La Voix Syndicale de l'Essonne

Prix 1,50€

N° 119

Trimestriel de l'Union Départementale CGT de l'Essonne

Nokia, Renault, Total-Hutchinson
Le carnage de l'emploi s'abat sur le 91

pages 2, 5-6 et 14-15

Sommaire

Indecosa 91 : le remède contre les abus de pouvoir (p.3-4)
Télétravail en Essonne : les réalités (p.10-11)
Les côtés obscurs de la logistique (p.16)
Université d'Évry : l'adieu à Benoît Lahouze (p. 17)
UD 91 : changement de secrétariat administratif (p.18)
Histoire sociale : Fernand Julian, le terrassier de Draveil (p.19)

pages 7-8

Éducation nationale et confinement
L'incohérence et le cynisme

La défense des hôpitaux Nord-Essonne
Personnels et usagers s'opposent à l'arnaque du PPP Saclay

pages 12-13

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

Assemblée générale de rentrée de l'UD 91
jeudi 27 août 2020 à 14 heures
à la Maison des Syndicats d'Évry

Print Price Corbeil - Essonnes

Nokia massacre la R&D par des mensonges

Le 4e PSE vise 28 % des salariés de Nozay

Depuis le rachat par Nokia en 2016, les salariés d'Alcatel-Lucent ont essuyé un PSE par an. Celui de juin 2020 prévoit la suppression de 1 233 postes sur 3 600 en France. L'intersyndicale CFDT-CGT-CFE-CGC élabore une contre-offensive unitaire.

Le PSE présenté au CSE extraordinaire du 22 juin prévoit la suppression de 400 postes sur 800 à Lannion (Côtes-d'Armor) et de 831 sur les 2 900 de Nozay, sur le plateau de Saclay. La réalisation de ce plan signifierait l'amputation de l'essentiel de la R&D en France. L'entreprise a bénéficié chaque année de 76 millions d'argent public au titre du CIR (Crédit Impôt-Recherche).

(DR)

Au sortir du CSE, l'intersyndicale CFDT-CGT-CFE-CGC se déclarait « écœurée », en particulier par l'hypocrisie de la direction. *« Durant toute la période du confinement, le management a salué les efforts consentis par les salariés, les gains de productivité supplémentaires et l'avance prise sur certains programmes en cours de livraison »*, indique le délégué syndical central CGT, Philippe Mulot.

Le prétexte est financier. Les salariés français coûteraient trop cher dans la compétition sur la 5G, qui oppose le chinois Huawei, Ericsson (également présent en Essonne) et Nokia, parfois classé en troisième position sur le marché actuel. « On nous dit, en gros, que nous coûtons trop cher et que nos activités dans le domaine de la 5G seront faites par d'autres, ailleurs qu'en France », complète un élu CFDT. La négation du savoir-faire français est une nouveauté d'analyse alors que la R&D est le cœur de métier qui fait la différence à l'international. Le site de Lannion était en passe de devenir un pôle d'excellence mondial de la cybersécurité. Il faut donc chercher les vraies raisons ailleurs.

La trahison

La CGT rappelle que juin 2020 correspond précisément à la fin des engagements de maintien de 2 500 emplois en R&D pris en 2016 auprès d'un ministre de l'Économie nommé Emmanuel Macron, lors du rachat d'Alcatel-Lucent. Il avait obtenu de Nokia le maintien de 4 200 salariés en France dont 2 500 dans la recherche, jusqu'en 2020. Depuis, quatre PSE ont supprimé chacun entre 400 et 500 emplois par an. La bonde du calendrier a sauté et la direction a profité du Covid 19 pour mettre le coup de massue au compte de la crise économique. Pour Claude Josserand, responsable CGT de Nozay, *« Nokia est en train d'abandonner la France en laminant sa R&D. C'est la trahison de tous les engagements pris avec les politiques et les salariés en 2016 »* , poursuit-il en déplorant les suppressions à venir de postes de *« jeunes talents »* recrutés en R&D pour le développement de la 5G. L'intersyndicale a rencontré Bercy le 23 juin, mais déclare ne rien attendre du ministère de l'Économie. *« Passé le choc de cette annonce, elle travaille à l'élaboration d'une riposte stratégique. Une contre-offensive qui aura pour premières expressions deux manifestations dans les semaines à venir : l'une à Paris, depuis l'ambassade de Finlande jusqu'à Bercy, et l'autre à Lannion, avec force élus locaux de tous bords, salariés et citoyens du cru »*, écrit la NVO.

(DR)

Les incohérences

L'UGICT-CGT traduit plus nettement le message de la direction : *« Travaillez plus pour être virés plus vite ! Vous bossez bien, dépêchez-vous de finir le projet qu'on veut boucler… avant qu'on vous mette dehors ! »*. Le constat de la Commission économique a montré que la productivité des équipes n'a pas baissé pendant le Covid et que Nokia maintient sa prévision d'avant-pandémie : 680 millions d'euros de chiffre d'affaires pour la France en 2020. *« Nokia rattrape son retard sur Ericsson en 5G, voire le dépasse. Les clients ne diminuent pas leurs investissements. Le 11 juin, Nokia était citée n°2 après Huawei et devant Ericsson, sur le site du magazine Forbes »*. Jusqu'à l'annonce en CSE le 22 juin, les projets en cours avançaient à marche forcée.

« En CSE local, on nous annonce que le management 5G demande à certaines équipes de travailler en horaires décalés et le samedi jusqu'à fin 2021, afin d'accélérer la sortie de la carte ABIN/ABIO. D'autre part nos collègues du projet « Husky » ont besoin d'un don d'ubiquité pour suivre tous les chantiers SFR à finir avant la fin de l'année. Et ils ne sont pas les seuls, car les salariés de « supply chain » et autres services SG&A sont eux aussi surchargés suite aux délocalisations des précédents PSE... Et patatras ! On annonce à vos élus un nouveau PSE. La raison avouée de ce plan n'est pas la crise Covid, mais la continuation du plan d'économies de 750 M€ lancé en 2018. Le plan n°4 serait plus saignant que les trois précédents et toucherait tous les secteurs, R&D comprise. Fin juin 2020 correspond à la fin des engagements auprès de Macron. Et Nokia veut reprendre la généreuse distribution de dividendes et multiplier potentiellement par 5 la rémunération des dirigeants « corporate » grâce aux parts variables ».

Congrès de l'UD CGT en novembre 2021

Ollivier Champetier : *« La lutte n°1 est contre le carnage de l'emploi et le marasme social... »*

Sortie de confinement, préparation d'AG de rentrée et de congrès, où en est l'UD CGT de l'Essonne ? Les réponses d'Ollivier Champetier.

La Voix Syndicale. ***Dans quel état de fonctionnement interne et externe la CGT de l'Essonne est-elle sortie du confinement ?***

Ollivier Champetier. Les mobilisations étaient impossibles, mais nous reprenons avec l'envie de nous battre contre les choix économiques qui s'opèrent aujourd'hui. Cette période a nourri la réflexion politique par la mise en lumière des dérives et catastrophes générées par des années de libéralisme et d'austérité.

Pour nombre de professions, le décalage entre leur condition sociale et leur place réelle dans notre société d'aujourd'hui sont apparus au grand jour.

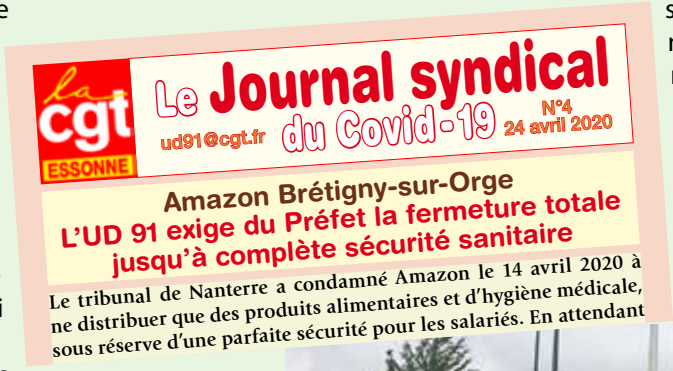
Aurait-on parlé des éboueurs ou des salariés de la logistique, comme les ont présentés les médias, des héros du quotidien? Non, je ne crois pas. Les personnels de santé se sont vus applaudir tous les soirs par la télé aux ordres. Pour les oublier aujourd'hui ? Nous sortons donc de cette expérience, non comme on y est entrés, mais renforcés dans notre combat pour une société juste, égalitaire et fraternelle.

LVS. ***Comment les organisations du 91 ont-elles géré sur le plan sanitaire et social ? Leur action a-t-elle produit des réactions chez les salariés ?***

(DR)

O.C. Difficile de décrire précisément les choses. Cela dépendait beaucoup de la situation même des entreprises. Nous avons eu des réactions différentes selon que les salariés étaient en télétravail ou en chômage partiel. Pour le second cas, près de 60% des salariés essonniens. Mais globalement, nous constatons plutôt un regain d'intérêt et de syndicalisation. 48 adhésions par Internet !

Dès le confinement, nos structures ont organisé le télétravail, renforcé les échanges téléphoniques. Globalement, je pense même que cela a permis une forme de rapprochement virtuel !


la cgt ESSONNE
Le Journal syndical du Covid-19
ud91@cgt.fr
N°4
24 avril 2020

Amazon Brétigny-sur-Orge
L'UD 91 exige du Préfet la fermeture totale jusqu'à complète sécurité sanitaire

Le tribunal de Nanterre a condamné Amazon le 14 avril 2020 à ne distribuer que des produits alimentaires et d'hygiène médicale, sous réserve d'une parfaite sécurité pour les salariés. En attendant

La mise en place en Île-de-France d'un numéro vert pour répondre aux questions et aux inquiétudes des salariés a participé au maintien du lien avec la CGT quand les UL étaient fermées. Nous réfléchissons avec l'URIF à pérenniser ce dispositif.

LVS. ***Quelles relations « confinées» entre syndiqués, UL et UD ? Le Journal UD Covid 19 a t'il eu un impact ? Cette nouvelle communication a-t-elle été analysée par l'UD ?***

O.C. Notre communication interne a été différente d'une structure à l'autre, mais sans différence notoire entre le monde confiné et celui d'avant !

Cela tient à plusieurs choses. Le travail à distance était impossible pour certaines UL ou syndicats et évidemment, le confinement obligatoire gênait nos déplacements, attestation par attestation, tout cela était très flou. Là où nous avions déjà des soucis de communication, le confinement n'a pas aidé.

Nous nous sommes rapidement dit qu'il fallait un lien régulier pour briser l'isolement. Entre l'UD et les UL, entre les UL et les délégués syndicaux, nous avons pu maintenir « une ligne de vie » et sortir du silence les camarades des entreprises.

Avec les huit numéros d'une Voix Syndicale spéciale Covid-19, chacun a pu prendre conscience et s'enrichir syndicalement des actions et du travail de chacun. Ce contact nous a permis de faire remonter à l'Union Départementale pas loin de 200 échanges et communications syndicales. Ils ont alimenté notre journal, mais aussi permis d'alerter les institutions, la Préfecture ou la Direccte, sur les situations vécues en entreprise. Cela a été très positif. Nous sommes certains que cela va nous servir pour cet après-confinement.

Le 16 juin au CHSF (DR)

LVS. ***Le Covid a bloqué le congrès de l'UD. Où en est-on ?***

O.C. Nous avons fixé la date de notre congrès les 25, 26 et 27 novembre 2020. Il se déroulera, comme cela était précédemment prévu, à la Maison départementale des syndicats à Évry.

LVS. ***En Essonne, quelle est votre analyse sur la manière dont certaines entreprises ont utilisé le Covid 19 pour concrétiser leurs projets anciens de licenciements, d'augmentation du temps de travail et d'accentuation du temps partiel ?***

O.C. On le mesurera à la rentrée de septembre. Combien passeront du chômage partiel au chômage tout court ? Avec 60% de chômage partiel en Essonne, il est à craindre un nombre conséquent de salariés qui s'inscriront dans un chômage longue durée. Avec 90% de TPE-PME en Essonne, le risque est élevé de

.../...

fermetures d'entreprises. Mais pas que... À Safran, déjà avec l'affaire Boeing, nous avions vu les intérimaires et les CDD quitter l'entreprise, et déjà nous savons qu'un plan de départs volontaires est à l'étude. Nous pouvons donc craindre le pire. Ou encore Nokia qui prépare un nouveau PSE, et l'hypothèse d'un rachat par Huawei. Les groupes mondialisés et leurs filiales en France préparent avec le prétexte de la crise du Covid un carnage de l'emploi et un marasme social. Toutes les déclarations du gouvernement le confirment. Pour nous, c'est la lutte n° 1.

LVS. ***Les primes promises pendant le Covid semblent se réduire. Comment faire tenir les promesses ?***

O.C. Evidemment, pour calmer les salariés et les motiver, on a rapidement eu les annonces primes Covid dans le privé et le public. La réalité est différente.

Dans l'hospitalier, les décrets sont tombés et il va falloir y regarder de près. Pour l'Essonne, nous attendons un retour de nos élus pour avoir une vision précise de l'application et combien vont toucher.

Pour le privé, cela s'annonce beaucoup plus compliqué. Là où il aura bagarre, il y aura prime. Sinon, les salariés se feront avoir. C'est classique. Exemple, JM.Bruneau, secteur des Ulis, sans menace de grève, il n'y aurait pas eu prime, à UPS Corbeil non plus, etc.

La vieille méthode de la grève revendicative n'a jamais été autant d'actualité. C'est la meilleure arme contre les dogmes libéraux qui bloquent une relance économique et écologique. Ils bloquent aussi, avec l'état d'urgence sanitaire, le droit de manifester et de se réunir. La droite macronienne relance la réforme des retraites et les « accords de compétitivité pour relancer l'économie ». En fait, c'est une offensive libérale de grande ampleur pour casser ce qui reste de protection sociale.

LVS. ***La CGT a récemment signé un texte avec plus de 30 associations pour un changement politique et écologique. Quelle application en Essonne ?***

O.C. La démarche inscrit la question environnementale à côté des besoins sociaux. Il était temps ! Cela fera partie des débats du congrès de l'UD, mais on commencera avant. Il nous faut concrétiser cette démarche en partant des besoins de notre territoire, mais je pense qu'il faut aller plus loin. Nous ne pouvons faire l'impasse sans débat sur la place de certains partis politiques dans cette initiative.

LVS. ***L'expression « Le jour d'après » a-t-elle une signification ? Si oui, quel contenu concret en Essonne pour l'UD CGT ?***

(DR)

O.C. Comme toute expression, elle ne prendra que le sens que nous lui donnerons. On voit bien que ce « jour d'après » n'a pas le même sens dans toutes les bouches. Dans notre esprit, ce jour-là doit porter un changement fondamental de politique et d'orientation économique. Surtout après le confinement et les constats qui en sortent.

En premier, sur notre protection sociale et notre système de soins, qui s'est vite retrouvé dans une difficulté montrant l'incapacité du politique à faire face. Le Covid a mis en évidence ce que nous dénoncions depuis des années : désindustrialisation, déplacement vers les pays à bas coûts pour toute production, industrielle et pharmaceutique, avec les conséquences que nous avons connues. Le jour d'après ne peut être comme celui d'avant ! Et ainsi pour tout un tas d'autres sujets.

On a beaucoup appris en trois mois. Retrouver le chant des oiseaux, ne plus tousser du fait de la pollution, le développement des circuits courts pour l'alimentation, toutes ces solidarités qui ont vu le jour. Des expériences de vie qu'on ne passera pas par pertes et profits !

Sans faire de grimaces officielles, le libéralisme a mangé son chapeau théorique et Maastricht a explosé sans bruit. Le sacro-saint dogme de la dette publique infâme des états, le déficit limité à 3 % qui passe à 10 % avec le sourire, toute cette frime de l'argent qu'on ne trouvait pas pour notre système de soins, voilà qu'il pleut pour les entreprises et les banques. On sait aussi que c'est un théâtre d'ombres et que les 750 milliards d'Ursula von der Leyen ou les 500 milliards de Macron sont pour l'essentiel de simples garanties d'emprunts. Le troisième Projet de Loi de Finance Rectificatve n'a inscrit que 50 milliards au budget français 2020, sans dire qui doit payer la facture. Pas difficile à imaginer pour Bercy. Pour nous, ce doit être de l'argent pour la santé, l'éducation, les services publics, pas pour les actionnaires.

Pour la traditionnelle manifestation du 1er mai, version confinement, la CGT et 19 autres organisations ont appellé à manifester aux fenêtres et sur les réseaux sociaux (DR)

LVS. ***Quelles actions concrètes en Essonne à la rentrée de septembre 2020 ?***

O.C. Il est possible que notre Confédération appelle à une grande journée de mobilisation dès septembre, mais c'est à confirmer. Ce serait une bonne chose. Les sujets d'action ne manquent pas, de la relance économique patronale par la baisse des salaires et l'augmentation du temps de travail par exemple.

Bien sûr, nous aurons notre Assemblée Générale de rentrée le 27 août 2020 à l'UD, mais nous devons profiter de l'été pour reprendre contact et préparer cette rentrée vraiment très particulière. Pour cela, nous avons besoin de dépasser nos luttes catégorielles, sans les nier, mais en les remettant à leur place : les conséquences d'orientations et choix économiques et politiques que nous avons à combattre globalement.

Propos recueillis par Gilbert Dubant

Menaces sur Renault-Lardy

« Il faut une prise de conscience avant qu'on soit au pied du mur... »

Le « plan Renault » approuvé par le gouvernement touche 4600 emplois en France et 15000 dans le monde. Dans l'Essonne, l'analyse et les propositions de la CGT Renault-Lardy.

Cinq sites sont directement menacés. Flins compte aujourd'hui 2600 salariés Renault et 1700 intérimaires. La perte de l'assemblage de véhicules les réduirait à 1600 personnes à la fin de la Zoé. Choisy-le-Roi serait complètement fermé (260 salariés Renault). Dieppe n'aurait pas de production après l'Alpine A110 (400 salariés Renault)

Maubeuge ne garderait que l'activité d'emboutissage et perdrait l'assemblage des Kangoo (transféré à Douai) avec le risque de passer de 2600 à 400 salariés Renault. La Fonderie de Bretagne, 400 salariés dans le Morbihan, serait cédée et sortie du groupe.

« C'est par la presse que nous avons appris ce plan », ajoute Florian Grimaldi, secrétaire général de la CGT Ingénierie Lardy. *« La direction a probablement organisé ces fuites sur les 2 milliards d'économies et les coupes d'emplois. Le gouvernement et la direction de Renault, relayés par les médias dominants, ont présenté ce plan de casse sociale comme une nécessité pour sauver Renault. Ils ont même fait le lien avec la crise liée au Covid alors que ce plan avait été concocté avant la propagation de l'épidémie en Europe. En réalité, ce plan ne découle pas d'une vision stratégique ou technique. Il n'a pas pour but de « sauver Renault », mais de faire grimper la profitabilité du groupe. Les 2 milliards visés sont simplement ce qui manque pour atteindre en 2022 l'objectif de marge opérationnelle fixé par les grands actionnaires ».*

(DR)

Analyse confirmée par le plan stratégique « Drive The Future », établi en 2017 par Carlos Ghosn, visant une marge opérationnelle de 7% en 2022. Mais début 2020, la prévision était de « seulement » 3 à 4%. Restent 2 milliards à trouver pour satisfaire les actionnaires, dont l'État. D'autant plus aberrant que depuis, Ghosn et Bolloré ont été limogés, que le Covid19 frappe les ventes automobiles et que l'urgence climatique nécessiterait des milliards d'investissements. *« Qu'à cela ne tienne »,* dit la CGT, *« il faudrait atteindre ces 7% quand même ! ».*

Fermeture par e-mail

L'ingénierie, dont Lardy, est la cible majeure : 800 millions sur les 2 milliards (40%) d'économies. Conséquences : 2500 suppressions d'emplois Renault et probablement 3000 sous-traitants. Lardy compte 1100 salariés Renault et 1200 salariés d'entreprises sous-traitantes. 1 emploi Renault sur 5 serait supprimé et la moitié des sous-traitants dehors. Une saignée pour le Sud-Essonne. Dès maintenant, le contrat de salariés sous-traitants a été arrêté du jour au lendemain. Leur entreprise les met en chômage partiel ou en inter-contrat, mais cela ne durera qu'un temps. Déjà, des procédures de licenciements économiques déguisés sont enclenchées, avec des motifs inventés. Pour des dizaines de salariés, remise en cause de leurs projets de vie familiale et de logement en cours d'acquisition.

La manière est aussi brutale que le fond. *« De simples mails des hiérarchies Renault indiquent que tel banc sera fermé à partir… du jour même ! Ils ne daignent même pas se déplacer sur site pour annoncer la nouvelle. D'autant plus intolérable que la plupart des salariés concernés ont dû venir travailler en plein pic épidémique. Et que, lorsqu'ils ont exercé leur droit de retrait pour obtenir des mesures de protection, de grands directeurs de Renault se sont déplacés pour leur faire reprendre le travail. Le voilà leur monde « d'après » ! Encore plus écœurant que celui d'avant ! »,* commente Florent Grimaldi.

À Choisy-le-Roi (DR)

Plus qu'une baisse d'effectifs, c'est l'avenir du site de Lardy qui est en jeu. L'activité annoncée par la direction serait fortement en baisse. Depuis plusieurs mois, de nombreux projets ont été mis en pause ou supprimés, dont les plus porteurs de charge de travail pour Lardy.

On ne voit presque rien venir sur les moteurs électriques, au moment où Renault devrait investir massivement, en financements et embauches dans la dépollution de tous les véhicules (moteurs thermiques ou recyclage des batteries par exemple), un des domaines de Lardy. *« La direction fait le contraire, on marche vraiment sur la tête ! »,* dit un ingénieur. Pendant que le gouvernement claironne un plan de 8 milliards d'euros d'aides à la « voiture verte » et la R&D, Renault-Lardy risque de perdre un tiers de son effectif !

Le risque du « *site par site* »

La mobilisation a été forte dans trois usines menacées : Fonderie de Bretagne, Maubeuge et Choisy-le-Roi. La quasi-totalité des ouvriers s'est mise en grève et a bloqué la production. Des manifestations entraînant la population des environs ont été importantes.

« Le risque est que cela reste des mobilisations site par site », dit la CGT Lardy. *« C'est ce que la direction souhaiterait en négociant des projets industriels qui risquent de*

n'être que des promesses si la mobilisation ne se maintient pas. Mais l'expérience de lutte de ces dernières semaines a été une bouffée d'air frais pour les salariés mobilisés et ils ne se laisseront pas berner. Mi-juin, ce sont les salariés de Flins qui s'y sont mis, plusieurs centaines étaient en grève le 17 juin et ont bloqué l'ensemble de la production de l'usine.

La 100 000e Zoé à Flins en 2018 (DR)

Sur les sites qui ne sont pas directement concernés par des menaces de fermetures, la mobilisation est pour l'instant plus difficile. Dans les centres d'ingénierie encore plus car 2/3 de l'effectif est encore en télétravail ! Mais les coups commencent déjà à être concrets et des salariés prestataires se joignent aux premiers débrayages que nous avons organisés à Lardy, ce qui est rare.

Il faut que l'on fasse monter la pression localement à partir des conséquences concrètes du plan et que nous donnions comme perspective une convergence des luttes de tous les sites pour contrer la logique de division patronale. D'ailleurs, Renault et le secteur de l'automobile ne sont pas les seuls concernés. La convergence devra se faire aussi avec ceux qui luttent contre les licenciements et les suppressions d'emplois dans l'aéronautique, chez Air France, chez Nokia aussi ! ».

Le levier de la grève

Pour Lardy, des échanges se sont tissés à travers la coordination CGT Renault, comme avec Flins, notamment depuis les manifestations contre la Loi Travail ou la réforme des retraites. Dans les actions, les syndiqués essaient aussi d'être présents avec des élus, comme pour la manifestation à Choisy ou la journée d'action à Flins du 17 juin.

« Pas facile dans cette période de toucher les salariés car une grande partie est encore en télétravail », explique un autre militant CGT de Lardy. *« On a recommencé à distribuer des tracts et on envoie par mail aux salariés qui le souhaitent. Mais on est très loin de pouvoir toucher tous les salariés avec nos informations. Il le faudrait pourtant pour pouvoir contrer les informations de la direction et leur faire comprendre les enjeux. On a réussi à sortir un tract intersyndical avec toutes les organisations du site. Ça n'arrive quasiment jamais et on espère que ça pourra alerter un peu plus les salariés. Certains pensent encore pouvoir « passer entre les gouttes », mais ils prendront conscience que rien ne les protège, à part la mobilisation collective. C'est une course de vitesse que nous devons mener : il faut que cette prise de conscience arrive avant qu'on soit au pied du mur ».*

Sensibilisation syndicale à Lardy (DR)

Les militants ont entamé un véritable travail de fourmi, sous forme de discussions individuelles, pour que chaque salarié comprenne la gravité de la situation et la nécessité de la mobilisation. Le site a cependant un atout : le travail effectué à Lardy est indispensable au groupe pour passer les normes anti-pollution. Sans les tâches prévues dans les prochaines semaines qui viennent, Renault ne pourra pas vendre de véhicules en janvier 2021. Un formidable levier si la CGT arrive à convaincre de la force que représenterait une grève.

Les questions de fond

L'urgence et la gravité de la menace ont cependant touché les esprits. Le 11 juin, à l'appel de la CGT et SUD, un premier mouvement rassemble 75 salariés pour un débrayage d'une heure. Il est suivi d'un tract intersyndical CGT, SUD, CFDT et CFE/CGC, ce qui est très rare. Commentaire de Florent Grimaldi : *« On travaille régulièrement avec SUD, mais pour CFDT et CFE/CGC c'est très difficile tant nos positions sont éloignées… surtout depuis que CFDT et CFE/CGC se sont alliés pour nous sortir du CSE. Pour les actions communes, CFE/CGC et CFDT n'appellent plus les salariés à se mobiliser depuis très longtemps ! ».*

À moyen et long terme, l'analyse de la CGT Lardy sait que les crises de surproduction sont inhérentes au système capitaliste. Celle de l'automobile était annoncée avant même la crise Covid. *« La conséquence « naturelle » pour le patronat, c'est de détruire des centaines de milliers d'emplois. Pour nous, il est évident que cela pose la question du partage du travail entre tous. Pourquoi continuer à faire travailler certains en 3x8 avec des cadences infernales alors que d'autres seront mis au chômage ? La question des relocalisations est extrêmement piégeuse : on voit d'ailleurs que le gouvernement, les politiciens et le patronat l'utilisent. Car ce débat fait croire que nos ennemis, ce sont les ouvriers du Maroc, de Turquie ou d'ailleurs. Et pas les grands actionnaires. Relocaliser la production pour délocaliser le chômage, ce serait un drôle d'objectif. Il faut combattre les divisions entre travailleurs, que ce soient des divisions entre statuts ou entre nationalités.*

Il faut en revenir aux raisonnements historiques du mouvement ouvrier : répartir le travail entre tous en réduisant le temps de travail et s'appuyer sur la solidarité entre travailleurs, au-delà des frontières. C'est le seul moyen de combattre vraiment le chômage (un outil idéal pour le patronat, rappelons-le) et de ne pas user notre santé au travail ».

Manifestation contre la loi Travail en 2016 (DR)

Le confinement ministériel dans l'éducation

L'incohérence et le cynisme

Des premières injonctions du Ministre de l'Éducation Nationale, de la rectrice d'Académie, infirmées ensuite par le Premier Ministre, la mise en place du confinement s'est effectuée dans la plus grande confusion dans l'Éducation.

BFM et Gala ont remplacé les circulaires et Bulletins Officiels ! Il a fallu des semaines pour que des consignes pédagogiques soient données, certains

(DR)

attendent encore... Les enseignants se sont trouvés seuls à accompagner avec leur matériel personnel, en utilisant souvent des outils/logiciels privés face à la défaillance des outils institutionnels, des élèves amenés eux aussi à se débrouiller comme ils pouvaient, peu ou mal équipés. Il a fallu des semaines pour qu'on prenne en compte la fracture numérique des jeunes des quartiers populaires, sans ordinateur, sans connexion, sans accompagnement parental possible. Dans l'urgence, on a laissé les choses filer. Et les inégalités se sont creusées comme jamais. Mais *« Nous étions prêts ! »*, paraît-il.

« Je ne dors plus... »

En se déchargeant sur les acteurs locaux, qui eux-mêmes lancent des cris d'alerte et déplorent de voir les décisions leur incomber, c'est encore et toujours sur le terrain, dans les écoles, une charge supplémentaire pour les directions d'école qui ont eu l'impression d'être abandonnées. Elles ont passé des heures à écrire des mails, à répondre aux parents angoissés, à contacter ceux qui ne répondent pas, à gérer avec la mairie, à faire des sondages… Les témoignages reçus sont éloquents et témoignent d'une réelle souffrance au travail : *« Je ne dors plus, je ne sais plus comment m'organiser avec tous ces ordres et contre-ordres »*, *« Je m'effondre après chaque coup de téléphone de parent trop insistant »*, *« Je travaille jour et nuit, et pourtant je suis inefficace et seule pour réinventer mon métier »*.

Malgré l'investissement et les nouvelles formes créatives pour pallier le manque d'école, ce confinement a prouvé que ce n'était pas l'école. *« Ne nous laissons pas une fois de plus imposer des mots d'en haut ! »*, dit une responsable Éduc'action.

En mai, fait ce qu'il te plaît, ou comme tu peux...

Depuis le 11 mai, les réouvertures

(DR)

d'écoles ont eu lieu en Essonne et l'on peut aujourd'hui en tirer un premier bilan. Dans la plupart des cas, l'adaptation des locaux pour correspondre au protocole sanitaire a été réalisée par les personnels dotés de moyens matériels souvent insuffisants : manque de masques, de gants, de gel hydroalcoolique, de matériel pour le marquage au sol...

Pour une école de la confiance, le principe de précaution devrait guider les décisions. Pourtant, c'est l'ouverture à tout prix qui a prévalu au détriment de la santé des agents. À l'école Saint-Exupéry d'Athis-Mons par exemple, la prudence aurait justifié de maintenir la fermeture de l'école en attendant le résultat du test Covid d'un des collègues. La réouverture s'est faite malgré tout.

Nouvelle conception d'une école facultative, une directrice décrit son quotidien avec les multiples sondages auprès des parents : *« Un premier sans info à leur donner, un deuxième sondage avec quelques infos, un troisième sondage avec de nouvelles infos (les précédentes étant fausses !) »*. Une autre parle de la multiplication des réunions virtuelles avec divers interlocuteurs (mairie, Inspecteurs Éducation Nationale, collègues, parents, élus…). *« Il faut encore trouver du temps pour faire les attestations pour les parents, pour les transports des collègues, etc. »*.

Pousser les murs

Alors que l'île-de-France était encore une « zone rouge », certains établissements du secondaire multipliaient les réunions uniquement en présentiel, sans même prévoir des modalités adaptées pour les personnes « vulnérables » ou devant prendre les transports en commun. C'est le cas notamment au LP Jean Monnet de Juvisy, où des réunions étaient organisées les 19 et 20 mai.

Le 2 juin, c'est la réouverture des collèges, mais le matériel de protection du Conseil Départemental n'est pas arrivé. Au dernier moment, certains collèges sont ainsi contraints de repousser la

(DR)

réouverture. À peine la reprise enclenchée, avec son lot de protocoles et d'emplois du temps revus, tout ce qui était mis en place, voté par les CHS, les

.../...

CA, est remis en cause le 14 juin par les annonces du président de la République. Accueillir tous les élèves en respectant la distanciation sociale ? On ne peut pas pousser les murs, ni couper les tables en deux. C'est la consternation !

Le « prof bashing » pour préparer une nouvelle école ?

À chaque changement de consignes, il faut tout recommencer, réorganiser sans directives claires ou réalistes. Mais les enseignants, souvent eux-mêmes parents, qui veulent retrouver l'exercice plein et entier de leur métier, qui assurent encore la continuité pédagogique, sont à bout. Qu'elles sont déjà loin les paroles de l'automne sur l'allégement des tâches des directeurs, suite au suicide de l'une d'entre eux !

Pour autant, les médias ou même certains politiques lancent la charge pour imposer leur « école de demain » . Première étape, on ment et on dénigre toute une profession : *« École au ralenti, où sont les profs ? »*, *« Les enseignants ont-ils repris le chemin de l'École ? »*, *« Abandon de poste »*, etc.

(DR)

Deuxième étape, on propose des pseudo-solutions en vantant la logique exclusive du « rattrapage », une vision réactionnaire de l'école axée sur les fondamentaux et rien d'autre. Les profs sont réduits à de simples pourvoyeurs d'exercices et de fiches pour «bons élèves» !

Jean-Michel Blanquer a lancé le dispositif 2S2C pour Sport, Santé, Culture, Civisme, sans la moindre concertation. Pire, le ministre ne cache pas sa volonté de s'en inspirer pour réorganiser le temps scolaire à l'avenir et pourvoir enfin faire « l'École sans l'École ». Ces activités seront prises en charge par les collectivités territoriales sur le temps scolaire, en lieu et place des cours. Ne s'agit-il pas tout simplement de retirer de l'enseignement obligatoire les enseignements d'éducation physique et des arts en général ? Après le cadeau « télé-enseignement » fait aux officines privées, voici un nouveau moyen pour les associations et le privé d'investir l'ensemble de l'enseignement.

Le choix du cynisme

Enfin, le confinement a eu pour conséquence d'annuler bon nombre de sorties culturelles prévues avec les collégiens financées par le Conseil Départemental de l'Essonne. Plutôt que de reverser ces fonds pour renforcer et développer des actions de la prochaine année scolaire, l'enveloppe sera récupérée pour financer les « vacances apprenantes Blanquer ».

En attendant, les moyens de l'Éducation Nationale pour la rentrée 2020 ne sont pas revus, ils étaient en baisse notamment dans les quartiers populaires, rien n'est ajusté, rien n'est proposé pour mieux accompagner, encadrer nos jeunes dans le cadre scolaire après 6 mois de coupure, voire de décrochage pour certains. Et fin juin 2020, les équipes se demandaient encore s'il valait mieux supprimer des demi-groupes de math ou de français, car on n'a plus les moyens de tout financer.

« C'est cynique ! » dit Éduc'action. *« Ce qui a craqué dans cette crise, ce ne sont pas les professeurs. C'est bien le pilotage du ministère. La question, c'est la reconstruction d'un système éducatif national basé sur le droit de tous à l'éducation ».*

La Voix Syndicale
de l'Essonne

Ont participé à ce numéro 119
Intervenants:

Pierre Benoit
Yannick Biliec
Brigitte Blanche
Ollivier Champetier
Christine Desmond
Gilbert Dubant
Florent Grimaldi
Irène Huard
Véronique Josien
Chrystel Leboeuf
Jean-Marc Liger

Administratif et technique :

Brigitte Blanche

Solidarité syndicale et vie quotidienne

Indecosa 91 aux côtés des usagers contre les abus de pouvoir

Chaque adhérent CGT est de droit membre d'Indecosa, mais son action dépasse le syndicat pour être un recours citoyen devant les excès de position dominante, publique ou privée. Une action discrète et efficace qui met au service des consommateurs et des usagers une connaissance du droit et un engagement permanent aux côtés des victimes des pouvoirs, quels qu'ils soient.

Plusieurs mois avant le confinement du Covid 19, M. M... a réservé auprès d'une agende de voyages des billets aller-retour vers la Tunisie pour quatre personnes. La pandémie et les réglementations amènent une quarantaine de 15 jours, dans les deux sens. Naturellement, le voyage est impossible.

Grave difficulté supplémentaire, il perd son emploi et n'a plus les moyens financiers de reporter ce voyage dans le délai de 18 mois que prévoit un décret de mars 2020 pour conserver le bénéfice des frais engagés. L'adhérent Indecosa 91 se tourne alors vers son association pour obtenir le remboursement, compte tenu d'une situation totalement inattendue.

« Nous travaillons sur ce dossier qui ne va pas être simple à gagner », commente Christine Desmond, qui anime l'association CGT, *« mais c'est un cas de force majeure qui fait aussi intervenir la perte d'emploi. C'est pour nous un cas-type de la rencontre, voire du choc, entre une réglementation souvent rigide, des comportements de fournisseurs strictement commerciaux et des problèmes sociaux. Notre travail est d'aider, mais aussi d'expliquer et de donner aux citoyens les moyens de se défendre ».*

Christine Desmond (DR)

Banques abusives

La période du confinement n'a pas boosté ni freiné l'activité d'Indecosa 91, qui reçoit en moyenne une dizaine d'appels écrits ou téléphoniques par semaine, sur les sujets les plus variés. Un cas classique, les banques abusives, qui profitent de leur puissance pour traiter par le mépris les réclamations de leurs clients, sauf les millionnaires.

« Fin octobre 2019, Mme B... est contactée par son assurance bancaire pour une intrusion sur son compte », raconte Christine. Elle a été victime d'un escroc qui, pour *« sécuriser ses opérations »,* lui a fait exécuter à distance certaines manipulations confidentielles.

Résultat, trois virements à son débit pour un total de 5 000 euros.

La victime contacte sa banque, porte plainte, relance son agence, téléphone à plusieurs reprises au directeur. Sans succès. Fin novembre, excédée par quatre nouveaux appels infructueux, Mme B... contacte Indecosa 91.

« Nous décidons d'envoyer une lettre recommandée AR au directeur du service Consommateurs de la banque à Paris. Moins d'une semaine plus tard, la victime sera rassurée par le directeur lui-même et entièrement remboursée début janvier 2020 ».

Reconnue dans le milieu de la consommation pour son taux important de succès, Indecosa inspire de la crainte à la plupart des fournisseurs, ce qui les dissuade souvent d'engager un bras de fer ou de négliger les demandes de clients lésés. La recette est constituée de trois ingrédients : une connaissance pointue du droit, acquise souvent en auto-formation, une persévérance illimitée et une allergie aux compromissions.

La parole du propriétaire

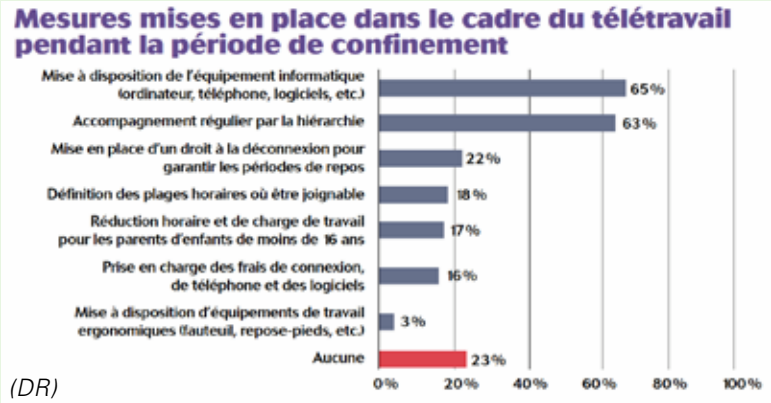
Certaines affaires peuvent engager l'existence de toute une famille. M. et Mme F... viennent d'un département d'outremer à la suite d'une mutation en métropole. Ils veulent s'installer à Évry et visitent en février 2019 un appartement à louer. Les locaux dégradés nécessitent de lourds travaux, que le bailleur s'engage à réaliser, évidemment en l'absence des locataires. Un bail est signé le 19 avril, mais les travaux prennent deux mois supplémentaires. Le bailleur demande à partir de juin un arriéré de loyer pour un appartement non occupé, car en chantier.

« Très vite, les lettres de relance affluent et paniquent le jeune couple qui attend un enfant. Ils ont fait confiance à la parole du propriétaire. Sur les conseils d'un ami, ils contactent Indecosa CGT. Aussitôt, nous envoyons des e-mails au bailleur. Très vite arrivent des lettres de mise en demeure avec menaces. Nous contactons par téléphone et par mail le directeur régional du bailleur. Le dossier sera refermé en novembre avec régularisation totale de la situation ».

Le télétravail en réalité

Les salariés de l'Essonne ne sont pas raccord avec l'image idyllique des directions

Pendant le confinement, le télétravail a été massivement généralisé pour les salariés cadres. Si ceux-ci l'ont vécu en général positivement sur le court terme, du fait d'être protégé du virus, cela n'a pas été une sinécure pour autant. L'enquête nationale réalisée par l'Ugict (1) a quelque peu écorné l'image idyllique véhiculée par les directions. Les témoignages recueillis parmi nos syndicats essonniens le confirment.



(DR)

Catherine Ferre Ballin (EDF R&D) : *« 97 % des salariés se sont retrouvés dans cette configuration qui a été subie, subite, continue et en confinement familial ; c'est-à-dire qu'il a fallu faire cohabiter dans le foyer l'école des enfants, le travail des parents, et la logistique qui s'est complexifiée (repas, courses, …). Le télétravail en confinement a posé des difficultés d'organisation matérielle et logistique à nos collègues : s'ils ont tous pu être équipés d'un ordinateur professionnel à domicile et/ou d'un accès à distance au réseau d'entreprise, en revanche, la qualité de connexion a été parfois aléatoire voire insuffisante pour les calculs scientifiques : enfin, des décisions pour l'équipement à la maison ont été inexistantes pour pallier les troubles musculo-squelettiques (pas de fauteuil ergonomique, des écrans de portables pas assez grands, etc). Si le télétravail a été globalement géré d'un point de vue technique, les questions organisationnelles et risques psychosociaux ont été mis de côté ».*

L'inconfort des sièges et la bousculade des droits

Alain Dervieux (Thalès) : *« Nous sommes passés de 20 % de télétravail maximum par semaine pour 5 % des salariés à 100 % de télétravail pour 85 % des salariés. Cette décision était indispensable suite à l'urgence sanitaire. Mais aujourd'hui cela génère de la désorganisation, une perte de lien social et hiérarchique, des difficultés dans la communication syndicale, des horaires de travail abusifs, des dépressions, des ruptures d'équilibre vie pro-vie perso. (…) Comme dans tous les sujets de santé au travail, les risques sanitaires ne sont pas que physiques, mais aussi psychologiques…*

Irène Huard (CGG) : *« La CSSCT a lancé une enquête pendant le confinement : parmi les difficultés, les salariés signalent le manque de sièges adaptés, d'écrans larges, d'espaces de travail dédiés et isolés, mais aussi la difficulté à se déconnecter, un dépassement des horaires et l'empiétement sur la vie personnelle. Aucune analyse des risques professionnels liés au télétravail généralisé n'a été menée, par exemple avec l'usage répété des visio-conférences, qui induit aussi de la fatigue nerveuse, notamment pour les managers ».*

Cette période a été aussi l'occasion pour les employeurs de remettre en cause les droits des salariés, notamment pour la mise en œuvre du télétravail, pour imposer des jours de repos et de congés, ou bien pour reporter les primes d'intéressement et participation comme à Thalès.

Un meilleur encadrement

Marcelo Karaguilla (Ericcson France) : *« Le télétravail est en place depuis le 17 mars, sans accord d'entreprise. La possibilité d'emprunter les écrans et sièges de bureau demandée par la CGT a été accordée uniquement pour les personnes vulnérables, qui devraient a priori rester plus longtemps en télétravail. La demande de prise en charge des frais à hauteur de 50 € par mois a pour l'instant été refusée. Le remboursement partiel des cartes Navigo a été interrompu depuis avril. La direction a poursuivi une campagne d'avenants [...] de passage en forfait/jours d'une centaine de salariés pendant la période de confinement, la CGT s'y est opposée ».*

Pour les militants, la situation n'a pas été de tout repos non plus. Les syndicats ont poursuivi leur activité, en revendiquant les moyens syndicaux adaptés à la situation. Exemple : l'envoi de tracts syndicaux par mail à CGG, l'organisation des réunions mensuelles d'informations syndicales en visio-conférences ouvertes à tout le personnel à Ericcson.

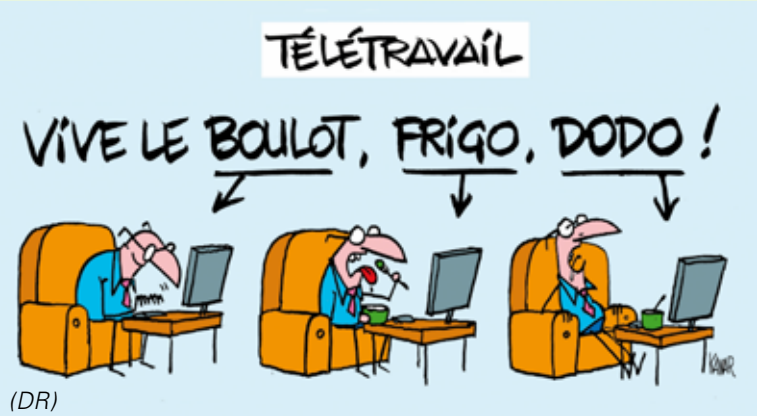
Aujourd'hui le déconfinement se met en place de façon progressive dans ces entreprises. Dans la plupart des cas, le télétravail restera poursuivi par roulement du fait des contraintes sanitaires. Beaucoup de salariés ont apprécié cette forme de travail (pas de trajet, pas d'open-space, horaires souples, moins de hiérarchie). Ils ont appris, parfois dans la douleur, à travailler différemment, mais ils s'interrogent aussi sur l'avenir. Partout l'urgence d'encadrer davantage le télétravail est pointée.

(DR)

Le dessous des cartes patronales

« Le syndicat CGT d'EDF R&D continue de porter ses revendications 1) sur l'encadrement du travail à distance et son alternance, 2) sur la prise en charge par l'employeur des équipements pour ce télétravail qui semble devoir s'installer sur du moyen terme, et 3) sur un bilan nécessaire de cette période sur les conséquences pour les col-

lègues (RPS, TMS, …) et pour l'activité de recherche (individualisation, procédurisation, hyperconnectivité…) ».



(DR)

Chez Thalès : *« Une négociation sur un accord de déconfinement démarre pour avoir à fin juin un accord qui définisse l'indemnisation du chômage et un cadre au télétravail pour ne pas continuer dans cette organisation imposée dans l'urgence et avec des moyens insuffisants ».*

Pour Ericsson : *« La CGT demande depuis des années l'ouverture de négociations sur le télétravail. Jusqu'à présent, la direction s'y était fermement opposée, se limitant à publier une charte du travail ponctuel à distance. Elle vient d'annoncer que des négociations s'ouvriront le 24 juin, avec pour objectif d'aboutir à un accord avant le 1er septembre, qui, nous l'espérons, permettra d'encadrer cette pratique et aussi de rendre effectif le droit à la déconnexion ».*

À CGG Massy : même demande, incluant la fourniture de l'équipement professionnel et ergonomique, la prise en charge des frais et un décompte du temps de travail revendiqué depuis plusieurs années.

Une négociation interprofessionnelle sur le télétravail est enclenchée pour actualiser l'encadrement du télétravail à la lumière de l'usage des nouvelles technologies. Il est essentiel de ne pas entériner la situation actuelle de non-droit. Au-delà, on peut s'interroger sur les intentions patronales. N'ont-ils pas intérêt à maintenir les salariés isolés à domicile dans une période où les restructurations vont se multiplier, afin de casser toute possibilité d'action collective ? La question mérite d'être posée.

(1) - http://www.ugict.cgt.fr/ugict/presse/rapport-enquete-trepid

Objectif MEDEF: l'ubérisation du travail intellectuel

Le texte publié dans le numéro 657 d'Options en mai 2020, sous la signature de la co-secrétaire de l'UGICT-CGT, Marie-Jo Kotlicki, confirme et renforce l'analyse des militants de l'Essonne.

« L'Ugict-Cgt a diligenté, avec les statisticiens des syndicats Cgt de la Dares et de la Drees, une enquête inédite sur le monde du travail en confinement. En deux semaines, les réponses de quelques 34 000 contributeurs, dont 12 000 télétravailleurs, ont été recueillies, assorties de 10 000 verbatim. L'enseignement majeur de l'enquête, c'est le non-respect généralisé du Code du travail et des droits sociaux. Pour les salariés « en présentiel », c'est l'insuffisance de la protection ; pour ceux en chômage partiel, c'est l'explosion du travail dissimulé, pour un tiers d'entre eux, avec des employeurs empochant malgré tout les aides de l'État. Enfin, pour ceux basculés à la hussarde dans un télétravail en mode dégradé et maltraitant, c'est l'explosion des risques psychosociaux : 33 % des encadrants ont développé des troubles de l'anxiété et 41 % des douleurs physiques inhabituelles.

À l'heure du déconfinement, le Medef entend franchir une étape décisive. Premier enjeu, faire de la dérogation présentée au titre de l'état d'urgence sanitaire la nouvelle règle. Deuxième enjeu : tirer les enseignements de l'expérimentation à grande échelle du télétravail. Le Medef y voit des perspectives très lucratives.

Perspective d'ubérisation du travail intellectuel : puisque nombre de cadres, d'ingénieurs, de salariés experts peuvent travailler chez eux, avec leur matériel personnel, sur la base de missions prédéfinies, pourquoi ne pas faire du télétravail une nouvelle forme d'emploi ? À la clef, des économies substantielles sur les espaces de travail, sur la masse salariale, un éclatement des collectifs pour briser les cohésions revendicatives, une responsabilité juridique dégagée vis-à-vis de ces nouveaux tâcherons mobilisables à la demande et à moindre coût.

(DR)

Perspective de délocalisation du travail intellectuel : celui-ci dégage d'ores et déjà la plus forte plus-value. La délocalisation vers l'Asie ou l'Amérique latine représenterait le jackpot pour les mercenaires du Cac 40. Selon leurs estimations, 40 % des emplois qualifiés seraient ainsi « délocalisables ». Il est donc essentiel de ne pas laisser le télétravail aux mains du Medef. À rebours des ordonnances Macron de 2018 permettant d'imposer le télétravail sans accord collectif ni avenant au contrat de travail, il faut l'encadrer rigoureusement.

La Cgt ne part pas d'une page blanche : son Ugict a élaboré, depuis une quinzaine d'années, des propositions déclinées en quatre volets : clarification des règles juridiques ; articulation entre télétravail régulier, occasionnel et informel ; moyens accordés à l'encadrement pour réguler le télétravail, préserver les collectifs de travail et la santé ; renforcement des moyens des représentants du personnel et des syndicats pour qu'ils puissent assumer leurs missions face à ces nouvelles modalités. Les salariés ont déjà payé un lourd tribut au coronavirus. Il faut un changement radical de cap pour leur redonner la main sur leur travail ».

Marie-José Kotlicki

Arnaque sur l'hôpital de Saclay

L'ARS offre 141 millions à Eiffage contre la santé publique du Nord-Essonne

La journée du 16 juin a montré la capacité de résistance et de propositions des syndicats de la Santé. Les trois hôpitaux du Nord-Essonne, menacés depuis longtemps, voient le danger se rapprocher. L'UD CGT 91 interpelle l'Agence Régionale de Santé, qui prépare une catastrophe sanitaire.

Le 16 juin à Juvisy (DR)

« Nous apprenons avec stupeur la signature d'un contrat en PPP (Partenariat Public Privé) entre Eiffage et le groupement hospitalier Nord-Essonne pour la construction et l'entretien pour 5 ans de l'hôpital Paris-Saclay, cela pour un montant de 141 millions d'euros », écrit le 4 juin 2020 Ollivier Champetier au nom de l'UD CGT à l'Agence Régionale de Santé. L'ARS a livré sans tapage un nouvel hôpital de l'Essonne à la rapacité des géants du BTP. La leçon dramatique du CHSF dans les années 2000 avec le même Eiffage n'a pas été entendue et les trois hôpitaux de Juvisy, Orsay et Longjumeau, que le Covid a démontrés indispensables, sont condamnés à court terme si le projet s'applique en l'état.

C'est une volte-face politique. Le 25 février 2020, le directeur du GHNE (Groupement Hospitalier Nord-Essonne) affirmait *« qu'il n'y aurait pas de PPP »*. La livraison est prévue fin 2023 sur l'ancien site Thalès de Grignon, avec début des travaux à l'été 2021 sur un terrain déjà pollué.

La catastrophe du CHSF

Le Partenariat Public-Privé est un investissement du privé pour construire un équipement public en échange d'un loyer sur plusieurs années payé par celui-ci. L'UD 91 rappelle à l'ARS le cas précédent en Essonne. *« L'expérience catastrophique du PPP au Centre Hospitalier Sud-Francilien avec le même groupe Eiffage ne vous a donc pas suffi. La preuve de sa toxicité a pourtant bien été faite puisque vous vous en êtes fort heureusement dégagés suite à nos interventions. Vous persistez donc dans la construction d'un hôpital unique à Saclay qui entrainerait ainsi la fermeture de ceux de Juvisy, Longjumeau et Orsay. Rappelez-vous la mobilisation de la population, du personnel et d'élus membre du GHNE ! On passerait de 985 lits et places répartis sur le territoire à 416 lits et places sur le Plateau. Nous n'osons pas imaginer quel serait le temps de trajet en heure de pointe pour atteindre Saclay en partant de Juvisy, soit une vingtaine de kilomètres, sur des axes saturés en permanence »*.

(DR)

La position de l'ARS est particulièrement indécente alors que la période de confinement a confirmé la nécessité de développer les capacités hospitalières en Essonne. La CGT GHNE a rappelé le 16 juin ses revendications et leur urgence. *« Nous avons vécu la crise sanitaire avec peur et colère. Alors, on a fait face ! Mais pas grâce à nos dirigeants, grâce à nous, les salariés hospitaliers, les retraités rappelés, les étudiants en soins infirmiers et aide soignants, grâce aux reports des congés de nos vacances, aux heures sup (…) Au GHNE, la médecine du travail a recensé 356 agents positifs au COVID durant cette crise (76 à Juvisy, 147 à Longjumeau et 133 à Orsay). Nous déplorons un décès à Juvisy et un décès à Longjumeau.*

Au CHSF (DR)

À la CGT du GHNE, nous revendiquons la réhabilitation de nos trois hôpitaux à Juvisy, Longjumeau et Orsay. Nous exigeons aussi des créations de postes pérennes et la titularisation de nos collègues contractuels ; la réintégration des ASH qui sont en première ligne contre la propagation des infections ; la réinternalisation de tous les services confiés au privé ; l'augmentation de nos salaires ; la suppression des jours de carence ; la gouvernance des hôpitaux plus ouverte aux professionnels de santé et aux usagers ».

Maintien et rénovation

Les directeurs des hôpitaux semblent coincés entre la réalité et l'ARS. En témoigne la réouverture définitive de 10 lits de réanimation sur Orsay, fermés en 2018 en accord avec la municipalité d'Orsay et rouverts en urgence au début de la crise. *« Là encore nous avions prévenu, là encore, nos sachants ne nous ont pas écoutés »*, appuie une responsable CGT.

(DR)

La lutte pour les « 3 du GHNE » est portée depuis le début par la CGT, mais elle est aussi soutenue par un Comité de Défense en action depuis près de trois ans. Il a réuni plus de 60 000 signatures sur une pétition par internet et participe régulièrement aux actions, comme le 16 juin 2020. Ses revendications immédiates recoupent largement celles de la CGT sur l'arrêt de la politique de destruction des hôpitaux de proximité. Il souhaite aussi *« un véritable plan « Grenelle » de la santé en France, contre un plan « Ségur » managé par la fossoyeuse de nos retraites, Nicole Notat »*. Le Comité appelle à une redéfinition de la carte sanitaire territoriale et à la suppression des ARS, *« outils managériaux de l'austérité programmée de l'État »*.

(DR)

Dans sa lettre du 4 juin, l'UD 91 secoue la passivité de l'ARS Île-de-France. *« Comment osez-vous valider un tel projet quand les soignants de ces trois hôpitaux viennent de vivre et vivent encore une période d'activité intense rendue d'autant plus difficile que les moyens ne sont plus à la hauteur d'un grand Service Public qui devrait être préoccupé uniquement de la santé de la population ? Aujourd'hui, les contraintes budgétaires infligées par le gouvernement ont affaibli l'hôpital public. Cela ne vous empêche pas de continuer de le massacrer pour plus de profits. Nous continuerons de nous battre pour que jamais la santé ne soit sacrifiée sur l'autel du profit. Nous continuerons de lutter pour le maintien et la rénovation des trois hôpitaux actuels du GHNE. Les associations locales et la CGT, qui fait partie du comité de défense des hôpitaux de Juvisy, Longjumeau et Orsay et qui compte de nombreux syndiqués dans les personnels, vont amplifier la mobilisation des habitants, qui sont les premières victimes avec les salariés. Votre validation du projet ne nous fait pas renoncer »*.

Une nouvelle USD Santé

Dans la matinée du 16 juin 2020, plus de 700 personnes manifestent devant les trois sites avant de rejoindre pour certains la manifestation parisienne. Parmi eux, des militants CGT de tous les équipements hospitaliers du 91, dont les Ehpad qui ont joué un rôle de premier plan pendant le confinement. Le mouvement syndical dans le groupe Korian, présent en Essonne, s'est affirmé. Avec le GHNE, le Sud-Francilien est le poids lourd de la santé publique 91. Ce sont d'ailleurs deux de ses responsables qui ont pris la direction de l'US Santé CGT 91, juste après un changement au CHSF même.

En septembre 2019, une nouvelle équipe de direction s'est installée dans le premier hôpital de l'Essonne, avec pour tâche urgente de développer son influence. Une mission compliquée par le rétrécissement des heures syndicales. *« Après analyse du temps départemental imparti, l'équipe de l'USD Santé 91 s'est composée de la Secrétaire Générale à 50 %, de la Trésorière à 40 % et de la Trésorière Adjointe à 10 % »*, explique Pascale Garcia, infirmière et permanente syndicale depuis septembre 2018 et Secrétaire Générale USD Santé et Action Sociale de l'Essonne. *« Les priorités syndicales sont bien entendu la communication dont la mise en place de la nouvelle organisation avec prises de décisions démocratiques, retours d'expériences professionnelles et syndicales, débats mais aussi prises de contact, connaissance des syndiqués du secteur… Notre motivation est nourrie par le fait que nous pouvons déjà compter de nouvelles adhésions… »*.

Un nouvel hôpital ?

L'USD Santé 91 a aussi en charge le point noir GHNE, que l'UD CGT traite de façon nuancée. La lettre du 4 juin à l'ARS Île-de-France est sans appel pour le recours au désastreux PPP, mais une interview récente d'Ollivier Champetier à l'Humanité ne rejette pas le principe d'un hôpital supplémentaire dans le Nord-Essonne.

« Au vu des 50 000 salariés attendus dans les prochaines années sur le plateau de Saclay, il y a bien besoin d'un nouvel hôpital. Mais pas au prix des hôpitaux de Longjumeau et Juvisy, dont on n'a aucune garantie de pérennité après 2024, pas au prix non plus des réductions de services à Orsay, ni avec un projet qui nous prévoit 416 lits en 2024 contre un millier aujourd'hui. Comment fera-t-on dans quatre ans en cas d'épidémie ? Le pire, c'est que pendant que tous les personnels étaient sur le pont pour faire face au Covid 19, les promoteurs du GHNE de Saclay continuaient comme si de rien n'était en signant début mai le contrat avec Eiffage ».

GHNE : mesquinerie administrative ou pire ?

Pendant la journée d'action du 16 juin, une dirigeante CGT a relevé publiquement une curieuse affaire. *« Je voudrais profiter de ce temps de parole pour vous parler d'un collègue des cuisines. Parti au Sénégal avant la crise, il n'a pu être rapatrié que début juin. Cet*

(DR)

agent en CDI a découvert à son retour une lettre de licenciement pour abandon de poste alors qu'il avait signalé sa situation et transmis des documents justifiant qu'il était bloqué dans le pays. Nous sommes actuellement en négociation avec le directeur pour faire annuler la décision injuste et injustifiée de la DRH. Aura-t-il le cran ? Aura-t-il l'humanité de le faire ? Nous ne laisserons pas passer cette injustice ».

Zone industrielle de Lisses - Bondoufle

Le plan Total-Hutchinson vise l'emploi à Vibrachoc et Composite Industrie

La réaction en chaîne part de la décision du groupe Total de profiter du Covid 19 pour réduire l'emploi. Les usines de sa filiale Hutchinson sont naturellement impactées, parmi elle Vibrachoc et Composite Industrie, en Essonne. Aussitôt réactive, la CGT des deux groupes a montré la manœuvre et proposé des actions, tout en gardant une fragile unité syndicale.

Pendant le confinement, la majorité des usines Hutchinson sont à l'arrêt. Le 3 juin le PDG Jacques Maigné annonce vouloir réduire les effectifs en France de 800 à 1 000 salariés en envisageant une Rupture Conventionnelle Collective (RCC). Le 10 juin, la CGT du groupe explique : *« Pendant que Total continue de verser des dividendes à ses actionnaires, 1,8 milliards le 1er avril pour le premier trimestre 2020, la suite le 1er juillet, les salariés Hutchinson, filiale très lucrative du Groupe Total, devraient être la variable pour permettre la remontée de dividendes ».*

Le premier syndicat du groupe, avec 40 %, affiche dès le départ sa position : *« La coordination CGT du groupe Hutchinson ne signera aucun accord de Rupture Conventionnelle Collective, synonyme de chômage, de perte d'emplois qualifiés et de savoir-faire, de destruction du tissu industriel et économique ».*

Choquant

Filiale de Total depuis 1974, Hutchinson emploie 40 000 personnes dans le monde, dont plus de 8 000 en France. En Essonne, à Lisses, Composite Industrie et Vibrachoc regroupent plus de 900 emplois de diverses catégories (CDI, CDD, intérimaires).

Le 5 juin, « Le Monde » cite *« l'identification »* par la direction d'un groupe de 800 salariés *« pouvant prétendre à un départ en retraite anticipée au niveau national, dans le cadre d'une rupture conventionnelle collective ». « C'est choquant »,* estime Didier Godde, coordinateur CGT du groupe Hutchinson. *« Les salariés viennent à peine de sortir de la pandémie et on nous fait ce type d'annonce ! On travaille à 75 % pour l'industrie automobile. Elle ne va pas rester à l'arrêt éternellement ».*

Le 16 juin, une réunion se tient entre la direction du groupe et les coordinateurs syndicaux. *« La Direction maintient sa volonté de réduire massivement les effectifs en France sans justifier quoi que ce soit, en se précipitant afin de profiter de la pandémie et la catastrophe vécues par tous »,* commente la CGT, en évoquant l'unité syndicale : *« Vous nous avez placés première organisation syndicale. Nous tenons également à y inclure les trois autres. Les quatre coordinateurs et les secrétaires GIEES ont été soudés pendant cette réunion (…). Nous démontrerons qu'Hutchinson fait le mauvais choix et se précipite. Ce sujet est évidemment également repris par le Comité Européen Total ».* La décision de ne pas recourir à l'aide de l'État incombe uniquement à la direction qui, à travers sa décision unilatérale de départs volontaires, ne doit pas demander l'aval des syndicats pour « accompagner » son choix.

(DR)

Les différences

Sur le terrain, les choses sont un peu compliquées et la CGT l'admet : *« Nous sommes conscients que des salariés souhaiteraient quitter le groupe en profitant de mesures financières, mais notre rôle est d'avoir une vision durable pour toutes celles et ceux qui resteront ».*

Force Ouvrière a une position ambiguë. Le 16 juin, elle accepte avec les autres syndicats de *« se donner du recul jusqu'au 8 juillet »,* date d'une rencontre au plan national, mais sort le 17 juin un tract intitulé *« FO vous transmet les premiers chiffres concernant la réorganisation ».* On y trouve en détail les sommes auxquelles peuvent prétendre les volontaires à la retraite anticipée ou au départ en RCC.

En Essonne, à Lisses, la situation syndicale est également contrastée dans les deux entreprises Hutchinson. Vibrachoc a une CGT solide, confortée par une nouvelle place de n° 1 majoritaire aux dernières élections professionnelles. Celles-ci, le 8 février 2019, ont apporté un bouleversement à Composite Industrie. La CGT naissante obtient la majorité dans le 1er collège et fait jeu égal avec CFDT et FO dans le 2e. Résultats au CSE : 7 CFDT, 4 CGT et 3 FO. La création du syndicat a été patronnée par la CGT Vibrachoc et a pris du temps pour trouver des volontaires. Cependant, compte tenu des inévitables périodes de rodage, les nouveaux responsables ont suivi une formation syndicale et réussi leur baptême du feu.

Les NAO de début 2020 confirment leur présence. Après des négociations décevantes, l'entreprise connaît sa première grève le 17 février, avec une participation de 80 salariés. Les revendications CGT sont la mise en place d'un 13e mois et de tickets-restaurant, le maintien à la prime d'aide à la consommation. Les résultats traînent, mais le ton a changé et la direction a perdu de sa morgue patronale. Autre conséquence, la recomposition syndicale montre un affichage net de Sy-

(DR)

SYNDICAT FORCE OUVRIERE HUTCHINSON

FO VOUS TRANSMET LES PREMIERS CHIFFRES CONCERNANT LA REORGANISATION !

'O est un syndicat proche des salariés et c'est avant tout un syndicat honnête qui tient ses engagements.
Comme nous l'avons dit lors de notre dernier tract, nous venons de recevoir les premiers chiffres qui sero
évidemment une base de négociations.
Ces chiffres sont à prendre à titre d'information car nous ne sommes encore qu'au début de cette procédure et
sont susceptibles d'évoluer et de s'adapter.
Ils ont au moins le mérite de donner une idée aux salariés qui se posent des questions concernant le niveau de
primes de départ avec les majorations que prévoit le Groupe Hutchinson.
Le syndicat FO reste toujours dans un état d'esprit de négociations et de défense de l'intérêt des salariés. FO ne
sacrifiera pas les salariés pour faire plaisir à la direction Hutchinson. Nous devrons aboutir à un accord final
« gagnant/gagnant » !

métal, la branche Métallurgie de la CFDT pour l'Île-de-France, comme syndicat-maison de Composite. *« Certains élus CFDT ont lâché leur mandat peu de temps après la mise en place du CSE, d'autres semblent*

(DR)

toutefois vouloir obtenir plus d'infos de la direction concernant l'avenir du site. En tout cas, ils ont été unanimes pour appeler à ne surtout pas suivre le mouvement intersyndical », expliquait un responsable CGT.

Le racolage

Secrétaire général du syndicat de CGT Vibrachoc, Jean-Marc Liger est un des principaux acteurs syndicaux à Lisses et un dirigeant de l'UL CGT 91 *« Suite à la réunion des coordinateurs avec la direction, un tract commun a été rédigé et la direction était ennuyée car la position des quatre orgas lors de cette réunion était de ne parler de rien avant la réunion du 8 juillet de Groupe d'Information Economique et Social. Hélas, les autres orgas ont diffusé les infos confidentielles pour faire du racolage. Sur Lisses et Composite, l'activité est différente, à Vibrachoc, nous avons un niveau d'activité «presque normal» et le résultat 2020 devrait être positif , alors que chez Composite, suite à l'arrêt des fabrications de l'A350 notamment, l'activité est beaucoup plus basse, et le résultat serait négatif.*

Dans les mesures d'âge évoquées, la direction «proposerait» dans un premier temps sur les sites avec une très forte baisse d'activité, ces plans de départ, et si les 1 000 départs France ne sont pas atteints, cette mesure serait proposée ensuite aux autres sites. La direction resterait sur une rupture conventionnelle collective mise en place en septembre pour six mois, renouvelables une fois, soit jusqu'en septembre 2021.

Bien entendu, nous sommes contre ce dispositif. Selon nous, ce n'est qu'un problème conjoncturel et non structurel et la décision de Total de ne pas recourir au chômage partiel impacte les comptes d'Hutchinson, qui va néanmoins verser 165 millions d'euros fin juin comme prévu à Total ».

« Nous démontrerons les mauvais choix... »

La mise en échec du plan Total suppose de surmonter plusieurs obstacles. D'abord le manque d'information chez les salariés. Le confinement du Covid 19 a produit un large effet d'anesthésie sociale et tous les salariés Hutchinson n'ont pas forcément compris les enjeux.

Ensuite, c'est à l'usage qu'on vérifiera la solidité de l'unité syndicale affichée par les tracts de juin. Le communiqué commun du 17, entre FO, CFDT, CGT et CFE-CGC, affirme un *« socle commun »*, mais la déclaration commune est très mesurée. *« Nous ne comprenons pas votre précipitation (de la direction, NDLR) à projeter ce disposition au moment de la sortie de cette catastrophe sanitaire, et nous vous demandons de prendre le temps de faire un bilan plus précis pour une meilleure visibilité Economique et Sociale du Groupe. À l'issue de cette réunion du 16 juin 2020, nous constatons quand même que la Direction Générale accepte de prendre du recul et de se rencontrer après les CSEC de nos SNC (entre les 17 et 25 juin) et GIEES qui se déroulera le 8 juillet ».*

(DR)

La sortie dès le lendemain du tract FO sur les « indemnités » de départ et les positions nationales de la CFDT posent la CGT comme le défenseur majeur de l'emploi. Elle se définit sans arrogance dans un tract du 17 juin : *« Notre rôle est d'avoir une vision durable pour tous ceux et celles qui resteront… Quels investissements, quelle stratégie Industrielle ? Quel avenir pour les salariés, les futures générations dans nos usines ? Quels accords liés au travail posté et transition retraite pour tous. Avec l'aide de notre Coordination CGT Total, notre Fédération, nos experts, nous démontrerons qu'Hutchinson fait le mauvais choix et se précipite... ».*

Les alternatives

Une hypothèse de travail, évoquée discrètement entre responsables syndicaux, est la possibilité que le plan Total-Hutchinson soit un ballon d'essai pour tester les capacités de résistance des salariés. La limitation évoquée de la RCC à 57,5 ans et le recours aux départs volontaires sont des mesures plus incitatives que des décisions irrévocables. L'atout de la CGT est la capacité d'analyser lucidement la réalité et de proposer des alternatives revendicatives.

« Alors que les aides de l'État évoluent, dont les 15 milliards pour l'industrie aéronautique, que la filière automobile repart, que le Groupe n'envisage pas de perte dans les prochaines années, nous devons prendre notre temps et porter un projet digne d'un grand groupe comme Hutchinson, filiale de Total. Nous sommes reconnus pour notre innovation et l'excellence opérationnelle, notre savoir-faire, notre technologie. Hutchinson doit maintenant se responsabiliser en relevant le défi d'un groupe qui mise sur des avancées sociales et montre l'exemple.

C'est pourquoi la CGT demande : la diversification des activités industrielles de nos usines ; maintenir, développer les forces productives et de développement de nos usines en France ; le partage du temps de travail via les 32h/hebdo ; la mise en place d'accords de haut niveau reconnaissant la pénibilité de nos métiers par une cessation anticipée d'activité du personnel posté et l'aménagement d'une transition entre l'activité professionnelle et la retraite ».

L'étrange direction du Pain Poilâne

Les faux masques volés des livreurs de Bièvres

Il paraît que les crises avivent plaies et fractures. Elles montrent aussi les réactions caractérielles de certaines directions incapables de comprendre une réalité qui les dépasse. Le désarroi ridicule de la patronne du pain Poilâne pendant le confinement est exemplaire.
L'usine de fabrication du réputé pain Poilâne est à Bièvres. Pendant le confinement, l'activité de production et de livraison continue, mais il faut des masques et le reste. Le syndicat CGT remarque début avril : « *Pendant plus d'un mois, les livreurs ont travaillé sans protections, tout comme le reste du personnel à Bièvres. Le lundi 6 avril, un collègue boulanger demande un masque à Philippe M..., responsable de fabrication. Réponse : « Nous n'en avons plus* ». Depuis le 15 mars, le DS avertit la hiérarchie. Le 30 mars, il écrit : « *Les livreurs n'ont toujours pas reçu ni masques, ni gants, ni gel hydro-alcoolique* ». Le 1er avril, il contacte Brigitte Gabriel, de l'UL de Massy. Elle réagit aussitôt auprès de la direction. La situation se tend. Le 7 avril, la présidente Apollonia Poilâne publie une étrange note de service : « *Nous avons constaté avec stupéfaction ce matin que le stock de masques de la manufacture s'était volatilisé* ». *Qui est le voleur ? Demande syndicale d'explications. Pas de réponse.*

La bêtise agressive

L'irresponsabilité continue. Le responsable de la coupe du pain est atteint par

Publicité Poilâne : le folklore de la communication (DR)

le Covid. Pas de décontamination du poste de travail, pas de quatorzaine des collègues proches. Le 12 avril, l'UL somme la DRH de procéder à une désinfection totale et invoque le droit de retrait des salariés. Le 15 avril, la DRH perd ses nerfs et agresse Brigitte Gabriel. « *Nous n'entendons pas poursuivre avec vous le moindre échange dès lors que vous n'avez aucune légitimité pour intervenir directement ou indirectement dans la gestion de notre entreprise (…). Dans ce contexte, nous ne répondrons plus à vos mails* ».
La CGT de Poilâne n'a pas relâché la pression. Évidemment, les mystérieux voleurs de masques n'ont jamais été identifiés, sauf dans les rêves de la patronne. Apollonia Poilâne a pris à 18 ans la succession de ses parents décédés en 2002 et n'a pas manifesté depuis de grandes capacités de compréhension de la société. Il semble que ses DRH sont de la même fournée. Le patronat français abrite de curieux personnages. Le seul mérite d'une pandémie est de montrer que le roi est nu. La bourgeoisie aussi.

Benoît Lahouze, syndicaliste de l'Université d'Évry, frappé en pleine jeunesse

Le printemps 2020 a porté une triste nouvelle pour sa famille, ses amis et le syndicalisme universitaire. Benoît Lahouze a disparu alors qu'il participait largement à un renouveau de la CGT à l'Université d'Évry.
Il avait adhéré à la CGT en décembre 2011, alors qu'il préparait sa thèse en biologie à l'École Normale Supérieure de Paris. Un peu avant, le syndicat CGT de l'ENS avait participé à plusieurs mois de mobilisation et de grève pour défendre des salariés précaires du service de restauration et ceux-ci avaient finalement obtenu de longue lutte leur CDIsation ou leur titularisation. Benoît y avait participé et avait par exemple soutenu en 2014 des syndicalistes et des étudiants, impliqués dans cette bataille et menacés de représailles par la direction.

Benoît Lahouze (DR)

En septembre 2018, dès son retour de Londres et sa nomination en tant que PRAG (PRofesseur AGrégé affecté dans le Supérieur) à l'université d'Évry, il avait adhéré de nouveau à la CGT. Il avait ainsi contribué à redynamiser le syndicat de l'Université d'Évry et en était rapidement devenu co-secrétaire. Très engagé pour les droits de la jeunesse et des étudiants, il avait notamment mené bataille avec eux en 2019 contre ParcourSup et la mal nommée loi « Orientation et réussite des étudiants » de Frédérique Vidal, ainsi que contre la hausse des frais d'inscription imposée aux étudiants étrangers.

Un militantisme souriant

Attaché aux garanties collectives des salariés et aux grandes conquêtes sociales de 1936 et 1945, il avait organisé avec son syndicat la mobilisation contre le projet de retraites par points de Macron pendant l'hiver 2019-2020. Combattant la précarité des personnels et du financement de la recherche, défendant les services publics et les statuts de fonctionnaire de ses personnels, il avait aussi entamé la lutte contre le projet de loi « de programmation pluriannuelle de la recherche » début 2020.
Mandaté par son syndicat, il avait participé à plusieurs réunions du Conseil national de l'Union CGT FERC Sup et était pressenti pour prendre des responsabilités au niveau de la direction de l'Union. Il faisait également le lien avec son Union locale CGT d'Évry et avec l'Union départementale CGT de l'Essonne.
Les camarades qui l'ont côtoyé connaissaient sa gentillesse, sa détermination, sa combativité, son intelligence, son humour, son engagement… Il a été qualifié de «solaire» par une collègue. « *Nous sommes très affectés par sa disparition brutale, si jeune* », disent ses collègues et ses camarades. « *Cela a été pour nous une terrible nouvelle. Nous nous associons à la douleur des siens face à cette tragédie et transmettons à ses proches, ses amis, sa famille, sa veuve, nos plus sincères et fraternelles condoléances. Nous nous souviendrons du sourire de Benoît* ».

Cet hommage, transmis le 15 juin 2020, vient de l'Union CGT FERC Sup, de l'Union Départementale CGT de l'Essonne et l'Union locale CGT d'Évry.

La logistique glauque du 91

Amazon et XPO : manquements à la santé sur fond de bataille boursière américaine

Pour Amazon Brétigny et XPO Logistics Fleury-Mérogis, en particulier, le confinement a montré le comportement patronal aberrant de ces entreprises, dont Amazon sanctionné en justice à la demande de la CGT. De graves questions restent en suspens sur les manquements à la santé des salariés, voire plus grave. En toile de fond, les batailles juridiques et financières menées entre eux par les capitaux américains pour mettre la main sur la logistique européenne.

Amazon Brétigny le 17 mars 2020 (DR)

Dès le début du confinement, l'UD CGT 91 identifie parmi les remontées syndicales qui lui parviennent sur la logistique, en particulier Amazon Brétigny, étudie les preuves et exige la fermeture de l'entrepôt. La Préfecture se retranche comme d'habitude : *« Ce signalement relève des compétences exclusives de l'Inspection du Travail »*. Saisie par la CGT, la DIRECCTE est allée à Brétigny vendredi 3 avril. Le 5 avril, le *« Journal Covid 19 UD 91 »* titre : *« Amazon Brétigny met en danger la santé de 2 500 salariés », « Depuis le 30 mars, des vigiles sans masque nous prennent la température et on fait la queue collés ensemble. Les colis passent de main en main sans protection »*, dit une intérimaire.

Le DSC CGT d'Amazon France Logistique, Alain Jeault, entame une bataille d'e-mails avec la DRH France et la justice finit par trancher en sanctionnant les débordements d'Amazon au-delà du secteur alimentaire et le manque de précautions sanitaires pour les salariés.

Le décès de Fleury-Mérogis

On pourrait refermer le dossier « logistique Essonne », mais Ollivier Champetier n'est pas de cet avis. *« La santé des salariés a été mise en danger dans de nombreuses entreprises, mais le secteur de la logistique est en tête et il n'y a pas qu'Amazon. Nous suivons ce qui s'est passé à XPO Logistics et qui à mon avis n'est pas éclairci aujourd'hui. Nous n'arrêterons pas avant de connaître la vérité »*. Une mère de famille de 48 ans est décédée du Covid 19 le 5 avril 2020. Sept autres collègues ont été malades. La victime résidait à Sainte-Geneviève-des-Bois, était en CDI dans l'entreprise de Fleury-Mérogis depuis 17 ans et occupait un poste administratif. Elle laisse deux enfants de 19 et 15 ans. *« Dans toutes les boîtes de logistique où la CGT est implantée, nous avons eu des informations sur des manquements sérieux aux règles sanitaires pendant le confinement et maintenant encore. Nous sommes décidés à ne rien laisser passer, en portant plainte au pénal s'il le faut. Le cas d'Amazon a montré que la justice française peut être efficace même si Emmanuel Macron reçoit le PDG Jeff Bezos comme un bienfaiteur de l'humanité pour faire du business »*.

La digestion de Norbert Dentressangle (DR)

Le gros client

L'Essonne est largement lotie en logistique, avec Amazon Brétigny, UPS Évry et XPO Fleury, entre autres. Les guerres entre géants américains expliquent en partie l'obsession productiviste au mépris de la santé publique.

XPO Logistics Inc a absorbé en avril 2015 le français Norbert Dentressangle, mais le transporteur américain décrochait de 12,7 % en février 2019 à Wall Street, après des résultats 2018 inférieurs aux attentes des actionnaires. La direction parlait *« d'un manque à gagner en Europe du fait de l'impact de notre plus gros client »*. Lequel est tout simplement... Amazon. Depuis, XPO accumule les conflits financiers et les plaintes. Amazon aimerait intégrer les réseaux de distribution de Norbert Dentressangle et de La Poste (déjà partenaire zélé), qui ne sont pas en mesure de résister. La question pour XPO est plutôt de se vendre le plus cher possible, ce qui suppose une productivité exemplaire, même en période de Covid 19. En ce cas, les gestes barrières, les matériels sanitaires et la santé du personnel ne sont pas des priorités. La CGT a montré qu'elle pouvait se mesurer victorieusement avec la pieuvre Amazon. Est-ce le cas à Brétigny ? La question de la syndicalisation après une campagne d'explications est d'actualité.

Covid-19 : vos droits d'après confinement sur CGT.fr

La pandémie du Covid-19 a frappé très durement le pays. Elle a mis en évidence les fractures économique, sociale, environnementale, sanitaire, numérique entre les citoyens. Cette crise sanitaire a mis en exergue l'échec du mode de développement capitaliste fondé sur l'exploitation de l'être humain et de la nature. Les inégalités sociales et sanitaires sont plus que jamais évidentes et ce sont les populations les plus pauvres qui subissent de plein fouet les conséquences de cette pandémie, c'est aussi le résultat d'années de politiques d'austérité sur notre système de santé. Depuis le déconfinement des milliers de salariés encore en activité se posent des questions sur leurs droits, et des milliers de privés d'emploi subissant de façon encore plus violente la crise sanitaire et économique et la perte de leur emploi se demandent dans quelles conditions et jusqu'à quand ils seront indemnisés.

Vous retrouverez dans ce dossier – mis à jour régulièrement – l'ensemble de nos réponses à vos questions afin d'affronter ensemble ces temps incertains et de défendre nos droits que le gouvernement, qui les a déjà fragilisés, veut maintenant anéantir. Plus que jamais, nous serons présents à vos côtés pour défendre nos droits et en gagner de nouveaux.

Changement de secrétariat administratif à l'UD

Brigitte Blanche prend sa retraite, Chrystel Lebœuf prend ses fonctions

L'accueil, téléphonique et physique, le secrétariat administratif d'une UD CGT comme celle de l'Essonne, sont des fonctions vitales. Les manettes viennent de changer de mains.

Avec 35 ans de présence, Brigitte Blanche connaît plus de la moitié de l'âge d'une UD de l'Essonne fondée en 1966. Avant, elle avait passé neuf ans au siège d'une marque de produits de beauté dans le 8e arrondissement parisien. *« Je trouvais que le monde du travail était idyllique, puisque même ma PDG aurait « donné sa chemise », comme on dit pour ses salariés. Un directeur me considérait comme sa fille. Était-ce le monde des bisounours ? Ce fut de courte durée pour moi… De bons patrons, ça a existé. En reste-t-il encore ? ».*

La jeune embauchée de 1974 est licenciée dix ans plus tard, après le rachat de l'entreprise et un nouveau poste compliqué. *« Je n'ai pas voulu suivre. Trop de trajet avec des enfants en bas âge ».* Elle habite Sainte-Geneviève-des-Bois et doit rechercher du travail. *« On avait l'embarras du choix dans ces années-là ! »,* dit-elle. Sa famille connaît depuis toujours son voisin Jacques Dupré, fondateur de l'UL CGT de Ste Geneviève. *« Il me proposa de porter ma candidature à l'UD CGT 91 pour le poste d'accueil. Pourquoi pas ? J'ai été embauchée en novembre 85. Je ne connaissais rien au monde syndical, ni politique. Lors de mon entretien d'embauche, je remarque que dans ce lieu, tout le monde se tutoie dans une atmosphère joviale, mais les locaux m'impressionnaient : on aurait dit des couloirs d'hôpital avec toutes ces*

Brigitte Blanche (DR)

portes ! Je me disais : comment vais-je connaître tout le monde au premier étage ? ».

Une fraternité jamais connue ailleurs

À l'époque, la secrétaire générale est Michèle Perrot, en congé de maternité, mais l'équipe en place met rapidement à l'aise la petite nouvelle. *« Je me suis alors rendue compte qu'un travail important était le quotidien : les salariés, leurs conditions de travail vis-à-vis d'employeurs peu scrupuleux. Et 35 après, c'est encore pire ! Venant d'une seule et unique entreprise, je ne pouvais que me révolter quand je découvre la vie au travail de tous ces travailleurs en mal-être que je n'avais pas connus ! Ce mal-être a été fortement amplifié au fil des années avec les gouvernements successifs, notamment le petit dernier, avec son « détricotage » du Code du Travail, sa réforme des retraites, pour ne citer que ses meilleures actions ! ».*

Un tiers de siècle apporte une longue galerie de portraits dirigeants et construit l'expérience de Brigitte Blanche. *« Au fil des années, je me suis aperçue qu'un travail sans relâche a été effectué dans mon organisation syndicale et dans laquelle je me suis investie. Le plus marquant pour moi aura été chaque préparation de congrès de l'UD. Ces moments ont toujours demandé beaucoup d'implications et de travail collectif. J'ai côtoyé des hommes et des femmes défendant corps et âme l'intérêt des salariés, la justice, sans compter leur temps, mais également ces mêmes personnes représentent une fraternité que je n'ai jamais connue ailleurs. Différents secrétaires généraux se sont succédés durant toutes ces années, mais avec une même détermination. J'aspire à une retraite bien gagnée, sans oublier pour autant les militants. La CGT a bien mérité et mérite toujours d'être la première organisation de France, n'en déplaise à certains ».*

« Un lien incontournable avec les uns et les autres… »

Le passage de relais s'est fait dans le cadre inhabituel d'une sortie de confinement Covid 19, en juin 2020, avec la nécessaire mise au courant de la nouvelle par l'ancienne. Elle s'appelle Chrystel Leboeuf, vient de passer le cap des 50 ans et a deux enfants. *« Je suis rentrée dans le syndicalisme en militant activement avec le Comité National des Chômeurs Rebelles de Massy, suite à 30 ans de précarité professionnelle ».*

Avec l'expérience personnelle du monde du travail, ses goûts culturels la portent vers l'histoire sociale, *« de la préhistoire à nos jours avec une prédilection sur la période Germinal et les mouvements ouvriers états-uniens… ».* Le théâtre contemporain et le spectacle de rue complètent les penchants personnels.

Les premières déclarations de Chrystel après sa prise de fonctions sont tissées d'enthousiasme. *« Je suis très fière de prendre le flambeau de ma camarade qui part à la retraite. C'est vraiment un honneur pour moi, fille de grands militants syndicalistes CGT depuis longtemps et très investie dans la lutte de classe. C'est un poste-clé au sein d'une Union Départementale, un lien incontournable entre les uns et les autres. L'adage selon lequel une bonne organisation est nécessaire pour des luttes victorieuses prend toute sa dimension dans ce poste. Motivée*

Chrystel Leboeuf (DR)

pour ne pas perdre nos conquis et en gagner d'autres, j'ai enfin cette ambition qui se concrétise et j'espère pouvoir satisfaire au mieux notre grande et belle organisation qu'est la CGT ».

Des sablières en grève à la cité Paris-Jardins

Fernand Julian, le terrassier de Draveil

Les grèves sanglantes des Sablières de la Seine, en juillet 1908 à Vigneux et Draveil, sont un creuset du syndicalisme CGT en région parisienne. Certains en meurent fusillés par la troupe, d'autres paient leur engagement par la prison, les amendes, l'interdiction de séjour et l'infamie du carnet B. C'est le cas de Fernand Julian, militant anarchiste.

Avec sa femme Clémentine, il s'installe début 1908 route de Corbeil à Vigneux. Il a 31 ans, vient du Gard où il était garçon de ferme et travaille comme terrassier aux Sablières de la Seine. À la mi-juin 1908, il est dans les Bouches-du-Rhône, collecte de l'argent pour ses collègues grévistes et ne revient qu'à l'automne, après la tuerie du 30 juillet. Sa fiche de police le mentionne comme *« secrétaire du syndicat des terrassiers de la région de Draveil-Vigneux »*. On le connaît aussi comme l'un des militants anarchistes qui ont accompagné la dépouille mortelle de Louise Michel en 1905.

Le professeur Aristide Briand

En avril 1909, l'agitation ouvrière reprend à Draveil. Le 5 juillet, une bagarre éclate entre grévistes et « renards » *(les jaunes, NDLR)* et Fernand Julian s'interpose. Le 8 juillet, il est arrêté sous l'accusation d'avoir frappé un contremaître. En fait, Julian se laisse accuser à la place d'un camarade, Roppart, qui risquait d'être envoyé aux Bat d'Af. ***(1)***

Il est condamné le 4 septembre 1909 à quatre mois de prison pour violences et voies de fait ainsi qu'à huit mois de prison, 16 francs d'amende et trois ans d'interdiction de séjour pour coups et blessures volontaires. Libéré de la prison de Corbeil le 6 avril 1910, acclamé par 1 200 ouvriers, il reprend le combat.

C'est l'occasion d'une manifestation nationale de la CGT contre l'interdiction de séjour, Le 7 avril, l'Humanité cite l'Union des Syndicats de Seine-et-Oise : *« Suivant l'exemple de vos camarades de Juvisy, vous viendrez nombreux vendredi 8 avril au meeting de Tivoli Vaux-Hall, que présidera notre camarade Jullian »*. ***(2)***

Le 10 avril, celui-ci aggrave son cas en interpellant dans le

La tragédie de Vigneux-Draveil (DR)

même journal Aristide Briand, ex-partisan socialiste de la grève générale devenu Premier Ministre radical à poigne : *« Je tiens à demander à Briand, notre ex-professeur de révolte, si c'est sur ses ordres que les sbires à sa solde ont tenté de m'assassiner après avoir provoqué eux-mêmes une bagarre »*. Le gouvernement n'ose pas l'embastiller encore.

Encore « tricard », il soutient la grève des plâtriers de Seine-et-Oise le 6 novembre 1911 à Viry-Châtillon, ce qui lui vaut une nouvelle arrestation. Le 24 novembre, trois semaines de prison et 16 francs d'amende pour contravention à la police des chemins de fer. Il est gracié le 26 juillet 1912, mais reste inscrit depuis octobre 1911 au Carnet B, le fichier politique des *« personnes dangereuses à arrêter en cas de conflit »*.

Une cité coopérative (DR)

Anarchie et CGT-U

Nanti d'un solide casier judiciaire et du Carnet B, Fernand Julian est blacklisté dans tout le Bâtiment, donc interdit d'embauche. Il crée en 1913 une petite entreprise, « Les Puisatiers professionnels », et participe à la fondation de la cité coopérative Paris-Jardins à Draveil. À la Première Guerre mondiale, il retrouve du travail, affecté en usine par l'armée puis, en 1915, mobilisé comme infirmier militaire à Nîmes.

En avril et juillet 1921, Julian est élu à la Commission exécutive de la Fédération CGT du Bâtiment. Le 2 décembre 1922, il intervint à Argenteuil comme secrétaire général du syndicat CGT-U du Bâtiment de Juvisy-sur-Orge. En 1923, la police le présente comme directeur de coopérative à Villeneuve-Saint-Georges alors qu'il est toujours inscrit sur la liste préfectorale des anarchistes de Seine-et-Oise.

En juin de la même année, lors de la grève des terrassiers de l'entreprise Jardin, sur les voies de chemin de fer de la ligne Paris-Orléans, Fernand Julian dirige le syndicat et mène une propagande en faveur de la CGT-U. Il ne peut toutefois obtenir un arrêt total du travail malgré le soutien de la Fédération, qui accordait une indemnité de trois francs à chaque gréviste. Le sous-préfet de Corbeil, fidèle à la tradition répressive, lui fait interdire l'accès aux voies de chemin de fer.

Tombé malade en 1927, il meurt à 50 ans dans la maison qu'il avait construite à la cité Paris-Jardins de Draveil. Le Maitron écrit dans son « Dictionnaire des Anarchistes » : *« Son fils aîné avait alors 22 ans et le cadet, âgé de 17 ans, militait aux Jeunesses Communistes »*.

***(1) – Les Bat d'Af** étaient les Bataillons d'Infanterie Légère d'Afrique. Considérés comme unités disciplinaires très sévères, comme le bagne de Tataouine (Tunisie).*

***(2) – Le nom de Jul(l)ian** est souvent orthographié avec deux « l ». Le vrai patronyme est Julian (voir Le Maitron).*

Gilbert Dubant

Ce qui est essentiel pour nous à la Macif, depuis plus de 30 ans, c'est de protéger l'activité syndicale de nos partenaires.

Être syndicaliste, aujourd'hui plus que jamais, c'est un engagement de tous les instants.
C'est pourquoi, lorsque vous choisissez de défendre les intérêts des salariés, la Macif est à vos côtés pour soutenir et sécuriser votre action militante.

Contactez-nous : partenariat@macif.fr

Assurances
Banque
Santé
Essentiel pour moi

MACIF

Les garanties et prestations sont accordées dans les conditions et limites des contrats souscrits.

MACIF - MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 2 et 4, rue de Pied-de-Fond 79000 Niort. Intermédiaire en opérations de Banque et en services de paiement pour le compte exclusif de Socram Banque. N° ORIAS 13005670 (www.orias.fr).