



Le 902

JOURNAL DE L'UD CGT HAUTS-DE-SEINE

**UD CGT 92 - IMMEUBLE LA ROTONDE
32-34, AVENUE DES CHAMPS PIERREUX - NANTERRE
TÉL. : 01.41.20.91.00
MAIL : CONTACT@UD-CGT92.FR**

AUTOMNE - N°3 - OCTOBRE 2023

Sommaire

4-7

Elections pro : s'organiser pour gagner !

8-13

Santé : Hôpitaux et Ehpad, secteurs à préserver

14-15

Comité Général

16-17

Pêle-mêle de nos initiatives départementales

18-19

Echo de l'UL de Gennevilliers : répression syndicale

20-24

Nos corps, nos choix : droit à l'avortement

25-26

Une lutte gagnante : Mistertemp'

27-29

Infos Droits / Actu Droits / Culture

30

Restons connecté.es/ agenda/ syndiquez-vous



Camarades de la CE en soutien aux camarades de Mistertemp

Edito



Élisabeth ORNAGO
Secrétaire Générale de l'UD CGT 92

Notre Union Départementale tiendra son comité général à Nanterre à l'espace Chevreul le 14 novembre prochain .

Comme vous le savez, plus que jamais face à un gouvernement qui n'hésite pas à employer toutes les ruses pour imposer et soumettre les salarié·es, les jeunes, les privé·es d'emploi, les retraité·es, à des mesures ultra libérales qui jettent nos concitoyen·nes dans la précarité, il nous faut être organisé·es collectivement afin d'inverser le rapport de force qui nous fait si cruellement défaut.

La rentrée sociale s'avère rouge, rouge de colère face à une flambée des prix inédite. Nos salaires et pensions ne suffisent plus à couvrir nos dépenses incompressibles (comme se loger, se nourrir). Notre planète est mise à mal par le capitalisme à outrance. Les répressions syndicales dans les entreprises comme dans la rue avec des violences policières accrues sont devenues monnaie courante.

Ce comité général sera l'occasion de faire le point sur les mobilisations en cours dans notre département mais surtout de réfléchir ensemble sur les perspectives pour les mois à venir. Il est crucial que nous déployions un plan massif de syndicalisation dans les entreprises et dans toutes les catégories socio-professionnelles.

Nous devons bâtir un plan de travail de reconquête, renforcer nos bases syndicales existantes, nous implanter dans les entreprises où nous ne sommes pas encore présents. Nous devons également resserrer les liens avec nos unions locales, syndicats, sections syndicales et syndiqué·es.

Nous devons faire un bilan de notre activité départementale comme nous nous y étions engagés lors de notre dernier congrès de décembre 2021. Nous devons aussi renforcer notre UD, notre Commission Exécutive et nos collectifs départementaux.

Soyons nombreuses et nombreux à ce comité général. Nous avons besoin de toutes et tous pour redevenir un acteur syndical incontournable dans notre département, pour créer une CGT puissante et inverser enfin ce rapport de force que nous appelons de nos vœux. A très vite !



Elections Professionnelles ...

Le Comité Social et Economique (CSE) est une nouvelle Instance de Représentation du Personnel (IRP) imposée par la loi Travail. Cette nouvelle instance procède d'une fusion des comités d'entreprise (CE), des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et des délégués du personnel (DP). Un comité social et économique (CSE) est mis en place dans les entreprises d'au moins 11 salarié-es. Il est composé de l'employeur et d'une délégation élue du personnel. Et c'est là tout l'enjeu des élections professionnelles qui vont se tenir dans les 6 prochains mois dans 70% des entreprises privées : renforcer la place du syndicalisme et de la CGT en particulier. Pourquoi ? Parce que c'est indispensable pour reprendre le pouvoir sur les décisions qui nous concernent. Pour faire entendre les exigences sociales et environnementales face au monde de l'argent.

Les salarié-es sont donc appelé-es à voter pour élire leurs représentant-es. Le premier tour des élections est primordial car c'est ce premier tour qui permet de donner la représentativité à un syndicat, pour le CSE dans l'entreprise et dans chaque entité.

Pour cela, l'implantation syndicale est centrale. Or 40% des salarié-es du privé n'ont pas de syndicat dans leur entreprise. Des millions d'autres comptent quelques syndiqué-es, mais avec des effectifs insuffisants pour construire un vrai rapport de force. Pour ces salarié-es, la grève est un exercice totalement théorique. Leurs droits sont revus au rabais : pas de négociation sur les salaires, pas de possibilité d'être accompagné-e et défendu-e face à l'employeur, pas de possibilité de faire des propositions alternatives sur la stratégie ou l'orientation de l'entreprise. Pour ces salarié-es, l'employeur a les pleins pouvoirs et il peut, très facilement, se débarrasser de celles et ceux qui osent interroger ses décisions. Aussi, la CGT défend les cadres et les professions intermédiaires. Elle a créé pour cela il y a 60 ans l'Ugict-CGT : la CGT des ingénieurs et ingénieures, cadres et technicien-nes, lieu où les salarié-es qualifié-es en responsabilité peuvent se retrouver pour travailler des revendications communes. Et ce qui fait la force de la CGT, c'est de défendre l'ensemble des salarié-es, quelle que soit leur catégorie, quel que soit leur statut.



s'organiser pour gagner !

+

+

+

Nous lançons un appel à tou·te·s les salarié·es qui n'ont pas la CGT dans leur entreprise, sur leur site ou dans leur collège. C'est le moment de monter des listes CGT, c'est le moment de créer une section syndicale. C'est le moment de s'OR-GA-NI-SER !

26 septembre 2023 : Grande initiative de déploiement à la Défense

Le 26 septembre a eu lieu une grande journée de syndicalisation de la CGT avec la confédération et l'UD92 sur le parvis de la Défense.

Toute la journée la CGT s'est déployée à monter des stands dans lesquels nous pouvions retrouver une foule de documents de la CGT et de l'UGICT.

Puis nous nous sommes dispersé·es en petits groupes pour lancer l'action « Porteurs de paroles » qui consistait à demander aux passant·es ce que leur inspirait cette affirmation : « travailler c'est toujours un plaisir ».

Quelques personnes ont joué le jeu et ont riposté à cette phrase comme par exemple : « c'est fatiguant mais pas le choix » ou « c'est le salaire qui n'est pas un plaisir, dans l'animation on a beaucoup de responsabilités mais on est payés au SMIC » et encore « on a le salaire qu'on mérite ?... » etc.



Ce n'est pas moins d'une cinquantaine de personnes qui nous ont laissé leurs coordonnées pour se syndiquer !

Une journée de connexion dans une fourmilière de salarié·es avec notre secrétaire générale c'est toujours « gagnant gagnant ». C'est aussi ça la CGT !



+

+

+

6 raisons de voter CGT

#JeVoteCGT et je fais voter CGT autour de moi

Pourquoi être candidat·e ou voter CGT aux élections professionnelles ?

1. Pour des salaires à la hauteur des besoins et des qualifications

Pour la CGT, l'augmentation générale de tous les salaires est possible et nécessaire. Cela passe par des négociations partout dans les entreprises et les branches pour revaloriser les grilles salariales de l'ensemble des catégories professionnelles ; gagner une loi pour l'indexation des salaires sur les prix et sur le Smic afin de maintenir le niveau de vie ; un Smic à 2 000 euros brut.

2. Pour gagner l'égalité entre les femmes et les hommes

Gagner l'égalité entre les femmes et les hommes, c'est possible notamment : en obligeant les entreprises à mesurer réellement et corriger les écarts de salaire selon la méthode développée par la CGT ; en mettant fin aux temps partiels subis ; en refusant le système opaque d'individualisation des rémunérations et primes ; en revalorisant les métiers à prédominance féminine.

3. Pour être à la hauteur des enjeux environnementaux

L'urgence est à la fois sociale et environnementale. Réagir et s'organiser face aux changements climatiques pour en limiter les effets sur notre planète doit nécessairement se faire avec les salarié·es : il est urgent de repenser la manière dont est organisée la production. Actuellement cette organisation ne profite qu'à quelques un·es au détriment de nos emplois, nos conditions de travail, et elle menace notre avenir à toutes et tous. Pour la CGT, le CSE doit redevenir une instance incontournable avec les moyens non seulement d'analyser les stratégies et décisions patronales, mais aussi de développer avec les salarié·es des projets stratégiques alternatifs, au service de l'intérêt commun.

4. Pour ne pas passer tout son temps au travail

Pour travailler moins, pour travailler mieux, pour travailler toutes et tous : je vote et je fais voter CGT. Le saviez-vous ? Les élu·es CSE sont informé·es et consulté·es sur l'organisation et le temps de travail dans l'entreprise. Dans votre vie au travail, les élu·es CGT vous accompagnent et vous défendent pour que vous ne soyez jamais seul·e.

5. Pour améliorer nos conditions de travail

Ne pas perdre sa vie à la gagner et retrouver du sens à ce que l'on fait au quotidien sont des enjeux majeurs pour les salarié·es, quels que soient leur catégorie professionnelle et leur champ d'activité. Pour la CGT, il est indispensable de mieux protéger la santé physique et psychique, reprendre la main sur le travail en donnant à chacun·e les moyens de bien le faire. Pour cela il faudra par exemple : mobiliser le droit d'expression pour parler collectivement du travail et reprendre la main sur son organisation ; fixer des règles claires en cas de situations climatiques extrêmes (ex : fortes chaleurs, froid intense...) ; reconnaître dans chaque entreprise le droit à la déconnexion pour respecter la vie personnelle. Parler de la réalité de votre travail et de vos aspirations pour améliorer votre quotidien.

6. Pour ne plus être seul·e

S'organiser syndicalement est une nécessité pour être entendu·e : construire un syndicat, c'est faire du collectif. Renforcer un syndicat, c'est s'appuyer sur notre plus grande force : la force du nombre. C'est d'ailleurs plus efficace de se syndiquer à plusieurs. Le syndicat est un outil au service de tou·tes les salarié·es, qui permet d'être entendu·e et défendu·e, informé·e et formé·e en s'appuyant sur un réseau professionnel et interprofessionnel sur tout le territoire.

Aider et s'entraider dans l'entreprise, c'est aussi renforcer ou construire une liste soutenue par la CGT.

Et dans le 92, où en sommes nous ?

#JeVoteCGT et je fais voter CGT autour de moi

Depuis le début du cycle 4 et notamment depuis le début l'année 2023, nous obtenons de bons résultats dans les entreprises comme Orpea, Snecma, Macsf, Marsh et Alstom Flertex SAS où dans cette dernière ont été obtenus 5 sièges au CSE dont 2 au collège 2.

Notre taux de présence est de 35.55% sur les établissements ayant déjà eu leurs élections professionnelles et le taux de présences de la CGT lors des élections par rapport au nombre d'inscrit·es est de 58.88%.

L'estimation de la représentativité sur le département est, pour le moment, de 14,22 %.

L'objectif est d'être au-dessus de 15.78% (afin d'atteindre le résultat du dernier cycle).

Pour cela il nous faut redoubler d'effort. Nous avons mis en place un plan de travail impliquant les Unions locales, les coordinations, les syndicats. Nous nous appuyons sur la CD UGICT 92. Charge à elle d'aller déposer une liste CGT où la CGT est déjà présente (renforcement) mais aussi de cibler des entreprises où nous ne sommes pas encore (implantation).

Nous avons constitué un collectif « élections pro » avec comme ambition d'aller négocier les centaines de protocoles pré-électoraux (PAP) que nous recevons et de suivre la mise en place des élections. Ce travail est fait sur du long terme et sur tout le cycle des élections : négociation PAP, recherche de candidats, accompagnement des candidats CGT, formation et suivi.

Nous avons également deux camarades en charge de réactualiser la plateforme Ressources et Données (RED).

De plus, depuis le dernier congrès de l'UD, nous avons mis en place un plan de syndicalisation. Nous y avons inclus les ICTAM car, comme vous le savez, nous sommes un département où la majorité des salarié·es sont des agent·es de maîtrises, cadres ,technicien·nes.

De plus nous démultiplions les déploiements sur le département afin de nous renforcer.

Nous travaillons également sur un plan de travail pour les prochaines élections des TPE (qui auront lieu en fin d'année 2024). Là aussi nous devons mettre le « paquet » pour faire mieux que lors des précédentes élections. De notre audience dépendra le futur nombre de mandats Conseillers Prud'homme et CESER.





Votre organisation syndicale nous fait confiance, pourquoi pas vous ?

La Macif vous propose des solutions pour vous et votre famille : auto, habitation, santé, crédit...

Et aussi des solutions adaptées au monde de l'entreprise et des associations.

→ Pour plus d'informations : macif.fr



La Macif,
c'est **vous**.

Un crédit vous engage et doit être remboursé. Vérifiez vos capacités de remboursement avant de vous engager.



Les contrats santé distribués par la Macif sont assurés par une mutuelle régie par le Livre II du Code de la Mutualité et adhérents à la Mutualité Foncière.

Les crédits à la consommation distribués par la MACIF sont des produits **SOCCAM BANQUE**, Société anonyme - Capital 70 000 000 € - RCS MACIF 442 074 965 - Siège social : 3 rue du 26 février CS80000 79092 NICOT cedex 9 - Mandataire d'assurance n° Orias 1804-4968 (www.orias.fr)

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. Entièrement régie par le Code des assurances. Siège social : 1 rue Jacques-Lafitte 75001 Paris. Mandataire exclusif en opérations de banque et en services de paiement pour le compte de Soccam Banque. N° Orias 13001670 (www.macif.fr)

Santé : Hôpitaux et EHPAD, un bien commun à préserver

Le 4 octobre 2023, une grande initiative du secteur de la santé était organisée avec nos camarades de l'Hôpital Beaujon et nos camarades de la Fondation Roguet. Nous étions toutes et tous mobilisé-es avec comme soutien précieux notre secrétaire générale confédérale Sophie Binet, la secrétaire générale de la Fédération Santé et Action Sociale Mireille Stivala et l'USD Santé 92 représentée par Malika Belarbi.

Contre la fermeture de Beaujon

Depuis 2013, les hospitaliers, avec la population, se mobilisent contre la fermeture des Hôpitaux Beaujon et Bichat et disent non à la suppression de 400 lits et de plus de 1 000 postes. Nous avons donc décidé de mettre en lumière notre combat pour la sauvegarde de notre hôpital du nord du département.

Pour les Hauts de Seine, il est essentiel de maintenir l'Hôpital Beaujon de Clichy afin d'assurer une proximité et une qualité de soins essentiels à la population. Mais aussi conserver une maternité, un service d'urgences, ainsi que tous les autres services existants à Clichy. C'est aussi permettre aux habitant-es de Clichy et des alentours de bénéficier d'un accès aux soins 24h/24, 7j/7. De plus, le nombre d'habitant-es augmente à Clichy, comme dans tout notre département, et va s'accroître dans les prochaines années. Garder un hôpital de proximité est impératif pour continuer à répondre aux besoins de la population.

Une première victoire

Le 10 juillet dernier, la déclaration d'utilité publique du futur Hôpital Nord a été annulée par le tribunal administratif de Montreuil. C'est une première victoire certes, mais il nous faut continuer à nous mobiliser car l'AP-HP et l'état prévoient de faire appel de cette décision dans les prochaines semaines. Par le jugement obtenu, la justice dénonce ce projet qui conduit à la suppression de plusieurs centaines de lits d'hospitalisation en médecine, chirurgie et obstétrique ainsi que la disparition complète de la capacité de notre maternité soit 1 500 accouchements annuels. Ce sont pourtant bien ces lits d'hospitalisation classique qui manquent cruellement aujourd'hui à l'Hôpital Beaujon comme à l'Hôpital Bichat pour hospitaliser les patient-es des urgences, qui faute de lits disponibles, restent jusqu'à plusieurs jours sur des brancards !

Nos deux hôpitaux Beaujon et Bichat sont en capacité de répondre à la totalité des besoins de santé des populations en proximité à condition d'arrêter de fermer des lits et de les rouvrir sur ces deux hôpitaux.

Nos revendications

La CGT des Hauts-de-Seine, l'intersyndicale des Hôpitaux Bichat-Beaujon, le comité de Défense Bichat-Beaujon exigent :

- L'arrêt total du projet Hôpital Nord
- Le maintien sur site de nos hôpitaux
- La réouverture de tous les lits fermés sur nos deux hôpitaux
- La création de postes sous statut

Les sommes faramineuses (1,3 milliards d'euros) qui devaient être engagées dans la construction de l'hôpital nord doivent permettre de répondre positivement à nos revendications.

Nous continuerons à nous mobiliser jusqu'au retrait total de ce projet car les hôpitaux publics sont notre bien commun et nous devons continuer à nous battre pour que des moyens supplémentaires soient alloués en termes de moyens humains et matériels. Notre santé n'est pas à vendre à des grands consortiums privés au détriment des populations les plus précaires, qui faute de moyens, ne pourront plus accéder à des soins de qualité.

Cette journée du 4 octobre nous a permis notamment de rencontrer les professionnel·les de santé qui travaillent au service maternité de l'hôpital. Nous avons, avec Sophie Binet et Mireille Stivala, pu visiter le service maternité, questionner les personnels sur leurs conditions de travail et les problématiques rencontrées pour exercer correctement leur métier. Nous avons surtout échangé sur la nécessité de garder cette maternité de proximité ouverte. Le service a d'ailleurs été refait à neuf il y a moins de quatre ans et représente à ce jour plus de 1 500 accouchements. Ce service accueille sans conditions toutes les femmes ; un parcours individuel et personnel est d'ailleurs mis en place pour chaque parturiente.

Le secteur de la santé en quatre questions

Nous vous livrons ici une interview croisée de Martine Martin, élue au CSE de la Fondation Roguet et de Paul Bénard, Secrétaire Général du Syndicat CGT APHP Hôpital Beaujon. Ils nous expliquent les enjeux importants de préserver ce système de santé.

1) Comment est venue l'idée de faire une initiative commune Beaujon/Fondation Roguet ?

Martine : Au départ c'était de mettre en lumière la situation de Beaujon et sa fermeture programmée. C'est Malika BELARBI puis Paul BENARD qui m'ont proposée d'y participer pour la Fondation Roguet. Nous sommes proches en terme géographique mais aussi de problématiques rencontrées par les salarié·es. J'ai bien sûr accepté par rapport à ce que nous vivons dans notre travail au quotidien.

Paul : Le syndicat CGT de l'hôpital Beaujon souhaitait poursuivre la campagne de défense qu'il mène pour le maintien de son établissement. C'est donc mon mandat à la CE de l'UD 92 qui a permis, après discussion, à cette initiative de voir le jour. C'est par la suite avec l'USD 92 que cette action a pu être construite. En effet la CE a permis d'impulser ce mouvement et l'USD 92 a permis de coordonner cette lutte dans le département.

Pour nous, il a été évident de faire un lien entre la défense d'un hôpital public et un Établissement d'Hébergement pour Personnes Agées Dépendantes comme la fondation Roguet pour la prise en charge de nos aîné·es.



2) Quelles sont les perspectives après cette belle mobilisation du 4 octobre 2023 ?

Martine : Nous espérons que cette mobilisation va nous aider à construire un réel échange constructif avec la direction, appelé par le patronat dialogue social. Il faut noter que c'est la première fois que nous avons eu de nombreux agent-es qui ont débrayé, qui sont sorti-es devant la Fondation pour dire « stop ça suffit ! ». Elles et ils ont exprimé beaucoup de souffrance. Certaines sont même intervenues pour le dire et ça c'est nouveau et libérateur ! Nous voyons que pour l'instant, dans notre établissement, il n'y a pas d'évolution de nos conditions de travail, il manque cruellement de soignant-es dans nos Ehpad. Nous ne voulons plus d'entretiens disciplinaires non justifiés. Enfin il faut que notre direction soit plus à l'écoute des agent-es.

Paul : Nous nous félicitons de la réussite de cette action du 4 octobre qui a permis de rendre visible la lutte devant Beaujon, sur la commune de Clichy et devant la fondation Roguet. Nous continuerons localement à informer, convaincre et rassembler les professionnel·les de santé et la population pour obtenir le maintien de notre hôpital et éviter sa fermeture.

Nous poursuivrons toutes les initiatives avec l'interpro CGT du 92 et plus largement avec les structures CGT pour défendre toutes les structures de santé alto-séquanaises et nationales.

3) Comment fais-tu pour développer la syndicalisation dans ton établissement ?

Martine : Nous travaillons beaucoup à la communication avec diffusion régulière de nos revendications (tracts, questionnaires, etc.). Nous sommes en lien étroit avec Malika qui organise fréquemment des réunions d'informations sur les droits des agent-es. Moi-même j'accompagne les agent-es qui sont convoqué-es pour des entretiens disciplinaires. Il y a un gros travail de soutien fait auprès des agent-es. La proximité joue beaucoup. Les agent-es trouvent une interlocutrice qui les aide, les oriente, les écoute. Dans mon institution, on était peu de syndiqué-es. Depuis que nous avons gagné les élections professionnelles, nous avons de nouveaux syndiqués que nous devons maintenant former et aider à prendre toute leur place en tant que militant-es. L'important à mon sens c'est d'être présente tous les jours dans l'institution.

Paul : Le syndicat de l'hôpital peut s'appuyer sur une équipe dynamique de militant.es avec des passages dans les services de l'hôpital très fréquents (diffusion de matériel syndical, discussion sur les problèmes rencontrés par nos collègues et construction commune de cahier de revendications), des réunions d'information syndicale au plus près de la réalité du travail, des défenses individuelles et collectives.

C'est avec tout ce travail et cette présence militante sur le terrain que nous avons progressé de façon importante tant par les résultats aux dernières élections professionnelles que par l'augmentation du nombre de syndiqué-es.



4) Quelles sont les conditions de travail, et quelles problématiques rencontres- tu dans ton établissement ? Quelles sont vos revendications en tant que syndicat CGT ?

Martine : J'ai l'impression de ne pas être écoutée et il me semble que les enquêtes dites administratives ne sont pas faites correctement. C'est toujours à charge ! La direction dit, je cite « un grand merci pour la réussite de la certification » et en même temps nous traite de « bras cassés ». La direction joue le jeu de nous diviser, nous traite de « mauvais agents », assume une compétition entre tou-tes les salarié.es ! Pour la direction, mon rôle serait de les aider à gérer et à contrôler les agent.es tout en niant les problématiques liées aux sous effectifs et le non-respect de la durée du travail. Si nous avons des droits, l'employeur a aussi des devoirs et nous voulons qu'il nous respecte ! Les conditions de travail sont difficiles, ils ne remplacent pas les agent.es qui sont en accident du travail, en maladie, en congé maternité ce qui fait que souvent il y a très peu de personnels dans les services. Les agent-es qui restent sont eux-même épuisé-es et se retrouvent en arrêt maladie. C'est un engrenage infernal. Depuis 2 ans maintenant, on constate aussi beaucoup plus de contrôles demandés par notre employeur à la Caisse d'Assurance Maladie. Comment reprocher à un médecin généraliste d'indiquer sur une feuille d'arrêt de travail « horaires libres » ou contester une déclaration d'accident du travail (cas d'un agent avec une contusion au coude gonflé, par exemple). Le constat est amer : quand une aide-soignante est seule, ses collègues des autres étages viennent l'aider Et cela n'est plus tenable !

Paul : Aujourd'hui, il manque un nombre criant de personnels toutes catégories confondues, ce qui crée une surcharge de travail. D'autre part, nous nous voyons imposer des horaires de travail dégradés perturbant notre vie sociale, des salaires faibles en rapport à l'utilité de nos métiers pour la société. Toutes ces dégradations de nos conditions de travail alimentent notre volonté de lutte.

En effet dernièrement, l'administration de l'hôpital, pour de soi-disant raisons économiques, avait pour projet la suppression d'une structure sociale de garde d'enfants du personnel. À la suite de la mobilisation massive de nos collègues et avec le syndicat, ce projet délétère a été retiré.

Nos revendications sont claires : plus un hôpital, plus un service, plus un lit ne doivent fermer dans notre département et dans ce pays. "Des bras, des lits " sont les mots d'ordre à scander.



Cette journée de mobilisation du 4 octobre dernier nous fait nous interroger sur la situation du secteur de la santé privée et publique au niveau de notre département. Nous avons rencontré Malika Belarbi, Secrétaire Générale de l'Union des Syndicats de la Santé du 92. Elle nous a livré un état des lieux détaillé des problématiques des personnels de santé.



La situation du secteur de la santé est en grande désinsertion : ce phénomène va obliger la population à traverser des départements entiers, même au milieu de la nuit, pour tenter de se faire soigner.

Notre département des Hauts-de-Seine illustre bien cette fatalité, avec les fermetures programmées de l'hôpital Beaujon à Clichy et de l'hôpital Raymond Poincaré à Garches, sans compter les suppressions de services comme les urgences à Sèvres, les réductions des lits de soins de longue durée, seuls lieux médicalisés pour soigner nos aînés, ce qui constitue une tragédie... Certaines structures d'EHPAD et du handicap sont en très grande difficulté. L'absence bien connue de personnels entraîne des conditions de travail difficiles et ils, elles ne sont plus en mesure d'apporter une prise en charge de qualité aux résident-es. Les effectifs réduits comportent des manques de médecin-es, d'infirmier-es et des aides-soignant-es : une triste réalité. Les bas salaires, attribués de manière inégalitaire, entraînent la division et l'incompréhension entre les professionnel-les. C'est la stratégie gouvernementale d'une politique reposant sur l'octroi de primes et de grilles indiciaires inégalitaires, générant la dégradation des conditions de travail : augmentation des arrêts de travail, turn-over, manque de reconnaissance, mise en danger des résident-es.

Ces conséquences, que le Gouvernement qualifie de rationalisation, ne sont plus acceptables pour ceux qui les subissent : les soignant-es, les résident-es et les usagèr-es. Des plaintes de familles, de soignant-es se multiplient, car ils ne peuvent plus supporter cette situation.

L'Union Départementale, la coordination CGT Santé et Action Sociale 92 travaillent avec ses syndicats sur des perspectives d'actions communes et coordonnées pour montrer que la situation est catastrophique et que le déni des pouvoirs politiques est inacceptable. La politique de communication, nous invitant dans tous les domaines à mieux nous organiser au nom de la mutualisation, ne nous convainc pas, car elle est le signal d'une société maltraitante, en pleine démission et décomposition. Par ailleurs, nous avons effectué deux enquêtes de terrain dans les Ehpads publics, ayant pour objet l'emploi et la formation. Le retour de l'analyse fait apparaître un taux record de 50 % de contractuel-les, d'un ratio en personnel insuffisant, de nombreuses formations refusées et les formations obligatoires - incendie et AFGSU (Attestation de Formation aux Gestes et Soins d'Urgence) - non effectuées, ce qui met les professionnel-les et les résident-es en danger dans notre département des Hauts-de-Seine ! Nous continuerons à nous mobiliser pour une prise de conscience et pour que l'Etat réponde aux revendications des personnels portant sur les salaires, l'augmentation des effectifs, des formations qualifiantes et une reconnaissance du travail. Face à ces situations, nous ne baisserons pas les bras et nous continuerons nos combats sans relâche, toujours en portant les revendications de notre organisation syndicale CGT.



Comité Général

14 novembre 2023

Notre feuille de route a été votée à plus de 89% de lors de notre 20ème congrès (décembre 2021). Il est temps de notre comité général de broser un bilan de ce qui a été fait et de se qu'il reste à accomplir.

Remettre les questions d'organisation au cœur de nos préoccupations.

Remettre à plat la connaissance de nos syndicats : lister les syndicats et sections syndicales, établir un répertoire à jour avec les coordonnées, lister les élu.e.s et mandaté.e.s. cela permettra de mieux impliquer nos militant.e.s dans la prise en compte de la nécessité de l'activité interprofessionnelle (réunions, formations, journées d'études...).

Faire vivre un état d'organisation de la CGT sur le département en faisant un rdv mensuel de l'état de nos forces et adhésions, en mettant à jour le Cogitiel, en suivant et impulsant la vie syndicale démocratique dans les syndicats et sections syndicales, en rendant effective la continuité syndicale.

Désigner des référent.e.s de la Commission Exécutive sur les Unions Locales du territoire afin de maintenir un lien avec l'Union Départementale.

Tenir chaque début de mois dans les UL, des réunions avec les Unions Locales du département.

Prévoir des réunions régulières avec les ULs et les professions organisées sur le département (USD santé, USTM, CSD) et l'USR 92.

Rencontrer les syndicats des territoires (en lien avec les Unions Locales et les professions organisées en territoire)

Développer les formations syndicales et travailler les plans de formation avec les Unions Locales, USD et CSD : accueil, générales (N1/N2), spécifiques...

Former un collectif en charge de toutes les questions de communication : envoi d'un bulletin hebdomadaire dans les syndicats et structures du département sur l'activité CGT dans le département/ réseaux sociaux/site internet.

Pas de syndiqué.e. sans syndicat (résolution du 49^{ème} congrès confédéral) : travailler à ce que d'ici le prochain congrès de l'UD, il n'y ait plus de syndiqués sans syndicat.

Mettre en place une coordination départementale des collectifs locaux de privé.e.s d'emploi et précaires.

Mettre en place un collectif départemental LGBT+

Renforcer le collectif des travailleurs sans papier.

Remettre en place le collectif départemental service public

Assurer un fonctionnement normal de l'UD en ayant un accueil téléphonique et physique des salarié.e.s et syndiqué.e.s dans les locaux de l'UD.

Mieux faire connaître les activités du DLAJ, développer et soutenir leur activité auprès et dans les ULs.

Renforcement/Implantation/Élections professionnelles

Développer et inciter les plans de syndicalisation/renforcement partout où cela est possible. Tenir compte de la spécificité ICTAM (Ingénieur.e.s/Cadres/Technicien.ne.s/Agent.e.s de Maîtrise) du département.

Mettre en place un dispositif pour répondre aux sollicitations de PAP (protocole d'accord pré-électorales) et suivre les campagnes électorales.

Impliquer l'interpro dans les élections du privé et les élections de la Fonction publique.

Traiter la question des déserts syndicaux

Suivi des bases nouvellement créées.

Marche revendicative CGT :

Organisation de journées d'études pour que les militant.e.s s'approprient les enjeux revendicatifs de la CGT et les diverses campagnes revendicatives CGT (ex : 32 heures, salaires, NSTS, 10%...).

Lancer une campagne contre la répression et pour le respect des libertés syndicales.

Lancer des batailles transverses sous la forme de campagne (ex : public/industrie) travailler au développement et à la convergence des luttes au sein des entreprises et territoires en faisant émerger des revendications et des mobilisations communes aux salarié.e.s des donneurs d'ordre, des sous-traitants, intérimaires, entreprises extérieures, auto-entrepreneur.e.s, etc...

Avec le collectif départemental Femmes Mixité 92 : faire de la lutte pour l'égalité Femmes/Hommes, et l'élimination des violences sexistes et sexuelles une priorité sur le département des Hauts de Seine :

Mettre les moyens nécessaires en termes de communication : réseaux sociaux du collectif FM 92/ relais et diffusion des informations du collectif départemental mais également confédéral.

Formation : Inscrire les formations sur les Violences sexistes et sexuelles au travail dans le calendrier départemental de formation. Former sur ces sujets les amandes de la future CE de l'UD. Mettre en place des ateliers de sensibilisation dans les syndicats.

Développement de partenariat entre le collectif Femmes mixité 92 et les associations (notamment Femmes égalité). Initier un travail avec l'URIF et les autres collectifs départementaux d'IDF.

Développer l'organisation de soirées et de débats pour faire connaître les activités du collectif Femmes Mixité 92 et développer son réseau (débat, films, café littéraire, expositions...).

Aide aux syndicats : aide aux négociations des accords égalité professionnelle. Aide à la mise en place de référent.e.s harcèlement.

Visibilité lors des actions : s'inscrire pleinement dans la journée d'action du 25 novembre (journée internationale contre les violences faites aux femmes) et du 8 mars (journée internationale des droits des femmes).

Bataille financière/ locaux de l'UD

Reconquête de la subvention départementale

Rechercher d'autres subventions

À l'occasion du prochain comité général: engager un audit des comptes et une réflexion sur les locaux de l'UD à présenter aux syndicats.

Comité Général

14 novembre 2023

Extrait de nos statuts

Article 22

Dans l'intervalle des Congrès de l'Union Départementale, le Comité Général a qualité pour prendre toutes mesures nécessaires à l'application des décisions du Congrès.

Il a pour rôle le contrôle de l'orientation définie par le Congrès.

Il contrôle également l'administration de l'Union Départementale et pourvoit au remplacement de tout membre de la Commission Exécutive et de la Commission Financière et de Contrôle.

Il se compose:

- des secrétaires de syndicats, de sections syndicales rattachées à des syndicats régionaux ou nationaux.

Assistent au Comité Général, avec voix consultative:

- les secrétaires des Unions Syndicales et des Unions Professionnelles (ou de leurs représentant.es dûment mandaté.es)
- les secrétaires d'unions locales (ou de leurs représentant.es)
- la Commission Exécutive
- la Commission Financière et de Contrôle
- Un.e représentant.e de la Commission Départementale de l'UGICT, de l'Union Syndicale des Retraité.es.

Il se réunit tous les 6 mois, sauf lorsqu'a lieu le Congrès. Il est convoqué par la Commission Exécutive.

Ordre du jour voté par la CE

8h30 : Accueil

8h45 : Organisation du Comité Général

- Présidence, tribunes (vote)
- Ordre du jour (vote)

9h00 : Accueil des participant.e.s par le Secrétaire Général de l'UI de Nanterre

9h30 : Rapport d'actualité et d'activité, renforcement des collectifs, débats – E. Ornago

10h40 : Intervention de la NVO

10h45 : Pause

11h00 : Reprise des débats sur le Rapport d'actualité et d'activité

11h30 : Rapport financier avec intervention (Coexco ou CAC) et débats – JP Arcaro

13h00 Repas sur place (sur Inscription avec participation financière)

14h30 : Vie Syndicale (FNI, adhésions, FNI, élections professionnelles...) – Cédric Mastain

15h30 : Formations syndicales, présentation du plan de formation et du collectif

15h50 - Débat sur la Vie Syndicale et la formation

16h10 - Remplacement/Renforcement CE de l'UD, présentation candidatures et votes

16h30 : Pause (dépouillement des votes)

17h00 : Résultats du scrutin

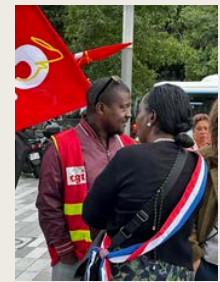
17h30 : Appel du Comité Général (vote)

18h00 : Mot de clôture

*Pot de clôture et soirée fraternelle sur place
Diner et animation musicale (gratuit sur inscription)
Fin 00H00*

Nos luttes

Pour les salaires, les conditions de travail, les emplois, mais aussi pour la sauvegarde de nos retraites, et contre les réformes régressives de Macron, les salarié-es, syndiqué-es et syndicats du département sont en lutte et multiplient les initiatives depuis le début de l'année. Tractages, collages, manifestations locales ou nationales, initiatives intersyndicales, assemblées générales interprofessionnelles ou soutien des piquets de grève aux salarié-es en lutte...



et initiatives 92

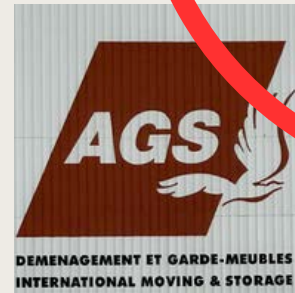
... Voici un aperçu non exhaustif de leurs initiatives et mobilisations. Pour nous informer de vos luttes n'hésitez pas à contacter l'UD, nous publierons vos photos dans un prochain numéro.



Photos prises avec le concours de nos Unions Locales et les syndiqué.e.s de notre département.

Echo des Uls

Répression syndicale à Gennevilliers chez AGS DÉMÉNAGEMENT !



Contexte

AGS DÉMÉNAGEMENT est une société de déménagement qui se définit comme experte mondiale du déménagement avec 140 filiales dans le monde, dont une située à Gennevilliers et comptant près de 163 salarié·es!

En janvier 2023, se déroulent les élections au CSE et notre camarade Christian Bertin est élu au CSE lors du second tour avec 33% de votes. Il faut souligner que jusqu'à l'élection il n'y avait aucune organisation syndicale représentée au sein de cette entreprise.

Lors de ses heures de délégations notre camarade élu met en place des visites sur les entrepôts, va à la rencontre des salarié·es, s'attelle à faire respecter les règles de sécurité. Depuis, il est dans le viseur de la direction et subit une véritable répression qui est liée à son mandat !

Depuis 2 mois, il en est à 4 jours de mises à pied ! Le patron lui met sans cesse la pression avec des remontrances verbales et des insultes. Lors d'une visite sur site, il lui a dit « Qu'est-ce que tu fais là ? ta place n'est pas là, va passer tes heures de délégation sur un banc » .

Il subit aussi des pressions lors des réunions CSE ! La CGT est la seule organisation syndicale présente au CSE et bien sûr Christian pose les questions qui dérangent le patron. Les autres membres du CSE sont des candidat·es élu·es sans étiquettes et bien souvent se rangent derrière les décisions patronales.

Pour le patron, le CSE devrait se résumer à la mise en place de quelques œuvres sociales pour les employé·es et non le lieu où il pourrait y avoir du dialogue sociale et encore moins un lieu pour discuter des revendications au niveau de la santé, la sécurité au travail par exemple.

Cette répression est montée d'un cran quand ils ont essayé de le licencier en montant un dossier vide contre Christian. L'inspection du travail a d'ailleurs rejeter le licenciement de notre camarade.

En septembre, l'Union Locale CGT de Gennevilliers est venue soutenir notre camarade. Une trentaine de camarades du commerce, de la fédération des transports, de l'entreprise SNECMA, de l'UL CGT de Gennevilliers, de l'UD 92 et des organisations politiques étaient présent·es pour le soutenir et montrer à la direction que notre camarade n'est pas seul !

Portrait de Christian Bertin :

Salarié d' AGS Déménagement depuis 2017 et syndiqué depuis 2019, il est élu au CSE aux élections de janvier 2023 . À chaque fois qu'il pose des heures de délégation afin d'effectuer ses missions, il subit des répressions de la part de ses chefs .

La dernière en date lui a valu 3 jours de mise à pied, mise à pied contestée auprès de l'employeur et de l'inspection du travail.

Lors de sa visite de contrôle dans l'entrepôt , il constate que les règles de sécurité ne sont pas respectées, par exemple passage piéton obstrué. En voulant dénoncer cela, il s'est fait prendre à partie verbalement par son chef. Le soir même il est allé poser une main courante pour dénoncer ce fait .

En réaction, l'entreprise a entamé une procédure, car sur la vidéo surveillance mise en avant par la direction et sans bande sonore, on le verrait faire des « gestes » que le responsable estime menaçant !

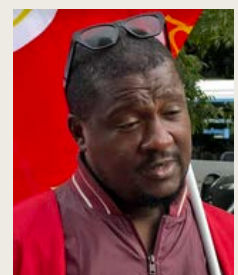
Avec le soutien de l'UL de Gennevilliers , Christian est déterminé à faire respecter ses droits en tant qu'élu au CSE mais aussi faire respecter les droits des salarié·es au sein de l'entreprise AGS déménagement.

L'objectif de l'employeur est clair : il souhaite remettre en place un « vide syndical » au sein de l'entreprise en terrorisant l'élu CGT.

Nous soutenons notre camarade et réaffirmons notre engagement à ses côtés : NON à la répression syndicale que subit notre camarade Christian !

Nous pensons également à Alain Tsamas, Délégué Syndical Monoprix, convoqué devant les tribunaux pour avoir manifesté devant des magasins Monoprix lors des actions contre la réforme des retraites.

La répression, les stratégies d'intimidation à l'encontre des syndicats sont graves et ne sont pas isolées : plus de 400 militantes et militants CGT sont, aujourd'hui, poursuivis devant les tribunaux pour avoir mené des actions de lutte contre la réforme des retraites. Toutes ces convocations sont hautement politiques : le pouvoir franchit un nouveau cap dans la répression syndicale à l'égard des militant·es et des dirigeant·es de la CGT qui contribue à détériorer la relation entre syndicats, gouvernement et patronat. Nous avons manifesté le 8 septembre pour dénoncer cette répression.



Nos corps, nos choix : journée mondiale pour le droit à l'avortement



Ce 28 septembre 2023, nous étions nombreuses et nombreux à nous mobiliser pour défendre le droit à l'avortement pour toutes, partout dans le monde. Associations, syndicats, citoyennes et citoyens, nous avons manifesté pour que l'IVG soit un droit accessible pour toutes les femmes, et ce en toute légalité et en toute sécurité.

Partout dans le monde, le droit à l'IVG (Interruption Volontaire de Grossesse) est remis en cause. Aux **Etats-Unis** par exemple après la décision de la Cour suprême du 24 juin 2022, quatorze Etats ont interdit l'interruption volontaire de grossesse sur leur territoire, quand dix-sept ont renforcé le droit à l'avortement.

En Europe, le droit à disposer de son corps est un droit fragile. Si la plupart des pays européens autorisent maintenant l'IVG, son maintien est loin d'être garanti. De grandes disparités existent. Certains pays sont très progressistes. C'est le cas des **Pays-Bas**, où l'IVG est accessible jusqu'à la 24ème semaine de grossesse. Il s'agit d'un des délais les plus longs. Plusieurs pays européens autorisent l'IVG jusqu'à 14 semaines, comme l'**Espagne**, ou, depuis plus récemment, la **France** comme l'Irlande, depuis 2018, ou l'Italie, autorisent l'avortement jusqu'à 12 semaines de grossesse. En **Italie**, si l'IVG est légale, il est en réalité quasiment impossible d'y avoir accès. Selon un rapport publié en 2021 par le ministère de la Santé italien, 67 % des gynécologues ont, en 2019, refusé de pratiquer l'IVG au nom de la clause de conscience.

A **Malte**, la loi prohibe strictement l'avortement. Dans ce pays à la tradition catholique particulièrement conservateur, toute femme qui interrompt sa grossesse encourt une peine de 18 mois à 3 ans d'emprisonnement. Les médecins risquent de leur côté, 4 ans de prison et l'interdiction d'exercer. En **Andorre**, où le Président de la France est 'co-prince', l'IVG est interdite, et ce y compris en cas d'inceste, de viol, d'anomalie grave du fœtus ou si la vie de la mère est menacée par la grossesse. Les femmes pratiquant l'IVG risquent six mois d'emprisonnement. La personne qui la réalise encourt jusqu'à trois ans d'emprisonnement, et s'il s'agit d'un professionnel, l'interdiction d'exercer est prononcée pendant 5 ans. Enfin la **Pologne** a instauré l'une des lois les plus restrictives d'Europe. En 2021, elle interdit l'avortement en cas de grave malformation du fœtus, même mortelle. Ainsi, elle rend l'IVG quasiment illégal, excepté dans les cas de viol, d'inceste ou de danger pour la vie de la mère. La peine encourue pour une femme interrompant sa grossesse est de 5 à 25 années de prison, et pourrait aller jusqu'à la prison à perpétuité dans certains cas.



+ +

+ +

+ +

Nos corps, nos choix : journée mondiale pour le droit à l'avortement



La France n'est pas en reste dans le recul de l'accès à ce droit bientôt cinquantenaire. Le gouvernement prétend faire de l'égalité femmes-hommes une grande cause, mais la réalité montre une histoire bien différente. Sa politique d'austérité sans limites ne fait pas d'exception pour les femmes : coupes budgétaires, réduction d'effectifs, ruptures de stock de pilules abortives... 40% des maternités de proximité et plus de 130 centres IVG ont fermé en 20 ans.

La multiplication des déserts médicaux, résultat des restructurations hospitalières et de l'inaction gouvernementale, creuse les inégalités territoriales. La destruction de l'hôpital public a pour conséquence le rallongement des délais d'attente, l'impossibilité de choisir la méthode d'interruption de grossesse ou le type d'anesthésie... Les résultats sont quantifiables : 18% des avortements sont réalisés hors du département de résidence, et 3 000 à 4 000 femmes sont contraintes d'aller avorter à l'étranger chaque année.

Le planning familial, véritable institution des droits des femmes et minorités de genre, a été victime d'une polémique pour la publication d'une affiche mettant en image un homme trans enceint, prouvant encore une fois que la priorité des conservateurs n'est pas à la santé et aux droits des femmes mais à leur restriction.

Si aucun parti politique majeur ne revendique aujourd'hui l'interdiction de l'IVG, nous ne sommes pas à l'abri. L'IVG a été rendu légal par la loi mais, en l'absence d'une sécurité constitutionnelle, rien n'empêcherait l'extrême-droite grandissante d'imposer le débat dans les instances décisionnelles.

Dans notre pays, jusqu'en mars 2022, l'avortement n'y était autorisé que jusqu'à la 12ème semaine de grossesse. Depuis une extension de deux semaines, inscrite dans la loi, a permis aux femmes, notamment celles dont le parcours est compliqué, comme les victimes de violences conjugales par exemple, de bénéficier de plus de temps pour se rendre compte qu'elles sont enceintes mais aussi pour prendre rendez-vous. Mais deux consultations médicales sont obligatoires, tout comme le délai de réflexion d'une semaine, ce qui complexifie encore un peu plus l'accès à l'IVG.





NOS REVENDICATIONS

- la suppression de la clause de conscience spécifique à l'IVG ;
- l'allongement du délai légal de pratique de l'IVG ;
- la garantie par l'État de l'accès à la pilule abortive par la relocalisation de sa production ;
- la réouverture des centres IVG fermés pour garantir l'égalité territoriale ;
- la prise en charge à 100% des moyens de contraception ;
- la création de maisons des femmes dans chaque département, financées à la hauteur des besoins, aux côtés du planning familial et des associations d'accueil et d'accompagnement.

C'est cela que nous revendiquons à la CGT. Nous avons donc toutes les raisons de nous mobiliser chaque année, lors de la journée internationale pour le droit à l'avortement, pour défendre nos droits.

ALERTE SUR LA SITUATION DES BLUETS

Cette tribune donne aussi l'occasion de vous alerter sur la situation catastrophique de la maternité des Bluets à Paris (12ème).

Lieu historique de l'accompagnement à la parentalité et de l'accouchement dans le respect des choix des femmes, l'hôpital Pierre Rouquès - Les Bluets développe une offre de soins entièrement tournée vers la santé des femmes : maternité, PMA, IVG, centre de santé sexuelle, gynécologie médicale et chirurgicale et accueillant toutes les personnes sans discrimination. Alors que l'accès à la santé se dégrade sur tout le territoire, les Bluets proposent une offre de soin respectueuse de chacune sans dépassement d'honoraires. Il met un point d'honneur à permettre aux femmes de choisir la méthode d'IVG qui leur convient le mieux.



LES BLUETS, TOUTE UNE HISTOIRE...

L'histoire des Bluets est intimement liée à nos camarades de la métallurgie et à notre CGT. À l'initiative de l'Union des syndicats CGT de la métallurgie de la région parisienne (USM-RP), un centre de santé est ouvert en 1937 dans le 11ème arrondissement de Paris, auquel s'ajoutent en 1947 une maternité et une annexe. C'est à l'époque une polyclinique présentée comme un établissement à la pointe du progrès. En 1951, la « polyclinique des Bluets » est renommée centre de santé « Docteur Pierre Rouquès », en hommage au chirurgien et militant communiste qui avait contribué à sa création.

Dans les années 1950, la maternité fut pionnière pour l'ensemble des techniques dites d'accouchement sans douleur. En 2007, le centre est rebaptisé « hôpital Pierre Rouquès – Les Bluets » et est déplacé dans le 12ème. L'hôpital accueille un service de PMA performant et reconnu avec un taux de réussite record, et une unité de gynécologie médicale et chirurgicale, traitant notamment de longue date des pathologies comme l'endométriose. L'ensemble de ces services est accessible à toutes en secteur 1, ce qui devient tristement exceptionnel en Île-de-France. La maternité des Bluets accueille 3 000 naissances par an. Aujourd'hui l'injonction de rentabilité agit comme un rouleau compresseur et prive les femmes de leurs droits les plus élémentaires en matière de santé. Le secteur associatif et mutualiste a toujours contribué à la mission de service public, mais, depuis la mise en place de la tarification à l'activité (T2A), l'hôpital fait face à des exigences d'équilibre budgétaire et d'économies sur tout, qui mettent sa mission en péril. Le paradoxe devient la règle : avec la T2A, il est plus rentable de faire des césariennes que des accouchements par voie basse. Avec la T2A, il faut limiter au maximum la durée des séjours après l'accouchement. Avec la T2A, il vaut mieux faire revenir trois fois des patientes plutôt que de leur permettre de faire tous leurs examens la même journée... Toutes ces pratiques que les soignant.e.s des Bluets refusent.

Nous devons sauvegarder notre bien commun ! Pour les femmes, la maîtrise de leur corps, l'accès aux soins et à un lieu d'écoute constituent une liberté fondamentale. L'hôpital Pierre Rouquès - Les Bluets est le lieu d'exercice de ces droits. Nous sommes déterminé·es à le défendre : La santé des femmes n'est pas une marchandise !





LES BLUETS : SIGNER, PARTAGER LA PÉTITION

Alors préservons l'hôpital Pierre Rouquès - Les Bluets: **signez, faites signer, partagez la pétition pour sa préservation.**

Donner de la visibilité à cette pétition c'est donner de la force à la demande de rencontre auprès du Ministre de la Santé initiée par Sophie Binet, notre Secrétaire Générale Confédérale et Daniel PELLET-ROBERT, Président des associations Ambroise Croizat.

*Scannez
et signez*



SOYONS PLUS VISIBLES

Le collectif Femmes Mixité de l'Union Départementale vous propose, pour être visibles dans nos luttes et initiatives, des chasubles violettes au prix de 5€ pièce.

Plusieurs modèles sont en vente (voir les images ci-dessous) :



Luttes gagnantes

INTÉRIMAIRES SANS-PAPIERS À CLICHY

Le 17 octobre 2023, une trentaine d'intérimaires sans-papiers délégués par Mistertemp', une plateforme digitale de travail temporaire, ont entamé une grève pour gagner leur régularisation et leurs droits. Avec les camarades de la CGT 92, ils ont occupé les parties communes de l'immeuble où Mistertemp' a ses bureaux. Une lutte gagnante au bout de quelques jours, l'entreprise s'engageant à remplir les documents nécessaires à leur régularisation.

Ce mardi matin, c'est le grand jour pour Moussa, Lassana, Bandiougou, Abdou et une trentaine de collègues venant de l'Afrique subsaharienne (Mali, Sénégal, Mauritanie).

Avec les militant-e-s de la CGT 92, ils envahissent le hall de l'immeuble, porte de Clichy, où Mistertemp', une entreprise de travail temporaire numérique, réside. Au sixième étage, ils trouvent porte close et ne peuvent accéder aux locaux de la société. Qu'importe, ils occuperont le palier et le hall d'entrée de l'immeuble. Rien n'entamera leur détermination ! Ils sont en grève et bien décidés à obtenir de leur employeur les fameux « cerfas », documents indispensables au processus de régularisation où la boîte d'intérim s'engage à les déléguer en mission au minimum 8 mois dans la prochaine année.

Des actions coordonnées par la CGT dans toute l'Île-de-France

Deux jours plus tôt, les grévistes de Mistertemp' s'étaient réunis au siège de la CGT à Montreuil avec 600 autres travailleuses et travailleurs sans papiers pour coordonner les actions sur 33 piquets de grève répartis sur 6 départements d'Île-de-France.

Majoritairement intérimaires, ils travaillent dans des secteurs non délocalisables comme le BTP, le ramassage des déchets, la logistique, la restauration, etc. Sans titre de séjour valable, ils sont une cible parfaite pour être surexploités, à la merci de donneurs d'ordre qui passent par l'intérim et la sous-traitance afin d'éloigner leurs responsabilités. C'est le cas de Moussa et Abdou qui sont éboueurs depuis des années chez Pizzorno Environnement, une entreprise qui collecte les déchets de plusieurs collectivités franciliennes : « *Je travaille avec Mistertemp' depuis 4 ans. Cette année, j'ai eu 859 heures de missions comme éboueur chez Pizzorno. Je ramasse les poubelles dans le 15e arrondissement de Paris l'après-midi 3 ou 4 jours par semaine* », indique Moussa, en France depuis 7 ans. Abdou, malien comme Moussa, est lui aussi délégué par Mistertemp' chez Pizzorno depuis 9 mois : « *Je travaille quand on m'appelle. Quand on est travailleur sans papiers, on ne peut jamais refuser une mission même si l'on est malade, sinon la boîte d'intérim ne te rappelle plus. Si le chef de Pizzorno t'appelle à 4 heures du matin pour remplacer quelqu'un, tu dois y aller tout de suite ! On n'a pas le choix, quand on est sans-papiers. Il faut tout accepter pour continuer à travailler, les journées à rallonge, les tournées pourries où tu commences à 4 h 30 et tu finis à 17 h. Moi, j'habite à Pantin, je pars à 3 heures du matin de chez moi pour être au dépôt à 4 h 30. Même les jours où je ne suis pas sur le planning, j'y vais quand même, au cas où il y ait du travail. Être travailleur sans-papiers, ce n'est pas une vie !* »



La régularisation et les droits au bout de la lutte

Comme sur 30 autres piquets de grève, au troisième jour d'occupation, la direction de Mistertemp' a cédé et a rempli les cerfas. Un premier cap franchi vers l'obtention d'un titre de séjour. *« Des contacts sont déjà pris entre la CGT et les ministères de l'Intérieur et du Travail pour accélérer les démarches administratives. En attendant, nous restons mobilisés pour faire plier les derniers patrons récalcitrants »*, souligne Élisabeth, secrétaire générale de l'UD CGT 92. Une première victoire qui donne le sourire à Moussa Kane, ouvrier du BTP et travailleur sans papiers depuis 2008 : *« Avec le titre de séjour, je vais avoir les mêmes droits que les autres travailleurs. Sur le dernier chantier à La Défense, j'étais payé comme manœuvre alors que j'avais les responsabilités de chef de chantier »*. Mais le plus important pour Moussa, c'est de pouvoir retourner au pays et de revenir légalement en France : *« Quand je suis parti travailler en France en 2008, ma femme était enceinte. J'ai un fils de 15 ans aujourd'hui que je n'ai jamais vu. Je vais pouvoir les retrouver dans quelques mois et les serrer dans mes bras. »*



Infos Droits

LE DROIT D'ALERTE

Le droit d'alerte est règlementé par le droit du travail. Il vise à prévenir l'employeur·euse d'une situation dangereuse, mise au jour par un·e salarié·e ou un·e représentant·e du personnel, afin de faire cesser cette situation de danger et de protéger la santé des personnes ou de l'entreprise.

Le droit d'alerte peut être utilisé par un·e salarié·e ou par un·e représentant·e du personnel (RP), dans le cadre du Comité Social et Economique (CSE) ou non.

Dans quelles circonstances et comment peut-on activer le droit d'alerte ?

1) Atteinte aux droits, aux libertés individuelles ou à la santé physique ou mentale des salarié·es (dont harcèlement moral et discriminations) : le ou la membre du CSE saisit l'employeur·euse, qui doit immédiatement diligenter une enquête avec lui ou elle. En cas de désaccord entre eux, le ou la représentant·e du personnel peut saisir les Prud'hommes, avec l'accord du ou des salarié·es.

2) Danger grave et imminent (DGI) : le ou la RP prévient l'employeur·euse et consigne le DGI dans le registre spécial mis à sa disposition ; il y indique la nature du danger, le(s) poste(s) de travail et le, la ou les salarié·e.s concerné·e.s. Une enquête conjointe est organisée tout de suite et ses résultats communiqués à l'Inspection du Travail. En cas de désaccord, un CSE peut être convoqué, sous 24h, auquel la DRIEETS et la CARSAT peuvent assister.

En cas de DGI, le ou la salariée peut user de son « droit de retrait » s'il ou elle pense que sa santé est menacée ou en cas de défaillance des moyens de protection.

3) Risque grave pour la santé publique et l'environnement : l'employeur·euse est saisi et le ou la RP consigne, dans le registre spécial consacré, la nature du risque, les produits ou procédés de fabrication concernés, et tout autre élément nécessaire. En cas de divergence entre RP et employeur·euse, le ou la RP a un mois pour saisir le Préfet du département.

4) Alerte économique (menace sur la situation économique de l'entreprise) : le ou la RP peut demander des explications à l'employeur, par le biais d'un point mis à l'ordre du jour du CSE. Si la réponse n'est pas satisfaisante ou que le danger économique est confirmé, le CSE fait un rapport, qui est communiqué au Commissaire aux Comptes.

5) Alerte sociale (forte hausse des CDD ou interim) : en cas d'augmentation anormale du recours aux CDD ou intérimaires, le CSE peut, dans le cadre d'un point à l'ordre du jour, obtenir des informations quantitatives sur le travail précaire dans l'entreprise et sa justification. L'inspection du Travail peut être saisie en cas de recours abusif et demander quelles mesures sont prises par l'employeur·euse.

Actus Droits

CONGÉS PAYÉS ET ARRÊT-MALADIE

Afin de se mettre en conformité avec le droit de l'Union Européenne (UE), la Cour de cassation a rendu, le 13 septembre 2023, 3 arrêts, dans lesquels elle améliore les droits des salarié·es aux congés payés.

- 1) **Les salarié·es malades ou accidenté·es ont droit à l'acquisition de congés payés sur leur période d'absence, même si cette absence n'est pas liée à un accident du travail ou une maladie professionnelle** (les arrêts-maladie constituent des périodes de travail effectif déterminant la durée du congé, au même titre que les congés maternité ou les congés payés, par exemple) ;
- 2) **En cas d'accident du travail, le calcul des droits à congés payés n'est plus limité à la 1^{ère} année d'arrêt de travail, mais dure tout le temps de l'arrêt ;**
- 3) **La prescription du droit à congés payés (délai de 3 ans pendant lequel on peut encore réclamer la prise ou le paiement des congés payés) ne commence à courir qu'à partir du moment où l'employeur·euse a mis son ou sa salariée en mesure d'exercer ce droit en temps utile.**





Culture

Film

En salle le 25 octobre, le film de Ken Loach « Old oak », littéralement « vieux chêne » raconte l'arrivée de réfugiés syriens dans une ville sinistrée du nord-est de l'Angleterre. Sur fond de crise migratoire et de désindustrialisation, ce film met en lumière comment le néolibéralisme organise la montée de l'extrême droite avec la mise en concurrence de travailleurs pauvres et la recherche de « boucs émissaires » encore plus faibles.

Une avant première du film a, le 2 octobre dernier, été l'occasion d'un débat au festival du film de Montreuil entre Ken Loach et Sophie Binet. Pour la secrétaire générale de la CGT, ce film vaut 100 000 tracts ! Il donne en effet de belles leçons de lutte. Pour Ken Loach, toujours le poing levé, « l'espoir est politique, on peut gagner » !

De quoi nourrir notre démarche syndicale avec les travailleur·ses sans papiers, pour lutter contre les discriminations au travail et dans la vie et plus largement le combat contre les idées d'extrême droite, véritable combat d'intérêt général !



Livres

Joe Jacobs nous propose dans ce livre une chronique de la résistance de la classe ouvrière de Grande-Bretagne au fascisme autochtone, un phénomène fort peu connu en France. Il nous fait ainsi revivre la « bataille de Cable Street », au cours de laquelle plusieurs dizaines de milliers de Londonien·nes se sont mobilisé·es pour empêcher les fascistes de Sir Oswald Mosley de manifester dans les rues du quartier juif. (Un événement évoqué par Ken Follet dans son roman *Le Siècle*.)

Le lien de Joe avec le Parti communiste de Grande-Bretagne allait bientôt être rompu. Un peu plus d'un an après cette mobilisation, Joe allait être exclu. Il réintégrera le parti après la guerre avant d'en être rapidement à nouveau expulsé.

Le récit s'arrête avec la mort prématurée de Joe. Janet Simon, la fille de Joe Jacobs, qui a permis la publication de l'édition anglaise, ajoutera deux chapitres à partir des notes, documents et correspondances laissés par son père.



Le syndicalisme est politique : le grand mouvement social pour nos retraites vient d'en faire la démonstration. En remettant sur le devant de la scène les réalités du travail, la grève, la solidarité interprofessionnelle, les syndicats ont enclenché une dynamique de politisation des classes populaires qui dessine une alternative au néolibéralisme et à l'extrême-droite. Mais ils sont en même temps percutés par les bouleversements politiques de la période : transformations du capitalisme et de l'État, nouvelles luttes féministes, écologistes, antiracistes. Le temps est venu de rouvrir le débat stratégique dans le mouvement syndical. Le but de cet ouvrage, écrit par des chercheur·ses et militant·e·s spécialistes du syndicalisme, est d'y contribuer.



A vos agendas !



- **25 novembre** : Journée internationale contre les violences faites aux femmes
- **13 décembre** : Euromanif à Bruxelles
- **14 décembre** : Formation "combattre l'extrême droite et ses idées" à l'UD

Vous recevrez les informations pratiques sur l'organisation des réunions et plus particulièrement du Comité Général, par le biais de flash Infos. Si vous ne recevez pas nos publications mails, merci de nous le faire savoir à : contact@ud-cgt92.fr ; nous vous rajouterons à notre mailing-list.

Syndiquez-vous !

La CGT a vocation de défendre les intérêts individuels et collectifs des salarié-es. Dans un contexte de recherche de "réduction du coût du travail", nous constatons que nous n'avons pas les mêmes intérêts que nos employeurs. Nous pensons que si nous prenons nos affaires en main, nous pouvons faire changer les choses. Dans beaucoup de services ou d'entreprises, l'action collective a permis des avancées en matière de salaires, de conditions de travail, de lutte contre la précarité... Force est de constater que plus les syndiqué-es sont nombreux-ses, plus l'ensemble des préoccupations sont embrassées par le syndicat, c'est-à-dire les syndiqué-es pris-es collectivement. L'adhésion à une organisation syndicale est une démarche individuelle et confidentielle. La CGT ne communique ni ne transmet les informations de ses adhérent-es.

AUGMENTER NOS SALAIRES, PAS L'ÂGE DE LA RETRAITE

Pour gagner la retraite à 60 ans et une revalorisation des salaires et pensions maintenant

QUEL-LES QUE SOIENT VOTRE LIEU DE TRAVAIL, VOTRE CATÉGORIE PROFESSIONNELLE, C'EST LE MOMENT D'AGIR.



Nom : _____ Prénom : _____
Adresse : _____
Code postal : _____ Ville : _____
Téléphone : _____ Courriel : _____
Âge : _____ Profession : _____
Entreprise (nom et adresse) : _____

Bulletin à remplir ou à recopier sur papier libre et à adresser
à l'Union Départementale CGT des Hauts-de-Seine
32-34 avenue des Champs Pierreux - Immeuble la Rotonde
92000 NANTERRE

+ Restons connecté.es



contact@ud-cgt92.fr



Union Départementale CGT 92

La Rotonde 32-34 avenue des
Champs Pierreux
à Nanterre

Tel : 01.41.20.91.00

Les lundis, mardis, jeudis
de 9h30 à 16h30

Permanence téléphonique
tous les jours

Retrouvez
toutes nos
coordonnées



COMITE DE RÉDACTION

Delphine Colin

Nelly Coulon

Cédric Mastain

Laurence Mequecin

Elisabeth Ornago

Moïse Ramier

Anne Thiry



POUR UNE CGT REVENDICATIVE ET COMBATIVE !