

La Voix Syndicale de l'Essonne

Prix 1,50 €

N° 115

Bimestriel de l'Union Départementale CGT de l'Essonne

Loi Blanquer et enseignants sous surveillance Les incohérences de Grigny



pages 4 à 6



Print Price Corbell - Essonnes

Sommaire

- Palaiseau maltraite les sans-papiers (p.2)
- Édito : la violence incompétente (p. 3)
- Maison des Syndicats : nouvelle attaque du CD (p.9-11)
- Discriminations : le témoignage de Karima (p.16-17)
- Polytechnique sauce américaine (p.21)
- Retraités 91 : les orientations (p.22)
- Psychiatrie en Essonne : la trace de Lucien Bonnafé (p.23)

Luttes et élections professionnelles Tendances et analyses

pages 7-10
et 18-20



Nokia Nozay Résistance aux PSE à répétition

page 15



Les ordures ménagères du Siom L'affaire des éboueurs tourne au procès des marchés publics



pages 12-14

La Voix Syndicale de l'Essonne

12 Place des Terrasses de l'Agora
91034 Évry Cedex

Directrice de publication :
Véronique Josien

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

Commission paritaire N° 0715S06300

UL CGT Massy vs Sous-préfecture Palaiseau

Les sans-papiers et le supplice administratif du rendez-vous impossible

Les barrières contre la régularisation des salariés sans-papiers n'ont pas de limites. Pratique de la sous-préfecture de Palaiseau : l'échec perpétuel par Internet. L'UL CGT de Massy a cependant remporté de nouveaux succès.

C'est Palaiseau qui reçoit le plus de demandes. La préfecture de l'Essonne sait que l'UL de Massy n'y est pas pour rien. Une procédure « spéciale Palaiseau » a donc été mise en place pour bloquer les rendez-vous de régularisation par Internet. Sur le site www.essonne.gouv.fr, l'épreuve est en cinq étapes pour demander un entretien afin de présenter les documents nécessaires. Elle dure environ dix minutes, nécessite une bonne connaissance du français administratif et du web. Sa conclusion est sans appel : les derniers RDV ont

été attribués du lundi 20 au dimanche (?) 26 mai 2019. Texte officiel terminal : « Il n'existe plus de plage horaire pour votre demande de rendez-vous ». L'expérience a été renouvelée huit fois entre le 15 et le 20 mars 2019 par l'auteur de ces lignes. L'impétrant est renvoyé aux queues interminables devant un guichet excédé et aux « preneurs de rendez-vous » moyennant finances, escrocs de la misère et de l'ignorance.

Le sous-préfet est au courant

Cette pratique méprisante des droits humains a deux buts principaux : le découragement par lassitude, la mise des demandeurs en situation périlleuse. Le cas de M..., Congolaise salariée habitant Sainte-Geneviève-des-Bois, montre les mâchoires du piège. Premier courrier du 5 février 2019, émis par la sous-préfecture de Palaiseau : rendez-vous le 1^{er} avril 2019 pour « récépissé de demande de titre de séjour », évidemment sans garan-

tie de résultat favorable. Le titre précédent expire le 17 février. Fermeture du traquenard par courrier de l'employeur le 13 février : « À la date d'expiration, votre contrat de travail sera automatiquement suspendu, étant précisé qu'au



Titres de séjour en main (DR)

cours de cette période, vous ne serez pas rémunérée. (...) Sans titre de séjour, nous serons contraints d'envisager votre licenciement ». L'avenir est clair : travail au noir ou docilité complète par l'angoisse quotidienne.

Cette cruauté administrative délibérée a fait l'objet d'une rencontre le 7 janvier 2019 entre la CGT, RESF 91, l'ASTI des Ulis et le sous-préfet de Palaiseau, Abdelkader Guerza. Réponses d'une tranquille désinvolture : « Le nombre de plages (d'accueil) dépend du nombre d'agents, trop restreint. Un guichet de RDV rapide a été mis en place. Ce guichet est submergé ». Le compte-rendu ajoute : « M. Guerza sait qu'il y a des « officines » payantes de prise de rendez-vous. Dit que les personnes ne devraient pas accepter... Ils essaient d'y remédier, mais ne savent pas comment faire. Il assure qu'il nous donnera rendez-vous pour discuter plus longuement de tout cela. Il s'en va ».

Déclarations et résultats

Les associations humanitaires essoniennes ne tarissent pas de plaintes. « Les personnes sont également régulièrement ballottées entre la Préfecture et la Sous-préfecture en raison d'une orientation défailante. Les conséquences de ce nonaccès dans des délais raisonnables à un titre de séjour pour les usagers sont absolument dramatiques. Le Défenseur des droits (Jacques Toubon, « Dématérialisation et inégalités d'accès aux services publics, 2019, NDLR) a récemment pris position pour alerter sur les risques et dérives de cette transformation numérique ». Il considère en effet que « cette situation, quand bien même elle ne conduirait qu'un seul usager à être privé de ses droits du fait de la dématérialisation, est inacceptable ».

Les ministères de l'Intérieur et du Travail, qui ont appris à mesurer le rapport de force avec la CGT, s'étaient engagés à interpellier la préfecture d'Évry. Brigitte Gabriel, la bien informée secrétaire générale de l'UL Massy, a repris la balle de volée. « J'ai sollicité un rendez-vous auprès du SG de la préfecture. C'est le secrétaire général de la sous-préfecture de Palaiseau qui m'a répondu lundi 18 mars en me proposant de remplir un tableau de certains éléments pour chacun des 28 ex-grévistes (d'une entreprise locale, NDLR). Le mardi matin, j'avais des dates et heures de rendez-vous pour chacun. Les rendez-vous s'étaient d'avril à juillet. Belle victoire, mais le problème reste entier pour les autres demandeurs ».

L'action menée par l'UL montre cependant son efficacité. Une action de 2018 se termine bien l'année suivante : « Les 7 Chronopost de chez Derichebourg ont été pris en charge par la préfecture de police de Paris car Derichebourg avait refusé de faire les Cerfas. Ils reçoivent en ce moment les convocations pour retirer leurs titres de séjour ».

G.D.

Le refuge de la violence

La dérive autoritaire que prend le gouvernement aujourd'hui est insupportable. Nous la condamnons et la dénonçons. Cette dérive nous rappelle les heures sombres de notre histoire sociale.

Quel décalage entre ce président qui ne représente plus que ce qu'il est capable de gagner par la force et l'expression grandissante d'une souffrance sociale soutenue par plus de 50% de citoyens qui disent comprendre ces mobilisations, mais qui ne s'expriment pas forcément...

Ainsi, nous sommes évidemment solidaires et nous associons à la colère de la famille de notre camarade Geneviève Legay qui, samedi 24 mars à Nice, a été victime de cette dérive violente gratuite dont se rendent régulièrement coupables les forces de l'ordre !

Comment justifier ce qu'il s'est passé, quel danger représentait-elle ? Quelle est cette police qui s'en prend à des gens qui manifestent pacifiquement ? Celle d'un pouvoir aux abois. Il sait que les réponses qu'il s'est engagé à apporter à l'issue du grand débat ne répondront pas aux attentes. Il les prépare par la répression tout azimut, espérant faire taire la colère et la peur. Une peur qui devient le pivot de nos vies, peur du lendemain, de la perte de son emploi, de l'inconnu, de l'avenir de nos enfants, de celui qui est différent, du regard de l'autre...

Le bradage incompetent

Quelle est cette démocratie qui vote un samedi à 6 heures 15 du matin la privatisation d'Engie, de la Française des Jeux et d'ADP ou encore la vente à la découpe des barrages hydroélectriques ? L'heure du laitier fébrile ?

Quel mandat a été donné à ce gouvernement pour qu'il brade ce qui appartient à la Nation ? Ce qu'il qualifie de dépense, le service public, et qu'il se doit de réduire, austérité oblige, n'est

en fait que l'investissement sur l'avenir des citoyens.

« *La violence est le dernier refuge de l'incompétence...* », disait Isaac Asimov, et ce n'était pas de la science-fiction. Comment fait un peuple quand il n'est pas entendu depuis des années et que seul le désespoir anime la réflexion ? N'y a-t-il pas une forme de violence intellectuelle pour le coup dans cette brutalité institutionnelle ?

Double front

La solution ne passe pas par là, mais par la grève et l'occupation de l'outil de travail. Nous le savons et cela a largement été théorisé. Notre adversaire de classe l'a bien compris et travaille depuis des années à museler les salariés par le crédit, le chantage à l'emploi et les bas salaires.



La grève a un coût pour les salariés. L'enjeu vaut-il la chandelle ? Pensons-nous que des manifestations le samedi vont inverser la logique du capital ? Certains ont imaginé que par la négociation, en absence de tout rapport de force, nous pourrions sauver la terre entière. Le constat est amer.

S'ouvre un double front social avec les manifestations des vendredis collégiens et lycéens. La mobilisation du 16 mars a mis des milliers de citoyens dans les rues, faisant le lien entre le climat et le social. Il est temps de joindre nos luttes et cesser cette dispersion qui nuit à la révolution que nous voulons.

Fleurs de printemps

Aujourd'hui encore fleurissent en cette printanière période nombre de mouvements catégoriels, essentiellement pour tout ce qui est public en réaction aux lois PACTE, à Cap 2022, qui ne sont que l'aboutissement d'une privatisation des services publics entamée dans les années 80-90, traduite dans un accord appelé AGCS (Accord Général sur le Commerce des Services) issue de l'OMC. La réforme Blanquer sur l'éducation réussit le tour de force de voir réunis sur un même appel à manifestation le 30 mars des organisations qui vont de la CNT au SNALC, l'ensemble des syndicats de l'Éducation nationale. L'ensemble des réformes engagées devraient nous y conduire aussi.

L'étouffoir

Nous devons réagir avec la plus extrême vigueur et d'une même voix face à la destruction annoncée. Cela fait déjà trois mois, dans la Voix Syndicale, que je posais la question de ce qui nous avait vraisemblablement échappé dans le développement qui s'affiche aujourd'hui comme l'expression d'une colère grandissante. Où en sommes-nous ?

Après le lancement du grand débat, censé répondre à l'une des revendications majeures d'être entendus, aujourd'hui clos, force est de constater que cette tentative d'étouffement du mécontentement n'a vraisemblablement convaincu que peu de monde et le report des réponses que doit donner le gouvernement n'augure rien de bon. Mais nous le savons bien, on n'a rien à attendre de bon de ce gouvernement... Alors ?

Ollivier Champetier

Loi Blanquer mode d'emploi

Enseignants sous surveillance et budgets sous la botte

À son arrivée au ministère de l'Éducation Nationale en 2017, Jean-Michel Blanquer affirmait qu'il ferait autrement et qu'il n'y aurait pas de « loi Blanquer ». Résultat aujourd'hui : une loi pour « une école de la confiance » qui revoit tout le système éducatif en 25 articles. Avec en ligne de mire, « CAP 2022 » et son objectif de suppression de 120 000 postes dans la Fonction publique d'ici 2022.

Défiance des enseignants

Dans les médias, il a été posé la question de drapeaux, de Marseillaise, exemple d'une mesure parfaitement inutile, qui ne développera aucune compétence civique chez les élèves et ne remédiera à aucune difficulté. Par contre, cela aura un coût matériel certain, comme un pied de nez aux difficultés budgétaires existantes pour équiper les éta-

nels au « devoir de réserve » (qui ne concernait que les hauts fonctionnaires) et donc de faire taire toute critique portant atteinte à la réputation du service public. L'étude d'impact de cet article est explicite : toute critique portée sur l'institution pourrait être légalement sanctionnée ! Son esprit s'est déjà appliqué dans notre département avec les pressions exercées pour empêcher les réunions syndicales lors de la « Nuit des collèges et des lycées » du 12 février 2019.

L'annexion du primaire

Par ailleurs, la création des INSPE (Instituts Nationaux Supérieurs du Professorat et de l'Éducation) permettra au ministère de reprendre en main la formation des enseignants, sur le fond et sur la forme. Les directeurs des INSPE seront nommés par le ministère et le contenu de la formation sera sous contrôle d'un référentiel dicté par le ministère.

simple amendement. Cela a permis de faire l'économie d'un passage devant le Conseil d'État, d'éviter la consultation et de court-circuiter les corps intermédiaires, sans avoir à fournir une étude d'impact qui détaille la mesure et ses implications.

Attention, il ne s'agit pas d'une mesure de liaison pédagogique, mais bel et bien d'une annexion administrative d'écoles primaires par un collège qui ne requiert ni l'avis du Conseil d'école, ni celui du Conseil d'administration du collège, ni celui du Conseil école-collège, bref, ni des enseignants ni des parents.

Une loi pour 26 000 enfants

Il s'agit de mettre l'ensemble des écoles primaires sous tutelle de la direction des collèges en réalisant des économies d'échelle tant budgétaires qu'humaines, tout en créant une surcharge de travail pour les personnels admi-



Cette réforme place avant tout l'école comme un lieu d'obéissance et de formatage au bénéfice de l'ordre républicain et du monde de l'entreprise, laissant de côté la formation d'un esprit critique. Il est difficile de s'y retrouver dans cette loi d'apparence fourre-tout ; elle devrait pourtant fortement impacter l'école alors qu'elle ne parle quasiment pas des élèves.

Qu'est ce qu'on attend de l'éducation ? La réponse à cette question révèle la manière dont on envisage l'avenir d'un pays, parce que tout le monde va à l'école et qu'on n'y forme pas seulement les travailleurs de demain. On y forme les gens avec qui on va vivre, les citoyens, ceux qui vont voter et construire l'avenir.

blissements de matériel fonctionnel ou pour mettre de



simples verrous dans les toilettes. Du reste des mesures, il en est très peu question. C'est pourtant là que se cache l'essentiel.

L'article 1 de la loi Blanquer a fait beaucoup réagir dans le monde enseignant. Il s'agit d'assujettir tous les person-

La brutalité des méthodes de ce gouvernement s'illustre aussi avec l'article 6 permettant le regroupement des écoles du premier degré avec le collège pour former les « établissements publics des savoirs fondamentaux », apparu sous la forme d'un

nistratifs des collèges. « Les tâches qui incombent aux directeurs d'école (...) pourraient être réparties entre le directeur adjoint et l'équipe administrative du collège ». Visiblement, avoir un directeur ou directrice dans l'école est inutile et coûteux : ces person-

nels n'ont visiblement pas la confiance du ministre. Désormais l'instruction est obligatoire à trois ans : cette mesure, qui justifiait le recours à la loi, paraît une bonne chose. Mais en y regardant de plus près, les conséquences sont tout autres. Aujourd'hui 98% des enfants de trois ans sont déjà scolarisés en France (le pays de l'OCDE où ce taux est de loin le plus élevé). Alors pourquoi faire une loi pour 26 000 enfants ? On sait déjà que c'est un beau cadeau aux écoles maternelles privées (environ 35 en Essonne),



poche, à hauteur de 150 millions d'euros.

En Essonne, à la rentrée 2019, les collèges et les lycées accueilleront 1 538 élèves de plus. Il y aura cinq postes d'enseignants en moins. Cherchez l'erreur ! Les causes des sup-

exigées (plus de 12% des heures effectuées en lycée) ; la réforme du Lycée Général et Technologique, qui se traduit par la suppression de 18 postes ; la réforme de la voie professionnelle. Ce point supprime des heures d'enseignement général et on attaque ainsi en premier l'accès des jeunes à la culture.

Confiance en qui ?

Les élèves les plus fragiles sont toujours les premières victimes. L'an passé déjà, la hausse démographique avait été financée par une réduction des moyens de l'Éducation prioritaire. En cela, la situation de Grigny, commune où le taux de pauvreté

est trois fois plus élevé que la moyenne nationale est révélatrice (voir article suivant). Les articles sont nombreux dans ce projet de loi mais le slogan « vendeur » est « la confiance ». Ayez confiance, avec Blanquer, les AED / surveillants pourront désormais remplacer les profs absents et faire cours à leur place sans formation, mais resteront beaucoup moins payés évidemment. Ayez confiance, avec Blanquer, les AESH/AVS, celles et ceux qui s'occupent des élèves handicapés ou en grande difficulté, resteront en CDD, sous-payés et méprisés. Ayez confiance, avec Blanquer, les heures d'enseignement général baisseront encore, avec à la clef des suppressions de postes et des difficultés pour les élèves qui veulent poursuivre leurs études. Bref ayez confiance, on ne pourra plus critiquer l'institution, mais tout le monde sait que le ministre vous veut du bien !

Véronique Josien



puisque les mairies, qui doivent les financer en partie, vont devoir mettre la main à la

pressions de postes sont multiples: la hausse du nombre d'heures supplémentaires

Budgets en baisse, heures supp en hausse

Les enseignants en action contre l'incohérence de Jean-Michel Blanquer et du rectorat

« **Grigny défavorisé, Grigny ravagé, Grigny disloqué, mais Grigny subventionné !** ». Promesses en l'air, dotations en baisse, budgets dévoyés, les erreurs volontaires du ministre Blanquer ont fait exploser la colère des professeurs et de la municipalité. Elle n'est pas éteinte.

Selon les données de l'INSEE, Grigny est une des villes les plus jeunes et les plus pauvres du pays. Cette ville est « l'une des plus défavorisées de France », juge la Cour des Comptes dans son rapport public annuel, publié en février 2019. Plus de 45% de la population vit

sous le seuil de pauvreté et l'ensemble des établissements scolaires y est classé en REP+. L'Éducation Nationale communique abondamment sur le « Grand Projet Éducatif Grigny 2020 » et sur la future « cité éducative », modèle de réussite.

À la misère répondra l'argent public à flots. Au désarroi de populations primo-arrivantes feront face des personnels d'accueil compétents et du matériel de qualité. À l'échec scolaire, on opposera des mesures ambitieuses visant la réussite de tous. La cité délinquante deviendra cité éducative ! Tout cela, c'est le grand projet « Grigny 2020 » qui nous l'a promis.

Les moyens en ville

Sauf que cette utopie réalisée se construit sans l'Éducation Nationale. Sauf que concrètement, nous ne savons pas à qui sont octroyées les prétendues subventions. Que l'ACSE (Agence nationale pour la Cohésion Sociale et l'Égalité des chances) refuse depuis trois ans de verser aux écoles l'argent nécessaire aux projets éducatifs. Qu'en parallèle, au sein de l'Éducation Nationale, les heures et les moyens destinés à aider les élèves sont supprimés.

En effet, les chiffres sont tombés en février dernier : sur la

ville de Grigny, dont tous les établissements sont classés REP+, la dotation des collèges est en baisse sévère. Il y a trois ans pourtant, l'instauration des « Réseaux d'Éducation Prioritaire + » se présentait comme la garantie que ces établissements seraient mieux lotis que les autres dans la mesure où ils accueillent les populations les plus démunies. Et cela fait trois ans que nos moyens diminuent.

À titre d'exemple, à la rentrée 2019, pour l'ensemble des trois collèges de la ville, il manquera plus de 120 heures par semaine pour maintenir les taux d'encadrement de

Budgets en baisse, heures supp en hausse

2017. Les écoles ne sont pas mieux loties. Communication intense des pouvoirs publics sur les dédoublements des CP et des CE1, mais pour cela on supprime les 20 maîtres sup-

plémentaires du secteur par un petit tour de passe-passe.

besoin, surtout dans des établissements où la stabilité des équipes compte énormément pour la sérénité de l'ambiance de travail.

Le plus cynique dans tout

récente, membre du comité directeur de l'association.» Les élèves de maternelle, a fortiori ceux des milieux populaires, ne sont pas des cobayes ! Les enseignants ne sont pas des

a eu lieu sur la ville le jeudi 21 février, avec une détermination affirmée à grands renforts de musique. Commentaire d'une habitante : « 150 personnels enseignants de la ville en grève et dans les rues de Grigny, c'est du jamais vu ! ».

La mairie soutient le mouvement et son maire Philippe Rio a décidé d'interpeller le recteur, la DSDEN (Direction des Services Départementaux de l'Éducation Nationale, NDLR) et le ministère sur les moyens de l'éducation nationale dans la ville. Les budgets dépendant du Conseil départemental,



son président François Durovray sera lui aussi destinataire d'un courrier pour le mettre face à ses responsabilités sur le territoire. « À la veille de la labellisation de

Matraquage d'heures supplémentaires

Concrètement dans les collèges, cela signifie que les dispositifs mis en place pour donner aux élèves la possibilité et l'envie de réussir leur scolarité disparaissent. Finies les heures en demi-groupes : qui donc aurait besoin d'être à moins de trente dans une salle pour apprendre une langue vivante, progresser en maths, apprendre à lire, écrire et réfléchir ? De la même façon, les projets artistiques et culturels sont mis à mal. Les heures d'accompagnement personnalisé, de tutorat, de co-intervention, sont sacrifiées.

L'an prochain, le nombre d'élèves dans nos collèges augmentera. Mais le rectorat refuse de créer des postes, en menace certains de suppression, et nous impose, pour combler les besoins, de faire des heures supplémentaires.

220 heures supplémentaires à effectuer par semaine dans les collèges, soit plus de 8 % des heures, c'est indécent. Or c'est bien d'heures postes pérennes dont nous avons

cela, c'est peut-être encore l'argent injecté dans des projets dont nous n'avons pas besoin : on refuse à un établissement l'ouverture d'une section sportive football, faute de moyens... pour exiger l'ouverture, deux ans après, d'une classe rugby.

Un think tank libéral au pouvoir

Des sommes folles sont dépensées dans des tablettes activement occupées à devenir obsolètes en attendant qu'on nous livre les chargeurs, ou dans des vidéoprojecteurs interactifs qui nécessitent une formation minimale qu'on ne nous propose pas. Cela va jusqu'à s'ingérer dans nos pratiques pédagogiques puisque certains établissements de l'élémentaire se voient forcés d'utiliser les méthodes d'apprentissage « Agir pour l'école », qui feraient rougir de honte le plus effréné des stakhanovistes. Présidée par Laurent Bigorgne, directeur de l'Institut Montaigne, cette association est le bras armé du think tank sur les questions scolaires. Jean-Michel Blanquer était, jusqu'à une date



exécutants à la botte d'offices privées», dit une professeure des écoles en assemblée générale.

Outrés de ce gâchis, indignés du sort qu'on réserve à nos élèves, et franchement en colère contre ces politiques inégalitaires, les professeurs des trois collèges de Grigny et des écoles en lien avec les parents d'élèves, se sont réunis le 12 février lors de l'assemblée générale de la « Nuit de Grigny » pour décider d'agir ensemble.

La réponse des grillages

Dès la première réunion, plus de 60 personnes se sont retrouvées le soir, ont pointé les mêmes problématiques et sont passées à l'action. Distribution de tracts aux collègues et aux citoyens, pétitions, cahiers de doléances... En point d'orgue, une journée de grève

cité éducative, les collèges de Grigny méritent une réponse à la hauteur », répète CGT Éducation.

En réponse à nos demandes d'audience commune, la DSDEN nous a proposé de recevoir séparément chacun des trois collèges. En réponse à nos demandes de postes pérennes et suffisants, le rectorat nous dit que nos besoins sont comblés par « des heures supplémentaires obligatoires ».

En réponse à nos demandes de moyens pour l'éducation des élèves, le Conseil Départemental affirme avoir dépensé des sommes importantes dans l'éducatif « avec une surélévation des grillages et la mise en place de la vidéosurveillance » dans les collèges. Il semblerait que nous nous soyons mal fait comprendre...

Leïla Simon

Renault-Lardy

Première organisation syndicale, la CGT se fait sortir du Comité Social d'Entreprise

Les élections professionnelles 2019 de février 2019 à Renault Lardy vont laisser des traces dans les relations intersyndicales et pour les salariés. Elles montrent aussi les conséquences matérielles de la fusion des DP, DS et CHSCT dans le Comité Social d'Entreprise (CSE).

Depuis la dernière consultation en 2015, la composition des salariés a changé. Le 1er collège (professionnels) s'est réduit de - 60%, avec seulement 57 votants. Les collèges ETAM (2^e) et Ingénieurs (3^e) sont au même niveau alors qu'en 2015, il y avait 58% d'ETAM pour 42% de cadres. La participation électorale passe de 71,6% en 2015 à 79,4% en 2019. « Près de 80%, c'est encourageant pour la vitalité sociale du site de Lardy », commente la

DP pour la CGT : - 10,3% pour la CGT, -0,9% pour la CFE-CGC, + 8,7% pour la CFDT et + 0,7% pour SUD

Pourquoi séparer les collègues ?

Au CSE, la représentativité syndicale s'en trouve modifiée. C'est un facteur important qui conditionne la validité des accords locaux. Depuis 2015, le calcul de la représentativité (basé sur le score en CE titulaire en excluant les syndicats avec un score <10%) permettait à la CGT d'être >50%. Il fallait donc sa signature pour que la plupart des accords locaux puissent s'appliquer. Avec les résultats 2019, la signature de la CFDT et de la CFE-CGC suffit pour que ce soit le cas. « Nous serons donc attentifs à ce que ces

Le hold-up

Au plan national, Renault-Lardy est un cas qui met à mal l'idée répandue, dans le syndicat et à l'extérieur, que la CGT n'a pas d'audience chez les cadres. L'importance numérique des 2^e et 3^e collèges et le score général prouvent le contraire, d'autant plus que le phénomène est durable. En devançant de 9 et 15 points au CSE les deux syndicats suivants, la CGT s'impose sans conteste comme la première organisation, pouvant donc légitimement revendiquer la première place dans la direction. Or, le jeu des alliances est rarement synonyme de clarté et de respect du vote des électeurs. Une preuve éclatante en a été donnée au Comité d'Entreprise (CE).

« La direction en rêvait (elle ne supporte pas le fait que la CGT puisse gérer un CE, encore moins dans un site d'ingénierie), la CFDT et la CFE-CGC l'ont fait : ils ont sorti la CGT du CSE alors que les résultats des élections portaient la CGT comme première organisation du site. Lors du premier CSE, les postes à responsabilité ont été pourvus par un vote des représentants des salariés élus le 6 février. La CFDT et la CFE-CGC, qui ont fait une alliance après les élections sans l'avoir jamais annoncé au moment de la campagne électorale, se sont arrogé tous ces postes. Secrétaire du CE et Secrétaire adjoint : 2 postes CFDT ; Trésorier : un poste pour la CFE/CGC ».

Dissimulation avec préméditation

Le tract CGT du 13 mars 2019 ne mâche pas ses mots, mais se veut factuel pour décrire ce qui est une dissimulation avec préméditation, pour ne pas dire une malhonnêteté intellectuelle contre le droit à l'information des votants. « Sur le principe, que ces syndicats décident de faire une alliance n'est pas choquant, mais PAS une fois les élections passées. Le moindre des respects pour les électeurs aurait été de l'annoncer avant. Que chacun puisse voter en ayant tous les éléments pour faire son choix. Se saisir de leurs voix, une fois le vote effectué donne un sens que certains ne voulaient peut-être pas donner. Les électeurs de la CFDT doivent avoir

CGT, qui ajoute : « Ce vote est pour nous à la fois une bonne et une mauvaise nouvelle ». Côté positif, le syndicat est la première organisation avec 39% des voix pour les titulaires du CSE. La CFDT (30%) passe devant la CFE/CGC (24,7%) et SUD (6,3%) ne passe pas le seuil de représentativité (<10%).

La comparaison avec le vote précédent est assez difficile. Par rapport aux élections DP, la CGT perd 1,4% et a 10 élus au CSE, la CFE-CGC perd 1,9% et obtient 5 élus, la CFDT gagne 5,4% avec 7 élus, SUD perd 2,1%. La tendance s'accroît avec le Comité d'Entreprise où lors des précédentes élections il y avait plus de 10% d'écart pour le CE par rapport au

accords, qui peuvent concerner des sujets importants comme le temps de travail et relèvent bien souvent du chantage, ne portent pas atteintes aux salariés », dit Bernard Bachetta, le candidat CGT au secrétariat du CSE. La CGT note également un sujet de division structurelle des électeurs : les professionnels, les ETAM et les ingénieurs et cadres sont séparés et obligés de voter pour des candidats différents. « Depuis longtemps déjà, la CGT-Lardy est défavorable au vote par collèges séparés et demande un collège unique regroupant les salariés de toutes les catégories professionnelles ». La direction de Renault et les gouvernements y étant opposés, la loi n'a pas bougé.



le sentiment que finalement, ils ont voté pour la CFE-CGC ! Et inversement. Est-ce ainsi que l'on respecte leur choix ? »

Le ciment qui unit les deux « alliés » serait un rejet commun de la CGT lié à la lutte des places ? La réalité confine à la mesquinerie. Au CSE, l'alliance avait déjà la main sur les commandes. Restaient les postes de trésorier et de secrétaire adjoint. Les candidats CGT ont été évincés malgré leur expérience. « *Leurs compétences et leurs engagements sont dénigrés au profit d'une alliance politicienne* », dit Florent Grimaldi, élu CGT titulaire du 3^e collège. « *Qui va en bénéficier : les salariés ou la direction ?* ».

La surveillance des comptes

Les Comités d'Entreprise sont en première ligne. Une partie de la réponse renvoie une dizaine d'années en arrière. « *Une charte sur tout le groupe Renault avait été signée il y a une dizaine d'an-*



nées par ces mêmes organisations syndicales avec le but clairement écrit, non pas d'avoir un programme commun de gestion des CE, mais tout simplement de favoriser toutes les alliances possibles après les élections pour sortir la CGT de toutes les gestions des CE ! » dit un militant. « *Nous pensions que ce temps était révolu. Il n'en n'est manifestement rien* ».

La CGT n'a jamais fait un enjeu majeur du CE dans son activité syndicale. « *Mais lorsque nous sommes placés par les salariés première organisation syndicale, nous respectons nos engagements et nous avons à cœur de le faire le mieux possible et avec des élus motivés. Nous continuerons d'être attentifs à la gestion du CSE afin qu'il reste accessible à tous. Nous aurons un œil attentif au suivi des comptes du CSE pour que la gestion soit rigoureuse et que le CSE ne vide pas toutes ses réserves comme cela s'est passé au Technocentre il y a quelques années avec cette même alliance* ».

Santé

Progression dans les trois sites du groupe Ramsay

Le groupe de santé Ramsay gère trois établissements en Essonne. Les élections professionnelles y ont eu lieu entre novembre 2018 et février 2019. L'analyse des résultats montre une progression considérable de la CGT.

Anne Mingot est déléguée syndicale à l'Hôpital Jacques-Cartier, à Massy, Olivier Poher l'est à la Clinique du Mousseau, à Évry. Ils sont membres du Comité de Groupe, dont le second est secrétaire. Tous deux s'accordent pour qualifier de raz-de-marée les résultats des consultations profession-

Mutualisation contre dégradation

À Évry, la CGT de la Clinique du Mousseau a maintenu sa position confortable de leader avec 80 % des voix malgré une présentation de dernière minute d'une liste CFDT menée par l'ancienne DRH de cet établissement. Quant à l'hôpital privé Jacques-Cartier de Massy, la CGT inverse positivement sa position. Elle remporte 70 % face à la CFDT, l'exact contraire de la situation précédente. La CFDT s'était installée en force avec la complaisance de la direction depuis plus dix ans. « *Ces résultats sans précédents sur nos trois établissements de soins essonniers du Groupe ont été obtenus malgré une campagne malsaine menée par nos adversaires à coup de lettres et tracts anonymes, de distributions d'objets en tout genre et de promesses hallucinantes à laquelle nous avons répondu avec sincérité et lucidité sur la situation économique du secteur, présence sur le terrain et les réseaux sociaux,*



nelles. Le groupe Ramsay a 1 200 salariés dans l'Essonne. Le cas de l'hôpital Claude-Galien, à Quincy-sous-Sénart, montre les difficultés et les possibilités de la CGT dans le secteur hospitalier privé, où les directions tentent en permanence d'intervenir dans leur intérêt dans la vie syndicale. Le dernier scrutin a vu pour la première fois la présence d'une liste CGT. « *Seule à se présenter suite à la démission de l'ensemble de la délégation CFDT de l'ancienne mandature, la CGT obtient donc 100 % de la représentativité au premier tour, mais sans quorum* », commentent les deux responsables. « *Par contre, au second tour, face à une liste de sans étiquette proche de la direction, nous obtenons un siège sur 7. C'est un progrès pour la jeune équipe qui pourra désormais peser sur les décisions patronales. Reste à nos camarades de profiter de ces quatre ans de mandat pour se former avec l'aide de l'UL de Vigneux, qui a participé au succès de leur installation* ».

et défense de nos bilans », rappelle Olivier Poher. Anne Mingot ajoute : « *Maintenant, ces échéances électorales passées, nous envisageons une mutualisation et des rencontres entre élus pour créer une dynamique. Cela nous permettra de porter des actions collectives pour répondre aux problèmes que nous rencontrons sur les établissements Ramsay GDS (Générale de Santé, NDLR). Comme dans de trop nombreux établissements de santé, nous avons à faire face à la dégradation de nos conditions de travail et au gel des salaires depuis de trop nombreuses années. Les accidents et arrêts de travail sont en augmentation sans précédent. Les salariés sont épuisés physiquement et psychologiquement d'où un nombre inédit de licenciements pour inaptitude ! L'instabilité des plannings, la polyvalence de service et les changements d'horaires, le nombre de salariés précaires, comme des CDD à la journée, créent du stress et rendent difficile l'organisation de sa vie familiale et privée* ».

Composite Industrie Bondoufle

Premier succès pour un nouveau syndicat

Le 8 février 2019 marque un changement dans la vie syndicale de Composite Industrie, à Bondoufle. Nouvelle venue, la CGT prend la deuxième place au CSE et la tête dans le 1^{er} collège. C'est le résultat d'un patronage du syndicat voisin Vibrachoc et d'une initiative de l'UL d'Évry.

Composite Industrie est une entreprise spécialisée dans la conception et la fabrication de matériaux composites pour les secteurs de l'aéronautique, de l'armement, de la télécommunication et des activités industrielles. La CGT n'y était pas implantée officiellement jusqu'aux dernières élections professionnelles. Pour un coup d'essai, le syndicat marque des points forts. Majorité relative dans le 1^{er} collège avec 3 sièges de titulaires et 4 suppléants, contre 2 à FO et 2 à la CFDT. Dans le 2^e collège, la CGT fait jeu égal avec les autres organisations, un siège de titulaire partout. La CFDT remporte les 4 sièges du 3^e collège, mais au deuxième tour et sans avoir atteint le quorum au premier. La composition du nouveau CSE est donc de 7 CFDT, 4 CGT et 3 FO.

Dix mois d'efforts

Dans cet établissement de haute technologie, la CGT n'a pas pu pousser avec la rapidité d'un



Les trois militants diffuseurs du premier tract en 2018 (DR)

champion d'automne.

« En avril 2018 », dit Jean-Marc Liger, responsable du syndicat à l'entreprise voisine Vibrachoc Lisses, « nous sommes allés distribuer un tract à la porte de Composite, pour nous faire connaître. Nous faisons partie du même groupe Hutchinson et l'UL d'Évry monte régulièrement des initiatives pour s'implanter dans les boîtes où nous sommes absents. En juin 2018, l'UL reçoit la visite d'un salarié potentiellement intéressé, puis silence radio ».

Le 26 novembre 2018 ranime l'affaire quand la direction de Composite Industrie envoie à l'UL une invitation pour discuter du protocole en vue de l'organisation des prochaines élections professionnelles, le 8 février 2019. Jean-Marc Liger y va le 7 décembre avec le secrétaire de l'UL, Jean-Louis Betoux, et décision est prise de distribuer un nouveau tract le 10. Rencontre avec le salarié précédent qui exprime nettement sa volonté de ne pas s'impliquer.

Le 18 décembre, seconde réunion sur le protocole, qui fixe le dépôt des listes le 21 janvier 2019 à midi. Le 16 janvier, la CGT n'a toujours aucun candidat, jusqu'à une troisième distribution de tracts, qui accroche. « Cette fois-là, on prend de nouveaux contacts franchement intéressés pour constituer une liste », raconte le « parrain » de Vibrachoc. « On a de nombreux échanges téléphoniques avec le « meneur » et notre DSC (Délégué Syndical Central du groupe Hutchinson, NDLR) du site de Segré, dans le Maine-et-Loire, s'est impliqué à fond. Le 21 janvier, Jean-Louis dépose la liste à 10 heures 30 ».

Castorama Les Ulis Grand chelem au 1^{er} collège, avancée chez les cadres

Les dernières élections à Castorama Les Ulis confirment la place de la CGT. Dans le premier collège (ouvriers/employés), sur 48 votants, le syndicat recueille entre 41 et 48 voix selon les candidats. Le résultat donne 5 délégués titulaires au CSR et 5 suppléants. Dans le 2^e collège (cadres), le candidat CGT, Nicolas Bellenger, recueille 9 votes sur 25. C'est une avancée dans un secteur traditionnellement peu réceptif au syndicalisme reven-

dicatif, mais où les progrès sont réels, quoique lents. Le secrétaire général de l'UL des Ulis, Philippe Madranges, ajoute un aspect ponctuel : « On était début février, dans un contexte particulier de mobilisation. En France, 50 magasins Castorama sur 100 étaient en lutte pour les salaires. Le résultat nous permet de renforcer notre audience dans toutes les catégories de personnels ».

Les avantages Hutchinson

La campagne dure deux semaines à un rythme accéléré dans un territoire syndicalement inconnu. Le tract diffusé le 4 février 2019 a une influence probablement décisive. Il présente la liste des candidat.e.s avec leur photo, mais son impact majeur est de montrer avec clarté les enjeux du vote et les objectifs syndicaux du mandat 2019-2023.

Au premier rang, le développement des « revendications afin d'avoir les mêmes avantages que nos collègues Hutchinson ». Ce qui veut dire une prime de 13^e mois, un accord d'intéressement, une prime de vacances, des chèques-restaurant, etc. La suite met l'accent sur d'autres points sensibles. « Être présents sur la stratégie économique de notre établissement, intervenir afin de ne pas laisser la production du bâtiment 25 être délocalisée au Maroc, renforcement de nos effectifs en embauchant les intérimaires et CDD, combattre l'individualisme pour améliorer le collectif... ».

Le tract prend également soin de couvrir les ailes aux canards que la direction et ses soutiens envoient vers les salariés. « Contrairement à ce que certains laissent entendre, la présence du syndicat CGT dans l'usine n'entraînera pas des grèves en continu et la fermeture du site, mais vous garantira une expertise, un soutien, un avenir, le développement de notre activité et l'expérience militante de nos collègues d'Hutchinson. En votant

pour la CGT, vous voterez pour la première organisation syndicale du groupe et permettrez ainsi de voir notre syndicat s'implanter dans les 19 usines Hutchinson. Ce renforcement sera évidemment utile pour faire aboutir nos revendications ».

La stratégie de groupe

Le raisonnement prend appui sur une réalité voisine et vérifiable. Chez Paulstra-Vibrachoc de Lisses, où travaille Jean-Marc Liger, la CGT est fortement majoritaire et l'entreprise est en croissance d'activité. Les résultats du 8 février montrent la création d'une bonne base syndicale à Composite Industrie, prometteuse car les quatre élus titulaires ont aussitôt demandé une formation syndicale.

En dehors de la qualité des tracts, la démarche gagnante de l'UL d'Évry et de Vibrachoc Lisses tient largement à une compréhension de la stratégie patronale de groupe et à la réponse syndicale sur le même terrain. Le groupe

Hutchinson est un exemple frappant. Dans les années 1860, c'est une entreprise qui traite le caoutchouc et va se diversifier pour créer une galaxie industrielle, Elle rachète d'autres unités de production comme Paulstra, fondée en 1934 et absorbée en 1974, avant qu'elle ne fasse l'acquisition de Vibrachoc en 1994. Aujourd'hui, l'empire Hutchinson est composé de trois sociétés en nom collectif et de sociétés en SA, comme Composite Industrie. On y trouve aussi des composantes comme Le Joint Français, mais le tout est coiffé par le groupe Total, qui a pris les commandes d'Hutchinson en 1974.

Le danger syndical est évidemment l'émiettement et le manque de contacts et de stratégie commune dans les unités d'un même groupe. Le rôle des DSC est aussi central que leur nom l'indique. Le délégué de Segré s'est montré particulièrement actif. Sur le terrain, la coordination entre Vibrachoc et l'UL d'Évry a fonctionné et réussi.

G.D.

Les Ehpad préparent l'avenir

Dans les élections Fonction publique du 6 décembre 2018, qui touchaient la santé, les Ehpad n'avaient pas connu une grande mobilisation, mais avec des exceptions notables. C'est le cas des deux Ehpad de l'Essonne du groupe Arpavie, où la CGT s'est implantée avec succès. Une grande manifestation, le 15 mars 2018, avait connu une bonne présence des Ehpad 91. La fin de la campagne électorale n'a pas arrêté l'action syndicale. C'est dans la longue durée que se préparent les prochaines consultations et que les succès font tache d'huile dans les professions peu syndiquées.

À l'Ehpad Louis-Pasteur de Chilly-Mazarin, la CGT dénonce les mauvaises conditions de travail, notamment par une mauvaise organisation du travail. « Les choses stagnent ! », écrit le syndicat dans un tract appelant à la manifestation du 19 mars avec débrayage. « Alors Monsieur le Directeur, on s'y met réellement quand ? »

Les élus CGT dénoncent un rythme de travail insupportable, un manque de personnel sans remplacement, des réunions et formations imposées parfois sur des jours de repos, etc.



La CGT Arpavie présente à la manifestation du 15 mars 2018 (DR)

La CGT de l'Arpavie de Juvisy-sur-Orge n'est pas en reste. Elle appelait à se rassembler devant l'établissement le 12 mars contre les atteintes aux droits humains et syndicaux. « La direction tient des propos racistes et sexistes à l'encontre de nos camarades syndiqué.e.s. Plusieurs ont été sanctionnées par des mises au placard, des mutations disciplinaires ou des licenciements abusifs... »

Contre une chasse aux sorcières anti-

CGT, le syndicat demande la réintégration immédiate de deux collègues muté.e.s pour raisons disciplinaires injustifiées, l'annulation des licenciements abusifs et l'arrêt de toute forme de discrimination. »

Maison des Syndicats d'Évry

Le Conseil départemental remonte au créneau de l'expulsion

Nouvel épisode dans le feuilleton de la tentative d'expulsion des syndicats de leur siège départemental d'Évry. Les directions des UD font face aux attaques de la droite contre un droit républicain.

Dans son arrêté d'août 2018, le Conseil départemental (CD) met à disposition des six syndicats l'immeuble de la place des Terrasses de l'Agora. L'autorisation est précaire et révocable. Les organisations devraient payer les charges locatives, le gardiennage, les assurances et assurer l'entretien. Le total dépasse la subvention attribuée par le département depuis une quarantaine d'années. Si les syndicats refusent, ils doivent partir. Depuis 2016, la lutte commune a mobilisé toutes les directions syndicales à tous les niveaux, y compris national.

Le malentendu

Olivier Champetier est secrétaire général de l'UD CGT et président du Comité de Gestion de la Maison des Syndicats. Dans un courrier du 21 mars 2019 à François Durovray, il remet le sujet sur son terrain initial, politique.



« Votre lettre du 21 février 2019 confirme le profond malentendu entre les organisations syndicales et vous-même. Les discussions étaient en cours lorsqu'elles ont été unilatéralement rompues par votre arrêté du 3 août 2018. Il est de la première importance que les autorités publiques saisissent rapidement la nécessité fondamentale qu'il y a à ne pas chercher à affaiblir les corps intermédiaires et notamment les organisations syndicales. L'actualité présente nous démontre les effets catastrophiques que cela peut avoir sur le pays. Ces mêmes autorités publiques nous sollicitent de façon incessante pour siéger dans toute une série d'instances.

Avoir une vision d'ensemble cohérente sera utile à toutes les parties. Nous sollicitons assez rapidement une entrevue avec vous ». L'ensemble des organisations a réaffirmé son attachement à la garantie d'existence du syndicalisme par les pouvoirs publics.



La théorie et la pratique

L'obstination de François Durovray (LR) à vouloir entraver, voire pire, le fonctionnement du corps intermédiaire social que sont les syndicats, touche au fonctionnement de la République. L'idée qu'un syndicat est une entreprise privée comme les autres, devant donc payer son existence, est celle d'une droite dure cherchant à abolir les conquêtes sociales depuis la Libération.

Cette position doctrinale se heurte cependant à la réalité. Le libéralisme a besoin de négociation sociale, sauf à se retrouver comme actuellement en situation de blocage national, grand débat ou pas. C'est probablement une explication de la longueur de la guérilla lancée par M. Durovray depuis 2016. D'autre part, certaines forces régionales d'Île-de-France, même de droite, ne semblent pas avoir envie de déclencher une guerre totale contre le mouvement syndical à un an des élections municipales.

Attention, travaux !

Pratiquement, la demande d'entretien des locaux est exorbitante. Il s'agit d'abord de réparations, que le CD évalue lui-même à 3 millions d'euros, évidemment à sa charge. « S'il veut se préoccuper des actions éco-essonniennes », dit un responsable CGT, « qu'il commence par faire les réparations de garantie décennale

sur l'isolation des fenêtres de la maison départementale des syndicats, dont le CD a perçu depuis longtemps l'indemnisation. La seule solution, à la fois écocitoyenne et sociale, est de maintenir les syndicats sous l'actuelle convention, incluant le maintien

du gardiennage et du ménage, et de réaliser les travaux nécessaires ».

VIBRACHOC LISSES Grand chelem électoral

Un seul tour a suffi dans les 1^{er} et 2^e collèges pour que tous les candidats CGT au CSE Vibrachoc Lisses, titulaires et suppléants aux élections professionnelles du 26 mars 2019, soient élus.

Les listes mêlent des militants jeunes et expérimentés, avec une forte féminisation dans le 1^{er} collège. Dans celui-ci, la CGT emporte 4 titulaires et 3 suppléants, contre 1 de chaque à la CFDT. Dans le 2^e collège, les 4 sièges titulaires et le suppléant vont à la CGT, seule présente. Le succès est d'autant plus remarquable que la participation dépasse les 75 %.

Les salariés ont largement suivi le syndicat qu'anime Jean-Marc Liger et son tract de campagne : « La liste propose une implantation équilibrée au niveau de tous les ateliers pour être au plus près de tous les salariés et défendre ainsi des convictions justes, à l'opposé du misérabilisme dans lequel direction et gouvernement pensent que nous devrions nous estimer être heureux ». Aucun candidat ne s'est manifesté pour le 3^e collège (cadres). Il y aura donc un deuxième tour dans celui-ci.

Le scandale des ordures ménagères à Paris-Saclay

L'affaire des éboueurs tourne au procès des marchés publics et du SIOM

Les dysfonctionnements du ramassage des ordures ménagères de 23 communes empoisonnent les salaires des éboueurs et le service rendu aux habitants depuis le 1^{er} novembre 2018. Responsables : le PDG anti-social de l'entreprise de ramassage SEPUR et le président du syndicat intercommunal SIOM, qui a attribué le marché dans des conditions opaques. Cinq mois après, la CGT et les salariés ont gardé une cohésion et une détermination intactes. Le SIOM fait le dos rond devant les conséquences de son incompétence. Nouvelle dimension du conflit avec l'intervention de comités de citoyens et de parlementaires aux côtés des travailleurs.

Le SIOM, Syndicat Intercommunal des Ordures Ménagères, regroupe 21 communes essonniennes de l'agglomération Paris-Saclay et deux communes des Yvelines. Il délègue à une entreprise le ramassage et le traitement des ordures ménagères, produit aussi de l'eau chaude pour la zone de Courtabœuf. Il est dirigé par le maire de Bures-sur-Yvette, Jean-François Vigier.

Le 7 mai 2018, le marché public change de mains. Une commission du SIOM, dont les délibérations restent secrètes, choisit la SEPUR contre le sortant Veolia. « Pour obtenir la Délégation de service public, Sepur n'a pas hésité à casser les prix », explique la CGT dès le début. « La seule variable d'ajustement, ce sont les salariés ». Prévission réalisée : non payés pendant deux mois suite au lock-out organisé par le patron Youri Ivanov (voir la Voix Syndicale n° 114), mal payés depuis, les éboueurs professionnels ont perdu entre 200 et 300 euros mensuels et ne s'y résignent pas.

Ils ne sont pas les seules victimes. La SEPUR rogne sur les investissements, l'entretien des camions et les matériels professionnels indispensables, ce qui provoque des pannes et des retards dans le ramassage. Pour ajouter à la confusion, Ivanov a embauché pendant les deux mois de lock-out des intérimaires et des précaires inexpérimentés, dirigés par des cadres d'occasion incom-

pétents, qui renforcent la mauvaise qualité du service. Certains habitants, excédés, se plaignent au SIOM. Sans résultat pour l'instant.

Les acteurs

Le long conflit SEPUR a un volet syndical remarquable. Les 90 salariés montrent depuis novembre 2018 une cohésion et une persévérance rares dans une aussi



longue lutte. « C'est un syndicalisme jeune qui a compris que la solidarité et l'ouverture vers l'extérieur sont les conditions du succès », estime un dirigeant départemental. La grande majorité a refusé en bloc les nouveaux contrats que voulait leur imposer Youri Ivanov pour baisser légalement leurs rémunérations et engagé des instances juridiques, avec un rendez-vous prud'homal le 12 avril. « C'est un exemple de solidarité et d'actions durables », ajoute Ollivier Champetier, le secrétaire général de l'UD CGT, « avec des militants convaincus de leurs droits et des dirigeants comme Steeve Avisse (le délégué syndical, NDLR) et ses camarades, avec l'appui de Philippe Madranges, de l'Union locale des Ulis. Ils ont été sur tous les coups et ont marqué des points dans l'opinion publique ». Au premier rang de laquelle les 200 000 habitants de la zone SIOM.

Le samedi 16 mars 2019 offre une image

inhabituelle sur le site de Villejust, siège de SEPUR. Côte à côte, Steeve Avisse, Cédric Villani, député local LREM, Pierre Ouzoulias, sénateur PCF et Ollivier Champetier. Parmi d'autres élus, le conseiller régional Lamine Camara (FdG), la conseillère départementale Anne Launay (EELV) et des élus de Bures-sur-Yvette, Gif-sur-Yvette ou Orsay. Éric Coquerel (LFI), retenu, soutenait l'initiative et les militants CGT étaient nombreux autour de Philippe Madranges.

La déclaration du député macronien Cédric Villani était attendue. Elle est nette : « Nous sommes ici face à une situation qui est inacceptable et qu'il convient de régler au plus vite ». Une grosse pierre dans le jardin du président du SIOM, Jean-François Vigier, 44 ans, maire Modem de Bures-sur-Yvette élu avec 22 voix d'écart, ancien directeur de cabinet du maire UDI de Massy, officiellement allié de LREM, qui essaie de se faire discret face à la tempête qu'il a déclenchée.

Tout et son contraire

Parmi les mécontents, le maire de Champlan (divers droite), qui écrit à son collègue le 1^{er} mars 2019 : « Pourquoi tant de désorganisation dans les tournées sur la commune ? Il faut clairement revenir aux tournées qui fonctionnaient correctement



avant la reprise du service par la société SEPUR. (...) Cette collecte ne respecte pas l'environnement et les dispositions des lois Grenelle et risque à terme d'être coûteuse pour le SIOM ».

Présente le 16 mars, Emmanuelle Rio représente le Comité des Usagers. « On

a un choix à faire, entre des principes sociaux, humains et écologiques d'une part et une entreprise d'autre part, SEPUR, qui travaille avec une agence d'intérim, qui se vante sur son site d'être 20% moins chère, parce qu'elle paie moins les salariés.

C'est le moment de faire un choix politique courageux et nous, on a un message à faire



Militants CGT, Comité de soutien, parlementaires et élus locaux (DR)

passer, c'est qu'on ne lâchera pas! ».

Un autre acteur important est le BUS (Buressois Unis et Solidaires), qui compte des élus d'opposition, dont le responsable, Francis Valenti, raconte les contacts difficiles des associations locales avec Jean-François Vigier. « Nous avons demandé plusieurs audiences au président du SIOM. La dernière date du vendredi 22 février, en présence de la directrice du site. Nous leur avons demandé s'ils étaient satisfaits des prestations de SEPUR. Ils nous ont dit que oui, qu'ils appréciaient la « réactivité » de l'entreprise. Le même jour, ils envoyaient une lettre de pénalités à SEPUR. Ils n'ont aucun scrupule à mentir ».

M. Vigier a en effet envoyé ce même 22 février un courrier à Youri Ivanov : « Mes services ont dressé un premier bilan sur la conformité des prestations après trois mois de mise en route du marché. Il en ressort qu'à ce jour vous ne respectez pas les engagements contractuels suivants... ». Conclusion après une longue liste de griefs : « Le montant total des pénalités s'élève à 7 300 euros HT ». On ignore si la facture a été payée.

Trois jours avant, le 19 février, lors du Comité Syndical, Jean-François Vigier avait concédé qu'une quinzaine de salariés CGT et d'usagers soient présents quelques instants dans la salle pour faire une déclaration, mais avait refusé d'entamer une discussion. Quand les travailleurs et leurs soutiens étaient encore

devant le SIOM, celui-ci votait à l'unanimité des présents (23 sur 41) une augmentation des indemnités de fonction du président et des vice-présidents.

Le président et Google

Le président du SIOM avait-il compris les conséquences sociales négatives lors de l'attribution du marché public à SEPUR ? Le « moins-disant » financier a-t-il été sciemment préféré au « mieux-disant » social ? « Poser ces questions, c'est y répondre par l'affirmative », dit Francis Valenti. « La connivence entre Vigier

et Ivanov ne fait pas de doute. Par ailleurs, nous considérons que les élus qui ont voté ce marché ont eu le tort de faire confiance à Vigier. Maintenant, difficile de se rétracter et d'admettre qu'ils ont au mieux survolé le dossier. Il suffisait de consulter Google pour se faire une idée des pratiques de SEPUR ». Le dossier des conflits sociaux déclen-

Le Comité de Soutien aux éboueurs (Photo Serge Guichard)



chés par SEPUR avec ses salariés et les fautes constatées par ses clients est en effet d'une forte épaisseur. D'autre part, le Conseil d'État a rejeté, mercredi 27 février 2019, le pourvoi de SEPUR qui contestait son éviction d'un marché dans la Communauté de Communes du Grand Sénonais (Yonne). « Son offre a été considérée « comme anormalement basse », dit la presse locale. Elle était même caricaturale, avec une « collecte complémentaire à zéro euro ». La SEPUR expliquait benoîtement que « ces prestations n'auront pas d'impact sur les charges sociales en raison d'un lissage des heures, résultat d'une modulation du temps de travail et d'un gain de temps grâce à une optimisation des circuits

de collecte ». La traduction sur les salaires et les conditions de travail est simple.

Les arguties

Sur quel dossier a travaillé la commission du SIOM d'attribution du marché ? « À aucun moment, à Bures, le maire n'en a jamais rien dit. Ailleurs, la même chose à notre connaissance. À se demander si les représentants des mairies au Comité syndical ont été mandatés d'une manière ou d'une autre », répond un élu local.

Youri Ivanov a publié sur son site Internet un communiqué qui porte la mauvaise foi à la hauteur d'une politique d'entreprise : « En un demi-siècle, nous n'avons jamais rencontré de difficulté sur le plan pénal avec nos salariés, à l'exception de deux salariés se considérant victimes d'une pression trop forte de leur management et qui n'ont pu en prouver la réalité. Quant aux allégations de corruption de quatre de nos représentants syndicaux, elles ne reposaient sur aucun fait tangible sortant du cadre strict de la législation du droit du travail ».

Parmi les défenseurs des droits des salariés, SEPUR considère la CGT comme son ennemi principal, avec d'ailleurs quelques raisons. Dans l'affaire du SIOM, dès le 20 novembre 2018, l'avocat Olivier Baratelli envoyait un courrier à Ollivier Champetier, le menaçant de porter plainte pour diffamations multiples à l'égard de Youri Ivanov, sans d'ailleurs préciser où les propos avaient été tenus ni leur teneur. Le secrétaire général de l'UD attend encore le début de l'instance en restant vigilant sur les pratiques SEPUR.

Le carnaval des huissiers

En témoigne le courrier envoyé le 11 janvier 2019 à la Chambre Départementale des Huissiers : « Un huissier de justice est mandaté par cette entreprise pour effectuer les constats courants dans le cadre de ce type de conflit. Si nous sommes familiarisés avec ces pratiques, celle-ci ne nous est pas familière. Au-delà, est-elle légale? Le 16 décembre dernier, dans les provocations quotidiennes orchestrées par l'entreprise SEPUR pour tenter de faire « craquer » les salariés, dans la cabine d'un camion-benne se trouvait, habillé en salarié SEPUR,

l'huissier qui tous les matins constate pour l'entreprise la présence des salariés. Il nous semblait que la déontologie de votre profession vous interdisait ce genre de pratiques de déguisements, infiltrations ou autres barbouzeries... »

Réponse courroucée de la Chambre le 18 février : « Vous reprochez à mon confrère sa tenue, il apparaît que celle-ci étant obligatoire pour pouvoir être présent dans le camion, il n'y a aucune pratique contraire à notre déontologie, et que Maître Le Discorde ne se dissimulait en rien. La jurisprudence que vous vous plaisez à reproduire étant totalement étrangère au contexte constat réalisé le 21 décembre 2018. Vos propos sont donc totalement diffamatoires envers mon Confrère et notre Profession ». On notera au passage la propension de Youri Ivanov et de ses partenaires à utiliser le mot « diffamation » à tout propos sans jamais passer à l'acte.

Dépassant les arguties juridiques, le fond de l'affaire est pendant : justice et remboursement de leur préjudice aux salariés spoliés. Les revendications n'ont pas varié sur le fond depuis le départ : le retour aux salaires et aux conditions de travail qu'avaient les salariés avant le marché SEPUR, avec des matériels en bon état et un encadrement compétent. L'attitude du PDG et de ses affidés pendant des mois, la retenue injustifiée du lock-out sur les salaires méritent des indemnités que doit fixer la justice prud'homale, ou pénale s'il y a lieu, le préjudice moral étant patent.

Dénonciation possible

Une solution permettant un nouveau débouché est présentée par certains acteurs : la résiliation du contrat SEPUR pour fautes graves et répétées, ce que confirme ipso facto la lettre de pénalités de Jean-François Vigier. Celui-ci a d'ailleurs reçu une pétition de la part du Collectif Citoyen de Soutien aux Éboueurs du SIOM : « À l'heure d'une prise de conscience de la gravité des enjeux écologiques, nous refusons de laisser nos taxes d'ordures ménagères financer une entreprise qui ne

nous donne aucune garantie concernant le tri sélectif et le traitement de nos déchets verts. Le lien social avec les éboueurs de nos communes est mis en danger sous couvert d'économies. Nous refusons d'être complices de moins d'écologie, de plus de précarité et plus d'injustice et nous demandons aux élus du SIOM de tout mettre en œuvre pour dénoncer le contrat avec SEPUR ».

Steeve Avisse (DR)



Ce n'est pas la première fois que la question se pose dans la période récente. En juillet 2018, les maires de Bobigny, Bondy et Noisy-le-Sec, en Seine-Saint-Denis, demandent dans un courrier commun à « Est Ensemble », leur Communauté d'Agglomération, la résiliation du marché attribué à SEPUR en octobre 2017.

Les poubelles de Bobigny en 2018 (Le Parisien)



(DR)



Les mêmes élus s'étaient déjà plaints de la mauvaise qualité du service.

« Est Ensemble » avait infligé au prestataire une pénalité de 100 000 euros pour le seul moi de juin 2018, mais n'avait pas pris de mesure définitive.

Ce dossier viendra-t-il un jour dans les débats du SIOM ? En ce cas, la question du coût d'un retour à un bon prestataire serait posé. On peut donner un ordre de grandeur. La baisse de devis entre Veolia et Sepur, quoique non révélée officiellement, se situerait entre 600 000 et 1,1 million d'euros sur 8 ans. Pour une population de 200 000 habitants, l'écart entre fournisseurs, dans la plus haute hypothèse, serait d'environ 0,69 euro par an et par habi-

tant. Les atteintes à l'environnement et à la santé publique valent-elles ce prix ?

Gilbert Dubant

Nokia Nozay

Résistance continue aux PSE à répétition

Troisième PSE mi-janvier 2019 chez Alcatel-Lucent depuis son rachat début 2016 par Nokia. Il vise la suppression de 354 postes à Nozay, dans l'Essonne, et 54 à Lannion (Côtes d'Armor). La capacité de résistance syndicale nécessite une compréhension des objectifs de la direction et une mobilisation au-delà des militants.

Le 11 février 2019, les syndicats bloquent l'accès au site de Nozay. Au départ, une

Trois PSE en trois ans s'expliquent-ils seulement par une délocalisation à marche forcée ? « Dans le premier PSE après le rachat de 2016, un tiers des 450 postes supprimés était lié à de réels doublons suite à la disparition du siège d'Alcatel-Lucent à Boulogne-Billancourt », répond Claude Josserand. « Le reste c'était déjà de la délocalisation. Les deuxième et troisième

Manifestation CGT Nokia en 2009 : les délocalisations étaient déjà centrales (DR)



quarantaine de personnes, avec une forte représentation CGT, pour arriver entre 150 et 200 manifestants. À ce moment, le deuxième PSE est encore en cours et le troisième vise les métiers « support » : administratif, finances, clients... La volonté de déblayage massif de l'emploi, masquée un instant par la promesse de « départs volontaires » s'impose. « Le volontariat, on met vraiment des guillemets », dit Claude Josserand, DSC CGT Alcatel-Lucent International, coordinateur du groupe Nokia France. « Quand les gens sont harcelés toutes les semaines, ce ne sont pas des départs volontaires ».

80 % de délocalisation

Son collègue de la CFE-CGC, Frédéric Aussedat, évoque des salariés « désarçonnés » et ne pêche pas par optimisme. « On veut défendre l'avenir du site, mais l'avenir de Nokia en France, des télécoms en France, on n'y croit plus. ». L'intersyndicale se rejoint pour manifester « son écœurement face à une politique de destruction systématique de l'emploi en France ».

PSE, c'est 80 % de délocalisation. Le reste, rationalisation des outils, fin de maintenance des produits ex-Alcatel. On est dans une logique de marché, il faut satisfaire les actionnaires, donc réduire les coûts. La plupart des emplois vont être délocalisés en Hongrie, en Inde ou en Pologne, pour doubler les dividendes des actionnaires ».

L'usure du doute

Le rôle des syndicats se borne-t-il à négocier les indemnités ? « On a fait que la direction revoit très à la baisse les mesures de départ », observe le DSC CGT. « L'IS, notre intersyndicale, revendique de répartir sur la base des mesures du PSE précédent. Nous avons manifesté le 15 février à Bercy pour soutenir la délégation qui a demandé des comptes à Bruno Le Maire. Mais nous réclamons aussi le maintien de « hub » en France dans les fonctions non-R&D où nous avons une bonne base de salariés avec de fortes compétences. Et la poursuite des embauches R&D. »

La CGT ne baisse pas les bras mais scrute l'état d'esprit des salariés. « Dans les secteurs touchés, les salariés sont plutôt

résignés, ne voyant pas d'avenir dans cette boîte après trois PSE ciblant les mêmes métiers. Néanmoins, une partie est prête à se battre. 150 personnes de Nozay à l'Assemblée nationale le 19 février, c'est pas assez, mais pas si mal avec des collègues qui manifestaient pour la première fois. Les adhérents CGT sont un peu plus combatifs, mais traversés par les mêmes doutes quant à l'issue finale. Chez les salariés R&D, les vieux ont compris qu'ils sont en sursis. Avec la 5G, on a encore besoin d'eux, mais ensuite, tout est positionné pour qu'on n'ait plus besoin de nous. Les Polonais sont moins chers malgré le CIR (Crédit Impôt Recherche, NDLR) et se forment. Les jeunes disent qu'ils se font une carte de visite, mais ne resteront pas dans la boîte, vu la politique salariale minable. Les augmentations ont été de 0,6 % et +0.85 % les deux dernières années). Ils sont durs à mobiliser ».

Succès à Nokia Belle Labs

À Paris-Saclay, le syndicat réussit son coup d'essai chez Nokia Bell Labs aux élections professionnelles, où il présentait une liste pour la première fois depuis très longtemps. Dernier avatar des laboratoires Bell, pionniers du téléphone, achetée par Alcatel-Lucent, l'entreprise est digérée depuis 2016 par Nokia. Avec 15,83 % de représentativité totale et 17,60 % au 3^e collège titulaire, 21,60 % en suppléants, la CGT fait une belle entrée. Trois de ses représentants Ufict la représentent au 3^e collège (1 titulaire et 2 suppléants). « Aucun accord ne pourra être signé par un seul syndicat, ça va obliger la direction à composer un peu plus avec tout le monde et nous permettre de hausser les exigences », analysent les nouveaux élus. « La CFDT perd la majorité absolue et passe même derrière la CFE. On a un paquet d'électeurs qui votent CFDT titulaire et CGT suppléant comme chez ALUI (autre filiale d'Alcatel-Lucent reprise par Nokia, NDLR) » « Dommage qu'on n'ait pas eu de candidat au 2^e collège et pas plus de candidats au 3^e. Mais on fera mieux la prochaine fois ! », ajoute le DSC.

Règlement de comptes à Intermarché Mauchamps

Témoignage : « Je suis élue syndicale et discriminée depuis 20 ans... »

Nom : Karima Affri. Âge : 45 ans. Profession : approvisionneuse, agent de maîtrise. Employeur : Intermarché Mauchamps, au Nord d'Étampes. Responsabilités syndicales : élue CGT au CE, DP, DS depuis 2014 et conseillère prud'homale depuis janvier 2018. Situation actuelle : menacée de licenciement.

La Voix Syndicale a décidé de lui offrir une large place. Son témoignage d'une rare franchise touche une part importante des conditions de travail et d'expression des femmes salariées. Nous n'avons rien changé aux termes. Les transitions entre les différentes citations sont de la rédaction.

K.A. « Première discrimination lors de la signature de mon CDI, mon directeur de l'époque bloquait un peu, car « Karima » n'était pas assez français pour lui. J'ai été embauchée en CDI après trois CDD, sans l'avoir signé officiellement, mais je n'en savais rien. Je suis restée chez Intermarché. Un an après mon embauche de 1998, je suis élue CE/DP sur la liste CFTC. Ma RH de l'époque me dit : « Vous êtes agent de maîtrise, assimilée cadre. Je voudrais une Karima avec la direction, et non contre ». Mais j'avais choisi mon camp, j'ai commencé à m'impliquer à fond, à ne faire aucun cadeau à ma direction et aux agents de maîtrise qui, pour la plupart, faisaient ce que la direction leur ordonnait et se taisaient.

En 2000, le site change d'enseigne et devient Netto (Groupe Intermarché). Ma direction en profite pour me licencier économiquement. Salariée protégée, l'Inspection du Travail refuse. On me convoquait toutes les semaines pour des sanctions. J'ai eu plusieurs avertissements ».

La direction n'est pas seule à s'attaquer à la salariée protégée. Son propre syndicat participe.

K.A. « Mon DSC CFTC était tout le temps absent du site, j'ai été obligée de tout gérer. J'étais DP, secrétaire CHCST et trésorière du CE. Les salariés ont reproché ses absences au DSC. Il a commencé à être désagréable pour montrer que c'était lui le chef. Chaque fois que nous n'étions pas d'accord, ça finissait en engueulade,

avec des réprimandes, des insultes. Puis à plusieurs reprises, il a eu des gestes déplacés à mon égard, main aux fesses, langage vulgaire et grossier. Installé depuis au moins 20 ans, il était vu comme le bon Dieu. Impossible de faire ou dire quoique ce soit contre lui ».



Karima Affri (DR)

La trésorière du CE constate que le DSC prend des libertés avec la caisse et s'offre voyages familiaux, portable et imprimante sans justification.

K.A. « En tant que trésorière, j'ai commencé à m'inquiéter de tous ces abus. La relation s'est aggravée, j'ai pleuré des mois, jusqu'au jour où un élu CFTC a convoqué ses autres collègues. Il a dit qu'il fallait que ça cesse. En 2012, tous les élus CFTC se sont retournés contre le DSC. J'ai porté plainte contre lui pour « harcèlement sexuel et harcèlement moral ». La direction était obligée de faire une enquête et a lancé une procédure de licenciement à son encontre. L'Inspection du Travail l'a refusée.

Nous sommes allés à l'UD CFTC d'Évry afin de les informer et nous avons écrit à la Fédération, à Paris. Personne ne s'en est soucié. La majorité au CE a destitué le DSC de son poste de secrétaire du CE et nous avons porté plainte pour détournement. L'expert note dans son rapport : « Le CE n'a pas à supporter les frais personnels du DSC », mais la direction n'a rien fait.

L'UD d'Évry m'a exclue de la CFTC. Les

autres élus ont tous démissionné, mais la direction et la CFTC m'ont fait « destituer » de mes mandats du jour au lendemain. J'ai compris qu'il n'y avait rien à faire avec ce syndicat et en avril 2013, la CGT m'a nommée représentante syndicale ».

La direction et son syndicat poursuivent les brimades, avec les effets habituels sur les salariés.

K.A. « Le 19 mars 2013, la CFTC distribue dans l'entreprise, avec l'accord de la direction, des stylos et des préservatifs au logo CFTC et un élu DP lance aux salariés : « Tiens, va voir Karima... » et il ajoute une obscénité à mon égard. Je l'ai sévèrement engueulé. Le jour même, le DSC CFCT emmène le salarié à la gendarmerie afin de porter plainte contre moi pour coups et blessures.

La direction nous met tous les deux en mise à pied conservatoire. Le salarié reprend son poste après 15 jours et je reste à pied deux mois et demi. Entretien préalable au licenciement, mais refus du CE et de l'Inspection du Travail, Je reprends mon poste. La direction fait appel auprès du ministre du Travail, qui refuse également. Le Tribunal administratif de Versailles a refusé mon licenciement, car les faits n'étaient pas avérés.

Mon médecin s'inquiète de mon état, me demande de quitter l'entreprise et de me mettre en arrêt. J'ai refusé pendant huit mois, mais j'ai été obligée de m'arrêter. Séances de psychologue, psychiatre, antidépresseurs, Médecine du Travail et service des « Femmes maltraitées au travail » de l'hôpital Cochin. Je descendais droit aux enfers, sans comprendre ce qui m'arrivait. J'ai été en arrêt maladie pendant 11 mois, puis j'ai repris à mi-temps thérapeutique pendant six mois. Je me suis forcée à revenir afin de préparer les élections.

Décembre 2014, je monte une liste CGT aux élections syndicales. La CFTC fait tout pour bloquer, fait peur à deux gars qui se retirent, mais on est au complet à la fin.

Belle surprise, je suis élue titulaire CE + DP 2^e collège et on a deux titulaires 1^{er} collège. Pour l'affaire des coups et blessures au tribunal d'Étampes, la juge m'informe

que l'autre a retiré sa plainte. J'étais furieuse que la vérité n'ait pas pu être faite, mais je suis innocentée à 100%.

La CFTC a remis sur la table les comptes du CE quand j'étais trésorière. On décide une expertise. L'expert dit qu'il n'a pas tous les éléments, mais qu'il manque 25 000 euros. Le DSC CFTC s'est arrangé pour faire disparaître une partie des documents. Mais ce n'était pas grave puisque j'avais tous les documents comptable en double. Le CE dépose une plainte contre moi. Lors du vote, je les engueule et ils déposent une autre plainte pour injures. Cette affaire traîne depuis deux ans, les gendarmes ont entendu la CFTC, j'attends ».

Les luttes ne sont pas seulement judiciaires et le groupe Intermarché suit la même politique de compression des sites et des effectifs que ses concurrents. Les conséquences sur la base de Mauchamps ne se font pas attendre.

K.A. « Octobre 2017, la direction annonce un quatrième PSE, qui concerne mon métier d'approvisionneuse. Notre profession est centralisée sur cinq sites en France au lieu de 30 actuellement. Le projet débute le 1^{er} mars 2019.

Le CE de la base de Mauchamps donne un avis favorable. Les autres CE ont tous donné un avis défavorable et certains ont voté des expertises. L'Inspection du travail a refusé l'homologation du projet. La direction est obligée de le reprendre. Il est homologué le 26 décembre 2018.

Le 18 janvier 2019, je suis convoquée à mon entretien tripartite, je pensais me positionner sur le site de Bondoufle, mais ma direction m'annonce dès le début mon inéligibilité sur les cinq sites,

car malgré mes 20 ans d'ancienneté, je n'aurais pas suffisamment de points. Je serai licenciée le 1^{er} mars 2019.

Je conteste cette décision par courrier recommandé, mais j'apprends que Mauchamps cherche à embaucher un agent de maîtrise chef d'équipe en CDI. Je postule. Pas de nouvelles.

J'apprends qu'un poste d'assistante administrative se libère, je postule à nouveau le 13 février 2019. Le 18 février, ma direction me remet deux courriers. L'un me positionne sur un des cinq sites, mais à condition que je sois éligible et qu'il reste des postes disponibles. Un second



Manifestation de soutien CGT le 6 mars 2019 (DR)

courrier me convoque à un entretien préalable au licenciement économique. C'est d'autant plus du foutage de gueule qu'un autre PSE aura lieu en octobre 2020. Notre site change d'activité et arrête l'alimentaire, mais les effectifs ensuite doivent passer de 87 à 176 CDI. L'objectif est de liquider la CGT entre temps.

Mon employeur n'annule pas l'entretien du 26 février. J'y vais assistée d'un délégué. Ma direction m'explique le PSE, mais m'annonce... que cette fois-ci je suis éligible. Je peux donc choisir sous huitaine le site où je veux aller. Et qu'il m'appartient de faire annuler la réunion du CE extraordinaire du 27 février avec mon licenciement à l'ordre du jour. Je laisse faire.

Au CE, la CFTC majoritaire donne un avis favorable pour mon licenciement. Pour eux, la direction a respecté toute la procédure, elle m'a proposé des postes et c'est moi qui ai refusé. Bref c'est de ma faute. Le 1^{er} mars 2019, dernière journée de travail, mon métier et mon service sont supprimés.

Ma RH me remet un courrier de dispense

de travail. Je suis payée pour rester à la maison. J'attends maintenant d'être convoquée auprès de l'Inspection de travail sur ma cinquième menace de licenciement en plus de 20 ans ».

Claudine Berthomier, la secrétaire générale de l'UL CGT d'Étampes, a organisé, avec le syndicat Renault-Lardy, une manifestation de soutien le 6 mars 2019. L'Inspection du Travail n'a pas dit son dernier mot. En même temps, le site Intermarché de Bondoufle bruisse des préparatifs aux élections CSE de novembre 2019. La CGT n'est actuellement pas repré-

sentée. La CFTC fait tout pour éviter une liste concurrente, d'autant que des défections apparaissent dans ses rangs. Reste un gâchis humain : 20 ans d'agressions contre une femme dont le seul tort a été de lutter pour les droits sociaux à l'entreprise.

La Voix Syndicale

de l'Essonne
Ont participé à ce numéro 115 de la Voix Syndicale

Intervenants :

Karima Affri
Pierre Benoit
Gérard Birebent
Michel Blanche
Patrick Boumier
Olivier Champetier
Gilbert Dubant
Brigitte Gabriel
Véronique Josien
Claude Josserand
Jacques Léger
Jean-Marc Liger
Philippe Madranges
Cherif Medouni
Anne Mingot
Olivier Poher
Gilles Scherrer

Administratif et technique :

Brigitte Blanche

Repères revendicatifs sur cgt.fr

Fiche n° 20 : Droit à la représentation collective

**La CGT propose...
Le droit pour tous les salariés à une représentation collective quels que soient leur statut, l'entreprise et sa taille.**

Safran Aircraft Engines Corbeil

Évolutions des salariés et conséquences sur les élections professionnelles

On continue de l'appeler Snecma Corbeil, mais le nom n'est pas le seul à avoir changé. Les résultats des élections professionnelles de janvier 2019 viennent d'une longue évolution du salariat et du syndicalisme dans l'entreprise et le groupe Safran.

Du 22 au 24 janvier 2019, les élections professionnelles de la société Safran Aircraft Engines ont eu lieu dans un contexte particulier. La loi Travail et les ordonnances Macron ont changé la vie syndicale en France. Cette transformation a été difficile à intégrer dans le groupe aéronautique.

Une direction en urgence

Tout au long du deuxième trimestre 2018, la validation des ordonnances Macron amène la direction générale de SAE (Safran Aircraft Engines) à négocier un nouvel accord sur le dialogue social et le droit syndical avec les organisations représentatives (CFE/CGC, CFDT, CGT). Sans perdre de temps, elle a mis en place ce que permettaient la loi Travail et les ordonnances. L'échéance électorale de janvier 2019 pressait la DG d'arriver à un accord avant la fin de l'été 2018 pour permettre à chaque site SAE de préparer ces élections et de négocier les protocoles électoraux de septembre à novembre 2018, dans le cadre des nouvelles dispositions. Les DSC CGT ont négocié pendant plus de trois mois un accord encadré par un cadre législatif, combattu par la seule

CGT pendant plus de deux ans dans la rue, avec la loi El-Khomri et la suite. Elle n'a eu de cesse de rappeler que l'accord en cours de négociation s'accompagne d'une multitude de mesures répondant aux vœux du Medef. Elles conduisent à une remise en cause radicale de l'existant,

n'aura pas les attributions des délégués du personnel ni les prérogatives et moyens d'intervention des CHSCT.

La nouvelle commission SSCT « Santé, Sécurité et Conditions de Travail », loin de remplacer le CHSCT, permet à l'employeur de restreindre le nombre d'élus impliqués sur



(DR)

sous couvert de « simplification » et de « renforcement du dialogue social ». Pour la CGT, la fusion en instance unique des DP, du CE et du CHSCT, avec la création d'une seule instance le Comité Social et Économique (CSE), ne permettra pas de favoriser le dialogue social dans l'entreprise.

Le cofinancement des expertises

Pour les membres du CSE issus des élections de janvier 2019, le cumul des fonctions représentatives a vocation à transformer les élus en professionnels de la représentation, éloignés des salariés et de leurs préoccupations au quotidien. La mise en place du CSE aura pour conséquence l'élargissement des missions de chaque élu. Le « représentant de proximité » pour les missions des CHSCT

ces thèmes. Le recours aux expertises devient plus difficile en obligeant le CSE à cofinancer la plupart de celles-ci, à hauteur de 20%. Cette disposition s'applique notamment à l'expertise pour tout projet important modifiant les conditions de travail. Elle intervient à un moment où l'on exigera des futurs représentants du personnel élus au CSE une totale polyvalence et où ils ont donc particulièrement besoin de l'aide de spécialistes.

C'est de plus contraire au principe d'égalité de traitement: les plus petits comités, dont le budget de fonctionnement est moindre, seront de fait dépossédés de leur droit à expertise. C'est pourquoi fin juillet 2018 au bout de trois mois de négociation, la CGT Safran Aircraft Engines, après consultation de ses syndicats, s'est déclarée « non signataire » de l'accord.

Le malaise du vote électronique

Fidèles à leur engagement politique et syndical, les deux autres organisations représentatives ont ratifié cet accord du « Droit syndical et de la représentation du personnel au sein de Safran Aircraft

Engines ». La CFDT s'est appliquée à mettre en place ce qu'elle a validé et accompagné depuis plus de deux ans : les différentes lois et mesures antisociales qu'elle a construites avec les gouvernements successifs de gauche comme de droite.

Pour ce qui est de la CFE/CGC, elle n'a fait que respecter le cadre

légal et accompagner le souhait de la DG « de remettre à plat le dialogue social en épurant un fonctionnement dépassé et en marge des attentes des salariés ». Cependant nos DSC CGT, forts de leurs formations et expertises CGT, mais aussi de leur militantisme et de leur histoire, ont négocié âprement et ont obtenu des avancées permettant de « limiter la casse » syndicalement.

En septembre 2018, la Direction du site de Corbeil a entamé le processus des élections professionnelles, tout d'abord la négociation du PAP et la mise en place du vote électronique. « Deux facteurs ont été déterminants dans notre campagne électorale », explique le responsable CGT Gilles Scherrer. « Le premier était le vote électronique avec tous les problèmes que cela engendre. Nous avons mené une campagne dynamique, mais

il a fallu expliquer le vote électronique pendant de longues semaines afin de permettre à chaque salarié de pouvoir s'exprimer. Toute une génération de salariés, essentiellement dans la catégorie ouvrière, n'est pas à l'aise dans l'univers informatique et beaucoup d'entre eux ont été réticents à voter électroniquement. Soit ils craignaient le manque de confidentialité dans l'outil numérique, soit ils ne comprenaient pas le fonctionnement de cet outil ».

Mouvements dans les trois collèges

Deuxième facteur important, le changement radical de population des quatre dernières années sur le site de Corbeil. Aujourd'hui, les Ingénieurs et Cadres constituent près de la moitié des salariés du site. Ils sont 1500 là où les techniciens ne représentent qu'un tiers, avec 1100 techniciens. Les ouvriers sont 900 ouvriers, sur un effectif total de 3500 salariés.

Cette nouvelle donne a pesé lourd dans la campagne CGT. « La place des ICT à la CGT est intégrée dans nos orientations et nous portons régulièrement des revendications pour l'ensemble de cette catégorie », dit un membre de la direction du syndicat. « Cependamment ce travail n'a pas encore porté ses fruits

au sein de notre site et la CGT peine toujours à conquérir les voix du 3^e collège. De plus nous avons vécu sur notre site un phénomène sociétal notable et d'actualité que nous analysons



non sans mal dans l'ensemble de la CGT ».

Les salariés du site de Corbeil se méfient de plus en plus des syndicats et des élus qui les représentent, à l'image des citoyens pour les partis politiques. De plus, le syndicat UNSA a construit une équipe de militants qui, pour la plupart, sont des dissidents d'autres organisations. Leur campagne a ciblé uniquement l'amélioration des activités du Comité d'Établissement et une forme de syndicat « autonome et sans appartenance politique ».

Les résultats

Commentaire de la CGT : « L'UNSA a surfé sur la même

vague et avec la même stratégie que LREM lors de la dernière élection présidentielle. Cela a fonctionné. À la CGT, nous avons mené une campagne dynamique offensive et militante.

Nous avons poussé pour faire comprendre les enjeux des ordonnances et la réduction des moyens syndicaux dans notre pays et dans notre entreprise. Nous avons combattu les idées reçues sur la CGT et nous avons débattu longuement sur l'avenir du site de Corbeil, des actions et de la visibilité CGT, ainsi que la transformation du paysage syndical et du dialogue social. Très proches des préoccupations des salariés par notre travail de terrain, nous avons porté une campagne axée sur les enjeux des conditions de travail, la défense des acquis sociaux et l'obtention de droits nouveaux, l'accompagnement des salariés et la force collective que seule la CGT est en mesure de proposer. Avec une liste d'élus

représentant les trois collèges et en assurant la parité homme/femme dans les collèges respectifs, la CGT de Corbeil est fière de sa campagne et des résultats qu'elle a obtenus ».

À l'issue des trois jours de vote du 22 au 24 janvier 2019 en format électronique, avec un changement radical des CSP et l'arrivée d'une nouvelle organisation syndicale, la CGT arrive troisième derrière l'UNSA qui est en tête. La CFE/CGC se classe deuxième. La CFDT, première organisation syndicale il y a quatre ans, est rétrogradée en quatrième et dernière position.

La CGT progresse en nombre de voix dans tous les collèges, mais le changement de proportion des salariés dans les collèges a constitué un obstacle à sa représentativité. Le troisième collège, le plus important en nombre de salariés, s'est majoritairement porté vers l'UNSA et la CFE/CGC, avec un taux de participation de plus de 75%. Le deuxième collège s'est partagé entre les quatre syndicats, avec une participation de près de 75%. Le premier collège a majoritairement voté CGT. C'est le socle historique de son implantation, avec une base solide, mais le taux de participation de 55% assure tout juste le quorum à l'organisation gagnante.

DISPARITION

Bernard Ducastel : un militant syndicaliste

La vie de Bernard Ducastel a été en grande partie rythmée par son activité syndicale à la Cgt et au Pcf. De chez Montsouris (entreprise du Livre) à l'union locale Cgt de Massy où il exerça la responsabilité de secrétaire général, sa vie se confondait avec son activité syndicale.

Il exerça également à l'Union départementale Cgt de l'Essonne la responsabilité, au sein du bureau de l'UD, de la diffusion de la Vie Ouvrière à laquelle il était particulièrement attaché. Militant de terrain, comme on dit dans notre langage, il a participé et animé de nombreuses luttes qui ont marqué le territoire de Massy. D'abord à Montsouris, son entreprise, mais aussi chez Bosch et à la CGCT pour ne citer que les luttes les plus emblématiques.

Disponible et attentif aux travailleurs, il a participé à créer le premier syndicat dans un secteur jusqu'alors isolé, le restaurant de service rapide Mc Donald. Une expérience enthousiasmante et unique selon lui. Un parcours syndical qu'il poursuivra à la retraite dans le Lot, notamment auprès des retraités.

Un militant, un combattant, modeste, d'humeur égale, profondément attaché son organisation vient de nous quitter. Le meilleur hommage que nous puissions lui rendre est, dans des conditions différentes, de continuer son combat pour l'émancipation des travailleurs.

Michèle Perrot et Jacques Léger,
ancienne et ancien secrétaires généraux de l'UD CGT 91.

Fondation Dassault

Les salariés marquent des points au tribunal

Depuis trois ans, les salariés luttent avec la CGT pour des conditions de travail et une attitude correcte de la direction. La condamnation de l'ancien directeur confirme le bien-fondé de leur action.

d'octobre. Les revendications portent sur le respect dû aux salariés, aux patients malades mentaux et à leurs familles. La direction le prend mal, multiplie brimades et entraves et veut gérer la Fondation, site médico-social, comme une

comité d'entreprise et à l'exercice des fonctions de délégué du personnel ». Il devra aussi verser 1 500 euros à chacun des trois syndicats, CGT, SUD et CFDT. En revanche, l'association Fondation Dassault et son directeur général Pierre Rius ont été relaxés.

risques psycho-sociaux attend toujours. Nos revendications sont les mêmes : des conditions de travail et des effectifs qui permettent un suivi de qualité pour les patients, qui sont parfois très malades. Bien sûr que nous souhaitons de meilleurs salaires, mais surtout une reconnaissance de notre qualification et de notre engagement professionnel ».

La dignité gagnante

Le bilan est estimé « satisfaisant, mais... » par la CGT et son délégué syndical Cherif Medouni, moniteur-éducateur. « Les abus de l'ancien directeur, licencié en 2018, ont été reconnus et les discussions sont moins tendues », explique-t-il, « mais on ne peut toujours pas parler de démocratie d'entreprise. On ne peut pas tenir de réunions avec les salariés, il n'y a pas de CSE et l'expertise des

Beaucoup reste à faire, mais le jugement condamne définitivement ce qui a été reconnu comme un « management de la terreur » pendant plusieurs années par un commando de Dassault Boys qui avaient pris les soignants pour les bidasses d'une dictature militaire. Le succès est d'abord celui d'une dignité reconquise sur l'incompétence brutale.



Le 1^{er} février 2016 marque la première journée d'action d'une jeune CGT née en janvier 2015 et qui remporte les élections professionnelles

caserne. Le tribunal correctionnel d'Évry a condamné en mars 2019 l'ex-directeur Serge Classiot à une amende avec sursis pour « délit d'entrave du

Suez Eau France

Un rapport de force pour les NAO

Période charnière de l'année, les Négociations Annuelles Obligatoires chez Suez Eau France. Revendiquer une augmentation générale des salaires de 1,7 à 3,2% n'est pas demander un énorme sacrifice à une riche direction. C'est pourtant un tour de force pour simplement se faire entendre.

« Ils sont conscients que nos exigences sont acceptables, que la situation sociale dans l'entreprise tout comme partout en France est explosive, rien n'y fait », dit le responsable CGT Éric Dumas. « Sans aucune honte, cette direction propose 0,6% au 1^{er} juillet 2019 et 0,4% d'augmentation individuelle au 1^{er} janvier pour les ouvriers/employés et maîtrise. Concernant les cadres, seulement 1,1%

d'augmentation individuelle, toujours au 1^{er} janvier.

Comble du mépris, notre directeur général Groupe annonce partout dans la presse et les médias que les résultats de l'entreprise dépassent largement les objectifs. Se payant même le luxe, d'informer individuellement les salariés des excellents résultats de l'entreprise. La direction d'Eau France ne doit pas, semble-t-il, avoir les chiffres annoncés ».

La force du collectif

Une fois de plus, la CGT est montée seule au créneau et a déposé un préavis de grève pour établir un véritable rapport de force. Un rassemblement au siège à la Défense avec distribution de tracts a eu un impact non négligé

geable et une action en place publique a dérangé les dirigeants. « Ça doit faire désordre pour que nous ayons eu la visite des forces de l'ordre au cœur de la grande finance. Bien nous en

pour les 1^{er} et 2^e collègues. Concernant les cadres, 1,6% individuelle au 1^{er} janvier.

« C'est une petite victoire, mais une victoire quand même », note la CGT. « Un mouvement



a pris, car la direction est légèrement revenue sur ses propositions initiales ».

Le résultat est l'augmentation générale de 1,2% au 1^{er} avril et 0,5% individuelle au 1^{er} janvier, hors enveloppe des promotions et avancements

social suivi partout en France par le personnel, ça démontre que la lutte finit par payer. Que notre force, c'est le collectif et ça, le patronat l'a bien compris ».

Plateau de Saclay

L'École Polytechnique à la sauce américaine

La concentration sur le plateau de Saclay d'universités, de grandes écoles et de centres de recherche publics et privés, est le théâtre de grandes manœuvres politico-financières. L'École Polytechnique n'y a pas échappé. Son insertion dans un IPP (Institut Polytechnique de Paris) indique la ligne : l'américanisation de l'université française. La privatisation des budgets de recherche, les droits d'inscription des étudiants, le statut des chercheurs et des personnels, sont les enjeux.

Le 29 décembre 2014, le gouvernement Hollande crée la COMUE (Communauté d'Universités et d'Établissements) de la « grappe industrielle » (cluster) Paris-Saclay. Le 25 octobre 2017, le gouvernement Macron sépare les trois universités de « Paris-Saclay-Sud » de « New Uni », dont fait partie l'École Polytechnique. Le 7 février 2019, Florence Parly, ministre des Armées, en inaugure la nouvelle version : l'Institut Polytechnique de Paris (IPP) regroupe Polytechnique, l'ENSTA ParisTech, l'ENSAE ParisTech, Télécom ParisTech et Télécom SudParis. Le 21 février apporte HEC.

Made in USA

La carrière du nouveau directeur de l'École Polytechnique donne une idée as-



(DR)

université privée américaine. L'idée est de mettre l'IPP au même niveau dans les mêmes conditions. Avec quelles conséquences pour les 5 700 étudiants et les 1 000 doctorants ?

Dès la création de NewUni, une intersyndicale CFDT-CGT « refusait un système coupé des réalités du terrain, injuste, inéquitable, basé sur la recherche à outrance de fonds propres, où l'excellence est brandie comme un dogme ». Il y a quelques années, Patrick Boumier a coordonné la résistance intersyndicale aux projets de l'OIN (Opération d'Intérêt National) Paris-Saclay, qui a publié plusieurs expressions des chercheurs et des personnels. Militant CGT, il fait partie de l'équipe de Physique Solaire et Stellaire de l'IAS Orsay / CNRS. « Il est clair depuis

L'arrivée de HEC dans l'IPP. Au centre, Éric Labaye (DR)



sez précise de sa mission. Éric Labaye sort de chez McKinsey, un cabinet de conseil aux entreprises mondialement connu, où ce polytechnicien de 56 ans a fait toute sa carrière. En 2007, il a été membre de la commission Attali dont Emmanuel Macron était rapporteur adjoint. Le profil est raccord avec le rapport qui a présidé la création de l'IPP, dont l'auteur est Jean-Lou Chameau, président émérite de Caltech, le California Institute of Technology,

Le système universitaire anglo-saxon, que représentent MM. Chameau et Labaye, est fondé sur une compétition forcée entre établissements, alimentée par les fonds des grandes entreprises et des frais d'inscription qui éliminent de Harvard ou de Stanford les enfants de familles modestes. Le modèle existe déjà à échelle réduite en France.

La carpe et le lapin

« Dans les faits », explique Patrick Boumier, « les grandes écoles pratiquent déjà la sélection à l'entrée, ont leur propre fondation qui fait appel à des dons privés pour améliorer leur offre aux étudiants, surtout à ceux qui payent une formation à coût élevé comme les bachelors, des diplômes Bac+3 comme les licences, mais avec des frais d'inscription de plusieurs milliers d'euros par an ».

L'orientation donnée à l'IPP est un dévoiement supplémentaire des ambitions des grandes écoles de Paris-Saclay. « Ce qu'elles voulaient, c'était pouvoir délivrer le doctorat et être ainsi visibles à l'internationale. Elles ont obtenu ce droit sans perdre aucune de leurs prérogatives, et ce qu'elles veulent dorénavant, c'est être considérées comme des universités, d'où le nom d'Université Technologique qu'elles briguent, alors que l'Université de Paris-Saclay serait une Université dite de « recherche intensive », regroupant les universités dignes de ce nom et les établissements de recherche nationaux. Quand il y a écrit dans les statuts que « les personnels sont sous l'autorité du président de la COMUE », par exemple, il y a vraiment une menace des statuts des personnels des établissements membres... »

La sauce américaine à laquelle le gouvernement veut manger l'IPP amène le renforcement de la difficile coexistence de personnels à statuts différents (public et privé) et la dépossession progressive des équipes de recherche de leurs travaux et de leur coopération, au bénéfice de directions obnubilées par les prix Nobel et les brevets. « Le problème est le maintien des disciplines scientifiques. Si ça n'est plus les scientifiques qui les décident, et si des sujets risqués ou très peu étudiés ne plaisent pas à un grand ensemble comme l'IPP, ils disparaîtront ».

(1) – Le « classement de Shanghai » est supposé donner un rang aux universités du monde entier. Ses critères donnent un avantage écrasant aux universités anglo-saxonnes.

Les orientations de l'USR 91

« Au plus près de la vie de la cité... »

En novembre 2018, le congrès de l'Union Syndicale des Retraités CGT de l'Essonne avait tracé des pistes pour la nouvelle direction dans les trois ans à venir : rapprochement avec les UL, ouverture aux activités sociales, etc. Quatre mois plus tard, où en est-on ?

« Notre objectif, c'est d'abord de prendre le temps de débattre, de discuter, voire de convaincre nos adhérents que le choix que nous avons fait lors de notre congrès est un bon choix », dit le nouveau président de l'USR, Gérard Birebent. « L'orientation que nous avons prise, c'est travailler davantage la territorialité, c'est-à-dire d'être au plus près des retraités dans le quartier où ils habitent, à partir des problèmes que rencontre la population, les retraités, mais aussi les actifs pour des revendications communes qui concernent la vie de la cité : les services publics, avec la Poste qui ferme ou qui réduit ses horaires, le courrier qui est distribué en permanence en retard, la médecine de proximité, avec les médecins généralistes qui ne sont pas remplacés, lorsqu'ils partent en retraite, etc. Par exemple, à toutes les manifestations qu'a organisées le Comité de défense des trois hôpitaux du Nord-Essonne, de nombreux retraités y ont participé. Cette orientation n'est pas nouvelle, mais en la démultipliant, nous toucherons davantage de retraités, mais aussi d'actifs ».

Mobilisation en hausse

La baisse des pensions avec l'augmentation de 1,7% de la CSG, a déclenché un surcroît de colère chez les retraités et nombreux sont ceux qui ont occupé les ronds-points avec les Gilets Jaunes. Avant l'éruption du 17 novembre, depuis le 15 mars 2018, les participants seniors étaient déjà plus nombreux dans la rue aux côtés de la CGT. Le 31 janvier 2019 a rassemblé plus de 50 000 retraités à l'appel du « Groupe des 9 », 140 initiatives et rassemblements se sont tenus. Une délégation a été reçue à Bercy. Pour préparer cette manifestation, l'USR 91 avait distribué 2000 tracts sur tout le département. « Depuis janvier », explique le président, « nous avons tenu 12 assemblées de début d'année, rassemblant plus de 260 syndiqués. La moitié se sont tenues dans les

entreprises, souvent avec des retraités qui sont en province, mais sont encore attachés à leur entreprise et sont heureux de revoir leurs anciens collègues de travail. Rester attachés à l'entreprise n'est pas antinomique à une activité sur son lieu de résidence. En participant à l'assemblée des



retraités du CEA, je me suis aperçu, qu'il y a encore un lien très fort entre les salariés et les retraités, « la mutuelle », dont la cotisation est d'ailleurs plus importante pour les retraités ».

Les UL et les retraités

Les assemblées ont eu lieu dans les UL, en plein accord avec leurs directions. Certaines ont rassemblé actifs et retraités sur la retraite par points voulue par Emmanuel Macron, avec la participation de Gérard Rodriguez, spécialiste du sujet. Depuis de nombreuses années, les retraités sont présents dans les UL. Ils aident souvent sur les questions juridiques, apportant leur expérience aux salariés et aux militants. Les retraités impliqués dans les permanences, juridique ou de consommation, et dans l'accueil sont de plus en plus nombreux avec le recul des droits des actifs à l'entreprise et la baisse des effectifs syndiqués. C'est aussi un facteur de solidarité entre les générations. L'UL d'Étampes travaille depuis quelque temps sur les loisirs et les activités sociales, ce qui leur a permis de faire venir des retraités sur des activités syndicales. « C'est leur choix et peut-être que cela cor-

respond à une situation géographique », estime Gérard Birebent. « Pour la direction de l'USR, cette question n'est pas à l'ordre du jour, mais elle peut y venir, car Loisirs et Solidarités des Retraités a été créé par la CGT pour répondre d'abord à la solidarité et à l'ouverture au monde et les retraités, comme les actifs sont confrontés à ces questions tous les jours. Et puis LSR fait partie du groupe des Neuf, pour la défense des retraités ».

Rencontrer les députés ?

Faut-il poursuivre les demandes de rencontres avec les pouvoirs publics, préfecture en tête, pour les transports, la santé, les pensions, etc ? « Si c'est pour entendre la litanie du gouvernement, je ne vois pas trop l'intérêt. Le jour où nous pourrions rassembler des centaines de retraités devant la préfecture de l'Essonne, nous demanderons de rencontrer le Préfet en personne. Par contre, nous sommes sollicités par les autres organisations syndicales, notamment par la FSU, pour rencontrer les députés LREM de l'Essonne. FO vient de refuser d'y participer. Nous ne sommes pas opposés à rencontrer un député, mais à la condition que l'on parle de nos revendications, pas des arguments avancés par le gouvernement.



Pour cela, il ne faut pas y aller à quelques militants, mais il faut mettre un peu de monde devant la permanence de l'élu ».

Lucien Bonnafé en Essonne

Un maire de gauche et un psychiatre révolutionnaire

La théorie du « non-enfermement » a profondément changé la psychiatrie. Son auteur, Lucien Bonnafé, a trouvé en Essonne l'appui nécessaire pour appliquer ce progrès scientifique. Le département compte de nombreux hôpitaux pour les malades mentaux. Ils sont, comme la méthode Bonnafé, victimes de la réduction drastique des budgets et des effectifs. L'expérience des Mozards, menée grâce au soutien du maire communiste Roger Combrisson, laisse cependant des traces.

C'est un médecin né en 1912, adepte du surréalisme depuis les années 30, interne dans les Hôpitaux psychiatriques de la Seine de 1938 à 1942. Sa mutation en Lozère, à Saint-Alban, lui donne une nouvelle dimension. L'hôpital est en zone non occupée et les maquis communistes sont actifs. Il y sera médecin-chef et résistant clandestin, tout en démontrant que l'enfermement systématique des malades aggrave leur état, alors que l'ouverture vers l'extérieur est curative.

À la Libération, il travaille avec le ministre communiste de la Santé, François Billoux et promeut la notion de « désaliénisme et de pratique désenclavée ». Il passe à l'acte de 1947 à 1958 et rebâtit l'hôpital en ruine de Sotteville-les-Rouen en 1947 pour y organiser la « psychiatrie de secteur ». Le mur qui sépare le quartier des femmes de celui des hommes est cassé, les cellules transformées en bureaux. En 1951, création du journal mural : « *Au mur sur une planche étaient épinglés des textes* ».



Une rencontre

Il revient en région parisienne, à Perray-Vaucluse en 1957 et affine sa pratique. « *La désaliénation dans les systèmes de santé mentale est, à ses yeux, la nécessaire résistance aux conduites de partition, d'exclusion, de discrimination et de ségrégation, résistance à laquelle il a consacré sa vie* », écrit un confrère.

1970 marque la rencontre entre Lucien Bonnafé et Roger Combrisson, maire de Corbeil-Essonnes depuis 1959, tous deux anciens résistants communistes. Le courant passe et le maire propose au médecin de donner à sa ville une nouvelle psychiatrie avec les moyens nécessaires. Le ministère de la Santé crée un poste de « médecin-chef du quartier psychiatrique du Centre hospitalier de Corbeil-Essonnes », rattaché à Étampes.

La période suivante, jusqu'à la retraite en 1977, marque deux aspects. Le premier touche les patients, accueillis au départ dans le préfabriqué d'un quartier populaire, Montconseil, au confort médiocre, mais à ambiance chaleureuse sans blouse blanche ni guichet administratif. Les Mozards trouveront après la retraite du fondateur une villa sur la rive droite. La ville installe des « ap-

partements psychiatriques » et des centres de crise, et l'équipe que Lucien Bonnafé a formée ne recourt à l'hospitalisation qu'en cas d'extrême urgence. Le travail en commun avec la MJC et le Théâtre de Corbeil-Essonnes permet de monter des ateliers d'écriture, de jouer des pièces inventées par les malades, et même un restaurant dans les locaux du théâtre, « Agapes », animé conjointement par des soignants et des patients.

L'enseignement

Le second aspect est la trace politique et syndicale laissée par Lucien Bonnafé, même après son départ. De nombreux soignants étaient adhérents, ou proches, de la CGT et les jeunes collègues poursuivaient son travail dans la même orientation

humaniste d'intégration par la vie quotidienne et la culture. Des expériences sont menées à Vigneux et à Évry. Les Mozards et les autres ateliers continuent leur fonctionnement normal jusqu'à la démission de Roger Combrisson en 1992, mais la rupture s'opère en 1995, lorsque Serge Dassault conquiert la mairie de Corbeil-Essonnes.

Le déclin sera rapide. La valse des médecins-chefs apporte des praticiens soucieux d'administration financière rigide, qui ne protestent pas contre la baisse des budgets et des effectifs. « *Lucien Bonnafé n'a pas cessé de relier ses engagements psychiatriques théoriques et pratiques avec un intérêt pour la linguistique et les pratiques artistiques,*

la poésie, le combat politique... », dit un biographe. Ce n'est pas le souci de tous ses successeurs.

Les mandats successifs de Serge Dassault et Jean-Pierre Bechter digèrent bureaucratiquement les liens entre culture et thérapie. Les premiers Mozards de la rive droite sont intégrés à l'hôpital de Corbeil-Essonnes. Le témoignage de 2002 d'une des créations de « école Bonnafé », l'association Arimage, donne le ton : « *Il est toujours aussi difficile de mobiliser les dirigeants et le personnel de l'hôpital à des pratiques culturelles et artistiques. Nos expositions mises en place en ville ou dans les lieux de soin sont rarement l'objet de leur visite. C'est que la psychiatrie comme l'art contemporain dérangeant et suscitent souvent des réactions proches de la peur, de l'exclusion...* ».

Lucien Bonnafé est décédé le 16 mars 2003, à l'âge de 90 ans. Deux jours avant, il téléphonait à plusieurs collègues à propos d'un ouvrage en cours.

Gilbert Dubant

**Le pouvoir
d'agir
ensemble sur
l'essentiel.**



Ce qui est essentiel à la Macif, c'est d'apporter une protection adaptée à votre comité d'entreprise*.

Depuis plus de 30 ans, la Macif est l'assureur privilégié des comités d'entreprise en France.

Elle accompagne les élus dans leurs missions, leur propose une couverture spécifique pour leurs activités* et réserve des avantages aux salariés de leur entreprise**.

Vous voulez en savoir plus, rendez-vous en point d'accueil ou sur www.macif.fr

Assurances
Banque
Santé
Essentiel pour moi



* Les garanties sont accordées dans les conditions et limites fixées au contrat MAS CE souscrit. Sous réserve d'acceptation du risque par l'assureur.

** Offres soumises à conditions, valables en 2018, réservées aux salariés bénéficiaires d'un comité d'entreprise ayant signé un Pacte CE en 2018.

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)