

# La Voix Syndicale de l'Essonne

Prix 1,50 €

N° 111

Bimestriel de l'Union Départementale CGT de l'Essonne

## Points chauds et luttes de la Santé en Essonne



(DR)

pages 4 à 7

## Valérie Lesage et Ollivier Champetier Quel syndicalisme pour l'Île-de-France ?



pages 17 à 19

(DR)

## 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



page 14

(DR)



### Sommaire

- Plateau de Saclay : la remise en questions (p.2)
- Un goût de printemps (p. 3)
- Crèche de Perray-Vaucluse : l'atout territorial (p.8)
- Postiers Ris-Orangis : le debriefing (p.9)
- Fonction publique :  
l'enjeu électoral de décembre 2018 (p.10-11)
- Fleury-Mérogis : prison, la crise permanente (p.12)
- Chronopost et l'intérim (p.15)
- Rentrée scolaire : l'austérité sauce 2018 (p.16)
- CSE : la nouvelle représentation syndicale (p.20)
- Rupture Conventionnelle Collective :  
les pièges (p.21-22)
- Essonne 2006 :  
Modeluxe, les sans-papiers et la CGT (p.23)

## USR CGT 91 : Les retraités au Conseil départemental, à la préfecture et dans la rue

## Aménagement du plateau de Saclay

### Serge Vidal : « Le gain pour la recherche et l'enseignement supérieur est nul... »

**Le rapport de la Cour des Comptes sur la gestion de la SGP (Société du Grand Paris), chargée entre autres de réaliser la ligne 18 desservant le Plateau de Saclay, a plombé le calendrier de l'aménagement. Le report de la décision de l'hôpital de Saclay est-il un signe supplémentaire de décisions politiques incohérentes aux conséquences dramatiques pour les populations ?**

Les « coûts d'objectifs » de la SGP pour réaliser principalement le Grand Paris Express (GPE), dont fait partie la ligne 18, sont passés de 22,6 milliards d'euros en 2013 à 28,9 en 2017, et encore s'agit-il d'estimations au doigt mouillé remises en cause par la Cour des Comptes. Le report sine die annoncé par le Premier Ministre n'est donc pas étonnant. Autre indice de l'inquiétude qui semble s'emparer des décideurs, le Comité interministériel de performance et de la modernisation de l'offre de soins (COPERMO) réuni le 27 février 2018 a décidé de renvoyer à sa séance de mai 2018 le dossier du projet de construction d'un hôpital sur le Plateau de Saclay. La raison invoquée par Le COPERMO est la demande d'éléments complémentaires à l'Agence Régionale de Santé et au directeur du GHNE. Le coût annoncé de l'hôpital est de 240 millions d'euros. La Voix Syndicale a demandé son avis à Serge Vidal, qui anime le collectif CGT du Plateau de Saclay.

**La Voix Syndicale. Le rapport de la Cour des Comptes sur le financement de la SGP et la faisabilité**

**des lignes de transport devant desservir le Plateau de Saclay a-t-il été pris en compte par le collectif CGT ?**

**Serge Vidal.** Le report de la ligne 18 en 2030 souligne encore plus que les transports vers le Plateau de Saclay sont sinistrés. Sans attendre 2024 ou 2030, le Collectif CGT revendique des solutions immédiates, notamment en

avec un budget détourné vers l'immobilier, une cohabitation entravée par le secret industriel et des difficultés d'accès... La décision inadaptée, idéologique et centralisée, de délocaliser la recherche francilienne dans Paris-Saclay montre que l'éloignement des centres de décisions n'est pas une bonne chose. La suppression des départements 92, 93, 94 et dans

**S.V.** La fin du libre choix de ses études est une régression importante mais n'est pas spécifique à l'Essonne. Toutefois, la CGT a été à l'initiative d'une large intersyndicale locale sur les questions de l'université et de la recherche publique. Une relance de celle-ci vient d'être faite pour interpeller intersyndicalement le gouvernement.



augmentant les lignes et la fréquence des bus. Nous interpellons les directions sur leur obligation, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018, d'établir et de présenter un plan de déplacement d'entreprise.

**LVS. Le débat actuel sur la MGP et l'éventuelle suppression des 3 départements « petite couronne » touche directement la dimension interdépartementale de l'aménagement du Plateau de Saclay. Quelle solution préconisez-vous ?**

**S.V.** Les personnels des établissements déménagés vers le Plateau ne l'ont pas souhaité. Le gain pour la recherche et l'enseignement supérieur est nul,

la foulée la séparation de l'enclave Plateau de Saclay du 91 serait négative.

**LVS. Quelles conséquences sur les analyses et les propositions d'action de la CGT pour Saclay ?**

**S.V.** Le collectif CGT se concentre sur le quotidien des établissements et des salariés et les responsabilités des directions d'entreprise.

**LVS. La réforme de l'APB et la « sélection à l'université » sont-elles des sujets importants aux yeux du collectif CGT et du milieu universités-grandes écoles de Saclay ? Si oui, dans quels termes ?**

**LVS. Quel avis du Collectif CGT sur « l'hôpital unique de Saclay » devant remplacer les trois hôpitaux du Nord-Essonne ?**

**S.V.** Le manque de services publics, et de services tout court, est criant sur le plateau de Saclay. Toutefois, la création d'un hôpital concerne plus les habitants que les salariés et le problème est que, pour en créer un nouveau, ils ferment trois hôpitaux et font grossir le privé. Les salariés sont solidaires des personnels hospitaliers qui luttent contre ces fermetures.

**LVS. Le Collectif CGT Saclay a-t-il des réunions et/ou des actions communes avec le Collectif CGT Services Publics 91 ?**

**S.V.** L'Union Départementale coordonne toutes les activités CGT sur le département, celles du collectif CGT Services publics qui se concentre sur les services publics de proximité, comme celles du Collectif CGT Paris-Saclay.

# Du 15 mars au 1<sup>er</sup> mai, un goût de printemps ?

**Les fortes mobilisations du 15 mars, avec nombre de « primo-manifestants » retraités, du 22 mars sur les services publics et le sort de leurs agents, montrent l'ancrage revendicatif dans le temps et les têtes. Bon signe pour la journée de grève et de mobilisation du 19 avril, décidée par Fédérations et Confédération CGT.**

Elle porte une nouvelle fois l'existence d'une nation qui prend soin de ses citoyens et ne répond pas simplement à l'injonction de marchés financiers indifférents aux conséquences dramatiques de leur politique sur les salariés et les citoyens.

## Priorité aux salaires

Le 22 mars a vu aussi la participation de nombreux camarades du privé, attachés à ces services publics, conscients que leur destruction créerait une société encore plus inégalitaire... Pour chaque date, nous devons trouver les voies du rassemblement. La question des salaires est la première attente des salariés. Nous devons lui redonner son sens.

On l'a dit au dernier congrès de l'UD, cette question du salaire ne peut se résumer au pouvoir d'achat. De l'égalité salariale à la revalorisation des minima sociaux, dont le SMIC, l'augmentation des salaires a une influence directe sur nos besoins sociaux. Depuis des années, le blocage des salaires et des pensions, fruit desséché de l'austérité, dégrade notre niveau de vie. Nous sommes pris en étau entre une politique de l'offre gouvernementale et des entreprises obsédées par un dividende à deux chiffres.

## L'humain hors bilan

L'Élysée ressemble plus à un directeur d'entreprises qu'à un exécutif démocratique, imposant une gestion comptable et méprisant nos attentes et ses agents. Tous les voyants du secteur de la santé sont rouges... de colère. Les nouvelles restrictions budgétaires confirment l'absence de conscience sociale,

une démarche dénuée de toute humanité fondée sur la seule logique du paiement à marche forcée de la dette publique française pour séduire et dominer la commission de Bruxelles. Les vies humaines condamnées par cette folie passent en pertes et profits à la Banque Centrale Européenne.

La question des salaires est donc primordiale et leur augmentation n'a pas pour seul but la consommation, mais une vie digne qui répond sereinement à nos besoins. De combien aurions-nous réellement besoin pour vivre, si demain l'ensemble des services publics est livré au ca-



pital financier? Si cette concurrence « libre et non faussée » devenait la règle qui détruit la solidarité et l'égalité des services publics, combien faudrait-il pour rester vivant ? 10, 20, 30% d'augmentation ? Pour payer quoi, et à qui ?

## L'arnaque à l'ISF

À l'heure où nous commémorons mai 68, il est bon de se rappeler les fortes augmentations des salaires obtenues : de 10 à 35%, qui sont allés direct aux salariés, liberté syndicale à l'entreprise en prime. Devons-nous aujourd'hui nous satisfaire des miettes lâchées dans les NAO ? Le tour de passe-passe gouvernemental, censé donner plus de salaire en réduisant les

cotisations sociales et en augmentant la CSG, est une arnaque. Cette mesure étendue aux fonctionnaires et retraités vient compenser quasiment intégralement la suppression de l'ISF. De plus, réduire les cotisations sociales crée un manque à gagner pour la protection sociale qui couvre la Sécu, les retraites et l'aide sociale.

L'équation est donc simple : diminution des salaires + réduction des cotisations = dégradation des prestations générales et des conditions de travail des agents. C'était le contenu de la journée du 22 mars. La question des statuts n'est pas posée pour elle-même, mais pour permettre une réponse triplement solidaire : salaires, emploi et protection sociale.

## L'esprit de résistance

La fébrilité de l'exécutif se fait sentir. Il a suffi d'une forte mobilisation le 15 mars pour que le gouvernement revoie, même à la marge, l'augmentation de la CSG pour les retraités à la limite des minimas. Le 19 avril est le relais d'une construction interprofessionnelle vers un 1<sup>er</sup> Mai de renouveau social.

Je crois à l'impact de ce rendez-vous traditionnel, qui prend en 2018 une acuité particulière, tant sont fortes les menaces sur tout ce qui a construit la CGT. Les 15 et 22 mars me paraissent, toutes générations mêlées, la preuve que nos valeurs et nos statuts n'ont pas dégénéré. C'est l'honneur de la résistance au fascisme et à l'oppression sociale que le gouvernement tente de mettre à bas, sachant que la CGT est le principal rempart à sa politique d'abaissement des droits de l'homme au travail.

L'UD CGT 91 a conscience des enjeux et de ses responsabilités. Nous en parlerons à notre prochain Comité Général, qui se tiendra à Grigny les 21 et 22 juin 2018. Un moment de bilan, mais surtout de construction.

**Olivier Champetier**

## Les services publics en tête de cortège

### Les points chauds et les luttes de la Santé en Essonne

La manifestation du 22 mars 2018 a marqué un succès pour la défense des services publics. Elle indique aussi un regain de mobilisation pour la Santé CGT en Essonne, alors que ses militants et ses cadres sont au four et au moulin d'un secteur en crise. Hôpitaux, cliniques, Ehpad sont victimes d'hémorragies de personnels, d'hypertension des conditions de travail, d'anémie budgétaire et de surdité ministérielle. Les résistances s'amplifient cependant depuis le début de l'année. Tour d'horizon des dossiers chauds en Essonne.

manques de personnels. La solution est de réhabiliter les trois hôpitaux existants et d'en construire un quatrième à Saclay pour faire face aux besoins à venir. Nous soutenons les 34000 signataires des pétitions lancées par le Comité de Défense, où nous sommes présents, et nous avons marqué des points, à la fois chez les personnels et parmi les usagers ». La récente position (lire page 2) du Comité interministériel de performance et de la modernisation de l'offre de soins (COPERMO), renvoyant à mai 2018 la décision sur le projet de construction de l'hôpital

réelle des heures supplémentaires, recrutements immédiats sur les postes vacants, arrêt de l'utilisation massive de contractuels, etc. Situé administrativement à Étampes, l'EPS Barthélémy-Durand est l'un des poids lourds de la santé mentale et dessert 84% du territoire et 65% de la population de l'Essonne, avec deux sites d'hospitalisation, dont Sainte-Geneviève-Des-Bois et une cinquantaine de structures extérieures. La délocalisation de 150 lits à Perray-Vaucluse en 2013 a concrétisé la menace qui pèse sur l'existence même de « B-D ». « Suite à une importante mobilisation de tous les professionnels de notre établissement depuis septembre 2015, nous avons obtenu une dérogation de 18 mois à l'intégration d'un GHT (Groupement Hospitalier de Territoire) jusqu'à fin 2017. Un sursis d'un an supplémentaire semble accordé par l'ARS, mais le devenir de l'établissement reste en suspens », dit la CGT. « Face à toutes ces attaques, notre syndicat a tenu son congrès le 1er février 2018 et les syndiqués ont décidé d'axer nos priorités sur la vie syndicale et la syndicalisation pour nous renforcer en vue des élections professionnelles de décembre ».

#### EHPAD et santé mentale

C'est aussi l'un des grands objectifs départementaux de Catherine De Groote et de l'USD Santé. « Nous devons préparer nos listes avant juin l'été 2018 et nous visons aussi bien les grands hôpitaux que les petites structures. Le mouvement du 30 janvier dans les Ehpad n'a pas été énorme dans l'Essonne, mais il a permis de sensibiliser la population sur un grand problème et de montrer



Le 22 mars, les hôpitaux du Nord-Essonne tenaient le haut des banderoles de la Santé CGT 91 sur le pavé parisien. Le projet de l'ARS Ile-de-France et du GHNE (Groupement des Hôpitaux Nord-Essonne) est de construire un nouvel équipement de 361 lits sur le Plateau de Saclay (coût provisoire 240 millions d'euros) pour remplacer les trois hôpitaux de Juvisy, Orsay et Longjumeau. La perte serait de 680 lits et 900 postes de soignants, pour une population actuelle de 780 000 habitants, appelée à une forte augmentation par l'aménagement prévu du Plateau. « C'est un projet aberrant », explique l'animatrice de la Santé CGT 91, Catherine De Groote, « alors que l'accueil, en particulier aux urgences, explose déjà sous les

de Saclay, va dans ce sens, même si elle semble surtout dictée par la prise de conscience d'une gestion financière incontrôlée de la part des pouvoirs publics.

#### Sud Essonne : CHSE et BD

Considéré à tort comme un territoire de second ordre, le Sud-Essonne est victime des mêmes maux que dans le Nord, en particulier manque de personnels, conditions de travail et fermetures de sites, comme à Dourdan pour sa maternité. L'intersyndicale du CHSE (Centre Hospitalier du Sud-Essonne) reste cependant mobilisée et dans l'appel de la CGT à participer au 22 mars, la secrétaire générale du CHSE, Catherine Lubin, rappelait les principales revendications : pas de suppression des RTT, prise en compte



que notre syndicat a des possibilités de développement. Globalement, nous maintenons nos effectifs et nous avons de nouvelles adhésions, comme à Orsay à la suite de l'affaire Nord-Essonne, ou même en ligne, en tout une douzaine depuis janvier. C'est encourageant, notre action a de plus en plus d'écho ».

Les explications syndicales sont de plus en plus nécessaires devant un phénomène grandissant : la fusion des établissements, source d'économies budgétaires pour l'ARS et porte ouverte au privé. La santé mentale, déjà évoquée pour B-D, est la cible du GHU (Groupement Hospitalier Universitaire) regroupant Sainte-Anne, Perray-Vaucluse et Maison-Blanche, prévu pour le 1<sup>er</sup> janvier 2019. La première séance de négociations a eu lieu le 6 février et la CGT a prévenu : « Les accords ne seront valables que s'ils sont signés par une ou plusieurs organisations syndicales ayant recueilli au moins 50% des voix. L'unité syndicale sera plus que jamais nécessaire ». L'enjeu est considérable dans un nouvel établissement comptant plus de 6000 salariés et plus de 150

plis sur les 1000 de l'Association de Santé Mentale Paris 13<sup>e</sup> (ASM 13). Le projet en cours de validation par l'ARS pour quatre ans est de rapatrier 80 lits de l'AMS 13 sur le GHT Paris Psy à l'hôpital Sainte-

toutes les instances un climat social dégradé sur les conditions de travail et les salaires, mais surtout par le manque de vision de l'ASM 13 ».

La journée du 30 janvier 2018 a mis en lumière la misère des Ehpad, des



Anne dont 40 lits d'hospitalisation de Soisy. L'ASM13 veut devenir propriétaire de cette parcelle en lieu et place de l'ancienne cuisine centrale de l'hôpital parisien, pour y construire un petit immeuble de 750 m<sup>2</sup> et un parking de 75 places à

personnes âgées qui y résident et des personnels qui les soignent. « Dans les hôpitaux de gériatrie de l'AP-HP, mais également dans les 600 Ehpad publics, associatifs et lucratifs des huit départements d'Île-de-France », dit la CGT, « les luttes contre la disparition de leur établissement ou la maltraitance des salarié.e.s ou des personnes atteintes de handicap s'organisent depuis des mois. C'est aussi le cas des soignants, des salariés qui travaillent au domicile de cette population ».

#### Unité syndicale

La mobilisation syndicale de cette journée n'a pas été considérable dans l'Essonne, mais a permis à la CGT de confirmer des bonnes volontés et des points d'appui pour la suite. « Nous sommes présents par des délégués CGT dans certains établissements », observe Catherine De Groote, « et ce seul fait est déjà important quand on connaît les conditions de travail et la répression syndicale dont font l'objet nos collègues et nos militant.e.s, mais les conditions de travail des salariés et de vie des personnes âgées, dont de nombreux Alzheimer, touchent profondément les familles et contribuent à faire comprendre dans l'opinion publique ce scandale de société. J'ai été frappée le 22 mars de voir dans le cortège de l'Essonne de nombreuses camarades, comme celles d'Arpavie que nous connaissons bien, mais aussi de nouvelles



structures réparties sur trois départements. « Les élections professionnelles du 6 décembre prennent un nouveau relief sur des dossiers de cette dimension », commente Catherine De Groote.

#### Eau Vive et immobilier

Une structure essonnienne directement concernée est l'hôpital psychiatrique « L'Eau Vive », à Soisy-sur-Seine, qui regroupe 400 em-

l'horizon 2024. Le but est loin d'être seulement médical. « Le site de Soisy accueille aussi l'autisme avec 42 lits et 10 places supplémentaires en cours », explique la CGT, seul syndicat sur Soisy. « Ce petit coin de verdure encore préservé en bordure de la Seine attire les convoitises. Hormis la municipalité qui lorgne sur ces terrains, l'ASM 13 a déjà vendu 2 parcelles. La CGT dénonce dans



*salariées qui n'en peuvent plus d'un traitement inhumain pour ceux dont elles s'occupent et de conditions de travail et de salaires d'un autre âge* ». Repris le 15 mars 2018, le mouvement sur les Ehpad et les services à domicile présente une particularité intéressante : l'unité syndicale balayant l'ensemble du spectre des organisations. Il existe pourtant des établissements où la CGT occupe une place privilégiée. C'est le cas de la MAS (Maison d'Accueil Spécialisée) « Les Jours Heureux », installée à Épinay-sur-Orge depuis 1996. Elle accueille 60 hommes et femmes polyhandicapés et atteindra 116 salariés fin 2018. La CGT s'est implantée dès son ouverture et travaille étroitement avec l'UL de Sainte-Geneviève-des-Bois. Fatima Kebe est DSC au sein de l'association gestionnaire, qui emploie plus de 500 personnes en région parisienne. De nouvelles élections auront lieu courant 2018.

#### Menace sur Joffre-Dupuytren

Dans le domaine de la gériatrie, qui est le secteur en tête des besoins actuels avec la santé mentale, les deux étant fréquemment liés, l'AP-HP (Assistance Publique – Hôpitaux de Paris) est également en crise, comme le montre en essonne le cas de l'hôpital Joffre-Dupuytren, à Draveil. La menace de fermeture est imminente : juillet 2018, alors que l'annonce initiale de 2017 pré-

voyait l'échéance de 2020.

L'intersyndicale réfute l'argument de la direction avançant la vétusté du bâtiment Brassens pour avancer la date. « Ce bâtiment a reçu l'aval de l'ARS pour deux ans », rétorque la CGT. « Quant aux salariés, on nous dit qu'ils seront redéployés sur l'ensemble du groupe hospitalier. Mais ceux qui habitent Draveil et y travaillent ne veulent pas être dispersés aux quatre coins de la région parisienne ». 176 emplois sont concernés.

Si les personnes âgées sont un des dossiers majeurs de la santé, la prévention spécialisée, à l'autre bout de la pyramide des âges et à la frontière du médical et du social, est elle aussi en péril. « Elle permet à des jeunes en voie de marginalisation de rompre avec l'isolement et de restaurer le lien social », explique la CGT Santé-Action Sociale de l'Essonne. « Malgré la nécessité actuelle de notre présence, le département, financeur à 80 % de nos associations, s'est placé en fossoyeur de notre secteur. Si nous pouvons être satisfaits de voir des équipes de prévention sur de nouveaux territoires comme Corbeil-Essonnes ou Savigny-sur-Orge, nous avons toujours refusé que cela se fasse aux dépens d'autres territoires. Ainsi l'association « Médiane », qui n'a pas « gagné le marché » du Nord-Essonnes, alors qu'elle y est implantée depuis

de nombreuses années, se retrouve à licencier une quinzaine de postes, puisque le personnel n'était pas le bienvenu sur l'une des deux associations. D'ailleurs, comment cette dernière va-t-elle s'en sortir avec 10 postes non pourvus sur 13 ? ».

#### Privatisation sournoise

Il reste actuellement huit associations de prévention spécialisée sur le département 91 et leur financement dépend directement du bon vouloir financier et politique des collectivités territoriales, surtout du Conseil Départemental. Celui-ci vient de supprimer des primes allant de 112 à 350 euros mensuels par salarié, tout en se flattant de « sauver la prévention spécialisée » sur trois ans.

Cet exemple médico-social permet de mesurer une sorte de privatisation insidieuse de la santé sous ses différentes formes. Dans cer-



## Deux ans d'attente au CMPP

Le secteur associatif, qui représente une part importante des soins, et dont la gestion et le financement vont du public au privé, est l'objet des mêmes pressions, comme le montre le cas du CMPP (Centre Médico-Psycho-Pédagogique) de Morsang-sur-Orge/Fleury-Mérogis/Montgeron. Il dispense des soins à des jeunes de 0 à 20 ans, en ambulatoire et dispose de 31 emplois, entre secrétaires, assistantes sociales, femmes de ménage et thérapeutes. La CGT est élue depuis 2010 à Morsang et 2016 à Montgeron.

« Aujourd'hui, les salariés se sentent pris en tenaille entre des contraintes qui augmentent alors que les salaires stagnent et l'impossibi-

lité d'exercer dans des conditions normales. Les moyens n'évoluent pas pendant que les demandes de soins flambent. Certaines familles attendent deux ans pour un rendez-vous ! Les secrétaires, en première ligne, sont en souffrance. À l'occasion d'un changement de direction, nous avons pu apprécier l'importance de réagir immédiatement à une attaque contre le respect des droits des salariés et au contournement des IRP. Dans les mois à venir, il va nous falloir négocier un accord d'entreprise pour « harmoniser » l'organisation du travail. C'est un enjeu très important pour les CMPP de l'Entraide Universitaire, dont deux en Essonne, plus un en création à Grigny ».

tains cas, le mécanisme est simple à démonter. « Pourquoi fermer les hôpitaux à Juvisy, Longjumeau et Orsay ? », demande le Comité de Défense, dont fait partie la CGT, avant d'expliquer : « La vente spéculative des terrains sur lesquels sont implantés nos hôpitaux permettrait d'amorcer la « pompe à finances » pour construire un hôpital de prestige pour la ville nouvelle scientifique internationale de Saclay, décidée par l'État ». Les conséquences vont beaucoup plus loin, puisque l'ARS compte remplacer les équipements 24/7 par des Centres de Consultations et de Soins d'urgence (CSU), ouvertes de 10h à 22h. « Ce serait juste des centres de tri pour envoyer les patients à l'hôpital ou des cliniques privées comme celles du groupe australien Ramsay. L'ARS l'a autorisé à créer des lits avec leurs surcoûts hôteliers et dépassements

*d'honoraires, ce qui revient à privatiser les lits publics », écrit le Comité. Les détournements de service public ne sont pas toujours aussi nets. « Le système général est assez simple », dit Catherine De Groote, « il consiste à vider progressivement les équipements publics de leurs financements et de leurs personnels, ce qui crée des conditions de travail intenable, des arrêts maladie en série et perturbe les soins. Dès lors, il est facile de constater médiatiquement une dégradation du service et de suggérer aux usagers de se tourner vers le privé. La CGT Santé travaille évidemment avec nos collègues du secteur privé, où nous sommes solidement implantés, et nous voyons les ravages du « lean management », qui s'attaque aux primes, aux salaires et aux effectifs, pire encore que dans le secteur public. Nous sommes obligés de lutter sur tous les fronts ».*

### Le géant CHSF

Les élections professionnelles du 6 décembre 2018 concernent les trois versants de la Fonction Publique. Elles représentent un enjeu primordial pour la CGT et les personnels des structures hospitalières. Chaque vote comptera, mais certains sites seront particulièrement déterminants dans le résultat national et départemental. Ainsi du CHSF (Centre Hospitalier Sud-Francilien), le n°1 de l'Essonne, avec 3450 professionnels répartis sur 160 corps de métier et 110000m<sup>2</sup> à la limite de Corbeil-Essonnes et d'Évry. Avec 1155 lits et places et 14 salles d'opération, son activité a augmenté de 3% en 2017, avec plus de 100000 passages aux urgences, 5000 accouchements, 10000 interventions, 125000 consultations et plus de 76000 séjours. Son budget de 331 millions d'euros est plombé par deux handicaps. Le premier, même s'il en est sorti aujourd'hui grâce à la CGT, c'est le PPP (Partenariat Public-Privé), qui lui a imposé dès la naissance un monstrueux loyer au groupe Eiffage, le constructeur qui a livré en prime des milliers de malfaçons. La dette cumulée du CHSF était de 380 millions fin 2017. Le second est le manque de financement public récurrent. « Cela a contribué au non-remplacement de départs en retraite, à l'augmentation de la contractualisation

*des agents et à la mise en place de mesures à bon marché », dénonce la CGT. « Parmi les dérives, le travail en 12 heures 15 minutes par jour ou les semaines de 50 heures ont été décidées unilatéralement par la direction. Les conditions de travail et les manques d'effectifs ne trouvent que peu d'écho ».*

La recherche effrénée de la plus pe-



tite économie amène le cortège habituel de fausses solutions, comme la privatisation du stationnement ou de la conciergerie. « Le syndicat CGT du CHSF s'est toujours opposé aux politiques de destruction du service public. Il s'est opposé seul à l'ouverture du parking privé payant, là où d'autres négociaient le report ». Sont évidemment visées les autres organisations syndicales de l'établissement, en particulier SUD et FO, qui détiennent la majorité dans les instances du personnel.

### Les bonnes volontés

« Nous nous appuyons sur la crédibilité de nos revendications et de nos positions », dit la CGT. « Nous nous sommes opposés seuls à la charte du travail actualisée non réglementaire qui prive un peu plus les salariés de leurs droits. Grâce aux votes de SUD et FO, la direction s'est donc réjouie de ne pas avoir à dénoncer les accords de 2004. En rendant cet avis, les autres syndicats tuent le rapport de force qui oblige le directeur à négocier avec les représentants du personnel. Jamais la CGT ne sera la caution de cette arnaque », explique Eric Choiseau, Secrétaire Général du Syndicat CGT de l'hôpital.

Le climat s'annonce donc chaud pour la préparation des élections de décembre 2018 au CHSF. Le IV<sup>e</sup> congrès de la CGT de l'établissement s'est tenu en octobre 2017 et a mis en place une équipe renouvelée, qui affiche clairement ses ambitions de donner à son syndicat une représentativité nettement améliorée.

« Le Sud-Francilien est évidemment

*pour nous un enjeu de premier plan », dit Catherine De Groote, « mais l'USD Santé 91 doit être présente partout où c'est nécessaire, et particulièrement là où nous avons des possibilités de nous implanter. Je sais que ce ne sont pas les bonnes volontés qui manquent, dans des structures où les directions font la loi et où les contractuels craignent pour leur emploi, où les titulaires sont assommés par les conditions de travail et où parfois l'on n'a jamais entendu parler de syndicalisme. Nous savons tout ça et nous savons aussi que nous pouvons regagner des positions perdues et en conquérir d'autres. D'ailleurs nous appelons à nous organiser prochainement par des débrayages, des AG, dans ou devant les établissements de notre champ professionnel pour aller au contact de nos collègues afin qu'ils s'emparent de la journée de mobilisation du 19 avril. Évidemment, pour passer la vitesse supérieure, il faut plus de monde pour aider à la direction de l'USD Santé. C'est un appel ».*

G.D.

# Fermeture de la crèche de Perray-Vaucluse

## La CGT marque des points pour une alternative sociale et territoriale

**Début 2018, la décision de fermeture de la crèche de l'hôpital Perray-Vaucluse semblait irréversible. La CGT vient de relancer le dossier en continuant de mobiliser la population et en interpellant les décideurs politiques locaux. La Communauté d'Agglomération « Coeur d'Essonne » s'est ouverte à la négociation.**

Peu avant Noël 2017, la direction de l'hôpital Perray-Vaucluse, à Épinay-sur-Orge prend la décision unilatérale de fermer le 31 août 2018 sa crèche de 75 places. Elle obéit aux ordres financiers de l'ARS (Agence Régionale de Santé) dans la traque du moindre euro social. Le couperet semble inéluctable, mais la CGT ne se résigne pas et reste la seule organisation aux côtés des salariés et des parents pour développer la résistance et les revendications.

### La lettre ouverte

Celle-ci prend plusieurs formes. D'abord l'appel aux populations concernées, qui dépassent en nombre les personnels hospitaliers. Même si les 75 berceaux en service sont tombés à 35 sous les coups de la bureaucratie, les besoins sociaux demeurent. Une pétition lancée sur quatre communes, dont Sainte-Geneviève-des-Bois, rassemble près de 1000 signatures, relayées par la presse locale.

Un groupe de réflexion CGT réunit le syndicat de Perray-Vaucluse, dirigé par Christophe Freychet, l'UL de Ste-Geneviève, animée par Florence Langlois, Gilbert Latour, président CGT nouvellement élu du conseil d'administration de la CAF de l'Essonne, et le Comité Services Publics 91, avec Yves Pradillo. Ils rédigent en février 2018 une lettre ouverte, qui commence par un constat.

*« Les besoins sont nombreux, tant pour les salariés de l'hôpital Perray-Vaucluse, que pour ceux du groupe hospitalier incluant aussi les établissements Sainte-Anne et Maison-Blanche à Paris, dont un bon nombre habitent à proximité de cette crèche. Nombreux aussi sont les besoins*

*pour les salariés de l'hôpital Barthélémy-Durand qui ne disposent d'aucune structure adaptée, ou encore pour les habitants du territoire qui assistent à la fermeture d'une structure d'accueil de la petite enfance aux normes et en bon état alors que les listes d'attente pour les crèches existantes explosent... ».*

### Un financement tenable

L'habileté de la lettre ouverte est de dépasser le constat par des propositions réalistes, à commencer par le report d'un an de la fermeture. « *Le temps nécessaire* », explique la CGT, « *d'une part à l'étude de la reprise de la structure par les collectivités territoriales, d'autre part à la continuité*



*du mode de garde des enfants inscrits, enfin pour garantir l'avenir professionnel des salariés ».*

Il s'agit donc de la « territorialisation » d'un équipement hospitalier par une collectivité, en l'occurrence la Communauté d'Agglomération Coeur d'Essonne. La CGT n'éluide pas l'aspect financier, paramètre décisif pour les élus locaux. La structure louerait des places à Perray-Vaucluse, à Barthélémy-Durand (voire à d'autres partenaires) et passerait une convention avec la CAF pour un financement commun. Sachant qu'une place se loue actuellement entre 8000 et 12000 euros annuels, « *ce montage financier permettrait à Perray-Vaucluse une économie de 850000 euros par an* », souligne la lettre ouverte, qui estime les besoins de location « *à 35 places pour Perray-Vaucluse, 20 places pour Barthélémy-Durand, les 20 autres places permettant de*

*répondre aux besoins des habitants des villes voisines* ». La direction n'a pas commenté.

Il en va autrement du président de Coeur d'Essonne, Éric Braive, qui a reçu le 13 mars 2018 une délégation CGT, dont les quatre responsables cités plus haut, avec les maires de quatre communes concernées.

### Des équipements vitaux

La représentativité des délégations indique qu'il ne s'agit pas d'une rencontre de pure forme. La persévérante campagne d'information et de pétitions auprès de la population a eu de l'écho, le sujet de la petite enfance étant très sensible. L'approche d'élections territoriales régionales

et municipales joue-t-elle un rôle d'éveilleur de conscience dans un territoire politiquement instable ? On ne peut l'exclure. En tout cas, la direction de Coeur d'Essonne n'a pas balayé le dossier d'un revers de main présidentielle. Plus encore, elle semble vouloir approfondir les contacts, avec le pool CGT et les salariés de Perray-Vaucluse. « *Nous avons le sentiment d'avoir marqué des points auprès des collègues, des habitants et des élus* », dit Christophe Freychet, « *mais nous savons aussi que rien n'est réglé. Sur le fond, nous n'abandonnerons jamais, car nous savons que les crèches sont vitales pour les populations et qu'il existe un panel de solutions* ». Il manque 400000 places de crèches en France, l'Essonne est particulièrement sous-dotée en Île-de-France, où les équipements saturés sont difficiles d'accès horaire et financier.

# Les postiers de Ris-Orangis

## Debriefing d'une grève exceptionnelle

**Par sa durée, son organisation et ses résultats, le mouvement des postiers et des usagers de Ris-Orangis fera date dans l'histoire syndicale de l'Essonne. Retour d'expérience.**

La grève a duré du 30 octobre 2017 au 2 janvier 2018, soit 64 jours pour maintenir un bureau de Poste et des effectifs globaux. Le secteur postal concerné comprenait les bureaux de Ris-Principal, Ris-Albert-Rémy, Bondoufle, Lisses, Courcouronnes-Canal et Courcouronnes-Centre. Le mouvement a touché 13 grévistes sur 18 agents pendant la totalité de la grève. « *Soit un taux de 72% pendant plus de deux mois, une première sur le département !* », précise Yves Pradillo, responsable de la FAPT 91.

L'intersyndicale active était composée de la CGT et de SUD, seuls signataires du protocole de sortie de conflit le 29 décembre 2017. Les autres syndicats, CFDT et FO, n'ont pas appelé.

### La tête haute

Comment tenir financièrement sur une telle période ? « *L'argent récolté par la caisse de grève a couvert, à quelques dizaines d'euros près, la totalité des 64 jours pour les grévistes* », répond la FAPT 91. Pour quels résultats ? Le protocole d'accord explique en langue de bois administrative « *le principe du comblement de toutes les vacances d'emploi existantes ou à venir et une mesure immédiate sur la gestion des pauses pour les agents seuls, sans préjuger de la solution structurelle* ». En clair, le bureau de Poste du bas de Ris-Orangis demeure, les effectifs globaux vont être revus à la hausse et les jours de grève recalculés. « *La Direction Régionale est dorénavant beaucoup plus à l'écoute des collègues de Ris* », constate Yves Pradillo. « *Ils ont repris la tête haute, mais restent toujours très vigilants* ».

La CGT a changé la donne habituelle en interpellant les élus lo-

caux. « *On était en contact avec la mairie de Ris un an et demi avant le conflit. On avait expliqué largement le danger. Le maire a reçu une délégation CGT en Bureau municipal le 2 octobre, une première sur le 91. Résultat, nous avons obtenu le soutien financier de la mairie, validé en*



*conseil municipal début février 2018 pour un versement à la caisse de solidarité des grévistes d'un montant de 10000 euros, là aussi une première !* »

### Syndicats et mairie

Les résultats ? « *On ressent très nettement un retour au respect de la part de leur hiérarchie directe locale, mais aussi départementale et régionale. Aussi une grande fierté d'avoir tenu bon en restant soudés avec la CGT et SUD. Les autres syndicats sont discrédités à leurs yeux... et pour un bon moment !* », estime Yves Pradillo. « *L'unité syndicale CGT-SUD est toujours d'actualité, on organise ensemble les heures d'infos et le suivi des groupes de travail après la reprise, et on continue la pression sur la Direction pour avancer sur les points bloquants. La CFDT a pris cher sur Ris, une adhérente a rendu sa carte, la CGT a fait une adhésion et a gagné en sympathie* ».

Les relations avec le maire (PS) Stéphane Raffalli ? « *Le contact n'a pas été coupé malgré un « passage à vide » fin décembre 2017, le maire ayant levé le pied sur son soutien logistique. Il nous payait la cantine tous les jours puis plus rien du jour au lendemain... sans préavis !* », précise la FAPT CGT, « *tout en expliquant à ses administrés que grâce à*

*lui La Poste de Ris était sauvée ! Mairie de com, mais il a compris que le problème du bureau de Poste Albert-Rémy est toujours d'actualité pour ses administrés, et il est revenu. La porte était ouverte de notre côté...* ».

### La gifle et le bémol

La grève de Ris-Orangis a eu un fort écho parmi les postiers de l'Essonne, aussi bien « *courrier* » que « *réseau* ». Le caractère inédit tient à sa construction : usagers, salariés, collectifs associatifs, soutien du PCF et d'élus de Ris. Nouveauté interne majeure, la signature d'un protocole local, négocié et signé au plus haut niveau, au siège social du groupe La Poste ! « *Quelle gifle pour les représentants locaux du niveau Région 91/94, qui ont joué le pourrissement du mouvement !* », dit Yves Pradillo. « *Seul bémol, le manque total de soutien de ma Fédération, la FAPT, dans ce conflit pour lequel l'UD CGT, par contre, aura joué pleinement son rôle de soutien, comme le Syndicat Départemental. Un autre gain durable est le maintien des contacts avec le collectif usagers. Nous allons revenir vers eux prochainement pour gagner la bataille de la réouverture de Ris-Albert-Rémy le samedi matin* ».



# Les fonctions publiques votent en décembre 2018

## La CGT joue sa première place

**Le 6 décembre 2018 se dérouleront les élections professionnelles dans la Fonction Publique : plus de 5,2 millions de salariés vont élire leurs représentants en même temps. Il s'agit des agents titulaires et non titulaires des trois versants de la Fonction Publique (Territoriale, Hospitalière, État) et des agents de droit public.**

**C'est la plus importante des élections professionnelles à venir, par le nombre d'électeurs qu'elle représente. Pour la CGT, sont concernées 9 fédérations : Services publics, Santé, UFSE, FAPT, Travailleurs de l'État, Équipement, FERC, Police et Finances. En Essonne, c'est plus de 80000 salariés qui devront s'exprimer.**

Dans le climat social et politique actuel, ces élections seront un test d'opposition ou d'accord aux projets du gouvernement.

Les résultats qu'obtiendront les listes présentées par la CGT feront l'objet d'une attention particulière de la part de tous les observateurs. Dans les administrations de l'État, dans les hôpitaux publics et dans les collectivités territoriales, on ne compte plus les services fonctionnant dans des conditions dramatiques, sans les moyens nécessaires, qu'ils soient humains, techniques ou budgétaires, mais cela ne suffit pas. Le gouvernement du président Macron s'acharne à mettre en place un modèle ultralibéral, qui démantèle les services publics au prétexte qu'ils coûtent trop cher à la population.

Ouvrir toujours davantage les missions de service public à la concurrence, c'est renoncer à une société de progrès social. La vie quotidienne de tous s'en trouverait bouleversée, avec les plus pauvres en première ligne : éducation, santé, poste, transport, énergie, eau, logement, impôts, mairie, services aux personnes âgées et handicapées...

### La précarité en modèle

Pour faire diversion dans l'opinion, le gouvernement montre du doigt le « fonctionnaire » et son lot de privilèges à abolir, pensant ainsi éviter le sujet de la qualité du service public pour tous. Pourtant, c'est bien de cela qu'il s'agit.

Après le rétablissement du jour de carence, le gel des salaires, la rémunération au mérite, l'annonce

de la « Loi Travail », la réduction des instances consultatives (suppression des CHSCT) et l'amputation drastique de leurs prérogatives, en particulier pour les Commissions Administratives Paritaires. À la question du maintien des droits syndicaux, il n'y a pas eu de réponse ministérielle, ce qui laisse augurer du pire.

### Déploiement et enjeux

Le point commun de tous ces projets est la mise à mal des principes fondateurs de la fonction publique dans son ensemble et les élections du 6 décembre 2018 sont un passage obligé pour mesurer le rapport de force et les conséquences probables. C'est le moment pour la CGT de faire mieux connaître les enjeux et la conception des services publics que portent,

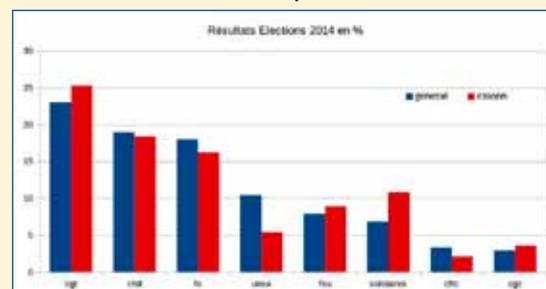
comme militants et citoyens, celles et ceux qui vont mener campagne. Les axes sont doubles : défendre notre bien commun et pousser à son développement dans l'intérêt de tous les usagers. Le rôle de l'UD et des UL CGT de l'Essonne est de mettre en route, au-delà de l'activité et des prérogatives des organisations professionnelles concernées, une démarche interprofessionnelle



d'un véritable plan social (-120 000 emplois dans la fonction publique promis par Emmanuel Macron), la suite arrive. Lors d'une réunion à la DGAFP (Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique) le 13 mars 2018 autour du document pour la concertation, intitulé « Refonder le contrat social avec les agents publics », les projets gouvernementaux ont été étalés au grand jour. À l'ordre du jour, non seulement le recours accru à l'emploi de non titulaires, mais au-delà, le fléchage des missions entières où, par principe, le recrutement de fonctionnaires serait banni pour laisser place aux contractuels. Visiblement, la précarité et l'emploi jetable sont les modèles.

Ce qui se dessine est donc l'arrêt du recrutement statutaire dans des pans entiers de la Fonction publique et par conséquent l'abandon de la garantie d'une égalité de traitement des usagers et de l'exécution des missions.

Autre confirmation, sur le modèle



efficace. On est au cœur du croisement de l'activité territoriale et interprofessionnelle, avec l'urgence d'un véritable travail en commun, permettant l'implication de l'ensemble des forces de la CGT.

Pour atteindre l'objectif d'une CGT présente partout et gagnant en in-

fluence, une première nécessité est de mettre en place un calendrier opérationnel. Ce serait une erreur grossière de penser que le fait d'être au printemps donne du temps pour la préparation de l'automne.

Cette campagne doit nous permettre à la fois de nous implanter dans les déserts syndicaux, mais aussi de renforcer le vote CGT là où nous sommes déjà présents. Une Commission Exécutive de l'UD a déjà fait l'état des lieux sur le département à partir des résultats détaillées des élections de 2014 pour cibler avec les Unions locales les priorités de la campagne.

### Les marges de progression

Depuis les dernières élections professionnelles dans le secteur privé, la plupart des médias ont souligné le passage de la CGT derrière la CFDT, sans insister sur la première place nationale qu'elle garde dans le secteur public. Les résultats de 2014 sont cependant clairs : la CGT est la première organisation syndicale dans la fonction publique et obtient 23% des suffrages nationalement et 25,3% sur le département de l'Essonne.

Le constat incite à l'optimisme pour 2018, mais la globalisation du chiffre ne doit pas masquer de profondes disparités dans les résultats et les organisations. Les différences sont d'abord structurelles selon les trois versants. Si la FPH (Hospitalière) a pour seule référence la Santé, comme la FPT (Territoriaux) les Services Publics, la FPE (État) est partagée entre 7 organisations dont le travail en commun nécessite une coordination et une bonne volonté permanentes, que doivent renforcer UD et UL.

À l'intérieur des dizaines de collectifs territoriaux en Essonne, la CSD 91 a une immense marge de manœuvre pour le vote CGT et l'implantation syndicale. Ses moyens militants mis à l'épreuve en permanence ont un besoin impératif de relais locaux. L'expérience montre que la visite militante dans les mairies s'avère presque toujours

payante et que les obstacles sont davantage les moyens humains syndicaux que les barrières idéologiques chez les personnels approchés.

La Santé est dans un cas comparable et les efforts consentis par l'US Santé 91 indiquent que les résultats sont à portée de main, comme le montre la mobilisation remarquable pour la manifestation du 22 mars 2018 après de multiples batailles menées dans les hôpitaux et les Ehpad.

### Les syndiqués et les collègues

Une possibilité de résultat favorable le 6 décembre tient beaucoup à la bataille d'ensemble lancée en mars 2018 par les 7 syndicats de la



Fonction Publique et renforcée par le mouvement des cheminots qui commence en avril. La période qui s'ouvre devrait préciser davantage la portée des mesures gouvernementales et leur gravité, encore largement méconnues par une grande partie de l'opinion française. Plus la volonté libérale européenne d'Emmanuel Macron l'amènera à rentabiliser quoi qu'il coûte au fonctionnaire et à l'usager, plus sa volonté de détruire l'égalité d'accès à des services publics de qualité apparaîtra claire.

La bataille du vote se mène sur deux fronts. Celui des syndiqués CGT en premier lieu, dont il ne faut jamais considérer la participation comme acquise d'évidence. Donc les faire non seulement voter, mais aussi inciter les collègues à le faire, en faisant comprendre que si la CGT joue sa place, ils jouent aussi la leur, quoi qu'ils puissent en penser.

**En décembre 2018, le vote concernera les instances suivantes** : les Comités Techniques Ministériels (CTM) ; les Comités Techniques de Proximité (CTP) pour les budgets, emplois, organisation et fonctionnement des services, formations, statuts ; les Commissions Administratives Paritaires (CAP) et Commissions Consultatives Paritaires (CCP) pour les non titulaires (gestion individuelle des carrières).

**Chaque électeur vote plusieurs fois pour le Comité Technique Ministériel dont il relève**, pour le Comité Technique de Proximité de l'administration dans laquelle il est affecté, pour la CAP du corps dont il relève ou la CCP (contractuels) dont il relève.

Il faut savoir que seuls les résultats dans les Comités Techniques (CT) seront pris en compte pour la représentativité. Être représentatif dans les CT, c'est assurer l'octroi de moyens syndicaux dont toute la CGT a besoin.

En effet, les résultats dans la Fonction Publique auront un impact sur les droits syndicaux locaux et nationaux. Les détachements syndicaux permettent

à des milliers de militants de s'investir dans la vie syndicale. Or, on sait que patronat et gouvernement feront tout pour réduire l'influence de la CGT.

Être représentatif, c'est aussi assurer notre présence au sein des différents niveaux de la Fonction Publique pour, par exemple, mandater des camarades dans les CHSCT et au Conseil Supérieur et Commun de la Fonction Publique, dont la CGT est aujourd'hui la première force syndicale. Seules les organisations représentatives pourront participer aux négociations et un accord ne sera valide que si les signataires représentent plus de 50% du salariat.

**Véronique Josien**

## Fleury-Mérogis en crise permanente

### Ambroise Koubi : « La CGT doit promouvoir le métier de surveillant pénitentiaire... »

En janvier 2018, les surveillants pénitentiaires, excédés par des conditions de travail en continuelle dégradation, les effectifs en berne, le surpeuplement et les agressions multiples, font les titres de la presse nationale. Celle-ci s'est calmée depuis, mais la situation demeure catastrophique. Face aux manœuvres politico-syndicales du ministère de la Justice, la CGT Pénitentiaire reste le principal recours contre un désastre annoncé. Ambroise Koubi, responsable régional, témoigne.

Lundi 19 janvier 2018, l'intersyndicale CGT – UFAP/UNSA – SLP/FO annonce un blocage de Fleury-Mérogis pour le lundi 22. « Malgré l'intervention violente des CRS, nous sommes décidés à ne rien lâcher », dit le tract. Le 30 janvier, l'UFAP a disparu de l'intersyndicale et les deux organisations restantes décident de reconduire le mouvement devant le blocage des pouvoirs publics et malgré les menaces de l'administration aux personnels grévistes.

La maison d'arrêt de Fleury-Mérogis compte 4320 détenus, dont 127 détenus pour des délits ou des crimes terroristes. Sur les 1300 agents, 65% sont des stagiaires. Un élève pénitentiaire commence dans le métier avec 1100 euros, ce qui est l'un des enjeux des élections professionnelles du 6 décembre 2018 dans la Fonction Publique. Les forces syndicales présentes à Fleury sont l'Ufap-Unsa, Force Ouvrière, la CGT pénitentiaire et le SPS. Au vu des 12 jours de mouvement en janvier 2018, la majorité des agents pénitentiaires n'ont pas approuvé la signature du relèvement de conclusions. La CGT Pénitentiaire œuvre pour la sécurité et la reconnaissance de tous les corps de l'administration pénitentiaire.

#### Maintenir la pression

« Nos revendications depuis le début des blocages des prisons étaient basées sur les conditions de travail des agents et l'indemnitaire », explique Ambroise Koubi, secrétaire régional de la Pénitentiaire CGT Paris Île-de-France. « L'un ne va pas sans l'autre, la catégorie B pour l'ensemble du personnel de surveillance est l'une de nos très vieilles revendications ».

Depuis janvier, la ministre de la Jus-



Janvier 2018 à Fleury-Mérogis (Photo Essonne Info)

tice n'a pas varié d'attitude : refuser toute discussion de fond et jouer la division syndicale. « Le refus de Mme Belloubet de prendre en compte nos revendications a créé des discussions au sein de l'intersyndicale », dit le responsable CGT. « L'Ufap-Unsa est à l'origine de la signature du relevé de conclusions et a clairement joué le jeu de l'administration. Nous nous sommes retirés de l'entente avec eux. La convergence CGT et FO sur l'indemnitaire fait que la pression se maintient sur l'administration pénitentiaire. La majorité des agents veulent une meilleure sécurité pour eux et une meilleure attractivité du métier de surveillant. Nous n'avons pas signé le relevé de conclusions, mais nos propositions ont été jugées intéressantes par le directeur de l'administration pénitentiaire. Le problème est le coût financier, qui est de 80 millions pour la catégorie B ».

#### Un métier méconnu

Si l'existence de la profession est largement connue, la réalité des conditions de travail, de la vie en prison et des relations avec les détenus est fréquemment déformée par un sensationnalisme médiatique qui confine à la déformation ou au fantasme. « C'est vrai que nos concitoyens n'y comprennent rien », reconnaît Ambroise Koubi, « c'est un métier très complexe. L'insécurité règne dans les prisons,

les salaires sont bas pour les primo-accédants et le manque criant d'effectifs montre le manque d'attrait du métier. Je souhaite que notre témoignage dans la Voix Syndicale permette de mieux comprendre ce métier de surveillant pénitentiaire, qui est aussi difficile que celui de policier ou de gendarme. Le surveillant est le premier in-

terlocuteur face au détenu, celui qui porte les premiers secours, avant justement les policiers. La CGT doit sensibiliser davantage l'interprofessionnel et l'opinion des Français en permettant que le surveillant s'exprime dans les médias. La CGT doit promouvoir notre métier au sein de la société française ».

Beaucoup plus traitée que les conditions de travail, les salaires ou les effectifs, la question des détenus « salafistes » fait le buzz, avec de fréquentes allusions à Fleury-Mérogis, qui en détient plusieurs. Ambroise Koubi n'esquive pas le sujet.

#### La question djihadiste

« La question des djihadistes incarcérés dans nos prisons est un sujet particulier traité par les médias lorsque ces derniers font l'actualité. Sachez que très souvent les personnes incarcérées pour des faits

de terrorisme se trouvent dans des quartiers spécifiques, gérés par des professionnels aguerris au niveau de la Pénitencière. Ces détenus sont isolés, ils ne croisent personne, pas d'autres détenus. Leurs mouvements et activités sont individuels. Ces détenus sont suivis par les agents du renseignements pénitentiaire et une vigilance accrue fait que le prosélytisme est limité. Néanmoins, le manque criant de personnel dans certaines prisons font que certains passent souvent à l'action au niveau des agressions et bien d'autres choses. Une gestion particulière du personnel de surveillance est indispensable pour ces détenus particulièrement dangereux. Nous avons alerté sur le constat de la surpopulation carcérale, qui s'accroît chaque année, et nous dénonçons sans cesse le manque de personnel de surveillance, dû lui-même à un manque d'attractivité du métier auprès des jeunes ».

### 600 places maximum

La CGT ne limite pas cependant ses propositions à des augmentations de salaires ou une amélioration de la grille indiciaire. Pour désengorger les prisons en France, le syndicat avance comme levier une bonne politique des aménagements de peine.

« Nous souhaitons plus de placements sous bracelet électronique, plus de travaux d'intérêt général, plus de semi-liberté, ainsi que la révision de la politique de détention provisoire ».

Pour la construction des établissements pénitentiaires, la CGT parle de prisons à taille humaine, à capacité maximale de 600 places, où l'agent pourra accomplir sa mission de garde et de réinsertion. La politique pénale d'avenir passe une plus grande attractivité de la profession pénitentiaire et une augmentation d'effectifs, mais ceux-ci concernent aussi les personnels qui travaillent en milieu ouvert, insertion et probation, tout comme le nombre de magistrats.

## Gilles Caruel, « choumac » à la Snecma-Corbeil

**Gilles Caruel nous a quittés le 23 janvier 2018. Il était chaudronnier, chef d'équipe et syndiqué CGT.**

« Choumac » est le terme utilisé dans le métier pour désigner la profession de chaudronnier. Gilles avait commencé son apprentissage à façonner des feuilles de cuivre, les marteler, les plier, les « faire chanter », disait-il. De Trélazé, pays tourangeau de l'ardoise fine et bleue, où il est né en 1932, il rejoint la région parisienne en 1954 et est embauché à la SNECMA-Paris. Nommé chef d'équipe en 1962, syndiqué CGT depuis son embauche, il fait partie d'un groupe d'agents de maîtrise, chefs d'équipe, contre-maîtres, chefs de groupe, syndiqués CGT comme lui, qui arrivent à l'usine de Corbeil-Évry en 1966, où il va mener de pair son activité professionnelle et son engagement syndical. Sur le plan professionnel, il a notamment, pendant plusieurs mois, organisé le travail d'une douzaine de salariés effectuant des modifications sur les moteurs « Olympus » de Concorde. Déplacements fréquents, chantier exigeant, de haut niveau professionnel, Gilles en conservait un souvenir ému. Il faisait fonctionner une équipe, il n'était pas un garde-chiourme. Les « choumacs » qui ont travaillé avec lui l'ont vécu jour après jour. Adhérent CGT, il avait accepté des responsabilités représentatives. Candidat aux élections DP, il a été élu à plusieurs reprises membres du CHS, puis CHSCT. Avec tous ses camarades de la section syndicale CGT « agents de maîtrise », il a multiplié les initiatives portant sur les conditions de travail, les promotions et qualifications. Il était fier, lui et ses amis, d'avoir été de ceux qui ont contribué à faire que la SNECMA oriente ses fabrications vers plus de moteurs civils, le CFM 56 pour Airbus, l'Olympus pour Concorde, c'était une certaine fierté pour Gilles. C'était aussi, l'ami, le copain, avec qui l'on se retrouvait à l'occasion d'amicales rencontres sportives inter-services.



Gilles Caruel (DR)

## Westinghouse service nucléaire Acquis sociaux et menace de licenciement

Le Monopoly entre Westinghouse et Toshiba a touché Westinghouse Service Nucléaire, à Orsay. Certaines instances du personnel de la filiale, suite à la fusion avec une autre entité, ont disparu, au détriment de plusieurs avantages acquis, et ont affaibli la CGT au profit de la CGC. Plusieurs débrayages de

protestation ont eu lieu contre ces décisions. En février 2018, la direction a convoqué un militant CGT pour un entretien préalable à licenciement, contre lequel l'intéressé a introduit recours. Il a reçu aussi le soutien d'un nombre important de ses collègues, qui ont diffusé un tract de protestation.

## USR CGT 91 en action

### Les retraités de l'Essonne au Conseil départemental, à la préfecture et dans la rue

**La réussite de la journée du 15 mars 2018 n'est pas un hasard pour les retraités CGT de l'Essonne, mais le résultat d'une activité en hausse.**

Le CDCA est le Conseil Départemental de la Citoyenneté et de l'Autonomie, créé par décret du 9 septembre 2016. Il est supposé s'occuper des politiques publiques territoriales de l'âge et du handicap. Le 9 mars 2018, une réunion intersyndicale avait pour objectif de « préparer une riposte collective face aux dysfonctionnements de la mise en place du CDCA ». Pour les retraités CGT, Françoise Brideron se demandait « si le manque de préparation est du fait des techniciens ou des politiques qui ne manifestent pas de volonté pour faciliter la concertation, peut-être en anticipant sa nullité si les départements sont supprimés ».

En attendant, l'USR 91 mettait la pression sur François Durovray, le président LR du Conseil départemental (CD), à qui rendez-vous était demandé avant la réunion d'avril 2018 du CDCA. Résultat en demi-teinte obtenu le 13 mars, où une réunion était programmée le 5 avril avec quatre collaboratrices du CD, dont la directrice de l'Autonomie. « Donc M. Durovray se défile ! », notait la CGT, acceptant cependant la rencontre qui constitue une reconnaissance du rôle des syndicats.

#### Le cas du Sud-Essonne

Dans la foulée, l'USR 91 interpellait par lettre, le 15 mars 2018, la préfète de l'Essonne. « Au titre

de l'intersyndicale, nous vous laissons quelques chiffres à méditer au sujet des propositions de M. Macron pour les retraités.



L'USR CGT 91 le 15 mars 2018 à Paris (DR)

Pour un couple de retraités qui touche une pension d'environ 30000 euros annuels, les hausses de la CSG, le CRDS, et la CASA, ce couple perd 2900 euros. Comment faisons-nous pour y faire face ? (...) Il faut savoir que les retraités ne se laisseront pas manger la laine sur le dos sans réagir, les 16 millions de retraités sont une force ».

Des exemples locaux montrent la vitalité du syndicalisme retraités.

Ainsi du Sud-Essonne, où l'association « Loisirs et Solidarité des Retraités », basée à Étampes, est née le 20 juin 2017. « Il y a de nombreux retraités ici », explique Chantal Doumerc dans le bulletin de l'association. « Des adhérents CGT ont estimé qu'il fallait s'organiser pour proposer des actions aux retraités pour revendiquer et s'opposer aux orientations qui les touchent. En octobre 2016, un collectif est né, il

se réunit environ une fois par mois dans les locaux de l'UL CGT d'Étampes. Au fil du temps, le collectif s'est étoffé et a proposé

des initiatives, a participé aux mobilisations et manifestations contre les ordonnances Macron. Il est présent à l'UL avec les actifs pour défendre les salariés. Il s'investit, aussi, dans la défense des services publics. Le 22 mars, nous serons présents ».

#### Les promesses de Mme Péresse

Les transports, sujet particulièrement sensible à mesure qu'on s'éloigne de Paris, sont une revendication récurrente de l'USR CGT 91 auprès des pouvoirs publics, Conseil régional en particulier. En témoigne le communiqué des 9 organisations de retraités d'Île-de-France du 2 février 2018 en direction de la présidente (LR).

« Mme Valérie Péresse doit tenir son engagement de campagne de 2015 : un tarif unique réduit de 50% pour les retraités. Les six

organisations syndicales et les trois associations tiennent à marquer leur fort mécontentement reportant le financement sur les départements. Trop de retraités, souvent isolés, hésitent à se déplacer à cause du coût. Déjà deux départements ont fait des avancées comme l'engagement de la mairie de Paris ou le département du Val-de-Marne, qui a mis en place au 1<sup>er</sup> janvier 2018 un pass Navigo à -50%. Les retraités n'acceptent pas de voir les promesses non tenues ».

#### Bonne nouvelle

L'activité soutenue de l'USR CGT 91 a trouvé une concrétisation numérique et visuelle à la journée du 15 mars 2018 à Paris. Le nombre de manifestants et leur pugnacité ont dépassé les prévisions, y compris celles des organisateurs. « C'est une bonne nouvelle et une demi-surprise », explique le secrétaire général de l'USR, Hubert Lasserre. « Une vraie réussite avec beaucoup de personnes dans le cortège de l'Essonne et surtout des têtes nouvelles, plus de 400 manifestants venus de toutes les sections syndicales de retraités avec comme exemple un car complet de la SNECMA de Corbeil. Cela est le résultat des 3500 tracts que l'on a distribués sur les marchés et dans les boîtes aux lettres. C'est la première fois que nous faisons ça et nous sommes récompensés. Nous avons réalisé trois nouvelles adhésions à l'USR CGT 91 ».

# Grève Chronopost à Chilly-Mazarin

## Les travailleurs sans-papiers en intérim et le service public

**Chronopost, filiale de La Poste, est un service public. Cette entreprise recourt cependant à des pratiques patronales comme celles de l'intérim à grande échelle, qui s'apparente au dumping social dans le cas des travailleurs sans-papiers. Cette habitude semble s'accompagner d'une mauvaise volonté persistante à fournir les papiers nécessaires à leur régularisation.**

La société Derichebourg est un groupe industriel dont le métier de base est le traitement des déchets, rebaptisé service aux entreprises et environnement. Un poids lourd de 36500 salariés et 2,7 milliards d'euros de CA. Diversification et rentabilité obligent, sa branche Intérim envoie chaque jour 4000 salariés, sélectionnés sur un fichier de 20000 noms, sur une palette de 200 métiers. Celle des clients est large aussi et va du MIN de Rungis à Chronopost, pour l'Île-de-France. C'est sur le site de Chilly-Mazarin, en Essonne, que 17 travailleurs sans-papiers ont entamé une grève le 12 février 2018. 33 de leurs camarades ont fait de même en mars à

Rungis, ainsi que d'autres à la Sepur (déchets) de Wis-sous. Leur régularisation est liée à l'obtention du Cerfa, le document indispensable. Comme d'ordinaire, les négociations avec les pouvoirs publics traînent en longueur, en particulier à Chronopost. La CGT, qui représente les demandeurs, met sa longue expérience de la question à leur service et appelle, d'ailleurs avec succès, à la solidarité financière pour un mouvement où les décideurs jouent la montre.

### Les ressources « humaines »

Le cas de Chronopost est particulier, du fait de son appartenance à ce qui demeure un service public, même si le fonctionnement de la Poste emprunte de plus en plus largement au management privé. On le voit à travers le traitement « social » de ses salariés et de leurs revendications. L'URIF CGT relevait le 8 mars 2018 : « *Ce sont des entreprises d'intérim comme Derichebourg qui menacent de licenciement*

*un travailleur gréviste délégué de son piquet de grève... mais aussi des donneurs d'ordre ayant pignon sur rue. Comme Chronopost, filiale de La Poste... pour qui avoir des travailleurs sans-droit, sous-payés et travaillant dans des conditions indignes, est très utile pour alimenter les bénéfices des actionnaires ».*



*Philippe Martinez venu soutenir les grévistes de Chronopost en mars 2018 (DR)*

La régularisation des 17 sans-papiers de Chilly-Mazarin se heurte comme d'habitude à un obstacle nommé mauvaise volonté, dont témoignent l'entreprise d'intérim, le client et la préfecture de l'Essonne. La secrétaire générale de l'UL CGT de Massy, Brigitte Gabriel, suit l'affaire depuis le début avec ténacité.

### Les blocages

« *La pièce maîtresse est le Cerfa* », explique-t-elle. « *C'est le document rempli et validé par l'employeur, qui est une sorte de certificat de travail dans des conditions légales. Il doit être produit auprès de la préfecture qui va ensuite examiner les papiers d'identité*

*produits pour décider de leur validité et régulariser éventuellement le salarié. Évidemment, cela suppose une pression constante de la part des travailleurs sans-papiers et de leur syndicat pour obtenir leurs droits, car les instructions officielles du gouvernement auprès des préfectures sont de freiner au maximum. Les employeurs sont bien sûr d'accord, car la non-régularisation permet d'augmenter l'exploitation ».*

Dans le cas de Chilly-Mazarin, les travailleurs sans-papiers et l'UL de Massy ont reçu un soutien de poids : la visite de Philippe Martinez, qui a réaffirmé l'importance que la CGT entière accorde à ces luttes récurrentes en région parisienne pour le respect du droit du travail et des droits de l'Homme, sévèrement écornés par les ordonnances Macron et les pratiques à l'égard des migrants.

## Costco Villebon-sur-Yvette Les débuts d'un vrai syndicat

**Installée sur la ZI de Courtaboeuf depuis 2017, la chaîne américaine de grande distribution Costco, deuxième acteur mondial du secteur, vient de connaître sa première élection professionnelle.**

Avec le siège social et le magasin, plus de 300 salariés et 217 votants éligibles étaient concernés par l'élection professionnelle du 21 mars 2018. La technique de management made in USA avait préempté le résultat en favorisant dès le départ la création d'un syndicat CFTC en très bons termes avec la direction. La présence non officielle d'une militante

CGT avait été détectée par le DRH et la camarade licenciée. Cependant, la CGT a réussi à présenter des candidat.e.s à l'élection et les résultats sont prometteurs. Si la CFTC rafle tout dans les 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> collèges, la CGT obtient un délégué syndical dans le 1<sup>er</sup> collège. « *Une indication intéressante qui montre que la répression ne peut pas étouffer l'expression des revendications* », estime l'UL CGT des Ulis. « *Nous allons tout faire pour favoriser l'implantation d'un syndicat CGT. Nous savons maintenant que les soutiens existent* ».

## Rentrée 2018

## Le retour des politiques d'austérité

**Dans le 1<sup>er</sup> degré, les dédoublements en CP-CE1 servent de paravent pour masquer le reste. Le taux d'encadrement moyen s'améliore, mais pas pour toutes les classes. Dans beaucoup d'écoles, les autres niveaux craquent. Les moyens sont pris sur le reste, notamment le remplacement.**

Les collèges de l'Essonne, rançonnés, vont accueillir plus d'élèves et les moyens prévus ne suivent pas. 16 créations de postes pour 1306 élèves de plus, cela représente un prof pour 81 élèves. Il ne faudra pas s'étonner de voir des classes surchargées, des conditions de travail détériorées. Les collèges en éducation prioritaire sont ceux qui paient le prix fort (voir encadré). Ce gouvernement donne moins à ceux qui ont besoin de plus, c'est à l'image de la politique actuelle.

## Sélection renforcée

Au prétexte d'un risque de tirage au sort généralisé (risque créé par un manque d'anticipation et des politiques d'austérité), le gouvernement met en place une sélection qui ne dit pas son nom. Il s'en prend aux élèves de milieux populaires, en visant par-

ticulièrement les bacheliers professionnels et technologiques. On propose aux élèves un lycée du tri et de l'orientation précoce, dès la fin de se-



conde par leurs choix de spécialités. Celles-ci sont mises en place pour évaluer « les attendus » du supérieur. Quant à la fin officielle des séries, on ne peut que constater qu'elles sont, en réalité, maintenues, avec une spécialisation accrue en terminale. Au mieux, c'est un artifice cosmétique, au pire, c'est une possibilité d'économies avec des regroupements de classes comme le montre le solde négatif des postes en lycée.

On nous parle d'orientation choisie... Mais le gouvernement détruit

le service public d'orientation de l'Éducation Nationale en le confiant aux régions. Les Centres d'Information et d'Orientation (CIO), qui renseignent les jeunes et leur familles sur les formations, sont menacés. Dans l'Essonne, les effets sont là : fusion des CIO de Chilly-Mazarin et de Savigny, suppression du CIO des Ulis, projet de fusion des CIO de Corbeil-Essonnes et d'Évry... Encore un service public qu'on éloigne des usagers en ouvrant la route aux privatisations. La mise en place de « Parcours sup » associée à la casse des CIO, permet déjà à des officines, plus ou moins douteuses, de prospérer.

## La voie professionnelle dans l'œil du cyclone ?

Commandés par le gouvernement, deux rapports prétendent revaloriser les métiers et la voie professionnelle... mais uniquement par l'apprentissage! Le rapport Brunet s'inscrit dans la philosophie de la « loi Travail ». Il essaie de faire croire que le chômage n'est pas causé par des choix économiques, mais par les droits des salariés. Pour lutter contre les « freins » à l'apprentissage, il attaque donc les protections des apprentis.e.s : autorisation pour la branche BTP à déroger, sans autorisation de l'Inspection du travail, aux 35h, étendre le travail jusqu'à minuit pour les mineur.e.s dans l'hôtellerie-restauration.

Le décrochage scolaire reste moins important que les ruptures de contrats en apprentissage. Pourtant, l'apprentissage devient « la » solution du gouvernement à tous les problèmes. Le rapport Calvez constate des « difficultés récurrentes... pour trouver des lieux de stages », et il propose de « lever les freins au développement de l'apprentissage en milieu scolaire ». Le gouvernement a fait le choix de confier le pilotage de la formation professionnelle aux branches et ainsi de renforcer le poids du MEDEF sur la formation professionnelle.

## Rep + : au collège des heures perdues

*Avec 17 élèves supplémentaires et 13 heures/postes en moins, le collège Pablo Neruda (REP+) de Grigny a été reçu à l'Inspection académique de l'Essonne.*

*On nous a vite fait comprendre qu'il n'y aurait pas une heure à négocier. On nous a dit que cette audience serait, au strict sens du terme, un temps d'écoute, et que leur réserve d'heures était, en gros, un mythe.*

*Mais il faudra tout de même ouvrir à tout prix une chorale et une section européenne... avec cette enveloppe d'heures déjà insuffisante!*

*Qu'à cela ne tienne : au feu les ateliers culturels et artistiques ! Au bûcher les heures de tutorat ! À mort les demi-groupes ! Tous ces*

*dispositifs font pourtant progresser nos élèves depuis de nombreuses années.*

*Alors, non Madame la DASEN, nous ne sommes pas « frustrés » : nous sommes furieux. Non, nous n'étions pas venus chercher de la « reconnaissance ». Nous n'avions que faire, sincèrement, d'un rendez-vous nocturne où l'on se contente de nous « écouter » sans jamais nous entendre.*

*Nous étions venus réclamer la possibilité d'exercer notre métier correctement, au sein d'un quartier jugé hautement prioritaire. Et vous nous avez dit, assez clairement et avec une compassion à peine feinte, que le gouvernement n'y tenait pas. Alors, éconduits, mais heureux ?*

# Valérie Lesage, secrétaire générale de l'URIF

**« Contre le Grand Paris de la finance, pour une réindustrialisation respectueuse... »**

**La Conférence régionale de l'Union régionale CGT Île-de-France (URIF) s'est tenue à Montreuil du 17 au 19 janvier 2018. Elle a élu Valérie Lesage au poste de secrétaire générale. Quelles priorités revendicatives et de vie syndicale ? La nouvelle responsable répond à la Voix Syndicale de l'Essonne.**

**La Voix Syndicale. Peut-on résumer les axes et les méthodes d'action de l'URIF élaborés par la Conférence régionale ?**

**Valérie Lesage.** Les axes de travail pour notre Union Régionale ont été travaillés lors de la Conférence Régionale autour d'un champ revendicatif et d'un autre sur la vie syndicale.

Concernant le revendicatif, au-delà des campagnes confédérales que nous aurons à déployer en Île-de-France (salaires, emploi, protection sociale, égalité femme/homme, services publics), notre priorité sera bien entendu le combat contre la Métropole Grand Paris, en poursuivant le travail d'analyse, de partage de connaissance et surtout à l'élaboration d'un projet syndical, s'appuyant sur la réponse aux besoins des Franciliens tant sur les grands projets en cours (Europacity, les terrains PSA Aulnay, JO 2024, le Grand Paris Express) que sur une ré-industrialisation respectueuse de l'environnement, les transports, le logement, l'accès aux soins et l'action sociale, l'éducation, la formation professionnelle, la culture ...

Sur les questions de vie syndicale, nous avons besoin de faire de l'organisation de notre activité une priorité à tous les niveaux, du syndicat en passant par les UL, UD et l'Union Régionale.

Un collectif regroupant les animateurs vie syndicale et responsables à la politique financière des UD aura à charge de construire un plan de travail régional de syndicalisa-

tion et renforcement de la CGT en Île-de-France, sans oublier l'apport nécessaire des fédérations, de l'Ugict et de l'UCR dans le processus de conception et de réalisation.



(Doc URIF)

**LVS. Selon vous, ces orientations indiquent-elles une inflexion ou une continuité par rapport à la pratique des 10 dernières années ? S'il doit y avoir changement, dans quels domaines ?**

**V.L.** La feuille de route pour les trois années à venir est dans la continuité des précédentes. Nous combattons le Grand Paris de la finance depuis une dizaine d'années, nous avons toujours impulsé et coordonné les campagnes revendicatives confédérales comme les campagnes de syndicalisation en les adaptant à nos spécificités franciliennes.

L'URIF a ces dernières années recherché l'unité syndicale la plus large possible et poursuivra cette démarche, qui a été quelquefois moteur nationalement.

Les débats de la Conférence ont démontré clairement que nous allons avoir besoin de toujours mieux travailler ensemble avec les huit Unions Départementales, les professions, l'Ugict et les USR,

pour gagner en efficacité.

Au-delà des réunions du Comité Régional, nous proposerons d'ailleurs aux fédérations, à travers leur coordination, d'avoir des rencontres régulières sur les sujets prégnants de notre région, pour construire les convergences d'actions, les projets et les campagnes revendicatives.

**LVS. Quelle doivent être les relations de l'URIF avec les organisations territoriales (UL, UD), professionnelles (CSD, US, syndicats, etc) : lieu de débat et de retours d'expériences, « think tank », mutualisation des ressources, autres ?**

**V.L.** Elles sont essentiellement en direction des UD et des fédérations. Nous n'avons pas vocation à avoir de lien direct avec les UL, les syndicats ou les coordinations fédérales.

Le Comité Régional est composé des secrétaires Généraux des huit UD d'Île-de-France, et de camarades représentant l'UGICT, l'UCR et de fédérations incontournables en IDF, ceux-ci étant issus de syndicats, de coordination, etc... de notre région.

Ce sont des liens de travail, de réflexions permettant la mise en œuvre de la feuille de route adoptée à la conférence régionale.

**LVS. Pensez-vous que l'URIF doit jouer un rôle de « centre ressources » pour aider les organisations et les militants d'Île-de-France à maîtriser la complexité des dossiers économiques et politiques de leur région (MGP, départements et Conseil régional, Communautés d'agglomération, SGP, réseau de transports, finance européenne, gestion des énergies, etc) ?**

**V.L.** Bien sûr, il s'agit bien du premier rôle de l'URIF sur les enjeux territoriaux : veille, analyse, partage des éléments de réflexions

avec les UD, mais aussi construction de projets CGT alternatifs. Des collectifs sont remis en place, pilotés par un-e camarade du secrétariat et auxquels des camarades des UD et professions sont sollicités pour y participer.

Le camarade, animateur du groupe CGT au CESER, est main-

tenant invité permanent au comité régional, cela devrait nous permettre de mieux faire le lien avec les UD, les professions et donc les syndicats.

Nous avons décelé, lors des débats à la Conférence Régionale, la méconnaissance du travail fait par l'URIF durant ces dernières années concernant le Grand Paris par exemple. Nous aurons donc

à redoubler d'efforts, non seulement pour atteindre plus de syndiqués franciliens, mais aussi pour

déterminants dans notre région. Des supports seront à élaborer : des journées d'études, fascicules, tracts, etc. Notre site internet, les réseaux sociaux seront également support à nos campagnes.

Aujourd'hui, c'est bien une poursuite et une ac-

**luttons, unité syndicale, pouvoir d'achat, emploi, Fonction Publique (élections du 6 décembre), etc ? L'URIF dispose-t-elle des moyens d'expression suffisants pour populariser ses idées à l'intérieur de la CGT et au-delà ?**



Trois secrétaires généraux de l'URIF : Joël Biard, Valérie Lesage et Pascal Joly URIF)

centration de la campagne menée depuis 10 ans que nous avons à relancer ensemble.

V.L. Nous n'avons pas de moyens syndicaux propres à l'URIF, nos ressources en la matière étant issues des UD et Fédérations. Nous aurons à aider à la mutualisation entre UD, mais aussi entre les UD et fédérations. Concernant la syndicalisation, la présence CGT lors des élections professionnelles, un plan de travail régional est à construire avec les UD et une mutualisation des moyens s'avérera nécessaire pour

le mener à bien.

Pour les élections dans la Fonction Publique, l'URIF mettra à disposition des UD, comme à chaque fois, le matériel complémentaire à celui mis à disposition par la Confédération et qui sera jugé nécessaire par le Comité Régional (encarts publicitaires, affiches, tracts, flyers ...). Nous avons des supports d'information, tel le journal L'Union en format papier vers les syndiqués et un site internet, une page Facebook, vers les syndiqués et le grand public.

La CGT en Île-de-France compte plus de 127000 adhérents, nous avons une force mais aussi une responsabilité particulière dans la CGT et aussi à l'externe. À nous de donner le ton à la mobilisation, de faire en sorte que dans les entreprises, sur notre territoire nos revendications deviennent incontournables, que les luttes soient victorieuses, popularisées et moteurs pour l'ensemble du monde du travail.



(Doc URIF)

attirer l'attention sur des sujets qui ne paraissent pas important dans l'actualité des syndicats, UL ou même UD, mais qui pourtant sont

**LVS. Quels moyens pratiques l'URIF doit-elle mettre en œuvre en 2018 sur les urgences : syndicalisation, développement des**

## L'URIF vue de l'Essonne

### Ollivier Champetier : « Une complémentarité d'action dans la bataille des idées... »

**Ollivier Champetier, secrétaire général de l'UD CGT 91, était à la conférence de janvier 2018 et fait partie du Comité de l'URIF. Il répond aux questions de la Voix Syndicale.**

**La Voix Syndicale. Quel est votre avis personnel sur la conférence et ses orientations ?**

**Ollivier Champetier.** La première bonne nouvelle est la participation nombreuse. La preuve que l'URIF est importante. Je partage l'ensemble du constat sur la situation sociale du pays et de l'Île-de-France et l'impérieuse nécessité de réagir à la dictature sociale par ordonnances que tente Macron. Il nous reste à mettre en musique nos revendications et à en faire des concerts publics de grande audience. C'est là que nous sommes au pied du mur, pour mettre en application les décisions de la conférence, qui restent d'ordre général. On va les préciser au fil des luttes dans les professions et les territoires, mais l'idée générale est l'interprofessionnel et la coordination. Les UD, pas plus que les fédérations, ne sont des états indépendants, pas plus que l'URIF n'est un gouvernement jacobin. Nos statuts de 1968 l'ont dit et nous les confirmons. Nous sommes des militants confédérés et nous agissons de concert. Cela valait d'être rappelé. La conférence l'a fait. À nous de jouer.

**LVS. Quel doit être le rôle de l'URIF à l'égard d'une UD en général et de celle de l'Essonne en particulier ?**

**O.C.** Je dirais continuité et développement. Dans l'Essonne, on connaît bien Valérie Lesage, parce qu'on travaille avec elle depuis longtemps dans d'excellentes relations. Son élection n'est donc pas un sujet de personne, et ce qu'elle dit sur les grandes questions sociales et politiques d'Île-de-France, comme le Grand Paris et ses dérives financières, nous touche directement. L'aménagement du Plateau de Saclay, les Communautés d'agglomération interdépartementales, la santé publique en Essonne, les luttes de sans-papiers, les licenciements massifs chez Carrefour et toute la grande distribution, dépassent de loin le cadre

de l'Essonne. C'est au plan régional que les premières réponses s'imposent, mais elles doivent être précédées d'une analyse précise des dossiers. Là-dessus, je partage l'opinion de Valérie sur le rôle du Comité régional en termes de groupe de réflexion intégrant les expertises du Ceser et

d'autres camarades. Nous devons être plus pointus sur les dossiers régionaux dont nous parlons. Je n'aime pas l'anglicisme du « think tank », mais le sens est là, celui de réservoir d'idées. Dans nos différentes réunions, nous entendons des constats très justes sur les enjeux sociaux en général, mais les arguments techniques sur les dossiers et les propositions précises d'actions ne sont pas toujours au rendez-vous. C'est dommage. Les dégâts que nous infligent les ordonnances Macron sur la représentation syndicale des salariés, avec un CSE qui détruit DP, CE et CHSCT, ne peuvent être combattus que par une formation et une argumentation très pointues de nos camarades pour damer le pion au patronat et à ses alliés de circonstance, y compris syndicaux. C'est aussi une condition pour améliorer le rapport de force qui amènera à une abrogation des ordonnances Macron. Cela vaut autant pour les réunions de négociation que pour l'action sur le terrain. Quand nous gagnons, c'est que nous avons bien mesuré les enjeux et les rapports de force. Il nous faut une complémentarité d'action dans la bataille des idées régionale.

**LVS. Proposez-vous des changements de pratique syndicale par rapport aux années précédentes dans les relations URIF-UD91 ?**

**O.C.** Je crois que les évolutions de la pratique syndicale tiennent beaucoup plus aux changements du salariat et de son expression, habituelle ou non, aux modifications des bassins d'emploi, des types d'emploi, des transports, du logement, etc, qu'à des propositions de change-



Ollivier Champetier à la conférence régionale (Doc URIF)

ment de pratique syndicale édictées par la CGT. Nous sommes là pour analyser ces évolutions, tenter de les comprendre, proposer, débattre, agir aussi largement que possible pour notre conception du progrès social. Là-dessus, je sais que nous sommes en phase avec l'URIF, il

n'y a donc pas de raison de changer de pratique syndicale. En revanche, chaque année et chaque jour nous apportent des modifications sociales, sociétales, politiques, technologiques, environnementales, que nous devons intégrer ensemble dans notre pensée et notre travail en commun. Nos emplois du temps, nos contenus de réunions, notre vie militante, nos vies personnelle et familiale, nos tablettes et nos portables, notre communication, nos méthodes d'action évolutives, des nouveautés comme la « grève intermittente » des cheminots, la mobilisation, inédite depuis longtemps, des retraités le 15 mars, la santé publique qui innove dans l'action, les nouvelles relations avec les usagers des services publics, des tas de choses comme ça qui changent à vue d'œil, ce sont la pâte et le sel des réflexions communes entre l'URIF et l'UD CGT 91. Évidemment, on ne peut pas rester au stade de la discussion, aussi passionnante soit-elle. Il faut la mettre en action et s'en donner les moyens. Je pense que nous devons réfléchir ensemble, au Conseil régional, à notre place dans la bataille des idées en Île-de-France, région capitale, région de culture et d'action révolutionnaire. Les propositions de la CGT, URIF, UD, UL et professions, sont-elles assez connues ? Nous savons que la réponse est hélas non. Pourtant, le maintien et le développement de notre influence sont à ce prix. Les élections du 6 décembre 2018 dans la Fonction Publique sont là pour nous en rappeler l'urgence.

*Propos recueillis par Gilbert Dubant*

# Rupture conventionnelle collective

## Éric Lesage : « Une destruction d'emploi à grande échelle... »

**La Rupture Conventionnelle Collective (RCC) est l'un des nouveaux outils mis en place par le gouvernement Macron. Éric Lesage, juriste et ancien président CGT du Conseil de Prud'hommes d'Évry, analyse une arme de destruction massive de l'emploi.**

D'abord, un petit retour en arrière. La rupture conventionnelle, telle que nous la connaissons, résulte de la loi du 25 juin 2008 dénommée « loi de modernisation du marché du travail » qui permet à un salarié et à un employeur de mettre un terme à un contrat de travail en CDI en dehors des cas classiques (démission, licenciement) par la signature d'un imprimé de type CERFA, lui-même faisant l'objet d'une homologation

jours plus facilement le contrat de travail, le gouvernement Macron, à la botte de l'OCDE et de la commission de Bruxelles, a décidé de reprendre les principes de la rupture conventionnelle individuelle pour les adapter à la rupture conventionnelle collective, sauf que cette fois, elle concerne des centaines, voire des milliers de salariés, car ici on n'est plus limité en nombre. Mais, comme il s'agit d'une mesure collective il faut passer obligatoirement par un accord collectif signé par une ou plusieurs organisations syndicales majoritaires au niveau de l'entreprise. C'est donc l'employeur qui va être à l'initiative de la rupture conventionnelle.

*Une explication parmi d'autres donnée par le magazine patronal « Challenges » (DR)*

Par Challenges.fr le 12.03.2018 à 09h17

**Le groupe PSA annonce lundi un accord de coentreprise pour assembler dès le second semestre de cette année des véhicules Opel et Peugeot en Namibie.**

par la DIRECCTE à deux conditions. Il faut que les deux parties soient d'accord, sans quoi pas de rupture conventionnelle.

La rupture conventionnelle doit comporter au minimum, une indemnité correspondant à l'indemnité légale, ou conventionnelle de licenciement si cette dernière est plus favorable. Elle peut être supra-légale, mais généralement les employeurs préfèrent verser le minimum légal, faute de quoi, ils doivent s'acquitter d'un forfait social.

### À l'initiative de l'employeur

Chaque année, le nombre de ruptures conventionnelles bat des records. Rien qu'en 2016, on a comptabilisé 420 000 demandes d'homologations. 390 000 ruptures conventionnelles ont fait l'objet d'une homologation par la DIRECCTE. À cela, rajoutez 680 000 licenciements, dont 85 % prononcés pour faute. Pas besoin d'être devin pour se rendre compte des dégâts sur l'emploi. Dans sa politique de rompre tou-

### Vite et pas cher

Pourquoi ? Parce que la rupture conventionnelle collective n'est pas limitée en nombre. Donc elle intéresse principalement les grandes entreprises, les petites n'ayant que peu d'intérêt dans l'affaire. On fait ici d'une pierre deux coups. Plus besoin d'invoquer des difficultés économiques, alors qu'il s'agit bien de notion économique, sinon pourquoi envisager de rompre « à la va-vite » des milliers de contrats de travail ? Autre avantage, pas de formalisme particulier. Un gain de temps non-négligeable, la DIRECCTE dispose de 15 jours à compter de la réception du dossier complet pour notifier sa décision d'homologation, des indemnités qui peuvent se limiter aux seules indemnités de licenciement, donc une rupture à pas cher, on évite les procédures de consultation des IRP, les expertises, la mise en place d'un PSE. Conclusion : c'est tout bénéf pour les grandes entreprises et surtout, aucune explication

à fournir ! Les avantages pour les salariés ? Aucun. Pas de reclassement, pas de priorité de réembauchage, pas de CSP ou de congé de reclassement.

### Responsabilité syndicale

Encore une fois nous sommes bien dans une logique de destruction d'emploi à grande échelle dans le prolongement des politiques successives qui perdurent depuis une bonne vingtaine d'années. Ce nouveau dispositif est censé sécuriser les employeurs en leur donnant des garanties visant à simplifier la rupture du contrat de travail, mais ce n'est qu'une chimère. Selon un sondage récent, la préoccupation première des employeurs concerne le carnet de commandes.

Pour comprendre et éviter les pièges, la compréhension des salariés ne doit pas s'arrêter aux déclarations martelées par les médias à la botte du gouvernement. Les organisations syndicales endossent une énorme responsabilité dans la prise de décision relative au projet de RCC. Elles doivent expliquer de manière claire et non équivoque aux salariés concernés quels sont les avantages et les inconvénients, sans oublier les conséquences.

### Pimkie et PSA

Pour se convaincre, il suffit de regarder ce qui s'est passé chez Pimkie. La direction, à l'initiative de la



(DR)

proposition de RCC, a fait marche arrière toute, car elle s'est heurtée à l'opposition farouche des syndicats. Ils ont été en mesure d'expliquer aux salariés les pièges que recèle ce mode de rupture déséquilibré qui ne profite qu'à l'employeur. Parmi les premières expériences, le cas de PSA est une toute autre histoire. Cette entreprise, qui a réalisé 2,15 milliards d'euros de bénéfices en 2016, supprime purement et simplement 1300 emplois par le biais d'une rupture conventionnelle collective avec la bénédiction de la CFDT, FO, CFTC et CGC (la CGT ayant refusé de signer), le tout sans avoir à invoquer le moindre motif. On voit bien ici que l'unité syndicale fonctionne à contresens. Donc, la condition de verrouillage peut, dans certains cas, ne poser aucun problème lorsqu'il s'agit de conclure un accord collectif prévoyant la destruction de milliers d'emplois. Seule petite contrainte pour l'employeur, ce dernier est tenu d'informer simplement le CSE de son projet de RCC.

### Cherchez l'erreur !

Mais plus fort encore, la loi oblige les entreprises qui comptent supprimer au moins 1000 emplois à revitaliser le bassin d'emploi. PSA est donc concerné par cette disposition. D'un côté, on supprime 1300 emplois par le biais d'une rupture conventionnelle, de l'autre, la direction de PSA promet l'embauche de 1300 CDI et 2000 apprentis. Cherchez l'erreur ! À l'inverse, lorsqu'il s'agit d'un licenciement économique traditionnel, la loi interdit à l'employeur de procéder à des embauches en CDI dans les 12 mois suivant les licenciements et cette règle s'applique aussi aux CDD pendant 6 mois.

Seconde contrainte, les règles de validation des accords collectifs vont devenir moins souples qu'auparavant. En effet, aujourd'hui, la validité d'un accord collectif passe obligatoirement par la signature d'une ou plusieurs organisations syndicales ayant recueilli au moins 30% des suffrages valablement exprimés au premier tour des élections professionnelles. Au 1<sup>er</sup> septembre 2019, il faudra recueillir au

moins 50% des suffrages valablement exprimés en faveur des syndicats représentatifs, et non plus au plus au premier tour des élections professionnelles.

### Plan B référendum

Quid si un syndicat ne recueille pas les 50% exigés par la loi ? Qu'à cela ne tienne, Macron a tout prévu avec un plan B. Les syndicats signataires ont la possibilité de soumettre l'accord directement au personnel, à la



Carrefour Massy, objectif 2400 licenciements (DR)

condition que ces syndicats représentent plus de 30% des suffrages exprimés lors du premier tour des dernières élections professionnelles (Code du Travail, art. L. 2232-12 modifié). Dans ce cas de figure, l'initiative est transférée non plus à l'employeur, mais aux syndicats qui disposent d'un délai de huit jours à compter de la signature de l'accord pour convaincre les autres syndicats non-signataires.

Si à l'issue de ce délai de huit jours, les syndicats ne parviennent pas à franchir le seuil de 50%, c'est alors que l'employeur entre en piste. Il organise un référendum dans les deux mois, avec la possibilité de la mise en place d'un vote électronique. L'accord doit être approuvé à la majorité des suffrages exprimés. Conclusion, l'idée du référendum n'est pas aussi simple à mettre en œuvre, car, là encore, les syndicats ont un rôle majeur à jouer dans la prise de décision.

### Damoclès en Essonne

Question locale très légitime, l'Essonne est-elle directement concernée ? La RCC intéresse au premier chef les grandes entreprises. Le département de l'Essonne regroupe

de très grandes entreprises concentrées au niveau de l'agglomération d'Évry, mais pas seulement. Le Plateau de Saclay, le secteur des Ulis concentrent eux aussi de très grandes entreprises.

On pense par exemple au groupe Carrefour ou Hewlett Packard. Rien ne les empêche aujourd'hui de proposer des RCC à grande échelle sans avoir à se justifier de quoi que ce soit.

En conclusion, la Rupture Conventionnelle Collective est une épée de Damoclès qui plane constamment au-dessus de la tête des salariés. Les syndicats, dont la CGT au premier chef, ont un rôle important à jouer en expliquant aux salariés les nombreux pièges que recèle ce type de rupture.

Éric Lesage-

## La Voix Syndicale

de l'Essonne

**Ont participé  
à ce numéro 111  
de La Voix Syndicale**

### Intervenants:

Jean-Claude Auguin  
Bernard Bachetta  
Pierre Benoit  
Yannick Biliec  
Olivier Champetier  
Catherine De Groote  
Claude Doucet  
Gilbert Dubant  
Christophe Freychet  
Brigitte Gabriel  
Annick Jeannette-Stiti  
Véronique Josien  
Ambroise Koubi  
Florence Langlois  
Hubert Lasserre  
Éric Lesage  
Valérie Lesage  
Philippe Madranges  
Yves Pradillo  
Parfait Sounouvou  
Serge Vidal

**Administratif et technique :**  
Brigitte BLANCHE

# Conseil Social et Économique

## Nouvelle donne et mode d'emploi de la représentativité syndicale

**Le 15 février 2018 s'est tenue à l'UD une journée d'étude sur le C.S.E (Conseil Social et Economique) et sur la représentativité. Plus de 120 délégués syndicaux et élus du département ont participé à cette journée.**

La première partie était consacrée au décodage des décrets instaurant le C.S.E., pour comprendre ce qui allait se passer entre la situation actuelle (DP, CE, CHSCT) et l'avenir avec la mise en place des C.S.E., qui remplacent et modifient les instances précédentes et leurs moyens. Chacun a pu mesurer les changements et surtout comment se préparer à négocier dans son entreprise le droit syndical ou les PAP (Protocoles d'Accord Préélectoraux).

### Une énorme force collective

Les participants ont été divisés en cinq groupes qui ont travaillé plusieurs sujets dans le détail. Les échanges d'expériences ont permis de déterminer des plans de travail et des

outils à destination des UL ou des syndicats pour mener l'activité syndicale. Les cinq groupes étaient : le protocole de vote électronique ; négocier un PAP pour un C.S.E ; renforcer la CGT (campagne de syndicalisation) ; mener une campagne électorale lorsque la CGT est implantée dans une entreprise ; mener une campagne électorale lorsque la CGT n'est pas encore implantée



« En première approche, la mise en place des C.S.E en lieu et place des DP, CE, CHSCT peut paraître énorme, tant les change-

ments sont importants. Or, ce travail effectué tous ensemble a permis de voir que dans la CGT, nous possédons une connaissance commune très importante sur tout le processus de vote et de campagne électorale », explique Bernard Bachetta, qui animait la journée. « Si l'on se met en groupe et que l'on travaille collectivement, on s'aperçoit qu'on a une force énorme pour faire beaucoup de choses et obtenir de véritables résultats ».

**Une suite a été donnée à la journée du 15 février avec l'envoi dans les syndicats de documents utiles aux élections et à la mise en place des C.S.E.**

**Guide-CSE-CGT-NEGO :** Guide CGT sur le C.S.E  
**Ordonnances Macron UGICT :** Comment décrypter et résister aux ordonnances Macron par l'UGICT CGT.

**Tableau comparatif CSE :** du nombre d'élus et

d'heures de délégation par strate d'effectifs Avant/Après.

**Protocole préélectoral :** Un modèle de PAP pour un C.S.E.

Si vous êtes intéressés par ces documents, ils sont disponibles par simple demande par mail à l'UD : [ud91@cgt.fr](mailto:ud91@cgt.fr)

Si vous avez des questions par rapport au C.S.E, merci de les envoyer à l'adresse mail : [ud91@cgt.fr](mailto:ud91@cgt.fr)

ments sont importants. Or, ce travail effectué tous ensemble a permis de voir que dans la CGT, nous possédons une connaissance commune très importante sur tout le processus de vote et de campagne électorale », explique Bernard Bachetta, qui animait la journée. « Si l'on se met en groupe et que l'on travaille collectivement, on s'aperçoit qu'on a une force énorme pour faire beaucoup de choses et obtenir de véritables résultats ».

### Les points forts

Une précédente journée d'étude, le 19 décembre 2017, avait analysé les conséquences prévisibles des ordonnances Macron sur la représentativité syndicale.

« Dans un contexte de précarité aggravé où les syndicats réformistes ont abdicqué devant les injonctions patronales, les salariés ont le sentiment d'avoir perdu des protections importantes et se retrouvent privés d'un rapport de force dans les relations avec l'employeur », disait Annick Jeannette-Stiti, membre de la direction de l'UD. « Pourtant, nous disposons de nombreux points forts, un réseau non négligeable de structures de proximité d'organisations comme nos Unions locales. Notre implantation historique et privilégiée dans les grands établissements industriels, même si les stratégies patronales mènent la vie de plus en plus dure à nos représentants syndicaux ».

Contrairement à une idée reçue, le dernier rapport de la Dares (ministère du Travail) montre que le taux de syndicalisation ne connaît pas de baisse en France depuis les années 1990. Il se maintient autour de 11% en moyenne, toutes catégories confondues. Cependant, près de 80% des embauches d'aujourd'hui sont précaires, ce qui entrave la syndicalisation.

### Du terrain à gagner

En Essonne, l'électorat global est de 184 000 salariés inscrits, représentant 695 entreprises, dont 70,5% ont une présence CGT (vs 65,10% au plan national). Le taux de participation des salariés est de 59,10% (vs 63,30% national), ce qui pose la question de l'abstention, près de 40%. 362 entreprises ont une section ou un syndicat CGT interne, mais 66 entreprises de + de 500 salariés représentent près de 70% du corps électoral. « Quant aux entreprises où la CGT est absente, il y en a 16 de plus de 500 salariés où nous pourrions nous implanter et ainsi augmenter nous potentiel électoral de 20% », ajoute Annick Jeannette-Stiti. « Enfin, 216 entreprises ont déposé un PV de carence, aucune organisation, aucune candidature, dont six ont plus de 100 salariés, un désert syndical pour 1 120 travailleurs ! ».

## 2006-2007 en Essonne

## Modeluxe et Buffalo Grill lancent les luttes des travailleurs sans-papiers

Depuis plus de dix ans, les sans-papiers et la CGT luttent pour la régularisation et les droits au travail. Le mouvement et ses formes actuelles sont partis de l'Essonne. Récit d'un des premiers militants, toujours au combat, Jean-Claude Auguin, de l'UD CGT 91.

« En 2006, sur dénonciation anonyme, la police accompagnée d'inspecteurs du travail contrôle les travailleurs employés dans la blanchisserie « Modeluxe », à Chilly-Mazarin. 22 travailleurs sont découverts sans papiers. L'employeur déclare à la préfecture que si ces travailleurs sont emprisonnés ou expulsés, il est obligé de fermer l'entreprise. La CGT présente dans l'entreprise propose de donner des papiers à tous les travailleurs pour sortir de l'impasse. Le préfet déclare qu'il va réfléchir. Cela va durer un an... Le 27 septembre 2006, suite à un changement de propriétaire, Modeluxe va essayer de réduire ses effectifs en licenciant ceux qui avaient été repérés sans papiers. Mais à ce moment, toute l'entreprise s'est mise en grève. Après une large mobilisation de toute la CGT et l'intervention de certains partis politiques, les salariés sans papiers de Modeluxe se voyaient délivrer un récépissé. Il n'existait pas de cartes de séjour par le travail.

### L'évolution préfectorale et patronale

Le 29 mai 2007, une quarantaine de travailleurs sans-papiers de 9 des 12 restaurants Buffalo Grill de l'Essonne occupent le restaurant de Viry-Châtillon pour être régularisés et obtiennent gain de cause.

Comme ministre de l'Intérieur puis comme Président, Nicolas Sarkozy avait produit un durcissement des conditions de régularisation des immigrés. Les employeurs convoquent leurs salariés d'origine étrangère et, faute d'autorisation de travail, les renvoient massivement. Mais le pa-

tronat a besoin d'une main d'œuvre sans-papiers surexploitée pour réaliser ses profits. Le 20 novembre 2007, l'article 40 de la loi Hortefeux permet aux patrons de régulariser « leurs » salariés. La circulaire d'application va ouvrir une brèche dans laquelle vont s'engouffrer les travailleurs sans papiers avec la CGT.



Jean-Claude Auguin avec les travailleurs sans-papiers qui viennent d'être régularisés (DR)

700 travailleurs sans-papiers se présentent à l'UL de Massy pour obtenir des papiers comme Modeluxe et Buffalo-grill. Le 14 avril 2008, nous nous retrouvons avec une équipe de militants qui vont accompagner les travailleurs sans papiers dans la grève et occupation de leurs entreprises, à Wissous, Boissy-sous-Saint-Yon, Igny, Ormoy. Le mouvement rassemble 200 travailleurs, dans cinq départements et 12 entreprises. Au mois de juillet 2008, les préfectures acceptent de recevoir des dossiers. Je fais partie des militants qui accompagnent les sans-papiers et je continue depuis.

### Le courage et la solidarité

À chaque action, je suis émerveillé par le courage de ces travailleurs en grève et occupant leur entreprise. Ils affrontent trois adversaires : leur patron, la police, l'État. Ils montrent une grande capacité à s'organiser, choisissent leurs délégués dans les piquets de grève, les assemblées générales. Ils ont la pugnacité dans la durée : trois mois de grève en 2008, un an en 2009.

La solidarité a été souvent exemplaire. En 2008 j'ai participé à l'oc-

cupation d'une entreprise à Boissy-sous-Saint-Yon dans le sud de l'Essonne avec 12 Maliens. La direction de l'UL a été assez effacée dans le soutien. Deux syndiqués retraités de l'UL ont été remarquables : ils sont venus tous les jours apporter du pain, les invendus d'un commerçant sympathisant, une gazinière, etc...

Les paysans voisins, de la Confédération paysanne, ont amené les produits de leurs champs et ont fait régulariser un gréviste en l'embauchant.

Les difficultés sont immenses, les régularisations se font au cas par cas et passent par le sas des préfectures et des directions du travail. Dans l'Essonne, nous sommes soumis aux fluctuations préfectorales. Dans la dynamique des grèves, les régularisations ont été nombreuses et aujourd'hui très réduites. La préfecture et la Direccte ont multiplié les conditions. J'ai accompagné depuis le début 900 travailleurs sans-papiers à la préfecture qui ont été régularisés. En 2018, si 50 sont régularisés, ce sera un maximum.

### Les responsabilités

Au moment des grèves de 2008 et 2009, les UL de Massy, d'Évry et de Viry étaient dans l'action. En 2018, lorsqu'un travailleur sans-papiers se présente à une UL de l'Essonne, il m'est envoyé à l'UL de Massy. J'essaie d'écouter les travailleurs, de comprendre la nature de leurs difficultés. 600 ont pris contact avec nous, mais l'activité prend beaucoup de temps, et décourage certains militants, faute de moyens. Malgré tout, les travailleurs sans papiers ont confiance dans la CGT. En introduisant le patronat dans la revendication de régularisation, nous situons les responsabilités de ces situations. S'il y a des travailleurs sans-papiers en France c'est pour le plus grand profit des employeurs ».

Jean-Claude Auguin

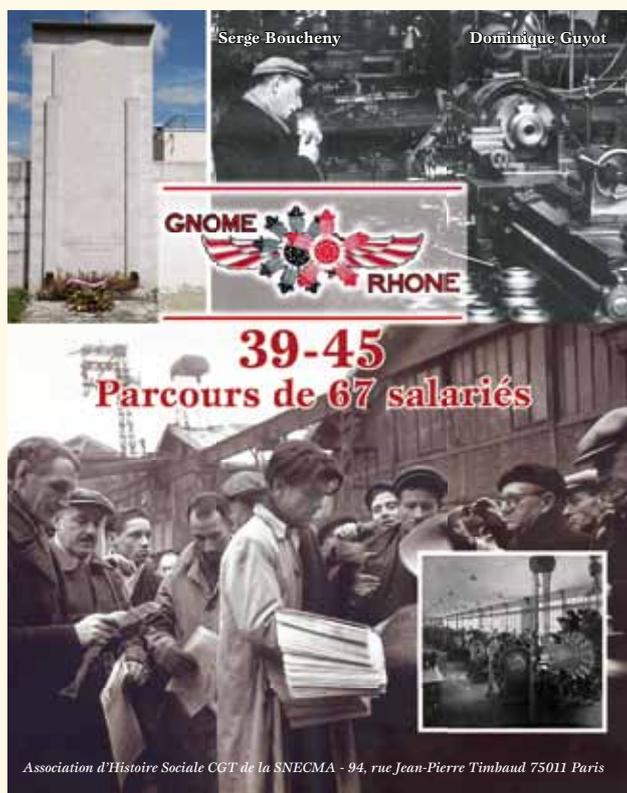
# L'avant-Snecma sous l'occupation

## À travers les notices biographiques de 67 travailleurs

de l'ancienne Société des Moteurs Gnome et Rhône implantée sur le boulevard Kellermann dans le 13<sup>e</sup> arrondissement de Paris, devenue la SNECMA à la Libération et aujourd'hui SAFRAN, ce livre nous révèle un pan d'histoire de notre

pays, les souffrances, le courage de ces hommes, de ces militants, fusillés ou déportés, des ouvriers requis pour le STO comme des morts au combat, des victimes du racisme et des morts sous les bombardements. Par fidélité, pour la vérité et en hommage, leur nom est à placer aux côtés des hommes célèbres, car sans eux rien n'aurait été possible. La diversité de ces notices biographiques, de ces parcours nous apprend beaucoup au plan sociologique, politique et professionnel sur le monde du travail durant cette période noire de 1939 – 1945, de l'Occupation.

**Serge Boucheny**, formé à l'école d'apprentissage Gnome et Rhône, a été ouvrier rectifieur à la SNECMA. Militant syndical et politique, com-



muniste, il a été député du 13<sup>e</sup> et sénateur de Paris. Il a publié « Chronique ouvrière. Le moteur d'avion, des hommes, des luttes ; SNECMA », Éditions Le temps des cerises, (2006) et « Les Parisiens en Résistance. Paris 13 », Éditions Le Geai bleu (2013).

**Dominique Guyot**, administrateur civil hono-

raire, a été en fonctions au ministère du travail et au Conseil économique et social. Il a été secrétaire général du Comité d'histoire du ministère du travail. Il a publié « Pierre Hamp, inspecteur du travail et écrivain humaniste 1876-1962 », Éditions L'Harmattan (2005).

**Bon de commande au prix de souscription soit 8€ (au lieu de 10 €) + 7€ pour frais de port.**

Règlement par chèque postal ou bancaire au nom de l'AHS CGT SNECMA à envoyer à Association d'Histoire Sociale CGT de la SNECMA,  
C/o M. Claude Godard  
- Résidence Bellefille,  
37 avenue Foch 77370 Nangis -  
courriel :

**ahs.cgt.snecma@gmail.com**