



Le 902

JOURNAL DE L'UD CGT HAUTS-DE-SEINE

UD CGT 92
87 RUE PIERRE CURIE - NANTERRE
TÉL. : 01.41.20.91.00
MAIL : CONTACT@UD-CGT92.FR

AUTOMNE - N°6 - NOVEMBRE 2024

Sommaire

3-6

Déménagement de l'UD

7-9

1ère Classe de Suresnes : une lutte exemplaire

11-12

Nos luttes et initiatives départementales

13-14

Face au handicap, jouons le collectif !

15-16

Élections TPE : tous et toutes mobilise'es

17

En bref...

18-20

Droits des Travailleurs Migrants

21

Ça se passe sur notre territoire

+ +

22-23

“Poing” de Droit

+ +

+ +

24-25

Culture

26

Agenda/Syndiquez-vous

Edito



Elisabeth ORNAGO
Secrétaire Générale de l'UD CGT 92

Ce mois de novembre nous fait nous interpeler une fois encore sur les violences sexistes et sexuelles qui perdurent encore aujourd'hui. Procès des viols de Mazan, révélations sur l'Abbé Pierre, viol et meurtre de Philippine, chaque jour qui passe nous montre à quel point la culture du viol imprègne notre société et que l'impunité des agresseurs est forte. Il n'y a pas de profil type du violeur, celui-ci est un monsieur tout le monde. Ces violences sont perpétrées à 96% par des hommes qui mettent en place des stratégies spécifiques pour arriver à leurs fins. Depuis près de deux mois, les cinquante co-accusés du procès de Mazan se surpassent chaque jour dans l'infamie de leurs propos. Certains accusés estiment qu'il ne s'agit pas d'un viol, dans la mesure où ils avaient reçu le consentement du mari et que ce dernier était légitime à donner le consentement de sa femme à sa place... Et dans le genre abject, certains accusés osent se déclarer "autant victime" que Gisèle Pélicot.

Il y a quelques temps déjà le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes a rendu public un constat inquiétant : non seulement le sexisme ne recule pas en France mais augmente même dans ses manifestations les plus violentes. Le sentiment qu'il est plus difficile aujourd'hui d'être une femme qu'un homme est partagé par trois jeunes sur quatre. Pourquoi a-t-il fallu attendre plus de cinquante ans pour signifier à un acteur ou à un réalisateur que son comportement avec les assistantes, les habilleuses, ses partenaires n'est pas acceptable, même sous prétexte de rigolades ? Qu'il faille Annie Ernaux avec «Mémoire de fille», «le Consentement» de Vanessa Springora, Gisèle Pélicot et le procès de Mazan pour s'interroger sur le consentement ? Qu'il faille encore Camille Kouchner pour découvrir que l'inceste concerne un français sur dix ? Pourquoi en 2024, les femmes victimes de violences se sentent elles si seules ? Moins de 10% des victimes portent plainte et moins de 1% des viols déclarés par des majeur•es ont fait l'objet de condamnation. Les adolescentes continueront donc à subir les mêmes tactiques que nos mères : avoir ses clés dans la main pour ouvrir plus vite, jouer aux « folles », faire semblant de téléphoner, sembler connaître cette passagère dans le métro... et si cela ne suffit pas elles observeront plus tard avec reconnaissance les affiches de colleuses anonymes sur nos murs « je te crois..., tu n'es pas seule ». Nous serons toutes et tous dans la rue ce 23 novembre pour dénoncer toutes les violences faites aux femmes et crier d'une seule voix "nous sommes fortes, nous sommes fières féministes et en colère" !

DENOUVEAUX LOCAUX POUR NOTRE UD

Vers une pérennité financière

+ Nous y sommes ! Après bientôt trois ans de recherche, plusieurs dizaines de contacts avec des vendeurs potentiels et de nombreuses visites de bureaux et locaux commerciaux, nous + avons enfin trouvé la « perle rare » et avons déménagé au début de l'été.

Ce déménagement était nécessaire pour la pérennité financière de notre UD, les anciens locaux étant devenus vétustes et trop chers en termes de charges de copropriété. De plus, de nombreux travaux auraient été à prévoir (vétusté des toilettes, problème de connexion wifi, mauvaise isolation thermique...) ce qui aurait impacté les capacités financières de l'UD.

Du tri et plus de 5 tonnes de vieux papiers détruits

Un déménagement ne s'improvisant pas, un collectif « déménagement et travaux » a été créé avec comme pilote Isabelle Hérault, membre du Bureau de l'UD. Il a fallu de nombreux « week-end militants » pour désencombrer, trier, ranger et étiqueter tous les matériels. Il a fallu tout l'été pour superviser les travaux, organiser et aménager les nouveaux locaux.

La direction de l'UD remercie tou·t·es les camarades qui sont venus aider pour le déménagement et l'emménagement, monter des meubles, faire des menus travaux, et qui n'ont pas ménagé leurs efforts pour que l'UD soit enfin confortablement installée.

L'activité syndicale malgré les difficultés n'a pas été stoppée et nous avons continué à répondre aux sollicitations des salarié·es et des syndiqué·es.

Nous remercions tout particulièrement la Confédération et son administrateur Laurent Brun sans qui nous n'aurions pas pu financer ce projet.



Ces locaux sont les vôtres

Ces locaux sont notre bien commun, il nous faut les faire vivre. N'hésitez pas à venir nous voir. Trois salles sont à disposition, vous pouvez d'ores et déjà les réserver soit en nous envoyant un mail sur contact@ud_cg92.fr ou en téléphonant au 01.41.20.91.00

++ Un déménagement militant



Des Travaux avant aménagement



Des militant•es bricoleur•ses, des fous rires, des moments de convivialité, des cartons et des planches, des meubles à monter, démonter



Une inauguration festive

Extrait du discours d'inauguration

Ça y est nous y sommes enfin ! Nous sommes fièr-es de voir se concrétiser un projet engagé depuis presque trois ans et décidé lors de notre 20ème congrès. (...)Ce projet de vente et de rachat de locaux était inscrit dans notre feuille de route de 2021 mais comme chacun-e sait de l'idée à la concrétisation il y a parfois plus qu'un pas ! et ce ne fut pas un long fleuve tranquille. Même en l'ayant décidé collectivement en congrès il a fallu rassurer, expliquer, chercher des solutions alternatives, convaincre les camarades. Mais tout cela en valait la peine car ces nouveaux bureaux sont une très belle réussite collective ! (...)

Dans la situation actuelle où les attaques sur les locaux syndicaux se multiplient (bourses du travail, locaux d'unions locales ou même départementales), comme dans notre département où nous venons de perdre les locaux de l'UL de Levallois, être propriétaire de ses locaux n'est pas anodin. Cela nous permet de pérenniser financièrement notre UD, notamment par la baisse drastique des coûts liés aux charges de copropriété de nos anciens locaux devenus vétustes et inadaptés à nos besoins. Vous avez remarqué ? Nous aussi nous maîtrisons le vocabulaire des capitalistes !

Etre propriétaire de nos locaux, cela permet de pérenniser notre présence CGT sur le département et de continuer d'assurer nos missions de coordination, d'aides, de formation, de soutien aux travailleur·euse·s migrant·es, de conseil en droit du travail auprès des salarié·es du privé et du public.

Dans un contexte politique plus qu'incertain, la CGT 92 continuera à porter des valeurs d'égalité entre les femmes et les hommes, de justice, de fraternité et de solidarité en aidant tous les salarié·es quelles que soient leurs origines qu'elles et ils soient régularisé·es ou non. A nous maintenant, toutes et tous, camarades, militant·es, syndiqué·es de faire vivre ces nouveaux locaux pour qu'ils soient un espace de sororité et de fraternité. A nous maintenant de continuer à écrire l'histoire de la CGT dans ce département. Nous, CGT, sommes fièr-es d'être le rempart contre les idées nauséabondes de l'extrême droite et contre le capitalisme qui maltraite les salarié·es. A nous maintenant de redoubler d'effort, de faire vivre la double besogne chère à notre syndicalisme de classe, de développer notre CGT pour qu'elle redevienne la première force syndicale de masse du département.



HÔTEL 1ÈRE CLASSE

une grève exemplaire

Depuis le 19 août dernier, elles et ils sont en grève. Elles et ils, ce sont 16 salarié-es de l'hôtel 1ère Classe de Suresnes qui luttent avec détermination pour de meilleures conditions de travail.

Un licenciement qui met le feu aux poudres !

Magassa, employée depuis 2013, a perdu tous ses papiers lors de ses congés au Mali. La direction de l'hôtel est prévenue de la situation par la déléguée syndicale. Mais estimant qu'elle n'a pas été informée par écrit, la direction licencie Magassa mi-août pour absence injustifiée. Cette décision, inacceptable, sera l'élément déclencheur de la grève. Suite au licenciement injuste et injustifié de Magassa et l'intervention de la police pour la chasser des locaux, il a été décidé d'un mouvement de grève. Les revendications portent sur l'arrêt des sanctions à l'encontre de Magassa, mais pas seulement. Les grévistes réclament des augmentations de tous les salaires, une prime exceptionnelle JO pour accroissement d'activité, l'arrêt du management délétère.

Les grévistes n'obtenant que mépris de leur direction, l'Union Départementale CGT 92 en septembre dernier, a contacté la direction de Louvre Hôtels et a demandé d'ouvrir des négociations afin de sortir enfin de cette grève avec un accord acceptable pour les salarié-es. Kandé Tounkara (porte-parole des grévistes) et notre Secrétaire Générale de l'UD CGT 92, ont été reçues par la direction le 23 septembre dernier. A cette réunion étaient également présents deux représentants de l'inspection du travail ainsi que deux représentantes de la direction de l'hôtel.

Des miettes...

Après plusieurs heures de négociation, la direction n'a proposé aucune avancée significative. Seule une prime exceptionnelle de 250€ (à faire valider par le siège) est proposée, la neutralisation des jours de grève pour le calcul du 13ème mois et de l'intéressement. Rien sur le paiement de jours de grève ni la récupération des jours de grève sur les congés acquis et à prendre et les heures supplémentaires. Quant aux augmentations de salaires c'est un non catégorique, l'employeur se retranchant derrière la NAO (*négociation annuelle obligatoire*, non signée par la CGT) et arguant du fait qu'il faudrait augmenter tous les autres salariés du groupe. Quant à la prime JO pour accroissement d'activité pendant la période, la direction se retranche sur une prime négociée début 2024 avec l'accord « PPV » (*prime de partage de la valeur*). Bien sûr, les « propositions » faites par la direction sont inacceptables.





Durcissement de la répression et interventions de la Police ...

Après plusieurs mobilisations devant l'hôtel, la direction durcit le ton depuis quelques semaines. Après l'interdiction d'accès au local syndical, brimades et remarques désobligeantes, un cran supplémentaire a été franchi le 5 octobre dernier. Deux camarades grévistes ont été emmenés en garde à vue au motif « d'agression sonore ». L'UD a immédiatement réagi et a organisé un rassemblement devant le commissariat de Rueil avec l'aide de l'association Femmes Egalité. Notre avocat a mené toutes les démarches pour faire libérer Baba et Djaffar le plus rapidement possible. A ce jour, le matériel de sonorisation de l'UD est toujours sous scellé au commissariat de Rueil, on appréciera la bassesse du stratagème pour faire taire les grévistes !

“On veut négocier !”

C'est dans un contexte tendu et délétère que notre Secrétaire Confédérale Sophie Binet est venue le 11 octobre dernier apporter son soutien aux grévistes de l'hôtel 1ère Classe de Suresnes. Sophie a rappelé que la CGT demande depuis des semaines, à la direction du Groupe Louvre Hotels d'ouvrir des négociations sérieuses et acceptables pour toutes et tous le plus rapidement possible. « *La direction devrait savoir que vous ne lâchez pas, que vous êtes spécialistes des grèves de longue durée* », martèle Sophie.

Les initiatives se multiplient

Outre les nombreux rassemblements devant l'Hôtel 1ère Classe de Suresnes, les grévistes et leurs soutiens (Ud, Ul et Femmes Egalité) multiplient les initiatives : interpellations des élu-es, soirées de débats, manifestations devant le siège Louvre Hôtels de la Défense, manifestations devant les autres hôtels, conférences de presse... Maltraiter les salarié-es semble une méthode de management connue et reconnue dans les hôtels. C'est l'image qui prime et ce sont les petites mains qui trinquent !

Bien plus qu'une lutte pour leurs conditions de travail dégradées, les grévistes de l'Hôtel 1ère Classe de Suresnes sont un exemple de détermination, de solidarité et d'abnégation face une direction adepte du pourrissement (on l'a déjà vu avec le conflit des femmes de chambre des Batignolles avec plus de deux ans de grève...).

Le secteur hôtelier est en permanence à la recherche de femmes de chambre. En cause, la pénibilité au travail, les horaires décalés ainsi que les faibles salaires. Il faut que cela change ! Cette grève met en lumière les invisibles. Pour les grévistes, l'heure est plus que jamais à la réouverture de négociations, mais nous n'en doutons pas, même si cela est long, au final c'est « nous qu'on va gagner ! ».

✚ ✚ Pour soutenir la grève :

- Caisse de Grève : <https://www.papayoux.com/fr/cagnotte/greve-femmes-de-chambre-campanile-suresnes> ou par chèque à l'ordre du Syndicat HPE -78 rue Henri Barbusse 92110 Clichy
- Ciné Débat le 26/11/2024 à partir de 18h30 à la Bourse du travail de Paris (Salle Hénaff)



En grève depuis le 19 août, elles ne baissent pas les bras. « Frotter, frotter, il faut payer »

Par Ana Azaria, Présidente de l'association Femmes Egalité

Le lundi 19 août, c'est un début de semaine pas comme les autres, au Campanile- Première Classe de Suresnes toutes les femmes de chambres s'arrêtent de travailler, les unes après les autres au fur et à mesure qu'elles rentrent de vacances... leur grève commence.

Elles disent toutes « Trop, c'est trop » ! La goutte de trop, ce management agressif infligé aux travailleuses qui conduit au licenciement de Magassa. Ce jour-là, Magassa était montée au bureau de la gouvernante pour chercher son planning et commencer son travail, la Direction avec deux policiers l'ont rejointe et c'est par les forces de l'ordre qu'elle apprend qu'elle vient d'être licenciée... après avoir donné 11 années de sa vie et sa santé au travail sans avoir jamais reçu un avertissement, ni aucune sanction. La colère monte face au choc subi.

Parmi elles, Kandé, élue CGT du CSE, en est à sa troisième grève dans ces hôtels ; ce lundi était son jour de repos, mais elle s'est précipitée en entendant la nouvelle, encore habillée comme chez elle, la charlotte sur la tête et dans la foulée la feuille de revendications à la main pour la déclaration de grève :

- Augmentation des salaires de base indexée sur l'inflation
- Instauration d'une prime exceptionnelle pour le pouvoir d'achat
- Arrêt des procédures disciplinaires infondées
- Réintégration immédiate de Magassa, injustement licenciée.



Kandé téléphone à Femmes Egalité, car oui nous étions présentes pour les soutenir depuis plusieurs années. Les grèves dans l'hôtellerie, les grèves des femmes des métiers féminisés nous les soutenons matériellement et physiquement depuis 2011-2012 quand nous lançons la campagne "Pour l'augmentation des salaires des métiers féminisés". Novotel les Halles, Parc Hyatt Opéra, Royal Monceau, Ibis Batignolles, Campanile Tour Eiffel, Le Bourget, Suresnes...la liste des hôtels où les femmes de chambre se mettent en grève est longue, et Femmes Egalité a été présente dans tous ces piquets.

Sur le piquet des femmes de chambre de Campanile-première classe Suresnes, nous sommes arrivées très rapidement, nos militantes se sont investies en plein mois d'août car elles-mêmes travaillent pour certaines dans l'hôtellerie. Il s'agit de soutenir et aider concrètement à ce que le piquet se tienne : par exemple contacts réguliers avec l'UD CGT 92 et aide pour obtenir l'autorisation de la Préfecture trois jours avant pour pouvoir tenir un piquet de grève devant l'hôtel qui est sur la voie publique, écrire à l'Inspection du travail pour les informer, aider à écrire à la Direction pour qu'elle soit informée, mobiliser nos adhérentes. Nos militantes répondent nombreuses, car nous sommes une association qui défend les intérêts et les aspirations des femmes des milieux populaires et des travailleuses des métiers féminisés. Elles sont sensibles aux actions, grèves des autres travailleuses qui exigent le respect, qui se battent contre l'injustice sociale, le manque de reconnaissance, l'intensification de l'exploitation.

Ce sont des luttes qui nous enrichissent et nous renforcent au cours desquelles nous découvrons et travaillons avec d'autres forces. C'est un travail que nous faisons coude à coude avec l'UD CGT 92. Nous n'épargnons pas nos efforts pour aider les grévistes de Campanile-Première classe Suresnes à arracher des avancées.

L'UD est abonnée à la Revue de Femmes Egalité, et participe aux initiatives de l'association sur le 92



Élections délégués 2024

“Votez pour un modèle mutualiste.”

Nous sommes plus de 5,8 millions de sociétaires, adhérents et clients à pouvoir défendre un modèle qui nous protège.

Parce que chaque voix compte,
du 4 novembre au 1^{er} décembre 2024,
votez pour les délégués Macif et Apivia Macif Mutuelle sur jevote.macif.fr



La Macif,
c'est vous.

Flashez ce code pour retrouver toutes les informations sur les élections



 **APIVIA MACIF MUTUELLE** Mutuelle régie par le Livre II du Code de la mutualité, adhérente à la Mutualité Française. SIREN : 779 558 501. Siège social : 17-21 place Etienne Pernet - 75015 PARIS cedex 15.

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: 1 rue Jacques Vandier 79000 Niort.

...S.P. et A.C.F. par The Good Company



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...



Pêle mêle photos



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.



Face au handicap, jouons le collectif

+ + Un colloque CGT « Sport, vecteur d'émancipation »

Le 5 décembre 2024, la CGT organise un colloque dans la salle du CCN au siège de la CGT à Montreuil sur le thème du sport, vecteur d'émancipation. Une des 4 tables rondes a pour thématique **HANDICAP ET INCLUSION : LE SPORT ACCESSIBLE A TOUS·TES ?** avec **Marie-Amélie Le Fur (*)**, présidente du Comité paralympique et sportif français, **Cédric Denuzière**, syndicaliste (fédération CGT Finances) 5e au paratriathlon aux JOP Paris 2024 et **un·e responsable CGT** de la commission Éducation, Culture et Sport.

Lien d'inscription <https://cloud.agoraevent.fr/Site/134508/11330/Event>

Lien pour télécharger le programme : <https://cloud.agoraevent.fr/Site/134508/11330/Pages/24500>

A cette occasion, la CGT mettra à disposition un tract sur ses revendications. Face au handicap, jouons le collectif pour une réelle formation professionnelle adaptée, pour renforcer le rôle des élu·es des organisations syndicales dans les Conseils Départementaux de la Citoyenneté et de l'Autonomie (CDCA) et pour repenser l'accès aux équipements sportifs pour toutes et tous.

La CGT exige la réglementation par l'État des qualifications professionnelles des professionnel·les du sport qui intègre la formation à la pratique du handisport et du sport adapté.

La CGT exige que les CDCA prennent en compte l'accès au sport sur tout le territoire pour les personnes en situation de handicap.

La CGT revendique que le budget du ministère de la Jeunesse et des Sports soit porté à un minimum de 1 % du budget de l'État. Elle exige la mise en œuvre de moyens suffisants et adaptés pour les pratiques sportives (équipements et encadrements) pour les personnes en situation de handicap.

Le sport vecteur d'inclusivité

La première barrière est économique : le sport peut avoir un coût financier important le rendant inaccessible à certain·es salarié·es et leur famille. Par ailleurs, alors que des collectivités locales délaissent déjà parfois les infrastructures sportives pour cause de contraintes financières. Le budget austéritaire annoncé par le gouvernement va encore aggraver la situation. La réalité des choix politiques s'éloigne de « l'héritage » supposé des JOP 2024.

Pour la CGT, le sport est vecteur d'inclusivité. Elle se bat dans les lieux de travail pour la création de clubs, d'infrastructures ou de pratiques sportives sur le temps de travail notamment au travers des Activités Sociales des CSE. Le débat doit aussi avoir lieu dans les administrations et services publics pour que l'État employeur participe à l'accès de toutes et tous au sport.

(*) retrouvez le livre de Marie-Amélie Le Fur dans notre sélection Culture



+ Même si les Jeux Paralympiques de Paris 2024 ont été l'occasion de démontrer que le sport est un vecteur d'inclusion et que toutes et tous peuvent trouver leur place pendant et après l'événement, la pratique sportive reste encore difficile d'accès pour bon nombre de personnes porteuses de handicap avec de fortes inégalités de genre. Les chiffres montrent l'importance du défi : sur 18 millions de licencié·es, moins de 100 000 sont licencié·es handisport ou sport adapté – dont seulement 35 % de femmes.



S'agissant de l'accessibilité des sites et de l'intégration des personnes en situation de handicap dans les équipes organisatrices, la CGT constate que des défis demeurent : le manque de moyens alloués aux structures d'accueil et d'accompagnement des personnes en situation de handicap, la précarité de nombreux emplois liés à l'organisation des Jeux, notamment ceux occupés par des personnes en situation de handicap, ou encore, la nécessité de pérenniser les acquis en matière d'accessibilité au-delà des Jeux.

C'est pourquoi la CGT appelle les pouvoirs publics à renforcer les financements en faveur de l'inclusion des personnes en situation de handicap, à garantir des emplois stables et de qualité pour celles travaillant dans le cadre des Jeux, à faire de l'accessibilité une priorité dans tous les domaines, y compris le transport, le logement, le travail et la culture et à mener une politique de communication valorisant la diversité et l'inclusion.

L'inclusion des personnes en situation de handicap est un enjeu central.

Aussi, la CGT rappelle que le droit au travail est un droit fondamental pour toutes et tous, y compris pour les personnes en situation de handicap. Les chiffres sont sans appel : le taux de chômage des personnes handicapées est de 12 % selon l'Insee, près du double de celui de la population totale.

Face à cette situation, la CGT revendique :

- un renforcement de la loi sur l'obligation d'emploi des travailleur·euses handicapé·es (OETH) ;
- des formations obligatoires pour les employeur·euses et les salarié·es sur le handicap ;
- des contrôles plus réguliers et plus de sanctions effectives envers les employeur·euses discriminant les personnes sur leur niveau d'handicap ;
- une amélioration de l'accessibilité des lieux de travail et des outils numériques ;
- un accompagnement pour les personnes en situation de handicap tout au long de leur parcours professionnel.

L'inclusion des personnes handicapées au travail est un enjeu de société. Elle contribue à lutter contre les discriminations, promouvoir l'égalité, améliorer les conditions de travail de toutes et tous.



Campagne TPE 2024



Faisons voter CGT !

**Elections TPE 2024
Du 25 novembre
au 9 décembre 2024**

Un beau Lancement de campagne !

L'Union Départementale a débuté la campagne TPE le jeudi 26 septembre 2024 par un déploiement place Jean Jaurès à Rueil-Malmaison.

Une vingtaine de camarades du privé et du public, vêtus de chasubles aux couleurs de l'UD et équipés de tracts ont arpenté, en quatre groupes de quatre, les boulevards, avenues et rues qui se trouvent à proximité de la Place Jean Jaurès où nous avons mis barnum, beach flag, drapeaux et table avec tout le matériel syndical pour les TPE et pour la syndicalisation. Une centaine d'entreprises TPE (boucherie, boulangerie, librairie, bar, pharmacie et société de bureau d'études), ont donc reçu la visite de ces équipes dont une dotée d'une tablette pour prendre les contacts.

« C'était notre premier déploiement, et il nous a fallu apprendre, en situation, à dépasser nos propres blocages : un cadre qu'on ne connaît pas, avec des salarié-es qui ne nous ont rien demandé. Ce n'est pas facile de parler d'élection et de syndicalisation de prime abord. Il faut penser à la démarche, ne pas oublier de demander et de noter les contacts... »

Pour faciliter la démarche, autant se rappeler quelques évidences :

« Inutile de stresser, c'est aussi l'occasion de passer un bon moment entre camarades, bienveillant-es les un-es avec les autres. Et les salarié-es sont content-es de nous voir et de savoir que la CGT est dans une relation de proximité. » Il est utile de rassurer les débutant-es qui n'ont pas l'habitude des déploiements, et de préparer l'action. Pour ça, la tablette est d'une grande aide : la carte localise les entreprises dans la zone, et indique le nombre de salarié-es par entreprise : « Ça nous a permis de cibler les boutiques, et aussi de repérer les employeurs qui nous racontaient des bobards sur leur effectif... ».

La présence du patron peut aussi être intimidante pour les employé-es qui n'osent pas s'exprimer, et peut renforcer la difficulté pour les militant-es. Dans ce cas, autant laisser des tracts en disant aux travailleur-ses de ne pas hésiter à venir à l'Union locale de Rueil-Malmaison rencontrer les conseiller-es des salarié-es. La prise de contact va leur permettre de recevoir par mail des informations CGT et ça ne retire pas la nécessité du contact en direct, qui reste primordial.

Cette campagne est tout à la fois classique et digitale.

Un autre déploiement départemental est prévu **le jeudi 28 novembre 2024** à Boulogne-Billancourt de 9h à 13h. Nous espérons être encore plus nombreux. Hormis ce déploiement départemental, les unions locales comme Suresnes, Nanterre et Malakoff pour ne citer qu'elles ont débuté leur campagne TPE par des déploiements, collages et d'autres initiatives appelant à faire voter au lendemain du 25 novembre pour finir le 9 décembre.



+ + Les élections TPE ont une grande importance car le résultat de ces élections aura un impact sur la représentativité. C'est pourquoi, l'implication de tous et toutes est indispensable.

Il y a plus de 5 millions de salarié·es qui travaillent dans les entreprises de moins de 11 salarié·es. 5 millions c'est énorme, c'est 20% des salarié·es. Pourtant on ne parle jamais d'elles ni d'eux. Les élections se dérouleront entre le 25 novembre et le 9 décembre. Aussi ces élections sont très importantes pour qu'enfin on parle de ces salarié·es qui font tourner l'économie et aussi car elles vont permettre d'élire des représentant·es aux commissions paritaires interprofessionnelles et de l'artisanat. Ces commissions ont été créées notamment à l'initiative de la CGT pour qu'il y ait un cadre de dialogue avec les employeur·euse·s pour créer de nouveaux droits pour les salarié·es des petites entreprises. Cela permet aussi de déterminer la représentativité dans chaque branche professionnelle et donc déterminer qui va négocier les conventions collectives.

Il est important de se rappeler que les conventions collectives dans lesquelles il y a le meilleur niveau de garantie, c'est là où la CGT est la plus représentative.

Plus nous sommes représentatifs, meilleurs sont les droits des salarié·es, pourquoi ? Et bien tout simplement parce que la CGT est le syndicat le plus combatif.

Ce que nous voulons gagner grâce au vote c'est :

- **Une 6ème semaine de congés payés pour tou·tes les salarié·es.**
- **Un 13ème mois pour tou·tes les salarié·es**
- **Des jours de congés pour enfant malade pour tou·tes les salarié·es**
- **Une neutralisation de jours de carence en cas d'arrêt de maladie pour tou·tes les salarié·es**
- **Des départs anticipés pour pénibilités.**

Ce type de droits existent dans les grandes entreprises mais pas dans les petites.

C'est la raison pour laquelle, nous voulons les gagner dans les conventions collectives de branche pour que l'ensemble des salarié·es puissent en bénéficier à commencer par les salarié·es des petites entreprises qui ont un temps de travail plus élevé que les autres, beaucoup plus de polyvalence, un niveau de qualification très élevé et qui pourtant ont des garanties collectives plus faibles.

Voilà tout ce que la CGT veut gagner en s'appuyant sur le vote des salarié·es des TPE.

Alors nous avons un seul message : du 25 novembre au 9 décembre 2024, faites voter CGT !!!



ENBREF....

Notre UD 92 adhère à VISA !

La commission exécutive de l'UD CGT 92 a décidé d'adhérer à VISA (Vigilance et Initiatives Syndicales Antifascistes) en octobre dernier. Face à la montée de l'extrême droite et ses idées, il y a urgence à apporter des réponses unitaires (des syndicats de la FSU et de Solidaires notamment sont aussi adhérents). De plus, VISA effectue une veille médiatique sur l'extrême droite qui est de plus en plus présente dans les médias. De nombreux articles d'information et de réflexion sont présents sur le site de VISA, et ce sur différents thèmes (l'école, les femmes...). Enfin, VISA propose également des formations. Pour l'UD 92, c'est un moyen de consolider son action contre l'extrême droite et d'affirmer son attachement à l'unité syndicale !



Pour lutter et résister, se former c'est une nécessité !

Aujourd'hui, l'emprise d'un capitalisme réactionnaire de Bolloré et consorts sur les canaux d'information et de communication est de plus en plus palpable dans notre société. Au-delà du rouleau compresseur médiatique, nous devons affronter des gouvernements et des patrons qui disposent de puissants moyens de réflexion et de communication, toujours au service d'un néo-libéralisme assumé qui est présenté comme la seule solution possible.

Face à cela, nous devons dans la CGT nous organiser pour résister et montrer qu'il existe des possibilités de transformation sociale. Pour cela, la formation est un enjeu majeur. Dans notre département, les actions de formations existent depuis longtemps. Un certain nombre d'Unions Locales (Nanterre et l'Axe Seine, Malakoff, Gennevilliers, Le Plessis, Clichy, Colombes) organisent des formations d'accueil (**S'impliquer dans la CGT**) et de 1er niveau (**Participer à la vie de la CGT**). Celles-ci présentent à la fois le fonctionnement de notre société ainsi que celui de la CGT. Elles constituent les premières étapes du parcours de formation des militant-es. Des stages plus spécifiques (CSE, bulletin de paye, rédiger un tract...) existent aussi.

L'Union Départementale assure le stage de 2ème niveau (**Développer la CGT**) qui permet d'approfondir la connaissance et les mutations actuelles du capitalisme tout en montrant comment le syndicat permet de s'inscrire dans la défense des droits et propose de nouvelles pistes pour en conquérir de nouveaux à l'image du Nouveau Statut du Travail Salarié (NSTS). Elle organisera aussi des stages consacrés à la trésorerie et à la vie syndicale.

L'UD des Hauts de Seine propose enfin des journées d'étude qui permettent d'approfondir les enjeux sociétaux actuels. Ainsi, des formations sont proposées sur la lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail d'une part et contre l'extrême droite et ses idées d'autre part.

Le développement d'un collectif de formation sera un des enjeux des années à venir. Il nous faut réussir à développer le nombre de formateurs et formatrices. Il nous faut aussi amplifier encore les stages de proximité et les stages départementaux. D'autres journées d'étude peuvent voir le jour.

Le calendrier des formations est régulièrement envoyé en direction des ULs et des syndicats. Ce mouvement sera poursuivi et développé afin que l'information irrigue l'ensemble de notre réseau syndical.

Il n'y a pas de fatalité : toutes et tous ensemble, formons-nous davantage ! Nous serons d'autant plus efficaces dans le débat d'idées et dans la confrontation avec le patronat, qu'il soit privé ou d'Etat !

TRAVAILLEUR·SES MIGRANT·ES



La solidarité entre les travailleurs et les travailleuses est l'un des principes fondamentaux de la CGT. Solidarité entre camarades, solidarité entre professions, solidarité entre industries... mais aussi solidarité avec nos camarades et collègues sans papiers.

Toujours à l'écoute de l'extrême droite, le gouvernement Barnier et son ministre de l'intérieur Bruno Retailleau s'appêtent de nouveau à attaquer le peu de droits dont disposent les sans papiers. Début octobre, Retailleau annonçait déjà vouloir abroger la circulaire Valls. Bien qu'insatisfaisante, cette circulaire fixe tout de même clairement les critères de régularisation par le travail.

Un empilement législatif vertigineux

Alors que la précédente loi sur l'immigration a été promulguée il y a moins d'un an, le ministre de l'intérieur a annoncé un texte pour le début de 2025, afin, notamment, de prolonger la durée maximale de rétention des étrangers visés par une mesure d'éloignement (OQTF).

Son prédécesseur, Gérald Darmanin, avait lui aussi porté une loi sur l'immigration – un texte dont de nombreuses mesures ont été censurées par la Conseil constitutionnel.

M. Darmanin avait ainsi complété l'édifice du droit de l'immigration, un empilement législatif vertigineux remanié sans cesse depuis les textes fondateurs signés par le général de Gaulle au sortir de la guerre.

Un chiffre suffit à prendre la mesure de cette hyperactivité législative : depuis 1945, la France a voté une loi sur l'immigration tous les deux ans en moyenne – sans compter les ordonnances, arrêtés, circulaires et décrets qui se sont multipliés, puisque de droite comme de gauche, tous les ministres de l'intérieur ont voulu laisser leur empreinte sur la question, relançant sans cesse le débat sur l'immigration né au cœur des années 1970.

Bruno Retailleau sonne la mobilisation générale des préfets.

Quelques temps après sa nomination, dans une longue circulaire, le ministre a demandé aux préfets « la reprise du contrôle de notre immigration » et « des résultats » en attendant une nouvelle loi début 2025. Retailleau a enfin appelé les préfets à utiliser tous les moyens déjà mis à leur disposition pour mettre en œuvre sa politique migratoire : « Éloignez plus et régularisez moins ».

Cette première circulaire de « pilotage » en précède une seconde, dans les prochaines semaines, sur la régularisation des sans-papiers, destinée à se substituer à la circulaire Valls, pour durcir les possibilités de régularisation par le travail.



DROITS DES TRAVAILLEUR·SES MIGRANT·ES

Sans attendre la parution de ces circulaires, dans la foulée des dispositions publiées le 15 juillet 2024, plusieurs décrets encadrant l'immigration et l'asile sont parus au Journal Officiel du 16 juillet 2024. Plusieurs d'entre eux sont des textes d'application de loi n° 2024-42 du 26 janvier 2024 pour contrôler l'immigration, améliorer l'intégration...

Des précisions sur les décrets :

Commissions d'expulsion

Le décret n° 2024-808 du 5 juillet 2024 procède à un réajustement du partage de compétence entre le ministre et les préfets pour le prononcé des décisions d'expulsion.

Conditions matérielles d'accueil

Le décret n° 2024-809 du 5 juillet 2024 renforce le dispositif de refus ou de cessation des conditions matérielles d'accueil et supprime le recours administratif préalable obligatoire à l'encontre des décisions de refus des conditions matérielles d'accueil.

Visa en ligne

Le décret n° 2024-810 du 6 juillet 2024 autorise le ministre de l'Intérieur et le ministre de l'Europe et des affaires étrangères à mettre en œuvre un traitement de données à caractère personnel ayant pour finalités de permettre aux demandeurs de présenter des demandes de visa en ligne, de mettre à la disposition des entreprises et institutions habilitées un espace de dépôt d'invitation en faveur de leurs partenaires étrangers soumis à l'obligation de visa, d'instruire les demandes de visas et, dans le cadre de l'instruction des demandes de visas, de lutter contre l'entrée et le séjour irréguliers des étrangers en France, en prévenant les fraudes documentaires, les usurpations d'identité et les détournements de procédure. Le décret définit également la nature et la durée de conservation des données enregistrées, les catégories de personnes ayant accès aux données ainsi que celles qui en sont destinataires. Il précise enfin les modalités de traçabilité des accès et les modalités d'exercice des droits des personnes concernées.

Contrat d'engagement au respect des principes de la République

Le décret n° 2024-811 du 8 juillet 2024 précise les caractéristiques du contrat d'engagement au respect des principes de la République, prévu par l'article L. 412-7 du Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile (CESEDA). Les principes sont les suivants : la liberté personnelle, la liberté d'expression et de conscience, l'égalité entre les femmes et les hommes, la dignité de la personne humaine, la devise et les symboles de la République au sens de l'article 2 de la Constitution, l'intégrité territoriale, définie par les frontières nationales, et la laïcité. Le texte précise les modalités de la signature de ce contrat et comporte un modèle en annexe.

OQTF

Le décret n° 2024-812 du 8 juillet 2024 prévoit que l'édition d'une obligation de quitter le territoire français doit intervenir dans un délai de 15 jours suivant l'information de l'autorité préfectorale de l'expiration du droit au maintien du demandeur d'asile, sous réserve de la délivrance d'un titre de séjour.

Assignation à résidence et asile

Le décret n° 2024-813 du 8 juillet 2024 adapte les dispositions réglementaires relatives à l'assignation à résidence et à la rétention au cas particulier des demandeurs d'asile, notamment les modalités contentieuses et de prise en compte de leur vulnérabilité et besoins particuliers.



Emploi des ressortissant-es étranger-es

Le décret n° 2024-814 du 9 juillet 2024 précisant les dispositions de la loi sur les autorisations de travail traite de l'amende administrative sanctionnant l'emploi de ressortissants étrangers non autorisés à travailler et modifie les conditions de délivrance des autorisations de travail.

Demande d'asile

Enfin, le décret n° 2024-815 du 12 juillet 2024 prévoit l'obligation d'information de l'OFII et de l'OFPRA par le préfet compétent pour l'enregistrement d'une demande d'asile, lorsque celui-ci dispose d'informations relatives à la protection au titre de l'asile dont bénéficie un demandeur d'asile dans un autre État membre de l'Union européenne.

À noter que le 17 juillet 2024, un autre décret n° 2024-828 est paru au Journal officiel, portant sur le déploiement progressif des pôles territoriaux « France asile » créés par la loi Immigration, et modifiant la procédure de demande d'asile.

Ces mesures risquent d'être source de blocage et maintien dans la précarité de ces salariés dits sans papiers, qui participent à l'économie du pays.

Seule la lutte paie : solidarité avec les travailleurs-es sans papiers !

Les droits dont nous disposons ont été obtenus par les combats menés par les travailleurs et les travailleuses.

C'est particulièrement le cas pour la circulaire Valls qui a été acquise suite aux luttes menées par les camarades sans papiers elles et eux-mêmes de 2008 à 2012.

Ces luttes peuvent et doivent se poursuivre, non seulement pour stopper le gouvernement et ses politiques xénophobes, mais surtout pour gagner de nouveaux droits !

La CGT 92, via son collectif Travailleurs Sans Papiers, se veut être un moteur de la solidarité de toutes et tous les travailleurs avec les luttes des sans papiers. Le patronat profite largement de la situation d'irrégularité et de précarité dans laquelle se trouve un bon nombre d'entre elles et eux. Aujourd'hui, il est inacceptable que tous les salarié-es n'aient pas les mêmes droits alors que les sans papiers cotisent aussi auprès de la sécurité sociale et participent amplement à la production de richesses dans le pays. Dès lors, la CGT demande la régularisation de toutes et tous les travailleurs sans papiers ainsi qu'une nouvelle législation facilitant les conditions d'accès au titre de séjour pour les futur-es travailleur-ses nouvellement arrivés sur le territoire.

En tant qu'organisation syndicale, la mobilisation pour la régularisation de nos collègues et camarades sans papiers sur la base de leur travail constitue l'un des fronts par lequel la CGT entend contribuer à la lutte antifasciste, lutte qu'aujourd'hui plus que jamais, il faut mener toutes et tous ensemble.

ÇA SE PASSE SUR NOTRE TERRITOIRE



Sur le département 92, nous dénombrons de nombreux sièges sociaux employant des milliers de salarié·es. Nombreuses sont les sociétés qui, pour augmenter leur marge, procèdent à des plans de restructuration et/ou d'externalisation, avec comme variable d'ajustement les salarié·es. C'est le cas notamment de Nestlé, dont le siège social se situe à Issy-Les-Moulineaux, dans le sud du département. Nestlé continue de réduire les effectifs, méprise les organisations syndicales et bafoue le "dialogue social".

Après les affaires Buitoni et Waters, Nestlé continue d'occuper la scène médiatique. La vente de l'activité Baby Food en France sert de prétexte à la mise en place d'un plan de réduction drastique des effectifs de la force de vente et de l'externalisation d'une partie de celle-ci.

Les Représentant·es du Personnel de Nestlé en France, réunis en Comité de Groupe extraordinaire le 23 octobre, ont dénoncé unanimement les options prises par la Direction du Groupe pour l'avenir de l'organisation commerciale en Grande Distribution.

Le projet présenté prévoit :

- La suppression de 148 postes sur un périmètre de 462, soit plus de 30 % des effectifs
- L'externalisation de la commercialisation de Nesquik, des céréales Nestlé, de Maggi et du lait concentré
- Le transfert des 314 commerciaux restants, dans une nouvelle société du Groupe, dont les statuts sociaux restent flous.

Ce modèle, présenté comme un « projet de croissance » par la Direction, est, en fait, très clairement conçu pour répondre aux impératifs de rentabilité imposés par le Groupe.

Les Représentant·es du Personnel dénoncent les conséquences sociales de ce modèle, qui va continuer de faire fondre l'effectif de salarié·es Nestlé en France, déjà passé de 14 000 à 8 700 en 10 ans.

L'externalisation massive de l'activité commerciale de terrain prévue dans ce projet constitue une nouvelle étape inquiétante dans la politique du Groupe. La maîtrise en interne des enjeux de fabrication et de commercialisation reste fondamentale, en particulier pour la qualité et la sécurité de l'alimentation des consommateurs et consommatrices.

Les modalités de négociation de ce projet sont inacceptables pour les Organisations Syndicales impliquées. Le planning, plus que serré, empêche la tenue d'un dialogue social serein et efficace.

La période de Noël, que Nestlé impose à ses salarié·es pour leur demander de quitter l'entreprise ou de rester dans des conditions dégradées, nous apparaît particulièrement cruelle. Cela les expose à de forts risques psycho-sociaux, ainsi qu'à de lourdes conséquences sur leur vie de famille.

Les Représentant·es du Personnel resteront donc, plus que jamais, fidèles à la maxime « l'humain avant le profit », dans la gestion de ce nouveau projet.

Communiqué de Presse de l'Intersyndicale Nestlé, du 23 octobre 2024

“POING” DE DROIT

Le “PAP” Protocole d’Accord Préélectoral



Le CSE, Instance unique du personnel, doit obligatoirement être mis en place dans toutes les entreprises de plus de 11 salarié-es (12 salarié-es présent-es sur 12 mois consécutifs).

Pour organiser l’élection des membres du CSE, l’employeur doit prendre l’initiative de convoquer, 15 jours avant, les Organisations Syndicales Représentatives (au niveau national ou interprofessionnel, ou au niveau de l’entreprise), pour négocier un « **Protocole d’Accord Pré-électoral** » (PAP).

Cet Accord prépare et détaille le déroulement des élections professionnelles et leur organisation pratique.

Avant la négociation du PAP, les OS conviées doivent demander à l’employeur de fournir les éléments suivants :

- Les documents relatifs à l’effectif, pour pouvoir contrôler les données et vérifier les calculs de l’entreprise.
- Les documents relatifs aux périmètres et aux établissements concernés, pour connaître le(s) niveau(x) de représentation à mettre en place, mais aussi la répartition de l’effectif, les collègues par établissement, etc...
- Les documents relatifs aux catégories socio-professionnelles, permettant d’élaborer le nombre de collègues, puis le nombre de postes à pourvoir par collègue, puis les listes électorales.
- Les documents relatifs au personnel des entreprises extérieures pour la prise en compte de ces salarié-es dans l’effectif, mais aussi, pour connaître le choix qu’ils ont fait, en matière de vote (soit chez l’entreprise utilisatrice ou bien leur employeur).
- La Convention Collective du secteur d’activité de l’entreprise, afin de vérifier que des dispositions particulières au secteur ne sont pas déjà prévues.
- Les accords collectifs applicables dans l’entreprise.
- Un extrait du Registre Unique du Personnel (RUP) ou encore de la DSN (Déclaration Sociale Nominative).

Pour être valide, le PAP doit comporter les clauses obligatoires suivantes :

- Le seuil exact de l’entreprise ou de l’établissement en termes d’effectif,
- La répartition hommes / femmes de chaque CSP,
- Les collèges électoraux (1er collège = ouvrier-es/employé-es ; 2ème collège = technicien-nes/agent-es de maîtrise ; 3ème collège = cadres ; éventuellement, fusion de plusieurs collèges),
- Le nombre d’élu-es titulaires et suppléant-es à élire (les sièges à pourvoir),
- Les dates des différents tours des élections et les modalités d’organisation et de déroulement des opérations électorales (ouverture et clôture des votes, début et fin de la campagne, date-limite de dépôt des candidatures, envoi des professions de foi, affichage électoral, information des salarié-es, etc...),
- Les modalités de vote (vote papier, vote électronique, vote par correspondance, vote mixte, etc...). Si recours au vote électronique : mention précisant l’accord distinct négocié sur ce thème, avec le nom du prestataire désigné.

“POING” DE DROIT (SUITE)

Le protocole préélectoral rappelle, par ailleurs, toutes les conditions d'éligibilité et pour être électeur et électrice du CSE. **Il peut comporter certaines clauses facultatives :**

- Partage de voix en cas de listes communes de syndicats
- Modification du nombre de collèges
- Augmentation du nombre de sièges à pourvoir
- Augmentation des heures de délégation individuelles
- Possibilité de déroger aux 3 mandats successifs (>50 salariés)
- Représentation des travailleurs isolés
- Organisation des élections en dehors du temps de travail
- Pour les entreprises entre 50 et 300 salarié-es, modification de la limitation du nombre de mandats successifs autorisés pour un-e même salarié-e élu-e.

Certaines clauses sont interdites :

- Toutes celles qui sont moins favorables aux salarié-es que les dispositions légales ;
- Les clauses qui seraient contraires aux principes généraux du droit électoral (ex.: électorat ou éligibilité).

Des accords distincts préalables sont à prévoir pour :

- Le recours au vote électronique et le prestataire désigné pour la mise en place ;
- La mise en place de « représentant-es de proximité » ;
- La réduction de la durée des mandats (entre 2 et 4 ans) ;
- Le nombre et le périmètre des établissements distincts.

Ce sont des accords majoritaires de droit commun (il suffit que les OS signataires représentent 50 % des suffrages), comme le PAP de 1ère mise en place d'un CSE.

Si le CSE existe déjà et qu'il s'agit de son renouvellement, le PAP doit être voté à la « double majorité » (signature de la majorité des syndicats ayant participé à la négociation + signature des syndicats représentatifs de l'entreprise ou nationalement, ayant recueilli la majorité des suffrages valablement exprimés (SVE) lors des dernières élections professionnelles).

D'autres accords pré-électorales doivent être pris à l'unanimité :

- L'organisation des élections en dehors du temps de travail,
- La modification du nombre et de la composition des collèges électoraux,
- La prorogation des mandats.

*tous ces points sont régis par les articles L2313 et 2314 du Code du Travail.

CULTURE

Films

Un film intense !

Téhéran, au début du mouvement «Femme, vie et liberté». Iman prend ses fonctions au tribunal révolutionnaire et son épouse rappelle à leurs filles d'être désormais irréprochables. Mais l'arme de service d'Iman vient à disparaître et la paranoïa s'installe.

Iman vient d'être nommé juge d'instruction au tribunal révolutionnaire de Téhéran. Pour lui et son épouse Najmeh, cette promotion tant attendue est synonyme d'ascension sociale. Pour leurs filles, Rezvan et Sana, cela veut surtout dire se conformer encore plus strictement aux exigences de respectabilité. Mais la nouvelle fonction d'Iman, destinée à valider arbitrairement les condamnations à mort, peut être dangereuse. On lui a donc confié une arme de service, pour sa sécurité et celle de sa famille. Alors que s'intensifie la colère de la rue au lendemain de l'assassinat de Mahsa Amini, Iman découvre que son arme a disparu...



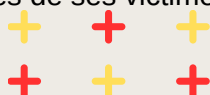
Le 16 septembre 2022, la jeune étudiante Mahsa Amini a été arrêtée pour un voile soi-disant mal ajusté et battue à mort. Son assassinat a déclenché des manifestations violemment réprimées. Dans son nouveau film, Mohammad Rasoulof reprend les images réelles de ces exactions et les incorpore à son drame familial. Le cinéaste scrute ainsi en profondeur un foyer qui se délite: tandis que les parents veulent croire au discours officiel, les enfants se transmettent la vérité sur leur téléphone. Malgré des conditions de tournage difficiles, le choix des acteurs et des actrices, d'une équipe technique, le film a été conçu en prison et tourné clandestinement en Iran. Il raconte l'histoire d'un pays tout entier.



Elles osent parler...enfin !

Les journalistes du New York Times, Megan Twohey et Jodi Kantor, publient un rapport qui expose les allégations d'abus sexuels contre le puissant producteur hollywoodien Harvey Weinstein. L'histoire choquante sert également de rampe de lancement au mouvement #MeToo, brisant des décennies de silence autour du sujet des agressions et du harcèlement sexuels.

Le film se focalise sur les témoignages de victimes du prédateur sexuel hollywoodien, qui tente de réduire ses victimes au silence grâce à de gros chèques et d'inextricables accords de confidentialité. Avant sa chute, son influence à Hollywood était sans pareille permettant son emprise et ses méfaits, qui ont toujours des conséquences sur les vies personnelles et professionnelles de ses victimes comme présentées dans le film.



CULTURE

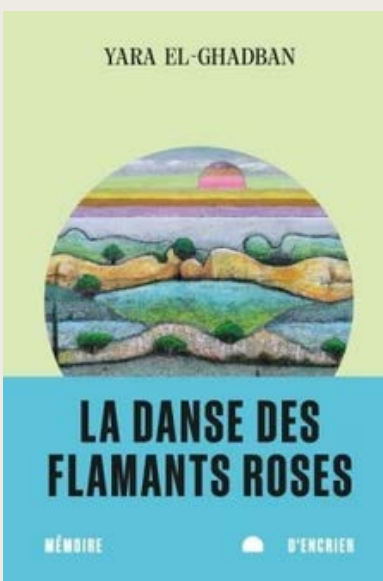
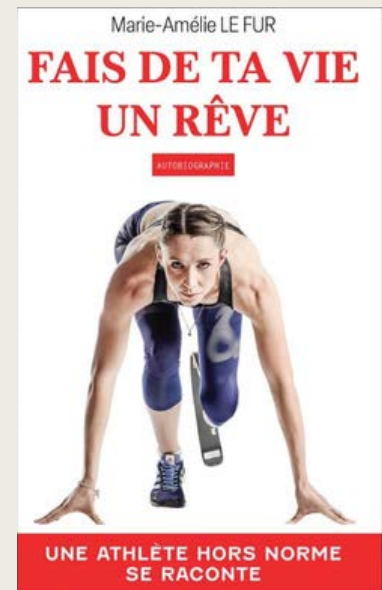
Livres

Un hymne à la vie !

Les Jeux Paralympiques 2024 se sont terminés le 8 septembre dernier. Pour ceux et celles qui souhaitent prolonger cet événement, ce livre le permet.

Pour tous les autres, cette autobiographie est le récit d'une athlète pas ordinaire. De la sororité lors des rencontres sportives, pas de pathos malgré une amputation à l'âge de 15 ans, un véritablement engagement dans le monde professionnel et dans les écoles. Elle est présidente du Comité paralympique sportif français depuis 2018.

C'est aussi une athlète comme les autres avec des choix de vie à faire (maternité) et des obstacles à surmonter (financiers, sportifs) pour battre des records du monde dans différentes épreuves d'athlétisme (saut en longueur, 100 m, 200 m et 400m). De Londres à Rio, elle a été triple championne olympique



La Palestine, une utopie ?

Palestine. La mer Morte s'est évaporée. La maladie du sel dévore la région et menace l'humanité. Pourtant, là où étaient relégués des milliers d'habitants, survivent paysans, colons, soldats, prisonniers et ouvriers. Ensemble, ils rebâtissent une communauté. Des colonies de flamants roses s'installent. Une utopie naît. La danse des flamants roses raconte l'histoire d'un groupe d'alliés improbables qui, grâce aux vivants, apprennent à vivre ensemble autrement, sans cette volonté si humaine de nommer, maîtriser et posséder la vie. La danse des flamants roses rejette le fatalisme en posant la question : et si la Palestine produisait la seule utopie possible ?

A VOS AGENDAS !



12 novembre : CE UD

Du 20 au 23 novembre : Formation "Combattre les VSST"

23 novembre : Manifestation contre les Violences faites aux femmes

27 novembre : Commission Départementale UGICT

28 novembre : Déploiement TPE à Boulogne

5 décembre : appel à la Grève dans la fonction Publique

10 décembre : CE UD et mobilisation Fonction Publique Territoriale

14 décembre : Manifestation pour le droit des Migrants

Les 12, 13 et 14 mars 2025 : Congrès de l'Union Départementale CGT 92

Vous recevrez les informations pratiques sur l'organisation des réunions et plus particulièrement pour le Congrès, 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
87 rue Pierre Curie
92 000 NANTERRE



EN ÎLE-DE-FRANCE



CGT



Union Départementale CGT 92
 87 rue Pierre Curie - 92 000 Nanterre
 Tél : 01 41 20 91 00
 Les lundi, mardi et jeudi - de 9h30 à 16h30
 Permanence téléphonique tous les jours



contact@ud-cgt92.fr

COMITÉ DE RÉDACTION

Delphine Colin - Nelly Coulon - Cédric Mastain - Laurence Mequecin
 Elisabeth Ornago - Moïse Ramier - Anne Thiry
 Avec les contributions de Catherine Desplains, Raphaël Hotchamps, Samuel Serre

