



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

ÉTÉ – N°10 – JUIN 2026

Sommaire

3-6

28 avril : Santé et sécurité au travail

7-8

Alerte sur le secteur des ascenseurs

9-11

Nos luttes et initiatives départementales

12

Green dock à Gennevilliers : une lutte gagnante

13-15

Les journées intersyndicales femmes

16-20

Egalité : la transparence salariale

22-24

Echo des UL : Issy / Meudon

25

Formation syndicale LGBTQIA+

26

Retraité·es

27-30

54ème Congrès Confédéral

32-34

“Poing” de Droit

35-36

Culture

37

Agenda/Syndiquez-vous

38

Site internet

Edito

Delphine COLIN - Bureau UD CGT 92



Ce mois de juin est celui des marches des fiertés, il est l'occasion de poursuivre et d'intensifier notre combat syndical pour l'égalité des droits pour les personnes LGBTQIA+. Cette lutte est pleinement intégrée à celle que nous menons sans relâche contre les idées d'extrême droite.

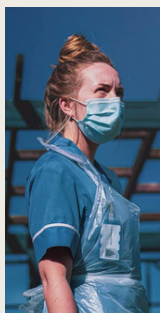
Organiser et Informer les salarié•es, former les syndiqué•es, impulser des mobilisations, actions, grèves et manifestations, agir avec les salarié•es pour gagner des droits sur le lieu de travail, c'est toute la démarche de la CGT que nous souhaitons continuer de mener au quotidien sur notre département, sur le terrain des salaires, des Services publics, de la Sécurité sociale, des emplois, des conditions de travail, de la santé, et bien-sûr de l'égalité des droits...

Le contexte international est toujours le point de départ de nos débats, parce que nous sommes internationalistes et que nous aspirons à un monde de paix et de solidarité, mais aussi parce que nous savons que ce que nous vivons au travail et dans la vie est intrinsèquement lié aux guerres et à la montée des fascismes.

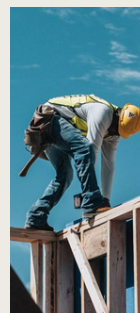
Aujourd'hui, l'inflation et la hausse du prix du carburant sont au cœur des préoccupations. Bloquer les prix est une exigence incontournable. Au-delà de cette mesure d'urgence, c'est l'enjeu de l'augmentation des salaires et des pensions et l'égalité salariale qui sont centrales. Ce n'est pas pour rien que la CGT vient d'augmenter sa revendication pour un SMIC à 2200 euros et que dans la Fonction publique, dans le Privé ou pour les retraité•es, les revendications sont portées haut et fort : « de l'argent il y en a dans les poches du patronat ! ».

Cette année est celle des élections Fonction publique : c'est l'affaire de toute la CGT, elles font bien-sûr écho aux luttes menées pour des Services publics à la hauteur des besoins. Pour cela, l'Union départementale organisera une grande initiative, des déploiements avec les unions locales et mettra à disposition une affiche sous forme de carte dessinée des Hauts-de-Seine à afficher partout !

Notre journal est un de nos outils de communication pour faire connaître nos actions et nous sommes fier•es de sortir ce 10ème numéro mais aujourd'hui il n'est plus le seul et nous vous invitons à faire du site internet de l'UD un outil de votre militantisme au quotidien en le faisant connaître et en l'alimentant de vos initiatives et luttes !



28 avril
Journée Mondiale
pour la Santé et Sécurité au Travail



+ + L'Union Départementale CGT 92 organisait, avec le soutien de l'Union
+ + Locale de Nanterre le 28 avril, un rassemblement devant la Caisse
+ + Primaire d'Assurance Maladie des Hauts-de-Seine à Nanterre pour
+ + exiger des employeurs privés et publics une réelle politique de
+ + prévention !

+ +
+ +
+ +

Le 28 avril est la journée mondiale pour la santé et la sécurité au travail, c'est également l'occasion de commémorer les mort•es au travail et rendre hommage aux victimes d'accidents de travail et de maladie professionnelle.

C'est une journée de mobilisation qui rassemble l'ensemble du monde du travail et qui met la lumière sur un combat au quotidien que porte la CGT !

Les syndiqué•es de la CGT CPAM 92 étaient en nombre et ont tracté dès le matin également sur les salaires et le 1er mai. **Sylvain Langlois** qui est également membre de la commission exécutive de l'UD est intervenu pour faire un état des lieux et rappeler les enjeux et insister sur la revendication du 100% Sécurité sociale.

Le matin, dans les locaux de l'UD, l'USD Santé Action sociale réunissait plus de 40 participant•es à une demi-journée d'étude sur la santé et la sécurité au travail et notamment dans le Secteur de la Santé.

Les participant•es ont ensuite rejoint le rassemblement et, **Malika Belarbi**, secrétaire générale de l'USD Santé 92 a insisté sur la réalité pour les professionnel•les du secteur de la Santé. L'année précédente, nous étions d'ailleurs devant l'Agence Régional de Santé pour faire un état des lieux sur la santé au travail dans les EHPAD.

Iffet Yacizi-Libbrecht de l'Union locale de Plessis Robinson est d'ailleurs revenue sur l'historique de cette journée mondiale.

Cette date a été choisie car c'est l'anniversaire de l'adoption de la première loi canadienne sur les accidents du travail, le 28 avril 1914, en Ontario. Depuis 1996, chaque année le 28 avril, le mouvement syndical mondial rend hommage aux victimes des accidents et des maladies du travail. C'est en 2003 que l'Organisation Internationale du Travail a entrepris d'observer une "Journée mondiale pour la sécurité et la santé au travail" en mettant l'accent sur la prévention des accidents du travail et maladies professionnelles. *« On pleure nos morts et on lutte pour les vivants ».*

Cette année, le thème choisi par l'OIT était **« pour un environnement de travail psychosocial sain »**. Effectivement, les troubles psychiques liés au travail explosent et il n'y a toujours pas de tableau dédié pour les maladies professionnelles lorsqu'elles sont psychiques : *« on se tord le genou c'est reconnu, mais quand c'est psychique la reconnaissance est un véritable parcours du combattant. »*



La CGT 92 a mis à disposition un tract pour mobiliser ainsi qu'un **quiz** pour faire la lumière sur la réalité de la santé et la sécurité au travail et notamment sur les chiffres.

Le rassemblement a été l'occasion de distribuer le tract, tester nos connaissances sur le sujet et mobiliser pour changer enfin la donne.



« Perdre la santé, perdre la vie, en raison du travail : ça suffit ! »

En 2024, le bilan de la Sécurité Sociale dénombre **1 297 mort•es au travail ou par le travail** (auxquels il faut ajouter les travailleur•euses dépendant du régime agricole, des régimes spéciaux, de la fonction publique, et les indépendant•es, non comptabilisé•es dans le rapport) :

- 764 décès à la suite d'un accident de travail ;
- 318 à la suite d'un accident de trajet ;
- 215 décès à la suite d'une maladie professionnelle.

C'est un scandale national, **plus de 3 mort•es par jour** – invisibilisé•es ou traité•es le plus souvent comme de simples faits divers.

Les mort•es à la suite d'une maladie professionnelle sont aussi en augmentation. Les cancers professionnels sont encore nettement sous-déclarés, et souvent non considérés comme liés à l'activité professionnelle, faussant ainsi les statistiques et donc à terme la prévention nécessaire des risques et la réparation des préjudices subis par les victimes du travail.

À ces mort•es s'ajoutent des **milliers d'accidents graves** occasionnant des lourdes séquelles parfois durables et entraînant trop souvent un licenciement pour inaptitude.

La conséquence d'une politique délibérée

Les mort•es au travail ou du fait du travail et les blessures graves ne sont jamais le fruit du hasard et sont parfaitement évitables. Elles sont très souvent le résultat de choix patronaux délibérés de maximiser les profits.

Le travail dans l'urgence, le défaut de prévention de façon générale et d'une prévention genrée (prenant en compte les situations de travail différenciées et les spécificités biologiques des femmes et des hommes), **les organisations du travail délétères sont parmi les facteurs aggravants des risques professionnels.**

Des drames récents qui impliquent des mineur•es ont mis en lumière une mise au travail de plus en plus précoce, encouragée par les stages obligatoires en classe de seconde ou les assouplissements des règles sur le travail des mineur•es.

Les politiques délibérées d'austérité visant les services de prévention, privant de moyens d'agir les représentant•es du personnel et celles déresponsabilisant les employeurs sont des conséquences désastreuses. Elles sont marquées par :

- le manque chronique d'inspecteurs, d'inspectrices et de médecins du travail : dans le 92, 13 postes sur 74 sont vacants à l'inspection du travail ;
- la suppression des CHSCT en 2017, absorbés dans les CSE depuis 2020, avec une perte nette d'expertise ;
- la sous-déclaration des accidents, notamment pour les sans-papiers et les travailleur•euses de plateforme ;
- des condamnations pénales trop rares ou peu dissuasives pour les employeurs en tort, n'ayant pas respecté leurs obligations de sécurité.

L'inspection du travail doit être renforcée



La pénurie organisée qui frappe l'Inspection du travail a des conséquences dramatiques pour tout le monde du travail.

Une véritable hémorragie !

Presque un quart des postes dans l'Inspection du Travail ont été méthodiquement supprimés ces quinze dernières années, et le taux de postes vacants dépasse 20 % dans plus d'un tiers des départements français. Plus de 17 % dans les Hauts- de- Seine !

Un danger pour les salarié•es !

En sous-effectif structurel, les inspecteur•ices du travail ne peuvent exercer leur mission de contrôle dans de bonnes conditions. Et quand elles et ils y arrivent, trop de leurs procès-verbaux sont classés sans suite par les procureur•euses de la République, soit par manque de moyen, soit par décision politique. De toute façon, les sanctions sont peu dissuasives...

Santé des femmes au travail : Lutter contre les maux invisibles

Pénibilité minimisée, risques sous-estimés, affections spécifiquement féminines niées, facteurs de risques secondaires sous évalués, cancers professionnels non reconnus... Les risques professionnels des travailleuses sont « majoritairement invisibles et silencieux » alertait, en juin 2023, un rapport du Sénat. Ces inégalités ont de graves conséquences sur la santé des femmes actives et retraitées.



L'absence de prise en compte de certaines spécificités féminines tend à augmenter sensiblement les accidents du travail et maladies professionnelles chez les travailleuses. En effet, les femmes sont plus exposées aux troubles musculo-squelettiques (TMS), aux troubles psycho-sociaux, aux risques organisationnels.

Lutter contre les maux invisibles, c'est aussi lever le tabou autour des pathologies menstruelles et de la ménopause. Et c'est surtout enfin penser la médecine de façon genrée. Les maladies spécifiques des femmes sont très mal prises en compte, et surtout l'ensemble des protocoles de soins sont réfléchis et adaptés pour les hommes, sans tenir compte des spécificités des femmes.



Alerte rouge : ingés, cadres, techs sont aussi exposé·es



Les indicateurs sont au rouge en ce qui concerne la santé au travail des cadres et professions intermédiaires :

- Le mal-être s'étend.
- Les arrêts maladie explosent, principalement en lien avec des troubles psychologiques.
- Les suicides et tentatives de suicide au travail se multiplient.

Si leur santé se dégrade c'est parce qu'ils et elles sont exposé·es à des risques liés à l'organisation du travail.

- Intensité et temps de travail
- Exigences émotionnelles
- Manque d'autonomie
- Rapports sociaux au travail dégradés
- Conflits de valeurs
- Insécurité de la situation de travail

Alerte dans le secteur des ascenseurs

La fusion de deux géants du secteur des ascenseurs

Laurent Colin, chef d'équipe d'un service dépannage et de maintenance, élu du personnel de l'entreprise OTIS et membre de la CE de l'UD, revient sur le rachat de TKE (ThyssenKrupp Elevator) par KONE, un géant mondial de l'ascenseur. Le syndiqué CGT du premier fabricant mondial d'ascenseurs et d'escalators affirme que cette fusion de deux grands ne manquera pas d'avoir des conséquences pour des dizaines de milliers de salarié·es.



Parle-nous du secteur de l'ascenseur au niveau mondial.

C'est un secteur largement dominé par quatre grandes entreprises: OTIS, KONE, Schindler et TKE (ThyssenKrupp Elevator). Elles fonctionnent toutes globalement sur le même modèle. Ensemble, elles écrasent les autres entreprises, largement derrière. On parle de petites et moyennes entreprises, 300 salarié·es pour les plus grosses.

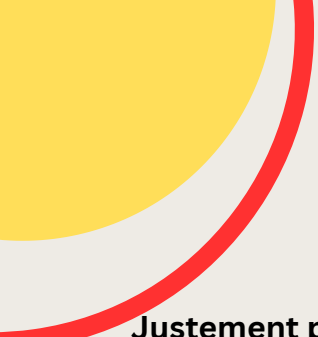
En quoi consiste l'activité de ces entreprises ?

Elles assurent à la fois la fabrication, le montage, l'installation et la maintenance des ascenseurs et des escalators. Elles font toutes, à la fois du haut de gamme et du bas de gamme. C'est comparable au secteur de l'automobile. Dans le secteur de l'ascenseur on fait à la fois des ascenseurs très performants et des ascenseurs un peu plus bas de gamme, notamment pour les habitations. Au même titre que Citroën fait les Citroën C3 et du très haut de gamme.

Toutes ces entreprises sont étrangères ?

Comment sont-elles concrètement implantées en France ?

Oui, elles sont toutes étrangères. OTIS est américaine, Schindler est suisse, TKE est allemande et KONE finlandaise. Elles ont chacune plusieurs établissements en France. Par exemple, OTIS en a onze, soit environ quatre mille salarié·es. En France, ce sont majoritairement des commerciaux·ales ou des employé·es de service, très peu sont ouvrier·ères en usine. OTIS est la seule des quatre à avoir encore une usine en France. Chacune a un siège social français. Celui d'OTIS se trouve à Nanterre (Hauts-de-Seine), celui de Schindler est à Vélizy-Villacoublay (Yvelines), KONE à Noisy-le-Sec (Seine-Saint-Denis) et TKE jusqu'à présent était à Angers (Maine-et-Loire). En principe, le siège social de TKE doit prochainement déménager à Rueil-Malmaison (Hauts-de-Seine), mais avec les annonces récentes de rachat par KONE on ne sait pas trop comment cela va s'organiser.



Justement parlons de ce fameux rachat.

KONE a annoncé qu'elle prévoyait de racheter l'entreprise TKE ?

Le 26 avril 2026, KONE a annoncé le projet de rachat de l'entreprise TKE pour former un géant européen, basé en Finlande- là où se trouve le siège social actuel de KONE. Ils se donnent environ un an et demi pour vraiment fusionner les deux entreprises et aplanir la situation.

La décision a été prise au niveau mondial; en France ils n'ont été au courant que très tard, les services des Ressources Humaines l'ont vraiment appris au dernier moment. Pourtant, elle comporte pas mal de risques, notamment sociaux. Cette fusion représente environ 100 000 salarié·es dans plus de 100 pays.

Quelles sont les éventuelles conséquences d'une telle opération ?

Pour les salarié·es notamment ?

KONE parle de « 700 milliards d'euros de synergie », concrètement ce sont des pertes d'emplois, des restructurations, des fermetures de sites de production. Ce n'est pas forcément dans la maintenance mais plus dans les métiers supports où il risque d'y avoir des doublons.

Par exemple, chaque entreprise d'ascenseur a un centre d'appel, d'écoute et de réponse sur les pannes. Avec la fusion c'est clair qu'il n'y aura plus qu'un centre d'appel. Ce qui va entraîner des pertes d'emplois pour les postes en doublons.

Un autre risque tient au fait que dans beaucoup de villes les deux entreprises sont installées via des agences de services. On peut se demander si les deux continueront à exister ou s'il n'en restera qu'une seule. Encore une fois il y a des risques de perte d'emploi.

TKE a également deux grosses usines en Allemagne qui risquent de fermer. Les ouvrier·ères sont assez remonté·es et certain·es parlent d'une « trahison de confiance et une menace pour l'emploi ».

Y'a-t-il d'autres conséquences éventuelles à ce rachat ?

On rencontre également des problèmes de marques. Est-ce que la marque TKE va disparaître ? Les quatre entreprises ont des technologies bien différentes. Ce n'est pas encore certain que KONE veuille garder les deux marques et les deux technologies distinctes. Ça aussi ça a des effets importants pour les salarié·es qui sont habitué·es à vendre ou à faire de la maintenance sur un certain type d'ascenseur.

Tout cela reste encore incertain. KONE pourrait se faire retoquer pour des histoires de concurrence. Il y a entre autres un risque que les autorités européennes s'opposent au rachat pour éviter une situation de monopole.

Nos Luittes



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...

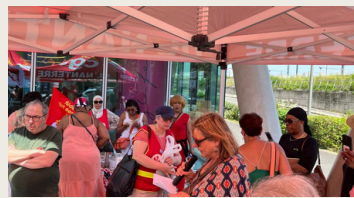


et initiatives 92



... 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.





VICTOIRE ! Le projet Green Dock enterré

En l'espace de quelques semaines, les décisions administratives et politiques se sont succédées à l'encontre du projet d'entrepôt logistique géant dans le port de Gennevilliers qui, depuis sa présentation en 2022, concentre les oppositions.



“Le projet est mort.” C'est le dernier coup porté à Green Dock par le maire de Gennevilliers, Patrice Leclerc, dans les colonnes du *Parisien* du 5 mars. Quelques jours avant cette déclaration, il signait un arrêté refusant le permis de construire de cet entrepôt logistique géant dans le port fluvial de Gennevilliers, propriété de l'entreprise publique Haropa Port. On ne savait pas encore, à la mi-mars si le maître d'ouvrage, la société Goodman, ferait appel de cette décision.

“En France, un promoteur peut passer en force, notamment si le projet respecte le plan local d'urbanisme”, note Antoine, du comité local des Soulèvements de la Terre, acteur important de l'opposition au projet. Légalement, l'entreprise a un an pour agir. “Cela reviendrait à s'opposer à tout un territoire, aux municipalités, aux associations naturalistes, aux collectifs de riverains, aux syndicats...”

De fait, le coup d'arrêt porté à Green Dock par la ville de Gennevilliers, pourtant initialement favorable au projet, vient couronner trois ans d'une large mobilisation. *“Dès le début, se souvient Linda Chekalil, secrétaire générale de l'union locale (UL) CGT Gennevilliers/ Villeneuve la Garenne, l'UL a ouvert sa porte au collectif des Soulèvements de la Terre. Travailler avec les riverains et d'autres structures militantes contribue à renforcer et transformer nos luttes en élargissant notre réflexion aux impacts sociétaux et environnementaux. Un travailleur, c'est aussi un citoyen de la ville.”* Les syndiqués CGT du site Geodis Calberson l'ont bien compris en s'impliquant, eux aussi, très vite dans le dossier.

Travailleur·euses et habitant·es dans le même bateau

A ce titre, ils et elles ont participé à l'enquête publique environnementale ouverte à l'automne dernier. En six semaines, près de 1750 contributions ont été déposées auprès de la commission d'enquête publique désignée par le tribunal administratif de Cergy-Pontoise en août 2025, dont seulement une centaine favorable au projet, essentiellement issues des professionnels de la logistique. Cette participation, jugée à la fois élevée et riche en diversité de points de vue, a convaincu la commission de rendre, le 29 janvier, un avis défavorable à la demande d'autorisation environnementale et de permis de construire déposée par le groupe immobilier Goodman. Pour l'UL et ses syndicats, les Soulèvements de la Terre, les collectifs de résident·es mais aussi l'Union Départementale CGT des Hauts-de-Seine qui souhaite promouvoir le modèle de cette mobilisation, l'affaire ne s'arrête pas là. La prochaine étape sera de parvenir à attirer autour de la table les acteurs publics et entreprises de la zone pour envisager un projet alternatif à Green Dock et, plus largement, repenser l'aménagement et l'intégration dans la vie de la cité de cette zone portuaire de 400 hectares.

Article de Marion Esquerré, dans l'Union n°17 Avril 2026, journal de l'URIF-CGT

Les Intersyndicales femmes

Retour sur la 29ème édition des Journées Intersyndicales Femmes qui se sont déroulées les 2 et 3 avril 2026 à la bourse du travail de Bobigny.

Depuis 1998, ces Intersyndicales réunissent entre 300 et 400 militant·es de la **CGT**, de la **FSU** et de l'**Union Syndicale Solidaire**. Ces deux journées de formation intersyndicale donnent la parole à des chercheuses, des associations, et des femmes concernées sur quatre thèmes relatifs aux droits des femmes. Elles permettent à l'ensemble des participantes de **réfléchir, échanger et s'outiller** pour porter ces questions dans nos organisations syndicales respectives et au-delà. Elles mettent aussi en lumière la manière dont la domination patriarcale s'exerce sur nos vies entières et démontrent que les luttes pour l'égalité professionnelle comme celles contre les violences sexistes et sexuelles sont des enjeux profondément sociaux et syndicaux.

=> 1^{ère} table ronde : « Politique d'austérité, quel impact sur les femmes? »

Les dépenses publiques sont essentielles pour diminuer les inégalités salariales entre les hommes et les femmes. Les derniers budgets laborieusement votés vont malheureusement encore renforcer ces inégalités: gel du point d'indice depuis 15 ans dans la fonction publique qui emploie 80 % de femmes dans la fonction hospitalière et 60% dans l'Education Nationale , baisse du budget de la santé (on est passé de 700 à 460 maternités actuellement), changement du calcul des annuités pour la retraite (qui pénalise surtout les carrières courtes, principalement celles des femmes). En France, 80 % des bas salaires concernent les femmes. L'écart salariale moyen est de 26%.

Les conséquences sont visibles: le taux de mortalité infantile augmente en France, il est de + 4,1 pour 1 000. Le salaire pendant le congé maternité est imputé de 10% depuis mars 2025.

+ La précarité avant et pendant la retraite est amplifiée.

+ La politique d'austérité est une politique sexiste: les femmes doivent s'occuper des enfants, des parents (les 2/3 sont des aidantes) et leur santé en pâtit. Les 184 millions d'euros (soit 0,04 % du budget) pour lutter contre les violences faites aux femmes sont insuffisants. **Les conséquences directes concernent la VIE des femmes.** Tous les 3 jours, une femme meurt sous les coups de son (ex-) conjoint. Les féminicides sont plus nombreux en milieu rural.

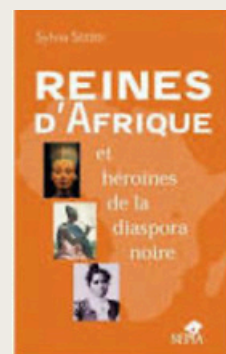


=> 2ème table ronde : « Démasculiniser l'histoire »

Les femmes apparaissent très peu dans l'Histoire alors qu'elles ont toujours été présentes, actives. Par exemple, **Sophie de Grouchy** (1764- 1822), plus connue comme la femme de Condorcet, était une intellectuelle, femme de lettres et traductrice française qui a tenu un salon important de la Révolution française jusqu'à sa mort. **Olympe de Gouges** participera à ces salons.

+ + Le suffrage universel de 1840 est au masculin; les femmes n'auront le droit de vote qu'en 1944. **Louise Michel** aura un rôle prépondérant pendant la Commune de Paris en 1870. 50 ans avant la loi Veil, **Madeleine Pelletier** (1874-1939) défendait le droit à l'avortement et à la contraception au péril de sa vie et de sa carrière de médecin. **Françoise Ega** (1920- 1976), une ouvrière, écrivaine et activiste sociale est connue pour son rôle de meneuse dans la communauté martiniquaise et pour la défense des personnes migrantes des Caraïbes mais aussi de toutes les communautés marseillaises.

Sylvia Serbin, journaliste et historienne, est intervenue à propos de l'invisibilisation des femmes dans l'histoire de l'Afrique et de la diaspora noire. Comme dans son livre publié en 2004, elle nous a relaté l'histoire de quelques reines, résistantes, guerrières ou prophétesses africaines.



La liste n'est évidemment pas exhaustive mais il est nécessaire de redonner des noms, des visages à ces héroïnes. Aussi une **présentation du premier Musée des féminismes en France** nous a été faite. L'AféMuse, association basée à Angers, oeuvre à la création de ce projet (ouverture prévue entre 2028 et 2030), réalisera des expositions physiques et virtuelles, en itinérance, avec des séminaires et des conférences. **Pour soutenir ce projet, le Collectif Femmes Mixité du 92 a adhéré à l'association.**



**=> 3ème table ronde :
« Femmes et migrations: des parcours de combattantes »**

Les femmes migrantes sont un sujet d'étude récent alors qu'elles sont 304 millions à l'international soit 48 % des migrant-es. Qu'elles soient philippines, syriennes, ukrainiennes, chinoises, latino- américaines, sénégalaises, elles sont souvent invisibilisées par leur activité: (métiers de la confection, de l'accueil ou du nettoyage) et par le système de la prostitution. Les « survivantes » subissent beaucoup de précarité pendant leurs difficiles parcours migratoires.

L'intervention d' Héma Sibi, directrice de l'association « Cap international » nous a profondément émues. Cette association est une coalition de 37 organisations de terrain et de survivantes de la prostitution dans 29 pays, unies par un objectif commun : l'abolition du système prostitutionnel.. Coalition pour l'Abolition de la Prostitution est une organisation qui défend les femmes victimes de la traite des êtres humains, de l'exploitation sexuelle et de la prostitution.

Les femmes les plus discriminées sont les plus exploitées sexuellement. Parmi les discriminations, on relève: la pauvreté, l'illettrisme, la dépendance à la drogue, le fait d'avoir déjà subi des violences sexuelles. En transit par la Libye, certaines femmes subissent un parcours de dressage à la prostitution (privation d'eau, viols en réunion, racisme et humiliation). Les transsexuel·les à destination de l'Europe se voient promettre des opérations de chirurgie esthétique (avec injection d'huile végétale ou de ciment).

La loi abolitionniste a été voté en 2016 en France. Répétons le et faisons le entendre: "Le corps humain n'est pas une marchandise. La prostitution n'est pas un travail. » En lutte féministe pour toutes les femmes, pour qu'aucune ne soit vendue, exploitée !

Le témoignage de 2 femmes Ougandaises réfugiées en France a bouleversé l'auditoire. Membres de l'association « les lesbiennes dépassent les frontières », elles nous ont fait part d'une partie de leurs difficultés (insécurité économique et administrative, leurs traumatismes, de langue et de culture), de leur espoir malgré leur grande solitude.

“Chaque jour est un jour de survie, de combat. “

Les Journées Intersyndicales Femmes nous rappelle chaque année que rien n'est totalement acquis et que de nouveaux droits sont à conquérir!

Rendez- vous pour la 30ème édition
en mars/ avril 2027



LA TRANSPARENCE SALARIALE

La Directive Européenne (UE 2023/970) du 10 mai 2023, sur la transparence des rémunérations et l'égalité entre les femmes et les hommes, doit être transposée, au plus tard, le 7 juin 2026 en droit français.

Le 6 mars 2026, le Gouvernement a transmis une 1ère version du projet de loi de transposition de la Directive aux partenaires sociaux et parlementaires.

Mais, au vu du calendrier parlementaire chargé, la transposition ne devrait finalement intervenir que fin 2026 ou début 2027.

QUE DIT LA DIRECTIVE EUROPEENNE ?

1) Avant l'embauche :

La Directive initie la transparence salariale dès le processus de recrutement de l'employeur.

Les obligations de l'entreprise qui recrute seront donc les suivantes :

- Indiquer, dans les offres d'emploi et avant le premier entretien, la rémunération de base proposée, avec l'ensemble des avantages ou la fourchette de rémunération initiale, sur la base de critères objectifs non sexistes, correspondant au poste concerné ;
- fournir au ou à la candidate des informations sur les dispositions pertinentes des Conventions Collectives applicables ;
- ne pas demander aux candidat·es l'historique de leur rémunération, au cours de leurs relations de travail actuelles ou antérieures ;
- publier des offres d'emploi et dénominations de postes sans caractère sexiste ;
- mener le processus de recrutement de façon non discriminatoire ;
- veiller au respect du droit à l'égalité des rémunérations.

2) Après l'embauche :

La transparence salariale a aussi vocation à s'appliquer en interne, ce qui implique d'autres obligations pour l'employeur vis-à-vis de ses salarié·es.

L'employeur·euse devra mettre à la disposition des salarié·es, de manière facilement accessible, les critères utilisés pour déterminer :

- la rémunération ;
- les niveaux de rémunération ;
- la progression de la rémunération.

Ces critères devront être objectifs et non sexistes.



3) Obligation de comptes-rendus par l'entreprise :

Des reportings devront être réalisés, avec des critères différents selon la taille de l'entreprise :

- Pour les entreprises de plus de 250 salarié·es :
 - rapport avant le 7 juin 2027, puis tous les ans ; indiquant le détail des salaires par genre ;
 - affichage des critères de fixation des rémunérations ;
 - obligation de corriger tout écart de plus de 5 % entre les rémunérations.
- Pour les entreprises entre 100 et 249 salarié·es :
 - rapport tous les 3 ans (dès 2027 pour les entreprises entre 150 et 249 salarié·es et dès 2031 pour les entreprises de 100 à 149 salarié·es) ;
 - obligation de correction pour tout écart de plus de 5 %.
- Pour les entreprises de moins de 100 salarié·es :
 - reporting sur les rémunérations facultatif,
 - sans obligation de correction si l'écart est supérieur à 5 %.

L'écart de rémunération supérieur à 5 % pourra être admis s'il est justifié par des critères objectifs « non sexistes et dépourvus de tout parti pris » (la compétence ou la performance par exemple).

Les informations à communiquer à partir du 7 juin 2027, sont, notamment :

- les niveaux de rémunération moyens des hommes et des femmes et les composantes variables ou complémentaires pour chaque catégorie de travailleur·ses ;
- toutes les différences de niveaux de rémunération moyens entre les hommes et les femmes pour chaque catégorie de travailleur·ses ;
- la proportion de femmes et d'hommes qui ont bénéficié d'une augmentation de leur rémunération à la suite de leur retour d'un congé maternité ou d'un congé paternité, d'un congé parental, ou d'un congé d'aidant·e.

Concernant l'Index de l'égalité femmes-hommes (EGAPRO) :

- passage de 6 à 7 indicateurs,
- nouveauté centrale : un indicateur mesurant les écarts entre femmes et hommes à travail égal ou de valeur égale,
- communiqué aux salarié·es et au CSE mais non rendu public, pour protéger la confidentialité des données.
- les autres indicateurs seront publiés sur le site du Ministère du Travail
- abaissement du seuil d'application à 50 salariés pour la France (contre 100 dans le texte européen), car, en France, les entreprises de 50 salarié·es et plus doivent déjà publier l'Index de l'égalité pro.



4) Evaluation conjointe des rémunérations :

La Directive européenne impose aux employeurs de réaliser une évaluation conjointe des rémunérations avec les représentants du personnel dans trois cas précis :

- un écart de rémunération moyen d'au moins 5 % entre les femmes et les hommes est constaté dans une catégorie de travailleur·ses ;
- cet écart n'est pas justifié par des critères objectifs et non sexistes (comme l'expérience, les compétences ou la performance) ;
- aucune mesure corrective n'a été prise dans les 6 mois suivant la publication des données salariales.

Cette analyse approfondie doit permettre d'identifier, de corriger et de prévenir les écarts de rémunération injustifiés.

5) Recours et sanctions :

- Le renversement de la charge de la preuve :

La Directive Européenne prévoit un renversement de la charge de la preuve en matière de rémunération. Auparavant, le salarié devait prouver que l'employeur avait enfreint les règles concernant la transparence salariale. Lorsque la Directive sera transposée, la charge de la preuve reviendra à l'employeur·euse.

- Les sanctions applicables :

En cas de non-respect de la transparence salariale, l'employeur sera sanctionné d'une amende administrative proportionnelle à la masse salariale ou forfaitaire en fonction de la gravité du manquement.

Ces sanctions peuvent aussi être appliquées aux diffuseurs d'emploi.

- Les voies de recours prévues pour les victimes potentielles :

Les États membres devront garantir aux salarié·es (ou à toute entité légale intéressée) le droit d'engager une procédure pour faire respecter l'égalité salariale. Toute victime d'une discrimination pourra obtenir une réparation intégrale : remboursement intégral des arriérés, primes et paiements en nature, indemnisation pour les opportunités perdues, préjudice moral, et intérêts de retard.

Aucune fixation de plafond ne pourra limiter cette indemnisation.

Les autorités pourront, dans les cas de discriminations avérés :

- prononcer des injonctions de mettre fin à la violation ;
- prendre des mesures pour garantir l'application des droits ou obligations relatifs au principe de l'égalité de traitement.



APPLICATION DE LA DIRECTIVE DANS LES FAITS : LA CGT ALERTE !

Le gouvernement cède au patronat et privilégie l'affichage plutôt que des droits réels :

Pour la CGT, il s'agit d'une opération de communication.

À ce stade, le texte ne serait débattu au Parlement qu'à l'automne, alors même que la Directive doit être transposée avant juin.

Pendant des mois, le gouvernement a traîné sur la transposition, espérant que la Directive soit affaiblie au niveau européen avant d'agir.

Depuis 2 ans que la Directive européenne a été adoptée à Bruxelles, le patronat fait tout pour empêcher son application.

Heureusement, grâce à la bataille menée avec la CES (Confédération Européenne des Syndicats), la Commission Européenne a confirmé, le 6 mars dernier, qu'il n'y aurait pas de remise en cause de la Directive.

Le gouvernement français a agi donc au pied du mur, à la veille de la journée internationale des droits des femmes, pour masquer son retard.

Sur un sujet aussi fondamental que l'égalité salariale, la CGT attendait un travail de fond avec les Organisations Syndicales et le Parlement. Au lieu de cela, l'exécutif présente un texte tardivement et dans la précipitation, alors que la Directive est adoptée depuis 2 ans et doit être transposée d'ici juin.

Une Directive qui ouvre de réelles opportunités :

Cette Directive peut véritablement changer la donne pour les femmes au travail, en combinant la transparence des rémunérations à l'embauche, la mesure rigoureuse des inégalités Femmes-Hommes et la refonte des grilles de classification.

Cette dernière doit être conduite en appréciant la valeur des emplois de manière objective, non-sexiste et corrigée des biais discriminatoires directs ou indirects, ceci à partir de quatre critères précisés dans la directive :

- les compétences,
- les efforts,
- les responsabilités et
- les conditions de travail.

L'enjeu est d'appliquer non plus seulement le principe « A travail égal, salaire égal » mais « A travail de valeur égale, salaire égal ». On tient là un levier décisif pour revaloriser les métiers à prédominance féminine et réduire les inégalités Femmes-Hommes, dans le privé comme dans le public. Or, la concertation en cours nous fait craindre une mise en œuvre au rabais et une grave occasion manquée !

Un texte qui comporte plusieurs reculs :

Pour les entreprises de moins de 250 salarié·es, les écarts de rémunération seraient calculés tous les trois ans.

Avec l'index de l'égalité professionnelle, ce calcul était annuel.

Pour la CGT, c'est clairement un recul : espacer les contrôles revient à organiser l'impunité des inégalités salariales.



Le texte permettrait également à l'employeur·euse de définir seul les catégories de travailleurs et travailleuses, en l'absence d'accord collectif.

Si l'employeur peut décider unilatéralement, quel intérêt aura-t-il encore à négocier ?

La négociation collective est ainsi vidée de sa substance.

Enfin, le point le plus grave reste l'absence de sanction réelle en cas d'écarts de rémunération injustifiés. En clair : on sanctionnerait l'absence de déclaration, mais pas les inégalités salariales elles-mêmes.

La CGT exige une véritable transposition :

La CGT demande une transposition fidèle et ambitieuse de la Directive Européenne, comportant de réelles avancées pour les salariées :

- des mesures de transparence renforcées,
- un suivi annuel des écarts et
- des sanctions effectives contre les employeurs qui pratiquent des discriminations salariales.

La CGT refuse qu'encore une fois le patronat bloque les avancées en faveur de l'égalité salariale.

Les salariées n'ont pas besoin d'une opération de communication : elles ont besoin de droits contraignants et appliqués.

C'est pour cela que la CGT appelle toutes les travailleuses et travailleurs à la mobilisation la plus large possible, à chaque fois que cela sera nécessaire, pour faire pression sur les employeurs et le gouvernement.

A consulter aussi sur le site de l'UGICT-CGT :

[Analyse juridique sur la transparence salariale](#)



GAGNONS LA BATAILLE DES IDÉES !



INTELLIGENCE ARTIFICIELLE

ELLE BOSSE
POUR VOUS
OU CONTRE VOUS ?

COMMANDEZ
CE NUMÉRO

Code origine : ÉVÈNEMENT

LA VIE OUVRIÈRE #17 - PRINTEMPS 2026

Adresse d'expédition (Écrire en lettres capitales, merci)

* Champs obligatoires

Je commande la Vie Ouvrière #17

Syndicat/Société (Si nécessaire à l'expédition) _____

☐ Madame ☐ Monsieur

Nom* _____

Prénom* _____

N°* _____ Rue* _____

Code postal* _____ Ville* _____ Tél. _____

Fédération ou branche professionnelle _____

UD _____ Courriel* _____

Ref.	Désignation	Prix unitaire	Qté	Montant total
0002006	LA VIE OUVRIÈRE #17	9,50 €		

BON DE COMMANDE

À retourner accompagné de votre règlement à : La Vie Ouvrière
Case 600, 263 rue de Paris - 93516 Montreuil cedex
commercial@nvo.fr - 01 49 88 68 50

N° chèque (à l'ordre de La Vie Ouvrière)

Banque

ABONNEZ-VOUS !

- 4 numéros papier / an
- Versions numériques
- nvo.fr en illimité
- Newsletter

À PARTIR DE 5€ PAR MOIS
1 AN D'ABONNEMENT



Abonnez-vous en ligne
sur **nvoboutique.fr**

Soutenez
une presse syndicale
indépendante
et engagée.

Nous collectons ces données afin de gérer votre commande. Nous utilisons également votre adresse électronique pour vous adresser des publicités concernant des produits analogues à ceux que vous commandez. Si vous ne souhaitez pas recevoir de telles sollicitations, cochez la case ci-dessous : ☐ Je m'oppose à ce que la Nouvelle SA La Vie Ouvrière me propose par courriel des produits analogues à ceux que j'ai déjà commandés.

Écho des Unions Locales

Entretien avec Luc Latrique,
Secrétaire Général de l'Union Locale
d'Issy-les-Moulineaux/ Meudon



+ Nous rencontrons Luc, nouveau secrétaire
+ de l'Union Locale Issy/ Meudon depuis le 1^{er}
avril 2026. C'est l'occasion pour lui de nous
raconter son parcours syndical et militant
et comment il appréhende son tout
nouveau mandat.

**Pour commencer, pourrais-tu nous décrire
rapidement ton parcours personnel et
professionnel ?**

J'ai eu la chance de pouvoir commencer des
études scientifiques à l'Université sans
devoir travailler les premières années, mon
père ayant pu financer logement, couverts et
besoins quotidiens jusqu'en 1990.

J'ai commencé ma première année
universitaire en septembre 1986, sur les
chapeaux de roue du point de vue de mon
implication dans les événements de lutte de
classe, de lutte de la jeunesse. Modestement
mais réellement, en décembre dans la lutte
des étudiant•es contre la réforme du ministre
Alain Devaquet, contre notamment la
sélection à l'Université. Je me souviens avec
nostalgie de l'air et des paroles que nous
entonnions massivement avec la masse des
étudiant•es : « Devaquet, si tu savais, ta
réforme, ta réforme, Devaquet, si tu savais, ta
réforme où on se la met ... Au cu ... Au cu ...
Aucu-ne hésitation ! » A cette occasion, j'ai
rencontré d'autres étudiant•es, plus
engagé•es que moi dans des organisations
militantes diverses, et j'ai commencé à en
fréquenter, puis à militer autour d'elles,
intéressé par des perspectives
internationalistes notamment.

La révolution en Roumanie fin 1990/ début
1991, a fortement contribué à déclencher
pour moi un engagement structurellement
organisé. Dans un contexte où la masse des
étudiant•es, à cette époque, nourrissait une
certaine méfiance vis-à-vis des organisations
militantes (l'UNEF-ID venant notamment de
connaître une crise à l'Université en 1986).
Les effets de cette méfiance vont être
masqués, voire partiellement effacés dans les
années qui vont suivre, par le surgissement de
la mobilisation des étudiant•es, de la lutte
étudiante de masse contre la loi Devaquet,
lequel et laquelle vont s'avérer victorieux.

Après 10 mois de service militaire encore
obligatoire, je vais rejoindre le salariat en
1992, ayant pu décrocher un premier poste
de Maître d'Internat dans un collège de
l'Education Nationale. Ce statut « MI/ SE »
incluant celui de Surveillant d'Externat ayant
été détruit en 2003, n'a jamais été remis en
place par aucun des gouvernements qui vont
suivre.

J'ai adhéré à une organisation syndicale et
commencé à militer dès cette époque.



Parlons d'engagement syndical : as-tu milité immédiatement à la CGT ?

Non. J'ai commencé à militer sur le plan syndical lorsque j'ai occupé un premier poste de Maître d'Internat dans l'Education Nationale. Après mes études universitaires comprenant deux années de préparation aux concours de l'Education Nationale à l'issue desquelles j'ai échoué, j'ai beaucoup participé à la lutte contre le plan Juppé en novembre/décembre 1995. J'ai suivi une année de reconversion conclue par un diplôme dans un IUT ainsi qu'un stage à l'issue duquel j'ai été embauché dans le privé chez Schlumberger en 1999. Je me suis syndiqué en 2 000 dans le syndicat CGT qui existait dans l'Etablissement. Je savais déjà que je ne voulais certainement pas rejoindre la CFDT et ni la CFE-CGC qui existaient aussi dans cet Etablissement .

En tant que militant, pourquoi t'engager dans l'interpro ? Qu' attends-tu de ton nouveau mandat ?

Je suis aussi engagé dans une structure fédérale départementale (USTM) de la métallurgie. J'ai été sollicité par des structures interprofessionnelles (l'Union Départementale et plus récemment l' Union Locale) pour participer à des congrès et à leurs activités, et devenir membre de Commissions Exécutives. C'est alors que j'ai trouvé une certaine bienveillance, de la part de militants•es, après ma reconnaissance médicale et administrative (RQTH) à partir de 2012. Bienveillance que n'a pas manifestée mon employeur, qui a fait preuve dans les années 2000 d'une responsabilité certaine dans l'arrivée de problèmes de santé qui se sont alors manifestés et ont abouti à une crise de décompensation psychique en 2010, puis de plus de 2 ans de crises , dépressions, le tout ayant abouti à ce handicap.

A l'inverse d'une responsabilité hiérarchique dans une entreprise, je pense que je dois exercer mon mandat comme une mise en œuvre des orientations qui viennent de l'Union syndicale, donc de ses syndicats et syndiqué•es.

L'interpro, c'est la diversité des situations des syndiqué•es, des salarié•es, mais dans l'unité de leur soumission à l'exploitation capitaliste, dans les différentes branches professionnelles, dans le public, dans le privé. Je conçois mon mandat comme l'occasion d'essayer d'apporter l'aide avec les membres de la Commission Exécutive, aux mobilisations qui peuvent surgir dans le périmètre de l'Union Locale, et lorsque j'en ai le temps, à essayer de m'investir dans l'accueil des salarié•es ou le suivi de bases ou de salarié•es isolé•es. Le suivi de cette unité dans cette diversité ne peut que m'éclairer de manière pratique dans la façon dont la « double besogne » doit être appréhendée aujourd'hui en 2026. Je dois aussi apprendre déjà des expériences des camarades de la Commission Exécutive qui animent et animaient déjà la vie de l'Union Locale. Cela ne peut réussir que collectivement, dans la dynamique du congrès d'avril dernier. Je souhaite maintenir ce qui fonctionne déjà et faire progresser la vie syndicale de l'Union Locale. Des camarades sont déjà beaucoup investi•es dans l'accueil des salarié•es et dans le suivi des syndiqué•es de l'UL, la négociation de Protocoles d'Accord Préélectoral, etc. Partons de là !

Pour toi, est-ce important d'avoir des responsabilités syndicales ?

Pas nécessairement, mais le cas échéant je peux être candidat à certaines responsabilités. Une organisation démocratique de classe et de masse ne peut pas fonctionner sans que certaines militantes ou certains militants puissent exercer des responsabilités. Il s'agit surtout d'une question de circonstances dans mon cas.

Comme nombre de militants•es, je peux être amené à développer, voire défendre des orientations, nuancées ou parfois différentes de celles de certain•es de mes camarades, dans l'organisation syndicale CGT, dans mon syndicat ou dans les structures où je me suis vu confier une responsabilité.



Je suis d'autant plus à l'aise de pouvoir le faire dans une organisation syndicale confédérée comme la CGT, pour écouter et essayer de défendre les collègues, aider des mobilisations dans l'entreprise bien sûr. Mais aussi pour participer à la double besogne d'un syndicalisme de transformation sociale, un syndicalisme de classe et de masse. Un syndicalisme à la fois indépendant du patronat et de l'Etat notamment, mais dont la Charte d'Amiens définit aussi des orientations « politiques » qui ne sont pas neutres, jusqu'à la perspective de l'expropriation capitaliste.

Face au danger du fascisme, des mobilisations de masse de salarié•es, de syndiqué•es « CGTU » et « CGT », ont enclenché des processus qui ont abouti notamment à la réunification de la grande CGT en 1936 : le préambule aux statuts confédéraux de 1936 illustre qu'en certaines circonstances, l'indépendance syndicale ne peut plus se contenter de clamer sa stricte indépendance mais peut participer à des initiatives face à des dangers comme le fascisme, la militarisation de la société et des esprits, la guerre.

Le soutien de notre confédération CGT au programme du Nouveau Front Populaire lors des législatives de 2024, allait dans le bon sens à mon avis.

Je pense qu'un responsable syndical doit être conscient aujourd'hui que la participation des organisations syndicales, de la CGT, aux initiatives contre les guerres, les guerres impérialistes notamment, la guerre au Moyen-Orient dans laquelle nous entraînent de fait de manière de moins en moins larvée Macron/ Lecomte, est primordiale. C'est vrai pour un secrétaire d'UL mais aussi pour un•e membre d'une instance départementale, fédérale ou confédérale. L'exemple de l'Union Locale de Toulon est intéressant à mon sens.

Lorsque la guerre risque de s'imposer sous de multiples formes, lorsqu'un état d'urgence menace, je pense avec inquiétude à l'« état d'alerte de sécurité nationale » qui vient d'être voté par une large majorité de député•es de l'Assemblée Nationale dans la Loi de Programmation Militaire. Il est toujours temps de s'y opposer, de se mobiliser contre leur déclenchement, tant que l'état de guerre, l'état d'urgence sous une forme ou une autre ne sont pas déclenchés. Après, il est trop tard ...

« Le capitalisme porte en lui la guerre comme la nuée porte l'orage ».

Jean Jaurès



Défendre syndicalement les personnes LGBTQIA+



Le 18 novembre dernier, la formation « droits des personnes LGBTQIA+ » a réuni une vingtaine de personnes de différents syndicats du département à l'Union Départementale. D'abord proposée par la CGT Educ' 92 avec un focus sur l'accompagnement des élèves, c'était la première fois qu'elle était élargie et adaptée à l'interpro.

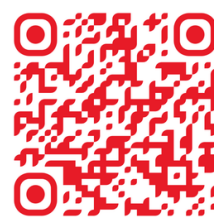
Le but de cette formation était d'abord d'avoir une meilleure connaissance des sexualités et identités de genre regroupées dans l'acronyme « LGBTQIA+ », dans l'idée d'être plus à même de pouvoir comprendre et accompagner les personnes concernées au travail et en dehors. Les stagiaires ayant divers niveaux de connaissance du sujet, cela a permis des échanges et des réponses à certaines interrogations dans un cadre serein et bienveillant. Il s'agissait également de prendre la mesure des problématiques des personnes LGTBQIA+ aujourd'hui, que ce soit les jeunes à l'école et dans le cadre familial, les salarié-es sur leur lieu de travail, les questions d'accès au logement, de violence, de discriminations...

La deuxième partie de la journée était consacrée plus spécifiquement à l'accompagnement des salarié-es, avec une mise en situation du recueil de la parole et un balayage des actions syndicales possibles à la fois dans le cadre de la défense individuelle, mais aussi à l'échelle d'une entreprise ou d'un service pour œuvrer à un lieu de travail inclusif avec une réelle prise en charge des questions de discriminations LGBTphobes.

Les retours ont été positifs pour cette première session, avec des échanges riches et intéressants et une volonté de d'approfondir le sujet. Cette formation sera de nouveau proposée prochainement en tenant compte des remarques et des suggestions des stagiaires.

N'hésitez pas à vous y inscrire !

Toutes les formations sur notre site



Le syndicalisme retraité•es, un enjeu pour toute la CGT

Aujourd'hui, ce sont 7 retraité•es sur 10 qui ne poursuivent pas leur adhésion quand ils et elles quittent le monde du travail. 2 raisons principales en sont les causes. La première, c'est l'envie de souffler, c'est se dire ne plus avoir de patrons. Beaucoup d'ailleurs se tournent vers des associations pour militer différemment. La deuxième raison, c'est considérer que les retraité•es n'ont plus de revendications.



Au contraire, le vieillissement de la population montre qu'ils ont peut-être encore plus besoin de porter leurs revendications. C'est vrai pour la revalorisation de leur pension et de leur retraite, la revalorisation des complémentaires. C'est vrai pour l'accès aux soins en lien avec la multiplication des déserts médicaux dans toutes les spécialités, pour le remboursement des prestations. Quand les retraité•es partent à la retraite, ils et elles paient plein pot la mutuelle. C'est vrai par rapport à la perte d'autonomie (prix des EHPAD, aménagement de leur appartement). C'est enfin vrai par rapport à l'accès aux services publics. Ce sont les premier•es à être confronté•es à la fracture numérique.

En créant **l'Union Confédérale des Retraités en 1982 et ses Unions syndicales en département**, la CGT a voulu que les retraité•es continuent à porter leurs revendications et continuent à militer, à leur rythme.

Le syndicalisme retraité•e, cela se prépare comme son départ à la retraite : sensibiliser les retraité•es à rester syndiqué•es, c'est l'affaire de toute la CGT, en travaillant en amont la continuité syndicale. C'est tout un travail d'organisation, de vie syndicale dès lors que l'on a connaissance du départ d'un•e futur•e retraité•e. C'est un travail de formation et d'informations à leur égard.

54ÈME CONGRÈS CONFÉDÉRAL À TOURS

Notre Confédération réunissait son 54ème congrès confédéral, du 1er au 5 juin derniers à Tours.

Pour l'UD 92, nous étions 20 représentant•es, accompagné•es d'Elisabeth Ornago, secrétaire générale. 952 délégué•es représentant 554.693 voix dont 78% de primo-congressistes et 48% de femmes (pour 40% de femmes parmi les syndiqué•es). 100 retraité•es et 200 jeunes de moins de 35 ans.

Plus d'une centaine d'invité•es représentaient des syndicats, collectifs et organismes internationaux, issus de pays de tous les continents. L'ambassadrice de Palestine, Hala Abou Hassira, est intervenue, ainsi que le Secrétaire Général de la Confédération Syndicale Internationale (CSI), Luc Triangle, et la Secrétaire Générale de la Confédération Syndicale Européenne (CSE), Esther Lynch.

Étaient également invités 2 anciens Secrétaire Généraux de la CGT (Philippe Martinez et Bernard Thibault), les représentants des partis de gauche, ainsi que des représentants des syndicats étudiants et d'autres Organisations Syndicales.



Que retenir de ce 54ème congrès ?

Le Rapport d'Activité : voté à 81,36% . 30 camarades ont pu prendre la parole.

Il a été notamment reproché à la CEC de célébrer de fausses victoires, comme celle de la lutte contre la réforme de la retraite à 64 ans, qui n'a débouché que sur une suspension temporaire et a, au final, empêché la censure du gouvernement d'être votée ! Les débats ont soulevé le manque d'enseignements tirés de nos échecs pour une révision de notre stratégie ou encore des combats qui n'ont pas été suffisamment menés : opposition aux logiques guerrières, lutte pour l'indexation des salaires sur l'inflation...

Le Rapport Financier : voté à plus de 90%. La stratégie d'achat immobilier (14 acquisitions) a permis de réduire les dépenses de loyers, et le retour à l'équilibre en 2025 peut être apprécié. Mais la mise en place du nouveau Cogitiel V2 soulève de nombreuses craintes et oppositions.

Le Document d'Orientation : DO global voté à 75% (Préambule et Thème 1 = 75% ; Thème 2 = 79% ; Thème 3 = 74,5%). Certes, le DO a été largement adopté, mais le nombre inédit d'amendements (5.800 envoyés) montre qu'il était nécessaire de l'améliorer.



Thème 1 : Renforcer notre organisation

Il en est ressorti l'importance de la formation syndicale et des moyens pour les Unions Locales.

Un enjeu fort est celui de donner une vraie place aux retraité•s et aux précaires.

Au niveau structuration, les syndicats professionnels en territoire sont validés.

Thème 2 : Peser syndicalement sur les transformations du travail

Les débats sur la Sécurité sociale ont été passionnés. Le débat s'est clos sur l'adoption d'un amendement clarifiant la position de la CGT sur la Sécu : « la CGT revendique le 100 % Sécu, c'est-à-dire une Sécurité sociale unifiée couvrant 100 % des besoins, financée exclusivement par la cotisation sociale et gérée démocratiquement par les travailleurs et les travailleuses ».

D'autres amendements ont été adoptés pour inclure "l'égalité de genre" et le "racisme systémique d'Etat".

Thème 3 : Stratégie des luttes.

Le débat sur le Thème 3 du DO a été marqué par :

- La question de la Maison commune avec la FSU et le syndicalisme unifié ;
- La démarche intersyndicale ;
- Et l'impact de notre stratégie de luttes ;
- La nécessité de mener des luttes pour un pôle public national de défense, la nationalisation des banques et un service public de l'information.
- Le combat contre le statut d'auto-entrepreneur forcé ;

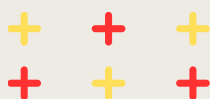
Une de nos batailles principales doit être celle de gagner de nouveaux droits pour les représentant•es des salarié•es en entreprise.

Le calendrier de la CGT se doit d'être indépendant du calendrier institutionnel.

La réforme statutaire :

- Votée à 66,8% des voix exprimées, mais à 61% des mandats représentés (incluant les abstentions), la réforme des statuts aura été la seule proposition à ne pas être validée par les délégué•es, car il faut 2/3 des mandats représentés pour passer une réforme statutaire. La nouvelle « Commission de médiation et de résolution des litiges », telle qu'elle était proposée, n'a pas convaincu suffisamment les syndicats.

- L'annexion du cadre commun contre les Violences Sexistes et Sexuelles aux statuts a, quant à elle, été votée largement, à près de 70% de pour, 24% de contre et 6% d'abstention. Les interventions en séance ont été majoritairement favorables et soutenues par le discours vibrant de Maryse Dumas.



La CEC, la CFC, le Bureau Confédéral, la Secrétaire Générale et l'Administrateur :

Tous les membres de la CEC (60) ont été élu•es ou ré-élus, à 80% des voix au minimum. Sophie Binet et Laurent Brun sont reconduit•es, au sein du Bureau Confédéral de 14 membres.

La CFC et le Comité Cogétise sont également élus.

Notre délégation de l'UD92 :



La plupart étaient des primo-congressistes.

4 de nos camarades ont pris la parole publiquement lors de ce congrès :

- **Malika**, de la Santé (2ème congrès), qui est intervenue après la présentation du Rapport d'Activité, pour dénoncer les conditions de travail des travailleuses du soin et de la santé et leurs conséquences sur les personnes fragilisées ;
- **Narcisse**, du syndicat de la propreté des Ports & Docks (3ème congrès), qui est intervenue sur le Thème 2 du DO, et a parlé de la régularisation des travailleur•es sans-papiers, étant elle-même membre du Comité de l'URIF ;
- **Lotfi**, des Organismes Sociaux, qui a présenté un amendement sur le Thème 2 du DO ;
- **Lo**, de la FERC, qui est intervenue sur le vote de la CEC, en dénonçant la part excessive de représentant•es des ICTAM, qui ne reflète ni le salariat ni nos syndiqué•es.



Les camarades du 92 ont apprécié les moments ensemble, délégué•es des Hauts-de-Seine, notamment le repas du lundi soir au « Chien Fou », sur invitation d'Elisabeth, et la soirée du jeudi, où ils et elles ont pu se défouler au son de l'orchestre et du DJ.. !

Impressions de délégué•es du 92 :

Malika, de la Fédération de la Santé, qui participait à son 2ème congrès, a été marquée par la qualité des interventions des délégué•es du 92, et a apprécié le « super moment passé avec notre délégation 92 ».

Isabelle, de la Santé, dont c'était le 1er congrès, a appris beaucoup de choses de ce congrès, mais a ressenti un manque de solidarité et une forte division entre camarades, ce qui l'a étonnée. Mais elle affirme que « notre délégation 92 était à la hauteur ».

Khadija est heureuse d'avoir rencontré ses camarades du 92 et sent enfin intégrée.

Narcisse, des Ports & Docks (3ème congrès), constate que, malgré « des débats, des désaccords et parfois des paroles très dures de la part de certains camarades, ..., au final, nous avançons tous et toutes dans la même direction, avec les mêmes valeurs et les mêmes convictions », et, surtout, à la fin, « le rassemblement pour défendre les travailleur•ses ».

Dominique, de la FAPT et des Retraité•es, revient avec la « conviction renforcée » que « la CGT reste une force massive, organisée et déterminée ». « Une CGT vivante, qui débat, qui s'affronte, mais qui avance ». Il retient tout particulièrement « le gigantisme et la maîtrise de l'organisation, qui montre la puissance collective de la CGT », mais aussi « la force du meeting international contre l'extrême-droite et la richesse des échanges militants ».



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**



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.

“POING” DE DROIT

Le « droit de timbre » de 50 euros : une atteinte au droit d'accès à la justice

Le 19 février dernier la loi de finances pour 2026 instaure à partir du 1er Mars 2026 une contribution pour l'aide juridique (CPAJ) dite « droit de timbre » de 50 euros pour toute saisine du tribunal judiciaire au civil ou du conseil de prud'hommes. Le gouvernement justifie cette contribution par la nécessité de financer l'aide juridictionnelle. Pour la CGT, ce raisonnement est inacceptable.



La justice est un service public. Son financement doit relever de la solidarité nationale, et non des justiciables elles et eux-mêmes. Faire payer celles et ceux qui saisissent le tribunal porte atteinte au droit au recours juridictionnel effectif et au principe d'égalité devant la justice.

Le « droit de timbre » de 50 euros : pour quels contentieux ?

Cette démarche est totalement dématérialisée sur le site officiel timbres.impots.gouv.fr où le ou la demandeur•se ou l'avocat•e, pour le compte de son ou sa client•e, achète le timbre au moment de la requête ou de l'assignation en première instance. En cas de manquement le recours seraient déclaré irrecevable.

+ +

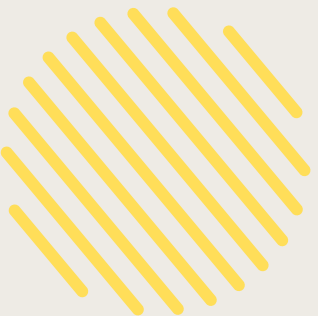
+ +

+ +

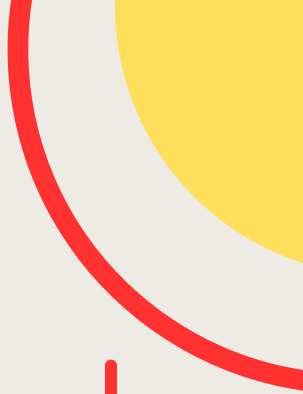
- Certes, des exceptions au principe du droit de timbre sont prévues pour :
- L'aide juridictionnelle
 - Les procédures pénales, administratives, devant le juge des tutelles, le juge des enfants ou le juge de la liberté, devant la Commission d'Indemnisation des Victimes d'Infractions, d'ordonnances de protection en matière de violences intrafamiliales
 - Il n'est du qu'une fois lorsque le même instance donne lieu à plusieurs procédures
 - Le droit des étrangers et du droit d'asile, de Santé publique
 - Les procédures de surendettement des particuliers et les procédures de redressement et de liquidation judiciaires et d'injonction de payer.

Quelles conséquences de cette mesure injuste et discriminatoire ?

Pour la CGT, cette contribution financière constitue une remise en cause du droit d'accès à la justice, du rôle des prud'hommes et du droit des salarié•es à faire valoir leurs droits devant le juge.



“POING” DE DROIT



Ce droit de timbre pèse sur les épaules des travailleurs·euses, déjà fragilisé·es par des situations de conflit avec leur employeur qui réclameraient en référé des **salaires non payés** mais qui devrait s'acquitter de 50 € qu'ils et elles n'ont pas.

La dématérialisation alourdit le fardeau pour les fragiles numériquement.

Il ne garantit aucun financement supplémentaire significatif pour la justice, mais risque de réduire le nombre de recours, affaiblissant ainsi la protection des droits des salarié·es.

Il remet en cause **le principe de gratuité de la justice y compris prud'homale**, supprimé en 2014 après avoir démontré son caractère discriminatoire.

L'accès à la justice est un principe fondamental dans un État de droit.

Il est garanti par l'article 16 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen ainsi que par l'article 6 de la Convention européenne des droits de l'homme comme l'a souligné la Défenseure des droits qui consacre le droit à un recours effectif devant une juridiction indépendante.

Conditionner la recevabilité d'une action en justice au paiement préalable d'une somme d'argent constitue une rupture avec ce principe.



Une justice prud'homale déjà attaquée de toutes parts

les droits des travailleurs et travailleuses dans le viseur.

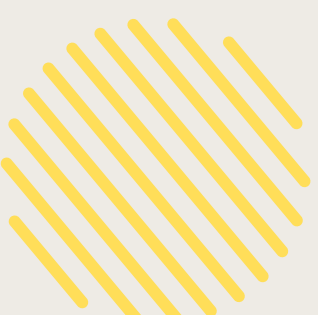
Pour la CGT, cette contribution financière constitue une remise en cause du droit d'accès à la justice, du rôle des prud'hommes et du droit des salarié·es à faire valoir leurs droits devant le juge.

La juridiction prud'homale a été créée pour permettre aux salarié·es de faire valoir leurs droits face à l'employeur dans un cadre accessible et gratuite.

Cet obstacle financier revient à décourager celles et ceux qui ont le plus besoin de la justice.

Ce sont précisément les salarié·es les plus exposé·es aux conflits du travail : salarié·es précaires, travailleur·ses à temps partiel, intérimaires, jeunes salarié·es, demandeur·ses d'emploi, victimes de licenciements abusifs ou salarié·es confronté·es à des salaires impayés.

Pour beaucoup, 50 euros représentent déjà une somme importante, surtout au moment où ils et elles perdent leur emploi ou subissent un litige avec leur employeur.



“POING” DE DROIT



L'instauration de ce timbre fiscal ne peut pas être isolée des réformes successives qui ont profondément affaibli l'accès aux prud'hommes depuis une dizaine d'années :

- obligation de déposer une requête écrite et motivée ;
- réduction des délais pour contester un licenciement ;
- complexification des procédures ;
- plafonnement des indemnités prud'homales avec le barème Macron ;
- multiplication des ruptures imposées ou négociées sous contrainte.

Ces évolutions ont déjà eu des conséquences très concrètes. **En dix ans, le nombre d'affaires portées devant les conseils de prud'hommes a été plus que divisé par deux.**

La justice prud'homale devient de plus en plus difficile d'accès pour les ouvrier·es, les employé·es et les salarié·es les plus précaires, alors même qu'elles et ils sont les premier·es concerné·es par les violations du droit du travail.

Une large mobilisation

L'ensemble des organisations syndicales s'y est opposé lors du Conseil supérieur de la Prud'homie le 1er décembre dernier et lors des assemblées générales de Conseil des Prud'hommes et / ou solennelles de rentrée.

Sous couvert de maîtrise budgétaire, cette mesure constitue une nouvelle étape dans le recul de l'accès au droit et à la justice pour toutes et tous.

Plusieurs organisations de juristes et d'avocat·es, comme le Syndicat des avocat·es de France, dénoncent également cette mesure.

La CGT demande le retrait immédiat du timbre fiscal.

La CGT s'oppose à l'instauration de cette contribution financière pour saisir la justice.

Elle exige :

- la suppression du timbre fiscal de 50 € pour la saisine des juridictions civiles et prud'homales ;
- le maintien d'un accès gratuit et effectif à la justice pour toutes et tous ;
- des moyens renforcés pour le service public de la justice ;
- le respect du rôle des conseils de prud'hommes dans la protection des salarié·es.

La CGT appelle l'ensemble de ses organisations, ses conseiller·es prud'hommes, les salarié·es et les citoyen·nes à se mobiliser contre cette nouvelle atteinte à l'accès au droit.

L'égalité devant la justice ne doit jamais dépendre du portefeuille.

SIGNEZ LA PÉTITION À L'INITIATIVE DE L'INTERSYNDICALE DE PARIS « POUR LA GRATUITÉ DE LA JUSTICE : NON AU TIMBRE FISCAL À 50 €

CULTURE

Madeleine RIFFAUD

Journaliste et résistante (1924/ 2024)

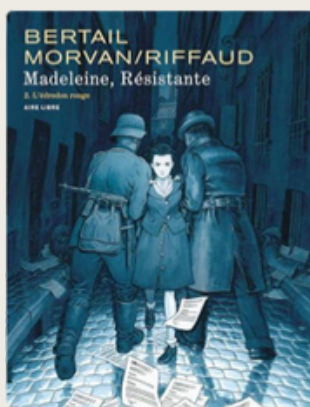
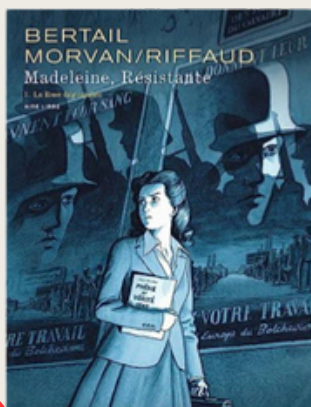
A lire ou à relire

Les linges de la nuit, écrit en 1974 « en état d'urgence » a été réédité en 2021. Dans ce livre, la journaliste Madeleine Riffaud intègre un service de chirurgie cardio-vasculaire puis un service de réanimation chirurgicale, « avec les infirmières, les aides-soignantes, ces « femmes de ménage en blanc », les agents hospitaliers hier encore nommées « filles de salle », surexploitées, sous-payées, plus près peut-être des malades que quiconque. Silencieuses. »

Engagée comme agente hospitalière sous le prénom de Marthe, Madeleine Riffaud tiendra un journal de bord afin de témoigner d'une situation critique qui reste malheureusement toujours d'actualité. Ce magnifique récit nous plonge dans une réalité quotidienne auprès des malades, des soignant·es, révélant déjà les carences du système hospitalier. « **Travailler dans un hôpital, ce pourrait être merveilleux.** »



Madeleine, Résistante est une série de bandes dessinées scénarisées par Jean-David Morvan et Madeleine Riffaud, et dessinées par Dominique Bertail. Dans cette BD déclinée en 4 tomes, on suit la jeune Madeleine Riffaud, sous le pseudo de Rainer, qui entre dans la Résistance au début de la Seconde Guerre mondiale. Ce récit tragique et puissant nous tient en haleine jusqu'à la dernière bulle, avec un choix particulier de colorisation toute en nuances de bleus et de noirs. On ne peut être que touché·e par ce devoir de mémoire que Madeleine nous transmet, **pour que jamais nous n'oublions...**





EXPO - BD

Du 4 mars au 20 septembre, le Musée d'Art et d'Histoire de Colombes (2 rue Gabriel Péri) met à l'honneur **Gilles Rochier**, auteur et dessinateur colombien, Prix révélation du Festival International de la Bande Dessinée d'Angoulême en 2012. Il croque l'univers de la banlieue qu'il connaît bien.

"Je parle d'humain, de moi, et fondamentalement de là où j'habite..."



Un film de Gilles Perret et Marion Richoux.

À l'occasion des 130 ans de la CGT, le film s'intéresse à celles et ceux qui font le syndicat aujourd'hui et à la façon dont ils conjuguent ses combats historiques au présent.

Le film *On est la CGT* a été diffusé dimanche 3 mai 2026 à 23h sur France 5 et accessible en replay sur [france.tv](https://www.france.tv).

Suivez les batailles de Séverine et de ses camarades pour sauver Vencorex, d'Ouria pour protéger les travailleur·euses et l'environnement des polluants éternels à Téfal, de Pierre contre la discrimination syndicale au sein de son entreprise, d'Anita pour sauver l'hôpital et faire avancer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ou encore d'Hervé, conducteur de train et défenseur du service public tant en manifestations que sur les réseaux sociaux...

Chacun·e se livre sur les origines et le sens de l'engagement dont il·elle fait preuve au quotidien, s'inscrivant dans la poursuite des idéaux de solidarité et de transformation sociale pour lesquels la CGT se bat depuis plus d'un siècle.

Des luttes actuelles, mais liées aux batailles que mène la CGT depuis plus d'un siècle...





Journées internationales revendicatives



8 mars
Lutte pour les droits
des femmes



21 mars
Contre la discrimination
raciste



28 avril
Santé et sécurité
au travail



1er mai
Travailleur·ses



17 mai
Lutte contre
les LGBT+phobies



28 mai
Hygiène menstruelle



Dernier samedi de Juin
Marche des Fiertés



21 septembre
Paix



28 septembre
Droit à l'avortement



25 novembre
Élimination des violences
à l'égard des femmes



18 décembre
Migrant·es

Un site de l'UD
outil militant
au service des
syndicats

ud-cgt92.fr

Retrouvez
toutes nos actualités,
les contacts utiles,
l'agenda,
les Formations syndicales,
La Galerie Photos,
Le pétitions,
Les info-droits,
A lire, à voir,
La boutique...



A VOS AGENDAS !



- 4 juillet manifestation pour la loi cadre intégrale contre les violences sexuelles
- 9 juillet et 6 août 2026 : Collectifs d'été
- 3 septembre 2026 : Assemblée Générale de rentrée
- 4 octobre 2026: Manifestation Retraité-es



A Paris, La Marche des Fiertés part le samedi 27 juin du Palais-Royal à 13h30 et se termine par un concert gratuit en plein air (Podium des Fiertés) à la Place de la Nation à partir de 17h.

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 - Laurent Colin - Nelly Coulon -
Elisabeth Ornago - Anne Thiry