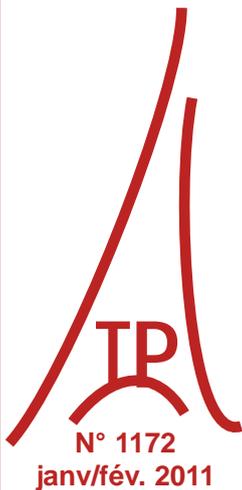


# le Travailleur Parisien

Journal de l'Union Départementale CGT de Paris



## Palais de justice

*Le 15 février 2011, magistrats, avocats, conseillers prud'homme, syndicalistes, manifestent à Paris, devant le Palais de justice pour dénoncer le manque scandaleux de moyens humains et matériels pour permettre de juger les affaires (paiement des salaires, indemnités de licenciement, etc.) dans des "délais raisonnables" aux termes de la Convention européenne des droits de l'homme. 71 dossiers de justiciables réclamant la condamnation de l'Etat pour le non-respect des délais ont été déposés devant le TGI de Paris.*

*La France est en Europe le pays qui consacre la plus faible part de son budget à la justice. Elle se situe au 37e rang (29eme rang en 2004 !) sur 43 pays, selon une enquête de la Commission européenne pour l'efficacité de la justice, parue en octobre 2010.*

# Solidarité internationale



Les soulèvements révolutionnaires en cours en Tunisie, en Égypte, et dans d'autres pays de la région sont sans précédent, marqués à la fois par une répression féroce et par un immense espoir. Le 17ème Congrès de la CGT Paris salue le courage des peuples tunisien et égyptien : la peur a changé de camp !

Nos valeurs internationalistes nous portent à être solidaires des travailleurs, des populations, des jeunes, engagés dans leur lutte émancipatrice. La violence policière, la répression, les morts, les blessés, nous scandalisent !

En Tunisie, les revendications sociales et démocratiques ont déclenché le processus révolutionnaire qui se poursuit.

En Tunisie comme en Égypte, le contexte est particulier et le fil des événements est unique. Chaque lutte de libération a sa propre Histoire. Il n'y a donc pas de signe égal entre les deux situations, même si des causes semblables (privation de liberté, crise économique) conduisent inexorablement à des effets convergents.

En Jordanie, au Yémen et dans d'autres pays de la région telle la Palestine, les peuples sont non seulement attentifs aux événements tunisiens et égyptiens, mais semblent vouloir emboîter le pas à la révolution tunisienne, dont la victoire sur Ben Ali, le 14 janvier, fut incontestablement un moment décisif. En Égypte, le sort de Moubarak reste incertain.

Les intérêts économiques et géopolitiques des puissances anciennement colonialistes et aujourd'hui impérialistes sont largement responsables des raisons qui conduisent aujourd'hui à se soulever. La logique du profit a conduit les populations à la pauvreté, au chômage, à l'exclusion. Cette même logique a conduit les dirigeants de plusieurs multinationales et de plusieurs États, au premier rang desquels on trouve la France et les USA, à protéger les dictatures.

Les dictateurs et leurs protecteurs sont à la manœuvre. Mais changer les premiers dirigeants d'un régime ne change pas automatiquement la nature du système en place. Les peuples le savent pertinemment. L'idée fait tâche d'huile dans plusieurs pays arabes, et aussi ailleurs dans le monde.

Le Congrès de la CGT Paris appelle les syndiqués et les salariés parisiens à manifester leur solidarité avec tout peuple qui, dans le monde, exprime des revendications démocratiques et sociales.

*Déclaration du 17e Congrès de l'UD CGT Paris, février 2011*

## CHANGEMENT DE DESTINATAIRE OU D'ADRESSE :

Toute demande accompagnée de la partie adresse de l'enveloppe du dernier numéro reçu sera faite au **TRAVAILLEUR PARISIEN** (administration) mensuel de l'UD CGT de Paris, 85, rue Charlot, 75140 PARIS cedex 03 - [www.cgtparis.fr](http://www.cgtparis.fr), Tél. 01 44 78 53 31, Fax. 01 48 87 89 97, mél. [tpcgt.paris@wanadoo.fr](mailto:tpcgt.paris@wanadoo.fr)

**Travailleur parisien** inscrit à la Commission Paritaire des Publications et Agences de presse sous le n° 0213 S 06370 - Prix de la publication : 1 euro **Directeur de la parution** : PATRICK PICARD - **Responsables de la rédaction** : SAKINA AÏT AHMED - BERNADETTE CITOT - **Comité de rédaction** : ALAIN BERNIER - BERNADETTE CITOT - JEAN-FRANÇOIS BENABEN, RÉMI PICAUD, AGNÈS RIANDIÈRE LA ROCHE, OLIVIER VILLERET - **Photos** : BASTIEN CAPELA - BERNADETTE CITOT - BENOIT MARTIN - BIRGIT HILPERT - **Maquette** LAURE LENEAU - **Imprimeur** : IMPRIMERIE GRENIER

## APPEL DU 17<sup>E</sup> CONGRÈS

### ACTUALITE/ACTION

- 4 FEMMES ÉGALITÉ
- 5 CENTRES DE SANTÉ
- 6 GRAND PARIS
- 9 WALL STREET MANAGEMENT

### DOSSIER

- 11 LIBERTÉS SYNDICALES

### DROITS ET LIBERTÉ

- 16 L'ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

### VIE SYNDICALE

- 17 LES PROFESSIONS TECHNICIENNES
- 19 LES JEUNES SALARIÉS AU COLLOQUE CGT-FSU

### CULTURE

- 20 FÉMININ, MASCULIN À LA BOURSE DU TRAVAIL
- 21 THÉÂTRE AU FÉMININ

### INSTITUT D'HISTOIRE SOCIALE

- 22 MÉMOIRE SYNDICALE

## UN CONGRÈS DANS LE

## PROLONGEMENT DES LUTTES

Chantal Verdin, Présidente de la section encadrement du Conseil de prud'hommes de Paris et ancienne Présidente de ce Conseil ainsi que Patricia Parisis, conseillère prud'homale de Paris ont été renouvelées dans leur mandat au Conseil supérieur de la Prud'homie.

# Edito



## 2011

# l'année où le mot révolution redevient d'actualité !

L'année 2010 a été marquée dans beaucoup de pays européens par des mobilisations contre les plans d'austérité et de rigueur. En France, nous étions en grève et dans la rue pendant des mois pour défendre nos retraites.

En ce début d'année 2011, en " dégageant " des dictateurs qui semblaient intouchables, ce sont les peuples, au sud de la méditerranée, qui écrivent l'histoire !

Si dans ces pays les questions de démocratie et de liberté d'expression sont dominantes, les revendications sociales qui existaient déjà, s'expriment en parallèle ou prennent la relève.

En se soulevant contre des gouvernements méprisants, ces peuples et les salariés de ces différents pays, se révoltent aussi contre la politique imposée par les instances internationales : la banque mondiale et le FMI qui expriment avant tout l'intérêt des multinationales et des intérêts économiques des états comme les USA et la France.

N'est-il pas urgent que, des deux côtés de la méditerranée, nous imposions d'autres choix économiques et sociaux ?

S'il est certes nécessaire de développer la solidarité avec ces peuples, il est tout aussi important de " jouer les prolongations des luttes " , ici.

Ceci dit, dans de nombreux secteurs, les salarié-e-s et les équipes syndicales n'ont pas quitté le terrain des luttes. Ainsi, en ce début d'année, à Paris, les batailles continuent d'être menées de front : contre le travail du dimanche et les dérèglementations générales, contre les dégradations des conditions de travail, pour la défense des hôpitaux, l'accès à la santé, la défense des services publics, de la sécurité sociale, de l'éducation et de l'accueil des jeunes enfants, la titularisation des précaires dans la Fonction publique, mais aussi pour l'application des conventions collectives...

De même, face à la répression syndicale dont sont victimes plusieurs camarades, des actions de solidarité au niveau départemental s'imposent.

En ce mois de mars, comme depuis 100 ans déjà, la lutte pour l'égalité et les droits des femmes est aussi d'actualité. Bien que l'égalité doive nous préoccuper toute l'année, soyons nombreuses et nombreux, à l'occasion des rendez-vous du 8 mars, pour donner de l'élan aux revendications spécifiques portées notamment par la CGT.

*Birgit Hilpert*

# ACTUALITE/ACTION à Paris

## Un combat de 365 jours... (sauf année bissextile)

Une manifestation  
aura lieu le  
Samedi 5 Mars



### A travail de valeur égale, salaire égal

Les inégalités hommes/femmes sont, aujourd'hui encore, d'une brûlante actualité. La lutte engagée en 2010 pour la défense des retraites a mis en lumière cette réalité. Les discriminations salariales participent largement à la faiblesse des pensions d'une grande majorité de femmes.

Dans le cadre du 8 mars, journée internationale de luttes, **le collectif Femmes mixité de la CGT organise une journée de réflexion sur la question de la valeur du travail.**

Cette journée portera notamment sur la nécessaire revalorisation de certains métiers ou filières professionnelles. A la source de cette journée un principe reconnu par la loi : à travail de valeur égale, salaire égal ! **Comment le faire vivre et respecter ?**

Des responsables syndicaux, en présence de juristes et d'économistes, tenteront d'apporter des réponses.

### Jeudi 3 Mars 2011 à la Confédération CGT

avec la participation de Bernard Thibault  
Salle 13 RDC, Noyau B - 263 rue de Paris à Montreuil

*(voir aussi, page 16 l'article de Michel Miné)*

### Féminin, Masculin

Dans le cadre des rendez-vous de la Bourse du travail de Paris, une rencontre aura lieu le 11 mars sur le thème :



Féminin/masculin, vivre sa vie au travail

### Vendredi 11 Mars à 13 heures

salle Eugène Hénaff  
29 boulevard du Temple  
Métro République

*(Voir notre article en page 20)*

### Journées intersyndicales

Sur l'initiative de la CGT, de la FSU et de l'Union syndicale Solidaires, deux jours de débats sont organisés, les 17 et 18 mars, sur quatre thèmes : la violence faites aux femmes, femmes immigrées et engagement syndical, inventer une culture de la mixité, pour un langage égalitaire.

### Jeudi 17 et Vendredi 18 Mars

Bourse du Travail de Paris  
85 Rue Charlot - métro République



# Défendre et moderniser les centres de santé

**De plus en plus de parisiens sont en difficulté pour se loger, se soigner, se chauffer. Beaucoup retardent maintenant l'accès aux soins, n'ont plus de mutuelle. Les centres de santé, parce qu'ils pratiquent le tiers payant, permettent l'accès aux soins sans avance d'argent.**

Dans un précédent *T.P.* Anne Le Loarer montrait combien l'insuffisance de l'offre de soins en médecine générale, dans la capitale, était préoccupante :

Une moyenne inférieure à la moyenne nationale, et seulement 56 % des praticiens en secteur 1\*. A Paris, il devient difficile de trouver un généraliste ou un spécialiste qui ne pratique pas le dépassement d'honoraires. On peut comprendre que beaucoup de parisiens retraités, sans emploi, bénéficiaires de la CMU, salariés à faibles revenus aient besoin de se rendre dans les centres de santé. D'autre part, les centres de santé permettent bien souvent le désengorgement des services d'urgence des hôpitaux.

La loi HPST dite " loi Bachelot " cherche à transformer l'hôpital public en entreprise. Pour être rentable, l'hôpital devra sélectionner les pathologies et les patients et diminuer le nombre de personnels : moins d'infirmier-es, moins d'aides soignant-es, moins de médecins, moins de secrétaires, moins d'assistantes sociales. Il est prévu de supprimer 20 000 emplois dans l'ensemble des hôpitaux. Et, c'est au moment où le gouvernement organise le démantèlement du service public de santé, que le Maire de Paris décide la casse des centres municipaux de santé des 17e et 11e, contre l'avis majoritaire du Conseil de Paris. Il s'agit d'une rupture avec la politique menée dans la précédente mandature qui

portait alors sur une redynamisation des centres de santé municipaux et associatifs.

**Nombreuses sont les interventions pour refuser la fermeture des centres de santé.**



- Dans les deux arrondissements, des collectifs d'usagers, des personnels, des organisations syndicales et politiques se mobilisent. Rapidement, les pétitions se remplissent pour refuser la casse. Le 25 janvier, dans le cadre d'une réunion publique, le préau de l'école de la rue Keller était bondé. Des professionnels de santé, des usagers, d'autres collectifs, comme celui contre la fermeture du centre I.V.G. de Tenon, sont venus témoigner, dénoncer la politique de casse de la santé, exigeant le maintien et le développement des centres de santé (<http://www.petitionpublique.fr/?pi=75011CDS>).

- Dès l'annonce des fermetures, le secrétaire général de l'UD CGT est intervenu auprès du maire de Paris. Le comité départemental

des retraités et personnes âgées (CODERPA) a demandé une entrevue à M. Le Guen\*\*. Le 8 février, un nouveau courrier signé de l'UD et de l'UCR lui est envoyé. Le Groupe communiste et du parti de gauche a fait adopter par le Conseil de Paris un vœu demandant le maintien des centres de santé. Ce vœu a été voté par la majorité des présents à l'exception du PS et des Verts. Ces différentes mobilisations ont conduit le maire de Paris à mettre en place un groupe de travail sur l'accès aux soins dans la capitale, amenant à la suspension de la fermeture des deux centres. Mais, dans une déclaration, M. Le Guen annonce que si la décision est différée, la fermeture est déjà acquise...

**Personnels de santé, usager : se mobiliser**

Il s'agit de poursuivre et d'amplifier la mobilisation contre les fermetures des centres de santé, mais aussi d'investir pour leur modernisation. Nous devons développer à Paris un mouvement coordonné entre les personnels de santé et les usagers pour gagner sur ces enjeux contre les politiques de casse et de marchandisation de notre santé.

*Jean-Pierre Floret*

\*Les médecins du secteur 1 pratiquent le tarif qui sert de base au remboursement de la Caisse d'assurance maladie (sans dépassement d'honoraires).

\*\* Adjoint au maire de Paris, chargé de la santé

# Grand PARIS

Nous avons rencontré Anne Le Loarer, Secrétaire de l'URIF chargée des questions du Grand Paris. Avec patience, elle a répondu à nos questions.

**Qu'appelle-t-on "la société du Grand Paris" ? Quel est son rôle, sa composition ? En quoi est-elle anti-démocratique et se substitue-t-elle à la commune ou au département ?**

Le 27 mai 2010, la loi sur le Grand Paris est promulguée. Elle met en place la société du Grand Paris, établissement public industriel et commercial (EPIC) composé d'un directoire (trois membres) et d'un conseil de surveillance (représentants de l'Etat -le président est élu parmi eux- et élus locaux à parité).

Elle a pour mission principale : je cite " de concevoir et d'élaborer le schéma d'ensemble et les projets d'infrastructures composant le réseau de transport public du Grand Paris et d'en assurer la réalisation, qui comprend la construction des lignes, ouvrages et installations fixes, la construction et l'aménagement des gares, y compris d'interconnexion, ainsi que l'acquisition des matériels roulants conçus pour parcourir ces infrastructures [...] À cette fin, l'établissement public " Société du Grand Paris " peut acquérir, au besoin par voie d'expropriation ou de préemption, les biens de toute nature, immobiliers et mobiliers, nécessaires à la création et à l'exploitation des infrastructures du réseau de transport public du Grand Paris ".

Remontons le temps : C'est en juin 2007, dans un discours prononcé à Roissy, que Nicolas Sarkozy, alors à peine arrivé au pouvoir, annonce la couleur. L'Etat entend mettre la main sur l'avenir de la région et son réseau de transport, en remettant en cause le schéma directeur de la région Ile-de-France (SDRIF) élaboré par les élus régionaux. En 2008, sous la houlette de Christian Blanc, nommé secrétaire d'Etat au développement de la région capitale, naît le projet de loi sur le Grand Paris dont le contenu est orienté vers le réaménagement et le façonnage de la région pour, selon la lettre de mission qui lui est adressée " permettre à la France de tenir son rang dans la compétition internationale des territoires en faisant de la capitale une ville monde ". Dans le Titre I de la loi, un projet de réseau de transport répond à ces enjeux.

**Pour les Parisiens et autres habitants de la région, le Grand Paris concerne essentiellement le transport. Dans les faits, le projet va beaucoup plus loin. Il s'agit d'un projet comportant des choix économiques qui auront des incidences sur la nature des emplois, l'avenir de l'industrie, l'activité d'une manière générale.**

**Les activités vont s'organiser autour de pôles de compétitivité, les " clusters ", orientés principalement vers le secteur tertiaire et la finance. La CGT parle de quasi mono activité et dénonce le remodelage du territoire par le capital. Ces pôles seraient également facteur d'aggravation des inégalités spatiales, avec comme conséquence, le renforcement des ghettos et de la spéculation immobilière.**

**Mais que sont ces fameux clusters ? Concrètement, comment expliquer ces dangers annoncés ? Quelles sont les propositions de la CGT ?**

La loi sur le Grand Paris signe la mainmise de l'Etat sur l'avenir de notre région pour remodeler celle-ci, attirer les capitaux, favoriser les fonds de pension et non pas répondre aux besoins des salariés et des habitants.

Le projet s'articule autour de neuf pôles de compétitivité ou Clusters, groupes d'entreprises proches géographiquement et qui se complètent en partageant un même domaine de compétences.

L'un des objectifs du projet est de relier les pôles par un métro automatique jalonné d'une cinquantaine de gares. Dans un périmètre de 400 mètres autour de ces gares, la société Grand Paris s'arroge tous les droits en matière d'aménagement, spoliant ainsi les communes de toutes leurs prerogatives : logement, équipements sociaux, etc.

En outre, la société du Grand Paris percevra une taxe locale de 20 euros liée à cet aménagement et payée par chaque contribuable.

**Comment se concrétise ce remodelage de la région ?**

Le remodelage de la région se concrétise notamment par la spécialisation des pôles.

Par exemple,

- le centre de recherche EDF de Cachan est ainsi destiné à partir vers le Plateau de Saclay qui devient pôle scientifique de recherche. La faculté d'Orsay serait, elle aussi, contrainte au transfert...
- La Plaine Saint-Denis est vouée à l'industrie de la création, de l'art numérique et de la communication (Orange ; des groupes d'assurances ont déjà délocalisé leur siège sur le site)
- Le Bourget est le pôle tourné vers les activités liées au tourisme
- Ivry, le pôle de la biotechnologie
- Charles de Gaulle, la plate-forme multimodale de transport et d'arrivée du fret
- La Défense, le pôle financier.

Ces dix dernières années, au rythme des licenciements, des délocalisations et de la sous-traitance, l'emploi industriel a chuté de 25 % avec des pertes d'emplois dans l'automobile, la chimie, l'industrie pharmaceutique, notamment (Sanofi ferme des établissements de production). Malgré tout, l'Ile de-France demeure la première région industrielle et représente 25 % des emplois du pays dans ce secteur : 27 % des industries de biens de consommation, 13 % des industries automobiles, 19 % des biens d'équipements. Elle concentre 2/3 de la recherche privée du pays.

On pourrait imaginer un développement de l'industrie qui s'appuie sur l'existant et une recherche qui serve l'investissement dans les moyens de production à partir de nos atouts. Au lieu de cela, le projet s'articule autour de clusters spécialisés. Développer encore le pôle financier de la Défense n'est pas une priorité. Le poumon d'un pays, c'est son industrie, pas la finance !

20 % du territoire va dépendre de la société du Grand Paris avec toutes ses conséquences : spéculation immobilière autour des gares et profonde modification sociologique du salariat.

Certains sites, comme le Plateau de Saclay, pourront être déclarés zone d'Opération d'Intérêt Général (OIN) avec un dessaisissement total des pouvoirs locaux. Dans les clusters, les partenariats public/privé vont être le moteur de nouvelles privatisations.

Les inégalités sont fortes en Ile-de-France. Des sommes pharaoniques vont être consacrées à son

développement financier alors qu'il faudrait partir des besoins urgents de la population. Dans le domaine des transports, l'objectif prioritaire de relier les pôles économiques va coûter 35 milliards d'euros.

70 000 logements devraient être construits. Mais quand, où et pour répondre à quels besoins ?

L'Ile-de-France est la région la plus riche du pays, mais aussi celle qui concentre le plus d'inégalités sociales. Les habitants les plus fortunés sont à l'Ouest et au Sud-Ouest, les plus pauvres au Nord-Est. L'espérance de vie et l'accès aux soins reflètent ces inégalités.

Pour un développement harmonieux du territoire, il faut partir des besoins : maintien et développement des productions et des emplois industriels, développement des services publics sur les territoires les plus défavorisés (logements, transports, éducation, structures d'accueil pour les jeunes enfants, centres de santé, etc.).

L'Ile-de-France, c'est :

**19 %** de la population française

**29 %** du PIB national

**41 %** des dépenses de recherche et de développement

**25 %** des importations françaises

**16 %** des exportations

Source NVO Spécial Grand Paris de déc. 2010

En Ile-de-France, on compte 66 bassins de vie et d'emplois de 150 à 200 000 habitants.

La question essentielle : développer l'activité économique et répondre aux besoins de services publics à partir de ces bassins.

*Jusqu'à ces dernières semaines, deux projets de métro automatique coexistaient. Un projet gouvernemental appelé Grand Huit, sur 130 kms jalonnés d'une cinquantaine de stations, avec l'objectif de relier les pôles de compétitivité entre eux et aux aéroports,*

***l'autre, du Conseil régional d'Ile-de-France, Arc express, en rocade autour de Paris. Un nouveau projet est né d'une concertation entre l'Etat et la Région. Il se nomme : Grand Paris Express.***

***Que penses-tu de ce nouveau projet ?***

***Te semble-t-il répondre aux besoins ?***

***Compte tenu de la situation catastrophique des conditions de transport, que faudrait-il faire tout de suite pour rendre " vivables " les déplacements quotidiens de milliers de franciliens ?***

Le gouvernement a dû tenir compte de l'avis du Conseil régional et des besoins exprimés par la population. Mais il y a loin de la coupe aux lèvres !

La situation catastrophique des transports en Ile-de-France impose des investissements immédiats pour des travaux urgents de modernisation des réseaux existants, tant à la RATP qu'à la SNCF.

Les travaux du Grand Paris Express n'aboutiront que dans plusieurs années, voire en 2025 ! Quand vont-ils commencer d'ailleurs et avec quelle priorité géographique ?

Des améliorations immédiates doivent rendre vivable le transport. Des lignes de métro, de RER, de trains, sont complètement saturées. Dans le RER A ou sur la ligne 13 (à titre d'exemples), les incidents se multiplient, entre avaries de matériel et pannes en tout genre. Usagers et personnels sont à bout de souffle !

***Qui financera les 35 milliards consacrés au Grand Paris Express ?***

La région doit financer à hauteur de 11 milliards, l'Etat 10 milliards. Qui payera le reste et comment seront financées les mesures pour répondre aux " galères " quotidiennes des usagers ?

***On dénombre plus de 100 000 demandes de logements sociaux dans la capitale.***

***Quels sont les arrondissements qui ne remplissent pas leurs obligations au regard de la loi SRU\* ?***

***Que propose la CGT pour les y contraindre afin d'accroître le parc de logements sociaux et favoriser la mixité sociale ?***

Parmi les arrondissements pauvres en logements sociaux, citons notamment les 5e, 8e et 16e arrondissements. Mais Paris est à la fois

département et commune. Dans le domaine du logement, les décisions appartiennent au maire et au Conseil de Paris. Il faudrait parvenir à ce que chaque arrondissement produise au minimum 20 % de logements sociaux sur son territoire. Cela peut s'obtenir par la construction ou la préemption. L'Etat et les grands établissements publics bradent du patrimoine au privé. Le maire doit exercer son pouvoir de préemption sur tout bien foncier ou immobilier qui se libère à Paris. C'est indispensable pour satisfaire la demande de logements et de services publics.

Par ailleurs, des propriétaires privés spéculent sur des logements vides. L'occupation de ces logements doit leur être imposée.

En outre, la loi SRU doit être plus coercitive et le paiement d'amendes ne devrait pas servir à exonérer les maires de leurs obligations envers la production de logements sociaux.

**Merci Anne !**

***Entretien réalisé par Bernadette Citot***

*SRU : Solidarité et Renouvellement Urbain*



# Pour en finir avec le Wall Street management !

Nous avons rencontré les auteurs du livre *Pour en finir avec le Wall Street management*. Marie-José Kotlicki et Jean-François Bolzinger sont tous deux secrétaires généraux de l'UGICT-CGT. Cet interview prolonge l'article paru dans le *Travailleur Parisien* de novembre-décembre 2010, " *Qui a intérêt à conserver le management actuel ?*".

***L'écriture de ce livre a-t-il été motivé par quelques faits déclencheurs, ou bien par une décision de prolonger le travail théorique de l'UGICT en matière de management ?***

La motivation est venue essentiellement de la montée de la souffrance au travail, du stress, du surmenage, des suicides. Mais pour ne pas en rester aux symptômes, il convenait de mettre en cause l'organisation du travail. Notons que le livre a été écrit avant le déclenchement de la crise financière.

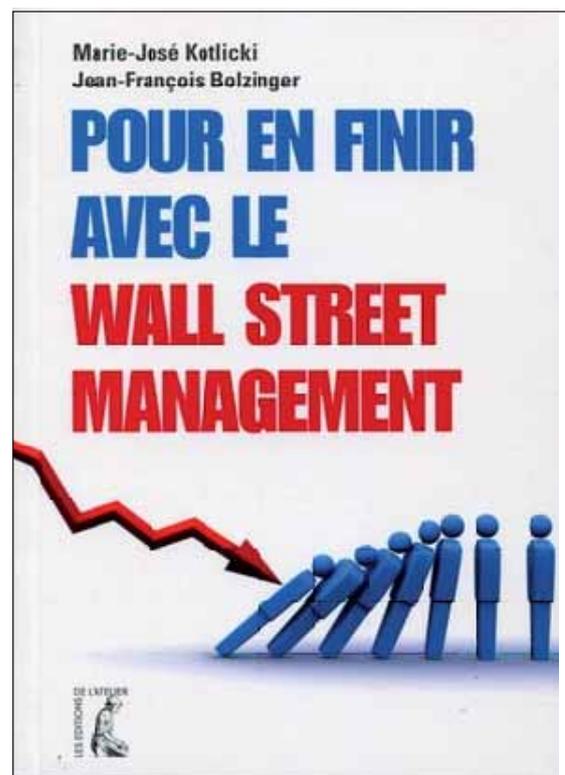
Le travail de l'UGICT-CGT existait au préalable sur la question du management, puis a été repris là sous un nouvel angle. En effet, nous avions des indications remontant de l'enquête menée par l'UGICT à l'automne 2008 " *Le travail, vous le voulez comment ?*". Elles dénotaient un vrai changement d'état d'esprit : une volonté d'inverser la logique en cours dans les entreprises. La défiance des cadres consistait à affirmer leur volonté de s'épanouir dans le travail, de concilier vie professionnelle et vie privée. Ils l'avaient déjà exprimé lors des luttes autour de la RTT. De plus, ils voulaient mieux maîtriser leur travail et, au-delà, redonner du sens au travail.

Il y avait donc un vrai besoin d'approfondir l'analyse.

***En quelques mots, qu'est-ce qui caractérise le Wall Street management ?***

Les années 1990 ont vu le passage d'un management industriel à un management piloté par valeur boursière. Cette logique de financiarisation s'est érigée en modèle universel. Un management soit disant " neutre et rationnel " s'est imposé : véritable outil du cash, sa finalité était -et reste- un taux de profit à deux chiffres ! D'où une vision de court terme. Il n'y a pas globale-

ment de bons ou de mauvais managers, mais un management universel qui provoque une véritable déshumanisation. Le Wall Street management sévit aussi bien dans le secteur privé que dans le secteur public. Dans la fonction publique, c'est la baisse des dépenses publiques au travers de la RGPP qui induit ce type de management. Il en résulte une remise en cause de l'égalité de traitement. Appliqués à des administrations telles que le contrôle fiscal ou les préfectures de police, les critères (et donc les indicateurs) mis en œuvre sont déconnectés de la réalité et conduisent à des situations absurdes !



***Il est beaucoup question de réconciliation dans ce livre : le court et le long terme, l'individu et le collectif, le quantitatif et le qualitatif, les visions micro et macro, etc. D'où viennent ces coupures ? Comment recoller les morceaux ?***

C'est même plus qu'une réconciliation, ce sont des réarticulations qu'il faut mener. Il n'y aura pas de retour à un vrai sens du travail sans une prospective. Court, moyen et long terme doivent donc à nouveau s'articuler. Ainsi en est-il de la recherche, de l'investissement, de la créativité du travail. Les managers se reconnaissent dans des valeurs éthiques et revendiquent une conscience professionnelle. Ils nous disent en substance : " laissez-nous bien travailler "... Autre articulation à trouver, le management " mathématique ", quantitatif, avec le qualitatif. La notion de responsabilité sociale (des entreprises, de l'encadrement) suppose de combiner l'économique, le social et l'environnemental.

***Quelles sont les expériences alternatives au Wall Street management qui se sont déroulées et qui pourraient nous inspirer ?***

S'il n'y a pas d'expériences réellement alternatives en raison de l'universalité du Wall Street Management, il existe en revanche de vraies interrogations, de vraies contradictions. C'est la performance qui est visée par les entreprises, sauf que ce sont la démotivation et le gâchis social qu'on retrouve au final. C'est une impasse. Les employeurs, seuls ou avec l'aide de cabinets de conseils, en viennent à vouloir remobiliser les compétences. Par exemple, le patron du groupe Safran est confronté à un fort taux de départ des jeunes diplômés : ils vont voir si l'air est plus respirable ailleurs ! La direction de l'entreprise s'interroge mais ne propose pour l'instant que des " rustines " plutôt qu'une profonde remise en cause des pratiques managériales.

***Trouve-t-on dans l'enseignement supérieur actuel une approche diversifiée en matière de management ?***

Dans les écoles de commerce, dans les masters en management, de nouveaux critères devraient être introduits. Cela permettrait de changer à la source. L'UGICT entretient des relations avec des écoles et a été auditionnée. Par exemple, l'école de management de Lyon n'est pas insensible à notre argumentation. Il faudra bien que ça bouge tant le dialogue social est en panne

dans les entreprises, et particulièrement en France. L'élévation du niveau général des qualifications est à prendre en compte. Les ingénieurs, cadres, techniciens sont à la fois motivés par leur travail et démobilisés dans l'entreprise : il y a là un véritable hiatus. De plus, la féminisation de l'encadrement est un véritable enjeu : combattre la discrimination à leur encontre, lutter contre les plafonds et les parois de verre. L'absence d'une réelle mixité femmes-hommes est un considérable manque à gagner.

***Qui y a-t-il d'autre que la CGT et son UGICT pour mener la bataille du management alternatif dans les entreprises ?***

S'il y a des expériences en termes de management alternatif, il faudrait qu'on puisse les partager et les rendre publiques. Des associations de DRH et quelques cabinets d'audit sont en contact avec l'UGICT.

Nous sommes membres d'IRESCA (Initiative pour la responsabilité des cadres), aux côtés du Centre des jeunes dirigeants d'entreprise (CJD), du Centre des jeunes dirigeants et des acteurs de l'économie sociale (CJDES), de l'École de Paris du management, de l'Union confédérale des ingénieurs et cadres (CFDT Cadres), d'Ingénieurs sans frontières (ISF France), de la Fondation Charles Léopold Mayer pour le progrès de l'homme (FPH).

Nous avons l'ambition de fédérer, de faire bouger d'autres acteurs. En tant qu'UGICT-CGT, nous organisons des stages syndicaux sur le management alternatif à l'Institut du travail de Strasbourg.

Enfin, soulignons que la conception des rapports hiérarchiques est une question qui ne concerne pas que les cadres : il s'agit bien de libérer la parole de tous les salariés.

**Marie-José KOTLICKI et Jean-François BOLZINGER ont reçu en novembre 2010 le prix des lecteurs de la revue RH&M pour leur ouvrage " Pour en finir avec le Wall Street Management " publié aux Editions de l'Atelier.**

***Entretien réalisé par Benoit Martin***

# Dossier

## Libertés syndicales

***" La liberté syndicale est un droit, la faire respecter un combat ! "***

Voilà ce que l'on peut lire sur un tract diffusé par le syndicat des Postaux de Paris. Pourtant, l'article 23 de la *Déclaration universelle des droits de l'homme* précise, dans son article 23, que **"toute personne a le droit de fonder avec d'autres des syndicats pour la défense de ses intérêts"**. Ces dernières semaines ont vu se multiplier dans différentes professions des pétitions, des rassemblements pour soutenir des militants syndicaux dont bon nombre de militants CGT menacés injustement dans leurs libertés syndicales et dans l'exercice de leur mandat.

En juillet 2008 le Président de la République déclarait : " *Désormais, quand il y a une grève en France, personne ne s'en aperçoit* ". Les grandes journées de manifestations de l'année 2009 ainsi que la lutte emblématique contre la réforme des retraites dictée par le patronat apportent un démenti, pour ne pas dire un camouflet, à cette déclaration du Président. La lutte s'installe dans la durée et dépasse la question de la retraite, avec des revendications en matière d'emploi et d'augmentation des salaires. Le gouvernement mène sa réforme tambour battant pour vite passer à autre chose ; le patronat se fait discret, mais les directions d'entreprises durcissent le ton. Reconnu comme l'un des droits fondamentaux inscrits dans la *Déclaration Universelle des droits de l'homme*, les libertés syndicales sont alors menacées. Les lycéens et étudiants inquiets pour leur avenir et leurs futurs emplois sont priés de retourner sur les bancs de l'école, certains sont arrêtés par la police. Dans le même temps, des cheminots qui avaient manifesté sont condamnés "pour l'exemple" à des peines de prison, alors que leur responsabilité pour les faits qui leur sont reprochés n'a pas été établie. Tant dans le secteur public que privé, des militants subissent des pressions, des menaces ou sont sanctionnés.

**Trois de nos camarades ont bien volontiers apporté leurs témoignages sur ce qu'ils ont subi.**



**Maria Traore**

Secrétaire de section bureau de Poste Paris 11

***Maria, depuis combien de temps travailles-tu à la Poste ?***

Après avoir passé l'un des derniers concours de la Fonction publique organisé à la Poste, je suis rentrée à la Poste comme factrice en 1998 et je suis secrétaire de la section locale depuis fin 2005. Pour éclairer sur ce qui se passe actuellement à la Poste, il faut savoir que les assemblées générales sont interdites ou plutôt soumises à autorisation de service, dans les faits, rarement accordées.

***Le 14 janvier tu as été convoquée à une commission disciplinaire. Que te reprochait la direction ?***

Il m'a été reprochée une prise illégale de parole, ce qui est faux, d'être soi-disant rentrée brutalement dans le bureau du directeur pour défendre un de nos collègues qui avait été convoqué pour une mise à pied conservatoire et enfin d'avoir dénoncé l'attitude de la direction dans un tract sous forme de lettre ouverte adressée à la direction Paris sud.

Pour comprendre tout cela, il faut remonter aux journées d'action du mois de septembre pendant la lutte des retraites. Outre le mécontentement lié à cette réforme, les collègues doivent faire face à un manque cruel d'effectifs qui se fait sentir par des charges de travail de plus en plus importantes. Les 28 et 29 septembre, les collègues ont exprimé leur ras-le-bol et ont débrayé. Au bout du deuxième jour, la direction a fini par concéder un recrutement de dix personnes en CDD.

***Suite à ce mouvement quelle a été la réaction de la direction ?***

Alain Bernier et Maria Traore au XVII<sup>e</sup> congrès de l'Union départementale.

La direction a visiblement décidé de frapper fort puisqu'elle avait adressé 50 avertissements à des collègues qui avaient participé au débrayage. Nous étions donc intervenus auprès de l'inspection du travail. Ensuite, Christophe, un des militants de la section, qui participait à la délégation a été convoqué pour une mise à pied conservatoire pour avoir soi disant agressé le directeur. Il a malheureusement été licencié quelques mois plus tard. Quant à moi, j'ai été mutée d'office dans un autre bureau de poste. Cette sanction pourrait paraître en apparence un moindre mal. Ne nous y trompons pas ; il s'agit bien pour la direction de l'établissement de sanctionner la lutte que nous avons menée et de se livrer à une manœuvre d'intimidation sur l'ensemble du personnel.

***Comment as-tu été soutenue et quelle a été la réaction de tes collègues ?***

J'ai eu le soutien sans faille de mon syndicat des Postaux de Paris ; le jour de ma convocation un rassemblement, auquel 250 personnes ont participé, était organisé. D'une manière générale les collègues ont été choqués bien sûr, mais tout cela a malgré tout entamé le moral et la combativité. Pour ma part, je vais effectuer un recours en référé auprès du tribunal administratif et continuer le combat. La Poste projette de supprimer 50 000 emplois d'ici à 2015 et poursuit donc ces restructurations incessantes ; le service des colis constitué en grande partie de personnels contractuels connaît beaucoup de licenciements et une pression particulièrement accrue sur les militants de la CGT. Dans un tel contexte la lutte ne peut que se poursuivre.

Autre secteur, autre lutte... mêmes effets cette fois-ci à l'hôpital Tenon. Nous avons rencontré

**Patrice Lardeux**

Secrétaire du syndicat CGT

***Patrice, le personnel de l'hôpital a fait grève pendant plusieurs semaines ; que s'est-il passé pour en arriver à cette situation ?***

Depuis plusieurs mois l'offre de soins ne correspondait plus à ce qu'elle devrait être, les effectifs étaient en diminution, des tensions sont nées entre collègues, la souffrance au travail s'est accrue. Dans un premier temps, la direction a tenté d'associer les syndicats à l'élaboration de leurs nouvelles méthodes de travail visant à les

industrialiser. Bien entendu nous n'avons pas été dupes et ne sommes pas rentrés dans le jeu. Tout au long de l'été dernier, nous avons réclamé du personnel supplémentaire. En vain...la direction n'avait pas de budget. La situation devenait intenable ; d'ailleurs, 5 infirmières, qui estimaient ne plus pouvoir exercer correctement leur travail, ont exercé leur droit de retrait. C'est dans ce contexte que la grève a été décidée par les personnels pour exiger des recrutements, des augmentations de salaire ainsi que l'amélioration des conditions de travail.

***Quoi de plus légitime finalement...et pourtant alors qu' il y a des négociations entre la direction et les organisations syndicales tu apprends qu'une plainte est déposée à ton endroit. Que s'est- il passé ?***

Le 17 novembre, la directrice de l'AP-HP est venue à la séance de négociations. Une soixantaine de personnes attendait d'être reçue au préalable. Après accord de la directrice, au bout de deux heures de négociations, au moment de rentrer dans la salle, intervient une bousculade. Le responsable de la sécurité qui, malgré cet accord, avait refusé l'accès au personnel, prétend avoir été bousculé et dépose plainte contre moi. Plainte soutenue par la direction qui laisse même planer des menaces de sanctions disciplinaires.

***Quelle analyse fais-tu de cette plainte ?***

Les négociations ont été longues ; la direction comptait sur l'affaiblissement du mouvement, mais nous ne céditions pas sur nos revendications. Rien de surprenant à tout cela. En revanche, lors de ma convocation, le 10 janvier, au commissariat de police, un rassemblement de 300 personnes environ a eu lieu et là, pour le coup, ça été une surprise pour la direction qui ne s'y attendait pas. Je voudrais souligner également que loin de décourager les militants, cette lutte nous a au contraire permis de réaliser des adhésions et aujourd'hui, chacun a envie de s'investir, de militer et de prendre des responsabilités. La lutte est loin d'être terminée car même si on a obtenu des recrutements d'infirmières et d'aides soignantes, ça reste insuffisant d'autant plus que des suppressions de postes sont annoncées.

***La situation dans le secteur du commerce n'est guère meilleure en matière de respect des liber-***

***tés syndicales. Nous avons rencontré***

***Naïma El Haimani***

***déléguée syndicale et secrétaire CHSCT du magasin Monoprix Saint Antoine.***

Naïma travaille au magasin Monoprix depuis 22 ans et est considérée par sa direction comme une employée modèle....jusqu'au jour où elle prend des responsabilités syndicales et exercent des mandats.

***Naïma, qu'est-ce qui t'a amenée à exercer des responsabilités syndicales ?***

Je ne supporte pas l'injustice et, tout naturellement, quand j'ai appris qu'une personne s'était vue refuser un jour de repos alors qu'elle en avait besoin pour garder son enfant, j'ai décidé de m'investir. Depuis, je me suis attachée à défendre les conditions de travail souvent difficiles. A ce sujet, en 2008, nous avons même fait grève un 31 décembre ; cette lutte pour l'augmentation des salaires a également motivé mon engagement.

***La direction a donc décidé de te faire payer ces luttes ; comment tout cela s'est-il manifesté ?***

Lors d'une visite de site en tant qu'élue CHSCT, le directeur a tenté de m'empêcher de rentrer dans le local où se trouve le PC de sécurité du magasin et m'a poussée contre la poignée de la porte ; j'ai d'ailleurs été arrêtée 7 jours ; j'ai également été mise à pied pour avoir, ce qui est faux, mal parlé à un cadre. Curieusement, depuis que j'ai des mandats, je n'ai plus de promotion ! Les réunions de CHSCT ont lieu les jours où je suis de repos et la direction refuse de payer ces heures de réunion ainsi que les frais de déplacement. Elle a tenté également de m'isoler du reste du personnel. Mon activité professionnelle est, elle-même, impactée puisque je suis chef de caisse et que progressivement on m'a retiré une partie de mon travail. Je me sens mise au placard. Quand on entend parler de ce genre de situation cela paraît invraisemblable. C'est particulièrement éprouvant et dur à vivre.

***Comment as-tu fait face à cette situation ?***

On y fait face grâce au soutien des collègues qui se sont rassemblés plusieurs fois. L'union syndicale du commerce est également intervenue à plusieurs reprises auprès de la direction du magasin pour qu'elle cesse ces agissements. J'ai également saisi à plusieurs reprises l'inspection

du travail. D'autre part, j'ai entamé une procédure auprès du tribunal de la Sécurité Sociale pour faire reconnaître comme accident du travail l'agression dont j'ai été victime et j'ai entamé une procédure auprès du Conseil des prud'hommes pour discrimination syndicale.

**Enfin, pour conclure, nous avons rencontré Rémi Picaud**  
secrétaire général adjoint de l'union syndicale CGT du Commerce et des services de Paris.

***Rémi, en tant que Secrétaire de l'union syndicale du commerce et des services, tu as souvent été appelé à intervenir auprès des directions d'entreprises qui menacent nos militants. On dit souvent des élus et mandatés que ce sont des salariés " protégés " et pourtant les militants que nous avons rencontrés nous disent le contraire....***

Oui, tous les moyens sont bons pour se débarrasser d'un salarié " protégé ". Je dirai protégé entre guillemets parce que nos camarades exercent leur mandat dans des conditions souvent périlleuses. Le terme plus adapté serait celui de salarié soumis à autorisation administrative en cas de licenciement.

Beaucoup trop de camarades sont injustement sanctionnés, dans tous les secteurs et enseignes tels, MONOPRIX, FRANPRIX, BUFFALO GRILL, PIZZA UNO, dans de nombreuses entreprises de la prévention sécurité et maintenant dans le secteur public.

Les employeurs n'hésitent pas à utiliser toutes sortes de stratagèmes pour convaincre les inspecteurs du travail à se prononcer pour l'autorisation du licenciement. Les dernières méthodes utilisées consistent, comme on l'a vu, à instrumentaliser la police ou la justice pour donner une certaine crédibilité à l'intention de licencier et ainsi influencer l'inspecteur du travail ou sa hiérarchie.

Rien de plus imparable pour les patrons d'associer la sanction ou le licenciement à un dépôt de plainte au commissariat et Bingo... et si un procureur zélé décide de poursuivre ! Nous en sommes maintenant à déplorer que Patrice, fortement impliqué dans le conflit à l'hôpital TENON, soit auditionné au commissariat pour violence, qu'une caissière de MONOPRIX ROQUETTE soit retenue toute une nuit en garde à vue pour vol et détournement de mar-

chandises en attendant qu'elle passe aux aveux, qu'un agent de sécurité se rendant à une négociation ressorte le visage ensanglanté avec une procédure de licenciement en cours, qu'un serveur dans une pizzeria des halles se retrouve en mise à pied conservatoire au motif qu'il aurait agressé un salarié.

Un bon inspecteur du travail qui mènera son enquête sérieusement ne tombera certainement pas dans le panneau, mais les attestations et faux témoignages de collègues souvent obtenus sous la pression de l'employeur, les plaintes déposées au commissariat, l'exagération et la dramatisation des faits, ont toujours des conséquences.

Lorsqu'un représentant syndical vit une telle mésaventure : il doit s'expliquer, répondre à des interrogatoires, démonter le stratagème, recueillir ses propres soutiens, faire le lien entre son mandat et la sanction de l'employeur. Ces procédures sont longues et l'éloignent de l'entreprise et de sa mission d'élu ; en bref, il est sur la défensive et fortement affaibli. Toute l'activité syndicale risque de décliner. Quand un représentant syndical ou un salarié revendicatif se retrouve en difficulté, personne dans l'entreprise aura suffisamment de confiance pour mener les batailles revendicatives si celui que tout le monde croit " protégé " se retrouve licencier, voire condamné.

***Comment peut-on réagir face à ces attaques ?***

Inutile de réfléchir longtemps sur la nécessité de mettre en œuvre tous les moyens dans la CGT pour défendre bec et ongle nos représentants de la CGT dans les entreprises. Nous avons le devoir de mobiliser l'ensemble de nos camarades du public et du privé quand les employeurs s'en prennent au libre exercice du droit syndical et font passer nos militants pour des délinquants.

Si nos représentants sont menacés, c'est toute la CGT ainsi que tous nos espoirs de lutte qui le seront : c'est une évidence !

***Entretiens réalisés par Alain Bernier***



Ce n'est pas une réponse aux libertés syndicales !



## MACIF - CGT LE PROGRÈS SOCIAL POUR TRAIT D'UNION

Notre engagement: vous faciliter l'action militante

- Assurer les Militants
- Défendre les Militants
- Assurer votre Syndicat
- Assurer votre Comité d'Entreprise
- Gérer votre Trésorerie

Vous souhaitez en savoir plus ?

Macif - Direction des Partenariats - 79037 Niort cedex 9  
[partenariat@macif.fr](mailto:partenariat@macif.fr)

# DROITS & LIBERTES ACTIONS JURIDIQUES

## L'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes est à l'ordre du jour !

Le Code du travail prévoit que les femmes ont le droit de bénéficier de l'égalité de rémunération avec leurs collègues masculins pour un travail de valeur égale et ont plus largement le droit à l'égalité.

Avec la loi du 9 novembre 2010 sur les retraites, plusieurs dispositions légales ont été modifiées (les retraites insuffisantes des femmes trouvent leurs causes en particulier dans les inégalités professionnelles). Il s'agit de faire le point sur le droit applicable.

Dans les entreprises organisées syndicalement, dans le cadre des Négociations Annuelles Obligatoires sur les rémunérations, l'employeur et les syndicats doivent négocier les **mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes**. La loi impose ici une obligation de résultat.

Dans les entreprises où est présent un Comité d'entreprise, l'employeur doit présenter un rapport qui :

- comporte une analyse permettant d'apprécier, pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise, la situation respective des femmes et des hommes en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité pro-

fessionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale (Rapport de Situation Comparée),

- établit un **plan d'action destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**. Après avoir évalué les objectifs fixés et les mesures prises au cours de l'année écoulée, ce plan d'action, fondé sur des critères clairs, précis et opérationnels, détermine les objectifs de progression prévus pour l'année à venir, la définition qualitative et quantitative des actions permettant de les atteindre et l'évaluation de leur coût.

Une synthèse de ce plan d'action, comprenant au minimum des indicateurs et objectifs de progression, est portée à la connaissance des salariés par l'employeur, par voie d'affichage sur les lieux de travail et, éventuellement, par tout autre moyen adapté aux conditions d'exercice de l'activité de l'entreprise. Elle est également tenue à la disposition de toute personne qui la demande et publiée sur le site internet de l'entreprise lorsqu'il en existe un.

Dans ces négociations et consultations, il convient de s'appuyer sur :

- les demandes des salariées, en les interrogeant sur leurs aspirations professionnelles,
- le travail réel effectué par les salariées, en faisant apparaître le travail " invisible ",

- les décisions de justice, des femmes obtenant des alignement de leurs rémunérations sur celles de leurs collègues masculins alors qu'elles n'avaient pas été entendues dans l'entreprise (exemples : Cassation sociale Mme Bastien c/ TMS 6 juillet 2010, Mme Otelli c/ AFPA 16 décembre 2008).

Une journée d'étude, le 3 mars 2011, sur l'application de la règle " À travail de valeur égale, salaire égale ", à partir des apports d'experts et des expériences syndicales, est organisée à l'initiative de la CGT, Collectif confédéral Femmes, à Montreuil.

À partir du 1er janvier 2012, le non respect de ses obligations par l'employeur sera, en plus des sanctions civiles et pénales existant déjà, passible de sanctions financières pouvant aller jusqu'à 1 % de la masse salariale (le montant sera déterminé par l'inspection du travail/DIRECCTE en fonction des efforts constatés dans l'entreprise et des motifs de sa défaillance).



**Michel Miné**  
*Le droit du travail en pratique*,  
23e édition  
(fév. 2011),  
Édition  
d'Organisation,  
Paris.

## Les professions techniciennes

Le 13 janvier 2011 s'est tenue une initiative de l'UGICT ayant pour thème " les états généraux des professions techniciennes ".



Une salle du CCN pleine (plus de 240 participants), beaucoup de nouveaux visages et de jeunes camarades. Dans une ambiance fraternelle mais studieuse, des débats riches, concrets et toujours constructifs sur les salaires, les qualifications, la reconnaissance des diplômes, le contenu du travail, les conditions de travail dans un contexte d'évolutions des métiers.

L'intervention de Madame Charlotte Duba, au nom de l'association nationale des DRH, n'est pas passée inaperçue ; ce qui a permis des échanges de points de vue parfois vifs. Celle de Monsieur Jean-Louis Mazouin, président de l'assemblée des directeurs d'IUT, a apporté un éclairage nouveau sur le devenir et le contenu des formations en évoquant la situation de la voie technologique au regard des attentes publiques, profession-

nelles et des diplômes, dans le contexte européen du LMD (licence, master, doctorat). Il a plaidé, devant un auditoire très attentif, pour une requalification de la voie technologique et une meilleure intégration de la validation des compétences.

### Conquérir un déroulement de carrière, reconstruire des grilles salariales

Les politiques d'individualisation sont mises au service d'une mise en pièces de tout ce qui constitue un élément de comparaison et donc d'évaluation du travail. Pour casser cette division systématique et cette politique de fragmentation du travail, il est urgent de se (re)doter d'éléments d'évaluation transverses, partagés. Pour ce faire, les grilles salariales jouent un rôle central.

L'enjeu est de définir un système commun de coefficients. Une grille CGT doit intégrer les repères interprofessionnels que sont le SMIC, les seuils d'accueil, le temps de travail, le déroulement de carrière, les diplômes et l'ancienneté. Elle doit permettre le doublement du salaire sur une carrière, ce qui suppose une échelle hiérarchique de 1 à 5 et un nombre de coefficients avec des écarts entre chacun d'eux adaptés à

la durée des carrières professionnelles de chaque catégorie pour garantir un départ en retraite (à taux plein) de tous à 60 ans.

### Repenser la formation professionnelle

La formation technologique est au carrefour d'attentes multiples. Il existe une demande forte des étudiants pour avoir la possibilité de sortir du système de formation à BAC + 3, c'est à dire au niveau licence. De leur côté, les employeurs restent très attachés à un niveau de diplômes BAC + 2, qu'il s'agisse du DUT ou du BTS.

Nous devons poursuivre notre travail pour une réelle reconnaissance des diplômes, la possibilité d'aller, dans le cadre d'une formation technologique, jusqu'à la licence.

Du fait de l'autonomie des universités, nous devons continuer à revendiquer une valeur nationale aux diplômes et non pas une valeur liée à la cotation de l'établissement.

Cette journée a permis de redynamiser nos propositions revendicatives et de travailler à un statut de technicien. A n'en pas douter le congrès de l'UGICT-CGT sera un tremplin pour poursuivre le travail de réflexions et de propositions engagé durant cette journée.

*Françoise Bourgogne*

Partenaire



Partenaire privilégié de l'ANCAV TT

FAITES VOS VALISES  
**TOURISTRA VACANCES** VOUS EMMÈNE  
**EN FRANCE ET A L'ETRANGER**  
 DANS PLUS DE **30** VILLAGES  
 VACANCES



- Générosité
- Découverte
- Partage
- Loisirs
- Sports
- Animation
- Balades
- Convivialité
- Solidarité

Sociétaire - Touristra Vacances. Agence de voyages. LI 075 95 05 15



**Associations et collectivités,**  
 contactez votre attachée commerciale Touristra Vacances :  
**Département 75**

Élodie Chuwes : Tél. : 06 81 48 33 09 // [chuwes@touristravacances.com](mailto:chuwes@touristravacances.com)

Assistante : Chantal Saada : Tél. : 01 44 83 43 37 // [saada@touristravacances.com](mailto:saada@touristravacances.com)

Antenne commerciale Touristra Vacances : 126 rue La Fayette • CS20015 • 75479 Paris cedex 10

[www.touristravacances.com](http://www.touristravacances.com)

Réservations au **0890 567 567** (0,15€ la min)



## Colloque national CGT-FSU du 9 février " Jeunes salariés et syndicalisme "

Ce colloque, organisé à Paris par la CGT et la FSU, était le troisième du genre, après ceux qui, en 2010, avaient porté sur la formation professionnelle puis sur la petite enfance. Lors de la conférence de presse qui a suivi le colloque, Bernard Thibault et Bernadette Groison ont affirmé que ce cycle de colloques devrait se poursuivre. Les relations entre la CGT et la FSU sont caractérisées par le respect et la confiance : le travail commun est appelé à s'amplifier.

La jeunesse, parlons-en ! Toute tentative de description uniforme de la jeunesse serait réductrice et vouée à l'échec. Il s'est agi de tordre le cou aux préjugés et, au contraire, de procéder à une description méthodique des situations vécues par les jeunes et de leurs attentes. Nous y sommes parvenus grâce aux **200 militants syndicaux** présents, avec l'apport précieux de *Nathalie Moncel* (Céreq), *Michel Vakaloulis* (Université Paris VIII), *Sophie Bérout* (Université Lyon 2), *Jean-Daniel Lévy* (Harris).

Tous les jeunes ne sont pas précaires et tous les précaires ne sont pas jeunes. Ceci dit, le chômage et la précarité frappent largement cette génération installée dans la crise, notamment les moins diplômés. Pas question non plus de taire les discriminations (hommes-femmes, origine sociale, nationalité d'origine).

Aidés par deux films de témoignages de jeunes salariés, les participants se sont penchés sur deux questions

essentielles : " **S'engager, c'est quoi ?** " et " **quelles attentes vis-à-vis du syndicalisme ?** ".



Disons le tout net, les jeunes ne sont ni résignés, ni sans valeurs, ni égocentriques ; en France ni plus ni moins qu'ailleurs ; en 2011, ni plus ni moins que par le passé. Ils veulent faire preuve d'utilité sociale. Ils ont une soif de solidarité et d'humanité et Bernard Thibault de mentionner le rôle de la jeunesse dans les révolutions du Maghreb !

S'engager sans nier l'individualité de chacun, c'est possible ! Sur les questions intergénérationnelles (retraites), contre la précarité (CPE), pour la paix, contre le FN, ils et elles nous l'ont prouvé. Malgré la soupe

médiatique, l'opinion publique, y compris celle des jeunes, n'est pas celle que le pouvoir voudrait qu'elle soit !

Si l'on veut gagner un engagement durable, il faudra aussi tenir compte du désir de concilier vie privée, vie professionnelle et, pourquoi pas, vie syndicale.

Pour lever les freins à la syndicalisation, il faut savoir écouter les jeunes. Faisons leur confiance, soyons réactifs face aux

demandes urgentes, travaillons avec eux une communication qui fasse mouche, soyons compréhensibles, et surtout, faisons preuve de notre utilité et de notre efficacité.

Ce n'était pas une assemblée uniquement de jeunes syndiqués, mais une réunion de militants CGT et FSU de tous âges, bien décidés à donner des suites à ce colloque. Après une telle réunion, il n'y a plus à tergiverser : soyons à l'offensive sur la syndicalisation et notamment celle des jeunes salariés !

*Benoît Martin*

## Les rendez-vous de la Bourse du Travail

**D**ès leur origine, les Bourses du travail furent tout à la fois des lieux de constructions revendicatives, de défense, de solidarité et d'émancipation ouvrière. Aujourd'hui, la commission administrative, composée de l'ensemble des unions départementales des syndicats, gère les locaux de la Bourse et règle la vie commune des organisations syndicales qui y sont logées. Elle organise aussi des consultations en Droit du travail pour les habitants et salariés de la capitale.

Avec ce cycle de rendez-vous, la Bourse du Travail ouvre des temps de réflexion, avec des syndicalistes, des chercheurs, des artistes. Chaque rendez-vous est construit sur une thématique. Il permet tout à la fois de s'approcher et de prendre du recul pour mieux voir et comprendre.

La soirée inaugurale des rendez-vous de la Bourse du Travail s'est déroulée, le 3 décembre dernier. Les participants ont rappelé qu'à travers ces rendez-vous, la Bourse souhaite se faire connaître et reconnaître auprès des salariés parisiens, non seulement pour ce qu'elle est déjà, un lieu de conseils et d'assistance juridique, et souvent, de soutien moral, mais également être identifiée comme l'institution parisienne représentative du

**Féminin,  
masculin,  
vivre sa vie  
au travail**

**Vendredi  
11 mars  
à 18 h**

**Salle  
Eugène Hénaff  
85 rue Charlot  
Paris 3e**

monde syndical dans toutes ses composantes. Faire que " la Bourse du travail de Paris, ce bâtiment symbolique qui est et doit rester un lieu de revendications, de propositions et de débats, donne une image positive et ouverte d'un syndicalisme fort, puissant et novateur garant d'un passé qu'il veut aussi largement tourner vers l'avenir ".

**Rendez-vous du vendredi 11 mars 2011 : Féminin, masculin, vivre sa vie au travail.**

Le 8 mars est la Journée internationale des femmes. C'est

l'occasion pour tous les syndicalistes de s'interroger sur la place faite aux femmes dans La société, au sein de l'entreprise, dans l'ensemble des catégories du salariat, comme dans les syndicats, et les institutions représentatives.

C'est aussi le moment de discuter des exigences à porter dans les luttes pour une société où l'égalité et la mixité régissent les nouveaux codes des valeurs comportementales interpersonnelles et professionnelles.

**Au Programme : la Projection de " Les femmes de la Brukman ", documentaire d'Isaac Isitan (2008) et un Débat avec des sociologues et des syndicalistes.**

La CGT, l'Union départementale de Paris, les membres CGT de la Commission administrative, sont parties prenantes de ces rendez-vous.

Une possibilité offerte de rencontre entre scientifiques, acteurs de culture, syndicalistes. A ne pas manquer !

**Retenez déjà le 27 mai et le 14 octobre pour les prochaines initiatives.**

*Christian Khalifa*

# " A mon âge, je me cache encore pour fumer "

*Un an après sa création et l'agression de son auteur, la pièce a fait salle comble à la Maison des métallos, où, à travers les confidences de neuf femmes, on comprend la résistance des Algériennes face au machisme et à la religion qui les oppriment.*

## Une pièce et un DVD

*A mon âge, je me cache encore pour fumer*, de Rayhana, mise en scène de Fabian Chappuis

Tournée 2011 en Ile-de-France : le 3 mars, Le SEL, Sèvres (01 41 14 32 34), 7 mars, Aulnay-sous-Bois (01 48 66 49 90), 22 mars au Vésinet (01 30 15 66 00), 8 avril, théâtre Victor-Hugo, Bagneux (01 46 63 10 54) 29 avril, Espace 93, Clichy-sous-Bois (01 43 88 58 65), 30 avril, Théâtre Debussy, Maison-Alfort (01 41 79 17 20), 21 mai, théâtre Jean-Vilar, Suresnes (01 46 97 98 10).

Le DVD de la pièce est vendu à chaque représentation.



crédit photo : Bastien Capela

Une femme enceinte affolée, poursuivie par son frère, trouve refuge auprès de Fatima qui gère le hammam... Peu de costumes, pratiquement pas de décors, et nous voilà dans le bain, à l'intérieur d'un hammam où, c'est bien connu, les femmes se livrent à la confidence. Dans sa pièce, Rayhana permet à neuf femmes d'exprimer leurs difficultés à vivre entre l'islam, l'intégrisme, la coutume, le machisme et la société moderne.

Le hammam c'est la psychanalyse des Orientales. On s'occupe de son corps, on s'y débarrasse aussi de ses préoccupations. C'est un espace de liberté, de convivialité, d'apprentissage, de solidarité. On y règle ses comptes avec les femmes de sa famille ou avec ses voisines. A travers leurs joies, leurs disputes, leurs jalousies, parfois leurs batailles, l'histoire de ces femmes se dévoile, avec l'Algérie et les méfaits de l'intégrisme en trame. Neuf femmes d'âge et de condition sociale différents qui expliquent leurs roueries, leurs petits arrangements avec l'existence pour survivre. Le propos est parfois cru, mais il est réaliste...Un bain de jouvence.

*Françoise Janin*

crédit photo : Bastien Capela



## Un livre-portrait et un film

*Le roman-récit autobiographique de Rayhana, le Prix de la liberté (Flammarion), s'ouvre sur l'agression à l'essence par des fous de dieu dont elle fut victime il y a un an lors des premières représentations à la Maison des métallos. Elle y raconte aussi son enfance en Algérie, dans le quartier de Bab el-Oued, dans la tradition, et son éducation par un médecin hollandais, qui lui a enseigné l'égalité. Comédienne quand les islamistes perpétrèrent des assassinats en Algérie et que des amis artistes ont été tués, elle a rejoint la France où l'association d'Ariane Mnouchkine l'a aidée. Si c'est la condition féminine des Algériennes et notamment de celle de sa sœur qui l'a inspirée, son propos est universel. Elle travaille actuellement à une adaptation cinématographique.*

## Archives : mémoire syndicale

### Ce mois-ci, nous vous proposons de retrousser nos manches

Le congrès de l'UD a posé la question du lien de la mémoire avec l'action revendicative. En fait, c'est celle de l'histoire et celle de nos archives.

Ces archives sont nos racines qui nous empêchent heureusement de faire du syndicalisme " hors sol " : Qui sommes nous, pourquoi sommes nous là, vers quoi voulons-nous aller ?

Les racines, cela s'entretient et ce travail commence dans le local syndical.

Auparavant, un rappel : Il existe un service avec lequel nous sommes en convention concernant les archives du mouvement syndical parisien. Ce sont les Archives départementales (AD) qui disposent de personnels compétents pour trier, classer et dresser le catalogue des pièces selon les règles de l'art.

Les AD sont à notre disposition pour traiter nos archives à condition de ne pas leur livrer comme un bouquet de mikado sur une table de jeux.

Ces archives versées aux AD restent les nôtres. Elles nous restent accessibles en permanence et pour les tiers, selon les textes légaux qui régissent les conditions d'accès (chercheurs, historiens, étudiants etc.). Elles restent disponibles en permanence pour le syndicat.

Que garder ? Que jeter ? Qu'en faire ?

Commençons par jeter (à l'exclusion des publications indispensables à l'activité perma-

nente) : les revues, journaux et textes des congrès fédéraux, départementaux ou confédéraux déjà archivés par ces instances. Bien entendu, si ces documents sont annotés pour l'usage militant ou s'ils portent témoignage de l'activité d'une lutte spécifique, d'un militant, ou d'un moment particulier de l'activité de la structure qui procède à l'archivage, ils prennent une autre dimension qui justifie qu'ils soient conservés.

### Que garder :

- Tracts et journaux locaux, cahiers de trésoreries, tampons, souvenirs, fanions d'échanges culturels et autres.

- **TOUT ce qui est manuscrit** : rapports d'activité, introductions de réunions, prises de notes de réunions statutaires, conclusions, notes de négociations, de rencontre avec des organisations tiers (autres organisations syndicales, élus, personnalités, conférences), notes des délégués durant leur mandat, etc.

- À garder aussi, technologie oblige : les CD, DVD et disque dur d'ordinateur avec un souci particulier pour les archives liées à toutes les institutions représentatives du personnel.

### Qu'en faire ?

Il y a ce qui ne sert plus (qui ira aux archives). C'est ce qui prend de la place dans les armoires et tiroirs - qui empêche de ranger ce dont on a besoin ! - et qui fera objet d'un

futur classement. Le classement chronologique doit être adossé à une logique syndicale : ce sont les congrès statutaires qui font balise.

Lors de la première approche de l'archivage, le mieux est de garder ce qui concerne le congrès en cours et les deux précédents pour assurer la maîtrise du suivi de l'activité et permettre la transmission des responsabilités.

**Pour toutes les pièces (à archiver ou à garder)**, il est nécessaire de faire un pré-tri simple et de se servir de boîtes d'archives étiquetées avec le nom de la structure, l'année et le contenu succinct.

Bien sûr, il y a toujours ce qui reste du domaine sentimental (souvenirs de luttes, de militants), c'est à l'organisation qui dépose ses archives de décider des documents à garder dans les vitrines (si ce sont des armoires ou tiroirs, les AD sont plus performantes en terme de qualité de conservation et de capacité de valorisation) avec un souci quand même : ne pas casser la cohérence d'une collection et être sûr de ne pas perdre la pièce en question.

Une fois tout cela réalisé, avec ou sans le concours de l'IHS qui aura besoin de bras pour répondre aux sollicitations, nous pourrons regarder comment assurer la livraison aux AD. Ce sera l'objet d'un prochain article.

Guy Hervy

# Un congrès dans le prolongement des luttes !



Les 2, 3 et 4 février 2011 s'est tenu, à Montreuil, le 17e congrès de l'UD CGT de Paris. Près de 300 délégués issus des syndicats CGT de Paris ont, pendant ces trois jours, tiré les enseignements de trois années jalonnées de puissants mouvements revendicatifs et, notamment, celui qui a marqué l'année 2010 pour s'opposer au projet de réforme sur la retraite.

Malgré le passage en force du Président de la République, les délégués ont noté les potentialités de riposte et de luttes que nous avons contribué à mettre en mouvement, en soulignant que 70 % de la population s'est exprimée contre cette loi.

Avec lucidité et responsabilité, les délégués ont partagé leurs réflexions sur les aspects de la vie syndicale que nous devons améliorer pour être plus efficaces, plus solidaires, pour obtenir les victoires dont ont besoin les salariés, les retraités, les privés d'emploi.



Le travail en commun des structures interprofessionnelles, unions locales et union départementale, dans le cadre de la coordination des luttes et de la syndicalisation, a été apprécié.

Les délégués ont souligné les liens nouveaux qui se sont noués dans la lutte entre structures de la CGT, mais aussi, bien au-delà, avec la population.

Les délégués, qui se sont exprimés par vote sur le bilan d'activité, ont très majoritairement validé ce bilan (94,87 %).

Plus tourné vers l'avenir, c'est le document d'orientation amendé par les congressistes qui a été voté à 93,87 % ! Cela invite la nouvelle

commission exécutive de l'UD composée de 75 camarades, dont 5 de la commission financière de contrôle, à mettre en œuvre rapidement les décisions du congrès.

**Un spécial TP reviendra sur le 17e congrès de l'UD.**



*Patrick Picard*

85, rue Charlot - 75140 Paris Cedex 03 - Tél. : 01 44 78 53 31 - Fax : 01 48 87 89 97 - courriel : [cgt.paris@wanadoo.fr](mailto:cgt.paris@wanadoo.fr)

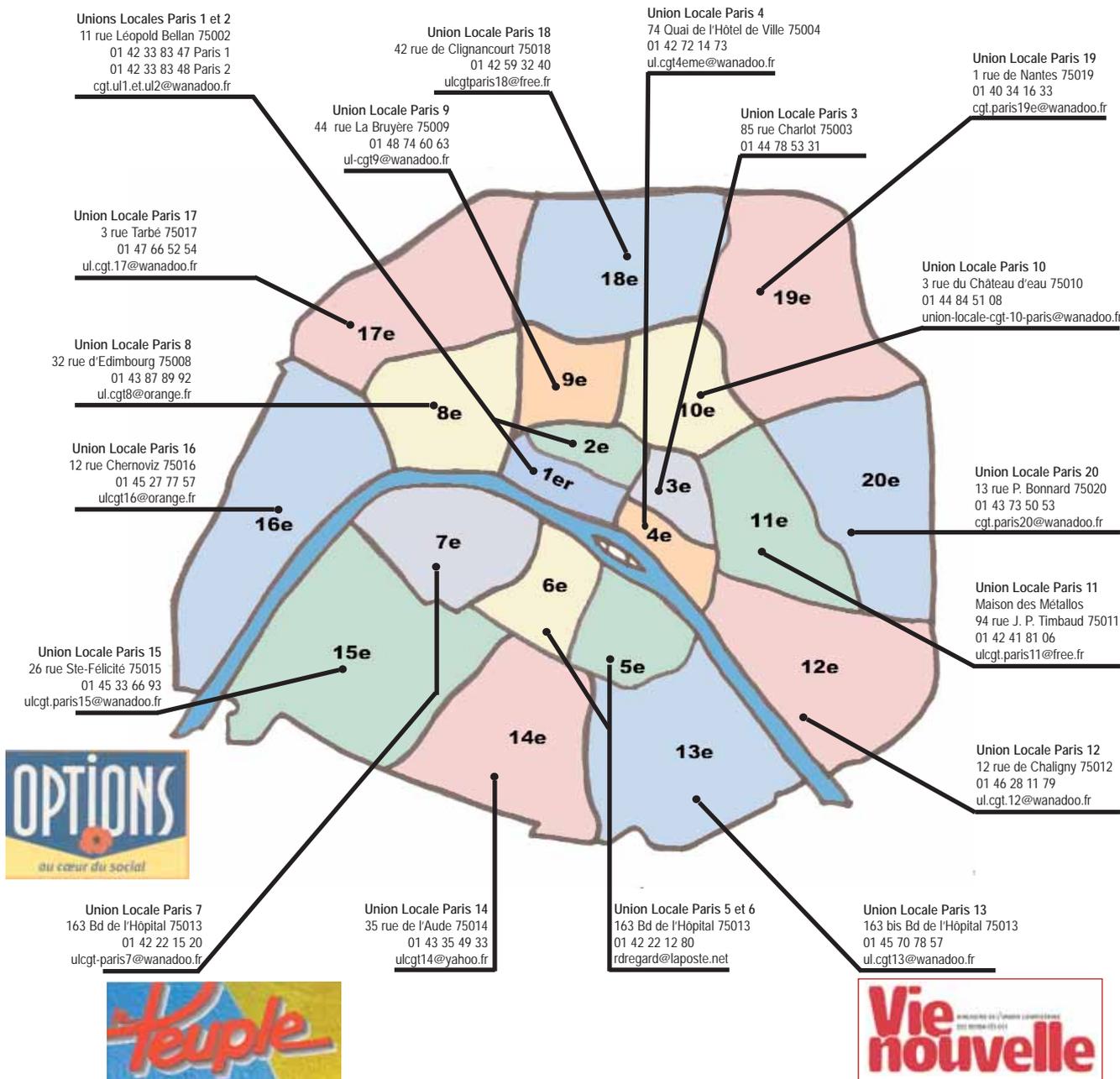
**UNION SYNDICALE DES RETRAITÉS**

tous les lundis de 14 h 30 à 17 h  
85, rue Charlot - PARIS III<sup>e</sup> (2<sup>e</sup> étage)  
Tél. : 01 44 84 52 62



**COMMISSION DÉPARTEMENTALE UGICT CGT PARIS**

[ugictcgt.paris@wanadoo.fr](mailto:ugictcgt.paris@wanadoo.fr)  
85, rue Charlot - 75140 Paris Cedex 03  
Tél. : 01 44 78 53 31 - Fax. : 01 48 87 89 97



**Juridique**

3, rue du Château-d'Eau - Paris X<sup>e</sup>, bureau 106, prise de RDV par tél. : 01 44 84 50 35 (le matin)

**Privés d'emploi**

85, rue Charlot - PARIS III<sup>e</sup> - 3<sup>e</sup> étage, Bureau 308 - Tél. : 01 44 78 53 31 tous les jeudis de 10 à 12 h et 14 à 17 h sur RDV

**Indécosa** (défense consommateurs)

**Permanence République (III<sup>e</sup>, X<sup>e</sup> et XI<sup>e</sup>)**

Tous les mardis de 9 h 30 à 12 h 30. RDV : 01 42 08 42 95

**Permanence (IV<sup>e</sup>)**

Tous les mardis de 11 h à 14 h. RDV : 01 42 72 14 73

**Permanence (I<sup>er</sup> et II<sup>e</sup>)**

Les 2<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> jeudis du mois. RDV : 01 42 33 83 47-83 48

Pour tous les autres arrondissements, téléphonez à la permanence la plus proche de votre lieu de travail.

**Permanence (IX<sup>e</sup>)**

Tous les lundis et jeudis. RDV : 01 48 74 60 63

**Permanence (XVII<sup>e</sup>)**

Tous les jeudis de 14 h à 20 h. RDV : 01 47 66 52 54

**Permanence (XIX<sup>e</sup>)**

Tous les mardis de 14 h à 17 h 30. RDV : 01 40 34 16 33

**Aide sociale et familiale**

85, rue Charlot - PARIS III<sup>e</sup>, à l'Union Départementale - Tél. : 01 44 78 53 77 tous les jeudis de 14 h à 17 h sur RDV