

La Voix Syndicale de l'Essonne

Prix 1,50€

N° 118

Trimestriel de l'Union Départementale CGT de l'Essonne

Formation UD 91 modèle 2020
Nouveaux outils pour l'action syndicale
et la maîtrise du langage



pages 10 et 12

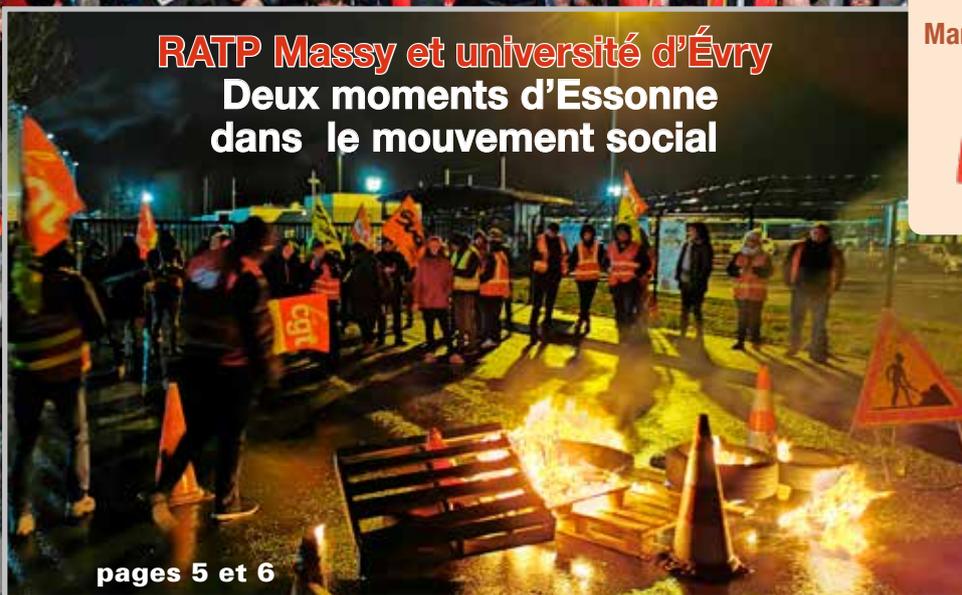


Sommaire

- La CGT et les élections municipales (p.3-4)
- Ericsson Massy : les cadres renforcent la CGT (p.7)
- Intermarché Mauchamps : victoire aux élections et au tribunal (p.8)
- Les retraités USR 91 obtiennent le Navigo à moitié prix (p.15)
- Mars 2020 : les ambitions du congrès de l'UD (p. 16)
- Travailleurs sociaux : handicapés et mineurs à la moulinette départementale (p. 17-18)
- Mars 1907 : un mois de grève aux papeteries d'Essonnes (p.19)



RATP Massy et université d'Évry
Deux moments d'Essonne
dans le mouvement social



pages 5 et 6

pages
13 et 14



Patrick Imbert, Président d'Essonne Développement

Essonne Développement en colère
La Voix Syndicale
« stupéfiée » le président

La Voix Syndicale
de l'Essonne

12 Place des Terrasses de l'Agora
91034 Évry Cedex

Directrice de publication :
Véronique Josien

tél. 0160782841 - fax 0160785543
ud91@cgt.fr

Commission paritaire N° 0720 S 06300

Heureuse année 2020
de bonheur et de succès !

mai 46

réseau au service des représentants des salariés

avocat

Cyril Zekri | 06 09 20 02 96

conditions de travail

Laure Gaertner | 06 03 61 20 64

expertises comptables

Christopher Swaim | 07 87 60 40 86

contentieux des salariés et des IRP, formations,
missions d'expertise pour les CSE et CSSCT

mai46.com | contact@mai46.com

Élections municipales des 15 et 22 mars 2020

La CGT doit-elle s'occuper de politique territoriale ?

D'ici les présidentielles de 2022, quatre élections auront lieu : municipales et sénatoriales en 2020, départementales et régionales en 2021. Le climat actuel, marqué par le mouvement de fond avec la protection sociale pour enjeu, indique une frontière de plus en plus imprécise entre politique et syndicalisme. Au cours de son histoire, la CGT a rarement pris position dans les choix électoraux explicites, en particulier territoriaux. Cependant, le choix des dirigeants municipaux, départementaux et régionaux, pèse lourd. La Maison des Syndicats d'Évry, menacée depuis 2015 par le Conseil départemental, en sait quelque chose. Dans toute l'Ile-de-France depuis 20 ans, les Bourses du Travail ont été les cibles des mairies de droite. Ollivier Champetier, secrétaire général de l'UD CGT 91, répond à la Voix Syndicale.

La Voix Syndicale. Quelles sont les relations actuelles de la CGT de l'Essonne avec les communes et les Communautés d'Agglomération ?

Ollivier Champetier. Pour les Communautés, proches de zéro. Il est difficile de mesurer les champs d'intervention, les compétences, des communes et de leurs regroupements dans le domaine social. C'est d'autant plus difficile dans les cas interdépartementaux, comme Grand Paris Sud. Des champs entiers de services publics, comme l'eau ou les ordures ménagères par exemple, sont volontairement brouillés par une kyrielle de sous-traitances souvent opaques. Même les agents territoriaux ont du mal



Des services publics à gestion parfois opaque (DR)

à s'y retrouver. Pour avoir des relations, il faudrait savoir précisément qui fait quoi. Ces communautés embrouillent volon-

tairement les relations entre salariés, élus, syndicats et citoyens. Nous devons clarifier ces fonctionnements et les ex-



Une manifestation en 2014 au Blanc-Mesnil (Fonds Alain Lepert/IHS CGT 93)

plier mieux à nos camarades et à nos collègues. Les élections municipales sont une occasion pour ça, mais il faut le faire localement, avec des exemples précis.

LVS. Souhaitées ou non, vous avez cependant des relations avec la Préfecture, le département et des communes, sur de gros dossiers comme les éboueurs de la vallée de Chevreuse, l'UL de Juvisy ou les sans-papiers de Massy, et bien sûr la Maison des Syndicats.

OC. C'est vrai. Mon regret est qu'elles sont le plus souvent conflictuelles, surtout depuis les municipales de 2014 et les départementales de 2015. La Préfecture applique les instructions gouvernementales, souvent au service des employeurs délinquants comme pour les éboueurs du SIOM. Il y a parfois des excès de zèle, comme les sans-papiers de Massy avec la sous-préfecture de Palaiseau, qui voulait bloquer toute possibilité de régularisation par informatique. C'est le rapport de force social, grâce aux actions de l'UL de Massy, qui a permis d'en sortir.

Même chose pour la Maison des Syndicats d'Évry, que le président LR du département veut fermer depuis qu'il est arrivé en 2015. Sans une mobilisation nationale et départementale, unitaire pour l'essentiel depuis trois ans, on aurait connu ce qui s'est passé à Villejuif dans le 94 ou au Blanc-Mesnil dans le 93, avec blocage total et disparition. À Juvisy et Viry-Chatillon, il reste une activité CGT. La perte des

locaux de l'UL après les municipales 2014 a été un coup dur, que nous allons régler au prochain Congrès de l'UD par une ré-

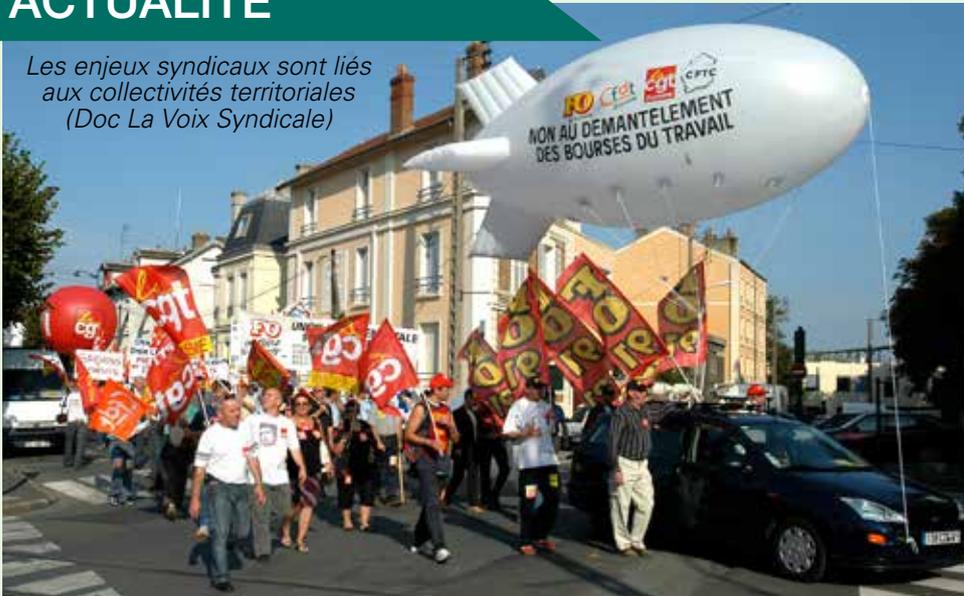
flexion commune entre toutes les UL.

Je préférerais bien sûr des relations différentes avec la plupart des élus de l'Essonne pour améliorer l'emploi et les services publics, mais ça ne dépend pas de nous. Il y a trois ans, on a proposé des relations régulières à la direction des maires de l'Essonne. Ils nous ont écoutés et ils sont repartis. Ça ne veut pas dire que tous les élus du 91 sont sourds et l'étiquette politique n'est pas toujours la frontière. J'espère que mars 2020 apportera des améliorations, mais autant parler franchement. La CGT ne sera jamais d'accord avec le néolibéralisme, quelle que soit l'étiquette, avec l'extrême droite non plus. Nous sommes toujours prêts à négocier avec les élus en place, mais c'est moins difficile quand il y a un minimum de valeurs sociales communes. Je crois que nos adhérents et nos sympathisants, qui sont en majorité des citoyens qui votent, doivent y réfléchir quand ils sont dans l'isolement.

LVS. Sous la V^e République en région parisienne, la CGT n'a jamais donné de consignes de vote municipal. Allez-vous continuer ?

OC. Tout dépend de ce que vous appelez consigne de vote. Nous combattons l'extrême droite partout où elle est, municipale ou autre. Ceci précisé, je ne prendrai pas position pour telle ou telle autre liste, mais rien n'empêche des syndicats, des UL ou même l'UD d'interroger

Les enjeux syndicaux sont liés aux collectivités territoriales (Doc La Voix Syndicale)



les candidats de telle ou telle commune sur des points de leur programme. Il y a deux niveaux d'intervention, les principes généraux de démocratie, de libertés publiques et syndicales, et puis leur application, ville par ville, aux subventions associatives, au prêt de locaux publics, à la politique sociale et scolaire, les activités culturelles, la santé publique, les retraités, etc. Si un syndicat, une UP ou une UL CGT veut poser des questions sur ce qui les touche directement, ce n'est pas l'UD qui va les freiner.

LVS. La CGT 91 est concernée directement par les relations entre élus municipaux et agents territoriaux, mais aussi par tous les salariés des sous-traitants qui travaillent pour les collectivités territoriales. Vous êtes amenés à intervenir en permanence. Quelles relations souhaitez-vous après les municipales de mars 2020 ?

OC. J'ai déjà dit que les relations avec la plupart des maires pourraient grandement s'améliorer et la CGT favorisera les contacts avec les nouvelles équipes. Nous avons des soucis communs, qui sont les bassins d'emploi. Ils dépassent largement le cadre communal, mais municipalités, personnels territoriaux, syndicats et services publics en dépendent. C'est là où les secteurs public et privé se rejoignent, avec l'emploi, les transports, la santé, l'eau, les ordures ménagères, etc.

Nous sommes en retard sur ces questions. Le Comité CGT qui travaille sur l'ensemble du plateau de Saclay a tracé des pistes de réflexion et d'action, mais les maires du secteur sont rétifs, peut-être parce qu'ils n'ont pas tous compris l'ampleur du problème. Je crois que la dépossession des compétences des maires

par les Communautés d'Agglomération et la recomposition technocratique des centres de décision n'ont pas suffisamment été étudiées et prises en compte par les élus et les syndicats, dont la CGT. En mars 2020, on vote trois fois : pour la mairie, pour la Communauté concernée et pour le Sénat en septembre 2020, via les grands électeurs. Les citoyens syndiqués doivent penser aux conséquences de leur vote à plusieurs détenteurs pour leur ville, leur bassin d'emploi, leur UL et au-delà. Je souhaite que le congrès de l'UD en 2020 évoque largement ces

Solidarité syndicale nationale pour la Maison des Syndicats d'Évry en 2017 (Photo Pierre Benoit)



questions en regardant le résultat des municipales.

Le Collectif départemental des Services Publics 91 a joué un rôle décisif dans le maintien du bureau de poste du bas de Ris-Orangis en 2017 et le maire a été obligé de se positionner. On pourrait multiplier les exemples où les organisations CGT sont impliquées dans la vie municipale. Les maires le savent bien et en tiennent compte, même s'ils n'en parlent pas dans leurs journaux municipaux.

Quand les échanges s'avèrent impossibles, je crois que c'est souvent dû aux préjugés idéologiques de certains élus de droite pour lesquels il ne faut pas discuter avec la CGT, par principe. Nous n'avons pas, en dehors des lepénistes, ce genre d'a priori. Quand l'intérêt des salariés est

en jeu, nous sommes ouverts à toute discussion, à condition évidemment que les élus locaux n'agissent pas comme le gouvernement Macron, qui veut imposer son point de vue avant de parler.

LVS. L'UD CGT 91 donnera-t-elle des consignes de vote pour les élections municipales de 2020 ?

OC. Au moment où nous parlons, la Commission Exécutive, qui est l'organe directeur, n'en a pas débattu, mais le terme « consigne de vote » est largement dépassé. On sait depuis longtemps que le mot d'ordre « Votez Machin ! » n'a aucun effet, sinon négatif. En revanche, je crois qu'il serait irresponsable de négliger les communes et le choix des élus, dans le mouvement social contre la destruction de la protection sociale, dont les retraités ne sont qu'un volet.

Les municipales sont un événement important qui entame une suite de consultations jusqu'en 2022. Nous ne serons pas les muets du sérail, mais nous le ferons de manière responsable, sur les terrains qui sont les nôtres. L'UD 91, comme tout citoyen, est libre d'interroger telle ou telle tête de liste communale sur la place des syndicats dans la ville, les locaux syndi-

caux, les subventions aux associations de toute sorte, leur notion de l'emploi territorial, les activités des retraités, les hôpitaux publics, etc.

Il en va de même pour toutes les organisations CGT de l'Essonne. La seule condition est de le faire de manière responsable, mais je n'ai aucun souci de ce côté-là. Il ne s'agit pas de préférer Paul à Jacques ou Amélie, mais de soutenir dans leur action, au besoin explicite-

ment, celles et ceux qui défendent les services publics, les marchés publics clairs, la sous-traitance transparente, l'emploi public et privé, l'encouragement de la vie associative sous toutes ses formes.

Je ne vais pas dicter leur conduite aux syndicats, aux UL, aux UP et à tous nos militants. Les élections de mars 2020 se fondent bien sûr largement sur des paramètres locaux, mais elles auront aussi un écho départemental, régional et national. À propos de département, les élections de 2021 auront un rôle majeur sur l'avenir de la Maison des Syndicats d'Évry. J'aurai également ça en tête dans l'isoloir le 15 mars prochain.

(Propos recueillis par Gilbert Dubant)

Dépôt RATP Massy et université d'Évry

Deux moments d'un mouvement social

Depuis le 5 décembre 2019, la lutte pour de bonnes retraites est au centre de l'actualité nationale. Les initiatives locales, peu mentionnées, sont pourtant révélatrices d'un climat varié de mobilisation.

Vendredi 10 janvier 2010, dépôt RATP de Massy, 3h30 du matin dans une zone de chantiers en bordure de RN 20. Les militants CGT du dépôt, avec l'UL de Massy et la présence de l'UD 91, occupent le seul accès qui sert d'entrée et de sortie, passage obligé. Les syndicalistes sont environ 110. L'idée est d'interpeller pacifiquement les non-grévistes qui se présentent à l'embauche du matin. La décoration n'a pas été oubliée, avec banderoles syndicales à grosse dominante rouge.

Pas de tension, ni insultes ni affrontements physiques, plutôt une gêne de la plupart des non-grévistes, vraiment peu bavards devant les questions, du genre « Tu te sens pas concerné ? », « Tu penses à tes enfants ? », « Et la solidarité ? », etc. Certains se défilent, tentent de contourner, circulent vite épaules rentrées. D'autres, sans doute plus malins, ont utilisé le droit de retrait, peut-être pour s'offrir gratuitement une journée de grève payée par les syndiqués. Légers sourires côté syndical : « Ça va peut-être leur donner le temps de réfléchir, mais l'idée de départ n'est pas là. C'est de montrer à la direction qu'on ne lâche pas et qu'un mois après le début du mouvement, on est capables de monter des initiatives en pleine nuit, avec des camarades de l'UL et de l'UD ».

Sanctions lourdes

Mardi 7 janvier dans la matinée, à l'Université d'Évry, l'UNEF tient une assemblée générale pour développer les revendications étudiantes dans le mouvement du moment. Dans un amphithéâtre voisin, des « partiels » sont en cours. Leur voisinage avec le « contrôle continu » pour déterminer le résultat de l'année, et ainsi orienter le sort des étudiants au gré des dirigeants de l'université, est plus que discuté par les syndicats. Les perturbations des transports en Île-de-France ont empêché des étudiants de venir en cours. Ils ont donc demandé au président de l'Université, Patrick Curmi, des « devoirs à la maison »

RATP Massy, 10 janvier (DR)



accessibles par internet, pour être à jour sur les partiels de janvier. Refus sec de la présidence.

Une trentaine de militants UNEF, pour montrer leur avis et leur détermination, vont dans la salle des partiels et les retardent quelque temps. Réaction immédiate des services techniques et de la sécurité de l'Université d'Évry, qui envoient aussitôt une grosse équipe pour intervenir et prendre en photo les perturbateurs. La police est appelée, « au mépris des traditions universitaires », estime la CGT.

« À la suite de cette mobilisation », explique le président de l'UNEF Évry, Jaurès Kouame, « la présidence a pris la décision de sanctionner une dizaine d'étudiant.e.s, dont des membres de l'équipe statutaire de l'UNEF Évry, pour trouble au bon déroulement des examens, par la transmission d'un arrêté temporaire de suspension d'accès aux bâtiments de l'université ». Les mails et les SMS partent aussitôt vers les condamnés sans jugement.

La mesure n'a rien d'anodin. Cette suspension d'un mois est un préalable à une commission de discipline qui peut prononcer des sanctions plus graves. Elle entraîne en tout cas une non-participation aux examens partiels, une éventuelle radiation et une suppression, totale ou pas, de la bourse d'études. « Ça veut dire flinguer une année d'études et peut-être la suite », résume un étudiant.

« Un peu de bruit... »

La riposte ne tarde pas. Le lendemain, mercredi 8 janvier, la CGT dénonce « cette répression démesurée qui vise à intimider les étudiant.e.s mobilisé.e.s. La CGT les soutiendra de toutes ses forces dans leur mobilisation et restera vigilante ! ».

Le syndicat FERC des enseignants du supérieur décortique l'affaire dans un communiqué. « La présidence de l'Université a pris la décision d'exclure plusieurs d'entre eux, qui ont reçu dès aujourd'hui (mardi 7 mars 2020, NDLR) un mail leur annonçant 30 jours d'exclusion. Ils auraient aussi interdiction de passer les partiels, et pour les boursiers, le risque d'avoir à rembourser les sommes perçues au CROUS. La police a aussi été prévenue et s'est rendue sur le campus. Le syndicat CGT Ferc Sup de l'Université d'Évry condamne la décision de la présidence de l'université de répondre par la répression et nous demandons à M. Curmi de revenir sur sa décision.

La perturbation des partiels ne justifie pas à nos yeux que soit mise en danger la scolarité de ces étudiants en les excluant et en leur interdisant de passer leurs partiels. Rien ne justifie que les boursiers se retrouvent dans une situation financière insoutenable. Il n'y a pas eu de blessés, seulement un peu d'agitation, un peu de bruit et une alarme incendie déclenchée, bien qu'il reste à prouver que ce sont les étudiants qui l'ont

déclenchée, en tout cas rien qui justifie ces sanctions disproportionnées.

Si les partiels sont perturbés, il n'y a qu'un seul responsable, c'est M. Macron et son gouvernement, en maintenant leur réforme des retraites à point, qui visent à faire baisser nos retraites, à livrer nos pensions aux assurances privées. En persistant, M. Macron ne laisse d'autre choix aux jeunes et aux salariés de ce pays que de se mettre en grève jusqu'au retrait. C'est cette obstination qui est à l'origine de la grève des transports qui empêchent les étudiants de passer leurs examens normalement ».



Manifestation à St^e Geneviève des Bois (DR)



Devant l'université (DR)

Premier recul

Le syndicat joint rapidement le geste à la parole solidaire. Educ'action CGT et SUD rejoignent la FERC devant l'Université dans l'après-midi pour demander à M. Curmi de revoir sa position. Celui-ci envoie sa directrice de cabinet expliquer poliment aux visiteurs qu'ils ne sont pas « représentatifs ». Lorsque le groupe grossit jusque à plus de 40 personnes et qu'une prise de parole fait un peu de bruit sous les fenêtres du président, Patrick Curmi semble se raviser et envoie la même directrice recevoir les étudiants et les syndicalistes vers 17 h 30.

« Face à la mobilisation des étudiants, syndicats professionnels et enseignants, la Présidence a accepté d'annuler les arrêtés à l'égard des étudiants concernés », écrit l'UNEF après l'entrevue, qui invite les étudiants à la contacter rapidement pour concrétiser les échanges verbaux.

« Il nous faut plus que des garanties orales », précise Ollivier Champetier, secrétaire de l'UD. Jaurès Kouame note : « Grâce à la mobilisation réactive et massive, mais

aussi grâce aux soutiens divers que nous avons reçus, nous avons pu faire reculer une première fois la Présidence ». L'affaire de l'Université pose aussi une question en filigrane. Comment le président d'une institution théoriquement d'esprit ouvert, l'université, peut-il se laisser à une réaction aussi disproportionnée et impulsive ?

Âgé de 60 ans, Patrick Curmi, réélu pour

un second mandat en janvier 2019, a un cursus scientifique brillant. Docteur en médecine et en sciences, chercheur à l'INSERM, enseignant dans son université, spécialiste des nanomatériaux, la carte de visite est de qualité. Le caractère de son propriétaire est-il empreint de la même sérénité scientifique ? Il arrive à des savants de passer leurs nerfs sur des détails. Ou bien la pression exercée sur l'ensemble de l'enseignement supérieur français par son ministère sous les gouvernements successifs depuis plus de 20 ans finit-elle par avoir raison des meilleurs esprits ? Les échecs successifs de Frédérique Vidal, ministre depuis 2017, précédés de ceux de Geneviève Fioraso, dans la gestion de l'université française, sont caractérisés par des cafouillages post-bac à répétition, des moyens financiers en chute libre et un mutisme ministériel devant les problèmes concrets des étudiants et des enseignants. De quoi énerver les uns et les autres, et pourquoi pas les présidents, même si le sang-froid doit être un critère d'embauche pour les dirigeants ?

Les ruisseaux et les rivières

Ce qui pourrait sembler deux épisodes mineurs d'un large mouvement social prend pour l'Essonne une signification syndicale particulière. À Massy, l'action commune entre UL, UD et des grévistes RATP marque une inflexion positive. À tort ou à raison, la RATP avait jusqu'ici une réputation de quant-à-soi syndical. Si l'UD entretient depuis plusieurs années des relations avec certains enseignant.e.s de l'Université d'Évry et des contacts avec des étudiant.e.s, des actions communes avec des résultats aussi rapides sont une expérience neuve. Elle s'accompagne d'une mobilisation inédite des personnels dans leur ensemble, de l'ensei-

gnement élémentaire au supérieur, évidemment due à une prise de conscience renforcée des dégâts subis par leurs retraites. L'Essonne et Educ'action 91 ont confirmé ce réveil, tout comme les bonnes relations avec la FERC.

Dès la préparation du 5 décembre, les dirigeants des UL et de l'UD enregistraient un signe. « Depuis les grandes manif de 2010, quand on louait 8 ou 10 cars pour aller défiler à Paris, c'était la moyenne. Aujourd'hui, sur certains coups, on a doublé », explique



Patrick Curmi (DR)

un vétéran de l'UL d'Évry. La valeur des initiatives locales, préparations indispensables à toute action d'ensemble, est évidente. Mi-décembre, une manifestation sur la zone de la Croix-Blanche rassemblait plusieurs syndicats et professions, ainsi que trois UL différentes de la CGT 91. Les dizaines de distributions de tracts dans l'Essonne, avant chaque manifestation locale ou nationale, sont un investissement à moyen terme : générer des centaines de contacts et de discussions. Sur ce plan, les dividendes sociaux sont déjà perceptibles.

G.D.

Élections professionnelles à Ericsson Massy

Les cadres renforcent massivement leur soutien à la CGT

Les élections professionnelles étaient prévues les 18 et 25 novembre 2019. Le premier tour a suffi pour assurer une nette victoire à la CGT. Au-delà des résultats bruts, leur examen montre une évolution sensible et inverse des effectifs ETAM et cadres. Ces derniers progressent en nombre, tout en renforçant leur confiance à la CGT. C'est une validation du travail en profondeur du syndicat et l'accueil favorable des ingénieurs et cadres à une communication fondée sur des faits vérifiables.

Le dernier scrutin remontait à 2016. Le nombre d'inscrits marque une nette évolution du premier collègue (ETAM) et du deuxième (Ingénieurs et Cadres). Les premiers passent de 60 à 37 et les seconds de 357 à 645 en trois ans. La participation chute de 68,30 % à 54,10 % chez les ETAM, alors qu'elle passe de 67,80 % à 71,20 % pour les IC.

La CGT progresse dans les deux collèges, avec 40% (contre 37,50%) dans le premier, et un bond de 39% à 56% dans le deuxième. L'idée reçue selon laquelle la CGT est condamnée à réaliser des scores convenables dans le seul 1^{er} collègue, en régression numérique générale, reçoit un net démenti. L'autre formation UNSA-CFTC recule partout. Les résultats généraux donnent 55,30% à la CGT (+ 16,60%) pendant que le concurrent syndical régresse de 27,80%.

La chute de l'UNSA coalisée

La société Ericsson France est fournisseur d'infrastructures et services de télécommunications, filiale de la multinationale suédoise qui emploie 90 000 salariés dans le monde. Le siège français est à Massy et l'entreprise a d'autres sites à Vélizy (78) et Lannion (Bretagne). Elle dépend de la convention collective de la métallurgie.

En 2016, la direction a dénoncé l'ensemble des accords et usages dans l'entreprise et l'UNSA (syndicat alors majoritaire à 61 %) a signé des accords de régression, sans contrepartie, contre l'avis de la majorité des salariés.

En 2017, une filiale dépendant de la convention collective des sociétés d'étude a été absorbée, avec un établissement en Bretagne de 80 salariés, où la CFTC est très bien implantée. Pour les élections 2019, la CFTC a fait liste commune avec l'UNSA (25-75%). La CGT a présenté deux candidats de Bretagne, suite à une réunion d'information organisée sur place.

Dans le cadre d'une réorganisation au niveau du groupe, les effectifs d'Ericsson France ont baissé de 16% à périmètre équivalent depuis décembre 2017



(DR) Marcelo Karaguilla et Benoît Mespoulède

(démissions, ruptures conventionnelles, licenciements individuels), soit environ 130 suppressions de postes.

Stylos, chocolats et bilans

« Nous sommes bien sûr satisfaits des résultats », dit Marcelo Karaguilla, secrétaire de la CGT à Ericsson Massy. « Sur 19 candidats sur les listes CGT ouvertes aux sympathisants, 16 ont été élus sur les 30 sièges de titulaires et de suppléants. Pour la première fois, 10 membres du comité de direction ont exercé leur droit de vote, pour que nous les représentions auprès d'eux-mêmes... Cet excellent résultat vient reconnaître le travail réalisé par la CGT, très active dans la défense des salariés depuis de nombreuses années, en les informant de manière régulière. La victoire qui a représenté l'arrêt de

la cour d'appel de Paris du 23 mai 2019 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, auquel la Voix Syndicale a fait écho, en est un exemple ».

Le succès des élections 2019 tient largement au contenu de la campagne électorale. Tract et profession de foi détaillent à la fois les actions menées par la CGT, le programme d'action et le bilan précisément négatif de leur adversaire coalisé UNSA-CFTC, sans langue de bois. « Certains syndicats vous distribuent des stylos et des chocolats, mais c'est sur la base de leurs bilans que vous devez accorder votre confiance pour vous défendre. La CGT oeuvre certes pour l'unité syndicale comme moyen de faire avancer nos droits, encore faut-il que les autres syndicats soient disposés à oeuvrer pour les salariés, même quand cela contrarie la direction ».

CSE négocié

Les technologies sont mises au service du syndicalisme. Ainsi, la réunion d'information et de présentation du 7 novembre 2019 pouvait se faire « en salle Mayotte à Massy ou sur Skype (voir invitation outlook) ». Le langage clair et l'action continue ont payé. « Le fait que 56% des ingénieurs et cadres fassent confiance à la CGT est révélateur d'une prise de conscience que la CGT les défend réellement, ce qui n'est pas forcément le cas des autres organisations syndicales, qui se contentent souvent d'accompagner les décisions patronales », dit Benoît Mespoulède, un autre dirigeant CGT, en expliquant l'accord de mise en place du CSE. « En échange d'un CSE unique, nous avons négocié un siège supplémentaire par rapport aux dispositions légales, la participation de la moitié des suppléants aux réunions plénières, 12 heures de délégation supplémentaires pour les membres du bureau, ceux de la CSSCT et les deux représentants de proximité, un budget complémentaire « expertises » à hauteur de 70 000 € HT/an, et l'augmentation du budget d'activités sociales et culturelles de 0,94 % à 1 % ».

Intermarché Mauchamps

Victoire dans les urnes et au tribunal contre la direction et la CFTC

La base logistique de Mauchamps, près d'Arpajon, se caractérise depuis des années par une répression syndicale anti-CGT, à laquelle s'associe activement la CFTC. Jusqu'au 15 novembre 2019, celle-ci dominait le

victime d'une répression de longue date (1) : « Nous sommes élus, ils n'ont plus la majorité et va falloir qu'il le comprennent et qu'ils en tiennent compte, que ce soit la CFTC ou la direction, à ses côtés jusqu'à présent ».

Sur le fond, les juges recalculent avec précision l'application des textes, étudient la jurisprudence et concluent : « La CGT, en ne présentant aucune femme sur la liste de ses titulaires, et une femme en dernière position sur la liste de ses suppléants, a respecté ses obligations ». Sur la forme, le tribunal montre qu'il n'est pas dupe de la situation sociale dans l'entreprise. « La demande d'annulation d'élections prend place dans un cadre conflictuel entre les deux syndicats, la CGT se retrouvant pour la première fois, du fait de ces élections, en position d'égalité et non de minorité avec la CFTC ».

Moins de 10% de femmes

La CFTC ne l'entend pas de cette oreille et saisit le 21 novembre 2019 le Tribunal d'Instance d'Étampes. L'argument utilisé est d'une remarquable minceur. L'obligatoire mixité électorale rencontre à Intermarché Mauchamps un gros problème. Le 1^{er} collège Employés est composé à 91,03 % d'hommes et par conséquent à 8,97% de femmes. Or, la loi Macron n'oblige pas à inscrire des femmes sur une liste si leur effectif est en dessous de 10%. Comment assurer une représentation légale dans ces conditions ? Les deux organisations ont chacune cinq sièges à pourvoir pour les titulaires et suppléants. La CFTC croit trouver une faille dans la liste « titulaires » CGT : une absence de femme, qui figure seulement chez les suppléants. Et de sortir un impressionnant déballage de jurisprudence pour demander l'annulation de l'élection d'un titulaire et d'un suppléant CGT, ce qui revient à rejouer le scrutin en espérant un meilleur sort.

Le placard illégal

La nouvelle composition du CSE relance l'affaire Karima Affri, militante CGT réprimée depuis des années, menacée de licenciement puis salariée placardisée à domicile depuis le 2 mars 2019. « L'Inspection du Travail a refusé mon licenciement en date du 13 juin 2019. La direction avait deux mois pour faire appel. Je n'ai toujours aucune nouvelle de ma direction », dit-elle le 3 janvier 2020. « Ils n'ont pas fait appel. Certes, je suis payée, mais plus c'est long et plus ce sera difficile pour moi d'y retourner ». En attendant, elle dispose à l'entreprise d'un local syndical sans équipement pour remplir son mandat syndical.



Karima Affri avec deux de ses collègues CGT (DR)

CSE. La donne vient de changer avec un double échec pour la direction et son alliée. La CGT fait jeu égal et le Tribunal d'Instance d'Étampes vient de condamner une CFTC mauvaise perdante, qui avait tenté d'annuler les élections sous un faux pré-

texte juridique. Succès aussi pour la militante CGT Karima Affri, mise au placard depuis des mois et maintenant soutenue par l'Inspection du Travail.

Le tour unique du 15 novembre a une bonne participation dans le premier collège : 68 votants sur 76 inscrits. Le résultat donne trois élus à la CFTC et deux à la CGT, mais le second collège

cadres apporte une surprise : la CGT remporte le seul siège disponible. Les deux organisations, qui s'affrontent depuis des années, se retrouvent pour la première fois à égalité, effaçant la défaite cégétiste du scrutin de 2014. Commentaire de Karima Affri, pionnière de la CGT dans l'Intermarché Mauchamps et



DR

Le demandeur veut aller vite et les deux élus sont convoqués en référé le 5 décembre. Leur avocate demande un report pour étayer son dossier. Le tribunal se prononce le 30 décembre 2019 et déboute la CFTC en la condamnant aux frais de justice. Les attendus s'accompagnent de commentaires éclairants.

La DIRECCTE rappelait en septembre 2019 à la direction d'Intermarché : « Si l'employeur, tout en réintégrant le salarié et ne lui permettant pas d'exercer son mandat, lui paie son salaire en le dispensant de tout travail, il commet une voie de fait et un délit d'entrave ». Le tribunal d'Étampes pourrait voir bientôt les dirigeants patronaux remplacer à la barre leurs amis de la CFTC.

(1) – Voir la Voix Syndicale n°116, juillet 2019

Accompagnants d'élèves en situation de handicap

La mutualisation à outrance des AESH

Les AESH sont des contractuel.le.s sous un contrat de droit public. Elles et ils sont indispensables au maintien des élèves handicapés dans des conditions scolaires acceptables. Une récente « circulaire Blanquer » aggrave la situation des enfants et des salariés.

Depuis 2005, l'Éducation nationale s'est dotée d'une loi « pour l'égalité des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » avec la volonté affichée d'inclure à part entière les enfants porteurs de handicap à la communauté scolaire.

Si l'objectif était irréprochable,

les conditions de cette inclusion restent près de 15 ans plus tard inacceptables. Les besoins, notamment en personnels accompagnants, sont de plus en plus importants et les gouvernements successifs ne se donnent pas les moyens budgétaires d'y répondre.

Lors de sa conférence de presse du 4 novembre 2019, le ministre Blanquer affirmait que « la loi pour une École de la confiance du 26 juillet 2019 a permis d'engager à la fois une transformation de l'organisation de l'accompagnement des élèves en situation de handicap et une amélioration des conditions de recrutement, de

formation et de travail de leurs accompagnants ». La réalité a démenti le ministre. Salaires non versés, acomptes ridicules, non réemploi, dégradation des conditions d'emploi et de travail, la dernière rentrée est la pire connue par les AESH. La situation dramatique des AESH est



(DR)

due à une précarité maximale depuis des années, sans statut ni reconnaissance salariale et la nouvelle circulaire 2019 n'apaisera pas les colères des personnels maltraités. Le Ministre de l'Éducation se targue d'une volonté de « valoriser ce métier et d'améliorer leurs conditions de travail », mis les AESH sont maintenu.e.s dans une précarisation qui évacue revalorisation salariale, statut, titularisation, reconnaissance et amélioration des conditions de travail.

La généralisation des Pôles Inclusifs d'Accompagnement Localisés (PIAL) à la rentrée 2019 sur tout le territoire n'a pour

objectif qu'une mutualisation et une sectorisation à outrance des AESH, avec une augmentation constante du nombre d'élèves par accompagnant.e. Ces mesures ne peuvent qu'accroître la pression hiérarchique et dégrader encore les conditions de travail.

Depuis la mise en place de cette mutualisation à outrance, les changements d'affectations se multiplient au détriment des conditions de travail des AESH : jusqu'à 7 élèves par accompagnant.e, dans des établissements différents. Certain.e.s AESH se sont vu retirer leurs élèves et être propulsés vers des PIAL loin de leur

domicile, privant les élèves d'AESH. Pour faire face au manque de personnel, les heures d'accompagnements des élèves sont parfois diminuées.

La politique « inclusive » du ministère n'est qu'un simulacre sans moyens de créer un nouveau corps et donc un statut, qui permettrait de stabiliser ces personnels et de leur garantir des droits. Il met aussi à mal des expériences positives de collaboration entre l'école et le médicosocial. Il détruit des structures et des fonctionnements performants (ITEP, SESSAD, IME) et confère aux RASED des missions qui ne sont pas les siennes.

Maison de retraite de Longpont-sur-Orge

Le réformisme s'effrite dans le groupe Korian

Les maisons de retraite et les Ehad sont les enjeux des concentrations au sein des groupes privés qui les contrôlent. Parmi ceux-ci, Korian est le plus puissant, avec un chiffre d'affaires de 3 milliards d'euros en 2016 et une marge de 15,50%. Il est très présent en Île-de-France, où il gère entre autres la maison de retraite du Château de Lormoy, à Longpont-sur-Orge. Des élections y ont eu lieu en novembre 2019.

Ce scrutin est un succès pour la CGT, qui arrive dans la moyenne nationale entre les trois collèges en deuxième position (26,74%) derrière l'UNSA (31,82%) et devant la CFDT (25,45%) et FO (15,97%). Si l'UNSA garde la première place générale, elle le doit seulement au

3^e collège cadres, où elle trône 72,68% des suffrages, en l'absence de candidats CGT. Commentaire du syndicat après les



Le château de Lormoy (DR)

élections du 15 novembre : « Grâce à la direction de Korian, 1 000 voix de cadres dirigeants valent plus que les voix de 20 000 salarié.e.s. Nous progressons de 200 voix en 1^{er} collège (employés) grâce à notre bilan et à nos propositions et un peu grâce

à nos amis de l'UNSA et à leur campagne sans bilan ni propositions, campagne uniquement sur le dénigrement de la CGT : intimidations, mensonges, affabulations, contre-vérités, diffamations ».

Les résultats du Château de Lormoy confirment la tendance

Dans le collège ouvriers/employés, 32 votants sur 35 (et 63 inscrits) se prononcent pour la CGT. Dans le collège TAM (9 inscrits, 4 votants), la CGT devance FO. Ce n'est que dans le collège cadres (7 inscrits, 5 votants) que les 4 UNSA écrasent la CFDT (1). Tous collèges confondus, la CGT se place largement en tête.

Formation syndicale

Témoignages et changements pour 2020

Les salarié.e.s qui adhèrent à la CGT vivent dans un monde qui a son histoire, son vocabulaire et ses codes. Le déchiffrement n'est pas toujours livré tout cuit à l'école et à l'embauche. La cotisation y donne un accès original. Les stages de formation syndicale ne sont pas des catéchismes, mais des boîtes à outils dans les relations avec collègues, patronat et CGT.



Cécile Cavellier
(DR)

2020 marquera des changements dans la Formation Syndicale (FS), étudiés l'année précédente par la responsable, Cécile Cavellier, enseignante et militante Educ'Action CGT. « La formation CGT a pour finalité d'équiper chacun et chacune pour l'action. Elle est un complément à l'activité syndicale et à l'information. C'est un outil et un vecteur de syndicalisation qui permet de découvrir la CGT, son histoire, ses valeurs, ses fondements, ses orientations et ses revendications. Tous les stages visent à ce que chaque syndiqué devienne acteur des luttes sur le lieu de travail et en dehors, sur des revendications professionnelles et interprofessionnelles. La formation constitue une priorité car elle est un des moyens de renforcement et de déploiement. ».

Ce n'est pas pour autant une doxa à manuel unique, mais un parcours individualisé tout au long de la vie syndicale. « Chaque syndiqué peut emprunter diverses voies, toutes complémentaires, formations organisées par les UL, UD, syndicats, FD, confédération, etc ».

La maîtrise des langages

En novembre 2016, le congrès d'Étampes de l'UD 91 l'avait inscrite dans les objectifs : « Recenser les besoins et les moyens à mettre en œuvre pour développer et ou mettre en place les formations syndicales nécessaires au déploiement et au renforcement de toute la CGT en Essonne ». Le recensement ne comprenait cependant pas les obstacles.

« On constate souvent un manque de connaissance du système et un défaut d'analyse, avec des syndiqués qui comprennent mal l'opposition entre le capital et le travail, qui est une base de notre analyse de la société », explique Cécile Cavellier. « D'où la nécessité de poursuivre la formation générale sur la bataille des idées autour des notions de capital/travail, profit/besoins sociaux, efficacité sociale/rentabilité financière, démocratie/intégration, collectif/individualisme ».

Le langage quotidien est le principal cheval de Troie de l'idéologie domi-

et les médias dont le capital est détenteur. Cela passe par l'appropriation d'un autre langage, l'analyse fine des méthodes de management et de l'organisation du travail. Nous devons apprendre à faire identifier les causes de la souffrance et de l'inégalité dans le travail pour ne pas se limiter à mettre des pansements sur les conséquences ».

Tous les stages accueillent des stagiaires de divers secteurs et professions, ce qui donne une grande diversité dans les débats. Chacun, quelle que soit son expérience, apprend de l'autre et à l'autre.

Les nouveaux modules

La démarche pédagogique participative est basée sur les échanges et un apport de connaissances. Les stagiaires ont la parole sur des thèmes en fonction de la formation choisie. Les formateurs mettent en place des modes d'entrée pour chaque situation. Individuellement,



(DR)

en groupe ou en plénière, avec un temps défini, les supports vidéo, textes, jeux de rôle, mises en situation, aident les stagiaires, par l'analyse et la recherche, à s'approprier un syndicalisme de masse et de classe. Les formateurs doivent être formés à ces pratiques pédagogiques et accompagnés lors des premières expériences d'encadrement. Les contenus de formation générale changent par l'évolution de l'environnement économique

et social, la prise en compte de la transformation du travail, l'intégration des campagnes revendicatives (RTT, 32 heures, Égalité Femme-Homme, Protection sociale, coût du capital, etc), les besoins en vie syndicale et la demande de simplification des questions internationales et économiques. La palette du nouveau parcours a été élaborée par le pôle formation confédéral. « Découvrir la CGT » s'adresse aux salariés non syndiqués. Il s'agit d'identifier la richesse créée par leur travail et l'importance de se syndiquer à la CGT. C'est un module de 2 heures sur le lieu de travail

« La formation contribue à identifier les différences entre le langage capitaliste et le nôtre. Pour ne prendre quelques exemples, coût du travail, charges sociales, classe moyenne, réforme, plan social... Là où nous parlons de force de travail, de cotisations, de lutte de classes, de réforme dans son premier sens, celui du changement, pour apporter des améliorations et de licenciements, le néolibéralisme invente tous les jours des « éléments de langage », une espèce de novlangue (1) qui détourne le sens des mots à l'avantage du capital. La formation contribue à déconstruire ce schéma imposé notamment par la presse

et social, la prise en compte de la transformation du travail, l'intégration des campagnes revendicatives (RTT, 32 heures, Égalité Femme-Homme, Protection sociale, coût du capital, etc), les besoins en vie syndicale et la demande de simplification des questions internationales et économiques. La palette du nouveau parcours a été élaborée par le pôle formation confédéral.

« Découvrir la CGT » s'adresse aux salariés non syndiqués. Il s'agit d'identifier la richesse créée par leur travail et l'importance de se syndiquer à la CGT. C'est un module de 2 heures sur le lieu de travail

développé par le syndicat de l'entreprise. L'ancienne « **Formation d'accueil** » est remplacée pour les nouveaux syndiqués par le module « **S'impliquer dans la CGT** ». Il porte sur l'organisation de la société et la place des nouveaux adhérents dans la CGT. Le module d'une journée se passe sur le lieu de travail par le syndicat ou à l'Union Locale.



« **Participer à la vie de la CGT** » concerne l'ensemble des militants et donne un panorama de la société capitaliste et de ses conséquences. C'est un module de 8 jours dans les UL Il remplace le « Niveau 1 » (Tronc commun de 5 jours et 3 modules de 2 jours chacun). Le nouveau module concerne l'organisation des salariés, du local à l'international, la connaissance des principes fondamentaux et de l'organisation de la CGT, l'élaboration des revendications, la représentation des salariés, la négociation collective et la communication.

Après le tronc commun

Le « Niveau 2 » actuel est remplacé par « **Développer la CGT** », en direction de tous les syndiqués. Son programme aborde dérives et désastres du capitalisme mondialisé, le travail porteur d'émancipation, le rapport de force et la solidarité des travailleurs nécessaires à un autre choix de société. Autres volets, réduction du temps de travail, reconquête de l'industrie, renforcement des services publics et mobilisation. Ce module de 2 fois 5 jours se déroule à l'UD, couplé avec une formation de 3 à 5 jours par la fédération concernée, sur le champ professionnel et les accords de branche. Enfin, « **Impulser la démarche de la CGT** » contient 5 modules sur 12 jours de stage. La coordination de la vie syndicale et de l'activité revendicative est reliée à

l'évolution des formes du travail, l'organisation des travailleurs et les perspectives de changement de société.

Peu traitée jusqu'à aujourd'hui, l'étude des textes européens et internationaux fondamentaux, des décideurs, des lieux et moyens d'action dans une filière, de la coopération transnationale pour porter les revendications. Actualisation française, l'enjeu d'un nouveau Code du Travail après les dégâts de la loi El-Khomri et des ordonnances Macron, pour un traitement plus juste des salariés et une protection sociale digne des ambitions du Conseil National de la Résistance.

Une fois élaborées, reste à faire partager les formations. « *Le module « S'impliquer dans la CGT » a été envoyé en début d'année dans tous les syndicats. À ce jour, pas de remontée* », indique Cécile Cavelier. « *Le nouveau module « Participer à la vie de la CGT » se mettra en place au second semestre 2020 dans les Unions locales du 91. Ce module est un préalable pour tous les stages proposés par l'UD* ». L'UD 91 définit la priorité 2020 par la formation les nouveaux élus CSE à leur prise de mandat, le CHSCT et les Risques Psycho-Sociaux liés à l'organisation du travail.

Priorité CSE

Avec la fusion DP, DS et CHSCT dans un grand nombre d'entreprises, les syndicats doivent faire mieux et plus avec moins dans les CSE. L'UD 91 en a conscience. « *Nos élus au CSE doivent assurer l'expression collective des salariés sur les choix stratégiques de l'entreprise, dont la mise en œuvre a un effet sur l'évolution de l'emploi, les conditions et l'organisation du travail, les rémunérations, la formation professionnelle et les techniques de production. Les formations de l'UD 91 en 2019, en collaboration avec la Fédé de la Métallurgie sur la mise en place des CSE ont aidé les camarades à comprendre la domination de l'accord d'entreprise et la nécessité d'établir un rapport de force sur l'étendue des attributions du CSE. Tout se joue dans l'entreprise aujourd'hui. Nos élus doivent être mieux informés et formés, car le CSE traite tous les registres, aussi contradictoires soient-ils, entre économie et conditions de travail, là où chaque IRP avait auparavant ses*

propres prérogatives. Et cela avec moins de temps de délégation ! ».

Le travail de Cécile Cavelier comprend d'autres aspects que l'organisation et le déroulement des stages. « *Je recherche toutes les publications qui peuvent nous aider. Par exemple, je recommande deux guides NVO, particulièrement d'actualité sur les différents Comités. Ils sont disponibles sur commande dans les UL et on peut les commander directement sur le site <https://boutique.nvo.fr/common/product-article/202>* ».

La direction de la Formation UD 91 a aussi réalisé des observations intéressantes. Sur la période 2016-2019, la parité chez les stagiaires s'établit à 59 % pour les hommes et 41 % pour les femmes. Dans les catégories professionnelles, sur 818 stagiaires, les employés sont en majorité absolue (50,97 %), suivis par les ouvriers (21,39 %), les techniciens (10,75 %), les agents de maîtrise (7,70 %) et les cadres (7,33 %). Le secteur privé représente 75 % et les 9 UL de l'Essonne ont besoin de travailler sur la mutualisation des moyens et de formateurs. Un des objectifs pour 2020 est de former de nouveaux formateurs et de saisir l'opportunité des nouveaux contenus pour réunir l'ensemble des intervenants afin de ce les approprier collectivement.

Qui paie ?

La Formation syndicale est naturellement un poste budgétaire important. « *En gros* », explique Cécile Cavelier, « *les employeurs paient les CHSCT et CSSCT, ces formations sont renouvelables tous les quatre ans. Les CSE auront à prévoir dans leur budget de fonctionnement une partie pour la formation, notamment celle de prise de mandat. Pour toutes les autres formations, les syndicats et les UL participent à hauteur de 25€ par jour et par stagiaire, par décision de CE de l'UD. Globalement, cela couvre les stages, avec les repas, l'accueil, les documents, les photocopies et l'amortissement du matériel, mais cela ne prend pas en compte le temps de travail préparatoire, le suivi, l'administratif et la comptabilité, qui sont à la charge de l'UD* ».

(1) La « **novlangue** » est un mot créé par George Orwell dans son roman « 1984 ». C'est une simplification de la langue destinée à rendre impossible l'expression des idées critiques, l'objectif ultime étant de supprimer le concept même de cette critique.

Les stagiaires témoignent...



« Je vais oser poser des mots... »

Éco CE

« Formation très dense qui donne les outils pour comprendre les finances, la formation professionnelle et juridique du CE et les actions à mener. Une formation très riche en informations et en débats. Un accueil formidable, des formateurs de qualité et des stagiaires super sympas ».

« La formation CHSCT nous a reboostés pour aller défendre nos droits. Nous avons toutes les techniques pour parer les stratégies patronales : quand ton patron te propose quelque chose, pose-toi la question de ce qu'il a en tête! Cette formation nous a ouvert les yeux et maintenant, on a plus qu'à y aller! À quand la prochaine ? ».

(Mélanie, Territoriaux)

Niveau 2

« Venir en formation dépasse le simple cadre d'un apprentissage « scolaire », ça redonne du sens au mot collectif, ça aide à se présenter devant les salariés en « étant porté » par notre organisation, on prend conscience que la CGT c'est nous. J'ai entendu, lu et vu des thèmes et des mots que j'avais cru disparus ! Cela donne un véritable coup de jouvence et de renouveau ! ».

« Suite au niveau 2 je suis intéressé pour devenir formateur ».

(Flavien, Santé Action Sociale)

Stage DP

« Deux journées intenses et stimulantes, grâce à la diversité des discussions et aux partages d'expériences des stagiaires, organisateurs et formateurs. (...) Le stage permet de lever les approximations de langage qui font qu'on croit des choses plus qu'on ne les sait. J'ai moins d'appréhension pour les aborder maintenant ! J'ai les idées plus claires ».

Stage CoGiTiel

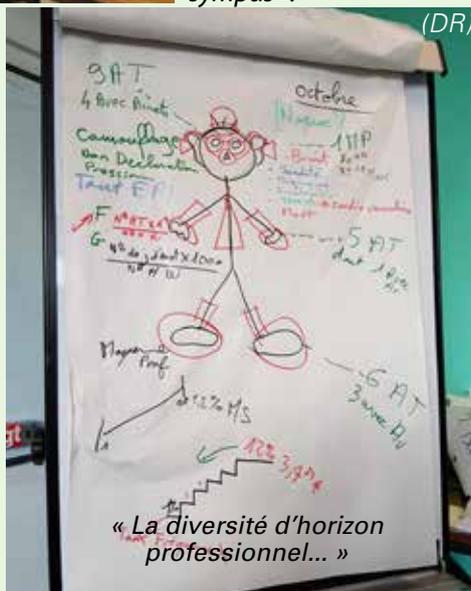
« Après trois jours, je ressors blindée et prête à affronter plus sereinement le fameux CoGiTiel. Cette formation permet une approche concrète de la responsabilité du trésorier et de la gestion des adhérents. C'est beaucoup plus clair pour moi, le CoGiTiel est une aide précieuse pour la gestion des syndiqués. En plus si un jour, je sèche devant mon écran, je sais que je pourrai compter sur l'aide des formateurs. Merci l'UD ! ».

Politique financière

« Exercices pratiques sur supports réels, merci pour l'animation conviviale et l'accueil de l'UD. Formation très utile, voire indispensable ! Je ressors boostée de ces trois jours et pleine de bonne volonté de conseils et d'astuces pour attaquer la trésorerie de mon syndicat, fini les angoisses ! ».

Rédaction d'un tract

« Enfin, je vais oser poser des mots sur des tracts ! Formation indispensable qui aide à rendre nos tracts plus clairs. Plus nous serons clairs, plus les salariés viendront nous rejoindre, soignons notre rédaction ! J'ai les outils maintenant ! Je suis arrivée perdue, je me suis retrouvée avec plein d'idées bien mieux rangées dans ma tête, merci ! ».



« La diversité d'horizon professionnel... »

Risques psycho sociaux

« Ce stage sur les risques psycho-sociaux a été dense et extrêmement riche m'a énormément appris dans une ambiance très agréable. J'ai apprécié la diversité d'horizon professionnel des stagiaires, mais également l'accessibilité et l'adaptabilité de nos formatrices ».

(Stéphanie, Fonction publique territoriale)



CHSCT

« Les points abordés, juridiques, mises en situation de réunion de CHSCT, ordre du jour... m'ont permis d'améliorer mes connaissances et d'une certaine manière d'avoir plus d'assurance. L'enrichissement de nos connaissances renforcera nos pratiques. Super échanges entre tous les participants du privé et du public. Je rentre armée, inscrivez vous ! ».

Mise en place des CSE

« Concernant la formation sur le CSE, je suis mitigé. La formation n'a pas toujours été adaptée à la particularité de mon secteur et à la taille de ma structure, mais elle m'a tout de même permis d'avoir une vision assez large sur le CSE ».

(Thibault, Santé Action Sociale)

Des équipes « accablées » par La Voix Syndicale ?

Le président d'Essonne Développement veut choisir le représentant CGT au Conseil d'Administration

Dans son numéro 116 de juillet 2019, la Voix Syndicale publie un article de trois pages sur Essonne Développement, (ED) qui se présente comme un « accélérateur d'avenirs ». L'analyse repose sur les publications de l'association et le témoignage du représentant de la CGT au Conseil d'Administration, Christian Pilichowski. L'article déplaît au président de ED, Patrick Imbert, administrateur de sociétés et vice-président LR du Conseil départemental de l'Essonne. Nous reproduisons ci-dessous de larges extraits du courrier de M. Imbert le 22 novembre 2019 à Ollivier Champetier, secrétaire de l'UD CGT 91, et de la réponse de celui-ci.

Patrick Imbert. « Depuis sa création, Essonne Développement a la satisfaction de compter parmi ses membres un condensé de l'ensemble des forces vives de notre département parmi lesquelles les Unions Départementales des syndicats de salariés représentatifs au niveau national. C'est ainsi que l'UD 91 de la CGT, en la personne de M. Christian Pilichowski, prend part au Conseil d'Administration d'Essonne Développement aux côtés de l'ensemble des acteurs qui ont à cœur de contribuer au développement de

juin 2018 et, à ce titre, a été invité à tous les Conseils d'Administration et à toutes les Assemblées générales d'Essonne Développement aux cours desquels il a pu prendre librement la parole et s'exprimer.

Il m'a été donné de lire, à ma grande stupeur, deux articles mettant en cause



Patrick Imbert (à gauche) avec François Durovray, président du CD 91 (Capture d'écran Essonne Développement)

Essonne Développement, l'un daté du 28/02/19 et publié sur votre site web et l'autre paru dans l'édition n° 116 de mai-juin-juillet 2019 de la Voix Syndicale. Intitulé « Essonne Développement - outil économique départemental ou gaspillage de fonds publics ? », l'article paru dans la Voix Syndicale donne une lecture négative des résultats d'Essonne Développement et laisse penser que l'association ne serait qu'un outil de promotion du Conseil départemental.

Ces propos amènent la suspicion à l'égard de l'activité d'Essonne Développement. Ils ont suscité l'incompréhension et l'accablement des équipes d'Essonne Développement très investies dans leurs missions. Ils dénotent une méconnaissance de l'action d'Essonne Développement alors que sa Directrice Générale a proposé à plusieurs reprises à M. Pilichowski de le rencontrer afin de lui présenter les objectifs et les résultats de l'association.

Les Membres du Bureau d'Essonne Développement, lors de leur réunion du 8 novembre, ont exprimé leur étonnement devant ces articles injustes et accablants révélateurs d'une sérieuse méprise sur l'activité d'Essonne Développement et en totale opposition avec la volonté de synergie et l'esprit constructif caractérisant la participation de tous les autres acteurs dans les instances de l'association.

Ayant rappelé que l'article 6 des statuts d'Essonne Développement prévoit la possibilité d'exclure un membre de l'association « pour motif grave portant préjudice moral ou matériel à l'association », les Membres du Bureau ont toutefois montré leur préférence pour une démarche d'inclusion et de maintien de votre Union Départementale dans les instances de l'association sous réserve que votre représentant soit animé d'un esprit constructif.

Il me revient donc de solliciter la nomination d'un nouveau représentant qui aura à cœur d'apporter ses compétences et de contribuer de façon positive aux actions de développement territorial et à la mission générale d'Essonne Développement en faveur de la création d'emplois. Dans l'attente de votre réponse à la présente requête, le Bureau d'Essonne Développement a souhaité ajourner la participation de votre représentant actuel aux réunions du Conseil d'Administration et à l'Assemblée d'Essonne Développement. Je demande à Madame Caroline Vernerey, Directrice générale d'Essonne Développement, de se tenir à votre disposition afin de vous apporter toute information complémentaire et de vous présenter plus avant les missions d'Essonne Développement et leurs résultats. (1)

Ollivier Champetier. « Oui, nous considérons que l'association Essonne Développement (ED) est un outil de promotion du Conseil Départemental (CD) et de sa majorité. C'est notre opinion après plusieurs réunions. Nous la faisons connaître auprès de nos membres tout simplement. Nous contestez-vous ce droit de ne pas penser comme vous ?

L'organisation d'événements comme un tournoi de golf, en semaine, donc visant un public très ciblé, d'employeurs par exemple, ou bien la captation, à des fins de relations publiques pour l'exécutif du Conseil Départemental, du meeting d'aviation de Cerny, voire la tenue d'un stand au MIPIM de Cannes ou mieux encore au CES de Las Vegas avec le Conseil Régional, montre que beaucoup de temps et d'énergie sont consacrés à la promotion, non pas du département, c'est à dire à la valorisation des capacités des femmes et des hommes qui y



Parmi les partenaires, une majorité d'organismes à fonds publics (Capture d'écran Essonne Développement)

l'emploi sur le territoire essonnien : représentants des collectivités locales, chambres consulaires, entreprises, aménageurs, partenaires de l'emploi, de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation... M. Pilichowski a rejoint le Conseil d'Administration d'Essonne Développement en

travaillent ou y résident, mais de l'exécutif du CD au travers de rencontres organisées avec et pour le monde des affaires.

Pourquoi faut-il que ce soit ED qui organise de tels événements ? Comment sont-ils financés ? Quel sont la place et le rôle des «partenaires» de ces événements ? Combien cela coûte-il à ED, c'est à dire aux finances du département ? Voilà une série de questions auxquelles nous souhaitons des réponses. Il en va de la bonne utilisation de l'argent public, de sa destination, au service des Essonniennes et Essonniens ou bien d'une petite élite, familière de l'entre-soi. Comme pour toute utilisation de l'argent public, nous vous demandons des comptes. Vous pensez que ces rencontres sont utiles aux chefs d'entreprises de ce département. Pourquoi pas ? Mais alors c'est à la Chambre de Commerce et d'Industrie, au Medef 91 et à ses alliés, aux organisations patronales de les organiser !

Nous organisons nous même, de manière régulière, des réunions de représentants des travailleuses et travailleurs de ce département, tant par filière d'activité que par territoire. Nous le faisons sur l'argent des cotisations de nos membres, dans des conditions souvent difficiles, voire avec hostilité des employeurs pour libérer des salarié-e-s.

Ceci étant, puis-je vous faire remarquer que nous trouvons un grand intérêt, aux études économiques et aux publications d'ED, particulièrement aux diagnostics de territoires montrant, en partie, les atouts



Le MIPIM de Cannes : participation indispensable ? (DR)

de l'Essonne ? En partie, car nous trouvons dommageable l'absence d'études plus poussées sur les femmes et les hommes, leur qualification, leurs expertises, leurs apports au territoire considéré.

En fait notre désaccord provient pour l'essentiel de l'impossibilité d'obtenir, en séance plénière du Conseil d'Administration, un débat d'orientation qui aiderait à définir les objectifs et le plan d'action annuel de l'association. (...) Nous l'avons réclamé sans l'obtenir et ce n'est pas une

rencontre avec les collaborateurs qui peut être la réponse. En effet, réclamer cela n'est nullement remettre en cause le travail des salariés ou contractuels d'ED. (...) Ces directives n'émanent manifestement que de l'exécutif du CD puisque, vérification faites auprès d'élus, aucun ne se souvient



Christian Pilichowski (DR)

d'un débat significatif en séance du CD sur l'association. Et le CA n'ayant pas de débat d'orientation, force est d'en déduire, en l'état actuel de nos connaissances, que les décisions sont prises en petit comité.

Le CA ne doit plus être une simple chambre d'enregistrement, qui prend connaissance, pour un vote immédiat, du plan d'actions de l'année en cours au mois de mars, après, il est vrai, une brève présentation, mais non ouverte au débat, au mois de décembre précédent.

C'est cette absence de débat annuel sur l'orientation qui porte préjudice à l'association, à son image, à ses objectifs, à son rayonnement. Elle apparaît donc bien, à ce stade, comme l'outil de la majorité du CD pour mettre en œuvre ses propres choix politiques. S'agit-il de nous y associer ? Enfin, nous vous demandons de respecter la CGT. Nous, et nous seuls, choisissons qui peut nous représenter au sein d'une association à laquelle nous adhérons ».

La Voix Syndicale. Nous avons jugé utile de prendre nos lecteurs à témoin des échanges entre Patrick Imbert et Ollivier Champetier. Nous ne ferons donc pas de commentaires sur le contenu, mais sur la méthode de mise en cause de notre publication. M. Imbert ne dit nulle part que les éléments présentés dans le n° 116 sont inexacts ou tendancieux. Ce serait d'ailleurs difficile, puisqu'ils proviennent largement des publications d'Essonne Développement, tant sur le

ciblage des promotions que leur financement. La participation majoritaire du département y est décrite.

Le compte-rendu des déclarations de Christian Pilichowski est principalement constitué par des citations verbatim de l'entretien qu'il nous a accordé en juin 2019. Il s'agit donc d'un exercice de liberté d'opinion. Ces déclarations présentent-elles un caractère « injuste et accablant » ? Une relecture donne réponse. Constituent-elles un grave préjudice moral et matériel ? Si tel était le cas, ED devrait porter plainte.

Enfin, choisir les représentants d'une organisation membre d'un Conseil d'Administration, donc égale aux autres en droit, à la place de ladite organisation, s'appelle un excès de pouvoir, et donc un manquement à la démocratie. Que dirait M. Imbert si la CGT demandait au Conseil départemental de l'Essonne de nommer un autre président à sa place ?

(1) – La Voix Syndicale a joint Mme Vernerey par courriel avec des questions le 2 janvier 2020. Par réponse automatique, elle nous a dit revenir le 6 janvier. Le 12 janvier, nous n'avions pas de retour.

La Voix Syndicale de l'Essonne

**Ont participé
à ce numéro 118**

Intervenants :

Karima Affri
Pierre Benoit
Yannick Biliec
Gérard Birebent
Cécile Cavalier
Ollivier Champetier
Gilbert Dubant
Véronique Josien
Marcelo Karaguilla
Thibault Nachin
Christian Pilichowski

Administratif et technique :

Brigitte Blanche

Succès régional des retraités CGT

Le Navigo Senior à mi-tarif

Après quatre ans d'actions et de négociations avec la Région Île-de-France, les retraités CGT ont obtenu une victoire importante sur le prix des transports. La carte Navigo à 50% du prix officiel a été mise en service à partir du 1^{er} novembre 2019.



(DR)

Vers la gratuité ?

Cette avancée est une nouvelle étape d'un mouvement long. Elle complète le dispositif Améthyste, qui était une tarification variable selon les conditions de ressources. Le nouveau Navigo fait sauter cette me-

une vie culturelle, un engagement citoyen, passe par des transports gratuits, de bonne qualité et desservant tous les territoires. Les retraités CGT de l'Essonne ont parfaitement conscience que le Navigo à 50% n'est pas un accès de générosité de la droite régionale, mais une étape dans une lutte persévérante. C'est vrai que les échéances électorales de 2021 préoccupent les dirigeants régionaux, mais pour nous, cela ne change rien, quel que soit l'interlocuteur. Des transports de qualité à portée de tous les retraités, où qu'ils soient, c'est notre mot d'ordre.

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 adhérents 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 rapidement obsolètes. L'information, la communication via les courriels, adresses et téléphones, doit partir d'un fichier commun, utilisable, partageable par toutes et tous.

C'est pourquoi la commission exécutive de l'UD a décidé, dans le cadre d'un travail sur notre vie syndicale, d'utiliser les contacts renseignés dans CoGiTiel pour les envois mails et envois Voix Syndicale à venir.

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 doivent solliciter le secteur formation de l'UD qui les aidera dans la mise en œuvre de l'outil CoGiTiel.

Pour obtenir le Navigo annuel Senior, il suffit de se rendre dans une agence commerciale RATP ou SNCF et se munir :

- d'une carte d'identité
- d'un justificatif de domicile
- d'un RIB

La carte est remise immédiatement. En cas de non-utilisation, il est possible de suspendre l'abonnement et le paiement pour une période de un à plusieurs mois.

Des actions multiples

La revendication est portée depuis 2009 par les 8 unions CGT de retraités Île-de-France, qui n'ont pas ménagé les moyens. Les responsables régionaux des transports ont reçu 19 courriers ou courriels. Dix réunions ont eu lieu au Conseil Régional avec les USR CGT, puis cinq rassemblements devant le Conseil ou l'Assemblée nationale. 6 200 signatures ont été réunies sur les marchés.

L'USR CGT 91 a relancé régulièrement la Préfecture de l'Essonne et la pression donnait de premiers résultats après l'élection de Valérie Pécresse (droite). La présidente de Région s'engageait à améliorer les tarifs des transports en commun pour les seniors, un poste budgétaire très sensible pour les petites pensions et les retraités de grande couronne, nombreux en Essonne.

Au 1^{er} novembre 2019, la carte Navigo est à moitié prix (37,60 euros par mois) pour tous les retraités à partir de 62 ans et quel que soit le montant de leurs revenus.

sure restrictive, mais la CGT continue de revendiquer le demi-tarif sur les carnets de tickets, les tickets métro-bus et la carte Easy mise en place récemment. « Elle pourra bientôt alimenter les trajets RER de banlieue à banlieue », précise le syndicat.

La décision du Conseil régional est plutôt un rattrapage qu'un progrès pour l'Île-de-France en général, car des villes franciliennes ont déjà choisi la gratuité pour tous dans les transports en commun. La campagne des élections municipales en 2020 et des régionales en 2021 sera d'ailleurs l'occasion de réactiver le débat. Le président de l'USR CGT 91, Gérard Birebent, résume les positions de son syndicat. « Depuis toujours, notre objectif est que le prix du transport ne soit pas un obstacle aux besoins de déplacement des retraités, quelle qu'en soit la nature. Quels que soient les moyens financiers, mais en particulier pour les pensions les plus faibles, le besoin de voir la famille, les amis, d'avoir

Congrès de l'UD CGT de l'Essonne en mars 2020

L'organisation collective des nouvelles réalités

Le congrès aura lieu les 25, 26 et 27 mars 2020 à la Maison des Syndicats d'Évry. Le précédent s'était tenu à Étampes en novembre 2016. En quatre ans, le paysage social et politique s'est modifié en profondeur. Quelles sont les nouvelles réalités auxquelles les délégués devront adapter leur organisation et leurs pratiques militantes ?

Le 19^e congrès s'ouvrira au lendemain des élections municipales, qui méritent attention syndicale (lire pages 3 et 4). Le lieu lui-même, la Maison des Syndicats d'Évry, est un sujet, du fait des menaces toujours suspendues sur son existence par le Conseil départemental depuis son arrivée en 2015. Dans les entreprises, la vie syndicale a été touchée par les lois El-Khomri et les ordonnances Macron, qui ont créé des CSE rétrécissants et tenté de museler les prud'hommes. Le début de l'année 2020 affiche un mouvement social vigoureux face à un patronat et un gouvernement décidés à le mater. La perception de lutte de classes a rarement été aussi claire depuis 1986.

Le congrès fera les comptes habituels sur les effectifs, la palette d'âge, la parité, les métiers, la rentrée des cotisations et les rapporteurs.e.s donneront un bilan de santé provisoire de l'UD, mais d'autres évolutions sont au moins aussi importantes.

Un jeu d'équipe

Une Union départementale est à la fois territoriale et interprofessionnelle. Elle s'appuie sur des UL, des UP, des CSD et des syndicats. Banalités évidentes, mais changeantes. Les Unions locales, sujet n°1 à Étampes, le restent. L'une d'elles a qua-



(DR)

siment disparu dans son fonctionnement. Même s'il reste de nombreux adhérents CGT à Juvisy et Viry-Chatillon, les deux

mairies passées à droite en 2014 ont fermé les locaux syndicaux. Les militants devront se répartir dans un nouveau découpage des UL de l'Essonne, qui prendra aussi en compte les changements intervenus dans les communes et les bassins d'emploi. « On ne veut pas d'un découpage administratif avec des frontières étanches », dit une dirigeante de l'UD, « ni entre UL ni entre professions. Certaines grandes entreprises ont des ramifications sur plusieurs territoires, avec des sous-traitants, des tas de boîtes travaillent sur des territoires différents avec des succursales, nous devons avoir une structuration intelligente et ouverte. Cela vaut autant pour le privé

que pour les collectivités et les services publics, de plus en plus intercommunaux ».

Les CSE, en regroupant DP, DS et CHSCT, ont réduit les heures de délégation syndicale. Comment faire plus avec moins ? Le souci rejoint une préoccupation permanente sur les relations claires entre élus CGT mandatés et leur UD à propos des politiques revendicatives et de l'utilisation des mandats. « Les mandats, c'est comme tout, entre UL et UP, entre Fédés et UD, il faut jouer collectif », disait déjà Olivier Champetier au 18^e congrès.

Les outils relationnels

Traditionnellement évoquée et souvent remise à plus tard, la syndicalisation sera

au programme de mars 2020, avec ses évolutions en quatre ans. Un examen attentif des élections professionnelles dans

le secteur privé sur l'Essonne montre une bonne tenue, avec de nombreux progrès de la CGT. C'est un apparent paradoxe et un gage de vigueur pour une organisation que la plupart des médias gouvernementaux disent en chute libre. Un examen attentif des résultats par secteur et par entreprise montre que l'influence de la CGT n'est pas mécaniquement propor-



Le congrès de novembre 2016
(Photo Pierre Benoit)

tionnelle au nombre d'adhérents, même si les militants sont les atouts majeurs qui peuvent rassembler dans l'action bien au-delà de leurs rangs. Pour cela, la formation syndicale de l'UD 91 (lire pages 10-12) est un outil indispensable en pleine rénovation.

Autre réalité, les formes de mobilisation se sont développées, en interne et en externe. L'exemple du Collectif CGT 91 des Services Publics ou du Collectif CGT du Plateau de Saclay montre les élargissements possibles avec les comités d'usagers pour défendre la Poste, la santé publique dans les hôpitaux du Nord-Essonne ou les conditions de travail des éboueurs au SIOM de Chevreuse ou à la Semardel. Cependant, l'extension nécessite toujours une base syndicale efficace, capable d'adaptations permanentes aux réalités de l'Essonne et de la région. « On a des tas de moyens pas ou mal utilisés », dit un responsable régional. « Je pense en particulier à tous les camarades ou les syndicats qui travaillent dans leur coin sans savoir ni regarder ce qui se passe ailleurs. On a besoin de tout le monde, les syndicats, les UL qui doivent aussi penser aux isolés, les UP, etc. Le boulot d'une UD, c'est de mettre en place les passerelles humaines et les moyens matériels pour que tout ça fonctionne en synergie et en réseau ».

Travailleurs sociaux

Le handicap et la protection de l'enfance passés à la moulinette départementale

L'Île-de-France regroupe 320 000 postes pour le secteur sanitaire et social. Les principales professions sont les assistantes maternelles et auxiliaires de vie, avec plus de 80 000 emplois, et quelque 20 000 éducateurs. En Essonne, le médico-social a plus de 200 structures, dont 36 entièrement consacrées à l'aide sociale. Discrets et indispensables, ces secteurs vivent depuis plusieurs années une profonde mutation avec des conséquences désastreuses pour la population et les salariés.



Thibault Nachin (Photo Daniel Maunoury)

Dans la Protection de l'Enfance, les domaines du handicap, de l'hébergement d'urgence, de l'insertion professionnelle et d'autres encore, la contradiction entre besoins grandissants et réductions budgétaires génère une perte de sens, une déshumanisation des pratiques, une pression pour obtenir plus avec moins, des fermetures de structures. Thibault Nachin, éducateur syndiqué à la CGT, le constate. « Cette logique est valable partout et le département de l'Essonne n'y échappe pas, quel que soit le domaine. Les travailleurs sociaux sont ces invisibles qui s'occupent d'autres encore plus invisibles ».

La France compte environ 1,7 million de professionnels du social et médico-social, soit près de 6% de la population active. Les établissements accueillant des personnes âgées emploient près de 23% des effectifs du secteur (tous métiers confondus) et les établissements pour personnes handicapées, 16%. À 99%, ces

emplois sont salariés. Une grande partie des ressources nécessaires est à la charge des départements. En Essonne, depuis l'arrivée en 2015 de la droite LR dirigée par François Durovray, les budgets sociaux sont saignés tous les ans.

Après s'être attaqué, en 2017, à la prévention spécialisée, les « éduc de rue », en mettant en concurrence les structures via les appels à projet et les CPOM (1), obligeant des services à fermer, d'autre à fusionner, ou en fragilisant certains services, le département a décidé de réorganiser l'Aide Sociale à l'Enfance avec la même boussole d'austérité budgétaire.

L'abandon des mineurs étrangers

Le résultat est classique : fusions/mutualisations des services, réductions des postes... « Nos nouvelles missions nous dépossèdent du moindre travail éducatif et augmentent le nombre de jeunes par référent en passant de 27 à 32, voire 45 », témoigne un éducateur. « Face à cela, la direction exigerait la « mise en veille » d'accompagnement au lieu d'embaucher massivement. À cela, il faut rajouter la situation dramatique des mineurs isolés étrangers, les MNA, qui pour certains sont laissés dans

présomption de minorité. C'est un dévoiement de la protection de l'enfance à des fins de contrôle migratoire et un recul historique pour les droits de l'enfant ».

Le Conseil départemental n'est pas seul responsable de la situation, puisque le gouvernement a fait voter une loi concernant les « contrats jeunes majeurs », qui est un net recul pour tous les enfants placés, excluant d'office une grande partie des mineurs isolés. En effet, pour en bénéficier, les enfants devront désormais avoir été accompagnés sur une durée de 18 mois avant leur majorité, alors que ce n'était pas le cas avant.

« Alors que la protection de l'enfance est une mission prioritaire du département, il est à prévoir un impact important sur la qualité de l'accompagnement éducatif des enfants et des familles, ce que nous refusons et dénonçons », dit la CGT.

Concept et réalité

L'inclusion scolaire, l'accès à l'éducation pour tous, se pratique déjà, dans les IME et les IMPro (3). Celle-ci est réalisée autour d'un parcours adapté aux besoins pédagogiques, éducatifs et thérapeutiques des jeunes, grâce à une équipe pluridisciplinaire (médecin, psychologue, enseignant spécialisé,

éducateur spécialisé) en lien avec les écoles et les collèges. « Sous couvert d'un beau concept », explique un syndicaliste, « nous craignons que, derrière une inclusion scolaire à marche forcée, avec un manque de moyens humains et la fin de l'étayage pluridisciplinaire, la réalité soit toute autre. Une réalité qui semble davantage tournée vers une visée de réduction des budgets publics. L'objectif réel étant la fermeture des établissements



médico-sociaux jugés « trop coûteux » au profit d'établissements « hors les murs » et de plateformes de services et de prestations qui renverront aux familles l'intégralité de la charge de l'accompagnement, avec un risque d'isolement et une perte du lien social ».

des hôtels sociaux sans accompagnement adapté et pouvant aboutir à des drames. À propos de ces jeunes, il est important de dénoncer avec RESF (2) et d'autres, que le département s'est porté volontaire pour tester le fichage des mineurs isolés étrangers. Une mesure contraire au principe de

Thibault Nachin dénonce l'amalgame qui est fait par les pouvoirs publics entre un discours officiel et son application dans la réalité, en jouant sur le détournement des mots, comme « intégration » ou « inclusion ». « *Pas question pour nous d'aller contre l'intégration des personnes handicapées dans toute la société. Nous nous battons tous les jours pour une société plus juste. Mais à l'heure où nos services et notre accompagnement sont de plus en plus pensés dans une logique de rentabilité, comme la tarification à l'acte, et que l'école subit de nouvelles attaques par la loi Blanquer, rien ne*

a préféré envoyer une lettre d'intimidation au syndicat, plutôt que de prendre en compte la souffrance exprimée.

De tels faits devraient interroger les syndicats, mais leurs situations respectives nuancent leurs capacités d'intervention. Nationalement, dans trois secteurs sur quatre (Centres CHRS, Établissements Handicapés, Hospitalisation à but non lucratif), la CFDT est en tête, talonnée de près par la CGT, sauf dans les Établissements Médico-Sociaux (CGT 41,06%, CFDT 36,54%). Si l'addition des deux leaders dépasse partout 70 %, leurs positions différentes et celles des deux autres syn-

multinationales de gagner de l'argent avec le secteur social. Face à cela, il y a des actions. Prenons exemple sur les étudiants de l'IRFASE, l'école du social à Évry, qui se mobilisent. Dans un secteur qui est atomisé entre public et privé, des conventions collectives différents, des champs d'interventions variées, des métiers multiples, il est nécessaire de proposer une politique de regroupement et d'aller à la rencontre de nos collègues, y compris dans des structures où la CGT n'est pas présente. À ce titre, nous pourrions imaginer, très prochainement, une AG du travail social, la plus large possible pour construire nos



nous assure que cette inclusion sera donc plus efficace et répondra aux attentes légitimes des jeunes et de leur famille ».

Le paysage syndical

Le management d'entreprise a envahi la gestion de l'aide sociale. « *L'organisation du travail se fait de plus en plus de manière autoritaire et méprisante, déconnectée des réalités de terrain et parfois même accompagnée de sanctions disciplinaires abusives, comme à la Maison d'Accueil Spécialisée de l'ADEP 91, qui s'occupe de personnes en situation de poly-handicap* ». Les conséquences humaines sont évidentes. En mars 2019, 10 assistances sociales sur 11 de la Maison Départementale des Solidarités de Brunoy étaient en arrêt maladie le même jour en raison des mauvaises conditions de travail résultant des multiples réorganisations du service. Un agent d'un autre service a dénoncé cette violence, dans un texte intitulé « *Je suis Brunoy* », diffusé sur le site de la CGT du Conseil départemental. En réponse, le Directeur Général des Services du CD 91

dicats (FO et CFE) ne permettent pas à la CGT d'avoir un rôle revendicatif dirigeant. Dans l'Essonne, les travailleurs sociaux cégétistes mènent des actions à la fois résolues et rendues difficiles par le manque d'écoute du Conseil départemental. D'autre part, les différentes organisations CGT gagneraient à se concerter. « *Aucune relation à ma connaissance entre la CGT Services Publics et la CGT Santé et Action Sociale concernant le travail social* », note Thibault Nachin.

Vers une Assemblée Générale du travail social

En attendant, le management public dans l'Essonne continue son évolution. « *Elle n'a qu'un seul objectif* », estime un syndicaliste, « *qui est de transformer petit à petit le social et le médico-social en un secteur économique et glisser d'une logique de solidarité vers une logique de rentabilité. C'est d'ailleurs ce que proposent les « contrats à impacts sociaux », forme de Partenariat Public Privé, les PPP, et qui permettent aux banques et aux*

revendications et lutter ensemble. Enfin, cette politique de regroupement doit également s'articuler avec d'autres secteurs, comme par exemple la santé, l'éducation nationale où les liens sont évidents puisqu'ils concernent des métiers de l'éducatifs et du curatifs, mais aussi avec des secteurs qui subissent la même chose comme La Poste, EDF, SNCF, toutes les victimes d'une politique cohérente portée par les capitalistes afin de s'approprier les richesses des services publics et améliorer les marges des entreprises en baissant le coût du travail ».

1 - CPOM : Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens.

2 - RESF : Réseau Éducation Sans Frontières.

3 - IME : Institut Médico-Éducatif ; **IMPro** (Institut Médico-Professionnel).

Mars 1907 à Essonnes

Un mois de grève pour faire sauter les amendes ouvrières des papeteries Darblay

L'année 1906 a été socialement chaude dans les mines, les PTT, les boulangers de Meaux ou la chaussure de Fougères. Le 7 mars 1907, les électriciens CGT plongent Paris dans le noir absolu. Le même jour, les ouvriers des papeteries Darblay se révoltent contre le despotisme.

Paul Darblay a construit un empire avec les Grands Moulins de Corbeil et les plus importantes papeteries de France. Elles s'étendent sur des dizaines d'hectares dans le Sud Seine-et-Oise, à Essonnes, Villabé, Ormoy, Écharçon et Corbeil. Avec leurs sous-traitants, elles emploient quelque 2500 papetiers, dont de nombreuses femmes et environ 200 enfants, employés 12 heures d'affilée nuit et jour. (1)

Les maigres salaires s'accompagnent d'amendes pour malfaçons, déduites de la paie au gré des contremaîtres. Le 7 mars 1907, un ouvrier nommé Lourdin en reçoit une. Il la refuse et tient bon malgré la menace d'un licenciement immédiat. Quarante collègues se solidarisent et sont congédiés sur-le-champ. « Tous ensemble, ils se rendirent alors à l'usine d'Essonnes, pour mettre au courant les camarades de cette usine. Aussitôt, la majeure partie de ceux-ci décidèrent de faire cause commune avec l'usine de Ville-l'Abbé (2) et quittèrent à leur tour les ateliers. Le mouvement s'étendit rapidement aux fabriques de Moulin-Gallant, Ormoy, Écharçon et Tarterêt ». (3)

Les premières soupes communistes

Les grévistes représentent environ 30% du personnel et les jours n'effiloquent pas le mouvement, soutenu par d'autres métiers, comme la Fédération des mécaniciens CGT.

Paul Darblay campe sur une intransigeance médiévale, mais la pression vient aussi de ses collègues. Les papeteries d'Essonnes alimentent la plupart des quotidiens parisiens et les magnats de la presse apprécient peu des livraisons perturbées et des stocks en baisse.

« L'Abeille d'Étampes », la feuille de la bourgeoisie locale, s'essaie à un ridicule calcul au prix de mensonges effrontés. « Pour le mois de janvier dernier, la papeterie a payé à ses ouvriers, en chiffres ronds, pour 300 000 francs de salaires. Sait-on à combien se sont élevés (sic) les amendes ? - À 5 fr. 90 ! Et encore sont-ils versés à la caisse de société de secours ». (4) Deux semaines après le début de la grève, les 900 syndiqués CGT n'ont pas lâché et se sont organisés devant un patron inflexible par tempérament et tradition. « La Lutte Sociale de Seine-et-Oise » (5), en liaison avec « Le Réveil Social » de l'arrondissement de Corbeil, lance

un appel aux syndicats ouvriers pour une souscription en faveur des grévistes et revient sur ce qui est pour beaucoup une surprise. « Qui aurait pu prévoir, il y a seulement dix ans, le grand mouvement qui a fait sortir les papetiers d'Essonnes de leur torpeur habituelle ? » L'année 1902 a marqué une terrible répression syndicale par des « mouchards et des chaouchs » (6), mais la CGT a survécu et agit. « Les soupes communistes fonctionnent pour la première fois dans notre département ». (7)

Coûteuse victoire

Paul Darblay embauche 150 jaunes pour casser la grève et des mercenaires pour créer des incidents, demande à Georges Clémenceau d'envoyer l'armée, contacte le député radical-socialiste Albert Dalimier, qui tergiverse à son habitude entre électeurs et patronat. Le mouvement continue, mais les porte-monnaie ouvriers sont à plat. Fin mars 1907, la direction, coincée aussi, indique qu'elle est « disposée à parler ».

Le 4 avril, un contrat est signé. Les amendes sont supprimées et la journée de travail de 10 heures sera payée 10h30 avec deux pauses casse-croûte. Cependant, les 150 jaunes embauchés pendant la grève sont conservés et 210 ouvriers sont licenciés, avec 70 000 francs d'indemnités à répartir. (8)

La toute-puissance patronale s'ébrèche au prix d'une amère victoire, mais le mouvement revendicatif demeure. Au printemps 1908, lors des grèves sanglantes aux sablières de Vigneux-Draveil, les militants papetiers assiègent avec d'autres ouvriers le château de Saint-Germain-les-Corbeil, la résidence de Paul Darblay. Il y meurt en septembre.

Gilbert Dubant

NOTES

(1) - *Rapport de l'Office du Travail* par François Fagnot, 1908, p. 41. Les 12 heures comprennent 2 heures de pause.

(2) - *Villabé* est l'orthographe actuelle de cette commune.

(3) - « *L'Humanité* », 8 mars 1907.

(4) - « *L'Abeille d'Étampes* », 14 mars 1907.

(5) - « *La Lutte Sociale* » est « l'organe des groupes socialistes de l'arrondissement de Pontoise ».

(6) - « *Chaouch* » est un mot arabe signifiant gardien, utilisé par les coloniaux. Son contenu raciste n'était pas perçu en 1907.

(7) - « *La Lutte Sociale* », 23 mars 1907.

(8) - *Les 70 000 francs* représentent en moyenne deux mois de salaire par ouvrier licencié.



Calendrier des formations syndicales UD CGT Essonne

Toute l'info et l'actualité sur
www.cgt91.fr/

Mise à jour le 16 décembre 2019



Année 2020

- 1- Ta fiche de candidature doit être transmise à ton syndicat ou ton Union Locale
- 2- Ton syndicat ou ton Union Locale la valide et la transmet à l'UD
- 3- L'UD t'envoie une confirmation d'inscription

Participer à la vie de la CGT (ex niveau 1) organisée par les UL en externat

BRETIGNY	Dates à venir
CORBEIL	23 au 27 mars 22 au 26 juin 23 au 27 novembre
ETAMPES	Dates à venir
EVRY	09 au 13 mars 15 au 19 juin 16 au 20 novembre
VIRY- STE GENEVIEVE	Inscription dans les autres UL
MASSY	Dates à venir
LES ULIS	22 au 26 juin 30 nov. au 04 décembre
VAL D YERRES	Dates à venir

Formation pour le mandat (Pré requis niveau 1)

CSSCT CHSCT	02 au 06 mars 11 au 15 mai 15 au 19 juin 14 au 18 décembre
Risques psychosociaux, santé au travail, comprendre, prévenir, agir	22 au 24 juin 30 nov. au 02 décembre
CSE prise de mandat	24 au 28 février 25 au 29 mai

Formation à la responsabilité

Politique financière CoGeTise et outil du trésorier	27 au 28 avril 16 au 17 novembre
CoGiTiel	20 au 22 janvier 08 au 10 juin 18 au 20 novembre
Formation de formateurs Courcelles	03 au 07 février 29 juin au 3 juillet 17 au 21 août

Autre formation

Prise de parole	29 au 30 avril 29 au 30 septembre
-----------------	--------------------------------------

Formation DLAJ

Défenseur Syndical	16 au 20 mars
--------------------	---------------

PRUDIS

Uniquement pour les Conseillers Prud'hommes

Programmation en cours

Formation syndicale NIVEAU 2 – organisée par l'UD (Pré requis niveau 1)

1 ^{ère} Partie	23 au 27 novembre
2 ^{ème} Partie réservée aux stagiaires ayant fait la 1 ^{ère} partie en 2018 et 2019	27 au 31 janvier

Secteur formation de l'UD
01 60 78 95 90
formationsyndicale-ud91@cgt.fr

Union Départementale CGT 91
01 60 78 28 41
ud91@cgt.fr