

impac

• août-septembre-
octobre 2024
CPPAP : 0715 S 07535
197
• 2,50€

HISTOIRE / PAGE 4
V^e République :
le coup d'État permanent

FILIÈRE PAPIER / PAGE 26
X^e anniversaire
Vivre et travailler
à Gascogne

FILIÈRE DISTRIBUTION
PAGE 36
« Nous ne lâcherons pas
jusqu'à avoir les réponses »

L'ÉVÉNEMENT PAGES 14-25

10 octobre 2024

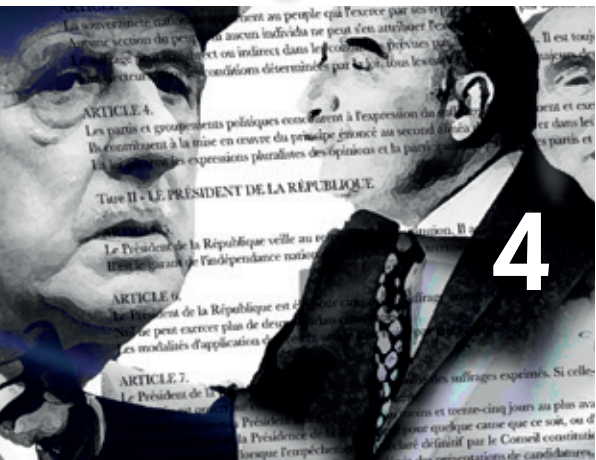
ASSISES du

Handicap

L'INDISPENSABLE
ÉTAT DES LIEUX



impac /197 sommaire



HISTOIRE / V^e RÉPUBLIQUE pages 4-8
V^e République : le coup d'État permanent

ÉTATS GÉNÉRAUX DE L'INFORMATION
page 10
La liberté de la presse peut attendre

L'ACTU MONDE page 12
Chronique d'un monde qui part en vrille

L'ÉVÈNEMENT pages 14-25
Assises du Handicap
L'indispensable état des lieux

TABLE RONDE 1
« Après la révolution inclusive réclamée, quelles sont les réalités sociales et économiques des personnes en situation de handicap ? » /
Le handicap ne définit pas la personne /

TABLE RONDE 2
« Le handicap visible, on préfère le cacher » /

TABLE RONDE 3
« Nous devons cultiver l'envie d'inclusion et faire rayonner nos idées » /

TABLE RONDE 4
« Un impératif : la formation /
Une vraie égalité des droits et une vraie place dans la société »

PAPIER/ GASCOGNE pages 26-31
10^e anniversaire lutte 2014
Vivre et travailler à Gascogne /
Les luttes syndicales en entreprise /
Renforcer la pédagogie des luttes

DISTRIBUTION pages 36-37
“Nous ne lâcherons pas jusqu'à avoir les réponses”

LABEUR pages 38-39
Morassutti
“Il faut se battre et ne jamais abandonner”

LECTURES
pages 43-44

BILLET D'HUMEUR page 46
Mentueur



impac n°197 – août-septembre-octobre 2024 – CPPAP 0715 S 07535
Le journal des travailleurs des industries du Livre, du Papier et de la Communication CGT
Directeur de la publication : **Carlos Tunon**
Ont participé à ce numéro : **Jérémy Demay, Anne Duvivier, Georges Kaplan, Pascal Lefèbvre, Carlos Tunon, Menvin Vencatasamy**
Coordination : **Jérémy Demay, Pascal Lefèbvre**
Maquette, direction artistique : **Frédéric Joffre**
Correction : **Anne Duvivier** / Photos : syndicats Filpac CGT, Stock, D.R. / Illustrations : **Rust** /
filpac cgt : case 426 – 263, rue de Paris – 93154 Montreuil Cedex – filpac@filpac-cgt.fr – www.filpac-cgt.fr –
Tél. : 01 55 82 85 74 / Imprimerie RIVET, 87000 Limoges.

2 • **impac** / août-septembre-octobre 2024



Restons mobilisés

 CARLOS TUNON,
SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE LA FILPAC CGT

Cher(ère)s camarades
 Cette fin d'année est malheureusement plus propice à la morosité et à l'attentisme qu'à la lutte.
 Le retour de Trump au pouvoir n'est pas de nature à nous redonner le sourire. C'est un grand pays qui bascule à l'extrême droite avec tous les risques de déstabilisation des démocraties, partout dans le monde. À cela s'ajoutent les attaques contre les droits des femmes aux États-Unis, un durcissement possible de l'embargo sur Cuba, et bien sûr la stigmatisation des migrants comme cause de tous les problèmes.

Après une longue période de flou artistique orchestré par Macron qui n'a plus de majorité au Parlement, un gouvernement a été nommé. Gouvernement pas facho mais presque, en vue d'une éventuelle prise de pouvoir du RN peut-être ? Le mandat de ce nouveau gouvernement commence par la distribution de quelques miettes aux bas salaires avec 2 % sur le Smic, et dans le même temps il présente un budget 2025 d'austérité avec 60 milliards d'économies.

Hors de question de réduire les exonérations de cotisations sociales bien sûr, mais trois jours de carence pour les fonctionnaires et un jour férié en moins pour tous, pourquoi pas !



La CGT reste mobilisée et garde le cap de la défense de l'emploi, des salaires et des conditions de travail des salariés (...)



Revalorisation indigente des pensions de retraite, suppression de 4 000 postes d'enseignants. Les débats sont en cours et se solderont probablement par un énième 49.3.

Du côté de notre CGT, après l'épisode législatif pour éviter la prise de pouvoir de l'extrême droite, les actions se mettent en place. Manifestation du 1^{er} octobre avec 170 000 manifestants, pétition des retraités avec une journée de mobilisation le 3 décembre ; un préavis de grève du 2 octobre

au 31 décembre 2024 de la fédération des services publics ; appel à la grève de la RATP le 12 novembre, de la SNCF le 21, puis le 25 novembre journée internationale contre les violences faites aux femmes. L'industrie aussi se mobilise avec une première date de grève et de manifestation le 12 décembre, et une conférence de presse le 27 novembre pour exiger un moratoire sur les plans de licenciements en cours, des moyens pour établir des projets alternatifs ou trouver des repreneurs, et des assises de l'industrie pour une réelle politique de réindustrialisation du pays.

La CGT reste mobilisée et garde le cap de la défense de l'emploi, des salaires et des conditions de travail des salariés, tout en continuant la lutte contre les idées d'extrême droite dont elle fait une priorité pour nos organisations.

Pour élever le rapport de force et cultiver notre jardin syndical, nous devons poursuivre nos efforts sur la syndicalisation et avoir un suivi plus rigoureux de l'intégration dans les syndicats par la formation, notamment des nouveaux adhérents. Nous sommes la seule organisation en capacité de se mobiliser sur tous ces sujets et c'est un devoir pour notre CGT de ne rien lâcher. ●

V^e RÉPUBLIQUE : LE COUP D'ÉTAT PERMAMMENT

Après le chaos législatif du 7 juillet dernier provoqué par l'inconséquence et l'irresponsabilité d'Emmanuel Macron et du vide gouvernemental de deux mois qui s'est ensuivi, il convient de s'interroger sur les règles constitutionnelles qui régissent la vie politique de notre pays. Et plus particulièrement sur la dérive présidentialiste et anti démocratique qui en résulte depuis 1958.

 GEORGES KAPLAN
 RUST

Le 4 septembre 1958, le général de Gaulle présente, place de la République, dans un discours d'une heure, la nouvelle constitution. Il a surtout pour objectif d'en finir avec l'instabilité gouvernementale chronique de la IV^e qui a vu plus d'une vingtaine de présidents du Conseil (Premiers ministres d'alors) se succéder en moins de treize ans. L'intention est louable au vu, en particulier, de la gestion calamiteuse des guerres d'indépendance (l'Indochine perdue en 1955 et l'Algérie encore en guerre pour quatre ans). Mais plus sûrement, il s'agit de permettre à Charles de Gaulle, avec ce nouveau texte constitutionnel, une pratique plus verticale du pouvoir, plus efficace et rigoureuse, limitant et contrôlant ce parlementarisme bavard, clientéliste et impuissant. De Gaulle a toujours considéré que ce parlementarisme brouillon était responsable de l'effondrement militaire et politique de 1940, du borborygme indochinois et désormais, à cette époque, algérien. Analyse pas complètement erronée...

UN COSTUME SUR MESURE

De Gaulle en veut beaucoup aux parlementaires. Le chef de la France libre, arrivé victorieux à la présidence du Conseil en 1944 à la Libération, en démissionne avec fracas à l'hiver 1946, ulcéré par les combines politiciennes des vieux briscards de la III^e, qui entendent bien « encadrer » ce libérateur encombrant qui veut en finir avec le régime des partis. De Gaulle attendra longtemps qu'on vienne le supplier de revenir aux affaires : c'est la fameuse « traversée du désert » de 1946 à 1958. Et puis arrive la guerre d'Algérie... qui va définitivement plomber la IV^e République et permettre le retour en grâce du général.

La crise ouverte le 13 mai 1958 avec un putsch militaire à Alger qui renverse le gouvernement général (autorité de l'État à Alger) et rejette l'autorité du président du Conseil, Pierre Pflimlin, permet à De Gaulle de se présenter en sauveur de la République grâce à ses réseaux de soutien. Le 15 mai, le général se dit « prêt à assumer les pouvoirs de la République ». Le 1^{er} juin, l'Assemblée nationale l'investit dernier président du Conseil de la IV^e. Le 3 juin, les députés donnent au nouveau président du Conseil la possibilité de gouverner par ordonnances pour une durée de six mois et l'autorisent à mener à bien la réforme constitutionnelle du pays. Et pour en finir avec cette lourde crise (dans une atmosphère de quasi-guerre civile), il embobine les militaires Massu, Salan et sa clique de généraux, puis les Français d'Algérie, au balcon du gouvernement général le 4 juin (le fameux « *Je vous ai compris !* »). Il ne reste plus qu'à dessiner le futur costume constitutionnel du général pour le régime semi-présidentiel qu'il souhaite pour le pays.

« MOTION DE CENSURE ? DISSOLUTION ! »

Le 28 septembre 1958, les Français approuvent avec 79 % des voix la nouvelle constitution. Elle est officiellement promulguée par René Coty, dernier président de la République de la IV^e, le 4 octobre. En quoi consiste-t-elle ? Michel Debré, son principal rédacteur, s'appuie sur le fameux discours de Bayeux (16 juin 1946), du général de Gaulle où celui-ci appelait à la création d'un pouvoir exécutif fort au-dessus des partis et de leur triste impuissance. Le futur « premier » Premier ministre de De Gaulle, assisté de René Cassin, vice-président du Conseil d'État, élabore un texte qui perpétue le régime parlementaire mais avec une rationalisation au profit d'un exécutif plus fort : plus simplement un régime présidentiel, où le texte constitutionnel laisse une considérable marge de manœuvre au chef de l'État, face à un pouvoir législatif qui perd sa souveraineté parlementaire et la capacité de désigner le chef du gouvernement (voir encadré page suivante). Bref, le Président « *n'inaugure plus les chrysanthèmes* » (mot du



général) comme sous les III^e et IV^e : il dirige le pays ! Si les députés acceptent le retour du général et lui donnent les pleins pouvoirs du fait de la crise algérienne, ils n'entendent pas renoncer complètement à leur ancien rôle politique prépondérant. L'Assemblée nouvellement élue le 30 novembre 1958 ne présente pas de majorité absolue. On retrouve peu ou prou l'échantillonnage de la mosaïque de partis de la IV^e et les gaullistes n'y sont pas nombreux. C'est le projet de l'élection du président de la République au suffrage universel direct qui met le feu aux poudres. Les députés comprennent que ce mécanisme d'élection donnera au général une légitimité populaire qu'il leur sera difficile d'entraver. Ils entendent bien, à cette occasion, utiliser le dépôt d'une motion de censure (que leur autorise la nouvelle constitution dans son article 50) pour renverser le gouvernement. Michel Debré n'est plus Premier ministre depuis le printemps 1962. C'est un normalien, gaulliste de la première heure, homme de lettres, auteur d'une *Anthologie de la poésie française* et... ancien directeur de la banque Rothschild, qui va affronter la fronde parlementaire : Georges Pompidou. Paul Reynaud, ancien président de la III^e (celui de la débâcle de 1940) conduit les frondeurs et monte au front : « *Aussi, Monsieur le Premier ministre, allez dire à l'Élysée que notre admiration pour le passé reste intacte mais que cette Assemblée n'est pas assez dégénérée pour renier la République !* » Le 5 octobre, en

application de l'article 50 de la Constitution, l'Assemblée nationale vote la motion de censure et renverse le gouvernement Pompidou. Du tac au tac, le général dissout l'Assemblée le 9, faisant appel au jugement du pays. Les nouvelles élections législatives voient arriver une majorité absolue gaulliste. Le général l'a joué assez finement et les députés n'ont surtout pas compris que leur agitation parlementaire avait fini par lasser et exaspérer les Français. C'est cette première crise parlementaire majeure de la V^e qui va éclairer les acteurs de la scène politique française sur la nouvelle nature du régime. De Gaulle peut donc désormais se consacrer sereinement à cimenter son présidentialisme.

SYSTÉMATISATION GAULIENNE ET ABSOLUTISME POMPIDIEN

Comme le dit Nicolas Clinchamps, constitutionnaliste, dans son ouvrage *La V^e République* : « *Lors de la*

« Aussi, monsieur le Premier ministre, allez dire à l'Élysée que notre admiration pour le passé reste intacte mais que cette Assemblée n'est pas assez dégénérée pour renier la République. »

Paul Reynaud, ancien Président du Conseil
(lors de la motion de censure de 1962)

HISTOIRE / LA V^E RÉPUBLIQUE

conférence de presse du 31 janvier 1964, le général De Gaulle systématise le Présidentialisme, notamment dans sa dimension pratique (...), il rappelle que, « le pouvoir [...] procède directement du peuple, ce qui implique que le chef de l'État, élu par la Nation, en soit la source et le détenteur ». Rejetant l'idée d'une dyarchie au sommet de l'État (gouvernement simultané de deux pouvoirs), il affirme que le Gouvernement est « nommé par le chef de l'État et siège autour de lui pour la détermination et la mise en œuvre de sa politique ». Le Président choisit donc le premier ministre et a également la faculté d'en changer. » Le Premier ministre n'est donc plus qu'un haut fonctionnaire au service de la politique présidentielle.

Pour s'assurer de la solidité de sa présidence, de 1962 à 1969, le général de Gaulle fera de chaque élection, chaque consultation nationale (cinq référendums), un test de légitimité pour devenir, en plus de sa fonction, le chef de la majorité parlementaire. Au point que les députés gaullistes, le petit doigt sur la couture du pantalon, feront preuve d'une obéissance et d'une soumission sans égales en marchant bien au pas (on parlera à leur sujet des « godillots du général »). Il ira au bout de cette logique en démissionnant à la suite du référendum perdu (sur la régionalisation) du 27 avril 1969.

Pompidou lui succède en juin 1969 et approfondit l'héritage présidentiel gaulliste. La prééminence présidentielle reste entière, se développe même. Pompidou a été Premier ministre pendant six ans et a une parfaite connaissance des dossiers de la France. La prééminence du Président reste totale dans les domaines des Affaires étrangères et de la Défense. Il n'y a pas de « domaine réservé » pour Pompidou, le Président s'investissant dans la politique économique et industrielle de la France, ou sa politique culturelle. Des conseils restreints, à l'écart des ministres responsables, se tiennent souvent à l'Élysée, et sur des domaines étendus et variés. Le Premier ministre Chaban-Delmas, son gouvernement, l'Assemblée nationale feront les frais de cet absolutisme pompidolien. Au point que Pompidou, en désaccord avec son projet de « Nouvelle société » finira par exiger la démission de Chaban en 1972 : « Vous n'êtes pas le chef du gouvernement, le chef du gouvernement c'est moi ! » Le roi disait « nous voulons... »

(...) au point que les députés gaullistes, le petit doigt sur la couture du pantalon, feront preuve d'une obéissance et d'une soumission sans égal en marchant bien au pas (...)

LE PREMIER MINISTRE ? UN FUSIBLE !

Chaban-Delmas ne sera pas le dernier sacrifié sur l'autel des intérêts présidentiels. Il est au début d'une longue liste de désavoués qui vont apprendre à leurs dépens que l'on ne fait pas plier le Président de la République. Valéry Giscard d'Estaing, élu en 1974 après la mort de Pompidou, perpétue la geste pompidolienne, monopolise les médias, continue à s'occuper de tout et laisse peu d'espace à son jeune Premier ministre Jacques Chirac, qui claque la porte à l'été 1976, exaspéré par l'interventionnisme de son patron. Il est remplacé par le docile Raymond Barre.



Caricature de Jean Eiffel parue dans l'Express (sept.1958). De gauche à droite : le général Massu, De Gaulle, Félix Gaillard, Guy Mollet, tous deux anciens présidents du Conseil et soutien « temporaire » de De Gaulle.

On aurait pu croire que l'arrivée de la gauche et de Mitterrand au pouvoir le 10 mai 1981 (avec une majorité absolue à l'Assemblée, dans la foulée) allait fondamentalement changer la donne sur le fonctionnement des institutions républicaines. En fait, non. Tout le monde

La Constitution de la V^e en 42 lignes

« La France est une République indivisible, laïque, démocratique et sociale. » (art. 1). « Son principe est : gouvernement du peuple, par le peuple et pour le peuple. » (c'est en toutes lettres dans l'art. 2).

La constitution établit une stricte séparation entre le pouvoir exécutif (le président de la République, le gouvernement) et le pouvoir législatif (le Parlement, composé de l'Assemblée nationale et du Sénat). Le président de la République est élu au suffrage universel direct (depuis 1962). Il est élu à la majorité absolue des suffrages exprimés (bulletins nuls et blancs sont décomptés, mais ne sont pas pris en compte). Son mandat est de cinq ans (sept ans avant la réforme constitutionnelle de 2003) (art. 6 et 7). Il nomme le Premier ministre et sur proposition de celui-ci, nomme les autres membres du gouvernement. Il met fin de même à ses fonctions (art. 8). Rappelons qu'il n'est pas tenu de choisir le Premier ministre parmi le groupe majoritaire à l'Assemblée, de même qu'il n'est pas contraint par un quelconque délai, la constitution est muette à ce sujet (les électeurs ont pu apprécier la situation cet été). Le président peut dissoudre l'Assemblée nationale (comme on l'a vu au mois de juin) s'il estime que les circonstances politiques l'exigent (art. 12). Le président de la République est irresponsable politiquement, ce qui signifie qu'il ne rend compte à personne de ses décisions politiques pendant la durée de son mandat. Seule la révocation populaire lors des élections présidentielles peut le sanctionner. Il est, par contre, pénalement responsable pour les infractions de droit commun (on l'a vu avec la condamnation de Jacques Chirac dans l'affaire des emplois fictifs du RPR en 2011 ou encore avec les nombreuses casseroles judiciaires de Sarkozy dont certaines procédures ne toujours pas closes.) Le gouvernement conduit et détermine (en principe...) la politique de la nation. Le Premier ministre dirige l'action du gouvernement. (art. 20 et 21).

Le pouvoir législatif est incarné par le Parlement, c'est-à-dire l'Assemblée nationale et le Sénat. Le Parlement vote la loi. Il contrôle l'action du gouvernement. Il évalue les politiques publiques (art. 24). Les 577 députés à l'Assemblée nationale sont élus au suffrage universel direct (scrutin majoritaire uninominal à deux tours) pour une durée de cinq ans. Les sénateurs (au nombre de 348) sont élus pour une durée de six ans au suffrage indirect (conseillers municipaux, conseillers départementaux et régionaux). Ils sont renouvelés par moitié tous les trois ans.

Le Premier ministre, après délibération du conseil des ministres, engage la responsabilité du gouvernement devant l'Assemblée nationale sur son programme ou sur une proposition de loi (...). L'Assemblée met en cause la responsabilité du gouvernement par le vote d'une motion de censure. Cette motion doit être signée par un dixième au moins des députés, déposée dans les 24 heures qui suivent l'engagement de la responsabilité gouvernementale sur un texte de loi et ne peut être adoptée qu'à la majorité des membres de l'Assemblée. (art. 49.2, 49.3) ///



Chirac, le Premier ministre de cette cohabitation va vite mesurer que Mitterrand n'entend pas rester « inerte » ou « un Président au rabais ».

va vite réaliser que l'auteur du *Coup d'état permanent*, pamphlet où il critique le régime issu de la constitution de la V^e République (1964), va très bien s'accommoder du costume présidentiel et parfaitement saisir les marges de manœuvre que lui laisse la fonction.

On a parlé d'« hyper Président » au sujet de Nicolas Sarkozy, c'est plutôt à François Mitterrand que l'on aurait dû attribuer ce vocable. Après avoir usé le fidèle Pierre Mauroy, congédié au profit de Laurent Fabius au moment de la récession de 1984, il va remarquablement jouer la montre en 1986 au moment de la première cohabitation. Jacques Chirac, le Premier ministre de cette cohabitation va vite mesurer que François Mitterrand n'entend pas rester « inerte » ou « un Président au rabais ». Au point que sa critique ciselée de la politique gouvernementale le mettra toujours en phase avec l'opinion publique. Le résultat est connu : Chirac perdra l'élection présidentielle de 1988.

Réélu et presque contraint de choisir un Premier ministre qu'il déteste cordialement, Michel Rocard, Mitterrand va, là encore, faire preuve d'une rigidité toute présidentielle. Et ce, malgré la résolution de la crise calédonienne et les propositions sociales du gouvernement de Michel Rocard. Ayant fait part au Premier ministre de son intention de former une nouvelle équipe gouvernementale, Mitterrand exige de ce dernier qu'il présente sa démission le 15 mai 1991... trente minutes avant le conseil des ministres. Rocard avance qu'il lui faut prévenir les membres de son gouvernement, Mitterrand lui réplique : « Mais ça ne le regarde pas ! »

On se rappellera aussi le fameux et très sec « *Je commande, il exécute !* » de Chirac à l'égard de son ministre des Finances, Nicolas Sarkozy. Ou encore de Jean-Pierre Chevènement en désaccord avec Mitterrand sur la guerre en Irak en 199 : « *Un ministre, ça ferme sa gueule ou ça démissionne.* » Toutes ces anecdotes peuvent faire sourire sauf qu'elles traduisent bien la hiérarchisation assez radicale du pouvoir présidentiel que permet la V^e République. Du reste, les Premiers ministres successifs intègrent parfaitement cette soumission. Leurs déclarations sont là pour le confirmer : « *Je suis un super directeur de cabinet* » (François Fillon), « *J'ai été nommé pour faire du Valls, je fais donc du Valls* » (Manuel Valls), « *Je ne suis pas ici pour chercher la lumière, je suis ici pour chercher des résultats.* » (Jean Castex).

LE PARLEMENT ? AUX ORDRES !

De Gaulle n'a pas complètement pu se débarrasser du parlementarisme au moment de la rédaction de la Constitution. Comme le lui a conseillé Debré, il a bien fallu garder l'Assemblée et articuler un débat législatif contradictoire entre Assemblée, Sénat, gouvernement. Mais sous l'effet de la propagande gaulliste, les Français intègrent assez vite le principe du fait majoritaire dès les législatives de 1962, et souscrivent au mécanisme de la majorité absolue à l'Assemblée nationale pour que le Président et son gouvernement puissent travailler efficacement. Les différentes législatives qui se succèdent (1967, 1968 après les événements de mai, 1973, 1978, 1981...) confirment cette tendance et donnent des majorités absolues ou relatives au Président qui n'est donc

**ÉLECTIONS LÉGISLATIVES:
MACRON ET SA BANDE DANS
LE DÉNI !!...**



pas fondamentalement contrecarré dans sa politique. Les députés semblent donc rester au garde-à-vous au service des gouvernements successifs. Gare aux insolents qui tentent de jouer leur petite musique politique en dehors de l'harmonie majoritaire et gouvernementale. Les députés recadrés, désavoués ou exclus ont constitué et constituent encore une liste très longue au fil des législatures de 1962 à maintenant.

Même le mécanisme de la cohabitation, comme on l'a vu, n'a jamais complètement entravé la puissance présidentielle : Mitterrand s'est en très bien sorti de 1986 à 1988, puisqu'il a été réélu, ainsi que Chirac qui supportera cinq ans Lionel Jospin avant de le voir battu par Le Pen et d'être lui-même réélu.

La réalité du pouvoir législatif ne semble pas plus être du ressort du Parlement comme le souligne Nicolas Clinchamps : « Comparée à celle du gouvernement, la rentabilité normative (au sens production de textes de lois) est relativement faible. Le travail parlementaire apparaît de ce point de vue peu efficace. Ce manque d'efficacité a longtemps été accentué par le cumul des mandats. Il ajoute : Mais la concurrence vient également de l'activité normative du gouvernement. La rationalisation du parlementarisme au profit de l'exécutif le conduit à accaparer la fonction législative d'autant plus facilement que cela lui est permis par la Constitution. »

Le « bombardement » de 49.3 (23 fois) du gouvernement Borne l'an dernier est là pour nous le prouver. Bref, nous élisons des députés à qui l'on demande de ne pas trop se mêler de travail législatif et de ne surtout pas entraver la politique gouvernementale...

ET JUPITER VINT...

L'élection d'Emmanuel « I^{er} » en 2017 puis « II » en 2022, va être la confirmation d'une verticalité du pouvoir présidentiel que le résident du faubourg Saint-Honoré va pousser jusqu'à son paroxysme. Dès l'instant, en septembre 2017, où il affirme qu'il sera un président jupitérien, il annonce clairement la couleur et entame la

Macron n'est ni De Gaulle, ni Mitterrand. La dissolution surprise n'a pas produit les effets escomptés et le monarque républicain se retrouve nu, isolé et quand même impuissant (...)

dérive quasi monarchique du régime. C'est vrai que ça nous changeait de la présidence « normale » de François Hollande. On pouvait donc légitimement craindre le pire...

Un autoritarisme flagrant caractérisera sa gestion catastrophique des multiples crises sociales qui secouent le pays. Dans le dossier des gilets jaunes (où de nombreux conseillers avisés avaient prévenu du caractère hautement inflammable des mesures sur la taxe carbone et la limitation à 80 km/h), comme dans le dossier de la réforme des retraites (dont près de 69 % des Français ne voulaient pas entendre parler), on a vu le roi écouter les propositions et... disposer... seul. Les différents gouvernements furent tenus de porter les choix économiques, sociaux, financiers du monarque, et l'Assemblée réduite à la fonction de chambre d'enregistrement.

Enfumages, prétention, orgueil... la coupe semblait pleine, mais cela ne suffisait pas. À la dérive monarchique, il fallut ajouter la négation démocratique, avec la dissolution de juin dernier, les élections législatives, et son refus obstiné de nommer un Premier ministre issu de la gauche.

Macron n'est ni De Gaulle, ni Mitterrand. La dissolution surprise n'a pas produit les effets escomptés et le monarque républicain se retrouve nu, isolé et quand même impuissant, même si ses atermoiements lui ont laissé croire qu'il reprenait la main, cet été. Le voilà désormais à la tête d'un gouvernement réactionnaire piloté par un technocrate, à la merci des éternuements du Rassemblement national.

On évoque souvent les fins de règne crépusculaires, celle-ci est simplement piteuse.

Le macronisme marque peut-être la fin de la cinquième République qui, avec ce présidentielisme monarchique, a montré ses limites démocratiques. Il est temps d'imaginer la sixième République, plus démocratique, proportionnelle, plus représentative des citoyens. Mais qui saura l'inventer et la proposer aux Français, au-delà de la prochaine échéance présidentielle de 2027 ? ●



Professionnel·le·s de la création et de l'information



Audiens s'engage à vos côtés



Label Diversité

Une politique dynamique
contre toute forme
de discrimination



Handicap

Opérateur de la
Mission Handicap
du Spectacle
vivant & enregistré
en partenariat
avec l'Agefiph



Égalité femmes-hommes

Label «Égalité
professionnelle»
Index de 97/100



Cellule d'écoute contre les violences sexistes et sexuelles

Opérateur de la cellule
soutenue par le ministère
de la Culture



Études Datalab Audiens

Suivi de l'évolution de la
parité dans les secteurs
de la création et de
l'information

LA LIBERTÉ DE LA PRESSE PEUT ATTENDRE

JÉRÉMIE DEMAY

Les États généraux de l'information sont l'exemple d'une usine à gaz qui n'aura servi à rien, à part dépenser plus de 7 millions d'euros pour l'organisation. Les conclusions rendues mi-septembre démontrent à quel point le pouvoir ne veut pas que les citoyens soient bien informés.

“ **Q**ui aurait pu prédire que la liberté de la presse mourrait à petit feu en France ? » pourrait déclarer Emmanuel Macron. Fidèle à ses habitudes, le président du « nouveau monde » s'agite, cogite, et lance une grande consultation citoyenne, baptisée pompeusement « États généraux de l'information » (EGI). Pendant la campagne présidentielle, il avait promis de retisser le lien entre citoyens et médias. Son objectif officiel : combattre les fake news. Mais en réalité, sa vision semble tendre à museler les journalistes et à laisser la liberté de la presse s'éteindre entre les mains des milliardaires.

L'indigence comme règle de conduite

Pourtant, les défis ne manquent pas. Mais pour le comité de pilotage des EGI, le tri des 200 propositions des groupes de travail a été particulièrement restrictif : seules 15 ont été retenues pour le rapport remis à l'Élysée. Rien pour endiguer l'érosion des ventes de journaux papier, peu de solutions contre le pillage des contenus par les GAFAM, à peine un mot sur la concentration excessive des médias. La paupérisation des salariés de la presse n'a été que vaguement évoquée dans le discours de remise des conclusions ; et le rapport est tout aussi muet sur la perte de sens du métier, la fermeture des centres d'impression, la distribution chaotique, et les journalistes muselés par le secret-défense ou les affaires. Le secret des sources, régulièrement bafoué par la justice et les autorités, n'y figure qu'en filigrane... Autre idée : renforcer l'éducation aux médias. Comment ? Combien ? Avec qui ? Aucune précision. À croire, que le thème pourtant central de l'éducation aux médias pour former de futurs citoyens, capables de

Rien pour endiguer l'érosion des ventes de journaux papier, peu de solutions contre le pillage des contenus par les GAFAM, à peine un mot sur la concentration excessive des médias.

s'informer pour se forger leur propre opinion et ainsi pouvoir débattre et voter en tout état de cause, semble n'avoir qu'une utilité : remplir des pages pour se donner l'impression de s'être attaqué au problème. En bref, ce rapport frise le néant. Pourtant, la Filpac CGT et plusieurs collectifs d'associations citoyennes et professionnelles avaient rédigé des propositions allant dans le bon sens...

Les médias peuvent rester concentrés

En matière de concentration des médias, les rapporteurs se contentent de citer l'exemple allemand et une formule obscure censée évaluer le taux de concentration. Si appliquée en France, cette formule validerait sans souci l'appétit de Bolloré, Niel, ou encore Saadé. Ce dernier doit d'ailleurs être satisfait que les EGI aient écarté l'idée d'un droit d'agrément pour les rédactions, qui leur permettrait de valider ou non la nomination d'un directeur imposé par le propriétaire. Au lieu de cela, le rapport recommande que l'actionnaire prenne en compte les « observations » de la rédaction... Rodolphe Saadé n'avait pas hésité à mettre à pied le directeur de la rédaction de *La Provence* après une Une qui lui avait déplu. Depuis, plus d'une dizaine de journalistes ont invoqué leur clause de conscience pour ne plus travailler sous ses ordres. L'une des rares « victoires » des EGI semble d'avoir épargné cette clause.

Un média pour faire des affaires

Au-delà de l'influence néfaste de « X » d'Elon Musk, l'exemple du *Washington Post* est révélateur : Jeff Bezos, propriétaire du journal, a refusé d'en faire un allié dans la campagne présidentielle, craignant de se mettre à dos l'administration Trump en cas de soutien à Harris, ce qui aurait été mauvais pour ses affaires, notamment avec Amazon. Après la victoire de Trump, il a même tweeté : « *Un grand bravo à notre 45^e et désormais 47^e président pour son retour politique extraordinaire et sa victoire décisive. Aucune nation n'a de plus grandes opportunités. Nous souhaitons à Donald Trump tout le succès possible pour diriger et unifier l'Amérique que nous aimons tous* ». Une servilité assumée... Mais interviendra-t-il si ses journalistes mènent une grande enquête sur le système Trump ? L'exemple américain, où des propriétaires de journaux s'immiscent dans les rédactions, a déjà traversé l'Atlantique. Les exemples récents du *JDD* ou de *Paris-Match* sont marquants. Même si ce dernier va être revendu, le mal est fait dans cette rédaction qui a vu un grand nombre de ses plumes partir, dégoûtées de constater que leur magazine se transformait, peu à peu, en revue du diocèse.

« *À nos actes manqués* » pourrait devenir l'hymne des EGI. Même si les participants ont annoncé la création d'un comité de suivi, celui-ci n'était toujours pas constitué au moment où *Impac* bouclait son numéro. Maintenir un bâillon sur l'accès à l'information est pourtant lourd de conséquences pour les citoyens. En laissant les médias entre les mains de milliardaires, souvent libéraux, réactionnaires ou les deux, le gouvernement ouvre la voie à l'hystérisation de l'information et laisse un boulevard aux fake news. Comme si Emmanuel Macron n'avait pas tiré les leçons des récentes élections américaines. ●



À CHAQUE ÉTAPE DE VOTRE MANDAT D'ÉLU AU CSE, NOS EXPERTS SONT À VOTRE ÉCOUTE...

01 FORMATION

02 EXPERTISE

03 CONSEIL

04 NÉGOCIATION

**Vous permettre
de mieux
connaître vos
droits et moyens
d'action**

**Vous éclairer
sur la situation
économique,
financière, sociale
et environnementale
de votre entreprise**

**Vous permettre
de mieux utiliser
vos prérogatives
selon les
caractéristiques
de votre entreprise**

**Vous outiller
pour permettre
de construire
de meilleurs
accords**

Prometée est l'organisme de formation qui regroupe les activités de formation des cabinets ATLANTES et SECAFI. Par cette réunion de nos expertises, nous avons l'ambition d'offrir à nos clients représentants des salariés toute la palette des formations nécessaires à l'exercice de leurs mandats comme :

- Rôle et fonctionnement du CSE
- Prévention des atteintes à la santé qui font l'objet d'une réglementation spécifique
- Analyse économique
- Implication des instances dans la RSE
- Situations de contentieux...

Cette réunion d'experts vous donnera accès aux meilleurs formateurs sur chacun des sujets, à des contenus renouvelés et dynamiques grâce à une plateforme interactive d'accès aux supports de formation. Notre ambition est de vous proposer les programmes de montée en compétences les plus utiles à l'exercice de vos mandats.

AVEC NOS EXPERTS ET FORMATEURS, VOUS BÉNÉFICIEREZ DE :

40

ANS D'EXPÉRIENCE

≈300

EXPERTS
PLURIDISCIPLINAIRES

15

SPÉCIALITÉS
SECTORIELLES

8

IMPLANTATIONS
RÉGIONALES

2 500

MISSIONS
RÉALISÉES PAR AN

Le monde vit un point de bascule inquiétant. L'ONU montre son inefficacité. Les extrêmes droites applaudissent.

Avec la victoire de Donald Trump, plusieurs certitudes se dégagent. D'abord, les Américains semblent apprécier la vulgarité, les mensonges, les manipulations, l'outrance, le racisme, le sexisme, l'intolérance et la bêtise généralisée. Ils souffrent d'amnésie collective, oubliant que ce même Trump a fomenté une insurrection, a été condamné et le sera sans doute encore, a insulté la moitié des dirigeants du globe, a frôlé une guerre avec la Corée du Nord, et a mené une politique économique qui a ravagé des pans entiers de leur économie tout en piétinant l'environnement. Il ne respecte rien ni personne, mais son imbécillité outrancière semble envoûter. Les règles ? Les normes ? Les lois ? Trump les piétine. Ce qu'il veut, c'est le dollar. Tout le reste ? Sans intérêt. Tant que les aficionados des armes peuvent s'armer jusqu'aux dents pour s'entretenir, tout va bien. D'ailleurs, les marchés financiers exultent à l'annonce de la victoire de leur « messie » : vive la dérégulation totale, pour exploiter sans limite !

CHEVALIER MUSK

Afin de faire avancer ce programme destructeur, Trump a recruté Elon Musk pour siphonner les budgets fédéraux. En ligne de mire, pour commencer : les crédits à l'éducation, notamment pour les programmes visant l'égalité des genres, la lutte contre le racisme, l'éducation sexuelle et le droit à l'avortement. Mission suivante pour le milliardaire du numérique : démanteler toutes les normes économiques et environnementales. Polluer, détruire, tuer, voilà le nouveau slogan des États-Unis. Et pour en garantir le succès, Musk est chargé de « réformer » les agences d'État. Moins de budgets, moins de fonctionnaires, moins de règles, moins de contrôles, et donc plus d'abus. Depuis ces annonces, le Medef français doit rêver d'Amérique ! Même le ministre de la Fonction publique s'est enthousiasmé sur « X » en déclarant : « *J'ai hâte de partager avec vous les meilleures pratiques pour lutter contre l'excès de bureaucratie.* » Voilà qui témoigne de l'amour profond de ce ministre pour les fonctionnaires...

DOGE VIPÈRE ?

Quant à Musk, sa nomination laisse perplexe. Conflits d'intérêts ? SpaceX, sa société, est grassement financée par l'État. Va-t-il détourner encore plus de fonds publics vers ses propres poches ? Un indice : le nom de sa mission, Department of Government Efficiency, dont l'acronyme est « DOGE », tout comme la cryptomonnaie Dogecoin, qu'il soutient depuis des années. Depuis l'annonce de la victoire de Trump, la valeur de Dogecoin a bondi de 100 % et figure désormais parmi les six cryptomonnaies les plus valorisées. Mais Trump ne compte pas s'arrêter là : il veut remettre son armée dans le droit chemin, qu'il juge « trop à gauche ». En plaçant Pete Hegseth au secrétariat à la Défense, il donne du galon à un homme qui ne supporte pas de voir des femmes en uniforme et qui considère la diversité dans l'armée comme une abomination. Comme Trump et Musk, Hegseth est un ennemi juré du « wokisme » et des idées progressistes.

L'OCCUPATION N'EXISTE PAS

Quant aux tensions internationales, Trump s'en moque. Alors que près de 45 000 Palestiniens ont été exterminés dans la bande de Gaza en un an, il compte envoyer comme ambassadeur à Jérusalem Mike Huckabee, ancien pasteur et gouverneur de l'Arkansas. Une aubaine pour l'extrême droite israélienne, qui pourra continuer ses exactions sans entrave, puisque pour Huckabee, l'occupation n'existe pas. Seuls comptent les liens bibliques des Juifs avec la « Judée-Samarie ». Sa future ambassadrice à l'ONU, Elise Stefanik, défend la même ligne. Et pour ce qui est du Liban, de l'Iran et de l'Ukraine, les proches de Trump, comme Mike Waltz ou Marco Rubio, suggèrent d'abandonner ces conflits pour se concentrer sur « le véritable ennemi » des États-Unis : la Chine. Concernant l'Ukraine, Waltz veut lever les restrictions sur les ventes en territoire russe, pour viser directement les ressources énergétiques russes et frapper au portefeuille, particulièrement en s'attaquant aux exportations de gaz vers la Chine. Et les risques d'une riposte nucléaire russe ? Ce n'est visiblement pas leur problème. Quant à Marco Rubio, qui prend le secrétariat d'État (l'équivalent du ministère des

Affaires étrangères) est présenté par Trump dans un communiqué : il sera « un défenseur ardent de [la] nation [américaine], un véritable ami pour [les] alliés [du pays] et un guerrier intrépide qui ne reculera jamais face [aux] adversaires. » Ancien opposant à Trump, le sénateur de Floride, dans un entretien à EWTN (une télé catholique), a déclaré à propos de l'Ukraine que Zelenski est en dans une « impasse », et que les USA devaient faire preuve de « pragmatisme » au lieu de dépenser des milliards. Il se dit prêt à armer Taiwan face à la Chine...

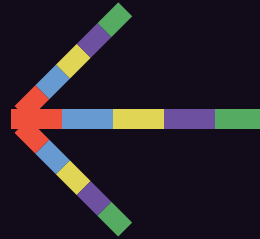
L'HUMOUR DE ANTÓNIO GUTERRES

Le retour de Trump à la Maison-Blanche donne le tournis. Est-ce ce vertige qui a poussé António Guterres, secrétaire général de l'ONU, à se rendre fin octobre au sommet des BRICS à Kazan, en Russie, pour y converser sans gêne avec Vladimir Poutine, malgré son mandat d'arrêt international ? Après cet entretien, Guterres a « rappelé » que l'invasion russe de l'Ukraine constituait une violation de la Charte de l'ONU. Il paraît que Poutine a esquissé un rictus, lui qui n'avait sûrement pas anticipé le sens de l'humour de Guterres. Mais la plaisanterie ne s'arrête pas là : l'ONU a confié l'organisation de la COP pour le climat à... l'Azerbaïdjan ! La conférence a lieu à Bakou, en plein champ pétrolier et gazier, dans un pays qui a envahi une partie de l'Arménie l'an dernier, sans que personne ne s'en émeuve. Décidément, l'ONU a tout pour ressembler à son ancêtre, la Société des Nations. La même inconséquence, la même inaction, la même pantomime, au grand plaisir des extrêmes droites qui prennent les commandes dans de plus en plus de pays. Si Guterres rêve d'une carrière de comique, il devrait comprendre que le talent d'un clown ne se limite pas à porter un nez rouge. ///



GROUPE 3E

CONSTRUCTEURS
D'ALTERNATIVES



● Expertise économique, financière, sociale ou SSCT ; Audit comptable ; Formation des élus ; Accompagnement des CSE... ● Le Groupe 3E est un collectif d'experts engagés aux côtés des représentants du personnel et des organisations syndicales. ● Envie de muscler vos avis ? De former vos équipes ? D'entendre un autre point de vue ? ● groupe3e.fr

10 octobre 2024

ASSISES du

Handicap

L'INDISPENSABLE ÉTAT DES LIEUX

Le 10 octobre dernier, la Filpac CGT organisait ses Assises du handicap. Une première au sein de la CGT. L'occasion pour les participants de dresser un état des lieux du handicap au travail, d'évaluer l'efficacité des mesures actuelles et surtout, peut-être, de changer la perception du handicap dans la société française.

inclusion, insertion ?

TABLE RONDE 1

Après la révolution inclusive réclamée, quelles sont les réalités sociales et économiques des personnes en situation de handicap ?

Animée par Eva Emeyriat, journaliste à *La Vie Ouvrière*, la première table ronde de ces Assises, a réuni Deza Nguembock, présidente de l'Ahadi Foundation ; Guy Tisserant, membre du comité directeur de la fédération française handisport, ancien champion paralympique de tennis de table ; Frédéric Drieux, conseiller technique à la Fédération française de sport adapté ; François Couturier, président de l'AMI (Association nationale de la défense des malades, invalides et handicapés) ; Jérémie Boroy, président du Conseil national consultatif des personnes handicapées ; Laurent Brun, membre de la direction confédérale de la CGT. Un vaste tour d'horizon et un débat foisonnant.

LE NÉCESSAIRE « MÉLANGE DES SINGULARITÉS »

Les jeux de Paris olympiques comme paralympiques, rappelle Guy Tisserant, ont été ressentis comme un moment magique, mais que faire pour qu'ils ne restent pas une parenthèse ? Pour commencer, travailler à ce que tous les athlètes handicapés, quelle que soit la nature de leur handicap, puissent défendre leurs chances. À l'heure où l'inclusion est une exigence reprise par tous, même aux jeux paralympiques les personnes porteuses d'un handicap mental sont toujours sous-représentées et ne peuvent concourir que dans un nombre très limité de disciplines !

Il y aurait pourtant beaucoup à gagner à opérer « le mélange des singularités », souligne Frédéric Drieux. Ouvrir, donc, l'accès de tous les sports à tous, en mettant en place des pratiques et des entraînements adaptés aux différentes problématiques. Et se rappeler que le sport n'est pas une fin en soi. Ces athlètes de haut niveau doivent aussi pouvoir exercer leurs talents professionnels, en devenant des salariés employés par de grandes entreprises.

« L'ACCESSIBILITÉ, LA BASE DE LA BASE »

« J'entends parler de société inclusive, de changement de regard etc. enchaîne Jérémie Bory ; il y a un préalable, c'est l'accessibilité. Ce n'est pas une option, ce n'est pas un sujet parmi d'autres dans tout ce dont nous parlons, c'est la base de la base ! » En effet, la loi de février 2005 sur « l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées », qui fixe le principe d'une accessibilité généralisée, intégrant tous les handicaps, physiques et mentaux,

va avoir vingt ans, et nous sommes bien loin des objectifs.

« On peut parler de plein-emploi, de maintien dans l'emploi, de prévention des licenciements pour inaptitude, de tout ce que l'on veut... Si le sujet de l'accessibilité des environnements de travail des salariés n'est pas la condition, on ne s'en sortira pas. On peut parler de 6 %, on peut parler de cela pendant des heures, mais si cette question n'est pas posée, environnement, équipement, matériel informatique, il n'y a pas d'autonomie au travail. »

« IL FAUT QUE LE VIVRE ENSEMBLE PRENNE CORPS »

François Couturier élargit la réflexion aux domaines de l'hôpital, de l'école, de l'emploi : « La volonté politique aura-t-elle le souffle et l'ambition nécessaires ? (...) Les réductions prévues touchent tout le domaine de l'action publique. Aujourd'hui, l'hôpital est danger. L'accès aux soins pour toutes et tous n'est plus assuré. Des milliers d'enfants et de jeunes ne sont pas scolarisés à plein temps, faute d'accompagnement individualisé, et beaucoup d'autres se trouvent sans solution. (...) Les AESH restent les parents pauvres de l'éducation nationale, sans réelle formation, sans sécurité d'emploi, et avec des salaires de misère. L'insertion professionnelle en milieu ordinaire ne décolle pas, et le nombre de travailleuses et travailleurs licenciés pour inaptitude explose. (...) »

Notre combat pour faire reconnaître le droit au statut de salarié pour les personnes handicapées, qui travaillent en ESAT (établissements et services d'aide par le travail, ndlr) continue. Beaucoup de gens ne savent pas que les travailleurs handicapés en ESAT ne sont pas salariés, mais dépendent du Code de l'action sociale et des familles. Les gens sont payés à coups de lance-pierres. Cela veut dire que le jour où ils auront le statut de salarié, la vie de plus de 120 000 personnes va changer. (...) »

La trêve olympique a certes ouvert les yeux de beaucoup de citoyens. Il faut que le vivre ensemble prenne corps, qu'il transcende les différences, et il faut mettre les moyens nécessaires. L'euphorie ne doit pas se limiter aux événements sportifs. Il est grand temps de répondre aux attentes sociales qui se sont exprimées depuis des mois, et particulièrement lors des dernières séquences électorales. »



Les gens sont payés à coups de lance-pierres. Cela veut dire que le jour où ils auront le statut de salarié, la vie de plus de 120 000 personnes va changer. (...)

François Couturier, président de l'AMI





« Si on regarde juste les entreprises qui ne respectent pas leur quota de personnes handicapées, si on voit l'argent qu'elles doivent payer, si toutes ces taxes sont bien utilisées, cela peut permettre de répondre déjà à quelques problématiques et à l'accessibilité ! » observe avec ironie Deza Nguembock, avant d'aborder la problématique des femmes.

« LES FEMMES DOUBLEMENT DISCRIMINÉES »

« En regardant les statistiques, constate-t-elle, on se rend compte que les femmes handicapées sont doublement discriminées, du fait d'être des femmes, et du fait d'être en situation de handicap. Cette double discrimination a des répercussions très graves par rapport à leur participation à la vie. Cela la rend encore plus précaire. Par exemple, pour le travail à temps partiel, elles gagnent pour la plupart encore moins que les autres personnes handicapées, ou que les autres femmes... (...) »

Une étude de l'ONU dit qu'en 2017 il y avait 2,3 % des femmes handicapées dans les postes de cadres supérieurs, de législateurs, et de gestionnaires, dans 19 pays dans le monde ; cela veut dire qu'il y a un gros trou dans la raquette, et qu'il faut absolument y apporter des réponses. »

« Quand on interpellait il y a vingt-cinq ans des dirigeants d'entreprise sur la question des toilettes pour les femmes dans les chantiers, ajoute Laurent Brun, on nous disait : « Il n'y en a pas besoin. Il n'y a pas de femme. » (...) Je pense que la question de l'accessibilité, c'est exactement la même chose. On a les mêmes réactions. Pourquoi on adapterait si on n'a pas d'handicapé ? On attend d'en avoir pour ça. Comme il n'y en a pas, on ne le fait pas. Il y a un travail d'acculturation pour que la bataille revendicative intègre cette question. La journée d'aujourd'hui va y contribuer ! »

« UN TAUX DE 6 %, ÇA N'A AUCUN SENS ! »

Coupes dans les budgets sociaux, dans ceux des collectivités locales, difficulté d'action accrue pour les syndicats avec la perte des CHSCT, utilisation contestable des chiffres... les témoignages affluent dans l'auditoire et à la tribune.

Pour finir et ne pas conclure, cette anecdote ô combien éclairante, rapportée par Laurent Brun :

« Je vais dans une entreprise dans le secteur de l'automobile, la personne me dit : « Il faut nous aider, avant on était bons sur le sujet du handicap, maintenant nous sommes mauvais.

- Qu'est-ce qui s'est passé ?

- On était à un taux de 11 %, maintenant on n'est plus qu'à 5 %.

- Comment vous avez fait ? Vous avez viré des gens ?

- Ils sont partis en retraite.

- Ça veut dire que vous avez arrêté d'en embaucher.

- Nous n'en avons jamais embauché. On avait beaucoup d'accidents de travail de maladies professionnelles. Qu'est-ce qu'on peut faire pour être meilleurs ? »

Je lui ai dit d'arrêter la prévention. « Poussez les gens dans les escaliers, c'est super, vous allez avoir votre taux de 6 % ! »

Et Laurent Brun commente, ouvrant la réflexion sur tout le chemin qui reste à parcourir : « La loi qui fonctionne sur une logique de stock, excusez-moi de le dire comme ça, un taux de 6 %, ça n'a aucun sens ! Ce qui est important, ce sont les flux. Si jamais on a un taux de 6 % parce que nous avons des conditions déplorables, ce n'est pas une réussite... » ●



Une étude de l'ONU dit qu'en 2017 il y avait 2,3 % des femmes handicapées dans les postes de cadres supérieurs, de législateurs, et de gestionnaires, dans 19 pays dans le monde ; cela veut dire qu'il y a un gros trou dans la raquette (...)

Deza Nguembock,
présidente de l'Ahadi Foundation



Le handicap **ne définit pas** la personne



Menvin Vencatasamy,
Deza Nguembock

EXTRAITS DE L'INTERVENTION DE MEVIN VENCATASAMY, RÉFÉRENT HANDICAP FILPAC CGT, EN OUVERTURE DES ASSISES

Nous engageons un nouveau combat aujourd'hui : celui de l'inclusion pleine et entière pour les personnes en situation de handicap dans notre société. Cet engagement que nous portons tous ensemble est le gage de notre détermination à faire évoluer les mentalités et bâtir un monde où chacun peut s'épanouir sans discrimination, et sans exclusion.

L'été dernier, les Jeux paralympiques ont fait vibrer le monde entier, par les performances extraordinaires des athlètes, qui ont envoyé un message puissant : le handicap ne définit pas la personne. Cela a montré que la différence n'est plus une faiblesse mais bien une force. Que le courage et la détermination permettent de surmonter toutes les limites.

Comment oublier le sourire éclatant du nageur brésilien qui a remporté trois médailles d'or sans bras, avec des jambes atrophiées ? Ou tous ces athlètes qui ont bouleversé le public en remportant un titre ? Ces champions incarnent la persévérance et la volonté. Ils sont aussi une source d'inspiration pour tous, valides ou non.

Une fois les projecteurs éteints, les personnes en situation de handicap reprennent une autre forme de compétition bien plus silencieuse mais tout aussi réelle : le quotidien. Leur défi ne s'arrête pas sur le podium. Les transports inaccessibles, les démarches administratives complexes, les barrières culturelles, les discriminations croisées liées au genre, à l'âge, et la précarisation des conditions de travail, ce sont des épreuves constantes transformant chaque déplacement, chaque démarche et chaque interaction en véri-

table parcours du combattant. Comment concevoir en 2024 dans notre pays, que la mobilité dans la ville reste un défi insurmontable pour tant de personnes ? Une rampe d'accès trop pentue, des obstacles qui semblent insignifiants pour beaucoup, limitent chaque jour la liberté de milliers de nos concitoyens ; et pourtant, l'accessibilité n'est pas un luxe, c'est un droit fondamental. Cela pour tout le monde.

Qu'on soit une personne en situation de handicap, une personne âgée, un parent avec une poussette, tout le monde a à gagner dans un monde où l'accessibilité est la norme. Donc il faut que nous agissions pour apporter des réponses concrètes et durables pour transformer nos échanges aujourd'hui en actions tangibles. Travaillons ensemble pour que l'héritage des Jeux paralympiques perdure. Il s'agit de changer la société dans son ensemble en une société où chacun peut s'épanouir et se réaliser pleinement, en participant à la vie collective. ●

“

Une fois les projecteurs éteints, les personnes en situation de handicap reprennent une autre forme de compétition bien plus silencieuse mais tout aussi réelle : le quotidien.”

Menvin Vencatasamy,
réfèrent Handicap Filpac CGT

JÉRÉMIE DEMAY

TABLE RONDE 2

« Le handicap visible, on préfère le cacher »

La deuxième table ronde de la matinée pose une question essentielle : le travail est-il aujourd'hui un véritable lieu d'intégration sociale et économique ? Quels sont les freins à l'inclusion du plus grand nombre ? Derrière les lois et dispositifs censés favoriser l'intégration dans le monde professionnel, la réalité demeure brutale pour de nombreux travailleurs.

L'inclusion des personnes en situation de handicap est souvent abordée par nos politiques, mais ces discours sont plus souvent des postures que des engagements réels. Les effets d'annonce ne font qu'allonger la liste des dossiers non traités, et le monde du travail laisse encore trop de personnes sur le bord de la route. Lors de la sixième conférence sur le handicap à l'Élysée, Emmanuel Macron a vanté des résultats discutables : le taux de chômage des personnes en situation de handicap a diminué de 4 %, pour atteindre 14 %, et il y aurait trois fois plus d'apprentis handicapés, soit environ 15 000 embauches en CDI depuis 2017. Mais attention : CDI ne signifie pas forcément temps plein, ni même un salaire au moins égal au SMIC. Dans les Esat (établissements de service d'accompagnement par le travail), les travailleurs touchent ainsi à peine 60 % du SMIC. Sur le terrain, l'inclusion reste largement un mirage.

Pour Bruno Leseigneur, de la FNME-CGT (fédération nationale des mines et de l'énergie), « le handicap, qu'il soit visible ou invisible, ne doit jamais être un frein à l'épanouissement professionnel, ni à la dignité de chacun. Pourtant, nos camarades en situation de handicap se heurtent encore trop souvent à des obstacles insurmontables, notamment des discriminations, le manque d'accessibilité dans les infrastructures, ou des outils de travail inadaptés. De plus, les politiques RH, mal appliquées, n'améliorent pas cette situation. La CGT

«
Pourtant, nos camarades en situation de handicap se heurtent encore trop souvent à des obstacles insurmontables, notamment des discriminations. »

Bruno Leseigneur, FNME-CGT

a toujours été à l'avant-garde des luttes pour l'égalité. Sur le handicap, notre responsabilité est d'autant plus grande. Nous devons dénoncer les préjugés qui, encore aujourd'hui, isolent et marginalisent les travailleurs handicapés. Ces idées reçues, qui les voient comme moins capables, moins performants, ou plus coûteux, sont non seulement fausses mais profondément injustes. L'inclusion doit devenir la norme ! Pour cela, il faut des structures accessibles dans toutes les entreprises, une refonte des politiques RH pour plus d'inclusion et une formation continue pour tous les salariés afin de briser les stéréotypes. »

DIFFÉRENTS TYPES DE HANDICAP

Frédéric Mau, secrétaire de la fédération nationale des salariés de la construction, du bois et de l'ameublement, et salarié de Vinci, appuie ces propos. Pour lui, un changement de perspective est essentiel, surtout du côté des employeurs : « Le problème, c'est qu'on imagine souvent le handicap comme une seule réalité. Or, il existe différents types de handicap, et chacun nécessite des adaptations spécifiques. Souvent, une entreprise dira : « Pour les fauteuils roulants, on a tout prévu. » Mais tout le monde n'est pas en fauteuil ! En tant que syndicalistes, notre rôle est de faire comprendre aux réseaux et aux employeurs qu'il existe plusieurs types de handicaps et que chacun demande des solutions particulières. »

Cette mauvaise approche se reflète dans l'application du taux d'employabilité de 6 % pour les travailleurs handicapés. Beaucoup de responsables d'entreprise préfèrent soit payer une amende, soit externaliser ces embauches. Au final, seuls 3,5 % des travailleurs handicapés sont réellement employés en moyenne.



120 000 SALARIÉS JUGÉS INAPTES CHAQUE ANNÉE

Clothilde Olier, experte santé au travail pour 3 E, dénonce l'hypocrisie des responsables : « Ne tournons pas autour du pot : nous sommes dans une société capitaliste, qui doit donc faire des profits, quitte à exploiter les uns et les autres. On préfère embaucher un gars de 20 ans d'1,80 m qu'on pourra épuiser et jeter ensuite. Quant au handicap visible, on préfère le cacher. Pour les employeurs, un handicapé, ça fait peur, comme si c'était contagieux. Ils pensent qu'une personne handicapée, surtout visible, n'a pas sa place à l'accueil. » En 2016, alors que François Hollande était au pouvoir, une loi est même venue faciliter le licenciement des salariés reconnus inaptes. « Ce chiffre est édifiant : 120 000 salariés sont jugés inaptes chaque année. Nous avons obtenu cette information après la réforme des retraites, grâce à des députés qui ont voulu comprendre pourquoi 60 % des salariés ne sont plus en poste au moment de leur départ à la retraite. Avec la loi de 2016, les employeurs ont la possibilité de se débarrasser de leurs salariés inaptes, malgré l'obligation théorique de reclassement. Ceux qui bénéficient du statut de travailleur handicapé vivent dans la peur. Je les comprends ! Pour certains employeurs, ces chiffres leur permettent de répondre à leur obligation de 6 %, comme s'ils étaient vertueux. Mais de qui parle-t-on vraiment ? Ces 6 % incluent des travailleurs qu'on va chercher au fond du tiroir. Et tous les autres ? Ceux qu'on ne voit jamais, ni à l'école, ni au travail ? 120 000 par an sont mis sur la touche. Pour la CGT, ça fait un licenciement toutes les deux minutes. C'est monstrueux. On préfère se débarrasser d'eux et prendre des nouveaux, dociles, comme on le ferait avec des téléphones. En plus, les anciens, eux, pourraient se syndiquer ! »

IMPOSSIBLE DE CONTINUER À TRAVAILLER

Dans le BTP, la situation est d'autant plus alarmante que les accidents graves sont nombreux, laissant des séquelles parfois irréversibles et entraînant de lourds risques psychosociaux.

« Dans ce secteur, les accidents peuvent entraîner des pertes de mémoire, d'équilibre, de concentration. Pour beaucoup, il devient impossible de continuer à travailler », déplore Frédéric Mau. Clothilde Olier enchaîne : « Nous avons parlé du BTP, mais il y a aussi 40 % d'inaptes psychiques, notamment dans la santé, le médico-social et tous ces métiers précaires, souvent exercés par des femmes. Ces travailleurs sont épuisés, jetés et on ne les récupère jamais. »

Pourtant, il est évident qu'un salarié bénéficiant de dispositifs de prévention s'use moins vite, se blesse moins souvent et peut conserver son emploi tout en restant en bonne santé. La CGT le rappelle régulièrement : moins de fatigue et de blessures, c'est autant de frais épargnés pour la collectivité.

Mais Frédéric Mau s'insurge contre un patronat fermé au dialogue : « On a le patronat le plus

con du monde ! Même quand on leur prouve les bénéfices de la prévention, ils n'écoutent pas. Lorsqu'il y a eu un appel à féminiser certains métiers pour des raisons d'attractivité et morphologiques, cela a permis d'améliorer les conditions de travail. Mais certains ne veulent rien comprendre. »

CRÉER DES ESPACES DE RENCONTRE

Frédéric Olivennes, directeur général d'Audiens, nuance ce constat. Selon lui, dans le secteur de la culture, des avancées ont été obtenues grâce à un dialogue constructif avec les syndicats : « Dans notre secteur, il y a eu un réel travail pour améliorer les conditions de travail, souvent en lien avec des syndicats comme la Filpac. Chez Audiens, nous avons un taux de travailleurs handicapés supérieur à 15 %. Mais il est aussi essentiel de créer des espaces de rencontre, comme les job-datings. Nous avons organisé des rencontres entre candidats en situation de handicap et employeurs prestigieux tels que TFI, la Comédie-Française et des producteurs de cinéma. Il y a une vraie volonté dans ce secteur. Mais il nous manque des données pour mieux cibler nos actions. »

Enfin, Jean-Manuel Kupiec, conseiller à la direction générale de l'OCIRP (organisme commun des institutions de rente et de prévoyance), propose un autre angle pour aborder les questions de handicap : « Depuis une dizaine d'années, nous travaillons sur le vieillissement des personnes en situation de handicap. En raison de l'allongement de l'espérance de vie, de plus en plus de personnes atteintes de handicaps, comme la trisomie, dépassent l'âge de 60 ans. Nous devons aussi prendre en compte les aidants, qui sont près de 11 millions en France. Parmi eux, 60 % s'occupent de personnes en perte d'autonomie. Il faut inclure cette réalité dans les accords collectifs pour garantir des droits aux familles. »

Dialogue, volonté et solidarité sont essentiels pour intégrer les travailleurs handicapés. Seule une société solidaire, qui n'a pas peur des différences, permettra de progresser et de transformer enfin le monde du travail en véritable lieu d'inclusion. ●



On a le patronat le plus con du monde ! Même quand on leur prouve les bénéfices de la prévention, ils n'écoutent pas.

Frédéric Mau, secrétaire de la fédération nationale des salariés de la construction, du bois et de l'ameublement



 JÉRÉMIE DEMAY

TABLE RONDE 3

« Nous devons cultiver l'envie d'inclusion et faire rayonner nos idées »

L'enjeu des accords de branche et d'entreprise pour lutter contre toutes les discriminations à l'embauche comme dans le travail : cette table ronde, d'apparence technique, montre à quel point les clichés sur les handicaps ont la vie dure. Mais avec de la volonté, l'inclusion professionnelle peut devenir réalité.

Avant d'aborder ce sujet essentiel, commençons par quelques définitions. Premièrement, l'accord de branche. Pour l'avocate Maïder Lecomte-Dufresne, un accord de branche est « l'acte qui résulte des négociations entre les partenaires sociaux, employeurs et syndicats, dans un même secteur d'activité ». La différence entre un accord de branche et un accord de groupe ou d'entreprise réside dans l'échelon concerné. Autre définition importante : l'Agefiph, l'Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées. Cette organisation joue un rôle central dans l'intégration des personnes handicapées dans le monde du travail. La loi impose en effet aux entreprises de plus de 20 salariés un minimum de 6 % de travailleurs en situation de handicap. Si ce quota n'est pas atteint, l'entreprise doit verser une contribution à l'Agefiph. Didier Moguelet, vice-président de l'Agefiph, précise : « Je préfère parler de contribution plutôt que d'accompagner l'emploi, en veillant à ce que les personnes en situation de handicap puissent s'intégrer dans les entreprises. »

« BEAUCOUP D'ACCORDS NE SONT QUE DE FAÇADE »

Entre les accords de branche, le quota de 6 % et la loi de 2005 sur l'inclusion, tout semble être en place pour une société plus équitable et non discriminante. Pourtant, le constat reste amer : de nombreux employeurs préfèrent payer une contribution ou se limitent à des initiatives symboliques. Laetitia Gomez, secrétaire générale de la CGT Intérim, observe : « Nous avons beaucoup d'accords qui ne sont que de façade. Par exemple, l'accord pour l'intérim reprend simplement les termes de la loi, sans ambition réelle. Mais cela ne veut pas dire que la branche de l'intérim reste inactive ; elle fonctionne comme un incubateur. » La branche de l'intérim enregistre en effet plus de 10 000 accidents du travail par an, mais « sur la question de la discrimination à l'embauche des travailleurs handicapés, il reste beaucoup à faire ».

Malgré ces constats, les efforts du patronat pour améliorer la situation demeurent souvent insuffisants, privilégiant un statu quo plutôt qu'un changement réel. Les textes devraient-ils être rendus plus contraignants ? Pour l'avocate, la question se pose différemment : « Le sujet n'est pas seu-

lement de fixer un quota de 6 % ; il s'agit de la performance de la démarche et de la qualité de l'engagement. Ce cadre légal doit être un vecteur d'action proactive, pour éviter non seulement la discrimination négative mais pour avancer dans une logique d'action positive, sans tomber dans la discrimination positive. »

« NOUS AVONS DES ACCORDS QUI NE FONCTIONNENT PAS »

Le handicap touche potentiellement chacun d'entre nous. Ne pas se pencher sur cette question, c'est fermer les yeux sur une réalité. La discrimination à l'embauche est une triste réalité, mais combien de salariés n'osent même pas se déclarer en situation de handicap, par peur du jugement, du licenciement ou de la marginalisation ? Un cadre légal plus clair pourrait encourager une prise de parole plus libre, permettant aux gens de dire : « J'ai un besoin spécifique ; j'ai une singularité. » Mais si les accords n'ont qu'une valeur juridique sans engagement réel, ils seront inefficaces. Maïder Lecomte-Dufresne dénonce ce manque de volonté : « Nous avons des accords qui ne fonctionnent pas. »

Pour soutenir les différents acteurs, des groupes de prévoyance comme Klesia et Audiens se sont investis. Christian Schmidt de la Brélie, directeur de Klesia, explique : « Sur le handicap, nous intervenons à la fois pour les branches et les entreprises, en nous concentrant sur trois priorités : l'inclusion, la prévention et la réparation. » Par exemple, dans la branche du transport, un conducteur dans l'incapacité de travailler pour des raisons médicales peut bénéficier d'une rente, sans que cela soit toujours reconnu par le régime obligatoire.



Notre société exclut facilement : que ce soit pour la couleur, le handicap, la pensée. Tout ce qui n'est pas lisse fait peur.

Laetitia Gomez, secrétaire générale CGT Intérim



« UNE PERSONNE HANDICAPÉE INTÉGRÉE, FAVORISE LA PRODUCTIVITÉ, LA SOLIDARITÉ, ET LA CONFIANCE »

Klesia s'engage aussi dans l'accompagnement, avec des formations pour les salariés, les encadrants, et pour les aidants, un sujet devenu essentiel. En effet, le handicap et la dépendance peuvent toucher tout le monde, à tout moment, et impliquer des proches. « Nous avons créé un référent national via une société civile d'intérêt collectif, à but non lucratif, réunissant les acteurs de la protection sociale avec l'Agirc-Arrco. Quand vous devenez aidant, vous pouvez être désorienté par la complexité du système médico-social français. Nous offrons ainsi un soutien



clair aux branches et aux entreprises », explique Christian Schmidt de la Brélie.

Ce dernier ajoute que l'inclusion a aussi des effets positifs en entreprise : « Chaque fois qu'une personne handicapée est intégrée, cela favorise la productivité, la solidarité, et la confiance des salariés envers l'entreprise. La discrimination positive n'est pas une fin en soi, mais bien un levier. Nous avons même signé un accord pionnier en France sur de nombreux sujets. »

L'INITIATIVE DES CAFÉS JOYEUX

Pour sensibiliser davantage, Klesia a lancé les « Cafés Joyeux ». Christian Schmidt de la Brélie, directeur de Klesia raconte : « Avec Yann Bucaille, nous avons créé un Café Joyeux pour notre personnel, où des personnes atteintes de trisomie ou d'autisme servent, encadrées par des collaborateurs valides. Cet accord a été signé par tous les syndicats internes, et les collègues qui s'y rendent en ressortent rayonnants. Depuis 24 mois, ce café existe, et nous ouvrons un second Café Joyeux dans notre autre site à Montreuil. Notre cantine principale pour les Cafés Joyeux devient même un lieu central. »

Ces initiatives illustrent la volonté d'inclure, mais Didier Moguelet, de l'Agefiph, constate que l'inclusion des personnes handicapées dans le monde du travail est souvent freinée par des blocages culturels : « Nous avons une société où les héros sont toujours les beaux, les forts, alors que le handicap fait peur. Pour avancer, il faut regarder la personne à travers ses compétences, son action. Aujourd'hui, les compétences recherchées par les entreprises sont l'organisation, la gestion des situations complexes, la coordination. Tant que la société n'adoptera pas cette vision inclusive, nous n'arriverons à rien. »

« 61 % NE LE MENTIONNENT PAS SUR LEUR CV »

La volonté est essentielle pour donner aux employeurs l'impulsion de recruter sans discrimination et encourager les personnes en situation de handicap à ne plus se cacher ni avoir honte de leur situation. Didier Moguelet précise d'ail-

leurs : « Pourquoi tant de personnes en situation de handicap n'osent-elles pas se déclarer ? 61 % ne le mentionnent pas sur leur CV. Et pour la sixième année consécutive, la Défenseure des droits nous informe que le handicap est la première cause de discrimination en entreprise. »

Malheureusement, même si la volonté est là, l'absence de contraintes réelles dans les accords de branche limite leur efficacité. « Sans contrainte, rien ne bouge. Le juridique est l'habillage d'une situation humaine. En France, l'image du handicap reste misérabiliste. Pourquoi cela fonctionne-t-il ailleurs mais pas ici ? », interroge l'avocate Maïder Lecomte-Dufresne. Laetitia Gomez, de la CGT Intérim, offre quelques pistes : « Notre société exclut facilement : que ce soit pour la couleur, le handicap, la pensée. Tout ce qui n'est pas lisse fait peur. Nous devons cultiver l'envie d'inclusion et faire rayonner nos idées. »

« PRÉVENIR LES HANDICAPS FUTURS OU AIDER LES TRAVAILLEURS »

Yann Quéré, directeur général du groupe Lourmel, souligne également l'importance de la prévention et de l'aménagement des postes. « Nous avons travaillé avec la Filpac CGT sur une imprimerie en particulier, où nous avons installé des exosquelettes pour préserver l'intégrité physique des salariés. Nous analysons avec eux les postes et apportons des solutions pour prévenir les handicaps futurs ou aider les travailleurs handicapés à intégrer ces métiers. »

Dans l'intérim, la réalité reste complexe. Laetitia Gomez rappelle que « lorsque le handicap survient après un accident du travail, comment est-il pris en charge ? Dans l'intérim, il n'y a pas de visite médicale de reprise. Sans cette visite, le salarié ne retrouve pas d'emploi. Nous avons organisé une visite médicale pour faciliter le retour à l'emploi et la reconversion ; sans cela, les salariés se retrouvent souvent sans solution. » Laetitia Gomez conclut avec ironie : « La branche du travail temporaire n'est jamais en reste, nous voyons fleurir ces derniers temps des entreprises adaptées de travail temporaire, pour aller chercher un nouveau marché, comme quoi, quand le handicap ouvre des portes, et paye, vous trouverez les patrons de l'intérim cachés derrière, ou assis sur un caillou. »

Cette table ronde sur les accords de branche permet de comprendre que sans volonté, quelle que soit la situation du travailleur, rien n'évolue. ●

« COMMENT AFFIRMER NOTRE ENGAGEMENT POUR DEMAIN ? »

Nicolas Janda, de TH Conseil, aborde les accords agréés et leurs spécificités : « La définition de l'accord est claire, et dans le domaine du handicap, cet exercice imposé par l'État est structuré autour de quatre chapitres incontournables : le recrutement, le maintien dans l'emploi, la communication et la sensibilisation. Ces objectifs sont négociés pour une durée de trois ans, fixée par la loi. » Depuis près de quarante ans, ce système suscite un débat : faut-il le maintenir ou le supprimer ? « Il maintient les entreprises sous perfusion. Est-il encore pertinent ? » s'interroge-t-on. « La vraie question est de savoir comment affirmer notre engagement pour demain. »

Au terme des trois ans, « cela ne signifie pas que je n'aurai plus de référent », précise Nicolas Janda, ajoutant que les référents sont souvent des acteurs RH. Pour structurer cet engagement, TH Conseil lance une formation des référents handicap, destinée aux élus du personnel, afin de permettre des négociations informées et concrètes. « Cette formation permettra aux représentants de défendre une inclusion réelle, qui va au-delà des obligations minimales », précise-t-il. « Il existe de multiples façons de structurer cet engagement. Le potentiel est réel ! Pour cela, il faut des axes, des outils, et des moyens pour négocier et revendiquer. C'est ainsi que nous construirons un accord solide. » ///

ANNE DUVIVIER

TABLE RONDE 4 Un impératif : la formation

Animée par Pauline Porro, de *La Vie ouvrière*, la dernière table ronde de ces Assises a pour thème : Développer notre cahier revendicatif, bâtir un réseau d'acteurs au service des travailleurs concernés et des syndicats.

Avec Valérie Lefebvre Hausmann, secrétaire générale FSPBA CGT, Menvin Vencatasamy, référent handicap pour la Filpac et membre du collectif Handicap de la confédération ; Marie-Claire Gras et Frédéric Roussel, avocats, spécialistes en dommages corporels ; Patrice Stern, médecin-conseil, spécialisé en recours des victimes ; Hervé Le Blanc, secrétaire général de l'association Ambroise Croizat ; Martin Lehmann, directeur de l'entreprise Pepps.

APPLIQUER LA LOI DE 2005

Tout part d'un constat sur une situation singulière, que décrit Martin Lehmann : notre arsenal législatif est plutôt solide, mais c'est sa mise en application qui se heurte à de multiples écueils, à commencer par financiers... les coupes sombres dans les budgets, exigées par le gouvernement Barnier. Il existe pourtant depuis 2018 des outils, en particulier numériques, qui font leurs preuves en médecine du sport, lorsqu'il s'agit d'évaluer avec précision l'état musculosquelettique d'un athlète de haut niveau, afin de le remettre sur pied le plus vite possible. Pourquoi ne pas s'en servir pour les salariés dont la santé le nécessite ?

Nous en sommes arrivés à ce que la reconnaissance du statut de la personne handicapée débouche paradoxalement souvent sur son exclusion : licenciement pour inaptitude ou rupture conventionnelle !

On remarque aussi que désormais, si on se préoccupe davantage de prévention, ce n'est toujours pas le cas avec la réparation. La mesure de l'usure professionnelle reste insuffisamment prise en compte. Celle-ci incombe au médecin du travail. Or, poursuit Martin Lehmann, « en 1970, un médecin du travail couvrait 700 à 900 salariés ; aujourd'hui, nous en sommes à un médecin pour 6000 salariés (...) Il y a donc un effet d'engorgement, et de nombreux salariés ne voient jamais un médecin du travail. »

Difficile, dans ce cadre, de mesurer avec efficacité « l'usure professionnelle ».

Menvin Vencatasamy insiste : la priorité est d'appliquer dans toutes ses implications la loi de 2005. Cela vaut également pour l'évolution de la carrière : arrêter d'agir, comme si une personne se résumait à son handicap mais considérer l'étendue de sa compétence. Valérie Lefebvre Hausmann observe : « Menvin en a parlé, la loi de 2005 n'est pas appliquée. Quand un salarié est recruté dans une entreprise, en situation de handicap il y a 80 % de chances qu'il reste au même poste toute sa vie. Ce n'est pas normal, il faut développer les formations. Il faut que l'Agefiph puisse avoir les moyens de contrôler ce qui



Menvin en a parlé, la loi de 2005 n'est pas appliquée. Quand un salarié est recruté dans une entreprise, en situation de handicap, il y a 80 % de chances qu'il reste au même poste toute sa vie.

Martin Lehmann, directeur d'entreprise



se passe quand on signe une convention. Nous sommes en pleine discussion à la CGT sur cette revendication, il faut qu'il y ait des conditions, des aides fournies à l'entreprise. » On note d'ailleurs que les petites entreprises ont plus de mal à obtenir ces aides que les grands groupes : « Est-ce que c'est normal qu'un grand groupe comme BPCE bénéficie d'une convention avec l'Agefiph alors que le boulanger du coin ou la petite TPE ou PME ne peuvent pas en bénéficier parce qu'elles n'ont pas les moyens, la connaissance de tous les rouages pour y arriver ? Même question dans la fonction publique... »

Nous devons avant tout, augmenter et étoffer partout les compétences, y compris dans nos rangs, poursuit Valérie Lefebvre Hausmann : « Il faut absolument réussir à gagner les droits nouveaux pour les représentants du personnel. Quand on a un accord d'entreprise ou un accord de branche, derrière, il faut un suivi. Il faut contrôler ce qui est réglementé. Parce que souvent, on signe des accords, et après, adienne que pourra... Donc, cela oblige à former beaucoup plus les représentants du personnel, que ce soit dans le CSE - les anciens comités d'entreprise - rendre des moyens aux médecins et aux inspecteurs du travail... les commissions de santé sécurité au travail, mais aussi les délégués

syndicaux qui négocient les accords. » Et en la matière, les résultats ne se font pas attendre : « La charte que l'on a signée, que la CGT a portée pour les Jeux olympiques avec la fédération de la construction, a permis notamment d'avoir plus de contrôle de la part des représentants du personnel, et des inspections du travail, ce qui a engendré le fait d'avoir beaucoup moins d'accidents pendant les chantiers des JO. »

LES BONNES QUESTIONS, LES BONS OUTILS

« Il s'agit d'abord de faire descendre la formation pour qu'elle remonte. D'abord former des gens, non pas aux dommages corporels, mais à poser les bonnes questions et avoir les bons outils. » Cette défense des droits se joue souvent d'abord sur le terrain juridique, si ce n'est judiciaire, qui là encore requièrent de solides compétences.

90 % des personnes victimes d'un accident dit « de la vie courante », d'un accident sur la voie publique, d'une agression physique ou d'un accident du travail ne sont pas assurées pour ceux-ci, ne connaissent pas leurs droits, et l'immédiateté de certaines actions, explique Frédéric Roussel, avocat en dommages corporels. La plupart d'entre nous avons beau lire sur le Net un tas d'informations contradictoires et peu compréhensibles pour le profane, nous nous retrouvons à la fin en proie aux questions : qui dois-je aller voir et que dois-je faire ? Exemple type : l'accident de la vie courante. « Si vous chutez d'un escabeau, que vous n'avez pas souscrit d'assurance, vous n'avez que vos yeux pour pleurer. Si au volant sur la voie publique, vous glissez sur une plaque de verglas et que vous heurtez un platane sans implication d'un autre véhicule à moteur, vous n'êtes pas assuré non plus. Il existe une garantie, la garantie du conducteur, qui vaut 30 euros par mois. Il y a un devoir des banques assurances d'informer les clients. Quand on vient nous voir en nous disant : je suis tombé d'un escabeau mais je n'ai pas de garantie, cela limite beaucoup les capacités d'action, et plus encore de l'indemnisation ! »

Se définissant eux-mêmes comme « militants » ces avocats interviennent à tous les échelons : « Il y a un rabetage de moyens à tous les niveaux, constate Marie-Claire Gros, qui fait qu'on a intérêt à être tous militants : au niveau de l'information en amont, de notre exercice professionnel mais aussi bien au-delà, si on veut que la situation s'améliore un tant soit peu. »

« Je suis médecin conseil de victime, témoigne Patrick Stern. Je suis toujours du côté des victimes. Associés avec un avocat de victime, comme maître Roussel ou maître Gras ; nous sommes là pour ajuster cette lecture dans les expertises qui sont mises en place par les assurances, ou le juge dans une expertise judiciaire. Toutes ces expertises nécessitent une connaissance du droit et du dommage corporel qui permet de ne pas laisser les gens à la merci du médecin de l'assurance, ou du médecin judiciaire qui parfois travaille aussi pour les assurances et dont la mission globale



L'indemnisation ce n'est pas les médecins qui la font, ce sont les avocats et les assureurs.

Patrick Stern, médecin conseil



est d'essayer de minimiser les préjudices de la victime. Quand moi, je viens assister ces victimes, j'en connais suffisamment au moins autant que le médecin en face. (...) L'indemnisation ce n'est pas les médecins qui la font, ce sont les avocats et les assureurs. Nous sommes là pour évaluer les préjudices de la victime, et permettre une évaluation qui est à la hauteur de tous les postes de préjudices qui sont recensés par les missions qui nous sont données. »

ET LA CGT DANS TOUT ÇA ?

Historiquement issue de la fédération de la métallurgie, l'association Ambroise Croizat gère notamment des centres de formation pour personnes en situation de handicap. Hervé Leblanc, son secrétaire général, expose le large panel de formations proposées à des personnes reconnues travailleurs handicapés par décision auprès de la MDPH. « Il y a des réformes en cours, précise-t-il, pour que dans les années à venir, ce ne soit plus la MDPH qui oriente, mais France Travail. »

La formation semble bien le nerf de la guerre : pour les salariés handicapés d'abord, mais aussi pour ceux chargés de les représenter. S'appuyant sur sa propre expérience professionnelle, lors de laquelle il a vu des élus syndicaux dépassés par des situations qu'ils ne savaient par quel bout aborder, Menvin Vencatasamy est l'initiateur, à la Filpac, d'un module de formation des élus, pour mieux accompagner les salariés dans le maintien dans l'emploi, mais aussi dans la constitution indispensable d'un réseau, avec des médecins et des avocats. Il faut des référents handicapés sur le terrain, dans chaque UD, chaque UL, martèle Menvin. L'accompagnement est un autre maître-mot, qu'il illustre par le récit du chemin qu'il a accompli aux côtés d'un jeune accidenté. Il s'agissait de l'inciter à se relever au sens propre et figuré.

« Il ne faut jamais lâcher ! Il faut se battre. Avec nous, la CGT, je ne veux laisser qui que ce soit tout seul ici. C'est pour cela que l'on a construit ce réseau pour mieux accompagner, et mieux défendre. » La salle applaudit chaleureusement ce moment fort.

« Ces assises sont une première, le mouvement est lancé ! » résume Pascal Lefevbre qui annonce la mise en route d'actions concrètes, impulsées et portées par la CGT, mais avec le concours des associations présentes à cette journée, et de ceux qui n'ont pas pu venir, parents d'enfants handicapés, associations de victimes... Menvin attend quant à lui avec ferveur, un calendrier rempli de demandes de formations de référents handicapés. ●

Une vraie égalité des droits et une vraie place dans la société”

EXTRAITS DU DISCOURS DE SOPHIE BINET, SECRÉTAIRE GÉNÉRALE DE LA CGT

Sophie Binet a ouvert ces assises du handicap par un discours fort, militant pour une société enfin réellement inclusive.

Cette journée permet de mettre un coup de projecteur sur la rupture entre la grande fierté d'avoir pu organiser les Jeux paralympiques, ce grand moment qui a permis de changer de regard sur les personnes en situation de handicap, de sortir d'un discours misérabiliste, etc. C'est méprisant pour les personnes en situation de handicap. Il faut passer à un discours de fierté qui les présente comme de grands athlètes capables de réussir des choses incroyables, y compris pour des personnes valides. Ce grand moment a donc permis de changer de regard et d'accélérer toute la société. Le retour à la normale a été en revanche très violent, avec un gouvernement annoncé sans ministre du handicap. Cette disparition a été comblée après la mobilisation très rapide des associations. Surtout, nous avons un gouvernement et un patronat qui vont continuer comme avant, c'est-à-dire en ne traitant pas cette question. Pour la CGT, il est important d'organiser cette journée car la question du handicap est au cœur de nos responsabilités syndicales. La CGT a d'ailleurs joué un rôle moteur dans l'histoire des batailles pour le droit des personnes en situation de handicap, à l'égalité. Nous devons continuer ce combat pour trois raisons.

« LE TRAVAIL DOIT ÊTRE ADAPTÉ AUX HUMAINS ET PAS L'INVERSE »

D'abord, l'égalité d'accès au travail : le droit au travail proclamé par notre Constitution s'applique d'abord aux personnes en situation de handicap. Elles doivent avoir un droit plein et entier au travail. Or, aujourd'hui, ce qu'on constate, c'est que les personnes en situation de handicap sont deux fois plus au chômage que les travailleurs ordinaires. Même chose pour le chômage de longue durée. Pourquoi ? Parce que la loi n'est pas appliquée. Elle est assortie de trop nombreuses dérogations. Les fameux 6 % de travailleurs handicapés imposés

aux entreprises ne sont en moyenne qu'à 3,5 % à cause de toutes ces dérogations ! Beaucoup de sociétés préfèrent, plutôt que d'adapter les postes de travail, payer une pénalité, externaliser leur responsabilité en matière de handicap, ou conclure des accords avec les organisations syndicales pour contourner cette obligation de recrutement. La CGT rappelle que le Code du travail est très clair sur ce point : le travail doit être adapté aux humains et pas l'inverse. Or, aujourd'hui, avec ces injonctions toujours plus fortes à la productivité permanente, on exclut toutes celles et ceux qui sont un peu moins productifs que les autres : les vieux, les jeunes, les femmes, les personnes en situation de handicap, pour se concentrer sur une population toujours plus resserrée. On les essore, et une fois qu'ils sont trop usés, on les éjecte avec des licenciements pour inaptitude qui explosent.

« CHAQUE JOUR EN FRANCE, C'EST 2 500 ACCIDENTS DU TRAVAIL »

La deuxième raison est qu'une partie des situations de handicap sont liées au travail. Certains handicaps sont de naissance, d'autres résultent d'accidents de la vie, et d'autres encore sont dus à des accidents qui ont lieu au travail. L'explosion des licenciements pour inaptitude atteste justement de cette situation. Notre bataille concerne d'abord la prévention, car nous devons réduire ces accidents du travail et ces morts au travail. Nous avons le bonnet d'âne européen sur ces licenciements pour inaptitude. Chaque jour en France, c'est 2 500 accidents du travail. C'est énorme et personne n'en parle. Et ce n'est que la partie émergée de l'iceberg puisque 30 % des accidents du travail ne sont pas déclarés. Les salariés ont peur, et les employeurs font tout pour que les salariés ne puissent pas recourir à ce droit. C'est pour cela que nous devons multiplier les politiques de prévention et forcer les employeurs à prendre leurs responsabilités en matière de réparation des situations de handicap. La CGT se bat pour des départs anticipés systématiques liés à la pénibilité et aux questions de handicap. Les chiffres sont violents : l'espérance de vie est beaucoup plus faible pour les personnes en situation de handicap.

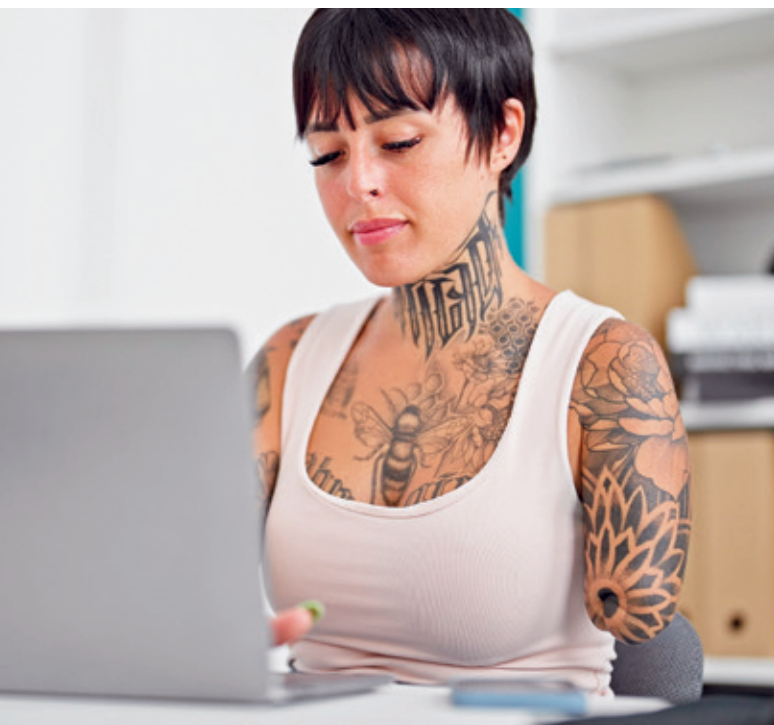
« ICI MÊME À LA CGT, NOUS AVONS DES PROGRÈS À FAIRE »

La troisième raison qui fait que ces questions de handicap doivent être défendues et portées syndicalement, c'est une question d'égalité. La CGT se bat pour que les personnes en situation de handicap aient une vraie égalité des droits et



On les essore, et une fois qu'ils sont trop usés, on les éjecte avec des licenciements pour inaptitude qui explosent.





rendre accessibles tous les lieux aux personnes en situation de handicap, ça coûte, mais c'est juste normal. C'est le coût de l'égalité. C'est non négociable. C'est une condition indispensable à l'égalité. Sinon cela ne sert à rien de dire que nous faisons l'égalité.

« LA CGT DEMANDE UN GRAND SERVICE PUBLIC POUR AIDER LES PERSONNES EN PERTE D'AUTONOMIE »

Enfin, se battre pour une égalité d'accès des personnes en situation de handicap dans la société, c'est aussi créer un grand service public de l'accompagnement de la perte d'autonomie. Il faut s'assurer que les droits sociaux soient suffisants et affectés. Or, il existe un maquis avec des acteurs, des aides dans tous les sens, avec beaucoup de contradictions. Il est difficile de faire respecter ses droits. Grâce à une bataille menée par la CGT, nous savons qu'il existe environ 30 % de personnes qui n'ont pas recours à leurs droits sociaux. Pour les personnes en situation de handicap, il n'est pas impossible que ces 30 % soient dépassés. C'est pour ça que la CGT demande un grand service public pour aider les personnes en perte d'autonomie. Pour nous, il doit dépendre de la branche maladie et pas d'une cinquième branche de la sécurité sociale comme l'a fait le gouvernement. Cette cinquième branche nous pose problème car elle est financée par l'impôt et non par les cotisations. Ensuite, étant financée par l'impôt, les organisations syndicales n'y ont qu'un strapontin.

Il est important de dire que cette journée marque une nouvelle impulsion au plan confédéral sur notre prise en compte de ces questions de handicap, pour coordonner les activités et les interventions de nos fédérations, ainsi que pour mieux organiser nos interventions auprès des institutions et des nombreuses associations. Je tiens à remercier enfin les très nombreuses associations, institutions de prévoyance et l'Agefiph qui sont présentes aujourd'hui. Il faut les remercier pour leur travail avec nous depuis des années. J'espère que nous améliorerons encore ce travail dans les années à venir. Cette question du handicap est une responsabilité majeure du syndicat, à commencer par la bataille dans les entreprises pour que les employeurs prennent leurs responsabilités, mais nous ne pouvons pas travailler seuls. Nous avons besoin de votre expertise et de ce travail en partenariat qui nous permettra ensemble d'être plus forts.

Comme nous disons à la CGT, ce n'est qu'un début, continuons le combat. ●



Le fait que, ici même à la CGT, nous ayons des progrès à faire laisse imaginer ce qui reste à faire partout en France.



une vraie place dans la société. Le chemin est encore long. Nous sommes très loin du compte. En matière d'égalité d'accès à la scolarité et à la formation, par exemple, en cette rentrée, plus de 1000 élèves en situation de handicap ne peuvent pas être scolarisés parce qu'ils n'ont pas de prise en charge adaptée. Beaucoup d'autres, pour lesquels nous n'avons pas les chiffres, sont scolarisés seuls dans des classes, sans être accompagnés. C'est une catastrophe pour tout le monde : pour les élèves, mais aussi pour les enseignantes et enseignants, sans oublier leurs parents.

La place des personnes en situation de handicap dans notre société doit également progresser, notamment en termes de mobilité et d'accessibilité. Malheureusement, à la CGT, nous avons quelques progrès à accomplir. Aujourd'hui même, notre équipement ne fonctionne pas (*elle parlait d'un élévateur pour permettre aux personnes d'accéder à la scène. Cette plateforme a fini par fonctionner après plusieurs minutes de stress, ndlr*). Grâce à cette journée, nous avons identifié des éléments à mettre en place pour que le bâtiment soit plus accessible. Le fait que, ici même à la CGT, nous ayons des progrès à faire laisse imaginer ce qui reste à faire partout en France. À commencer par le métro à Paris qui reste impossible à prendre quand on est en situation de handicap. Bref, c'est un changement majeur à faire à tous les niveaux. Certes, des obligations légales ont progressé, mais elles demeurent très peu respectées et surtout pas financées. Oui, il faut le dire très tranquillement :



En 2014, les syndicats et les salariés du groupe Gascogne ont prouvé que le sérieux de la mobilisation permet de lutter contre le fatalisme. Retour sur cette lutte syndicale exemplaire.

VIVRE ET TRAVAILLER À GASCOGNE

 JÉRÉMIE DEMAY

« L'avenir est quelque chose qui se surmonte. On ne subit pas l'avenir, on le fait. » Le documentaire projeté pour célébrer les dix ans de la lutte des salariés du groupe Gascogne commence par cette citation de Georges Bernanos. Une phrase qui résume bien l'envie de ne pas subir les événements. Au contraire, les salariés, menés par la Filpac CGT, ont su trouver les armes pour se battre contre les dérives de leurs dirigeants menant le groupe, et leurs milliers d'emplois, droit dans le mur. À force de mauvaises décisions, dictées par une vision à court terme, le groupe, presque centenaire, était proche de mettre la clé sous la porte en 2014. Dix ans plus tard, le groupe français est toujours debout. Comme diraient leurs voisins de Tartas : la papète fume !

Retour dans les années 2010. Le contexte économique est morose. L'explosion de la bulle financière du début du siècle est à peine digérée, que celle des subprimes fait des ravages, tandis que la montée en puissance de la Chine, devenue membre de l'OMC en 2001, bouleverse les chaînes d'approvisionnement mondiales. En parallèle, la digitalisation des commu-

nications diminue la demande en papier, plongeant l'industrie papetière dans l'incertitude.

Gaver les actionnaires et rincer les banquiers

Le groupe Gascogne, créé en 1925, n'est pas épargné. Il a longtemps été un acteur majeur de l'industrie papetière en France. Il a bâti sa réputation sur une intégration complète de sa chaîne de valeur, depuis la gestion des forêts de pins en Aquitaine jusqu'à la transformation du bois en papier, en passant par les emballages complexes et le papier kraft. Mais, à partir des années 2000, le groupe a été durement touché par la mondialisation et la concurrence internationale, notamment des groupes scandinaves et nord-américains, bien plus compétitifs. La baisse de la demande en papier, conjuguée à des stratégies d'investissements hasardeuses, a progressivement affaibli la structure financière de l'entreprise. « Ils doivent cibler des marchés à forte valeur ajoutée », décrit Jean-Jacques Bordes, ancien expert à la Secafi, qui déplore que « les groupes français soient plus préoccupés par les réflexions actionnariales que par des stratégies à long terme ». Conséquence pour Gascogne : le chiffre d'affaires augmente pendant que les résultats nets chutent ! Pour continuer à gaver les actionnaires et rincer les banquiers avec leurs taux d'intérêt exorbitants (jusqu'à 10 millions par an, ndlr.), la direction entame une succession de plans sociaux. Vingt licen-



Cyril Fournet, délégué CGT Gascogne Dax

ciements par-ci, quarante par-là, laissant les sites dans l'ignorance les uns des autres. La direction, sous prétexte d'un désaccord sur la représentativité syndicale, avait suspendu le comité de groupe depuis près d'une décennie. C'était surtout une stratégie pour éviter de partager des informations cruciales. Ce qui empêche toute réponse coordonnée des syndicats, ce que Jean-Jacques Bordes regrette : « Pour la direction, les syndicats étaient vus comme un obstacle, non comme un partenaire. »

« C'était un coup de massue »

En 2012, la situation devient critique : les banquiers, Natixis en tête, réclament le remboursement rapide des dettes. Le groupe, déjà exsangue, voit ses capitaux propres fondre, passant de 30 à 10 millions d'euros. En gros, c'est ce qui reste à l'entreprise une fois qu'elle a payé toutes ses dettes. Ils reflètent la santé financière de l'entreprise et sa capacité à financer ses activités avec ses propres moyens. Et l'action a fondu de 15 à, à peine 5 euros. Pour trouver de l'argent frais, la direction veut se séparer de son site le plus rentable et le plus technologique du groupe. Une aberration économique puisque sans Dax, le groupe Gascogne, déjà peu en forme, pourrait entrer en soins palliatifs. Cyril Fournet, délégué CGT à Dax, se souvient : « C'était un coup de massue. Nous ne nous y attendions pas. »

Dès la sidération passée, la résistance s'organise. D'abord : prendre contact avec les camarades CGT des autres usines du groupe pour, enfin, échanger des informations. Deuxième axe : se former pour lire et comprendre des bilans financiers. Les patrons aiment les chiffres ? Ils peuvent compter sur la CGT pour décortiquer leurs calculs. En avril, une assemblée générale des salariés du groupe est organisée. Surprise : peu de monde, et les présents ne comprennent pas les inquiétudes du syndicat. Pour Jean-Michel Maysonave, délégué Filpac CGT, cette attitude s'explique par les mensonges de la direction. « Elle faisait passer le message que cette vente était une super affaire. En plus, cela éviterait des fermetures de sites et des suppressions d'emplois. » Les délégués, eux, ne sont pas dupes. Face à l'incompréhension des salariés, ils constituent une intersyndicale. Le CFE-CGC les rejoint d'abord, suivi

par FO, et bien plus tard par la CFDT. Ils plongent dans les rapports financiers de chaque site du groupe. Ils décortiquent les plans financiers et s'approprient réellement les questions financières. Cette mission vise deux objectifs : être incontestables et pouvoir s'opposer aux patrons en utilisant leur langage. « Ils maîtrisaient l'information économique, remarque Hélène Joubeaud, alors en master à Sciences Po. Leurs tracts et leur communication étaient d'une qualité surprenante. Cela leur donnait une véritable crédibilité. En plus, ils jouaient la carte politique au niveau du territoire. »

Pour être sûrs de se faire entendre par la direction et les actionnaires, deux représentants syndicaux achètent chacun une action du groupe. Objectif : participer à l'assemblée générale des actionnaires. Cette méthode, est éprouvée par l'émission Cash Investigation sur France 2 qui commence à être diffusée début 2012. En juin 2012, les syndicalistes prennent la parole pendant cette fameuse réunion. Ils remettent le couvert en février 2013, toujours pendant l'AG des actionnaires. Cette fois, ils s'en prennent directement aux banquiers. Leur intervention est d'une précision chirurgicale : « Messieurs les banquiers, assumez les risques en investissant pour libérer Gascogne de l'asphyxie qui le guette. Participez à la construction d'un projet industriel à la mesure des potentialités et du savoir-faire des salariés du groupe Gascogne. Ne nous laissons pas convaincre par des prédateurs avides de rentabilité qui tentent d'expliquer que l'avenir industriel français ne passerait pas par le bois. Cette filière en



Nous ne nous attendions pas à nous faire applaudir ! On leur demandait de jouer leur rôle. On dénonçait le fait qu'ils avaient droit de vie ou de mort sur une entreprise.

Cyril Fournet, délégué CGT





LA FILIÈRE BOIS, UN ENJEU STRATÉGIQUE

La filière bois représente un pilier économique en France. Elle emploie près de 250 000 personnes. De la sylviculture aux produits finis comme le bois de construction, le papier ou les emballages, ce secteur contribue à la transition écologique tout en préservant les emplois locaux. En Aquitaine, où le groupe Gascogne est implanté, le bois est un véritable moteur de l'économie régionale, en particulier dans les Landes, qui abritent la plus grande forêt de pins maritimes d'Europe. La ressource est précieuse et le savoir-faire des employés inestimable. Mais la filière bois souffre également d'une concurrence internationale exacerbée. Le bois français est souvent exporté brut pour être réimporté une fois transformé, un non-sens écologique et économique que dénoncent depuis des années les acteurs du secteur, dont la CGT. Cette délocalisation de la valeur ajoutée affaiblit la compétitivité des entreprises françaises, et c'est exactement ce que les salariés du groupe Gascogne ont voulu éviter en maintenant la production sur le territoire. ///

Ce sauvetage du groupe, grâce aux interventions de la Filpac CGT et d'une intersyndicale unie, a permis de sauver près d'un millier d'emplois et surtout de rendre les activités plus pérennes.

Aquitaine, qualifiée par les pouvoirs publics comme un fleuron stratégique au même titre que l'aéronautique, génère quelque 35 000 emplois. » Cyril Fournet affiche encore un sourire quand il revient sur cet épisode. « Nous ne nous attendions pas à nous faire applaudir ! On leur demandait de jouer leur rôle. On dénonçait le fait qu'ils avaient droit de vie ou de mort sur une entreprise. »

Rendez-vous secret

Leur mot d'ordre pendant les manifestations s'apparente à un projet d'existence : « Vivre et travailler en Gascogne. Vivre et travailler à Gascogne. » Les mois passent, et la mobilisation ne faiblit pas. Les syndicats, accompagnés de leurs experts, continuent à œuvrer pour prouver que le projet de maintenir le groupe est

viable et nécessaire pour le pays landais. Au début de l'année 2014, les représentants sont invités à rencontrer Henri Emmanuelli, alors député et président du conseil général des Landes. Le contenu du rendez-vous doit rester confidentiel à cause d'une procédure enclenchée au tribunal de commerce. Ce type de démarche, soit de mandat *ad hoc*, soit de conciliation, permet aux dirigeants des entreprises de prendre plusieurs décisions dans le dos des salariés et de leurs représentants syndicaux. Au début des années 2000, Arnaud Montebourg, alors député de Saône-et-Loire, avait rédigé un rapport frôlant le pamphlet, sur le fonctionnement archaïque, népotique, et désastreux des tribunaux de commerce. Las, une fois ministre, il s'est bien gardé d'entamer la moindre réforme... En attendant, pendant ce rendez-vous avec Henri Emmanuelli, les syndicats découvrent la possibilité d'une reprise du groupe Gascogne par un industriel local : Dominique Coutière. C'est également un homme politique puisqu'il est vice-président du département. Son groupe Biolande souhaite entrer dans le capital de Gascogne. Il sera accompagné par DRT, le Crédit Agricole, et BPI. Le consortium, baptisé Atis 2, est accueilli chaleureusement par les représentants des syndicats. Ces derniers sont gênés par l'obligation de confidentialité vis-à-vis des salariés. Mais pour ne pas faire capoter le projet, ils gardent le secret.

En juillet 2014, la reprise devient officielle. Pour redresser la barre face à une situation catastrophique, les nouveaux propriétaires passent malheureusement par des licenciements. « C'est une réorganisation mais avec une vision » note Jean-Jacques Bordes. Cette vision se caractérise également par des détails de vocabulaire. Avant, les unités de production s'appelaient Gascogne Wood pour le bois, Gascogne Paper pour le papier. Cette fois, la seule papeterie intégrée française revient aux classiques en rayant les anglicismes ridicules pour reprendre des terminologies hexagonales. Les syndicats feront une dernière intervention devant l'assemblée générale des actionnaires pour rappeler que seule l'unité permet « de déplacer des montagnes » se rappelle Cyril.

Ce sauvetage du groupe, grâce aux interventions de la Filpac CGT et d'une intersyndicale unie, a permis de sauver près d'un millier d'emplois et surtout de rendre



À Gascogne, cependant, l'histoire prouve qu'une autre voie est possible. Une voie où les salariés ne sont pas seulement spectateurs de leur destin, mais acteurs de leur propre avenir.

les activités plus pérennes. Depuis 2014, plus de 200 millions d'euros d'investissements ont été effectués. En ce moment, une extension de la papeterie sort de terre pour accueillir une nouvelle unité de production qui permettra d'accroître la production avec une meilleure qualité de travail tout en respectant toujours plus l'environnement. Là encore, l'investissement dépasse plusieurs centaines de millions d'euros. Ce volontarisme paie puisque le groupe renoue régulièrement avec les bénéfices, malgré les remous de l'économie au niveau du papier. Cette victoire de la CGT permet d'illustrer que les échanges d'information en comité de groupe, mais également les formations tant économiques, financières, que de communication, sont des armes redoutables pour gagner en crédibilité et en efficacité.

Cette victoire n'est pas passée inaperçue. Emmanuel Macron, alors ministre de l'Économie, s'était rendu sur le site en 2014, louant les efforts réalisés. Il remarque également que la filière bois emploie 250 000 personnes dans le pays. Qu'a-t-il fait pour inverser cette tendance depuis qu'il est à l'Élysée ? Rien, à part regarder les groupes mondiaux fermer les uns après les autres les papeteries françaises pour accroître le portefeuille des actionnaires. La vision à court terme contre l'emploi ne devrait plus être la règle. Les fermetures d'usines se multiplient, et les papeteries françaises continuent de souffrir des choix actionnariaux court-termistes. À Gascogne, cependant, l'histoire prouve qu'une autre voie est possible. Une voie où les salariés ne sont pas seulement spectateurs de leur destin, mais acteurs de leur propre avenir. Syndicalisme ne rime pas avec fatalisme. ●

UN POUR TOUS, TOUS GASCOGNE



Pour fêter les dix ans de la lutte chez Gascogne, la CGT a préféré troquer le gâteau contre de la réflexion. Au menu de la journée : un film et des tables rondes, histoire de marquer le coup tout en restant dans l'esprit de combat.

La matinée a commencé en douceur au cinéma Le Parnasse, au cœur de Mimizan, et tout près de la papeterie, avec la projection d'un court-métrage retraçant cette lutte débutée en 2012. Témoignages et archives à l'appui, l'histoire a pris vie à l'écran. Ensuite, première table ronde sur les luttes syndicales en entreprise, avec du beau monde autour de la table. Parmi les invités, Sophie Binet, Pierre Ferracci (PDG du groupe Alpha), Cyrille Fournet (agent de maîtrise chez Gascogne et délégué syndical CGT), et Boris Vallaud, député des Landes et chef des socialistes à l'Assemblée nationale (voir page suivante).

L'après-midi s'est déroulée dans un camping de Mimizan plage, d'où il était possible d'entendre les vagues de l'océan. La deuxième table ronde s'est penchée sur le thème « Vivre et travailler au pays », une question qui touche de près les salariés de Gascogne. Sophie Binet, Alain Delmas (ancien cadre de la CGT en Aquitaine), Dominique Coutière (PDG du groupe Gascogne et conseiller départemental des Landes), et Cyrille Fournet ont pris la parole.

Enfin, la dernière table ronde a mis l'accent sur le lien entre industrie et environnement, avec Pierre Ferracci, Jean Dupouy (vice-président de la SEPANSO Landes), Pierre Darmente (président des communes forestières landaises), Cyril Gayssot (conseiller départemental des Landes et PDG de FMS), et Carlos Tunon (secrétaire général de la Filpac CGT).

La journée s'est terminée en beauté avec un concert de rock engagé du groupe El Comunero, histoire de garder l'énergie au plus haut ! ///

LES LUTTES SYNDICALES EN ENTREPRISE

Comment tenir tête aux directions focalisées sur le versement des dividendes aux actionnaires, quand tout est fait pour museler les syndicats ? Changer la gouvernance des entreprises, formations, expertises, pédagogie des luttes, et le dialogue avec les salariés et les acteurs locaux sont les maîtres mots.

JÉRÉMIE DEMAY

La lutte des salariés de Gascogne montre que des syndicats mobilisés peuvent offrir un avenir aux travailleurs. Elle prouve aussi que la formation est essentielle pour se battre à armes égales contre les directions. Cependant, depuis 2014, la législation du travail favorise le patronat, éloignant la démocratie de l'entreprise et ses représentants. Une victoire comme celle de Gascogne serait-elle encore possible aujourd'hui ? Pour Sophie Binet, cela ne fait aucun doute : « Oui, c'est toujours possible aujourd'hui. Nous venons de mener une grande lutte à Valdunes, la dernière usine qui fabrique des roues et des essieux pour les transports ferroviaires, afin de maintenir l'activité. Le problème, c'est qu'à chaque fois, il s'agit de luttes homériques, qui demandent beaucoup d'énergie, de moyens et de temps. À chaque fois, comme on peut le voir dans le film, c'est la

CGT qui part seule, longtemps à crier dans le désert, en affirmant que des alternatives existent et que le projet de la direction est dangereux. Les directions exhortent les salariés à avoir confiance et présentent la CGT comme celle qui, non seulement n'est jamais d'accord, mais en plus, apporte de mauvaises nouvelles. »

Censure patronale

Conviction et énergie ne suffisent cependant pas pour remporter ce type de combat. Sans des informations honnêtes et sérieuses, les syndicats ne peuvent pas lutter. À Gascogne, « les salariés et les représentants syndicaux étaient informés au niveau local. Ils n'avaient pas de vision d'ensemble sur les difficultés du groupe. Chez Secafi, nous rencontrons souvent cette difficulté : des représentants qui, pour diverses raisons, n'accèdent pas à l'information globale. Ils découvrent alors, stupéfaits, que telle ou telle branche du groupe va être vendue », décrit Hélène Joubaud, qui a étudié la lutte des salariés pour son mémoire à Sciences Po et travaille aujourd'hui pour Secafi.

« Des passagers clandestins des décisions stratégiques »

Si, pour Gascogne, la censure de l'accès à l'information était

« (...) c'est la CGT qui part seule, longtemps à crier dans le désert, en affirmant que des alternatives existent et que le projet de la direction est dangereux.

Sophie Binet, secrétaire générale CGT



caricaturale, le patronat peut en général compter sur les gouvernements successifs pour lui faciliter la tâche. Avec François Hollande puis Emmanuel Macron, les directions se sont retrouvées favorisées. Les lois Rebsamen, El Khomri et les ordonnances travail ont saccagé la démocratie en entreprise. Pourquoi négocier avec les syndicats quand on peut les réduire à de simples figurants ? « *Aujourd'hui, nous sommes souvent des passagers clandestins des décisions stratégiques de l'entreprise. Nous sommes sur un strapontin* », s'indigne Sophie Binet. Pierre Ferracci, président du groupe Alpha, renchérit : « *Les ordonnances ont réduit les moyens des comités d'entreprise, diminué les mandats et, avec la fusion des instances, ont étouffé les CHSCT. Cela a commencé avec la loi El Khomri et aussi la loi Rebsamen, qui comporte une mission sur les orientations stratégiques, mais exige que 20 % des honoraires des experts soient pris en charge par le CE. Cette mission, probablement la plus cruciale pour collaborer avec les dirigeants et actionnaires, est directement entravée.* » Pour lui, il ne fait aucun doute qu'il faut tout remettre à plat : « *Il faut réformer toute la gouvernance des entreprises, oublier les ordonnances Macron. La fusion a non seulement tué les CHSCT, mais elle a aussi privé les CE et les comités de groupe de leurs moyens. La réduction des mandats a été drastique. Et on a centralisé le dialogue, alors que, selon moi, il devrait tirer parti des informations de terrain sur des questions comme la santé au travail ou l'organisation que seuls les salariés et leurs représentants connaissent bien.* »

« Les CHSCT sont complètement écrasés »

Autre difficulté de ces CSE : ils deviennent des fourre-tout où l'on parle de tout sauf de l'essentiel. « *Être représentant du personnel au CSE, c'est mission impossible. Il faudrait être expert en sécurité au travail, en harcèlement sexuel, en défense individuelle, en stratégie économique, en comptabilité, etc. C'est irréaliste. Face à nous, les directions ont une quinzaine de personnes pour remplir ces rôles, tandis que nous devons nous contenter d'une seule, qui doit aussi être experte dans son métier et en contact avec ses collègues. Il est donc essentiel de revenir sur ces ordonnances désastreuses et d'en finir avec cette concentration en une seule instance. Les CHSCT sont complètement écrasés* », insiste Sophie Binet.

« Il faut être maso pour s'engager dans le syndicalisme »

La complexité liée à la fusion des CE, CHSCT et autres en une seule entité rend la vie difficile aux délégués syndicaux. Sophie Binet poursuit : « *Aujourd'hui, c'est dur d'être représentant du personnel. Il faut un niveau toujours plus élevé, maîtriser l'anglais pour échanger dans les comités européens. Il y a aussi le problème de présence sur le terrain. Les directions accaparent les représentants dans des réunions interminables, et pendant ce temps, ils n'ont pas l'occasion de communiquer avec les salariés, qui pensent qu'ils passent leur temps à se balader.* » Cyril Fournet, délégué syndical à Gascogne, ajoute : « *Il faut être de plus en plus maso pour s'engager dans le syndicalisme. Rien n'encourage les copains à continuer cette mission.* » Mais pour lui, cet engagement fait partie de son ADN.

« Les décisions y sont débattues »

Sophie Binet souligne un autre problème de gouvernance : la représentation des salariés dans les conseils d'administration. Dans les pays d'Europe du Nord et en Allemagne, le dialogue social repose sur une représentation renforcée des salariés dans les conseils d'administration. En

France, les dirigeants semblent craindre que ceux qui créent la richesse de l'entreprise puissent avoir leur mot à dire.

« *C'est pathétique, mais en France, le patronat n'a toujours pas admis qu'il n'est pas seul à gérer l'entreprise. Partager le pouvoir reste tabou. Les stratégies patronales sont les mêmes : soit on tente de contrôler les représentants en réunion, soit on réprime le syndicalisme. Dans le premier cas, les dirigeants nous rassurent avec des informations partielles, mais nous coupent de nos collègues* », dénonce-t-elle. Pierre Ferracci se montre aussi agacé : « *Il faut parfois copier ce qui marche ailleurs. Dans les pays scandinaves, les salariés représentent un tiers des conseils d'administration. Cela ne résout pas tout, mais les décisions y sont débattues.* »

La pédagogie des luttes est essentielle

Outre les problèmes de gouvernance, les représentants syndicaux doivent aussi affronter un climat de défaitisme et d'individualisme, en particulier après l'annonce de plans de licenciement. Hélène Joubaud explique : « *Quand les salariés apprennent ce genre de nouvelle, ils sont assommés. Ils perdent leur travail, parfois dans des régions sans perspectives.* » Dans ces situations difficiles, la pédagogie des luttes est essentielle. « *Rien n'est écrit d'avance. On ne se bat pas en pensant qu'on va perdre. Montrer des exemples concrets de victoires nourrit la combativité* », dit Sophie Binet. Pierre Ferracci ajoute : « *Il faut mettre en avant les échecs cuisants de certains grands stratèges. Alcatel, qui comptait 150 000 salariés et 120 sites industriels, a réduit ses sites de 120 à 36 avant d'être absorbée par Nokia, elle-même en difficulté. À l'époque, le patron d'Alcatel avait toutes les médailles du management, et on voit aujourd'hui les dégâts.* »

« Redonner confiance et dignité aux salariés »

Pour gagner une lutte, il faut aussi proposer des alternatives crédibles, construites en collaboration avec des experts. Sophie Binet explique : « *Nous avons souvent les idées, mais l'argent manque. Nous avons besoin des banques, en particulier de la BPI, qui devrait se consacrer au financement de l'industrie en France sur le long terme. Elle devrait être aux côtés des entreprises et ne pas se comporter comme les banques privées.* » Pierre Ferracci est sur la même ligne : « *Il faut aussi être capable de montrer les enjeux d'un territoire, d'une filière, de forcer les créanciers et les banquiers à soutenir ces projets.* » En associant le territoire et ses acteurs, les représentants syndicaux de Gascogne ont fait de ce combat une réussite. « *Ils ont trouvé des alliés, les commerçants, les politiques... Cela redonne confiance et dignité aux salariés* », se rappelle Hélène Joubaud. Seuls ceux qui se battent peuvent gagner. ●



Les ordonnances ont réduit les moyens des comités d'entreprise, diminué les mandats et, avec la fusion des instances, ont étouffé les CHSCT. Pierre Ferracci, groupe Alpha



INTERVIEW **Sophie Binet**, secrétaire générale de la CGT

Renforcer la pédagogie des luttes

Sophie Binet a participé aux trois tables rondes organisées pour cette journée anniversaire. Pour Impac, elle démontre que seuls les combats qui ne sont pas menés sont perdus d'avance.

 JÉRÉMIE DEMAY



Impac : Que dirais-tu aux salariés qui viennent d'apprendre une fermeture ou un plan social, afin qu'ils ne soient pas défaitistes ?

Sophie Binet : Tout d'abord, il est essentiel de construire un contre-projet avec la CGT pour prouver qu'il existe des alternatives aux décisions de la direction. Ensuite, il est crucial de dénoncer la dangerosité d'une stratégie uniquement financière qui mène droit dans le mur, en sacrifiant le social et l'économie à moyen et long terme. Et surtout, il est important de valoriser nos victoires, les avancées que nous avons obtenues. L'exemple du groupe Gascogne est frappant. En 2012, tout le monde pensait qu'il fallait vendre l'entreprise la plus rentable du groupe, ce qui aurait signé sa mort. Douze ans plus tard, non seulement la cession n'a pas eu lieu, mais des investissements ont été réalisés et le groupe se porte bien. Ce succès est dû à la CGT qui a su proposer un projet industriel. C'est la même chose pour Chapelle Darblay : qui aurait cru que dix ans après le début de la lutte, la CGT serait encore là avec un projet prêt à être lancé, en attendant simplement que le gouvernement valide les demandes auprès de la BPI ? Ces victoires sont des exemples de combat que nous avons gagnés. C'est ça, la pédagogie des luttes. Ensuite, il faut être clair : accepter de négocier uniquement sur les indemnités et le plan social, c'est une impasse. Non seulement on perd son emploi, mais en plus, on se retrouve avec un plan social insatisfaisant faute d'un véritable rapport de force. Négocier le plan social, c'est perdant d'avance. En revanche, se battre pour un projet alternatif visant à

maintenir l'emploi, c'est toujours gagnant. Au mieux, le projet fonctionne ; au pire, cela permet de peser dans les négociations du plan social. Il faut toujours se battre pour l'emploi et refuser de se contenter de négocier les détails des chèques de départ.

La pédagogie des luttes passe par la lecture, les documentaires, l'information et les échanges entre camarades...

Oui, mais avant tout, la pédagogie des luttes doit mettre en avant les victoires de la CGT. Nous ne le faisons pas assez. Il faut dire ce que nous avons accompli. Ici, à Gascogne, la CGT a sauvé 1000 emplois et a permis de préserver et développer le dernier groupe papetier français. Beaucoup de salariés ignorent ces réussites. Tout est trop individualisé. Nous médiatisons souvent nos luttes, mais nous valorisons peu nos succès. Ces victoires sont le fruit de rapports de force, et il est essentiel de raconter comment nous y sommes parvenus.

Pour gagner, il faut de l'unité syndicale et un rapport de force construit avec les salariés. Il ne faut jamais se couper d'eux. Passer son temps avec les directions ne sert à rien si ce n'est à se faire absorber par leurs stratégies. Il est essentiel de rendre compte de nos démarches aux salariés et de les associer aux débats. C'est un enjeu démocratique. Un syndicat fort, c'est un rapport de force plus solide. Là où la CGT est forte, les droits sociaux sont plus élevés. Prenons les cheminots : pourquoi ont-ils obtenu 18 mois de départ anticipé à la retraite en juin dernier ? Parce qu'ils sont massivement syndiqués à la CGT. Il n'y a pas de secret. Il est donc crucial de dire cela aux salariés et de mener une campagne active de syndicalisation. Les élus seuls ne peuvent pas affronter la direction, il faut être nombreux.

Une des clés pour gagner les luttes reste l'accès à l'information. Avec des groupes de plus en plus mondialisés, la lutte internationale et les contacts avec les syndicats étrangers deviennent-ils essentiels ?

Absolument. Il est primordial de s'organiser à l'échelle des groupes, sinon les informations sont invisibilisées. Les filiales sont parfois artificiellement mises en déficit pendant que la valeur remonte au niveau du groupe. Il faut également se battre au niveau européen et international. Il est indispensable de réclamer un comité européen. Avec la Confédération européenne des syndicats, nous luttons pour renforcer les prérogatives de ces comités. La CGT doit concrétiser son internationalisme en se coordonnant avec nos camarades pour échanger des informations économiques et ne plus se laisser duper. Le capital se coordonne bien mieux que nous, et ça doit changer car cela n'est pas normal.

Et il faut encore expliquer que ces connexions avec les syndicats européens ne sont pas du tourisme...

Ça, c'est sûr ! Quand on se rend à Bruxelles, en Italie ou ailleurs, ce n'est pas pour le plaisir, mais pour se coordonner avec nos camarades internationaux et mieux agir face aux patrons. ●

DIAGORIS

EXPERTISE

NOTRE EXPERTISE AU SERVICE DE VOTRE ENGAGEMENT

Cabinet d'Expertise Comptable Inscrit au Tableau de l'Ordre des Experts Comptables.

MISSIONS D'ASSISTANCE EN VUE DE LA CONSULTATION SUR:

La Situation Économique et Financière

ARTICLE L2323-12 DU CODE DU TRAVAIL

La Politique Sociale, les Conditions de Travail et l'Emploi

ARTICLE L2323-15 DU CODE DU TRAVAIL

Les Orientations Stratégiques

ARTICLE L2323-10 DU CODE DU TRAVAIL



01 42 17 04 15 – contact@diagoris.fr
43 Rue de Rennes, 75006 Paris

DIAGORIS.FR

**Ça ne se recharge pas,
c'est incassable,
ça ne tombe pas en panne,
ça ne consomme pas d'énergie,
c'est mis à jour régulièrement
sans votre intervention,
c'est recyclable à 100 %.**

Ça s'appelle une affiche.

| Levons le nez de nos écrans. Informons-nous avec l'affichage |

LES SPÉCIALISTES DE L'ÉCONOMIE SOCIALE

40 ANS D'EXPÉRIENCE

auprès des CSE.
Spécialiste des Organisations Syndicales,
présent auprès de plus
de 40 Fédérations,
UD, UL et Comités Régionaux.

- . Expertises Comptables
- . Formations
- . Commissariat aux comptes

**40 EXPERTS
QUI VOUS SONT PROCHES**

CO·E·X·CO

CONTACT : 53 - 55, avenue d'Italie CS 60453
80094 AMIENS CEDEX 3 - Tél. : 03 22 53 27 47 - Fax : 03 22 53 27 49

Siège social : 11, rue des Immeubles Industriels CS 41132 75543 PARIS CEDEX 11
Tél. : 01 43 73 90 79 Fax : 01 43 73 92 52

Site : www.coexco.com

“NOUS NE LÂCHERONS PAS JUSQU’À AVOIR LES RÉPONSES”

PROPOS RECUEILLIS PAR JÉRÉMIE DEMAY

La galère pour les salariés de Milee n’est pas terminée. Trop peu ont reçu leur solde de tout compte. Beaucoup ne peuvent même pas s’inscrire à France Travail faute de document. Pendant ce temps, des suspicions d’abus de biens sociaux deviennent de plus en plus fortes sur les dirigeants de l’entreprise.

Impac : Les ex-salariés de Milee ont-ils enfin pu recevoir leurs indemnités de la part des AGS après la liquidation de leur entreprise ?



Alexandra Dupuy avocate des salariés de Milee : Il y a eu de petites avancées, mais on est loin du compte. Les licenciements

se sont faits en deux vagues : 10 000 salariés, licenciés en deux fois. Le premier plan a eu lieu cet été, le second après la liquidation, quelques semaines plus tard. Pour la première vague, certains salariés n’ont rien touché depuis août. Quelques-uns ont reçu leur solde de tout compte, mais ce n’est pas le cas pour tous. Quant à ceux de la seconde vague, la majorité n’a encore rien perçu. Et ceux qui ont été payés n’ont souvent pas touché tout ce qui leur est dû, sans qu’on comprenne pourquoi. Nous avons également de sérieux problèmes avec les documents administratifs pour France Travail, qui ne sont même pas transmis aux salariés – une situation qui les paralyse totalement. Malgré tous les efforts des représentants du personnel et des échanges constants avec le

ministère du Travail et les liquidateurs, rien n’avance. Les liquidateurs ne sont ni efficaces ni transparents ; ou alors ils refusent d’agir, ou bien ils n’en sont pas capables. Le résultat est le même : on ne peut pas dire que le problème soit réglé.

Comment peut-on expliquer ce retard face à un plan massif de licenciements ? Les liquidateurs n’avaient-ils pas la possibilité d’ajouter des moyens humains ?

C’est vrai, il faut remonter aux années soixante-dix pour voir un plan social de cette ampleur. Bien sûr, les mandataires et liquidateurs n’ont pas l’habitude de gérer une telle masse de licenciements, mais ils n’ont aucune excuse. Avec un premier plan de « sauvegarde de l’emploi » qui avait déjà vu 5 000 personnes licenciées, ils savaient qu’un second plan suivrait après la liquidation. Donc, il n’y a pas de surprise. Ils ont perçu des sommes colossales pour mener cette

liquidation, et rien ne les empêchait d’embaucher du personnel pour gérer la situation. Cette lenteur est inacceptable. Le liquidateur, en théorie, doit établir les créances des salariés, calculer les soldes de tout compte et fournir tous les documents de fin de contrat, un par un. Ensuite, c’est l’AGS (Association pour la gestion du régime de Garantie des créances des Salariés) qui effectue les paiements. Certes, gérer 10 000 paiements n’est pas courant, mais les AGS traitent des centaines de milliers de dossiers chaque année. Il aurait fallu anticiper et surtout faire mieux.

Les salariés trinquent en attendant. Comment survivent ceux qui n’ont rien touché depuis des mois ?

Ils survivent difficilement, voire pas du tout. Certains menacent de se suicider, d’autres sont déjà à la rue, et beaucoup ne peuvent même plus nourrir leurs enfants. Pour les couples où les deux travaillaient chez Milee, quatre mois sans aucun revenu, c’est catastrophique. C’est pour cela que nous multiplions les actions, que nous tirons la sonnette d’alarme. Le début de l’hiver, avec l’in-

“ Ils survivent difficilement, voire pas du tout. Certains menacent de se suicider, d’autres sont déjà à la rue, et beaucoup ne peuvent même plus nourrir leurs enfants. Alexandra Dupuy, avocate des salariés de Milee ”



terdiction temporaire des expulsions, est leur seule « chance ». Mais trop de familles ne peuvent plus payer leur loyer. Nous avons manifesté devant le ministère de l'Économie, nous avons des contacts au ministère du Travail, mais aucun miracle en vue. Ils auraient pu mettre en place un fonds de secours exceptionnel. Ce type de fonds a déjà été créé dans d'autres cas, alors pourquoi pas pour les ex-salariés de Milee ?

Le paiement des salariés, c'est la première étape. La suite se jouera au tribunal de commerce. Les dirigeants de Milee devront-ils répondre de leurs actes devant les juges ?

Oui, il y aura plusieurs procédures. La première étape se passera aux prud'hommes, et nous montons déjà les dossiers. Vu le nombre de salariés, cela prend du temps. Nous avançons par vagues pour éviter un engorgement. Nous réclamons bien sûr le paiement des indemnités en souffrance, mais aussi un dédommagement pour l'attente et les préjudices subis. Qui est responsable importe peu pour moi. L'essentiel, c'est que des gens crèvent de faim depuis des mois, et c'est intolérable. Ils ont même été abandonnés par leur mutuelle... Nous allons aussi contester les licenciements pour deux raisons principales : d'une part, les reclassements ont été faits n'importe comment...

Que voulez-vous dire par « n'importe comment » ?

Même dans le cadre d'une liquidation, l'employeur a une obligation de reclassement individualisé. Il doit proposer des emplois correspondant à la formation, à l'ancienneté de chaque salarié, etc. Ici, comme on le voit souvent, ils ont balancé des catalogues d'offres identiques à tout le monde. Ce n'est pas du reclassement, c'est un simulacre. Deuxième point : les fautes de gestion qui ont mené à cette situation. En réalité, parler de faute de gestion est presque gentil. Si elles sont reconnues comme la cause de ces licenciements, nous pourrions prouver qu'ils sont sans cause réelle ni sérieuse. Et avec la Filpac CGT, nous attaquons aussi pour non-paiement des salaires.

Y a-t-il une procédure pénale en vue ?

Absolument. Les salariés, les AGS et d'autres créanciers ont tous des raisons de croire que des délits pénaux ont été commis par les dirigeants de Milee. Abus de bien social, banqueroute, disparition d'importantes sommes d'argent, création de sociétés parallèles... Tout cela est en question. On sait que la vente de Colis Privé aurait dû sauver Milee, mais personne ne s'explique pourquoi cela n'a pas suffi.

Comment une société qui met la clé sous la porte en 2024 a-t-elle pu ver-

ser 70 millions d'euros de dividendes à ses actionnaires en 2023 ?

Cette question résume tout. Comment l'entreprise peut-elle verser des millions aux actionnaires alors que les salariés se retrouvent à la rue ? C'est inacceptable, et nous ne lâcherons pas jusqu'à avoir les réponses.

Le programme Oui Pub et la décision des magasins Leclerc de renoncer aux prospectus ont-ils contribué à précipiter la chute de Milee ?

Je ne peux pas mesurer l'impact exact de ces décisions. Mais, oui, le Oui Pub et les enseignes cherchant à se donner bonne conscience ont affaibli le secteur. Il y a là une énorme hypocrisie : on prétend être écoresponsable en retirant les prospectus, mais on continue de polluer en multipliant les transports. Entre les décisions du gouvernement et des grandes enseignes, la distribution de pub papier a pris un coup. Milee s'adaptait, pourtant. Avec la vente de Colis Privé, ils avaient des fonds et des perspectives. Mais certains ont vu là une opportunité de tout saborder. Entre les détournements de fonds et les transferts de capitaux, on a précipité la chute de Milee. Ce n'est pas pour dire que l'entreprise était florissante, mais il y a une différence entre ralentir et mettre la clé sous la porte. ●

OUI PUB : DE L'HYPOCRISIE VERTE

L'expérimentation du dispositif *Oui Pub* devrait s'achever en avril 2025 dans les 14 territoires sélectionnés. Ensuite, un rapport d'évaluation devrait être publié pour analyser l'impact de cet autocollant – placé sur les boîtes aux lettres – sur la distribution de prospectus. Dès le début, le gouvernement l'a assuré : *Oui Pub* protège l'environnement sans affecter les emplois. Pourtant, l'exemple de Milee montre bien que ces campagnes de dénigrement ont affaibli le secteur de la distribution. Mais les gouvernements successifs restent fermes : les prospectus, c'est polluant et moins moderne qu'un spam dans une boîte mail. Or, l'option numérique s'avère plus polluante, avec le stockage dans des data centers. Et un e-mail ne se recycle pas, contrairement au prospectus. De plus, comment font les ménages modestes, sans accès à internet, pour trouver des promotions qui pourraient alléger leur budget ? Enfin, dans les zones rurales, le prospectus permet aux familles de comparer les prix des enseignes sans devoir prendre la voiture pour faire des allers-retours entre magasins. Quant à l'hypocrisie de certains distributeurs, comme Leclerc, elle est frappante. Sous prétexte de verdir leur image, ils ont décidé d'arrêter la distribution de prospectus. Désormais, c'est aux clients de se rendre en magasin pour consulter les catalogues – à moins d'être assez rapides pour scanner un QR code qui ne s'affiche que deux secondes à la télé après une pub... Alors, le prospectus est-il mort ? Pas si l'on en croit une étude Toluna Harris Interactive & Pub Audit de 2023. Un Français sur deux apprécie la publicité en boîte aux lettres, 60 % la jugent utile, et près d'un tiers déclare faire ses courses en fonction des promotions vues dans un prospectus. En plus, alors que la publicité papier est attaquée par les chantages du greenwashing, les prospectus adressés, eux, ne sont pas concernés – ces publicités envoyées directement avec le nom et l'adresse du client. Avantage : elles permettent de mieux cibler les besoins, par exemple en évitant d'envoyer des promos sur des chipolatas à un végétarien. Revers de la médaille, ce type de publicité alimente le commerce des données personnelles. Avec le capitalisme, l'écologie pèse toujours bien peu face aux profits. ///

Il faut **se battre** et ne jamais abandonner”

L'imprimerie Morassuti à Saint-Étienne a été reprise par ses salariés grâce à une Scop depuis quatre mois. Les Scop deviennent de plus en plus une solution pour maintenir une activité dans les territoires. Attention toutefois : les salariés stéphanois ont su s'entourer pour éviter de foncer dans le mur. Damien Dubar, délégué syndical Filpac CGT chez Morassuti, explique les pièges à éviter.

 PROPOS RECUEILLIS PAR JÉRÉMIE DEMAY

Impac : Comment est née l'idée de reprendre l'entreprise sous forme d'une Scop ?



Damien Dubar : Quand nous avons appris que l'entreprise allait être placée en liquidation judiciaire, nous avons pensé qu'il serait dommage de laisser tomber une société qui fonctionnait, car nous avions du travail. Alors, que faire ? Soit on laisse tomber, soit on cherche une solution pour reprendre l'entreprise et continuer à la faire tourner. Avec quelques recherches et l'aide de la Filpac CGT, l'idée de créer une Scop a émergé.

Comment cette idée a-t-elle été accueillie par les autres salariés ?

Au début, très peu y croyaient, car reprendre une entreprise n'est pas simple. En plus, il fallait un financement, et beaucoup de nos salariés étaient au Smic... Nous étions cinq à y croire au départ, alors nous avons décidé de nous battre. Petit à petit, voyant que le dossier avançait, d'autres ont rejoint la Scop.

Vous vous êtes rapprochés de l'Union régionale des Scop ?

Exactement. Elle a étudié le dossier pour vérifier sa fiabilité et a jugé qu'il était viable, même si cela est compliqué, car reprendre une entreprise à la barre du tribunal n'est pas chose facile. Peu de Scop réussissent cet exploit, mais cela valait la peine d'essayer.

Quels conseils vous a-t-elle donnés au début ?

Elle nous a d'abord avertis qu'une Scop, ce n'est pas seulement pour sauver son emploi, mais pour s'engager dans une nouvelle aventure en devenant responsables de l'entreprise. Sans cette volonté, ça ne fonctionne pas. Elle



Nous étions cinq à y croire au départ, alors nous avons décidé de nous battre. Petit à petit, voyant que le dossier avançait, d'autres ont rejoint la Scop.

Damien Dubar, délégué syndical Filpac CGT chez Morassuti



nous a aussi prévenus qu'on passerait par toutes les émotions : par moments, on voudrait abandonner ; à d'autres, on voudrait partir en guerre. Et en effet, nous avons traversé tous ces états.

Comment cela s'est-il passé avec les banques ?

Nous sommes passés par France Active, qui travaille beaucoup avec l'Union des Scop et a réuni plusieurs banques. Dès que nous avons mentionné que c'était une reprise à la barre du tribunal, elles ont presque toutes tourné le dos, sauf le Crédit Coopératif.

Le Crédit Coopératif vous a demandé des garanties ?

Au départ, il s'agissait de 50 000 euros, puis ils ont monté la barre à 70 000 euros, estimant que le projet manquait de trésorerie. Pour cela, nous avons créé une association pour soutenir l'idée de notre Scop et lancé une cagnotte.

Cette cagnotte a même dépassé vos espérances...

Oui, 70 000 euros !

Cet engouement vous a surpris ?

Plus qu'étonnés, même ! Nous pensions récolter 20 000 ou 25 000 euros dans le meilleur des cas, mais 70 000, ça a été une vraie surprise, pour nous comme pour l'Union des Scop. Le dossier était quand même un peu faible, et nous n'avions qu'un mois pour



le déposer au tribunal de commerce. Heureusement, le tribunal a accepté de l'étudier en nous accordant trois mois supplémentaires pour le finaliser. Ce délai, bien que court, a été crucial dans notre réussite.

L'un des éléments essentiels de ce type de dossier, c'est le business plan. Comment l'avez-vous construit ?

Nous l'avons réalisé avec l'aide de l'Union régionale des Scop, qui nous a accompagnés tout au long du montage pour le rendre solide et crédible devant le tribunal.

Le tribunal a choisi votre dossier contre celui d'un entrepreneur lyonnais qui convoitait principalement le carnet de commandes et les machines. Maintenant, vous avez les clés de l'entreprise. Comment cela se passe-t-il ?

Nous avons mis en place un directeur technique et financier pour gérer les comptes et l'atelier, permettant aux salariés de se concentrer sur leur travail. Certains collègues n'ont pas l'habitude de cette gestion. Ils apprennent peu à peu ce qu'est une Scop.

C'est-à-dire ? Comment voyaient-ils le fonctionnement d'une Scop ?

Ils pensaient qu'ils allaient gérer leur planning... Mais une Scop, ce n'est pas ça. Oui, nous avons notre mot à dire sur les investissements et les orientations de l'entreprise, mais un directeur est là pour s'occuper des finances et de l'atelier pour que tout tourne au mieux. Il écoute les doléances des salariés pour résoudre les problèmes, et ce dialogue n'existait pas avant.

Certains ont-ils été déçus ?

Je ne dirais pas « déçus », mais leur rêve s'est un peu envolé. Ils pensaient devenir patrons. Oui, les salariés décident de beaucoup de choses, mais ils restent ouvriers et doivent faire leur travail pour que l'entreprise tourne. Nous leur avons expliqué qu'il ne sera pas possible que chacun fasse ce qu'il

veut. L'avantage aujourd'hui est que chaque ouvrier a un droit de parole, et de nombreux problèmes ont été réglés grâce à cela. Avant, il fallait passer par le chef d'atelier, qui décidait ou non de les régler – et très souvent, rien ne bougeait.

Le facteur humain a-t-il été le plus difficile à gérer dans une Scop ?

C'est un nouveau mode de travail encore méconnu. Nous en sommes à notre quatrième mois, et tout le monde s'y habitue. Les salariés reconnaissent que le climat est plus serein et convivial. L'aspect humain se met progressivement en place.

Après quatre mois d'activité, comment cette sérénité se traduit-elle sur le chiffre d'affaires ?

Il est stable. Les clients qui nous avaient promis leur fidélité ont tenu parole. En montant le dossier, nous avons contacté certains de nos gros clients pour savoir s'ils continueraient avec nous, ce qu'ils ont accepté à condition que la qualité soit maintenue. C'est pourquoi, malgré la liquidation, nous n'avons pas arrêté la production pour prouver que leur confiance était justifiée.

Vous êtes délégué syndical Filpac-CGT. Comment se passe le dialogue social avec la direction dans une Scop ?

Ah, ça change ! Le dialogue est plus ouvert et à l'écoute. Par exemple, en discutant de la sécurité dans l'atelier avec le nouveau directeur, les choses bougent. Nous travaillons maintenant avec la médecine du travail et la Carsat pour améliorer les conditions de travail des ouvriers. Avant, on n'avait rien de tout cela !

Un conseil pour les camarades qui pourraient se retrouver dans la même situation que Morassuti il y a quelques mois ?

Il faut se battre et ne jamais abandonner. Il y a encore du travail dans l'imprimerie. Aujourd'hui, si on ne se bat pas tous ensemble, on ne réussit pas. Je recommande aussi de se rapprocher de l'Union des Scop pour évaluer si le dossier vaut le coup. Les Scop sont un excellent système, grandement facilité par les lois Hamon.

Quels sont les prochains axes de développement de la Scop ?

Nous voulons nous engager dans des normes environnementales plus strictes. Saint-Étienne Métropole doit nous rendre visite, car nous aimerions imprimer leurs bâches de communication et les récupérer ensuite pour les recycler en trousseaux ou en sacs, avec ou via une association. C'est un virage que nous voulons tous prendre dans la Scop. ●



**ON NE DIRAIT PAS COMME ÇA,
MAIS AVEC CES FIBRES...**

**ON DIFFUSE DES IDÉES,
ON AFFIRME DES OPINIONS,
ON RACONTE DES HISTOIRES,
ON PROTÈGE L'ALIMENTATION,
ON PRÉSERVE LA SANTÉ...**

... ON EN FAIT MÊME DES LITS

C'EST DU PAPIER !

*| Livres, journaux, emballages, produits techniques... |
| Le papier, matière première de notre quotidien |*

filpac cgt

La fédération au cœur de **la lutte**
pour la défense de l'imprimé,
de la presse écrite et des **métiers**
du livre et du papier

Le Livre, le Papier et la Communication
www.filpac-cgt.fr

C'est justement l'imprévisible qu'il faut prévoir

La prévoyance, avec la santé, la retraite et l'épargne, est l'un de nos sujets essentiels au quotidien, depuis plus de 100 ans.

Notre mission, c'est d'anticiper et d'être aux côtés de nos assurés et de leurs bénéficiaires lorsqu'un événement grave survient :

- nous sommes là pour protéger les revenus en cas d'incapacité ou d'invalidité et verser un capital en cas de décès,
- et nous sommes là également pour les soutenir dans ces épreuves.

Aides psychologiques, aides pour les démarches administratives, site communautaire Aidons les nôtres... : nous accompagnons nos assurés en leur proposant une prise en charge complète, et surtout, personnalisée.

www.ag2rlamondiale.fr

Notre responsabilité, c'est d'être présent à tous les moments, et tout au long de la vie. Seule une société de personnes comme AG2R LA MONDIALE, non cotée en bourse et dirigée par ses assurés, peut proposer une approche aussi complète pour protéger ses assurés.

Prévoyance
Santé
Épargne
Retraite



AG2R LA MONDIALE
Prendre la main
sur demain



La lutte continue !

 ANNE DUVIVIER



En Italie, une usine qui va fermer, huit cents familles sur le carreau et après un mois de grève devant les grilles, la lassitude et la résignation gagnent les salariés. Éternel débat entre ceux qui espèrent grappiller quelques subsides en négociant leur départ avec la direction et ceux qui

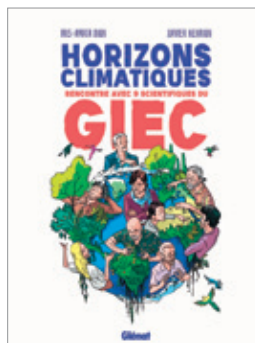
entendent rester soudés et se battre jusqu'au bout pour le maintien de l'emploi, tel Hannibal, vieux leader syndicaliste bâti en armoire à glace, pétri de culture ouvrière et de conscience de classe, verbe haut et fleuri, qui, si nécessaire, pratique le coup de poing... à vocation pédagogique. Autour de lui gravitent des personnages sur la corde raide : Fabio, son jeune fils, pas très mature et désabusé, à deux doigts de se faire embarquer dans un braquage sans envergure mais pas sans danger, et enveloppé par son complice d'un discours pitoyable sur la revanche des pauvres ; l'ex-petite amie de Fabio, enceinte, qui ne sait pas si elle veut garder son bébé, ou cet ouvrier également auteur de BD, qui au travers de ses personnages de Fantasy, essaie de faire passer un message d'entraide et de solidarité, dont l'éditeur n'a rien à faire, lui qui préfère les histoires de zombies. Comme un zombie précisément, un homme anonyme, ombre dans la nuit, traverse l'album. Travailleur étranger, de ceux à qui les ouvriers italiens, n'écoutant pas Hannibal, font porter le chapeau pour la perte de leur emploi, on ne connaîtra ni son nom, ni son âge, ni son histoire, seulement l'expression de terreur et le désespoir sur son visage, avant l'irréparable. Il se dégage pourtant de ces pages une énergie, une conviction, une colère stimulantes. Comme lorsque Hannibal sermonne son fils à propos de ceux qui s'opposent à l'accueil des migrants :

« C'est pas une couleur de peau ni de race. Ils ne les haïssent pas parce qu'ils sont noirs. Ils les haïssent parce qu'ils sont pauvres et faibles. Et quelqu'un qui haït les pauvres et les faibles, c'est quoi si c'est pas un tas de merde ? » Une de ces bonnes questions qui encouragent à choisir son camp. ●

Les Ennemis du peuple, roman graphique, scénario Emiliano Pagani, dessins Vincenzo Bizzarri, éditions Glénat, 136 pages, mai 2024, 22,50 €.

Le GIEC pour tous

 AD



Les rapports du GIEC, tout le monde en a entendu parler, comme nous avons tous vu au moins une fois, la photo d'un ours blanc planté sur une minuscule surface glacée, encore plus poignante si l'ours est une ourse, son petit serré contre elle. De quand datent-elles, ces photos ? On préfère l'oublier. Et ne pas penser que la fonte de la banquise peut en quoi que ce soit affecter notre quotidien de privilégiés. Et pourtant... Derrière ces centaines de pages

difficilement lisibles pour le profane,

les synthèses « grand public » aux chiffres effrayants, il y a des personnes qui décrivent cette réalité plus sombre que tout ce qu'on imagine, mais qui ne débouche toujours pas sur une prise de conscience collective, en particulier politique. C'est donc à la rencontre de neuf de ces scientifiques, climatologues, météorologues, géographes, économistes... passionnés, pédagogues et généreux, que nous emmenent une étudiante thésarde et un jeune dessinateur futé et candide. Fil rouge du récit, déterminés à affronter sans fard la question du climat, leurs réflexions, leurs réactions parfois vives font écho chez le lecteur. Il faut dire que les auteurs connaissent leur sujet. Iris-Amata Dion est docteure en sciences de l'atmosphère et du climat ; Xavier Henrion est passé par des études en mathématiques. Valérie Masson-Delmotte et ses collègues se sont complètement impliqués dans cette démarche indispensable et salutaire. Il résulte de ces conversations pleines de vie, une BD de vulgarisation scientifique foisonnante de plus de 300 pages, dessins et schémas non dénués d'humour, explications aussi fouillées que concises. Neuf chapitres jalonnent cette quête, comme autant d'étapes que franchissent nos deux questionneurs, comme les ont franchies avant eux les scientifiques, et dont le lecteur ne pourra pas faire l'économie : découverte, choc, déni, colère, négociation, dépression, acceptation, expérimentation, décision. Nous ne reviendrons pas en arrière, nos enfants vivront dans un autre monde que le nôtre, dans le meilleur des cas. L'écoanxiété n'est pas un vain mot et nos deux héros s'y confrontent. Vivre avec cette peur suppose avoir déjà dépassé le déni. Un vrai progrès. Il y a de quoi être affolé, tant par l'ampleur de la catastrophe climatique, que par celle de l'inaction des gouvernements et des entreprises pour freiner le processus. Que devons-nous faire, à part écopier l'eau dans les maisons inondées et fuir le littoral ? Le message des scientifiques est on ne peut plus clair. Changer ensemble, radicalement, maintenant, nos modes de vie, nos habitudes, nos certitudes qui appartiennent à un autre temps, et en tirer toutes les leçons personnelles et politiques. ●

Horizons climatiques, Rencontre avec 9 scientifiques du GIEC, scénario Iris-Amata Dion, dessins Xavier Henrion, éditions Glénat, 320 pages, mars 2024, 25 €.

SPÉCIAL DERNIÈRE

Numéro hors série / juin 2024

**ÇA NE SE RECHARGE PAS,
C'EST INCASSABLE,
ÇA NE CRAINT NI LE CHAUD,
NI LE FROID,
ÇA NE CONSOMME PAS
D'ÉNERGIE,
C'EST RECYCLABLE À 100%,
C'EST MIS À JOUR TOUTES
LES 24H... ET...
ÇA DÉFEND LA DÉMOCRATIE !
**ÇA S'APPELLE UN JOURNAL
QUOTIDIEN.****

| *Lisons moins d'écrans et plus de journaux* |

filpac cgt

La fédération au cœur de **la lutte**
pour la défense de l'imprimé,
de la presse écrite et des **métiers**
du livre et du papier

Le Livre, le Papier et la Communication
www.filpac-cgt.fr



Prends l'oseille et tire-toi ?

AD



Aurélien Babel, 57 ans, travaille pour une agence d'information mondiale. Comme partout dans ce métier, l'ambiance se tend, de petits signes qu'on craint de surinterpréter aux rumeurs de plus en plus insistantes qui filent le long de la moquette de l'open space, sur fond de charabia managérial. C'est le visage familier du technicien informatique qu'on a l'habitude

d'appeler à l'aide quand l'ordinateur plante, remplacé par un code renvoyant à un dépannage délocalisé en Inde ; l'entretien d'évaluation qui intègre désormais des collègues en une comédie de flicage peu propice à la confiance et à la liberté de parole. S'insurger ? À quoi bon ? Les délégués syndicaux, qu'on ne sent pas trop investis, devant la machine à café, n'en voient pas la nécessité. Tout cela traîne, pèse, pourrit les relations, jusqu'à ce que tombe le couperet : trente licenciements « accompagnés ». Les autres feront sans. Sauve qui peut ! Commence la course en solitaire pour rafler l'accès au graal, le pactole, via une formation, aussi bidon soit-elle. En chemin, on n'oublie pas les trahisons à la petite semaine, les coups bas, tout ce qui permet de sauver sa peau avant le naufrage du Titanic local.

Le titre, *Il suffit de traverser la rue*, une des citations les plus navrantes d'Emmanuel Macron, donne le ton. L'auteur, ancien journaliste, sait de quoi il parle et le fait très bien à travers une galerie de portraits impitoyables que le lecteur savoure, mi-riant, mi-consterné. Surtout, on notera au travers de ces pages une grande absente : l'information. Ces tristes personnages préoccupés de leur seul intérêt, ne trouvent pas le temps de s'interroger sur leur vocation, leur responsabilité, cette mission magnifique et cruciale d'informer. Dire qu'ils n'ont plus le feu sacré est un euphémisme. En ça aussi, ce roman décrit l'époque, tissée de renoncements et d'individualisme. Après nous le déluge ? Il est déjà là, nous avertissent quotidiennement les journaux qui restent, tirés dans les imprimeries qui restent, grâce aux papeteries qui restent, portées par les camarades qui restent et luttent, eux, pour le bien commun. ●

Il suffit de traverser la rue, Éric Faye, le Seuil, 273 pages, 2023, 19,50 €.

Robert Bucheton, communiste et résistant

AD



La Résistance. Beaucoup a été raconté, écrit, adapté, avec lyrisme souvent, sur cette période héroïque et sur ses acteurs. Robert Bucheton, (1910-1997) quand il entreprend en 1970 le récit de son engagement dans la résistance nivernaise, ne cherche rien d'autre que de rapporter, consciencieusement, minutieusement, l'enchaînement des faits quotidiens, des opportunités, des solidarités qui le conduisent lui, le secrétaire communiste

de la mairie de Clamecy et ses camarades, à plonger dans l'action clandestine, au nez et à la barbe de l'occupant. On suit, par le menu, l'évolution de la vie routinière dans cette sous-préfecture, les sempiternelles difficultés d'approvisionnement, la propagande allemande, les interdits, la présence pesante d'une armée d'occupation dont la préoccupation est souvent aussi la quête de nourriture... et tout le travail de fourmi, patient, modeste, d'abord de fabrication de faux papiers, de tracts, d'affiches, puis de caches d'armes, de ravitaillement des maquis, dans des camionnettes bringuebalantes à double fond ou des remorques attelées à des vélos, en apparence chargées seulement de pommes de terre. Pas à pas, on voit ces hommes et ces femmes inexpérimentés, maladroits, imprudents, se muer en réseau, tisser des liens avec d'autres, gagner en nombre, en compétence, en envergure personnelle et collective : maniement des armes, organisation de parachutages, sabotages... Avec le danger omniprésent, les arrestations, les échos de torture et d'exécutions, Robert Bucheton ne cherche jamais à dissimuler la peur qui le quitte rarement et le submerge parfois. Mais ce qui l'anime le plus profondément est un puissant sentiment de fraternité : fraternité communiste et fraternité résistante, pour lui indissociables, dans lesquelles il garde une place pour les antifascistes allemands et espagnols. On ne peut que saluer l'initiative de la réédition de ce témoignage par la toute jeune maison d'édition régionale nivernaise Poisson d'Or, ainsi que le travail qui l'accompagne. Le texte originel est remarquablement documenté, annoté, illustré, entre autres de photos. Parmi les annexes, on retiendra la poignante lettre d'adieu à ses parents de Gaston Roy, FTP, 21 ans, fusillé à Bourges le 20 mai 1944. Les générations actuelles savent-elles encore résister ? Robert Bucheton écrit simplement : « *Aujourd'hui, cette page est tournée ; mais si je pouvais la revivre, je la recommencerais en suivant fidèlement le même chemin, parce que c'était celui des hommes libres.* » ●

Un maquis dans la ville, Contribution à l'histoire de l'occupation allemande à Clamecy et dans la région (1940-1944), Robert Bucheton, Éd. Poisson d'Or, août 2024, 400 pages, 36 €.

Ça ne se recharge pas,
ça ne se met pas à jour,
c'est incassable,
ça ne craint ni le
chaud, ni le froid,
ça ne consomme pas
d'énergie,
c'est recyclable à 100 %,
c'est bon pour
vos méninges.

Ça s'appelle un livre.

| *Lisons moins d'écrans et plus de livres* |

filpac cgt

La fédération au cœur de **la lutte**
pour la défense de l'imprimé,
de la presse écrite et des **métiers**
du livre et du papier

Le Livre, le Papier et la Communication

www.filpac-cgt.fr



**DU LUNDI AU VENDREDI,
NE MANQUEZ PAS : LA DEMOCRATIE
EN DANGER, À PARTIR DE 9 HEURES**

Mentueur

 JÉRÉMIE DEMAY

Le mensonge est devenu un mode de vie. Et la situation vire au cauchemar quand ces réécritures de la réalité finissent par passer pour des vérités. Donald Trump en est un exemple flagrant : incapable de freiner ses mensonges, il érige la falsification en stratégie. Est-il naïf, ou est-ce simplement calculé ? Même les psychothérapeutes les plus brillants ne peuvent le dire avec certitude. Le *Washington Post* avait comptabilisé plus de 30 573 mensonges pendant son premier mandat, soit 21 par jour. Et en campagne, la cadence ne faiblit pas. Devant une telle avalanche de contre-vérités, ses adversaires apparaissent comme des complotistes cachant la « vérité » aux citoyens. La presse elle-même n'a plus de poids quand elle réfute ses mensonges. Ce serait tentant de croire que les Américains sont juste stupides, mais voir cet homme aux portes du bureau ovale devrait plutôt glacer le sang. En France, le mensonge prospère aussi. Bardella hurle à la censure parce que la régie publicitaire de la SNCF refuse ses affiches pour un livre – qu'il n'a même pas écrit seul. Censure ? Un fantasme : la régie applique cette règle à tous les politiques, sauf les anciens élus. Mais ce « détail » n'empêche pas le RN de se poser en victime, inondant les médias d'indignation pour une censure bidon. Objectif : offrir un coup de pub inespérée à un livre qui ne marquera en rien à la littérature politique. À l'extrême droite, comme chez Trump, le mensonge devient vérité, et cela fonctionne. La stratégie ? Copier-coller. Et si la sauce ne prend pas, alors, bien sûr, c'est à cause de cette « élite de gauche » qui « cache aux Français la réalité du déclin provoqué par les immigrés ». À CNews, cette rhétorique est désormais un mantra : « *La liberté d'expression n'a jamais autant fait parler.* »

En France, le mensonge prospère aussi. Bardella hurle à la censure parce que la régie publicitaire de la SNCF refuse ses affiches pour un livre – qu'il n'a même pas écrit seul.

Quand Praud et ses collègues relient immigration et insécurité, vantent le « *grand remplacement* », ou qualifient l'islam de menace, ils prétendent ne pas comprendre pourquoi les défenseurs de la démocratie s'alarment. « *On ne peut plus rien dire* », « *la vérité dérange* »... Ce qui dérange, ce sont leurs manipulations pour attiser les peurs. Ce qui irrite, c'est l'impossibilité de discuter face à des menteurs. Ce qui indigné, c'est de voir la démocratie s'effriter à cause de ces incendiaires de la vérité. À nous maintenant de ne rien laisser passer, de démolir chaque mensonge. La vérité doit redevenir la norme. Sinon, c'est l'obscurantisme qui triomphera. ●



LOURMEL

Agir ensemble pour mieux vous protéger

Nous sommes la protection sociale des industries du message imprimé et digitalisé



Vous protéger, c'est prévenir,
assurer, accompagner, défendre.

Vous protéger, c'est se mobiliser,
œuvrer chaque jour, au plus près
de vos besoins.

Vous protéger, c'est agir.

Nous agissons avec vous, car face
aux risques, nous sommes plus
forts ensemble.

NOUS CONTACTER

VOUS ÊTES UNE ENTREPRISE

**Pour la gestion de vos contrats Santé,
Prévoyance, Retraite ou toute question :**

☎ 01 40 60 20 00

Contact mail depuis notre page www.lourmel.com
ou via votre espace abonné

**Pour souscrire un nouveau contrat
en Santé, Prévoyance :**

☎ 0 809 10 28 08 Service gratuit
prix 57051 Du lundi au vendredi
de 9h à 18h

✉ contact-entreprises@lourmel.asso.fr

VOUS ÊTES UN PARTICULIER - SALARIÉ OU RETRAITÉ

**Pour la gestion de vos contrats Santé,
Prévoyance, Retraite ou toute question :**

☎ 01 40 60 20 00

Contact mail depuis notre page www.lourmel.com
ou via votre espace abonné

Pour souscrire un nouveau contrat en Santé :

☎ 01 40 60 20 59

✉ contact-entreprises@lourmel.asso.fr

Pour contacter le service Action & Soutien :

☎ 01 40 60 20 00

✉ action-soutien@lourmel.asso.fr

SPÉCIAL DERNIÈRE

Numéro hors série / décembre 2024

**ÇA NE SE RECHARGE PAS,
C'EST INCASSABLE,
ÇA NE CRAINT NI LE CHAUD,
NI LE FROID,
ÇA NE CONSOMME PAS
D'ÉNERGIE,
C'EST RECYCLABLE À 100 %,
C'EST MIS À JOUR TOUTES
LES 24H... ET...
ÇA DÉFEND LA DÉMOCRATIE.
ÇA S'APPELLE UN JOURNAL
QUOTIDIEN.**

| *Lisons moins d'écrans et plus de journaux* |

filpac cgt

La fédération au cœur de **la lutte**
pour la défense de l'imprimé,
de la presse écrite et des **métiers**
du livre et du papier

Le Livre, le Papier et la Communication

www.filpac-cgt.fr