syndical central CGT. Le gouvernement semble si peu à l'aise sur le dossier que Benjamin Griveaux, secrétaire d'État à Bercy et œil macronien à l'Économie et aux Finances, a reçu une délégation syndicale le 14 septembre et organisé une réunion tripartite le 2 octobre. Le représentant CGT indique que « si le 14 septembre, le ministre s'était montré un peu énervé par la non-tenu de l'engagement de Nokia sur maintien des effectifs, lors de la réunion tripartite, il s'est limité à la question des embauches en R&D et laisse la direction totalement libre de supprimer 600 emplois hautement qualifiés dans des métiers non-R&D pour « préparer l'avenir en R&D ! ».

### Le tout R&D

La CGT a donc organisé une riposte à Nozay le 18 septembre par un blocage du site qui a réuni au matin plus de 200 personnes, malgré une distance affichée par la CFDT et les autres syndicats. « Tous énervés et prompt à se répandre dans les médias, mais quand il faut passer à des actions qui gênent vraiment la direction, il n'y a plus personne », dit un autre militant.

Il est vrai que la CGT, moteur de la résistance à Nozay et Lannion, face au nouveau plan de suppression d'emplois, a imposé au gouvernement d'intervenir pour défendre la signature de Macron et à Nokia le report temporaire du PSE. Le 2 octobre, Benjamin Griveaux jugeait « fructueuse » une rencontre où Nokia avait promis de maintenir 4200 emplois en France, de porter les effectifs R&D à 2500 personnes fin 2018, mais maintient les 597 licenciements. Les syndicats « d'accompagnement » y voient un progrès par rapport aux 3900 emplois actuels, dont 2500 à terme en R&D. La CGT constate la fragilisation de l'ensemble de Nokia en France qui ne reposerait plus que sur la R&D et continue à mener la bataille contre le PSE.



Le blocage du 18 septembre (DR)

## Propreté précaire à Massy

### Salariés sans-papiers ballottés entre mairie et entreprises

Quand une collectivité territoriale change de fournisseur de nettoyage, l'heureux gagnant de l'appel d'offres est supposé réembaucher les salariés de l'entreprise précédente. Quand ils sont sans-papiers, la mauvaise volonté entre en jeu. L'intervention syndicale devient alors indispensable, comme l'indique l'affaire de septembre 2017 à la mairie de Massy.

Jusqu'au 15 août 2017, le ménage des écoles de Massy est fait par les salariés de la société STEM, de Verrières-le-Buisson, lorsque la mairie décide de changer de fournisseur et choisit la société Europe Service Propreté, de Viry-Chatillon. La loi prévoit que les salariés conservent leur emploi, leur contrat de travail étant simplement transféré à la nouvelle entreprise. Ce n'est pas le cas. Au soir de leur premier jour de travail avec ESP, les 8 salariés, qui travaillent depuis des années dans les écoles et les centres de loisirs de la ville, appréciés des parents et des élèves, sont mis à la porte sans autre forme de procès. Motif patronal : ils seraient sans titre de séjour valable.

#### Les vieilles connaissances

« ESP a demandé à STEM de les virer pour manque de papiers », dit Didier Sollier de la CGT. Le monde tordu des entreprises de nettoyage remonte au jour. « On travaille avec la STEM depuis des années. Ils savent très bien qu'on n'a pas les papiers, et du jour au lendemain ils veulent nous mettre dehors, c'est inacceptable », dit un des huit salariés, en poste depuis quatre ans. depuis 2013. « Tout le monde est satisfait de notre travail. On veut juste être régularisés ».

La CGT connaît bien ESP et STEM. Voici une dizaine d'années, des dizaines de travailleurs y ont fait grève pendant des mois pour obtenir leurs papiers. « Nous étions avec eux sur les piquets de grève et ils ont été régularisés », se souvient un militant.

La rentrée scolaire est une bonne occasion pour mettre la question au grand jour. Lundi 4 septembre,

la CGT exige que « tous les responsables de cette situation trouvent les moyens pour régler la situation



(DR)

administrative de ces travailleurs et leur maintien à leurs postes ». Joignant le geste à la parole, une cinquantaine de militants occupe le hall de la mairie et demande audience au maire Vincent Delahaye (réélu sénateur aux élections du 25 septembre 2017 et depuis démissionnaire de son poste de maire pour cumul de mandats, NDLR).

#### Les Cerfa en attente

Rendez-vous est pris pour le mardi 5 septembre à 15h dans les locaux de STEM afin de compléter les 8 dossiers préparés par l'UL des documents nécessaires à l'obtention de titres de séjour ; ESP s'engage à reprendre aux mêmes postes tous les salariés dès leur régularisation ; STEM s'engage à leur donner du travail pendant l'instruction des dossiers. Rendez-vous le jeudi 14 septembre à 9h à la mairie, en présence des directions de STEM et d'ESP, avec les dossiers constitués. La mairie s'engage à faire le lien avec les préfectures concernées. Si la conclusion provisoire du dossier est positive, elle le doit plus à la pression des intéressés et de la CGT qu'à la bonne volonté des donneurs d'ordres publics et aux sociétés de nettoyage. Elle se sont fait

depuis leur création une spécialité d'utiliser des sans-papiers en raison d'une supposée docilité à la surexploitation en raison de leur situation administrative. Ces sociétés forment en Essonne et dans toute l'Île-de-France une galaxie de copinage où se repassent contrats et salariés au gré des relations politiques et financières. Leur conscience civique ne les presse pas de remplir les Cerfa, les documents administratifs officiels qui permettent aux sans-papiers de déposer un dossier de régularisation.

#### Les promesses

La CGT 91 a un spécialiste de la question, Jean-Claude Auguin, qui aide depuis des années les sans-



(DR)

papiers dans leurs démarches en préfecture. Il rappelle aussi continuellement la loi. « Dans le code du travail, quand une entreprise reprend le marché, il y a une continuité pour les salariés », explique-t-il. « Il y a même une circulaire qui leur permet de continuer de travailler pendant l'examen des dossiers ». Il y a pourtant parfois loin de la coupe aux lèvres en dépit des engagements. Quelques jours après l'accord du 5 septembre, la secrétaire générale de l'UL CGT de Massy rappelle au cabinet du maire sa promesse d'appuyer les démarches officielles des sans-papiers. Réponse offusquée d'une responsable : « Vous voulez que j'appelle la préfète ? Mais c'est une démarche politique, pas question ! ». Les frontières des responsabilités municipales sont subtiles, surtout pour les sujets sensibles.

## Les méfaits de la « loi Travail »

### Agressions et arnaques mode d'emploi

**Mardi 26 septembre 2017, à l'UD CGT 91, une journée d'étude sur la loi Travail et ses conséquences réunit environ 120 militant(e)s, qui représentent 65 syndicats de l'Essonne. Présentation et débats sont animés par Sophie Binet, de l'Ugict CGT, et Gérard Rodriguez, qui a participé, dans le département et ailleurs, à de nombreuses rencontres sur ce thème. Le succès remporté par cette affluence de participation, inhabituelle sur un sujet compliqué, montre l'intérêt social de la question.**

**La Voix Syndicale de l'Essonne consacre 4 pages à en traiter les principaux aspects. L'article ci-dessous est un résumé du travail réalisé par un spécialiste du droit du travail, Éric Lesage, ex-président CGT du Conseil de Prud'hommes d'Évry.**

#### Licenciements abusifs et indemnités plafonnées

D'après le gouvernement, les indemnités prud'homales pour licenciement abusif représentaient un « véritable frein à l'embauche ». Le plafonnement des indemnités à 20 mois d'ancienneté et l'institution d'un barème imposé aux juges permettraient à un employeur de chiffrer le coût d'un procès aux prud'hommes, en cas de litige après un licenciement (sauf en cas de « discriminations ou actes de harcèlement ».) De qui se moque-t-on ? Ce serait au salarié de faire les frais du comportement fautif de l'employeur, alors qu'il n'aurait jamais dû être licencié. Il s'agit d'une double peine pour le sala-

rié, à la fois parce qu'il est « viré » de manière injustifiée et qu'il doit supporter seul le « coût » de son propre préjudice. De plus,



Sophie Binet (DR)

la juridiction prud'homale serait la seule en France à être affublée d'un barème en complète déconnexion avec la réalité. Comment chiffrer un tel préjudice ? Cette mesure, dénoncée par la CGT, a déjà été rejetée par le Conseil Constitutionnel sous le précédent gouvernement.

#### Contestation des licenciements : délais de recours réduits

Avant la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, le délai de prescription pour saisir le juge en cas de licenciement abusif était de 5 ans. Depuis le 14 juin 2013, ce délai a été ramené à deux ans. Avec la nouvelle loi Travail, pour tous les licenciements, quel qu'en soit le motif, le délai pour saisir le juge en cas de contestation va être ramené à 12 mois.



Les participants du 26 septembre (DR)

Là encore, bonne raison pour le gouvernement de mettre « des bâtons dans les roues » pour le salarié. En effet, il n'est pas rare qu'un salarié licencié abusivement doive se heurter aux nombreuses barrières juridiques et administratives qui le freinent dans ses démarches.

#### Lettre de licenciement : pas besoin de motif

La motivation de la lettre de licenciement pourrait être complétée après sa notification, soit à l'initiative de l'employeur ou du salarié. Un décret pris en Conseil d'État fixera les conditions dans lesquelles l'employeur pourra modifier la lettre de notification du licenciement. Si le salarié n'a pas formé cette demande, et qu'il conteste son licenciement, il ne pourra plus comme aujourd'hui être jugé sans cause réelle et sérieuse pour défaut de motivation. C'est un grand retour en arrière. Depuis des décennies, la Cour de Cassation encadre la motivation de la lettre de licenciement. Le juge prud'homal lui-même n'est tenu que par les motifs contenus à la lettre de licenciement, et rien d'autre. Dès lors, on accroît la facilité avec laquelle un employeur pourra se débarrasser d'un salarié. Cependant, l'article

158 de l'OIT (Organisation Internationale du Travail) a permis « d'enterrer » le CNE (contrats nouvelles embauches), en posant le principe que tout salarié doit connaître les motifs de la rupture de son contrat de travail.

#### Hiérarchie des normes : la grande remise en cause

Comme la loi El Khomri, les « ordonnances Travail » prévoient de démolir les conventions collectives en permettant aux accords d'entreprises de leur être moins favorables dans la quasi-totalité des matières du Code du Travail. Les droits des salariés deviendraient un objet de concurrence entre entreprises qui pourront négocier à la baisse les droits des salariés en expliquant que « c'est pour rester compétitif » ! Comme au niveau de l'entreprise, les négociateurs sont plus proches des pressions patronales, la casse sociale est encore facilitée. Au final, les salariés vont perdre de nombreux droits garantis par leur convention collective : primes, jours de congés... et se retrouver avec un Code du Travail par entreprise.

#### CDI de chantier : modifications sur mesure

Actuellement, certaines branches, telles que le BTP ou SYNTHEC, peuvent conclure des CDI de chantier, parce que cela est « d'usage » dans leur profession. Un CDI de chantier est un contrat qui prend fin dès lors que la tâche pour laquelle le salarié est embauché est terminée. Désormais, toutes

les branches, quelle que soit leur activité, pourront prévoir par accord collectif étendu la possibilité, pour les entreprises couvertes par l'accord, de conclure des contrats de chantier. Il sera désormais possible de prévoir un CDI de chantier, non pas pour la durée

considérer si le salarié possède les aptitudes propres à l'emploi exercé. Il en résulte que par définition, l'essai ne peut pas être éternel. Cela revient à placer une épée de Damoclès sur la tête du salarié, sans possibilité d'insertion normale dans l'entreprise.



(Dessin de Babouse)

du chantier, mais seulement pour effectuer des tâches précises. À la fin des tâches définies dans le contrat, le salarié sera licencié et le licenciement aura par définition une cause réelle et sérieuse.

## Période d'essai sans limite

La durée de la période d'essai est encadrée par la loi. Elle ne peut dépasser 2 mois pour les ouvriers, 3 mois pour les techniciens et agents de maîtrise et 4 mois pour les cadres recrutés en CDI. Elle est renouvelable une fois, à condition que cette disposition soit prévue dans l'accord de branche, le contrat du salarié, et qu'il ait manifesté son accord par écrit. La nouveauté est que les ordonnances laissent aux branches le soin de fixer la durée de la période d'essai sans aucune limitation. L'essai a pour objectif pour le salarié de déterminer si l'emploi envisagé correspond à ses attentes et à l'employeur de

## Profits à l'étranger, licenciements français

Alors que les difficultés économiques d'une entre-



Les délégués syndicaux, priorité pour la direction de l'UD 91  
(Photo Pierre Benoit)

prise qui licencie s'appréciant au niveau du groupe et à l'échelle internationale, les ordonnances prévoient que les difficultés économiques de l'entreprise s'apprécieront sur le seul territoire français, même si elle est présente et en bonne santé à l'international.

## L'accord d'entreprise écrase la loi

L'employeur ne peut pas imposer de modification de son contrat de travail au salarié, sauf exceptions encadrées par la loi. Tous les accords d'entreprises s'imposeront au contrat de travail. Depuis un arrêt de 1987, l'employeur ne peut modifier unilatéralement le contrat de travail d'un salarié.

Un accord collectif pourra le faire sans complexe, en imposant des mesures de mobilité, y compris à l'international, des changements de postes, de classification, une baisse de rémunération ou une augmentation du temps de travail, dès lors qu'un accord d'entreprise aura été signé. C'est un recul sans précédent. Cerise sur le gâteau, en cas de refus du salarié, le licenciement ne sera plus économique, mais pour cause réelle et sérieuse.

par l'administration du travail, en lieu et place du plan de départ volontaire. Cette mesure prive les salariés de nombre d'avantages associés au PSE, comme le contrat de sécurisation professionnelle, une mesure de suivi intensif pour le retour à l'emploi. La rupture conventionnelle collective autorise également l'employeur à réembaucher de suite, là où le PSE l'empêchait pendant une année entière. On peut ainsi contourner la réglementation sur les licenciements économiques et le contrôle de l'inspection du travail sur les ruptures conventionnelles.

## Négociation d'entreprise : pas besoin de délégués syndicaux

Les entreprises de moins de 50 salariés pourront désormais négocier sans délégués syndicaux sur tous les sujets ouverts à la négociation (avant, sur certains points uniquement). Dans les TPE (moins de 11 salariés), l'employeur pourra directement faire valider un projet d'accord collectif par référendum (on imagine le secret du vote). Dans les autres entreprises, l'idée globale est la même : des membres élus du Conseil Social et Économique (CSE) pourront négocier, mandatés ou non par une organisation syndicale. L'accord sera valide si les signataires représentent la majorité des suffrages exprimés aux dernières élections professionnelles. En l'absence de membres élus du CSE, ou s'ils ne veulent pas négocier, on prendra des salariés mandatés, puis un référendum sera organisé. Les accords de branches et la signature des syndicats majoritaires partent aux oubliettes.

## Rupture conventionnelle collective : le PSE low cost

Aujourd'hui, les ruptures conventionnelles, (séparation à l'amiable entre salarié et employeur), ne peuvent être conclues qu'individuellement, et donnent droit à l'assurance-chômage. Demain, la réforme introduira la possibilité de signer un accord d'entreprise validé

### Personnel : une représentation en fusion

La réforme fusionne les délégués du personnel (DP), le Comité d'entreprise (CE) et le Comité d'hygiène et sécurité (CHSCT), en un Comité social et économique (CES) réunissant leurs prérogatives. Seules les entreprises de 300 salariés et plus conserveront obligatoirement une com-

mission hygiène et sécurité. Des décrets doivent venir fixer le budget et les heures de délégation du CES. La fusion des IRP (Instances Représentatives du Personnel) de toutes les entreprises devrait être effective au 1<sup>er</sup> janvier 2020. De nombreux élus syndicaux risquent d'en faire les frais en perdant leur mandat dans l'opération. La loi Rebsamen sur le « dialogue social » de 2015 avait étendu aux entreprises de moins de 300 salariés (contre 200 auparavant), la possibilité de mettre en place, sur décision de l'employeur, une délégation unique du personnel (DUP) en y intégrant le CHSCT. Cela revient à supprimer un nombre important d'élus du personnel. Une entreprise de

100 à 149 salariés passant en DUP perdrait six titulaires, trois suppléants et 49 heures de délégation. Certains sujets vont être délaissés et le volet économique prendrait le pas sur l'organisation du travail et l'hygiène et la sécurité, indispensables vu le nombre d'accidents du travail.

Le financement des expertises sur les risques en

### Le périmètre du licenciement économique

Quand l'entreprise appartient à un groupe, les « difficultés économiques » seront appréciées au niveau du secteur d'activité et des entreprises du groupe appartenant au même secteur, établies en France. Les juges, pour déterminer si les licenciements étaient justifiés, n'auront plus à regarder la situation économique de toutes les entreprises appartenant au même secteur d'activité. Ils ne regarderont plus que celles situées en France.

L'employeur n'aura plus l'obligation de proposer les postes de reclassement à chaque salarié de manière personnalisée. Les ordonnances l'autorisent à transmettre les

compris celles de moins de 1000 salariés, une entreprise pourra licencier les salariés avant de revendre l'entreprise, ce qui n'était pas possible avant : le repreneur devait reprendre tous les salariés sans les licencier, sauf s'il avait lui-même des difficultés économiques.

### Les « droits familiaux » moins protégés

Actuellement, la durée minimale du congé maternité est de six semaines avant la date présumée de l'accouchement et dix semaines après la date de celui-ci. Elle est du ressort de la loi. Un accord d'entreprise pourra désormais contrecarrer un accord de branche prévoyant mieux que ce minimum. En clair, un accord d'entreprise pourra réduire



(Photo Pierre Benoit)

mission hygiène et sécurité. Des décrets doivent venir fixer le budget et les heures de délégation du CES. La fusion des IRP (Instances Représentatives du Personnel) de toutes les entreprises devrait être effective au 1<sup>er</sup> janvier 2020. De nombreux élus syndicaux risquent d'en faire les frais en perdant leur mandat dans l'opération. La loi Rebsamen sur le « dialogue social » de 2015 avait étendu aux entreprises de moins de 300 salariés (contre 200 auparavant), la possibilité de mettre en place, sur décision de l'employeur, une délégation unique du personnel (DUP) en y intégrant le CHSCT. Cela revient à supprimer un nombre important d'élus du personnel. Une entreprise de

matière de santé et sécurité (risques industriels, violences, harcèlements...) serait imputé pour partie au budget du CE, limitant considérablement sa capacité d'action.

La CGT s'oppose à une mesure qui va mécaniquement faire supporter au même délégué toutes les prérogatives. Avec la fusion des IRP, il y a danger de professionnalisation d'un syndicat coupé de la réalité du travail et des salariés.

Le droit du travail a acté la subordination du salarié à un devoir pour l'employeur de leur mise en santé et sécurité. Le CHSCT est le seul rempart aux organisations du travail néfastes à la santé et sécurité (cadences infernales, mal travail, productivité, « lean management », sous-effectif, etc).

L'assemblée générale de rentrée de l'UD 91, le 30 août  
(Photo Pierre Benoit)



offres d'emploi « par tout moyen ». Autrement dit, se contenter de mettre à disposition une liste de postes disponibles sur l'intranet de l'entreprise, ou sur un panneau d'affichage. Dans le prolongement de la loi El-Khomri, le gouvernement cherche à faire obstacle aux transferts des contrats de travail. Désormais, dans toutes les entreprises, y

ou carrément supprimer les jours de congés supplémentaires prévus par la convention collective. Même schéma pour la rémunération à 100% pendant le congé maternité, pour la réduction d'horaire pendant la grossesse, ou pour le nombre de jours de congés pour enfant malade.

**Une présentation claire de l'ensemble des points principaux de la loi Travail est disponible sur le site internet de l'Ugict CGT ([www.ugict.cgt.fr](http://www.ugict.cgt.fr)). Le titre est « Vos droits avant/après les ordonnances loi Travail » le développement donne les détails techniques point par point.**

## Impôt ou solidarité ?

### Gérard Rodriguez : « La CSG remet en cause le financement de la Sécurité Sociale... »

Dans la journée d'étude du 26 septembre sur la loi Travail, la question de la CSG, relancée par son augmentation pour les retraités, était au programme. Questions à l'animateur du sujet, Gérard Rodriguez.

**La Voix Syndicale. Comment peut-on expliquer cette Contribution Sociale Généralisée ?**

**Gérard Rodriguez.** Il faut revenir sur sa création, tant du point de vue de l'affichage que de celui des véritables objectifs poursuivis. Comme dans bien d'autres domaines, il y a l'habillage et le fond de l'affaire. L'affichage ou l'habillage, c'est d'avoir présenté la CSG comme le moyen de diversifier les sources de financement de la Sécurité sociale pour mettre à contribution d'autres revenus que ceux du travail, comme par exemple les revenus de remplacement (pensions de retraites) ou les revenus du capital des personnes privées. C'était sensé renforcer le caractère universel de la Sécurité sociale.

**LVS. Et c'était faux ?**

**G.R.** Ce qui s'est passé depuis 1991, date d'instauration de la CSG, est édifiant. Quand on regarde sur quels revenus elle repose aujourd'hui, c'est le travail à 70% et les retraités à 18%. Les revenus du capital sont à peine égratignés, d'autant que de nombreuses niches fiscales font plus que compenser les montants acquittés au titre des revenus du capital.

**LVS. Quel était alors l'objectif ?**

**G.R.** Il était, et demeure, de dénaturer complètement le financement de la Sécurité sociale. Originellement, celui-ci était fondé sur le principe que ce sont les richesses produites par le travail qui doivent financer la Sécurité sociale. Dans le partage des richesses, ou de la valeur ajoutée, l'enjeu est d'augmenter la part revenant au travail par une augmentation du salaire, et plus précisément de sa part socialisée. La notion de salaire socialisé renvoie

à la solidarité et à la mutualisation des moyens. Elle renvoie à un principe fondateur de la Sécurité sociale : chacun participe selon ses moyens et chacun reçoit selon ses besoins. Le principe de répartition fait que ce sont les cotisations du moment qui financent les prestations du moment, d'une part, et que la solidarité



Gérard Rodriguez (Photo Pierre Benoit)

et la mutualisation supposent qu'il n'y a pas « obligation » de récupérer ses cotisations. Dans le cas par exemple de l'Assurance maladie, moins on récupère ses cotisations de son vivant, mieux on se porte...

**LVS. C'est une remise en cause complète ?**

**G.R.** Exactement. Dès sa création, la Sécurité sociale a fait l'objet d'attaques incessantes de la part du patronat et de ses défenseurs. On a tout entendu, de la mise en péril de l'économie au trou « abyssal » de la Sécu, sans oublier la prétendue mauvaise gestion. Dans l'optique patronale, la CSG est une idée géniale : on remet en cause les fondements de la Sécu et on la détache, en termes d'enjeu revendicatif, de la confrontation capital-travail.

**LVS. C'est un financement par l'impôt, avec ses risques politiques ?**

**G.R.** Naturellement. Si c'est l'impôt qui finance, un gouvernement peut à tout moment réorienter les ressources. Avec quelle facilité l'actuel

gouvernement a décidé de mettre fin aux contrats aidés ? Combien de taxes ou impôts « fléchés », créés pour un usage précis, n'ont jamais été utilisés pour leur fonction initiale ? D'autre part, les systèmes de redistribution financés par l'impôt de par le monde dispensent de très modestes prestations ou revenus, qui ont une vocation de filet de sécurité. Ce sont les systèmes basés sur la cotisation qui assurent l'essentiel de la couverture maladie ou de la retraite. Dans bien des cas, ce sont des assureurs privés ou des fonds de pension qui sont à la manœuvre. Cela permet de bien situer l'enjeu actuel.

**LVS. Les médias dominants propagent la notion de « perdants/gagnants » pour chaque mesure. Y a-t-il une application CSG ?**

**G.R.** Le gouvernement tente de convaincre que cette augmentation, accompagnée de la suppression de certaines cotisations sociales salariales, amènerait une amélioration de pouvoir d'achat pour les actifs. Les « perdants », c'est-à-dire les retraités, le seraient au motif de leur situation privilégiée. Cette approche est insupportable pour qui connaît la situation réelle des retraités dans leur grande majorité, mais elle est aussi fallacieuse, car dans le monde du travail, il n'y aura que des perdants. A supposer que certains voient leur salaire net augmenter, rien ne dit que leur revenu annuel net d'impôts va augmenter. Mais plus fondamentalement, les ressources qui vont faire défaut à la Sécurité sociale risquent fort de se traduire par de nouveaux déremboursements, augmentations de reste à charge et de nouvelles dégradations de services publics. Lorsque la CSG a été créée, c'était prétendument pour faire mieux, on présentait déjà les choses en gagnants et perdants. On sait qui a perdu ; les revenus du travail. La situation actuelle nous tend le même piège.

## Retraités CGT 91

« **Notre place est avec les salariés qui agissent...** »

**La manifestation intersyndicale du 28 septembre est réussie, mais les problèmes des retraités demeurent. Ils deviennent si aigus que l'USR CGT 91 développe ses activités et reçoit des soutiens.**

Dans les bus qui emmènent les anciens de l'Essonne vers Paris le 28 septembre, les organisateurs sont plutôt contents. « On voit de nouvelles têtes et on vient de recevoir deux nouvelles adhésions ». Dans l'après-midi, entre Chaussée d'Antin et rue Miromesnil, ils sont 10000, selon l'UCR, et le reste de la France est au diapason. « Certaines villes ont rassemblé jusqu'à trois fois plus de manifestants que dans les précédentes manifestations ».

Autre succès, l'appel commun de 9 organisations syndicales de retraités : CGT, FO, CFE-CGC, FSU, SOLIDAIRES, SGR-FP, LSR-UNRPA.

de Longjumeau, Orsay, Juvisy mal transférés à Saclay. Même situation dans tout le département. Le rabougrissement des services publics est une de nos préoccupations. L'organisation des transports en Essonne et en Île-de-France, et les tarifs trop élevés pour de nombreuses petites pensions nous préoccupent également. Dans beaucoup de communes les retraités subissent mal les transformations qui touchent le service postal ».



(DR)

cieraient en contrepartie de la suppression de la taxe d'habitation. Le Premier ministre vient cependant d'annoncer que si la hausse de la CSG est maintenue, l'exonération de la taxe d'habitation est reportée en fin de mandat, en 2021 ou 2022.. « Il me semble que le rejet de cette politique pour les riches est général dans notre USR, comme dans les autres », dit Hubert Lasserre. « Mais, comme nous le faisons d'habitude, nous allons demander à nos camarades ce qu'ils en pensent et comment ils veulent agir, avec les actifs, les jeunes et les privés d'emploi, pour que ça change. Ce sera l'objet du congrès de l'USR 91 qui devrait se tenir dans le courant de l'année 2018. Nous aurons à échanger autour de la nature du syndicalisme retraité et de son fonctionnement dans l'Essonne ».

### Pouvoir d'achat et santé

En l'absence d'un ministère de tutelle, une délégation a été reçue par Agnès Buzyn, ministre de la Santé, évidemment sans résultat, mais sans décourager la mobilisation. Dans l'Essonne, le bureau de l'USR résume les priorités de la rentrée. « Les rencontres de l'USR avec les sections mettent en avant le pouvoir d'achat. Le montant moyen des pensions est de 1322 euros, mais sur 15 à 16 millions de retraités, un million, dont une majorité de femmes ne perçoivent que 987 euros par mois. S'ajoutent quatre années sans revalorisation des pensions, et la nouvelle augmentation de 1,7 point de CSG. La pauvreté fait rentrer de nombreux retraités dans leur coquille ». Les déserts médicaux dans certains quartiers, la difficulté d'obtenir un rendez-vous avec un généraliste ou un spécialiste, les délais pour une consultation à l'hôpital, sont des préoccupations pour de nombreux retraités. « Nous évoquons régulièrement à l'USR le projet, très avancé, de fermeture des trois hôpitaux

### Avec les actifs

Septembre 2017 a connu plusieurs manifestations appelées par la CGT. Celle du 28 ramène la question : pourquoi les retraités organisent-ils des manifestations spécifiques, alors que des rassemblements avec les actifs en accroîtraient l'impact, au moins visuel ? « Le 28, il s'agissait du niveau des pensions et de l'augmentation de la CSG », répond Hubert Lasserre, secrétaire général de l'USR 91, « et là-dessus, c'est à nous de faire. Mais nous sommes aussi tous d'accord dans l'Essonne pour participer à toutes les luttes menées dans le monde du travail. Notre place est avec les salariés qui agissent. Nous l'avons fait à propos de la réforme des retraites et de la loi El Khomry, nous sommes encore dans le coup avec la loi Travail de Macron. Je n'ai pas de chiffres de participation des retraités aux manif des 12 et 21, mais je crois pouvoir affirmer qu'ils étaient fidèles au poste ».

Pour faire passer l'augmentation de la CSG, le gouvernement avait fait valoir que les retraités bénéfi-

### La Voix Syndicale de l'Essonne

**Ont participé à ce numéro 109  
de la Voix Syndicale**

#### Intervenants :

Pierre Benoit  
Jean-Louis Betoux  
Yannick Biliec  
Olivier Champetier  
Claude Doucet  
Gilbert Dubant  
Brigitte Gabriel  
Olivier Gauthier  
Irène Huard  
Véronique Josien  
Claude Josserand  
Hubert Lasserre  
Éric Lesage  
Yves Pradillo  
Gérard Rodriguez

#### Administratif et technique :

Brigitte BLANCHE

## Services publics

# Le bureau de poste de Ris-Orangis, lieu de résistance à la casse

**L'un des bureaux de poste de Ris-Orangis est l'exemple de la politique incohérente de la direction de La Poste, du gaspillage de l'argent public et des besoins sacrifiés de la population. L'affaire devient aussi un symbole de la relance de l'action CGT pour les services publics, avec un élément nouveau, l'implication de certains élus locaux.**

Le bureau de la rue Edmond-Bonté, ouvert en septembre 2015 et aménagé avec des fonds extérieurs à La Poste, connaît depuis le 25 septembre une réduction drastique des horaires d'ouverture : 13h30 par semaine au lieu de 29. Prétexte de la direction : manque de fréquentation. « *Inacceptable, alors que le bas de Ris-Orangis vient notamment, avec le nouveau quartier des Docks, d'accueillir près de 2 000 habitants supplémentaires* », rétorque la pétition de la CGT contre la casse des services publics, qui a déjà recueilli plus de 2 000 signatures sur le même secteur, confortées par la gêne déjà occasionnée.

La Poste renie aussi ses propres engagements, ceux d'une convention (écrite mais non signée) avec l'aménageur et la mairie, qui ont débloqué un investissement de 259 767 € (dont 118 000 de subvention municipale) pour les lieux. Pour les personnels, les conséquences sont prévisibles. « *Au bureau principal, les conditions de travail des agents et d'accueil des usagers déjà difficiles et fortement dégradées depuis de trop nombreux mois, vont inévitablement se détériorer davantage avec l'afflux supplémentaire d'usagers habitant le bas de la commune. Les salariés de nos bureaux en lutte depuis plus d'un an ont déjà observé trois jours de grève pour s'opposer à cette évolution. Exigeons les emplois et les recrutements nécessaires !* », dit la CGT.

### L'appel aux voisins

De nouveaux acteurs, trop souvent silencieux dans ce domaine en Essonne, font entendre leur voix : les élus locaux. Le 1<sup>er</sup> octobre, une délégation conduite par Yves Pradillo, secrétaire général de la FAPT 91 et responsable du Collectif Services Publics, est reçue par le bureau municipal de Ris-Orangis, avec la présence d'un collectif de défense des

### Les engagements

Les courriers de Stéphane Raffali partent le 4 octobre vers Thierry Lafon (Lisses), Stéphane Beaudet (Courcouronnes), Jean Hartz (Bondoufle) et Francis Chouat (Grand Paris Sud). L'initiative étant inhabituelle, les éventuelles réponses auront d'autant plus d'intérêt, sauf si elles consistent en de polis accusés de réception.



usagers de la ville. Outre la décision de soumettre au Conseil municipal du 19 octobre une motion portant sur le renforcement des horaires et des moyens humains du bureau de poste, le maire, Stéphane Raffalli, s'engage à lancer une campagne de communication pour informer largement les habitants (panneaux affichage, calicots, bulletin d'information municipal, lettre du maire, site internet de la ville, pétition en ligne, etc), mais aussi à prendre officiellement contact avec ses collègues de Lisses, Bondoufle et Courcouronnes « *pour obtenir les moyens suffisants sur le secteur (trois emplois minimum) de l'ensemble des communes pour assurer un service public postal aujourd'hui défaillant* ». Un autre interlocuteur de poids est mentionné dans le compte-rendu CGT de la réunion. « *M. le Maire va interpellier sans délais le président de la communauté d'agglomérations du Grand Paris Sud sur la gravité de la situation postale actuelle sur le secteur de Ris* ».

Le directeur régional de La Poste, Lionel Folch, a été relancé dès le 15 septembre, en lui rappelant ses engagements bafoués par les restrictions d'ouverture. L'engagement de la ville va plus loin, par la proposition au Conseil municipal « *de la mise en place d'une caisse de grève par la municipalité pour aider les postiers à gagner l'emploi nécessaire sur le secteur pour conserver des horaires d'ouverture convenables et de bonnes conditions de travail, ce qui n'est plus le cas aujourd'hui* », explique Yves Pradillo.

De son côté, la CGT s'est engagée à organiser « *dans la foulée du 19 octobre une réunion avec les salariés de La Poste du secteur de Ris afin de décider ensemble des modalités de la poursuite de l'action* ». La campagne de signatures soutenue par des associations, les syndicats CGT, SUD et UNSA, le PCF local, se poursuit. C'est le premier succès significatif du Collectif Services Publics CGT 91, lancé voici quelques mois, dont la méthode peut faire école.

## 1988 à Massy

### Le Livre CGT reprend l'imprimerie aux mercenaires du patronat

**L'Essonne a une longue tradition de lutte dans l'imprimerie. L'épisode de Massy, en 1988, marque une époque où la profession, bouleversée par les évolutions technologiques et financières, résiste syndicalement à un patronat dictatorial.**

Le 13 juin 1988, à l'imprimerie Jean Didier, à Massy, une altercation oppose deux ouvriers. Le patron en profite pour les licencier et ouvre un conflit social avec la CGT Livre, qui a déclenché une grève de soutien. Le PDG veut licencier 24 autres salariés, dont 19 délégués du personnel CGT. Il est débouté par le Tribunal des référés d'Évry le 8 juillet. Il lock-oute alors l'entreprise, mettant 300 personnes en chômage technique.

Le 6 juillet, le Livre CGT occupe le Ministère des Finances pour protester contre le lock-out et l'appui bancaire public à Jean Didier. Lequel a réparti la fabrication de ses nombreux magazines entre les autres usines de son groupe et des sous-traitants, mais les centres de distribution, les camions de routage – dont certains sont pourtant escortés par des CRS – sont pris d'assaut par les militants CGT.

Le 20 juillet, les ouvriers investissent la société de routage Chopin à Massy-Palaiseau et répandent dans les rues des milliers d'exemplaires de *l'Évènement du jeudi*. Une semaine avant, au centre de distribution de Saint-Denis, 28000 exemplaires du *Figaro Madame*, 57000 du *Figaro TV*, 25000 de *l'Express* et 5000 de la revue *PC Informatique* ont été détruits.

#### Le tueur d'emplois

Daniel Légerot et Roger Lancry, dirigeants nationaux du Livre CGT, sont informés à chaque instant, comme le gouvernement. Celui-ci vient de changer, avec la réélection de François Mitterrand le 8 mai 1988 et l'arrivée de Michel Rocard à Matignon. Sa majorité fragile a besoin du centre droit, dont le ministre du Travail, Jean-Pierre Soisson, qui tergiverse sur le dossier de Massy.

Le problème s'appelle Jean Didier lui-même. Il a déjà passé l'usine (ex-Montsouris) à l'essoreuse en mai

1984, gardant 385 salariés sur 686. C'est un ancien ouvrier imprimeur, syndiqué CGT, qui monte son entreprise et connaît à partir de 1970 une réussite rapide en se montrant peu regardant sur la légalité. Il fait appel à des mercenaires patronaux pour garder fermé le site de Massy et accepte qu'ils soient armés. Le Livre CGT décide d'expulser les voyous. Le ministre de l'Intérieur, Pierre Joxe, hostile au lock-out, fait savoir que la police n'interviendra qu'en dernière extrémité.

Le responsable de l'opération, Maurice Lourdez, une légende des services d'ordre CGT, a réuni plusieurs dizaines de militants du Livre et de l'UD 91, formé trois équipes d'assaut et informé la presse. Le rendez-vous est fixé à la gare de Massy, le 25 juillet 1988, à six heures du matin.

*Les équipes CGT avant l'intervention (Fonds IHS CGT Livre Parisien)*



(DR)

#### En trois rounds

Le premier round se passe bien. « *Dix minutes avant l'assaut général, l'équipe composée par le S.O. de l'UD CGT de l'Essonne passe par une usine contiguë, elle doit surprendre les vigiles. C'est la débandade. Aux premiers coups reçus, les gros bras de Jean Didier, en nombre inférieur, prennent leurs jambes à leurs cous* ». La suite est plus rude, avec en face des paramilitaires qui chargent. Sept militants CGT sont blessés et un assiégé tire avec un fusil à pompe, pendant que les vitres explosent. En liaison directe avec Pierre Joxe, Maurice Lourdez appelle la police,

postée à proximité. « *Dix minutes plus tard, les forces de l'ordre sont dans la cour. Un peu avant dix heures du matin, les vaincus descendent enfin et sortent, encadrant le magnat piteux* », raconte le responsable CGT.

Le mot d'ordre de grève générale dans la presse parisienne est levé et l'imprimerie déclarée « ouverte ». Le 27 juillet s'ouvrent des négociations et les deux parties décident de « *poursuivre le dialogue en vue de la modernisation de l'outil industriel, ses conséquences sociales et la pérennité du site de Massy* ».

#### Le dernier vivant

La suite sera moins heureuse, puisque la folie des grandeurs de Jean Didier et sa nouvelle usine de Mary-sur-Marne (77) lui feront perdre son groupe, racheté par le cana-

dien Quebecor en 1994, liquidant du même coup l'usine de Massy, tombée de 320 à 165 salariés. Le nouvel acquéreur vend en 2008 sa filiale européenne à un fonds de placement hollandais, qui dépose son bilan en 2011. Le dernier survivant du groupe Jean Didier est l'imprimerie Hélio Corbeil. En février 2012, 93 salariés sur 120 restants décident de mettre leurs « primes de reclassement » dans une SCOP, qui résiste depuis.

G.D.

**À lire : « Maurice Lourdez, une certaine stratégie ouvrière », IHS du Livre parisien, Maison du Livre 94, bd Auguste Blanqui 75013 Paris (15€ sur place ; par envoi postal: 18 euros franco de port.**

# nvo

LA NOUVELLE VIE OUVRIÈRE  
LE MAGAZINE DES MILITANTS  
DE LA CGT  
nvo.fr

DEUX OFFRES ADAPTÉES À VOS BESOINS

## L'ABONNEMENT NVO

### 1 Le magazine NVO

Enquêtes, reportages,  
analyses, repères juridiques :

- > accéder à des informations fiables
- > comprendre l'actualité sociale
- > s'outiller pour l'activité syndicale
- > être informé pour défendre les salariés



**NOUVEAU !**



### 2 NVO.fr **NOUVEAU GRAPHISME !**

Mis à jour quotidiennement avec  
des articles exclusifs, des dossiers,  
des vidéos et des diaporamas.

**NVO.fr est le site incontournable  
de l'actualité sociale.**

### 3 La VO Impôts

La VO Impôts est le n°1 des guides  
**fiscaux** : il vous aide à vous repérer dans  
un système fiscal parfois complexe.



**5 €**  
/mois