

La Voix Syndicale de l'Essonne

Prix 1,50 €

N° 117

Trimestriel de l'Union Départementale CGT de l'Essonne

Urgentistes et pompiers en lutte dans l'Essonne

« On n'a pas besoin de vigiles,
mais d'embauches et de lits pour les patients... »



pages 5 et 6



Sommaire

- La FAPT gagne aux prud'hommes et à l'embauche (p.2)
- Comment créer un rapport de force ? (p.3-4)
- Ericsson Massy : l'injustice faite aux femmes (p.9)
- L'UL d'Évry change de secrétaire général (p.10)
- Plan Hercule : Cédric Villani devant l'écartèlement d'EDF (p.13)
- Vallée de Chevreuse : les traces du scandale Sepur (p.14)
- Lente renaissance de la crèche à Perray-Vaucluse (p.15)
- Amazon Brétigny : pénalisation des nouvelles unités (p.16)
- La Lyonnaise sous l'Occupation : un document inédit (p.19)

Référendum Aéroports de Paris « L'ouverture du capital en 2005 a supprimé 2000 emplois en 10 ans... »

pages 11 et 12



pages
7 et 8

Rentrée scolaire 91 Gestion calamiteuse par le Ministère de la hausse démographique des élèves

pages 17 et 18

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° 0720 S 06300



Groupe Cougnaud Saint-Michel-sur-Orge Résistance syndicale face au management par l'individualisme

La Fapt Cgt 91 recadre la direction de La Poste

Succès syndical aux prud'hommes et à l'embauche

La victoire de Sarah Goncalves contre La Poste aux prud'hommes montre l'abus constant des CDD courts à répétition. Les suites positives du « bureau d'embauche » d'Arpajon avec le Comité des Sans-Emploi CGT de l'Essonne marquent le premier pas d'une pratique appelée à durer.

Le 19 décembre 2017, Sarah Goncalves, qui habite l'Essonne, est embauchée par La Poste pour remplacer un facteur absent jusqu'au 7 janvier 2018. Elle enchaînera jusqu'à la fin de l'année, en

de la direction de La Poste ont continué, puisqu'elle a été condamnée à verser des indemnités de compensation de préavis, de licenciement abusif et de requalification, plus évidemment les congés payés non versés, soit environ 7 000 euros, à quoi s'ajoutent les frais de justice aux dépens du condamné.

Pour la FAPT 91, qui suit l'affaire depuis le début et a fourni l'avocat, c'est une double bonne nouvelle. « Je pense que ça va faire réfléchir quelques maniaques de la précarité », sourit Yves Pradillo, son responsable.

L'histoire a fait l'objet d'un debriefing syndical au niveau du Collectif Services Publics 91. « *Le premier enseignement* », dit un responsable, « *c'est que ça fonctionne, mais à plusieurs conditions. D'abord convaincre les camarades concernés, syndiqués de tous les services publics, UL, chômeurs et précaires, qu'il faut se mouiller et se montrer publiquement. Ensuite, profiter de circonstances où il y a du monde, un marché, une manifestation locale, une fête, que sais-je... Troisièmement, suivre les dossiers jour après jour. Nous savons que l'arme la plus efficace de La Poste comme de tous les employeurs qui veulent bloquer l'emploi, c'est l'inertie. Notre boulot, c'est de les secouer et de réunir le plus de monde pour ça* ». Yves Pradillo prépare une rencontre avec le Comité national des chômeurs et une information renforcée en direction des Unions locales de l'Essonne.

Une manifestation de la FAPT 91 en octobre 2019 (DR)



moins de 12 mois, 12 contrats de deux semaines ou avenants à des CDD et remplacera trois facteurs. Son dernier engagement prend officiellement fin le 31 décembre 2018, mais elle se retrouve cependant au travail jusqu'au 4 janvier 2019, donc sans aucune couverture pendant trois jours. Son employeur ne s'en émeut pas et s'avise seulement de son erreur quand Sarah Goncalves demande une régularisation officielle. L'idée du responsable de service est de lui proposer de signer un contrat antidaté au 28 décembre, donc illégal. Sarah refuse et commence alors un conflit que le Conseil de Prud'hommes d'Évry-Courcouronnes a réglé le 26 juillet 2019. Il devrait abonder une jurisprudence déjà fournie et la direction de La Poste n'a pas interjeté appel, prouvant implicitement sa faute. La loi est claire. Si un CDD se poursuit après l'expiration du contrat, il est automatiquement requalifié en CDI. Sarah Goncalves a donc repris ses activités à la poste d'Yerres, cette fois à durée indéterminée, et en toute légalité. Les ennuis

« Et puis, la CGT a gagné une nouvelle militante puisque Sarah a adhéré ».

L'exemple d'Arpajon

Vendredi 24 mai 2019, sur le marché d'Arpajon, le Collectif CGT des Services Publics, dont font partie les postiers, lance un « bureau d'embauche ». « Il manque environ 150 postes pour relancer l'activité postale dans l'Essonne », dit Yves Pradillo, « et la direction dit qu'elle ne trouve pas de candidats ». Le Collectif des demandeurs d'emploi et l'UL CGT de Massy sont aussi de la partie et trois CV avec demandes d'emploi sont recueillis, puis présentés à la direction.

L'idée a payé. Un jeune de La Norville a réussi les entretiens de La Poste et pris ses fonctions dans son secteur un mois après l'initiative d'Arpajon. Il est actuellement en CDD, mais l'affaire Goncalves a montré qu'il ne faut pas en abuser. Parmi les deux autres candidatures déposées au stand d'embauche, l'une est à l'étude et pourrait déboucher prochainement.

La Voix Syndicale de l'Essonne

**Ont participé
à ce numéro 117**

Intervenants:

Pierre Benoit
Jean-Louis Betoux
Isabelle Bigand
Yannick Biliec
Olivier Champetier
Claudius Dieudonné
Gilbert Dubant
Éric Dumas
Christophe Freychet
Alain Jeault
Véronique Josien
Marcelo Karaguilla
Nathalie Le Méné
Patricia Laouini
Philippe Madranges
Yohan Martin
Christian Pamphile
Christophe Poilly
Yves Pradillo
Céline Van Marle

Administratif et technique :

Brigitte Blanche

UD CGT 91, rentrée sociale et congrès 2020

Ollivier Champetier : « Nous devons restructurer notre organisation... »

En Essonne, la série d'actions et manifestations nationales de septembre-octobre était précédée par une AG



de rentrée le 29 août, dominée par la présence de retraités – plus de la moitié des 120 personnes – et les interrogations sur l'action et l'impact de la CGT devant l'offensive libérale. Ambiance combative, mais incertitudes sur les moyens de mener le combat. Ollivier Champetier, secrétaire général de l'UD CGT 91, est aussi membre du Conseil régional de l'URIF. La Voix Syndicale l'a interrogé sur la conception et la pratique du syndicat.

La Voix Syndicale. La réforme des retraites est-elle le sujet majeur de la fin 2019 ?

Ollivier Champetier. Oui, mais pas seulement. D'abord, le coup n'est pas joué. Les réactions à la réforme Macron depuis l'été ont reporté l'éventuel vote d'une loi après les municipales de mars 2020. Delevoye, Philippe et Macron sont unis pour baisser de 15 à 20% la moyenne des pensions et supprimer tout ce qui dépasse d'un « régime universel » aligné sur le bas des grilles, mais ils hésitent sur la présentation. Ils viennent de recevoir un message fort avec la grève de la RATP, d'une force rare. La CGT RATP a appelé à la manifestation interprofessionnelle du 24 septembre, ce qui est un bon signe. D'autres manifestations ont suivi et sont en préparation. L'opinion publique est largement hostile à une baisse des pensions et nous devons donner les bonnes explications sans céder aux formules générales. Les régimes spéciaux et les statuts des fonctionnaires ne sont pas des horreurs sociales. Quand Édouard

Philippe dit qu'un chauffeur de bus du Havre gagne moins qu'un chauffeur RATP, je lui propose d'aligner le Havre sur Paris. J'en ai marre du nivellement par le bas présenté comme une justice sociale.

LVS. On constate un émiettement des manifestations syndicales sur deux mois et une participation qui s'affaiblit depuis une dizaine d'années. Ce calendrier et cette forme d'action sont-ils satisfaisants ?

O.C. L'émiettement est toujours une mauvaise chose. Le renfermement sur soi, catégoriel ou individuel, le manque d'unité syndicale, amènent les mêmes conséquences : moins de participants, moins d'impact public. La CGT travaille toujours aux actions syndicales unitaires dans l'Essonne, sauf quand l'autre syndicat est une officine patronale, et nous avons généralement de bons résultats. La manifestation est une forme de lutte qui

a une longue histoire exceptionnelle, d'ailleurs ambivalente. La droite, le patronat et l'Église sont aussi capables de descendre dans la rue. Cela dit, la manif, que j'aime bien, n'est pas la seule forme revendicative. La grève et l'occupation des entreprises sont les clefs qui ont permis les grandes avancées sociales. Encore faut-il que les conditions existent. La grève presse-bouton est un fantasme des ignorants du syndicalisme.

LVS. À l'assemblée de rentrée de l'UD 91, un participant retraité a posé une question en apparence naïve : « Comment crée-t-on un rapport de force ? ». Comment développer une capacité de nuisance telle que l'adversaire social est contraint de vous prendre en considération pour négocier sérieusement ?

O.C. Je récuse l'expression « capacité de nuisance », parce que je pense que la CGT n'est pas nuisible, au contraire. Mais

c'est une question de mots. Si vous voulez dire qu'il faut mettre des bâtons dans les roues des patrons et des gouvernants qui flinguent notre protection sociale et notre Code du Travail, nous sommes d'accord. Je n'ai aucun a priori sur les méthodes, légales évidemment, mais la loi peut changer, en particulier sur les libertés publiques et la politique du maintien de l'ordre, qui sont des atteintes graves au droit de manifester et à la liberté d'expression. La CGT est vent debout contre l'état policier qui se met en place à bas bruit.

LVS. En dehors des luttes dans les entreprises et le service public, la CGT



semble cependant limitée à ses pratiques de manifestations et de discussions avec les pouvoirs publics, avec de faibles résultats apparents. Le rejet de la direction fédérale en novembre 2018 du mouvement des Gilets jaunes est-il le signe d'un refus de nouvelles formes revendicatives ?

O.C. Je n'ai pas l'impression que l'UD CGT 91 soit limitée, sauf par les moyens réduits en heures de délégation et en délégués que nous a imposés le CSE dans les entreprises. Nous sommes capables d'initiatives et d'imagination dans les luttes et je crois que nous l'avons montré. Mais je pense que nous avons jugé trop hâtivement le mouvement des Gilets Jaunes. Des déclarations minoritaires, d'apparence fasciste ou néopoujadiste, relayées médiatiquement, nous ont empêché au début de prendre la mesure du malheur et de la rage de larges pans de la société française, travailleurs précaires,

femmes en particulier, petits entrepreneurs égorgés par la sous-traitance des grands donneurs d'ordres, auto-entrepreneurs ayant cédé aux sirènes des start-ups, faux salariés ubérisés avec la complicité du gouvernement, etc. On n'était plus du tout dans le droit du travail que nous défendons et on n'a pas tout compris au début. Dans l'Essonne au moins, je crois que nous sommes ouverts à toute expression revendicative et à toute action commune de progrès social, quel que soit le partenaire, organisé ou non.

LVS. Faudrait-il que la CGT soit partie à tous les mouvements sociaux, climatiques, politiques, culturels, en combattant sur tous les fronts revendicatifs ? Quelle pourrait en être la traduction départementale dans une UD CGT comme l'Essonne ?



(DR)

dire ouvrir nos esprits et nos pratiques à d'autres formes d'action, en particulier associatives, environnementales, développer l'interpro et le rayonnement de la CGT au-delà de ses domaines classiques. L'emploi est en déclin dans les grandes entreprises où nous avons nos forces principales. Nous ne sommes pas connus ni implantés dans des centaines de TPE et de PME de l'Essonne. Le patronat, petit ou grand, accentue la répression

syndicale. En même temps, il est vrai que certains camarades et sympathisants pensent que la montagne est trop haute et se découragent, sans pour autant changer d'opinion. Il est aussi vrai que des luttes d'entreprise menées par nos syndicats gagnent souvent,

dans le silence des medias en harmonie avec le pouvoir, quel qu'il soit d'ailleurs. D'autres sont en marche, si j'ose dire. Réunir des centaines de milliers de signatures contre la privatisation d'ADP par la CGT n'est pas un signe d'ankylose.

LVS. La fonction d'un secrétaire général d'UD est de faire progresser la CGT dans son département. Où en êtes-vous et que préparez-vous ?

O.C. Pour savoir où nous en sommes, je ne vais pas répondre, car je serais juge et partie. Les congrès sont faits pour ça et nous tiendrons celui de notre UD 91 dans le premier semestre 2020. Tout le monde pourra donner son avis et renouveler nos instances. Ce que je souhaite, c'est une restructuration de la CGT de l'Essonne. Une organisation qui communique vite et efficacement à tous les échelons, qui se délivre des réunions sans relevés de décisions, des discussions sans débouchés, qui offre un visage d'enthousiasme, de réalisme et de résul-

tats. Je répète mon expression de « mise en ordre de bataille ». Les retraites, les atteintes aux libertés publiques, le droit du travail, la destruction progressive du service et de l'emploi publics, sont les rendez-vous qui nous séparent d'une main basse de la dictature des marchés sur la vie sociale et politique. Nous ne serons jamais trop pour réussir. Mais les grands enjeux ne doivent pas nous cacher le quotidien. C'est là qu'on progresse, pied à pied, lutte par lutte, contre un licenciement, pour un protocole d'horaires de travail, pour un remboursement de casse-croûte. Si un livreur Deliveroo, un Gilet Jaune ou un défenseur de l'environnement me passe un coup de fil ou vient à l'UD, elles et ils sont les bienvenus.

LVS. Les autres structures dirigeantes de la CGT, Fédérations, URIF, Confédération, partagent-elles ou au moins considèrent-elles les positions que vous développez ?

O.C. Je ne peux pas parler à la place de mes camarades, il faudra leur demander. Dans les contacts que j'ai en permanence, j'ai l'impression qu'un sentiment d'urgence et de réalité est en train de gagner du terrain. Évaluer nos forces, les organiser mieux, ne pas nous perdre dans les méandres de négociations stériles où gouvernement et patronat veulent nous entraîner, nous recentrer sur les luttes dans les entreprises et les services publics, sur l'élargissement de notre influence par la solidarité interprofessionnelle et l'occupation des déserts syndicaux, ce sont des tâches concrètes que je propose comme priorités. À nous et tous les échelons de la CGT de dégager les moyens.

(Propos recueillis par Gilbert Dubant)



(DR)

O.C. Je suis très attaché aux principes fondateurs de la CGT : la « double besogne » et l'analyse de la réalité sociale et politique. Préparer un changement de société en défendant les intérêts moraux et matériels des travailleurs, sans sectarisme ni romantisme révolutionnaire, en ayant soin de mes camarades et de mon organisation. Je crois que les cégétistes de l'Essonne sont ancrés dans le réel et qu'ils savent les questions de la précarité, des Gilets Jaunes, de l'école, du climat, de la fin du monde et de la fin du mois. Le travail de la direction de l'UD 91 est de mettre en ordre de bataille toutes les bonnes volontés. Nous avons les appuis que nous nous sommes donnés au cours de notre histoire, les syndicats, les Unions Locales, les Unions Professionnelles etc... La question est de savoir si ces outils sont à la hauteur d'efficacité revendicative que nécessite l'offensive néolibérale mondialiste et européenne d'Emmanuel Macron. Aujourd'hui, je dis que nous devons nous mettre à jour sous peine de nous affaiblir pour longtemps. Cela veut

Urgentistes et pompiers en lutte dans l'Essonne

« On n'a pas besoin de vigiles, mais d'embauches et de lits pour les patients... »

Dans la crise générale des services publics, pompiers et hospitaliers tiennent une place particulière. Leurs interventions sont vitales et leurs professions aimées. Cependant, la politique gouvernementale dégrade depuis des années effectifs et conditions de travail, sans compter les salaires. Dans l'Essonne, les sapeurs-pompiers du SDIS 91 ont mené fin 2018, avec la CGT, une action gagnante auprès de l'employeur Conseil Départemental, mais dont les effets tardent. La manifestation des SP du 15 octobre à Paris marque une relance de l'action publique. À l'hôpital, les urgences sont le point chaud. Déjà menacés par un hôpital de Saclay sous-dimensionné, les urgentistes du GHNE (Groupeement Hospitalier Nord-Essonne) sont en grève depuis plusieurs semaines. La nouveauté est le rapprochement grandissant entre les militant.e.s des deux secteurs.

Hôpital de Longjumeau, fin septembre 2019, service Urgences. Le personnel assure un service de 12 heures d'affilée, avec deux équipes, jour et nuit. De jour, six infirmiers, deux aides-soignants, un.e admissionniste et deux secrétaires médicales. De nuit, cinq infirmiers, deux aides-soignants, un.e admissionniste. En fonction du grade et de l'échelon, le salaire moyen varie entre 1 300 et 2 200 euros mensuels.

La vie en qui-vive

« Le rythme de travail est aléatoire en fonction des arrivées aux urgences, pompiers, ambulances ou particuliers », précise l'agent.e d'accueil Patricia

Laouini, syndicaliste CGT. « Les temps de pause et de repas sont pris en fonction de l'activité. Il arrive aux agents de prendre leur repas vers 15 ou 16 heures, alors que la journée débute à 7h30 ».

L'organisation des urgences comprend un accueil, une salle d'attente, une zone d'attente avec des brancards, neuf boxes et un HTCD (Hospitalisation de Très Courte Durée) de 11 lits. À l'accueil, un.e infirmier.e, un.e admissionniste et un.e aide-soignant.e. À l'arrière : deux infirmier.es dédié.e.s aux urgences médecine, deux aux urgences de chirurgie (un seul infirmier de nuit), un infirmier et un aide-soignant en HTCD. « Cette organisation n'est pas fixe, les agents peuvent permutation d'un poste à l'autre en fonction des activités des différentes zones. Les agents sont toujours sur le qui-vive, prêts à interrompre leurs activités les moins urgentes, les commandes pharmacie par exemple, pour assurer les urgences vitales ». Nathalie Le Méné est aide-soignante à Orsay, l'un des deux



autres hôpitaux GHNE avec Juvisy, et responsable CGT. Elle ajoute : « Ce fonctionnement ne concerne que l'hôpital de Longjumeau, mais reflète bien ce qui se passe sur les autres urgences du GHNE ». Le groupement concerne une plaque démographique d'environ 700 000 habitants.

Durée illimitée

Ce système met en danger permanent les nerfs et la

(DR)



santé des personnels, ainsi que la qualité de l'accueil des patients. « Ce que nous connaissons ici se retrouve partout en France », dit Céline Van Marle, secrétaire adjointe CGT du GHNE « 270 services d'urgence sont en grève depuis six mois. Au GHNE, cinq services y sont aussi : Orsay adulte et pédiatrique, Juvisy adulte, Longjumeau adulte et pédiatrique, depuis quatre mois et demi ». Au printemps, un tract CGT disait : « L'ensemble des équipes des ur-

résultat est désolant. « Nous sommes face à une direction irrespectueuse et méprisante qui contourne les lois, en particulier

les procédures d'assignations des grévistes. La direction culpabilise les agents grévistes en leur faisant porter la responsabilité du déficit budgétaire du GHNE et le dysfonctionnement des urgences, mais cette tentative est vaine puisque la grève continue et se durcit ».

Les revendications non satisfaites des urgentistes CGT n'ont fait que se renforcer avec le temps. Elles sont de simple bon sens : achat de matériel et d'équipement de base, brancards, pieds à perfusion, pousse-seringues, etc, et réparation du matériel existant ; remise en état des locaux insalubres ; création de postes pérennes d'infirmiers et d'aides-soignants ; titularisation des CDD ; prime de risque à l'ensemble des agents des urgences (100 € brut).

Solidarité jour et nuit

« L'ensemble des équipes des urgences adultes et pédiatriques des trois sites sera en grève à compter du 28 mai 2019 pour une durée illimitée. La direction recevra une délégation composée de représentants de la CGT et des urgences pour une négociation sur les revendications des agents de ces services ». Près de six mois plus tard, le

Il s'agit en effet d'un métier à risques. « Avec les usagers, les relations sont parfois compliquées à cause de l'attente qui leur est imposée. Nous subissons des agressions verbales et physiques quotidiennes », témoigne Patricia Laouini. Le tract CGT du 24 mai 2019

indique aussi que le mauvais état actuel génère des risques pour tous. « Nous demandons des solutions pour la violence et l'insécurité, bouton d'appel, PTI,

Yohan Martin et Nathalie Le Méné (capture d'écran d'une vidéo UD CGT 91)



mise en place d'un agent de sécurité 24h/7j aux urgences, une sécurisation du service avec des portes fermées pour éviter les fugues de patients, une « humanisation » des salles d'attente et du circuit d'entrée, un retour camera dans le poste de soins. Le maintien et le renforcement d'un mouvement de longue durée ont une raison interne et humaine. « Les équipes de jour et de nuit sont heureusement très solidaires et ne laissent jamais une équipe ou un collègue en difficulté. Les relations avec les autres intervenants, pompiers, police, ambulances, sont très bonnes, ils comprennent les difficultés des agents des urgences puisqu'il rencontrent les mêmes problématiques », note Nathalie Le Méné.

Dans une vidéo réalisée et diffusée par l'UD CGT 91 (1), elle dialogue avec Yohan Martin, sapeur-pompier aux Ulis et secrétaire général CGT du SDIS 91. Ils partagent en effet nombre de revendications. « Nous assurons environ 80% d'interventions pour du secours à personne, chiffre en augmentation constante », explique le SP syndicaliste. « Bien sûr, les urgences sont notre principal interlocuteur et nous constatons que les hôpitaux sont à l'agonie. C'est une vraie galère car les urgences sont submer-

gées et manquent de personnel et de capacités d'accueil. Les victimes qui font appel à nous sont de plus en plus nombreuses, donc nous venons engorger les

services d'urgence et ça augmente les délais d'attente pour les patients ».

Les promesses en l'air

Nathalie Le Méné confirme : « En plus, nous devons quelquefois attendre un petit peu avant de monter les malades parce qu'on est déjà occupé ailleurs. Travailler en flux tendu perpétuel avec des suppressions de postes, c'est vraiment infernal ». Un léger réconfort pour les deux militants : « Sur le terrain, les relations se passent bien entre collègues, mais il y a tout de même une fragilisation de l'organisation des secours en France ».

Yohan Martin est aussi déterminé que ses camarades urgentistes, mais victime comme eux des promesses non tenues. Le 11 décembre 2018, à l'appel de la CGT, qui pèse près de 30% aux élections, les pompiers du SDIS 91 bloquent le boulevard des Champs-Élysées, à Évry. (2) La manifestation réveille le Conseil Départemental qui promet 80 embauches, dont 45 tout de suite, et 1,5 million d'investissement. Dix mois plus tard, le dirigeant n'est pas satisfait : « La situation est toujours la même, on manque toujours d'effectifs et nos conditions de travail ne sont pas cor-

rectes. C'est pour ça que nous avons appelé au rassemblement et à la manifestation à Paris le 15 octobre ».

Aggravant le manque de moyens matériels, les SP sont occupés à des tâches qui ne sont vraiment pas de leur ressort. « Au SDIS, on fait la peinture et le ménage, pendant que le nombre d'interventions augmente avec la population de personnes âgées. Il doit y avoir une vraie concertation sur les missions dévolues aux sapeurs-pompiers et une augmentation des moyens pour y arriver ».

Les derniers remparts

Autre point commun avec les urgentistes, les questions de sécurité. Le nombre de véhicules d'intervention caillassés



est en constante hausse et les risques routiers, même avec des pilotes de première force, ne sont pas minces. Nathalie Le Méné et son collègue partagent le même refus de l'hôpital de Saclay, décalé vers le Nord par rapport aux hôpitaux existants. « Ça fera plus longtemps sur la route, donc plus de risques pour tout le monde, à commencer par les malades et les accidentés. Cette gestion du service public à la calculette et au profit des cliniques privées par les gouvernements et les ARS successifs a pour effet le dépérissement de tous les services publics. Les pompiers et les hôpitaux sont les derniers remparts face aux risques vitaux ».

Le besoin de sécurité est donc plus social qu'indi-

viduel. Cependant, les conditions de travail et le manque d'effectifs peuvent engendrer des retards dans le transport et l'admission des patients. Ce qui provoque fréquemment des incivilités, voire des agressions, de la part des accompagnants et des familles. Côté professionnel, les corps et les esprits sont mis à rude épreuve par le stress d'un métier où chaque instant compte. Quand ils rencontrent l'agressivité des usagers, c'est une épreuve supplémentaire.

Non contents d'invoquer la « bobologie » qui engorgerait les urgences, ministère et directions d'hôpitaux proposent cyniquement l'emploi de quelques agents de sécurité privés. « Nous n'avons pas besoin de vigiles », dit Nathalie

Le Méné. « Ce dont nous avons besoin, ce sont des embauches, des conditions de travail correctes et des lits pour les patients... ».

G.D.

(1) - « Pompiers et services d'urgence en Essonne », vidéo de l'UD CGT 91 consultable sur <http://www.cgt91.fr/> ou sur YouTube.

(2) - « La Voix Syndicale de l'Essonne », n° 114, janvier 2019, p. 6-8.

La rentrée Blanquer dans l'Essonne

Gestion calamiteuse du Ministère face à une hausse démographique des élèves

À la rentrée de septembre 2019, le département de l'Essonne connaissait toujours une forte croissance démographique. Même en CP/CE1, vitrine de la politique éducative, les difficultés apparaissent, car le ministre ne donne pas les moyens de mettre en place ses directives.



Grève d'enseignants de l'Essonne pendant le Bac en juin 2019 (DR)

Un exemple : la comptabilisation des élèves en situation de handicap pour les seuils d'ouverture de classe n'a pas été possible par manque de moyens. Pour que la rentrée se passe apparemment bien, des dizaines de remplaçants ont déjà été nommés sur des postes à l'année, ce qui représente la disparition de 20 postes de remplaçants. Dans quelques semaines, les conséquences se feront pourtant sentir pour l'ensemble des personnels et des élèves. En cas d'absence ou de maladie d'un collègue, sans remplaçant disponible, les élèves seront répartis dans les autres classes, à la charge des personnels présents en plus de leurs élèves.

Dans les collèges, depuis des années, il n'y a pas de moyens pour accompagner la hausse démographique. Depuis 2016, il y a eu 3600 élèves en plus dans les collèges, sans un seul poste de surveillant en plus. Pire, alors que les collèges et les lycées accueilleront 1 538 élèves en plus, il y a des postes d'enseignant.e.s en moins. Cherchez l'erreur !

Conseils d'Administration au placard

Dans les lycées, cette rentrée est marquée par la mise en place des réformes Blanquer, déjà combattues fortement par la jeunesse et les personnels, notamment par la grève pendant le dernier Bac. Ces réformes se mettent en place de manière précipitée. Les programmes de la voie professionnelle ont été réécrits en quelques semaines !

Dans les Lycées Généraux et Technologiques, avec la mise en place des spécialités à la carte, certaines classes comptent plus de 33 enseignants dans l'équipe pédagogique. Cela rend impossible le travail en équipe, mais aussi le travail du Professeur Principal (PP). Le groupe classe est éclaté et les élèves sont de ce fait atomisés dans une multitude anonyme. La pression sur leurs jeunes épaules est grande, car rapidement ils devront opter pour les spécialités à garder ou à abandonner après quelques mois de cours.



DR

Dans les Lycées Professionnels, pendant l'été, le ministère a publié un nouveau vade-mecum : « Développer l'apprentissage à l'Éducation Nationale ». Ce vade-mecum confirme la méthode autoritaire du Ministre. Les personnels et les Conseils d'Administration sont désormais déposés de leur pouvoir de décision : la consultation du C.A n'est plus obligatoire pour ouvrir une Unité de Formation en Apprentissage (UFA). C'est le chef d'établissement qui décide seul de la signature d'une convention entre un CFA et le lycée.

Les tablettes de la Présidente

Le Ministre veut développer l'apprentissage dans tous les Lycées Professionnels. Pourtant, cette voie de formation est inégalitaire. Elle repose sur la recherche d'un contrat de travail. Cela discrimine les filles, les élèves issus de l'immigration, des quartiers.

Clairement, cette mise en place autoritaire de l'apprentissage se fait au détriment des conditions d'étude. Au lycée Tesla de Dourdan, des apprentis de plusieurs CFA, avec des calendriers d'alternance différents, cohabitent dans la même classe, désorganisant le rythme des cours des élèves sous statut scolaire. Au Lycée Jean Monnet de Juvisy, on développe un « CAP Maroquinier » en apprentissage avec une grande entreprise de luxe, privant de fait les autres élèves de possibilités d'y faire leur stage, pourtant obligatoire pour valider le diplôme. Pour accompagner (ou aggraver) la réforme, la Région a décidé de remplacer

les manuels papier par des manuels numériques. Pour les Lycées Professionnels, c'est imposé, alors qu'ailleurs le choix reste possible. Les lycéens de la voie professionnelle sont d'ailleurs discriminés, puisqu'on ne peut installer que trois manuels sur leurs tablettes contre neuf manuels en Lycée Général et Technologique.

Dans sa précipitation, la Région semble n'avoir pas bien étudié les questions techniques. Par exemple, rien

n'est prévu dans les lycées pour recharger ces tablettes numériques. Les livraisons auraient lieu jusqu'en novembre, bien loin de la rentrée. En attendant, le « tout-photocopieuse » remplace le « tout-numérique ». Le manque de sérieux de cette gestion improvisée est illustré par une visite, celle de Valérie Pécresse au Lycée Polyvalent Doisneau de Corbeil-Essonnes. Mme la Présidente de la Région Île-de-France est venue en personne distribuer des tablettes numériques. Des cours sont annulés pour la

remise aux élèves, tout le monde pose avec un grand sourire devant les photographes, le temps d'une photo de propagande, avant que les tablettes ne soient ramassées. Même les coups de communication sont mal gérés...

Le drame de Cerny

Malgré la hausse démographique, la région a fait le choix de ne pas construire de nouveaux lycées. Elle va transformer des Lycées Professionnels à taille humaine en gros Lycées Polyvalents (Nadar à Draveil, Pierre Mendès-France à Ris-Orangis), ou agrandir encore des LPO comme Brasens à Évry-Courcouronnes. Cette rentrée a donné aussi le triste exemple du lycée de Cerny. Ce Lycée Professionnel devient un Lycée Polyvalent et ses effectifs augmentent de 400 élèves dès la rentrée 2019. Pour accompagner l'énorme augmentation, un seul poste de surveillant... à titre provisoire ! Sans moyens en CPE, en Assistantes Sociales, en infirmières, en personnels de la Région pour encadrer la hausse des effectifs, avec des travaux encore ina-



chevés, le constat de rentrée était navrant et les personnels craignaient une dégradation du climat scolaire. La suite leur a malheureusement donné raison. Mercredi 9 octobre, un jeune de 16 ans a été poignardé dans l'enceinte de l'établissement. Cet incident pose avec



force la question de la sécurisation de l'établissement en chantier et des conditions de travail. Une rentrée également endeuillée par le suicide, dans son école, de Christine Renon, une directrice d'établissement surchargée de tâches depuis des années. C'est le sentiment partagé par l'ensemble des personnels, qui ont tenu à lui rendre hommage, contrairement au ministre Jean-Michel Blanquer. Devant la Direction des Services Départementaux de l'Éducation Nationale, de nombreux enseignants de l'Essonne ont salué, lors d'un rassemblement, leur collègue de Pantin.

En mémoire de Christine Renon

Elle était la directrice de l'école Méhul à Pantin, pour la première fois de sa carrière déchargée de cours pour se consacrer à sa fonction. Christine Renon n'a pas eu le temps d'en profiter. Le 21 septembre 2019, elle s'est élancée depuis une mezzanine, dans son établissement, pour s'écraser au rez-de-chaussée. Avant son suicide, elle avait pris soin de rédiger une lettre où elle décrivait précisément les raisons de son geste. Surgissaient au fil des mots les années de stress, avec des tâches multipliées, renouvelées, sans rapport avec son métier, l'enseignement, une boîte de crayons à retrouver, un matériel à réparer, l'impression de n'en avoir jamais fini, supporter les reproches des parents, les tracasseries d'une hiérarchie tatillonne et perpétuellement insatisfaite, des rochers de Sisyphe quotidiens à plusieurs mains. Christine Renon en a eu marre, elle a pris congé après avoir soigneusement établi son dernier rapport sur une vie harcelée.

Un de ses collègues de Paris, Henri Baron, a écrit un texte quatre jours après la mort de Christine. Nous en publions des extraits.

« Les instituteur-trices qui ont passé le concours de l'École Normale avant la réforme Jospin « signaient » pour partir à la retraite à 55 ans. Puis la réforme de 2003 leur a ajouté deux ans et une décote. Aujourd'hui il faut au moins aller jusqu'à 62, voire 63 ans, pour une retraite à taux plein. Enfin, avant la prochaine réforme que nous concocte le gouvernement... Je ne parle même pas des professeur-es des écoles, recruté-es à

un âge plus avancé avec un niveau d'études exigé plus élevé, et qui risquent de n'atteindre jamais la retraite à taux plein. Christine Renon avait 58 ans. À une autre époque, elle eût été à la retraite depuis trois ans !

Entre temps, le travail s'est considérablement complexifié, les tâches, les micro-tâches et leur urgence institutionnelle – qui est souvent loin d'urgences réelles – ont été multipliées et alourdies. Les exigences aussi. Et la déconsidération pour le travail effectué n'a cessé de croître. Les réformes s'enchaînent, le plus souvent contre l'avis des personnels et à leur détriment, sans compensation, sans réduction de leur temps de travail : celle des rythmes scolaires de 2013, en filigrane dans la lettre de notre collègue, l'illustre parfaitement. Pire, la vision capitaliste de l'École achève de la vider du sens que les militants de l'éducation populaire essayaient de lui insuffler.

(...) Notre collègue a-t-elle raison de dénoncer un État coupable – tacitement ou explicitement – d'imposer « de ne pas faire de vagues et de sacrifier les naufragés dans la tempête » ? Qu'en pensent les gourous neuroscientologues qui ont fait du ministère de l'Éducation nationale le centre d'expérimentation de leur théorie éducative et imposent aux enseignant-es leur dénigrement de la recherche pédagogique, les dépossèdent de leurs savoirs – désormais externalisés – de leur expérience, de leurs recherches, les privent de toute possibilité d'initiative et ferment toutes les portes autres que celle correspondant à leur vision étriquée et servile de l'École ? Poser toutes ces questions est déjà y répondre ».

Ericsson France à Massy

Appel à la solidarité syndicale contre les chicanes et l'inégalité hommes/femmes

Pour gagner contre toute légalité, le patronat a une arme classique : frapper l'adversaire syndical au portefeuille. La dissymétrie de moyens est telle que la victoire du boss semble acquise. La CGT d'Ericsson France à Massy veut faire mentir l'idée reçue. Soutenu par la justice et l'Inspection du Travail, le syndicat en appelle à ses camarades pour passer le dernier obstacle : le pourvoi de la direction devant la Cour de Cassation.

Le 3 septembre 2019, Marcelo Karaguilla, dirigeant UFICT-CGT d'Ericsson Massy, envoie un mail à ses camarades de l'Essonne, en particulier dans le secteur industriel : « Vous êtes sûrement au courant que la CGT a gagné en appel contre Ericsson. Désormais, les entreprises disposant d'une grille interne doivent fournir, dans le « Rapport de Situation Comparée entre les femmes et les hommes », non seulement les informations relatives aux coefficients conventionnels, mais également celles relatives aux coefficients de la grille interne à l'entreprise. Cette transparence devrait être de nature à permettre des négociations (un peu) plus loyales sur le sujet, afin de faire enfin avancer l'égalité.

Suite à cette victoire, Ericsson se pourvoit en cassation. Les honoraires de Me. Lyon-Caen sont estimés à 5000€ TTC, dont l'USTM 91 a décidé de prendre en charge 2625€. Le montant restant à financer est de 2375€. Nous faisons donc appel aux syndicats qui souhaiteraient contribuer, ainsi qu'à l'UGICT que nous sollicitons en parallèle. Est-ce que vos syndicats respectifs seraient en mesure de nous aider ? ».

Écarts et dissimulations

L'appel de l'UGICT-CGT donne des arguments. Ericsson est sur la « shame list » avec 70/100 points à l'index égalité pour 2018. Les écarts de salaire médian atteignent 17% pour certaines tranches d'âge. Les femmes représentent 20% des effectifs, mais aucune femme n'est

parmi les dix plus hautes rémunérations. Il n'y a eu ni négociation d'ouverture ni de plan d'action en 2016 ni en 2017, au mépris des dispositions légales.

La CGT a connu un long chemin judiciaire avant de remporter une victoire provisoire. Il s'agit en fait de contraindre la direction, avant toute négociation salariale ou autre, à fournir les pièces officielles indiquant les disparités de salaires et de traitement entre hommes

qui étaient disponibles dans les précédents rapports de situation comparée et qui ont à présent disparu. Aussi, vous voudrez me faire part de vos éléments d'analyse et des motivations empêchant de donner suite aux demandes de ce syndicat, compte tenu que le jugement rendu par la Cour d'Appel de Paris, et motivant certains des points ci-dessus, n'est pas suspensif ».

Le doux index

En clair, la direction d'Ericsson France a caché pendant des années les injustices de rémunération entre hommes et femmes. Prise la main dans le sac, elle esquivait un référé au tribunal d'Évry le 26 octobre 2018, retoqué par la Cour d'Appel de Paris le 23 mai 2019 avec des attendus accablants pour l'entreprise. Ce qui ne l'empêche pas de se pourvoir en Cassation, espérant peut-être asphyxier pécuniairement son adversaire syndical.

La liste des pièces que le jugement de mai 2019 « enjoint à la société Ericsson France de fournir aux organisations syndicales, quinze jours avant la reprise de la négociation », comporte 16 points. Ils vont de la répartition des effectifs CDI ou CDD pour la totalité des salariés

aux « données permettant d'analyser l'évolution sur 3 ans de la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise », en passant par la répartition des embauches par métier et échelon.

Le tract Ufict-Cgt du 17 septembre 2019 donne des précisions. « Ericsson France a été mis à l'index pour son inégalité en matière salariale et d'évolution professionnelle entre les femmes et les hommes, avec une note de 70/100. Avec une note en-dessous du seuil de 75/100, notre entreprise aurait dû être sanctionnée, mais la loi ayant été adoucie, elle s'exposera à un paiement de 1% de la masse salariale seulement dans trois ans ».

et femmes. L'Inspectrice du Travail de Massy, dans un courrier du 3 septembre 2019 à Marcelo Karaguilla, lui fait part des demandes qu'elle a adressées à l'employeur : « Mon attention a été attirée par la CGT-UFICT d'ERICSSON France sur le courrier qu'elle vous a transmis, le 30 août 2019, et concernant l'absence de communication de certaines informations, dans le cadre de la négociation portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il est ainsi fait état de demandes visant notamment à obtenir des documents sous un format Excel afin de pouvoir les exploiter ; des données manquantes au regard de l'arrêt de la Cour d'Appel de Paris du 23/05/2019 (totalité des effectifs, rémunérations de tous les salariés) ; une prise en compte dans les négociations, des données



Christophe Poilly prend la direction de l'UL d'Évry

De nouveaux moyens pour une base solide

Succession en douceur à l'Union Locale CGT d'Évry, où Christophe Poilly, monteur-électricien EDF, remplace Jean-Louis Betoux, de La Poste, comme secrétaire général.

Il n'a pas été nécessaire de mobiliser un congrès ou une campagne électorale. En juin 2019, une Commission Exécutive extraordinaire a fait droit au souhait de Jean-Louis Betoux de passer la main pour cause de retraite professionnelle. « *Je suis content que ce soit un actif qui prenne le volant* », dit-il, « *mais je reste dans mon UL et j'ai l'intention d'y être un retraité actif* ».

Se tourne une page de six années d'activité intense. En octobre 2013, Ollivier Champetier devient responsable de l'UD CGT 91 et laisse son poste à Évry. Jean-Louis Betoux, déjà vieux routier du syndicalisme et de la sécurité dans les manifestations, donne la mesure de son engagement et de son sens de l'organisation. « *Il sait mobiliser une équipe et il est sur tous les coups* », dit de lui un militant de la zone industrielle de Lisses. En effet, l'Union locale fait la preuve de sa priorité interprofessionnelle, incarnée dans une solidarité sans faille dans toutes les luttes. Elle arrive aussi à se développer en participant à des patronages de création ou de soutien de jeunes syndicats CGT. Les terrains sont des boîtes parfois improbables, comme des sous-traitants maltraitants, des centres d'appel glauques ou des fabricants de palettes à salariés étrangers et capitaux étranges. Jean-Louis Betoux a également la capacité de se faire des amis à l'Inspection du Travail et dans d'autres

services officiels, ce qui a facilité la capacité de réaction par une information fiable.

Une pièce maîtresse

Christophe Poilly connaît bien la maison. À 53 ans, il travaille avec l'UL depuis plus de dix ans. Une expérience indispensable, car cette Union locale n'est pas la première venue. C'est la pièce syndicale maîtresse de la Communauté d'Agglomération GPS (Grand Paris Sud) qui s'étend jusqu'en Seine-et-Marne et représente, avec Massy-Palaiseau et Saclay, le principal moteur économique du Sud parisien. Elle regroupe aussi les principales administrations du département. Syndicalement, environ 25 % des effectifs essonniers de la CGT travaillent sur son territoire. Christophe Poilly en est



Christophe Poilly (DR)

conscient, mais confiant dans l'organisation déjà en place. « *J'ai animé ma première CE jeudi 3 octobre* », dit-il. « *Sa composition n'a pas bougé et elle ne bougera pas. Je suis très serein sur la cohésion de l'équipe et la volonté d'avancer ensemble. On est tous très impliqués* ».

Le nouveau secrétaire général mesure aussi la valeur des



Jean-Louis Betoux (DR)

cartes de la nouvelle donne sociale depuis l'arrivée d'Emmanuel Macron, précédé des lois El-Khomri. « *La mise en place des CSE a évidemment pour principal objectif d'affaiblir la CGT, qui n'accepte pas un syndicalisme d'accompagnement et de négociations en dehors des salariés. Nous avons perdu, et nous continuons malheureusement, des heures de délégation et des salariés protégés, donc des moyens qui nous font dramatiquement défaut, par exemple pour les tâches CHSCT* ».

La mutualisation des heures de délégation

L'utilisation optimale des mandats syndicaux s'en trouve renforcée comme priorité, car la direction de l'UL d'Évry ne renonce pas, et de loin, à sa politique de développement. Des pans entiers de PME et de TPE sont des déserts syndicaux, alors que la répression patronale, en particulier pour les salariés non organisés, se renforce. Comme pour toutes les Unions locales, et aussi les UD, la question cruciale est : comment faire mieux avec moins ? Christophe Poilly a

un atout. « *Pendant mes mandats syndicaux dans l'énergie, je me suis beaucoup occupé d'organisation* ».

Les dizaines de bases syndicales de l'UL sont des gisements de militants mobilisables en interprofessionnel, pour peu qu'ils soient convaincus de l'intérêt de la démarche collective. Ces syndicats gardent encore, malgré le CES répressif, un volume d'heures syndicales important. Est-il utilisé au mieux ? Depuis l'UD, Ollivier Champetier a pointé depuis longtemps la question dans toutes les réunions.

« *Nous avons la chance d'avoir une direction d'UL solide et pas mal de syndicats qui marchent bien, qui gagnent des élections professionnelles et sont convaincus de la nécessité de renforcer les liens de solidarité interpro* », dit Christophe Poilly. « *Ce sont des atouts considérables. Comment allons-nous les utiliser ? En dehors des aspects financiers, qui sont bien gérés, tous les moyens, en effectifs de mandatés et en heures de délégation, doivent être examinés soigneusement et utilisés en commun. Le développement de notre action collective est la seule manière d'échapper au syndicalisme de consultation dans lequel le patronat et le gouvernement veulent nous enfermer. Les luttes que l'UL d'Évry a toujours menées sont notre avenir* ».

Les signatures contre la privatisation d'ADP

Isabelle Bigand-Viviani : « L'ouverture du capital en 2005 a supprimé 2000 emplois en 10 ans... »

Lundi 18 juin 2018, le Conseil des Ministres ajoute à la loi Pacte la privatisation d'Aéroports de Paris (ADP). En 2017, les parts de l'État (50,6 %) lui ont rapporté la moitié d'un taux de marge net de 17% pour un chiffre d'affaires de 3,6 milliards d'euros. Comme pour la Française des Jeux, et auparavant les autoroutes, la vente au privé serait une perte de ressources pour les finances publiques, seulement destinée à satisfaire les financiers du système Macron, avec Vinci au premier rang. La Cour des Comptes dit son désaccord le 7 septembre 2019. La vente des bijoux de famille ne garantit pas que son produit abonderait l'investissement public. Les quelque 10 milliards seraient en effet stockés sur un compte en banque et seuls les intérêts (environ 250 millions) seraient affectés au budget national. Le capital resterait dans la poche du gouvernement, sous forme de « réserves ».

Au printemps 2019, l'idée germe chez des parlementaires et des syndicats, dont la CGT, d'exiger un RIP (Référendum d'Initiative Populaire). Le 9 mai, le Conseil Constitutionnel valide la demande. La campagne de signatures est lancée le 13 juin. Les résultats de septembre progressent vers le million, dont la majorité en Île-de-France, avec un objectif national de 4,7 millions imposé par le gouvernement et devant être atteint au 13 mars 2020. Il s'agit de continuer le travail en région parisienne et de mobiliser la France entière par les réseaux dont disposent la CGT et les organisations de gauche.

Dès le début de l'opération, l'Union départementale et les Union locales de l'Essonne ont appelé à soutenir la démarche et donné le mode d'emploi pour voter par internet. Les militants CGT d'ADP sont évidemment au premier rang, dans les huit départements franciliens, pour défendre le service public et ses ressources ainsi que l'avenir de leur entreprise. L'une des principales responsables habite l'Essonne. Isabelle Bigand-Viviani est la secrétaire de la CGT sur la plate-forme d'Orly. La Voix Syndicale l'a rencontrée.

La Voix Syndicale. *L'objectif de 4,7 millions de signatures semble-t-il un objectif atteignable ? Si oui, à quelles conditions ?*



Isabelle Bigand-Viviani en manifestation (Image CGT ADP)

Isabelle Bigand-Viviani. Nous sommes actuellement à 820 000 soutiens. L'objectif de 4,7 millions de signatures pourrait être atteint plus rapidement si le gouvernement faisait son boulot et organisait la campagne. En effet, nous devrions avoir des temps d'échanges ou des temps d'expressions pour les parlementaires signataires du Référendum d'Initiative Populaire, le RIP, au minimum sur les chaînes de télévision ou de radio. Ce qui n'est évidemment pas le cas ! Rien n'est fait pour nous aider, tout est fait pour décourager, mais notre motivation est forte. Mais la mobilisation des salariés ne suffit plus face à l'appétit de certains, il faut la mobilisation des citoyens et des élus.

La convergence des luttes a pris une autre ampleur. La privatisation d'ADP est devenue le combat de tous les citoyens et sur différents items - vol d'un bien commun, environnement, protection du bassin d'emploi, aménagement du territoire - avec comme clef de voûte, la défense du service public.

LVS. *L'implication de la CGT, en Essonne et dans toute la France, et les méthodes de popularisation, sont-elles à la hauteur de l'enjeu ? Quels résultats aujourd'hui ? Où porter les efforts à venir ?*

I.B.-V. Les débuts ont été difficiles. En effet, la CGT est de tous les combats et ils sont nombreux dans notre pays et le département de l'Essonne n'est pas épar-

gné, santé, services publics, fermetures d'entreprises et j'en passe... Mais depuis le lancement du RIP, les UL, les UD et la Fédération des Transports CGT sont à nos côtés dans cette bataille qui dépasse l'intérêt des 6 500 salariés d'ADP.

Depuis l'annonce dans les médias de l'éventuelle cession des actifs de l'État du Groupe ADP, la CGT d'ADP organise le combat dans l'entreprise, mais également à l'extérieur de celle-ci.

Nous avons créé plusieurs campagnes de communication avec l'Édition d'un livret et le visuel du « PACKMAN », des plaquettes d'information et depuis cet été, une campagne pour le référendum, avec



(Image CGT ADP)

autocollants, affiches, tracts, tee shirts... La Confédération et la Fédération des Transports, de leurs côtés, rentrent également en campagne pour le référendum avec la mise en ligne d'un dossier complet sur le site internet de la Conf, mais également avec la publication d'affiches, de

vidéos et de matériel militant pour les UD. La CGT a mis tous les moyens matériels possibles, maintenant y a plus qu'à faire « décoller » le nombre de votes ! Mais les actions menées en Ile-de-France ne suffiront pas pour atteindre les 4,7 millions de signatures. Il faudrait développer les actions de la CGT dans

avec le risque que le futur propriétaire fasse un transfert de cash en direction des autres entités de son groupe, comme par exemple Vinci avec les autoroutes. Ensuite les marchés passés par ADP, pour supprimer une activité jusque-là réalisée par des salariés ADP, qui risque de se développer avec des actionnaires tota-

lement privés, avec les effets que nous connaissons : bas salaires, conditions de travail désastreuses, manque de formation, chasse aux syndicalistes qui s'opposent à la direction... Enfin les marchés d'assistance aux compagnies passés directement par les compagnies aériennes qui représentent une grande partie des salariés de nos plateformes.

des territoires comme ceux de la République, de la votation des salariés, avec 98 % contre la privatisation, des manifestations dont celle du 18 avril 2019 à Orly. Elle a su convaincre les autres organisations de la suivre, car il faut avouer que les intersyndicales sont difficiles... mais réclamées par les salariés. En fait, sur le terrain, la CGT est bien souvent seule. Seule dans l'entreprise, seule à l'extérieur. Très rares sont les réunions publiques, les interviews, les meetings politiques de tout bord où l'intersyndicale est présente ! Le seul syndicat qui bouge depuis le début et encore maintenant, avec affiches, badges, collages, tractages, c'est la CGT.

Beaucoup d'entre nous organisent, participent à des collectifs avec les salariés et les citoyens dans les villes riveraines depuis des mois sur leur temps de repos. Un militantisme qui fait chaud au cœur et qui nous permet de trouver la force de continuer jusqu'à mars 2020.

Le RIP est une première victoire dont la CGT peut être fière. Elle a su combattre,

(Image CGT ADP)



les autres régions du pays, en facilitant la mise en place à l'intérieur des entreprises de comités de soutien au RIP afin de mobiliser tous les salariés.

LVS. Quelles seraient les conséquences d'une privatisation d'ADP pour les personnels et les sous-traitants ?

I.B-V. Pour les salariés d'ADP, la première ouverture du capital en 2005 s'est traduite par une baisse de 2 000 salariés en 10 ans, et ce, en pleine croissance du trafic aérien.

Entre temps, pour rendre la mariée plus belle, les réorganisations se succèdent avec pour seul objectif une baisse drastique des effectifs qui entraîne une dégradation des conditions de travail, une perte de nos métiers, de notre savoir-faire. C'est grâce aux salariés que cette entreprise est devenue un fleuron de l'économie, un bien précieux pour tous les citoyens de notre pays et non pas, comme Macron et ses sbires le veulent, un bien précieux au profit d'une minorité. Minorité qui ne voit dans cette entreprise qu'une manne financière - plus d'un demi-milliard d'euros de résultat après impôt par an - excluant tout ce que représente un aéroport ou dans le cas présent plusieurs aéroports.

Pour ce qui concerne la sous-traitance, il y a trois types de marchés. D'abord les marchés passés par ADP, en direct, qui sont soumis au code des marchés publics, mais qui ne le seront plus demain,

LVS. Quelles seraient les conséquences pour la CGT et ses militant.e.s ?

I.B-V. Pour la CGT, la privatisation ne changera rien. La CGT existait sur les plateformes d'Orly et du Bourget bien avant ADP et elle continuera à lutter contre les injustices sociales après la privatisation... La mise en place des nouvelles instances comme le CSE va, par contre, fragiliser l'ensemble des organisations syndicales de l'entreprise, qui vont perdre 40 % des moyens et la CGT ne sera pas épargnée.

Mais nous resterons déterminés et nous saurons nous adapter pour rester les meilleurs dans la défense des travailleurs.

LVS. Quelle est votre opinion sur les positions et les actions des autres syndicats ?

I.B-V. La CGT a été, dès le début du combat, le moteur. Elle est à l'origine des défilés et des rencontres avec les élus

(Image CGT ADP)



argumenter, s'adapter, rebondir, organiser, fédérer, communiquer pour amener les élus de la République à se mobiliser au-delà de leur étiquette politique.

Mais ce n'est pas fini, continuons à gagner des signatures, dans nos entreprises, notre famille, nos amis... car c'est tous ensemble qu'on va gagner ce RIP !

Plan Hercule et EDF

L'explosion de la filière nucléaire française et la surprenante perplexité de Cédric Villani

Le 19 septembre 2019, une grève fortement suivie mobilise les personnels d'EDF contre le Plan Hercule. Le projet du gouvernement prévoit la séparation de l'entreprise en deux entités, l'une « bleue », l'autre « verte ». La première chargerait le budget de l'État des énormes dérives financières de la filière nucléaire et de l'entretien du parc. La seconde regrouperait les activités rentables, énergies renouvelables, distribution et services, en orientant les bénéfices vers les barons du privé. La CGT combat le projet et a demandé son avis au député de l'Essonne LREM Cédric Villani. Le scientifique politique, qui fit partie du Conseil scientifique d'EDF, fait mine d'hésiter sur le dossier.

Selon l'intersyndicale CGT, CFDT, FO et CFE-CGC, 50% de grévistes le 19 septembre à 12 heures et baisses de production de 9% de la capacité totale. Motif du mouvement, le « Plan Hercule ». Le projet consiste à séparer les activités d'EDF en deux entités. D'un côté, « EDF Bleu » deviendrait une structure 100% publique, qui comprendrait toutes les activités nucléaires, les barrages hydroélectriques, peut-être les centrales à gaz et le gestionnaire du réseau de transport d'électricité (RTE). De l'autre, « EDF Vert » regrouperait la branche commerce, qui fournit l'électricité aux clients, les énergies renouvelables, les services et Enedis (ex-ERDF), le réseau de distribution d'électricité. « Il s'agit d'une opération hautement financière : l'idée est d'isoler la partie risquée, c'est-à-dire le nucléaire, du reste des activités d'EDF, pour ouvrir le capital des activités les moins risquées aux investisseurs », explique la CGT.

« On défend surtout l'idée d'un service public », dit un gréviste. « Aujourd'hui, le prix de l'électricité est le même pour tous, mais lorsque la distribution sera laissée à des repreneurs privés, le prix de l'énergie risque de ne pas être le même partout sur le territoire ». Une certitude : hausses en rafale pour le consommateur, déjà éprouvé en 2019.

Les boulets Flamanville et Hinkley Point

« Aujourd'hui, tous les financiers se mettent sur les énergies nouvelles, car elles bénéficient de contrats subventionnés sur des dizaines d'années, où le prix est garanti », explique Jean-Paul Rignac, administrateur CGT représentant les salariés d'EDF. « Si ce projet venait à aboutir, c'en serait fini de la mutualisation des risques de l'entreprise intégrée EDF : une privatisation des profits et une socialisation des risques. Pour les salariés, le projet « Hercule » met en danger leurs emplois, menacés par l'externalisation de certaines activités, et le statut des IEG (industries électriques gazières) ».

En réalité, le « Plan Hercule » est surtout



le résultat d'une panique gouvernementale devant les conséquences de la gestion désastreuse de la filière nucléaire française, plombée par le monstrueux passif d'Areva et les fiascos financiers des centrales de Flamanville (Manche) et de Hinkley Point (Grande-Bretagne). Mercredi 9 octobre, EDF a annoncé par communiqué que l'addition du chantier de Flamanville allait encore augmenter de 1,5 milliard d'euros pour atteindre les 12,4 milliards et que le réacteur au mieux entrerait en service à la fin de 2022. L'EPR de Flamanville affiche dix ans de retard par rapport aux prévisions initiales (entrée en service 2012). Son coût a plus que quadruplé par rapport aux 3,5 milliards d'euros annoncés à l'origine. « Les immobilisations en capital sont telles qu'il n'est pas sûr que Flamanville soit un jour rentable, sauf à augmenter significativement les tarifs de l'électricité » (Martine Orange, Mediapart). Deux semaines avant Flamanville, EDF annonçait que le chantier d'Hinkley Point en

Grande-Bretagne allait coûter « entre 21,5 et 22 milliards de livres sterling » (24 et 24,5 milliards d'euros), plus cher que prévu, en raison de l'allongement des délais sur le chantier.

Les hésitations du député scientifique

Les salariés d'EDF, CGT en tête, ont averti depuis longtemps des menaces de cette gestion à vau-l'eau, que Bruno Lemaire et Édouard Philippe (directeur des affaires publiques d'Areva de 2007 à 2010) feignent de découvrir et essaient de planquer sous un audit « indépendant » confié à Jean-Martin Folz, ancien PCG de PSA et proche du nucléaire français. Il s'agit d'éponger aussi discrètement que possible les 10 milliards de la faillite d'Areva avec Anne Lauvergeon, celle d'EDF avec Jean-Bernard Lévy et l'éventuel abandon de l'EPR de Flamanville en laissant les dettes au budget de l'État et aux factures des usagers, tout en gardant les activités rentables pour le

CAC 40.

Dans cette ambiance délétère, une délégation intersyndicale (CGT, CFE-CGC, SUD, CFDT) de d'EDF R&D (Recherche et Développement) a été reçue le 19 septembre par Cédric Villani, député de la 5^e circonscription de l'Essonne, et ancien membre du Conseil Scientifique d'EDF.

La délégation s'appuyait sur le découpage Hercule en deux pôles bleu et vert, présenté par la direction le 20 juin 2019. « EDF a besoin d'une meilleure régulation, pas d'une nouvelle organisation favorisant un mecano capitalistique qui ne résoudrait aucun problème de long terme, ni pour EDF, ni pour le fonctionnement global du système électrique », estimait-elle, en rappelant le précédent courrier adressé à Cédric Villani sur la situation des Sciences Humaines et Sociales (SHS). Probablement préoccupé par la campagne municipale à Paris, le député de l'Essonne « a dit en préambule ne pas être très au courant du contenu de ce projet.

Mais il était opposé à la précédente découpe d'EDF, qui a conduit à la séparation de RTE ». Le mathématicien a confirmé

effet inquiétantes. Il souhaite entendre également les arguments du Gouvernement sur le projet Hercule, pour se faire

Cédric Villani venu soutenir début 2019 les éboueurs de la vallée de Chevreuse. La question n'a pas été réglée. (DR)



ses rapides progrès en politique dans la spécialité « bottage en touche », comme l'indique le compte-rendu de la délégation syndicale.

« En conclusion, Cédric Villani a proposé plusieurs suites à cet échange auquel il a accordé une écoute qualifiée unanimement d'attentive, en particulier sur les alertes concernant la recherche qu'il a jugées en

la question de l'impact de la dérèglementation de l'énergie sur la recherche dans ce domaine à l'Office Parlementaire d'Évaluation des Choix Scientifiques et Technologiques (OPECST) ».

une idée complète du sujet. Il encourage les représentants du personnel à élargir leur action en s'appuyant sur l'ensemble de la communauté de la Recherche. Il propose ensuite de soumettre

Brammer France

Progression de l'unité syndicale CGT-FO aux élections professionnelles

Brammer France (produits industriels de maintenance et de réparation) fait partie d'une holding internationale avec Orexad, mais garde sa personnalité juridique pour les élections professionnelles. Elles ont eu lieu le 11 octobre 2019 pour les quelque 400 salariés des 30 sites, dont le siège social qui a déménagé de Nozay à Saint-Michel-sur-Orge (environ 100 salariés). Le dernier scrutin remonte à 2015. Il avait vu pour la première fois la composition d'une liste CGT-FO, gagnante devant une liste CFDT, qui remplaçait précipitamment une « liste blanche » d'inspiration patronale. Les résultats 2019 dans le groupe montrent un taux de participation de 68,50%, en progression sur 2015. La liste CGT-FO devance largement, avec 61,50%, les 38,50% de la CFDT. Cette consultation renouvelle le succès d'un partenariat syndical peu habituel aux

élections. « Nous avons pris l'habitude de travailler ensemble », explique Philippe Madranges, « nous avons appris à nous connaître, à partager des orientations sociales et nous étions d'accord pour donner à notre CE une orientation différente de celle de la CFDT. Nous avons eu des succès aux prud'hommes, on a combattu le burn-out et les réductions de personnels, ça a bien marché et les salariés s'en sont rendu compte », explique Philippe Madranges, syndicaliste CGT chez Brammer et secrétaire général de l'UL des Ulis. « Pour 2019, on a reconduit la formule et amélioré le score de 2015 : 8 délégués titulaires et 10 suppléants, sur 11 dans les deux cas ». Les cinq délégués de proximité (un par région) seront choisis chez les suppléants avec un crédit de 10 heures de délégation syndicale.

ATTENTION COMMUNICATION !

Comment recevoir les informations CGT ?

La CGT a un outil informatique au service de la vie syndicale : le CoGiTiel. Il permet de mettre en relation toutes les structures de la CGT et de partager certaines données. L'objectif est la mise en commun d'informations, permettant à toute la CGT de gagner réellement en efficacité, de rentrer en contact avec ses adhérent-e-s, d'avoir la connaissance réelle et qualitative de ses forces organisées.

Le constat sur notre territoire est clair : beaucoup trop de camarades ne reçoivent pas l'information syndicale et notamment la Voix Syndicale de l'Essonne. Il existe trop de listes de diffusion parallèles qui sont rapidement obsolètes.

L'information, la communication via les courriels, adresses et téléphones doivent partir d'un fichier unique, commun, utilisable, partageable par toutes et tous. C'est pourquoi en septembre 2019, la Commission Exécutive de l'UD a décidé, dans le cadre d'un travail sur notre vie syndicale, de n'utiliser que les contacts renseignés dans CoGiTiel pour les envois mails et envois Voix Syndicale à venir dès 2020.

En tant que syndiqué-e, rapproche-toi dès maintenant de ton syndicat ou de ton UL pour mettre à jour tes coordonnées sur le CoGiTiel. Les syndicats et les UL peuvent solliciter le secteur formation de l'UD pour les aider dans la mise en œuvre et la mise à jour de l'outil CoGiTiel.

La crèche Perray-Vaucluse reprogrammée

L'hôpital public repasse la gestion des berceaux au secteur privé

Pendant des mois, la CGT de Perray-Vaucluse et l'UL de Ste-Geneviève-des Bois ont lutté pour maintenir la crèche de l'hôpital en fonctionnement. Elle a fermé en septembre 2019, laissant en plan les familles. Sa réouverture est annoncée, mais avec une gestion reprise par le secteur privé associatif, avec des conditions d'accueil et de tarifs non précisées, sur fond d'élections municipales et d'opérations immobilières.

Satisfaction aigre-douce pour Christophe Freychet et ses camarades du syndicat CGT Perray-Vaucluse. La crèche qu'ils ont défendue prouve l'utilité de sa trentaine de berceaux (jusqu'à 60 si nécessaire) pour les salariés et la population génovéfaine. L'AP-HP l'a fermée uniquement pour des raisons comptables, liées à l'intégration de Perray-Vaucluse dans le GHU Paris-Psy et ses économies d'échelle au forceps.

La CGT, qui a suivi le dossier plus d'un an, ne lâche pas l'affaire et publie en septembre 2019 un tract indiquant « *la réouverture prochaine* ». Sa date et ses conditions sont en chantier. Seule certitude : l'association Crescendo, du groupe SOS, prend le volant. Elle gère déjà 42 crèches en région parisienne et annonçait trois ouvertures à la rentrée. Le groupe SOS, qui se réclame de « l'économie solidaire et sociale » (ESS) est un poids lourd de 35 ans, « *première entreprise sociale européenne* », 18 000 salariés, 550 établissements et 950 millions de CA.

L'ombre des élections municipales

Le mastodonte rend hommage implicitement à l'analyse des besoins locaux définis par la CGT, mais reste discret sur la mise en œuvre, en particulier l'accès et le coût pour les familles et les partenaires hospitaliers. En exemple, le dossier de subvention n'était pas parvenu à la CAF mi-septembre. Les hôpitaux de Perray-Vaucluse et Barthélémy-Durand ont manifesté leur intérêt pour cet équipement dont les personnels ont besoin, mais s'en remettent au nouveau gestionnaire pour l'application. À Sainte-Geneviève-

des-Bois, le maire Frédéric Petita a parlé en petit comité d'un financement partiel pour 2019, mais les journaux municipaux de juin et septembre ne portent aucune mention du projet. « *Il est peut-être un peu tôt pour un engagement officiel* », glisse un élu de gauche. « *Les municipales ont lieu en mars 2020 et une annonce sur la crèche aurait plus d'impact deux ou trois semaines avant* ».

Vaucluse. Le restant pourra donc s'ouvrir aux besoins très importants des habitants et ainsi désengorger la liste d'attente des familles génovéfaines qui souhaitent obtenir une place en crèche. Reste maintenant à finaliser les questions des coûts pour les familles, la commune souhaitant que les tarifs soient les mêmes que les crèches municipales ». Il reste aussi au maire à apporter la preuve de ses efforts.

Le tract CGT de septembre 2019

Un autre élément touche le dossier municipal : le CCSU (Centre de Consultation et de Soins d'Urgences) « *Où me rendre en cas de problèmes de santé?* », s'interroge la mairie, inquiète devant le regroupement des hôpitaux du Nord-Essonne à Saclay. « *Le CCSU est une structure de soins non programmés qui traite les cas de faible gravité, représentant 70% des flux aux urgences, comme les malaises, les infections, brûlures légères, contusions, chocs et chutes etc.* »

« *Ce CCSU serait la première réalisation d'importance pour redynamiser le site de Perray-Vaucluse, suite au départ de l'hôpital, avec pour objectif à moyen terme la création progressive d'un « Campus Santé* », dit Frédéric Petita. « *Depuis septembre dernier, la crèche réservée au personnel de l'hôpital public ne fonctionne plus. L'objectif est bien ici de rouvrir en l'état une crèche pouvant accueillir 60 berceaux, dont une part sera réservée au personnel de Perray-*

Un autre paramètre n'est pas évoqué, quoique décisif. Le recul territorial de Perray-Vaucluse laisse disponibles des terrains de plus de quatre hectares, admirablement situés pour des logements de luxe avec cadre de vie exceptionnel, qui pourrait accueillir une excellente couverture médicale. Les aménageurs de tout poil en salivent d'envie. On parle de clinique privée imaginée sans déplaisir par la mairie, un PPP (Partenariat Public-Privé) entre le groupe Ramsay et le Sud-Francilien, déjà échaudé par ce système désastreux pour l'argent public. « *Nous ne travaillons pas sur des rumeurs* », tranche Christophe Freychet. « *Les salariés et les habitants ont besoin d'équipements sociaux de qualité accessibles à tous. La crèche en fait partie. Nous avons été les seuls à la défendre et nous continuons, comme pour tout l'hôpital public* ».

Le scandale Siom-Sepur n'est pas clos

Les ordures de la vallée de Chevreuse laissent des traces associatives et politiques

La bataille menée à l'appel de la CGT Sepur pendant près d'un an, par les éboueurs du SIOM de la vallée de Chevreuse, prend un nouvel aspect. La question de départ n'est pas réglée, mais le Collectif Citoyen de Soutien renforce la défense des salariés et des habitants ulcérés par la collecte des ordures ménagères. Le mouvement syndical est rejoint par une action citoyenne qui pourrait influencer sur les prochaines élections municipales dans ce secteur.

« Que deviennent les éboueurs du SIOM ? », demandait le Collectif dans un tract le 25 septembre, appelant à un rassemblement le 9 octobre à 20 heures pour la réunion à Orsay de la Communauté d'Agglomération Paris-Saclay. « Après nous avoir assuré le 23 juillet, la main sur le cœur, qu'elle ne voulait que du bien aux éboueurs, la DRH de SEPUR a repris les hostilités dès la mi-août. Un agent de maîtrise ayant 30 ans d'ancienneté dans nos communes a reçu, le 1er jour de ses congés d'été, une lettre de licenciement pour « faute grave » de 5 pages. On rappelle qu'un tel motif prive le salarié de préavis et d'indemnités.

Comme on pouvait le craindre, les licenciements (2) et les démissions (2) suite à des entretiens disciplinaires s'enchaînent donc chez SEPUR. La pagaille continue dans l'organisation des collectes, livrant les salariés à un management arbitraire qui modifie les tournées chaque jour, embauche à la criée et multiplie les instructions contradictoires. Des pressions sont exercées en permanence pour pousser les éboueurs à accepter sans préavis et sur la base du « volontariat » des horaires étendus et flexibles (jusqu'à 10h par jour et 6 jours par semaine), ou à partir en « monoripeur » (un seul éboueur derrière la benne), une pratique pourtant interdite par le contrat du SIOM. Pendant ce temps, la plus grande rigueur

est exigée des anciens éboueurs, qui sont suivis en voiture par leur chef de secteur pour repérer la moindre faute.

C'est une nouvelle pierre dans le jardin déjà très enroché de Jean-François Vigier, maire de Bures-sur-Yvette et président du SIOM. Ses atermoiements devant la maltraitance des salariés par le PDG de la Sepur, Youri Ivanov, à la limite de la complicité silencieuse, et ses torpillages en



sous-main de l'action syndicale en regrettant officiellement la situation, lui ont mis à dos nombre de ses collègues et les associations qui veulent simplement un ramassage correct des poubelles.

Le chef Sepur, qui traîne une série de casseroles sociales et techniques avec les collectivités territoriales, est reparti à l'assaut des mairies d'Île-de-France avant les municipales de 2020, avec la même méthode : des prix cassés par la surexploitation des salariés et le raboutage des moyens matériels.

« Et pendant ce temps, nos élus ferment toujours les yeux », écrit le Collectif de Soutien aux éboueurs du SIOM. « Nous avons décidé d'intervenir à la séance de la Communauté Paris-Saclay, pour leur rappeler à nouveau leurs responsabilités et leurs promesses ».

Une cinquantaine de citoyens est venue interpellier la CPS le 9 octobre 2019.

« Michel Bournat, le président (droite, ex-LR), a refusé de les entendre. Seul un élu de Palai-

seau a pu se faire leur interprète. Aujourd'hui, il règne un climat d'intimidation et de répression sur le site du SIOM à Villejust. Deux salariés jusqu'ici sans reproche et parmi les plus anciens, ont démissionné après un entretien préalable à « d'éventuelles sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement » ; deux autres ont été licenciés.

Le Collectif a demandé de former une commission multipartite pour veiller à ce qu'il n'y ait aucune sanction, mise à pied ou procédure de licenciement jusqu'à la pleine résolution du conflit.

Michel Bournat a refusé de répondre, alléguant « que les élus de la CPS n'étaient pas concernés puisqu'ils avaient accordé délégation au SIOM pour la collecte des déchets ». La CGT, impliquée dès le début aux côtés des salariés, a remporté un succès en faisant annuler en septembre par le TGI de Versailles des élections professionnelles douteuses du fait de la direction. La date du prochain scrutin n'a pas été fixée. Le secrétaire général de l'UD 91 et Philippe Martinez sont visés par une plainte en diffamation déposée par Youri Ivanov, qui n'aime pas le terme « dialogues de mafieux », pourtant courant dans la profession. L'instruction est en cours. « Je me réjouis qu'un Collectif de Soutien agisse », dit Ollivier Champetier. « Nous ne serons jamais assez nombreux pour assainir les pratiques des marchés publics et faire respecter les droits des salariés ».

Brétigny-sur-Orge

Amazon bricole les protocoles de travail avec des complicités syndicales

Entre deux longs textes techniques farcis de chiffres, il faut un œil de spécialiste pour mesurer les différences entre 2017 et 2019. C'est ce qu'a fait Alain Jeault, Délégué Syndical Central CGT Amazon France Logistique, en comparant deux projets d'accord entre direction et syndicats pour les équipes SDJF (Samedi Dimanche Jours Fériés) Suppléance. Le texte 2019 montre que Brétigny-sur-Orge et tous les futurs nouveaux sites Amazon subiront un traitement différent des anciennes unités.

« L'amplitude horaire passant de 13h à 13h05, les salariés perdront 5 minutes de pause payée par jour ou bien une amplitude sur les jours fériés passant de 7h10 à 8h30 avec seulement 7 heures payées ». Alain Jeault précise : « La CFDT appuie cette différence de traitement. Il y a actuellement un accord suppléance depuis 2014 renouvelé en 2017 et qui prend fin en juillet 2020. Le second tour des élections professionnelles met la CGT en tête à Amazon France Logistique. Elle obtient 24 élus titulaires, contre 21 pour la CFDT et 18 pour SUD.

Cognaud Constructions à Saint-Michel-sur-Orge

La résistance syndicale face aux coups tordus du management par l'individualisme

Le groupe vendéen « **Cognaud Constructions** » compte environ 1 300 salariés, dont 170 dans l'usine de Saint-Michel-sur-Orge. Depuis l'implantation de la CGT en 2014, la guerre anti-syndicale n'a pas cessé et les résultats des élections professionnelles de 2019 ont aggravé l'offensive patronale. Cependant, la CGT conserve une place importante et ses militants résistent à un management fait de combines, de cadres surpayés pour tuer toute résistance, d'encouragement à l'individualisme et à la délation.

Coup de tonnerre à Saint-Michel en 2014. Aucun syndicat ne venait troubler la tranquillité patronale quand la CGT se crée pour lutter contre un paternalisme brutal qui refuse toute revendication. Aux élections de 2015, le nouveau syndicat fait jeu égal au CE avec une CFTC créée rapidement comme supplétif patronal. En 2016, la CGT compte une quarantaine de militants.

les aurait amenés sur des positions mal comprises par les salariés. En tout cas, les

un management pernicieux qui consiste à acheter la confiance de certains salariés,



(Capture d'écran d'une promotion Cognaud avec un staff de direction vendable aux clients)

militants essonniens ne se résignent pas. Le récit qu'ils font de la stratégie patronale est éclairant.

pour semer le trouble et casser la solidarité entre ceux qui osaient enfin ouvrir les yeux sur la dure réalité dans l'entreprise ».

Les têtes à couper

« Début 2016, suite aux nombreuses actions menées par les salariés, l'employeur recruta un manager de transition pour une mission particulière. Pendant plus de 15 mois, il est resté en poste pour une rémunération brut mensuelle de près de 25 000 euros. Ce type de management ne laissait aucune chance aux salariés de réclamer leurs droits, il y avait des têtes à couper, ceux qui osaient encore protester contre les injustices et les contraintes liées à leurs conditions de travail : émanations de solvant, peinture à base de styrène, xylène, gaz d'échappement d'engins de manutentions sans filtre à gazoil et sans filtre à particules, travail en hauteur avec prise de risque - deux chutes en l'espace de deux ans - absence d'extraction de l'air pollué : découpe de panneaux iso laine de roche, fumées de soudure, odeurs nauséabondes en raison de l'état des modules sanitaires qui entrent en atelier sur la zone de lavage... C'est un management au quotidien qui ne met l'accent que sur la productivité, au détriment des facteurs humains ».

Le « bounty killer » n'est pas plus tendre pour l'équipe des managers précédents, qu'il trouve « pas investis dans leurs missions ». Les licenciements tombent aussi chez les cadres, mais la direction du groupe finit par constater que la tuerie devient un peu voyante. « Ils ont adopté une autre stratégie plus sournoise, mais efficace », explique Christian Pamphile. « C'est

Mépris et menaces

Les observations de la CGT décrivent un processus bien structuré. Mise en place des « surveillants du travail », de petits chefs qui ne peuvent pas donner leur avis sur la nouvelle organisation. « Je les ai choisis parce qu'ils ont l'esprit malléable », dit tranquillement le nouveau manager, un sheriff aguerri qui arrive avec son équipe à Saint-Michel au second semestre 2017. Deux agents de maîtrise sont poussés vers la sortie, simplement parce que jugés trop proches des salariés. Les axes prioritaires du boss sont les suivants : amélioration des coûts de production ; réorganisation du magasin ; création de postes fixes ; limitation des déplacements des ouvriers en atelier ; polyvalence.

Psychologiquement, le nouveau manager se positionne, comme « un bon Samaritain », selon un militant CGT, « qui saurait apporter des solutions concrètes aux conditions de travail, c'est un ami, c'est un papa comme certains ont l'air de croire ». Dans la réalité, la nouvelle organisation de travail, axée sur la polyvalence et le chrono de travail, met à mal les muscles et les tendons et rend évident le manque d'outils adaptés.

Côté encouragement, le bon papa a des progrès à faire. La pratique va de la lourde ironie - « Vous n'êtes pas des magasiniers vous êtes des barmans, vous n'êtes pas de vrais caristes, etc » - à des menaces :



Le groupe Cognaud a construit le Centre Technique Municipal de St Michel sur Orge (DR)

Dans les deux ans suivants, ils obtiennent des succès, dont plus d'une dizaine de CDI et l'amélioration de la prévention des risques dans une entreprise qui utilise des produits toxiques. Cependant, les élections dans le groupe Cognaud du 16 janvier 2019 sont décevantes. La CGT recule de 25,30% à 17,38%, FO monte de 10 points et plus de 20% des suffrages basculent de la CFTC vers les cadres de la CFE-CGC, qui passent de 4,49% à 25,20%. Le syndicat maison CFTC garde cependant une position forte avec plus de 38%. Le délégué syndical de la CGT Cognaud Service à Saint-Michel, Claudius Dieudonné, constate lucidement les dégâts et explique en partie les difficultés rencontrées par des salariés aux prises avec un patronat particulièrement retors, qui

« Je n'hésiterai pas à appeler les boîtes d'interim pour t'empêcher de trouver du boulot ailleurs... ».

Les plus fragiles craquent. Depuis son arrivée, le nouveau manager a enregistré dix démissions. « Sans compter ceux qui ont été poussés vers la sortie de façon inhumaine »

minables par rapport aux espoirs et aux promesses. « Les salariés ont laissé éclater leur colère », dit Claudius Dieudonné. « Ce système montre un management vicieux, toujours dans l'optique de générer la division entre salariés, déjà soumis à l'intensification quotidienne de leur activité. Avec les

pour poser des délégations syndicales », explique Christophe Vinier, délégué syndical. « Toujours sous son influence, lors des NAO en avril dernier, la CFTC et les cadres de la CFE-CGC ont demandé la suppression des trois jours de carence au bout du troisième arrêt de travail, ce qui remet en cause les accords collectifs. Les élus CGT étant minoritaires dans l'entreprise, ils tentent de faire face à leurs collègues CFTC majoritaires qui, loin de défendre les intérêts des salariés, ont choisi la carte de l'individualisme, autrement dit « Chacun pour soi, je suis élu pour ma pomme ». Les lois Macron offrent une certaine facilité à l'entreprise de poursuivre sa politique inégalitaire et asseoir le pouvoir de la direction. La CGT est le principal rempart à cette politique inhumaine et je pense que mes collègues, même les plus dociles, commencent à se poser des questions. En tout cas, nous ne baisserons pas les bras ».



ajoute la CGT. « Deux camarades cégétistes investis dans leurs mandats ont été approchés par ce même manager pour leur faire des propositions sur un poste fantôme, « non validé par l'employeur ». L'un d'entre eux, quatre mois avant sa nomination en tant que DS, a dû subir les pires humiliations par ce bon Samaritain. N'est-ce pas là une manœuvre de la direction pour casser l'élan de solidarité qui existe dans l'équipe CGT ? »

Le débrayage en prime

La tactique connaît cependant des réussites. Des salariés pleins de bonne volonté ou de naïveté se laissent prendre au discours patronal et pensent que la prime de juillet, individuelle, viendra récompenser leur zèle. Le dévouement à l'entreprise peut aller jusqu'à la délation, fortement encouragée par la direction « à l'égard des grandes gueules, ceux qui ne se laissent pas faire, qui osent encore s'exprimer ».

Les fortes têtes iront à l'équipe du matin, objet de surveillance constante, les autres seront du soir, « qui semble jouir d'une certaine tranquillité du fait que les salariés n'osent pas trop exprimer leur mécontentement par peur de s'exposer aux menaces d'autres salariés et faute de ne pas avoir de représentant syndical capable de faire remonter les informations ». Convaincus de ne pas avoir déplu ni protesté, les bons employés attendaient leur prime individuelle comme le Père Noël.

Le Père Cougnaud de juillet 2019 est particulièrement radin et les primes sont

débats centrés sur les critères de la prime de juillet, certains estiment avoir été mal notés par leur surveillant de travail. Les surveillants eux-mêmes, vu les propos du manager, qui avait estimé que certains d'entre eux avaient attribué des notes top élevées à des salariés non méritants, rien que pour acheter la paix sociale, étaient frustrés ».

Après consultation des délégués syndicaux, jeudi 8 août 2019, les salariés entament majoritairement un débrayage de 30 minutes qui se prolonge sur plus d'1h30. La direction envoie ses émissaires pour calmer le jeu, mais les salariés ont manifestement commencé à comprendre où mène l'individualisation forcenée.



L'Inspection du Travail devrait vérifier si la belle image colle à la réalité de St Michel (Capture d'écran d'une vidéo de promotion Cougnaud)

« Élu pour ma pomme... »

Le CSE issu des élections de janvier 2019 ne met pas la CGT en position favorable pour faire triompher ses positions, d'autant que les autres syndicats ont enfilé clairement l'uniforme patronal. « Le DRH a poussé une gueulante sur nous, élus CGT, car nous n'étions pas d'accord sur le fait qu'il nous imposait un délai de cinq jours

La direction du groupe non plus. Elle joint à la répression syndicale la politique du secret, puisqu'elle refuse depuis deux ans l'accès complet à un document important. En 2017, le CHSCT en place à l'époque avait dépêché une expertise sur tous les sites de l'entreprise Cougnaud. La direction a refusé de remettre le rapport d'expertise aux élus de l'époque. Les élus CGT arrivés aux CSE en 2019 ont demandé avec beaucoup d'insistance ce rapport. La direction refuse encore pendant deux réunions, avant de remettre la synthèse, qui pointe du doigt les problématiques de la délégation de pouvoir par l'employeur à la hiérarchie dans

l'entreprise. « Si l'Inspection du Travail et les pouvoirs publics ne sanctionnent pas ce management dangereux pour la santé humaine, le temps de l'oppression va générer des fous en permission », résume Claudius Dieudonné.

G.D.

La Lyonnaise des Eaux au régime Vichy

Ravitaillement et jardins familiaux contre la famine de l'Occupation

De mars 1942 à octobre 1944, l'agence de Villeneuve-Saint-Georges de la SLEE tient tous les mois une réunion de son Comité Social, syndicat unique désigné par le gouvernement de Pétain. Retrouvé récemment, son registre éclaire les conditions de vie des salariés sous l'Occupation.

La CGT est mise hors-la-loi par le gouvernement français en septembre 1939. Après la défaite de 40, la Charte du Travail pétainiste de 1941 institue les CSE (Comités Sociaux d'Entreprise). Objet : « assurer la collaboration sociale et professionnelle entre la Direction et le Personnel ». La note de service du 3 mars 1942 de la SLEE (Société Lyonnaise des Eaux et de l'Éclairage) l'installe dans son agence de Villeneuve-Saint-Georges (Seine-et-Oise). Le Comité de 10 membres, tous nommés, représente les différentes catégories et concentre les pouvoirs entre direction, ingénieurs et maîtrise. Le nombre de salariés n'est jamais mentionné, mais certaines indications le donnent à environ 110 personnes. Le CSE constitue cinq commissions : ravitaillement, jardins familiaux et collectifs, prisonniers et sinistrés, sports et distractions, famille et enfance. Les deux premières, évidemment liées, sont en tête de l'ordre du jour. Le Comité ne prend jamais en compte, sauf une fois, les aspects revendicatifs. La seule exception date du 8 février 1944 : « Le Personnel, sûr de l'esprit de justice sociale de Messieurs les Administrateurs, attend avec impatience un réajustement des salaires. (...) Vous n'ignorez pas que ceux-ci ne sont plus en harmonie avec le coût de la vie, qui augmente sans cesse ».

Le vélo et le jambon

La demande est illustrée d'un exemple précis : « L'indemnité de vélo est de 60 francs par mois, alors qu'un pneu coûte 104F et fait un usage moyen de deux mois seulement ». Or, le vélo est le seul moyen de déplacement pour aller aux potagers. La commission « Ravitaillement » du CSE distribue des pommes de terre, des haricots, des harengs salés, mais chichement. « Le jambon est réservé aux familles ayant des enfants en bas âge » (Séance du 6 janvier 1944).

Dès 1942, des terrains proches de l'usine de Villeneuve-Saint-Georges ont été loués, mis en culture et gérés par la commission « Jardins familiaux et collectifs ». Ils ne suffisent bientôt plus à la demande devant les restrictions alimentaires grandissantes. En avril 1942, le CSE s'occupe en même temps d'une coupe de bois à Orsay, d'un terrain au « réservoir de Savigny », de la clôture et de l'arrosage de celui de Villeneuve. Les conflits avec les voisins sont fréquents, les barrières en font les frais et le CSE gère les contentieux. « Des dégâts ont été commis aux récoltes par les volailles du voisin. Une visite sera faite à celui-ci ». Les besoins augmentent toujours et la séance du 4 juin 1942 « recommande à tous les membres du Personnel de signaler les terrains susceptibles d'être mis en culture en 1943 ».

Pommes de terre au vinaigre

CSE du 1^{er} octobre 1942 : « La location d'un nouveau terrain à Montgeron est envisagée. Le Comité envisage l'achat de la péniche échouée sur le terrain de Vigneux ». Déception le 5 novembre. « Le propriétaire désire cultiver lui-même ce terrain. Aucune solution pour l'achat de la péniche ». Meilleure chance en décembre. « Le Comité loue à M. Delecroix à Marcoussis un terrain de 3 ha ». En janvier 43, trois nouveaux hectares à Fontenay-les-Briis. En février, un horaire de travail aménagé libère les samedis après-midis « pour permettre aux possesseurs de jardins d'y effectuer les travaux nécessaires ». La misère s'accroît cependant avec la poursuite de la guerre et la pression nazie

À Paris, les alentours de la Tour Eiffel sont transformés en champs de pommes de terre (BNF Gallica)



sur les territoires occupés. La commission « Ravitaillement » du 7 octobre 1943 indique « la distribution de 1 000 kgs de tomates, 1 300 kgs de poires, de vinaigre, de poisson, de fourrage, ainsi que la première répartition de pommes de terre ».

La Libération d'août 44 n'émeut pas le CSE qui indique sobriement le 7 septembre : « Malgré les événements, la Commission a assuré la distribution de pommes de terre ». Les dirigeants nommés par Vichy ajoutent : « Il est à espérer qu'avec la situation nouvelle, le ravitaillement deviendra moins précaire ». Le chef du syndicat maison, M. Chanoit, échappera aussi à la précarité politique de l'épuration. On le retrouve le 28 janvier 1947 à la tête du Comité d'Établissement de la SLEE de Villeneuve. Les tickets d'alimentation seront supprimés en 1949.

Gilbert Dubant

Groupe 3e la zen attitude



un interlocuteur unique
pour répondre à tous vos besoins

Metz
1 Avenue Foch
57008 Metz
Tél : 03 87 17 32 60

Autres bureaux
Marseille, Reims, Roubaix

www.groupe3e.fr

Paris
36 rue du Chemin Vert
75011 Paris
Tél : 01 55 28 37 60