

MEILLEURS VŒUX  
**2025**  
**2026**  
UNION DEPARTEMENTALE CGT 92

**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**  
**NOUVEAU : SITE INTERNET UD-CGT92.FR**

**HIVER - N°9 - JANVIER 2026**

# Sommaire

3-4

**17 jours de grève à SECAN**

5

**Drame du côté de nos EHPAD : décès de Martiale**

7-10

**Nos luttes et initiatives départementales**

11-12

**8 mars : une CGT féministe !**

13-14

**Les 80 ans de la Sécurité Sociale**

15

**Paroles de nouveaux, nouvelles syndiqué·es**

16

**Élections professionnelles fonction publique**

17-18

**Congrès de l'USD Santé 92**

19

**Lutte contre les idées d'extrême droite**

20-21

**Écho des Unions Locales**

22-23

**Préservons nos libertés syndicales**

24-26

**“Poing” de Droit**

27

**Institut d'Histoire Sociale**

28

**Culture**

29

**Agenda/Syndiquez-vous**

# Edito



Elisabeth ORNAGO - SG UD CGT 92

## 2026 : résister et revendiquer !

Cher-es camarades, au nom de toute l'équipe de l'Union Départementale des Hauts-de-Seine je vous souhaite une très belle année 2026 pour vous et vos proches. 2025 qui vient de s'achever a été très mouvementée et émaillée d'incertitude pour tous et toutes les travailleur-ses, les retraité-es, les privé-es d'emploi. Nous assistons à la flambée du capitalisme qui cherche à imposer sa vision sociétale rétrograde. Les ultra-riches engrangent de plus en plus de profits - les riches n'ont jamais été aussi riches - et jamais la manne des aides publiques n'a été aussi prolix. Les grandes entreprises du CAC 40 dégagent des bénéfices hors normes, se gavent d'argent public et licencient à tour de bras. On dénombre encore plus de 400 plans de licenciements sur toute la France. Le capitalisme est prêt à toutes les bassesses pour se maintenir : conditions de travail dégradées et libéralisation du travail, alliance avec l'extrême droite, dénigrement des enjeux environnementaux.

En cette nouvelle année, nos pensées vont vers tous et toutes celles et ceux qui subissent les ravages de la guerre comme en Palestine, en Ukraine, en Russie, au Yémen ou la répression sanglante de leur gouvernement comme en Iran. Nous sommes sidéré-es par la mainmise des États-Unis sur l'échiquier de la géopolitique mondiale qui a conduit à l'enlèvement du président Maduro et de son épouse au motif fallacieux de narcotraffic et aux menaces sur les autres pays d'Amérique Latine et même sur le Groenland. Nous dénonçons avec force l'impérialisme américain et revendiquerons toujours le droit des peuples à disposer d'eux-mêmes et une paix juste et durable partout dans le monde, alors que notre gouvernement nous exhorte de nous préparer à la guerre à la plus grande satisfaction des marchands de canons.

Déployer la CGT, résister, revendiquer, syndiquer et ainsi gagner encore en rapport de force, c'est le travail que nous devons tous et toutes faire au quotidien ! Il nous faut gagner la bataille des idées partout, débattre avec les salarié-es syndiqué-es ou non, avec en ligne de mire les élections professionnelles dans le privé (Cycle 5) et dans la Fonction publique (décembre 2026).

Je profite de ce nouveau numéro de notre journal, pour vous annoncer la création de notre site Internet, dont l'adresse est <https://ud-cgt92.fr/>. Plus qu'un simple média de communication interne, notre site se veut être un outil informatif pour tous et toutes les travailleur-ses, les retraité-es, les privé-es d'emploi, syndiqué-es ou non. Vous y trouverez bien sûr toutes nos luttes et initiatives, mais vous pourrez, entre autres, y commander du matériel, accéder à toutes les coordonnées de nos unions locales, et y lire les anciens numéros de notre journal du 9Poinç2. Des dossiers thématiques y seront également régulièrement publiés. Ainsi notre Union Départementale continue à se déployer pour assurer une plus grande visibilité de la CGT dans les Hauts-de-Seine.

C'est tous et toutes ensemble que nous pourrons faire face aux grands défis qui nous attendent ! L'heure n'est pas à la résignation, ne rangeons pas nos drapeaux et chasubles, ce qui est certain c'est qu'ensemble, tous et toutes uni-es, nous imposerons un nouveau choix de société et ferons reculer l'extrême droite.

**Nous pouvons et nous allons gagner !**

# 17 jours de grève à SECAN

## Quand la détermination des salariés fait plier la direction

- + + À la SECAN, il aura fallu 17 jours de grève pour rappeler une vérité fondamentale :
- + + sans les salarié·es, il n'y a ni production,
- + + ni chiffre d'affaires, ni avenir pour l'entreprise.



Ce conflit, déclenché dans le cadre des NAO 2026, est le résultat direct d'un mépris persistant de la direction, incapable d'entendre le malaise social et les revendications des travailleur·ses qui ne peuvent plus assumer année après année, les conditions financières intenable qu'exigent nos grands donneurs d'ordre du sous-traitant que nous sommes.

Dès l'ouverture des négociations, la direction a imposé des propositions provocatrices : fermetures obligatoires massives, remise en cause des RTT, absence totale de reconnaissance, et une enveloppe figée à 1 %, sans aucun lien avec l'inflation ni les efforts consentis par les salarié·es depuis des années. Pire encore, elle a tenté de déplacer le débat, attaquant les représentants syndicaux plutôt que de répondre sur le fond, allant jusqu'à frôler l'entrave au dialogue social.

Face à ces méthodes indignes, les salarié·es, en grande majorité dans les ateliers de production, sont entré·es massivement en grève le 19 décembre 2025. Une mobilisation forte, déterminante, qui s'est appuyée sur les revendications légitimes de la CGT mais aussi sur le grand malaise social et la désorganisation de l'entreprise. Dès le début, les grévistes sont restés uni·es, responsables et ouvert·es à la négociation, contrairement à la direction.

La CGT Secan a fait la démonstration de son sens des responsabilités en faisant évoluer ses revendications, sans jamais renoncer à l'essentiel : des salaires dignes, des conditions de travail décentes et la reconnaissance du travail. En face, la direction est restée sourde, préférant les manœuvres et les pressions plutôt qu'un véritable dialogue, espérant que le mouvement s'essouffle au détriment de l'entreprise.

C'est finalement le rapport de force, construit jour après jour par la solidarité des grévistes et leur détermination sans faille alors que la perspective de perdre un mois de salaire approchait, associé à la pression des clients, qui a contraint la direction à revoir sa position et à sortir de l'impasse. Cette issue marque une victoire syndicale et collective, obtenue par la lutte, et non par la résignation.

## Nous avons obtenu :

- une augmentation fixe pour chaque salarié-e de 160€ brut mensuel, ce qui permet de mieux récompenser les petits salaires que les trop répandus pourcentages qui creusent chaque année les inégalités.
- la diminution des jours de fermeture (de 17 à 11) pour ne pas trop pénaliser ceux qui n'ont que 25 jours de congés payés.
- Et enfin, le paiement de 13 des 17 jours de grèves minimum pour chaque salarié-e par la direction. La caisse de grève compensant environ 50% des jours restant, c'est une grande victoire.

**Ce conflit envoie un message clair : les salarié-es ne sont ni une variable d'ajustement, ni un coût à comprimer mais la seule valeur ajoutée de l'entreprise. La CGT Secan restera pleinement mobilisée pour que les engagements pris soient tenus et pour imposer de véritables changements. À la SECAN, comme ailleurs, le rapport de force est la seule arme des travailleur-ses.**

Les salarié-es de SECAN Gennevilliers ont toujours besoin de notre solidarité. Caisse de grève pour les soutenir : [https://www.leetchi.com/fr/c/caisse-de-greve--secan-genevilliers-2026-1272429?utm\\_source=copylink&utm\\_medium=social\\_sharing](https://www.leetchi.com/fr/c/caisse-de-greve--secan-genevilliers-2026-1272429?utm_source=copylink&utm_medium=social_sharing).



# **Drame du côté de nos EHPAD : Décès de Martiale à La Chesnaye**



## **Décès brutal de Martiale en janvier**

C'est avec une profonde tristesse que nous annonçons le décès de notre collègue Martiale, âgée de 51 ans, survenu le dimanche 11 janvier 2026, des suites d'un arrêt cardiaque, sans antécédents médicaux connus.

Depuis plusieurs mois, Martiale vivait dans un état d'angoisse permanent, lié à l'absence de réponse de l'administration, suite au non-renouvellement de son contrat de travail.

Elle travaillait comme personnel de soins, depuis 2021, à l'Ehpad La Chesnaye de Suresnes (92).

## **Situation professionnelle indigne et manquements administratifs**

Le silence de la direction de l'Ehpad La Chesnaye est devenu pratique habituelle.

Le non-renouvellement de contrats de travail, l'absence de remise des documents administratifs obligatoires, notamment le solde de tout compte, concourent au fait que plusieurs agent-es ont quitté l'établissement sans percevoir les sommes qui leur étaient dues.

L'absence des documents de fin de contrat empêche ces agent-es de faire valoir leurs droits et de percevoir leurs allocations auprès de France Travail, les plaçant ainsi dans une situation de grande précarité financière, administrative et psychologique.

Cette pratique de rétention des documents de fin de contrat et le manque d'informations claires de la part de l'administration à destination des agent-es, a des conséquences humaines et sociales graves pour les travailleuses et travailleurs.

La situation vécue par ces agent-es génère un stress chronique et une angoisse profonde, impactant directement la santé physique et psychologique des personnels.

## **Ce drame doit servir d'alerte !**

Le décès de Martiale nous rappelle tragiquement que ces conditions de travail et ce mépris institutionnel peuvent avoir des conséquences dramatiques.

Nous condamnons fermement toutes les formes de discrimination, de harcèlement, de pression morale et de mauvais traitements envers les travailleuses et les travailleurs. Nous exigeons que ces pratiques cessent immédiatement.


## **Situation professionnelle indigne et manquements administratifs**

Nous espérons que cette situation dramatique puisse servir d'alerte et d'exemple, afin que le respect, la dignité et la considération des personnels deviennent enfin une priorité au sein des établissements de santé, et notamment à l'Ehpad La Chesnaye de Suresnes. Nos pensées et notre solidarité vont à la famille, aux proches et aux collègues de Martiale.

**Une marche blanche a été organisée par l'USD Santé 92  
le vendredi 6 février 2026 matin, de la Mairie de Suresnes jusqu'à l'Ehpad  
La Chesnaye à Suresnes, afin de rendre hommage à Martiale.**



# La Macif

**vous protège  
dans votre activité  
syndicale (  )  
avec des contrats  
sur mesure.**

Être syndicaliste, aujourd'hui plus que jamais,  
est un engagement de tous les instants.

La Macif est à vos côtés pour soutenir  
et sécuriser votre action militante.

→ Contactez-nous : [partenariat@macif.fr](mailto:partenariat@macif.fr)



La Macif,  
c'est vous.

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.

# 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. 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.







# + 8 MARS : UNE CGT FÉMINISTE, COMBATIVE + + ET REVENDICATIVE TOUTE L'ANNÉE !

+ +  
Le 8 mars 2026, journée internationale de lutte pour les droits des femmes est un temps fort de nos mobilisations. Cette année, nous manifestons un dimanche en solidarité avec les femmes du monde entier munies d'un cahier revendicatif toujours aussi ambitieux pour éliminer le patriarcat au travail et dans nos vies. C'est aussi l'occasion de mettre en avant les actions que nous menons au quotidien pour faire de l'égalité un enjeu permanent et faire vivre nos orientations et nos statuts dans lesquels nous avons inscrit notre engagement féministe !



## Les travailleuses en lutte

Dans les Hauts de Seine, de nombreuses luttes dans les métiers à prédominance féminine sont menées et l'Union Départementale est à leurs côtés à l'image de la lutte à l'Hôtel Première Classe de Suresnes qui a été gagnante après 9 mois de grève ou encore dans les EHPAD où les conditions de travail des salarié-es et de vie des résident-es sont extrêmement dégradées. Cette année, l'Union Syndicale Départementale Santé Action Sociale organise d'ailleurs le 9 mars une journée des EHPAD à l'Union Locale de Nanterre.

## Les initiatives du collectif Femmes-Mixité 92

Le Collectif Femmes mixité de l'Union Départementale se réunit régulièrement pour proposer des initiatives sur le département comme le ciné débat organisé le 25 novembre dernier autour du film sur la création du MLAC de Gennevilliers. Nous avons à cette occasion invité Martine Lalande qui a travaillé comme médecin généraliste à Gennevilliers et au Centre IVG de Colombes qui a corédigé avec Catherine Soulat, gynécologue, responsable du même Centre IVG un ouvrage aux éditions Syllepse « *Si une femme veut avorter, ne la laisse pas seule ! Du MLAC au Centre IVG de Colombes* ».

Un moment de sororité, où la parole s'est libérée à l'écran et dans nos échanges et qui nous a rappelé à quel point le combat pour le droit à l'avortement est toujours aussi actuel !

## Le 92 dans les manifestations et les Journées d'étude

+ + Comme chaque année, dans les manifestations autour du 25 novembre et du 8 mars, les camarades du 92 sont nombreuses et nombreux à brandir des pancartes percutantes, scander des slogans féministes et porter fièrement nos chasubles violettes !

+ + Comme en manif, nous participons largement aux initiatives organisées autour du 8 mars :  
- la journée confédérale du 17 février à Montreuil dédiée à la transposition de la directive sur la transparence salariale et l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes et au cadre commun contre les violences sexistes et sexuelles  
- la journée d'étude organisée par l'URIF à Montreuil le 12 mars autour de la Santé des femmes au travail  
- les journées intersyndicales femmes avec la FSU et Solidaires les 2 et 3 avril à la Bourse du travail de Bobigny (93)

## Une CGT exemplaire

La lutte pour l'égalité nécessite aussi que l'exemplarité de notre organisation soit une réalité. Nous avons ainsi formé grâce à la cellule de veille confédérale la majeure partie des membres de la commission exécutive de l'Union Départementale à la prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, en interne de l'organisation et organisons la formation de 3 jours Combattre les violences sexistes et sexuelles au travail dans nos locaux.



## Dans les syndicats, une action quotidienne

Moins visibles, ce sont les actions au quotidien des syndicats CGT sur le département pour négocier pied à pied des avancées, pour accompagner les victimes de violences sexistes et sexuelles au travail mais aussi les victimes de violences intrafamiliales, pour lesquelles l'employeur a aussi des obligations qu'il faut sans cesse lui rappeler.



Pour rappel :

Formation Combattre les violences sexistes et sexuelles au travail comme dans la vie :  
du **4 au 6 mars 2026** dans les locaux de l'UD de Nanterre.

Les inscriptions sont ouvertes : [contact@cgt-ud92.fr](mailto:contact@cgt-ud92.fr)

# Les 80 ans de la Sécurité Sociale



En 2020, l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS), considérait que la France avait le meilleur système de santé au monde.

Depuis 2023, des milliers de lits hospitaliers ont été fermés, 1500 postes ont été supprimés et les déserts médicaux se sont multipliés, rendant l'accès aux soins de plus en plus difficiles.

L'année 2025 était celle des 80 ans d'existence de la Sécurité sociale. Ambroise CROIZAT déclarait lors de la présentation de la loi : *« rien ne pourra se faire sans vous. La Sécurité sociale n'est pas une affaire de lois et de décrets. Elle implique une action concertée sur le terrain de l'entreprise. Elle réclame vos mains et votre implication... »*.

Chacun mesure combien ces propos sont encore d'actualité. Ne laissons pas les libéraux et le patronat décider à notre place de l'avenir de la Sécu. Attention à ce que ce système solidaire ne devienne pas une Sécurité sociale individuelle, au profit de la finance du système capitaliste.

A cette fin, les assurances et les banques rivalisent d'offres individuelles.

## Des politiques désastreuses

La CGT s'oppose à la loi de Financement de la Sécurité sociale (LFSS) 2026, tant sur ses principes que sur son contenu.

Tout d'abord, nous dénonçons la mainmise croissante de l'État sur la gestion de la Sécurité sociale, au détriment de la démocratie sociale, lorsque les représentant·es des travailleurs géraient eux-mêmes les caisses. Cette étatisation a rendu le système dépendant des logiques libérales et des majorités parlementaires. La LFSS incarne pleinement cette dérive, puisqu'il confie chaque année au Parlement la définition des recettes et des dépenses de la Sécurité sociale, sans réel pouvoir décisionnel des organisations des travailleur·ses.

Nous critiquons également la fiscalisation croissante du financement de la Sécurité sociale, qui se caractérise par le remplacement des cotisations sociales (salaire socialisé prélevé sur la valeur ajoutée) par l'impôt ou des taxes comme la CSG. Ce transfert de charges préserve les revenus du capital tout en faisant peser le financement sur les ménages. La LFSS organise et accentue cette évolution, en privilégiant systématiquement les recettes fiscales au détriment des cotisations, rompant ainsi avec le principe fondateur « chacun cotise selon son travail et reçoit selon ses besoins ».



La CGT s'oppose également aux multiples exonérations de cotisations sociales accordées au patronat : une véritable « asphyxie » volontaire des ressources de la Sécurité sociale dont l'objectif est de justifier des reculs sociaux. Chaque LFSS reconduit et élargit ces exonérations, sans contreparties sérieuses en matière d'emplois ou de salaires, aggravant artificiellement les déficits et servant ensuite d'argument pour imposer des politiques d'austérité.

À travers la LFSS, la recherche de l'équilibre budgétaire est devenue un but en soi, servant de prétexte pour baisser les remboursements de soins, réduire les moyens de l'hôpital public et diminuer les niveaux de retraites. Cette logique comptable, inscrite au cœur de la LFSS, est responsable du renoncement aux soins et de la dégradation des conditions de travail des personnels de santé.

Enfin, cette politique favorise une marchandisation progressive du système au profit des assurances privées et de la capitalisation, en fragilisant la Sécurité sociale pour mieux justifier le recours au secteur lucratif. La LFSS devient ainsi un outil de remise en cause du modèle solidaire issu de 1945, au détriment des travailleur·ses et de la population.

*« Jamais nous ne tolérerons que soit mis en péril un seul des avantages de la Sécurité sociale. Nous défendrons avec la dernière énergie cette loi humaine et de progrès ». C'est l'une des dernières phrases prononcée par A. Croizat devant l'Assemblée nationale peu avant sa mort.*

La Sécurité sociale doit redevenir un outil de transformation sociale, protégeant chacune et chacun des aléas de la vie et répondant aux besoins sociaux des populations, besoins qui sont déjà attaqués et mis à mal par le système capitaliste.

**La Sécurité sociale est toujours une idée neuve et doit le rester pour instaurer une société plus juste aux services des salarié·es et des retraité·es.**



# Paroles de nouveaux et nouvelles adhérent·es



Nous donnons la parole à celles et ceux qui nous rejoignent pour renforcer la CGT dans le département.

## Adhérent par conviction (entreprise Devoteam Creative Tech)

« J'ai été naturalisé il y a trois ans. Je suis développeur informatique au sein d'un Cabinet Conseil. Nous sommes huit mille salarié·es et six cents au sein de mon entité. La CGT a perdu les dernières élections professionnelles au profit de la CFDT. J'ai subi deux burn-out au sein de cette entreprise. Les salarié·es doivent sans arrêt se réadapter à la philosophie de la société. Je souhaite militer, pour les aider à prendre conscience de leurs droits et de la nécessité du partage de la valeur ajoutée. En effet nos salaires sont médiocres comparés aux profits générés. La montée de l'extrême droite indique combien nous devons nous battre, plutôt que de rester les bras croisés. »

## Adhérente par conviction (entreprise SPLASHR)

« J'ai adhéré à la CGT afin de présenter une liste lors des élections du CSE. Nous subissons une dégradation de nos conditions de travail. Le dernier salarié qui a voulu se présenter a été viré. Je souhaite me former sur le droit du travail et être au contact des militant·es de la CGT, de leur expérience afin qu'elles et ils m'accompagnent syndicalement. Nous sommes cent salarié·es au niveau du groupe et vingt sur mon site. Je sensibilise mes collègues sur l'importance d'un CSE au sein de l'entreprise. Elles et ils sont inquiets sur le sujet. Leur crainte, être viré·es. »

# Élections professionnelles dans la Fonction Publique



La semaine du 3 au 10 décembre 2026, vont se dérouler les élections professionnelles des 3 versants de la fonction publique (Etat/Territoriale/Santé) sans oublier celle qui concerne la CNRACL du 23 novembre au 10 décembre.

Avec presque 6 millions d'agent-es concerné-es, elles sont un enjeu pour la toute la CGT. Avec 20,8% des suffrages, la CGT est la première organisation syndicale du public. Les 448 200 suffrages CGT du public correspondent à presque 1/3 des suffrages CGT (1 million dans le privé).

C'est un moment important et une étape décisive pour la CGT, cela va déterminer notre représentativité auprès des employeurs pour défendre les droits des salarié-es et agent-es.

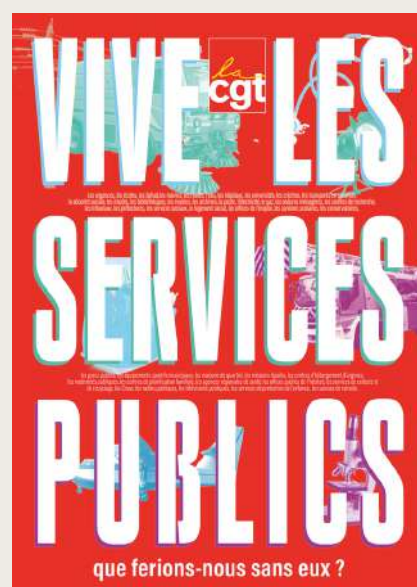
L'enjeu est de renforcer la CGT comme première organisation syndicale dans la Fonction publique. D'impliquer nos syndiqué-es pour réussir la campagne et d'assurer une participation massive de nos collègues.

## Voter CGT et faire voter CGT c'est :

Construire un collectif de lutte solidaire pour défendre les droits de toutes et tous les agent-es.

Défendre la retraite à 60 ans

- Augmenter la valeur du point d'indice
- Gagner des améliorations concrètes des conditions de travail
- Lutter contre les idées d'extrême droite et toutes les discriminations
- Lutter pour l'égalité salariale et professionnelle entre les femmes et les hommes
- Lutter contre les violences sexistes et sexuelles au Travail
- Développer des syndicats sections syndicales au plus près des postes de travail
- Représenter les personnels dans les instances de représentation, en respectant leurs avis.



# Congrès de l'USD CGT Santé et Action sociale 92

## Une journée de succès et de perspectives pour renforcer nos luttes

Le vendredi 7 novembre 2025, l'Union Syndicale Départementale CGT Santé et Action sociale des Hauts-de-Seine (USD 92) a tenu son congrès, réunissant plus de 80 délégué-es issu-es des secteurs de la santé et de l'action sociale, du public comme du privé.

Dans un contexte de dégradation continue des conditions de travail, marqué par la surcharge, le manque de moyens humains et matériels, les restructurations et la montée du secteur privé lucratif, ce congrès a constitué un temps fort de débat, de bilan et de construction collective.

## Un bilan d'activité et des orientations largement validés

Les congressistes ont examiné et débattu du bilan d'activité, fruit du travail de terrain mené par les militant-es de l'USD, des syndicats et des sections.

Ce bilan met en lumière une activité syndicale intense, ancrée au plus près des salarié-es, dans les établissements, les services et les structures sociales et médico-sociales du département.

Le document d'orientation, en cohérence avec les valeurs et la devise de la CGT – « L'humain d'abord » – a été adopté à 100 %, confirmant la pertinence des choix stratégiques portés par notre organisation syndicale.





## Des luttes qui portent leurs fruits dans le 92

L'analyse présentée lors du congrès démontre que les luttes menées dans le département ont permis de réelles avancées, notamment en matière de représentativité et d'élections professionnelles, dans la fonction publique comme dans le secteur privé.

Des victoires significatives ont été obtenues dans de grandes structures et groupes, tels que :

- l'UNAPEI,
- l'IRTS,
- le groupe Clariane (ex-Korian),
- ainsi que dans des établissements du privé lucratif comme la Clinique Ambroise Paré à Neuilly-sur-Seine, et bien d'autres.

Ces résultats sont le fruit d'un travail syndical collectif, constant et déterminé, mené par les équipes CGT sur le terrain.

## Former, structurer et renforcer le collectif CGT

Le congrès a également souligné l'importance des formations syndicales, organisées avec l'Union Départementale et les Unions Locales, qui ont permis de former et renforcer de nouveaux et nouvelles militant·es.

La syndicalisation, la structuration des équipes et la montée en compétences restent des axes majeurs pour construire un rapport de force durable.

## Une nouvelle commissions exécutive pour poursuivre le combat

Ce congrès s'est conclu par l'élection de la nouvelle Commission exécutive de l'USD CGT Santé et Action sociale 92, chargée de mettre en œuvre les orientations validées et de poursuivre la dynamique engagée.

À l'approche des élections professionnelles, notamment dans la fonction publique, l'enjeu est clair : **renforcer la présence de la CGT dans toutes les instances représentatives, pour défendre les droits des salarié·es, améliorer les conditions de travail et garantir des services publics et privés non lucratifs de qualité.**

**Dans le public comme dans le privé, c'est ensemble que nous gagnerons nos luttes revendicatives.**



# Lutter contre l'extrême droite et ses idées : une formation à suivre absolument !

Le 16 octobre dernier, nous étions une dizaine d'adhérent-es CGT réuni-es dans les locaux de l'Union Départementale, à Nanterre, majoritairement de l'éducation et de la RATP, pour suivre la formation de l'union départementale "Lutter contre l'extrême-droite et ses idées".

Encore engourdi-es par la nuit et profitant du café, nous écoutons la présentation du programme, avant de chacun-e à notre tour expliciter nos attentes, qui seront pour la plupart satisfaites.

Commence la matinée, pleine d'un apport théorique bienvenu en ces temps de lutte. Après une brève réflexion de chacun-e, nous construisons collectivement une définition de l'extrême-droite et de ses quatre composantes idéologiques fondamentales, longuement développées, en mettant à bas les éléments de langage racistes. Suit alors une histoire de l'extrême-droite politique française, depuis l'affaire Dreyfus, ainsi du FN lui-même et de ses tentatives de normalisation.



L'après-midi, cas pratique : comment réagir face au racisme au travail ? Forts d'un dossier documentaire, divisé-es en trois groupes ayant chacun un cas pratique, nous nous réunissons. Mon groupe doit faire face à des propos racistes à la machine à café : que faire en tant que syndicat ? On réfléchit, on propose, on forme un protocole d'action, puis réalisation d'une affiche syndicale. Enfin, restitution : chaque groupe présente son protocole, ses réalisations (tracts, ...) et on discute ensemble des meilleures manières de répondre aux différents cas. La formation peut alors se terminer sur un retour sur les attentes.

Au final, une formation largement bienvenue en cette période où revient le bruit des bottes, à l'international mais aussi au quotidien, et qui rappelle le rôle fondamental du syndicat dans les luttes antifascistes.

**Tou·tes ensemble, on est fort·es, tou·tes ensemble on leur fait peur !**

## Écho des Unions locales

### Entretien avec Joël Jorgi, Secrétaire Général de l'Union locale de Nanterre



**Tu es secrétaire général d'union locale depuis presque un an. Comment es-tu arrivé à cette responsabilité ? quel est ton parcours militant ?**

Mon engagement vient d'abord d'expériences très concrètes du travail... et de la précarité. J'ai commencé comme aide comptable en 1992 dans une agence de communication. Après un licenciement économique, j'ai enchaîné l'intérim (comptable 1 et 2), puis l'intermittence comme mannequin, choriste et interprète auprès d'agences et de labels (FKGB, TREMA, XIII BIS RECORDS, EMI).

En 1994, j'adhère au SFA-CGT : je découvre la force du collectif et des outils concrets (contrats types, conventions collectives, droits ADAMI) pour défendre sa dignité au travail.

À partir de 1998, je poursuis mon parcours artistique tout en rejoignant ATOS. En 2001, je deviens secrétaire du CHSCT et délégué du personnel, puis délégué syndical central jusqu'en 2008. Après une formation d'ingénieur culturel et la naissance de mon premier enfant, j'intègre HELPLINE où je suis secrétaire du CHSCT de 2011 à 2019, délégué du personnel, délégué syndical, représentant syndical au CSE et, depuis fin 2024, secrétaire du CSE HELPLINE France.

En parallèle, j'exerce depuis presque six ans le mandat de conseiller du salarié et, depuis un an, celui de défenseur syndical.

Si j'ai accepté d'être secrétaire général de l'union locale, c'est pour mettre en commun ces expériences (santé au travail, défense individuelle et collective, secteurs atypiques comme l'intermittence et les services numériques) au service des salarié-es du territoire. Ma boussole tient en quatre verbes : accueillir, protéger, former et organiser.

**Concrètement quel est ton rôle ? combien avez-vous d'adhérent-es ? de quels champs fédéraux ?**

Mon rôle, c'est d'organiser l'interpro au service des salarié-es du territoire : accueillir et défendre (permanences, entretiens, prud'hommes), outiller et former (CSE, négociation, santé au travail), coordonner les syndicats (entreprises, TPE/PME, sous traitance), et représenter l'UL auprès des institutions et partenaires.

Nous sommes plus de 1900 adhérent-es.

Nos champs fédéraux couvrent notamment : sociétés d'études/numérique, commerce & services, santé-action sociale, organismes sociaux, services publics, métallurgie/industrie, banques-assurances, transports-logistique, énergie-chimie, culture/communication. Cette pluralité permet des réponses concrètes, rapides et solidaires pour chacune et chacun.

**Quelles sont les difficultés que tu rencontres dans ton mandat de Secrétaire Général ?**

La première difficulté, c'est le manque de forces militantes face à une demande très forte. Nous tenons une permanence syndicale et juridique 5 jours sur 5 à la Bourse du Travail ; l'affluence est telle que nous devons régulièrement réorienter vers l'UD92 ou d'autres UL, car la demande dépasse nos capacités. Même chose pour la communication de terrain : tracts dans les gares et sur les marchés, collages... nous manquons de camarades pour tenir la cadence.

Deuxième difficulté : la formation. Le collectif Axe Seine (UL Nanterre, La Défense, Courbevoie, Suresnes) fonctionne, mais difficile à réunir régulièrement ; résultat, toutes les formations nécessaires (CSE, santé au travail, écriture de tracts, prise de mandat) ne peuvent pas être proposées aussi souvent qu'on le souhaiterait, faute de formatrices et formateurs disponibles.

Troisième difficulté : les protocoles d'accord préélectoraux (PAP). Nous en négocions une vingtaine par an, mais nous n'arrivons pas à répondre à toutes les convocations. C'est dommage, car ce sont des portes d'entrée pour implanter la CGT dans de nouvelles entreprises.

Enfin, la période est marquée par une montée des entraves et pressions contre l'activité syndicale, y compris dans certaines entreprises. Cela nous oblige à sécuriser davantage l'action syndicale, à accompagner et former nos élu·es sur leurs droits.

En résumé : beaucoup de demandes, pas assez de bras. D'où mon appel : rejoignez l'équipe d'accueil, les collages, les permanences, la formation. Chaque heure donnée compte.

### **Quel bilan tires-tu de ta première année au sein de l'UL ?**

Mon bilan de cette première année est celui d'une UL utile et visible, qui tient le cap malgré la pression.

Tout n'est pas parfait : la demande dépasse nos capacités, nous manquons de bras pour l'accueil, les protocoles et la formation, et les entraves syndicales persistent dans certaines entreprises. Mais cette année a réconforté notre rôle d'appui de proximité et posé des bases solides pour amplifier l'organisation et la syndicalisation.

### **Quel regard portes-tu sur la situation sociale actuelle ?**

Mon regard est lucide : l'inflation a nettement reflué, mais les fins de mois restent difficiles, l'emploi se fragilise à la marge, et les inégalités se creusent, d'où l'utilité d'une UL de proximité, très concrète. Les mobilisations récentes montrent que, collectivement, on peut peser.

### **Les assemblées générales et les congrès rythment la vie démocratique de la CGT, comment t'inscris-tu dans les préparations de ces moments avec les bases syndicales de ton périmètre ?**

On prépare les AG et congrès comme des outils d'action. On recueille les priorités des bases (salaires, santé au travail, effectifs), on co rédige bilans, motions et amendements, on mandate des délégations représentatives et on outille (ODJ, règlement de séance, trames de vote).

### **Les élections de la Fonction publique auront lieu en décembre 2026, as-tu prévu un plan de déploiement syndical pour déployer la CGT sur ton territoire ?**

On prépare un plan de déploiement "Fonction publique 2026" pour notre territoire, avec trois priorités : couvrir un maximum d'établissements dans les trois versants (État, Territoriale, Hospitalière), ouvrir de nouvelles listes là où la CGT est absente, et former des équipes stables pour durer après le scrutin.

### **Quelle presse syndicale lis-tu ? et quels journaux, livres conseillerais-tu aux adhérents de l'UL ?**

Je lis La Vie Ouvrière – Ensemble (actu sociale & droit), et sa Revue pratique de droit social (RPDS) pour les dossiers juridiques ; Options (Ugict CGT) pour le regard cadres/ingés ; Travail & Sécurité (INRS) pour la prévention au travail.

Je conseillerais en plus aux adhérent·es de l'UL de lire : Alternatives Économiques pour comprendre l'économie sociale et les politiques publiques, le Code du travail Dalloz 2025 2026, c'est la référence de base, Mémento CSE 2026 2027 (Francis Lefebvre) pour les CSE et Dossiers RPDS pour les actions juridiques.

## Préservons nos libertés syndicales

Depuis la bataille contre la réforme des retraites de 2023, jamais la répression syndicale n'a été aussi forte. Ainsi ce sont plus de 1000 syndicalistes de notre organisation qui sont inquiété-es, criminalisé-es, parfois même condamné-es ; Personne n'est épargné que se soient : Secrétaires Confédéraux ; Membres du Bureau Confédéral, Secrétaires généraux-les d'Unions Départementales ou d'Unions Locales, Secrétaires de syndicats, élu-es et mandaté-es. C'est maintenant notre Secrétaire Générale, Sophie Binet, qui est sous le coup de poursuites pour diffamation en ayant qualifié de « rats qui quittent le navire » les patrons qui délocalisent leurs entreprises et les emplois afin d'éviter de payer des impôts et taxes en France. C'est dans ce cadre qu'une soirée pour les libertés syndicales a été organisée le 4 février 2026, dans le patio de la CGT à Montreuil, à laquelle participaient plus de 2.000 militant-es syndiqué-es ou non. Ce fut l'occasion pour la CGT de lancer son plan de bataille contre la répression syndicale.

### Porter des propositions de loi

Porter une proposition de loi d'amnistie des militant-es syndicaux-les couvrant les faits commis dans le cadre de l'action syndicale et des mouvements sociaux, ainsi que le vote d'une loi visant à garantir la mise à disposition à titre gracieux de locaux pour l'activité syndicale par les collectivités locales.

### Mettre en place un suivi et un recensement permanent

De la répression syndicale sur le modèle de ce qu'organise la coordination des luttes sur les licenciements (il faut du coup travailler sur les moyens opérationnels pour tenir la liste à jour).

### Publier un baromètre annuel, ou semestriel.

Celui-ci devra intégrer la liste noire + des données statistiques à récupérer auprès de la DGT et de la DARES (nombre de licenciements de salarié-es protégé-es, % de déserts syndicaux...). Ce baromètre pourrait nous permettre d'épingler des boîtes qui licencient le plus de syndicalistes. Ce baromètre doit également montrer les nouvelles implantations et permettre de travailler sur notre renforcement.

### Coordonner nos avocat-es

Recenser tous les avocat-es qui travaillent pour nos organisations et leur permettre de travailler en réseau pour mutualiser la jurisprudence. Les réunir une journée par an.

Mettre à disposition de nos organisations une liste d'avocats qui travaillent avec la Confédération sur différentes spécialités (pénal, discrimination syndicale...) pour qu'elles puissent les solliciter.

### Mettre « le paquet » pour protéger nos nouvelles bases syndicales

Rédiger un guide "s'implanter en évitant la discrimination syndicale". Faire du "Name and Shame" sur les territoires. Mettre en place une conférence de presse annuelle, en septembre, dans toutes nos UD, pour présenter nos nouvelles bases (une fois que les camarades sont mandaté-es représentant-es syndicaux-les). L'année suivante, faire le bilan et rendre publics tous les cas où nous camarades aurions été licencié-es ou discriminé-es.

Ce bilan pourrait être compilé et permettre de publier chaque année dans notre baromètre des données nationales sur les boîtes qui décapitent nos implantations et de mettre en lumière les stratégies de répression syndicale organisées au plus haut niveau.

Demander à l'inspection du travail de se déplacer pour les rencontrer de façon préventive.

Généraliser les parrainages de nos nouvelles bases pour qu'elles aient un suivi individualisé pendant leurs 2 ou 3 premières années d'existence.



## Pas de conquêtes sociales sans libertés syndicales !

### Déployer la méthode Clerc contre les discriminations syndicales.

Outils nos organisations pour leur permettre de mieux appréhender la méthode Clerc [1] pour prévenir et lutter contre les discriminations syndicales et obtenir réparation.

### Protéger et redynamiser nos bourses du travail

Mettre en place une impulsion confédérale sur la question des bourses du travail [2] afin de mieux accompagner les organisations pour lutter contre les remises en cause de droits. Gagner de nouvelles bourses du travail dans les nouveaux lieux de concentration du salariat.

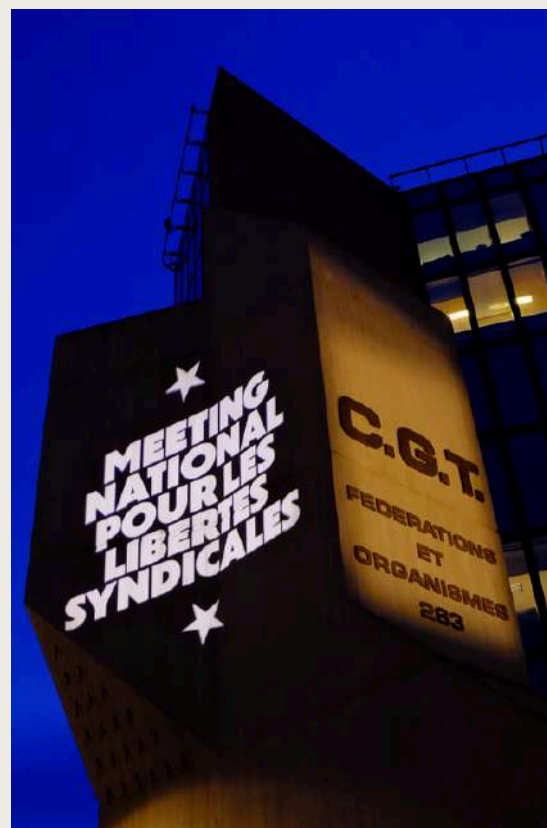
Mutualiser les bonnes pratiques d'animation des bourses du travail pour les généraliser et ne pas se limiter à des permanences juridiques.

Renforcer les initiatives de solidarité et d'émancipation : accès à la lecture, à la culture, solidarité matérielle (lien avec le secours populaire, vente alimentaire directe).

### Sécuriser notre organisation

Impulser une mise à jour des statuts des syndicats, ainsi que la publication de leurs comptes, éléments indispensables de la représentativité.

Mettre en place une coordination nationale de nos ALS.



[1] Admise par les juges dans les procès en discrimination, la méthode « Clerc » permet de mettre en évidence l'absence de progression de carrière d'un salarié-e.

[2] Hébergement de nos UD et UL



# “POING” DE DROIT

## Les mandats désignatifs de l'Union Départementale



Les salarié·es syndiqué·es peuvent être investi·es de mandats relevant d'une désignation par leur Union Départementale, en plus de leurs mandats dans l'entreprise où ils ou elles sont élu·es.

Parmi ces mandats, on peut citer ceux de :

- Conseiller·e du ou de la Salarié·e ;
- Défenseur/Défenseure Syndical·e ;
- Conseiller·e Prud'hommes ;
- Représentant·e de son Organisation Syndicale à la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM - uniquement ouvert aux syndiqué·es du privé) ;
- Représentant·e de son OS à la Caisse des Allocations Familiales (CAF) ;
- Assesseur·se au Pôle Social du Tribunal Judiciaire.



Nous détaillerons ici 2 de ces mandats : Conseiller·e du ou de la salarié·e et Défenseur·euse Syndical·e.

### CONSEILLER·E DU OU DE LA SALARIE·E (CS)

Dans les entreprises où il n'y a pas de Représentant·e du Personnel, un·e salarié·e convoqué·e à un entretien préalable à licenciement ou à une sanction disciplinaire peut se faire assister par un·e CS. C'est une personne extérieure à l'entreprise.

Le rôle du ou de la CS est celui d'assistance et de conseil.

Le ou la CS est désigné·e en fonction de son expérience du monde de l'entreprise, des relations entre employeurs et salarié·es, et d'une réelle connaissance du droit social.

Le ou la CS intervient à la demande du ou de la salarié·e, au moment de l'entretien préalable au licenciement. Il ou elle ne peut pas représenter le ou la salarié·e, si celui-ci ou celle-ci est absent·e lors de l'entretien.

Le ou la CS n'accomplit pas de démarches à la place du ou de la salarié·e.

Le ou la CS peut, à l'occasion de l'entretien préalable :

- Intervenir auprès de la Direction pendant l'entretien,
- Demander des explications à l'employeur,
- Compléter les explications du ou de la salarié·e,
- Présenter des observations,
- Faire office de témoin pour le ou la salarié·e et rédiger une attestation rapportant le déroulement et le contenu de l'entretien préalable.



# “POING” DE DROIT (SUITE)



## CONSEILLER·E DU OU DE LA SALARIÉ·E (suite)



Le ou la CS peut également assister le ou la salarié·e convoqué·e à un entretien préalable à une sanction disciplinaire, en vue d'un licenciement. Il ou elle peut aussi assister le ou la salarié·e à un entretien, lors d'une rupture conventionnelle.

Le ou la CS doit faire un compte-rendu d'entretien, qui pourra être utilisé dans toutes les actions du ou de la salarié·e.

Le ou la CS intervient uniquement dans le département dans lequel il ou elle est présenté·e par son Union Départementale. Le ou la CS figure sur une liste arrêtée dans chaque département, par le Préfet. Cette liste comporte les noms, adresses, professions et l'appartenance syndicale des CS.

La liste des CS peut être consultée dans les lieux suivants :

- Inspection du Travail dont dépend l'entreprise
- Mairies du Département
- Sites internet de la DRIEETS départementale dont dépend l'entreprise.

Le choix du ou de la CS dépend du lieu de l'entretien préalable. Ce lieu peut donc être dans un département différent de celui du lieu de travail du ou de la salarié·e.

L'assistance et le conseil du ou de la CS sont gratuits.

Le ou la CS bénéficie d'un droit à la formation de 2 semaines par période de 3 ans.

Dans les établissements d'au moins 11 salarié·es, le ou la CS bénéficie du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions, dans la limite de 15 heures de délégation par mois, rémunérées par l'employeur. Dans les établissements de moins de 11 salariés, aucun crédit d'heures légal n'est imposé à l'employeur.

L'employeur est ensuite remboursé mensuellement par l'État des salaires maintenus, ainsi que des avantages et des charges sociales correspondants.

Le ou la CS est remboursé·e des frais kilométriques de déplacement qu'il ou elle engage pour assister un·e salarié·e.

L'exercice de la mission de CS ne peut pas être une cause de sanction disciplinaire.

Les CS sont des salarié·es protégé·es.

*Référence : article R. 1232-3 du Code du travail*



# “POING” DE DROIT (FIN)



## DEFENSEUR·EUSE SYNDICAL·E (DS)

Le ou la DS assiste ou représente les salarié·es (et les employeurs) devant les Conseils de Prud'hommes (CPH), les Cours d'Appel en matière prud'homale ainsi qu'au Pôle Social. Dans le cadre de ses missions, il ou elle conseille et défend les salarié·es devant ces juridictions. Le ou la DS est désigné·e par son OS pour 4 ans.

La liste des DS est établie, dans chaque région, par la DRIEETS de région, sur proposition des Organisations Syndicales. La liste des DS est arrêtée par le Préfet de Région et publiée au recueil des actes administratifs de la Préfecture de Région.

La liste peut être consultée :

- Soit dans chaque Conseil de Prud'hommes ou Cour d'Appel de la région,
- Soit à la DRIEETS.

Les Organisations Syndicales désignent des DS en fonction de leur expérience, des relations professionnelles et de leurs connaissances du droit social.

La liste des DS est révisée tous les 4 ans mais peut être modifiée à tout moment.

Le retrait d'une personne de la liste des DS est effectué à la demande des Organisations Syndicales ayant proposé son inscription ou à l'initiative de la DRIEETS.

La DRIEETS informe l'employeur du ou de la salarié·e inscrit·e, de l'acquisition et du retrait de la fonction de DS.

Lorsque le ou la DS n'exerce pas sa mission pendant une durée d'1 an et qu'il ou elle n'a pas justifié d'un motif légitime (maladie, par exemple), il ou elle est retiré·e de la liste des DS par la DRIEETS de région. Il ou elle peut également faire l'objet d'un retrait de cette liste s'il ou elle ne respecte pas ses obligations de discrétion.

Enfin, le ou la DS peut également être radié·e de la liste par le Préfet de Région, lorsqu'il ou elle n'exerce pas sa fonction gratuitement.

Le ou la DS bénéficie d'un droit à la formation de 2 semaines par période de 4 ans.

Dans les établissements d'au moins 11 salariés, le ou la DS bénéficie du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions, dans la limite de 10 heures de délégation par mois, rémunérées par l'employeur. Dans les établissements de moins de 11 salariés, aucun crédit d'heures légal n'est imposé à l'employeur.

L'employeur est ensuite remboursé mensuellement par l'État des salaires maintenus, ainsi que des avantages et des charges sociales correspondants.

Le ou la DS est remboursé·e semestriellement des frais kilométriques de déplacement qu'il ou elle engage pour assister ou représenter un justiciable devant le Conseil de Prud'hommes, les Cours d'Appel ou le Pôle Social

L'exercice de la mission de DS ne peut pas être une cause de sanction disciplinaire.

Les DS sont des salarié·es protégé·es.

*Référence : Articles L1453-1 A, L1453-4 et R1453-2 du Code du Travail.*

## 24 novembre 1938 Grève à Renault Billancourt contre le retour de la semaine de 6 jours

Arrachée lors du Front populaire en 1936, la semaine de 40 h (soit 5 journées de 8 h) est supprimée par le gouvernement radical de Daladier pour le plus grand bonheur du patronat. Pour Daladier, président du Conseil, la loi des 40 heures était une « loi de paresse et de trahison nationale ». Ses décrets-lois, publiés le 12 novembre 1938, font repasser la semaine de travail à 48 h. A Billancourt les travailleurs de Renault se mettent en grève.

Alors que la CGT a décidé d'une grève pour la fin du mois de novembre, les métallurgistes n'attendent pas. La grève et les occupations d'usines débutent dans les usines métallurgiques du nord de la France (notamment dans le bassin d'Anzin). Les usines Renault de Billancourt sont touchées le 24 novembre avec 9 autres usines du département de la Seine.

A Billancourt, ce qui met le feu aux poudres, c'est un avis placardé par la direction qui annonce le retour de la semaine de 6 jours. Dès 14h20, les 30 000 ouvriers se mettent en grève et l'usine est occupée avec piquets aux portes.

Alors que les autres usines de la Seine sont évacuées dans le calme (notamment Bloch à Courbevoie, Blériot à Puteaux et Citroën à Levallois), la situation est très différente chez Renault. L'ampleur de la répression est impressionnante : selon Le Petit Parisien du 25 novembre, 150 pelotons de gardes mobiles et 1 500 agents sont mobilisés pour évacuer l'usine. Des blindés sont même présents. A 22 h, les gaz lacrymogènes sont utilisés pour venir à bout des 3000 grévistes encore présents dans l'usine. A 1h30, l'usine est évacuée. Plus de 500 ouvriers sont arrêtés dont 283 seront poursuivis (les condamnations vont de six jours à deux mois de prison et de 25 à 100 francs d'amende[1]). Le Petit Parisien fait état d'une vingtaine de blessés parmi les forces de l'ordre.

Le lock-out patronal est désormais effectif : les ouvriers sont obligés de se faire réembaucher. 1863 ouvriers sont licenciés pour solde de tout compte. A cela s'ajoute la répression contre les dirigeants syndicaux.

La grève générale du 30 novembre à l'appel de la CGT ne change pas la donne. Vaincus, les ouvriers maintiennent cependant leur confiance dans la CGT qui obtient 72 % des voix aux élections de décembre 1938 à Billancourt. Comme le souligne Gilbert Hatry[2] « si la grève du 24 novembre avait porté un rude coup à l'action syndicale, elle ne l'avait pas anéantie pour autant » [3].

*Samuel Serre, IHS CGT 92*

[1] Louis Renault : faits et vérité, le Guide du militant de la métallurgie, n° 237, Montreuil, 1995, p. 9

[2] Syndicaliste CGT chez Renault, il fut le fondateur de la Section d'histoire des usines Renault en mars 1970

[3] Cahiers d'Histoire Renault, n°29, décembre 1984, p.199



# CULTURE

## Film... et livre



### La petite dernière : L'un, l'autre ou les deux ?

#### Le film

*La petite dernière*, adaptation du roman éponyme, a été réalisé par **Hafsia Herzi**, actrice et réalisatrice française. Il a reçu le Prix d'interprétation féminine au festival de Cannes 2025. L'actrice récompensée, Nadia Melliti, incarne le rôle de Fatima, une élève de 17 ans, passionnée de foot, qui vit en banlieue parisienne.



Ce récit d'apprentissage d'une grande finesse aborde le tabou de l'homosexualité dans une famille musulmane pratiquante. Durant une année complète, on suit l'héroïne au gré d'un récit épisodique truffé d'ellipses, naviguant en équilibre entre les émotions en retenue et les émotions violentes.

Ce film a également reçu le Prix Louis-Delluc, récompense prestigieuse (la plus ancienne du cinéma hexagonal), remise par des critiques et journalistes, et fait partie de la sélection du festival Télérama 2026.

Hafsia Herzi est aujourd'hui l'une des figures les plus singulières du cinéma français contemporain, porteuse d'un regard rare sur les femmes, les marges et les métissages.

#### Le roman

*La petite dernière* est aussi le premier roman de **Fatima Daas**, publié aux éditions Noir sur Blanc en 2020, puis au Livre de Poche en 2021.

L'écrivaine déploie au fil du récit les différentes facettes qui constituent l'identité de Fatima.

Chaque début de chapitre, elle revient sur ses origines algériennes et musulmanes, découvrant ainsi ses racines. S'ensuivent ses tentatives perpétuelles de les aligner avec sa condition de lesbienne.

Le récit impressionne par son authenticité captivante, traçant le cheminement de désirs puissants et contradictoires, mais capables d'emballer héroïne, lectrice et lecteur jusqu'au bout. Le talent et le courage sont admirables !



Et vous ? Vous avez vu le film, lu le livre ou les deux ?



# CULTURE

## Les combattantes

une Bande Dessinée de référence  
sur la lutte contre les violences  
sexistes et sexuelles

Les combattantes – Une histoire des violences sexistes et sexuelles (Géraldine Grenet et Marie-Ange Rousseau) Edition Delcourt / Encrages.

*Les Combattantes* est un roman graphique féministe extrêmement documenté et vivant qui retrace les enjeux historiques, politiques, sociaux et juridiques de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles en France.



A l'image des cercles de femmes, cette BD nous propulse dans des tables rondes de penseuses renommées d'hier et d'aujourd'hui. Elle nous guide dans la compréhension d'un système en mettant en lumière tous les espaces de violences, y compris au travail, mais aussi les enjeux de santé publique qu'elles impliquent. Enfin, la BD nous aide à repenser le système juridique et judiciaire, qui est encore aujourd'hui le terrain d'un véritable parcours de la combattante.

Elle retrace également une affaire de harcèlement sexuel au Conseil d'Etat que la CGT a suivie, qui illustre le coût des violences pour la carrière des femmes y compris dans la Fonction publique d'Etat (pages 226 à 229). L'occasion de parler de la protection fonctionnelle, des violences dans les milieux de pouvoir et de la violence supplémentaire induite par la défaillance de l'institution pour protéger les victimes.

Géraldine Grenet, la scénariste de cette BD, a rencontré de nombreuses combattantes, victimes, militantes, chercheuses, actrices et acteurs de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles et nous donne de multiples clés de compréhension du continuum des violences mais aussi des leviers d'action pour construire un monde égalitaire. Marie-Ange Rousseau, la dessinatrice, anime avec talent le dialogue entre toutes ces combattantes qui font l'histoire du combat contre les violences. Le violet, couleur du féminisme, est omniprésent durant les 350 pages de cette BD, à l'image de sa magnifique couverture.

Toutes deux sont également des héroïnes de leur BD, elles nous partagent leurs questionnements et leur cheminement pour faire de cette BD un ouvrage militant, vivant et accessible au plus grand nombre.

Une belle revanche aussi pour les femmes dans un monde de la BD, où elles ont été très largement invisibilisées, et pour qui les conditions de travail riment encore trop avec précarité.

# A VOS AGENDAS !




- Février 2026 : lancement du site internet de l'UD
- 17 février 2026 : journée de préparation de la grève féministe à Montreuil (patio de la CGT)
- 8 mars 2026 : Manifestation pour la Journée Internationale de lutte pour le droit des Femmes
- 10 mars 2026 : CE de l'UD
- 12 mars 2026 : Journée sur la santé des femmes organisée par l'URIF (patio de la CGT)
- 23 mars 2026 : Rencontre avec les délégué-es au 54ème congrès confédéral
- 9 avril 2026 : CE de l'UD
- 21 mai 2026 : CE de l'UD
- Du 1er au 6 juin 2026 : 54ème congrès confédéral, Tours.
- 9 juillet et 6 août 2026 : collectifs d'été
- 3 septembre 2026 : Assemblée Générale de rentrée



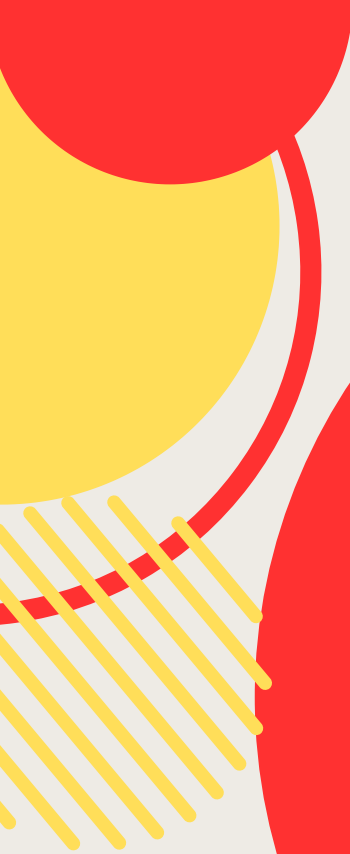
## Syndiquez-vous !

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



**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



**Site internet**



**contact@ud-cgt92.fr**

**COMITÉ DE RÉDACTION**

Delphine Colin - Nelly Coulon -  
 Elisabeth Ornago - Anne Thiry

