



LE TRAVAILLEUR

Le journal de l'Union départementale CGT de Paris



PARISIEN



mars 2022

n° 1241



L'AGENDA CGT

Jeudi 17 mars

Journée interprofessionnelle de grèves et de manif
pour l'augmentation des salaires

Samedi 19 mars

Manifestation nationale contre le racisme
et les violences policières

Jeudi 24 mars

Journée de mobilisation des retraité·es
Manifestation unitaire et animations place de la République

Samedi 26 mars

Journée européenne d'action
Un logement pour tou·te·s

Le Travailleur parisien,
publication mensuelle
de l'Union départementale
CGT de Paris
85, rue Charlot
75003 Paris
www.cgtparis.fr
tél. : 01 44 78 53 31
fax. : 01 48 87 89 97
tp@cgtparis.fr

Directeur de la publication
Benoît Martin

Responsable de la rédaction
Emmanuel Cottin

Comité de rédaction
Francis Ambrois
Alain Bernier
Emmanuel Cottin
Karl Ghazi
Stéphane Paturey
Rémi Picaud
Kahina Seghir

Photos
Pierrick Villette
CGT

Mise en page
Jacqueline Colombo

Prix de la publication : 1 €
Imprimé par nos soins
N° CPPAP 0121S0637
ISSN : 0290 - 8727

**Changement de destinataire
ou d'adresse**
Toute demande de changement
d'adresse devra être faite au
Travailleur parisien (administration)
en précisant la nouvelle et
l'ancienne adresse.



SOMMAIRE

ÉDITO	3
ACTUALITÉ REVENDICATIVE	
Brasserie Wepler UNE DÉMONSTRATION DE FORCE DES SALARIÉES	4
Discrimination LA REVENDICATION SALARIALE, ENJEU MAJEUR POUR LES FEMMES	5
Fonction publique POUR LES FEMMES, L'ÉGALITÉ RESTE À GAGNER	6
Elections professionnelles GAGNER DU TERRAIN À PARIS	8
DROITS ET LIBERTÉS	
Fake news LA DÉSINFORMATION, OUTIL DE PROPAGANDE DE L'EXTRÊME DROITE SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX	9
HISTOIRE SOCIALE	
Femmes en lutte. DANIÈLE BERLAIMONT, UNE ASSISTANTE SOCIALE À L'ÉCOUTE DES FEMMES	10

édito

À BAS LA GUERRE ! VIVE LE PROGRÈS SOCIAL !

La guerre déclenchée le 24 février par la Russie contre l'Ukraine est condamnée par tout pacifiste et par toute personne attachée au droit international. La CGT condamne l'invasion de l'Ukraine et les violences guerrières déclenchées par Poutine. Nous voulons l'arrêt des bombardements, le cessez-le-feu, le retrait des troupes russes. La négociation doit prévaloir sur l'escalade guerrière. Nous sommes solidaires du peuple ukrainien et nous voulons l'accueil de tous les réfugiés qui fuient ce pays en guerre. Nous participons à l'élan pacifiste se manifestant par des millions de gens qui se réunissent dans la plupart des grandes villes d'Europe, de Moscou à Paris en passant par Prague et Berlin.

Mais la CGT ne participera pas à une union sacrée en France car notre analyse est avant tout guidée par une réalité de classes sociales qui s'affrontent. La guerre impérialiste menée par la Russie n'est pas l'acte d'un fou, mais est sous-tendue par les intérêts des oligarques russes. En France aussi, nous avons nos oligarques du CAC 40, parmi lesquels ceux qui font de la France le troisième pays exportateur d'armes au monde. En Europe comme dans le monde, ce sont le marché, la spéculation et le profit qui régissent l'extraction des matières premières, les productions agricoles et industrielles, le transport de toutes les marchandises dans le grand marché mondial. Les prix à la consommation n'ont rien à voir avec les prix de revient, et ce sont les consommateurs qui paient trop cher, tandis que les travailleurs sont sous-payés.

C'est pourquoi nous lutterons dans un cadre interprofessionnel les 17 et 24 mars, comme nous l'avons fait le 8 mars, journée internationale de lutte pour les droits des femmes. L'exigence d'égalité porte notamment sur les salaires et les pensions. Nous ambitionnons de prendre sur le capital pour augmenter les salaires, les pensions, les allocations et les minima, dont le Smic. À ce propos, méfions-nous des candidat·es à l'élection présidentielle qui, par un tour de passe-passe, veulent tromper les gens par des baisses de cotisations sociales, ce qui, évidemment, ne ferait que baisser le salaire brut.

Soyons à l'offensive sur tout ce qui rendra la vie meilleure : les salaires, l'emploi, les 32 heures, les services publics, la retraite à 60 ans, la Sécu, les conditions de travail. Ce sera la meilleure façon de tordre le cou aux idées d'extrême droite et aux répugnants personnages qui les incarnent.

Benoît Martin, UD de Paris

Brasserie Wepler

UNE DÉMONSTRATION DE FORCE DES SALARIÉ·ES

Le groupe Joulie, qui détient nombre de brasseries parisiennes bien connues – le Wepler, le Congrès Maillot, le Bouillon Chartier, le Bar de la mer, etc. –, s’y connaît donc pour brasser... des affaires. Et forcément, à un moment donné, aux dépens de ses employé·es. Mais ces dernier·es ont su le lui rappeler. Retour sur une grève victorieuse.

Les établissements du groupe Gérard Joulie font partie des brasseries et restaurants emblématiques de Paris. Grâce à leur situation dans les meilleurs emplacements, le groupe a surmonté sans difficulté les confinements successifs et a rapidement repris une activité aussi profitable qu’auparavant. Derrière l’ambiance feutrée des restaurants et l’image familiale de la communication se dissimulent pourtant des pratiques sociales cyniques et brutales. Petit rappel du contexte : c’est à l’initiative de la CGT que ce groupe a été condamné à payer aux salarié·es des rappels de rémunération à hauteur de 3,36 millions d’euros. Mais plutôt que de prendre acte de la décision de justice confirmée par la Cour de cassation et de s’y conformer, la direction a cherché à récupérer d’une main ce qu’elle a été obligée de payer de l’autre par le biais d’avenants aux contrats de travail.

L’ÉTINCELLE SOLIDARITÉ

Une des salariées de l’encadrement de la brasserie Wepler a décidé de mettre en garde ses collègues contre cette pratique de la direction. Et c’est la procédure de licenciement engagée à son encontre qui va mettre le feu aux poudres. Preuve de la forte solidarité des salarié·es, une grève débute le 3 février dans ce restaurant.

Les revendications ne concernent pas seulement la question disciplinaire. Les grévistes exigent notamment des augmentations de salaire pour la salle comme pour la cuisine et la mise en place d’un livre de tronc pour en finir avec l’arbitraire du patron sur la part variable du salaire. Appuyé par l’US CGT Commerce de Paris et l’Union locale du 18^e arrondissement, le mouvement de grève va se poursuivre pendant plusieurs jours.

Comme trop souvent, la direction va chercher à jouer le pourrissement du conflit en restant sourde aux revendications des grévistes et en refusant toute ouverture de négociations. Elle va également licencier la cadre qui avait alerté ses collègues, une salariée que la CGT continuera bien évidemment de soutenir pour qu’elle puisse obtenir réparation et justice.

LA GRÈVE S’ÉTEND

Face à la brutalité et au mutisme de la direction, la lutte va se caractériser par la capacité des salarié·es et de leur section syndicale CGT à élargir la mobilisation pour augmenter le rapport de force. Décision est en effet prise le 11 février de déclencher la grève dans trois autres établissements supplémentaires : l’Auberge DAB, le Bœuf Couronné et le Congrès Maillot. Ainsi, une centaine de grévistes supplémentaires se joignent au mouvement. Les conséquences économiques se font rapidement sentir. Sur la seule journée du 14 février, la Saint-Valentin, des dizaines de milliers d’euros de chiffre d’affaires sont perdus. La direction accepte alors d’entamer des négociations sur la base des revendications des grévistes.

Grâce à un rapport de force rendu favorable par l’extension et le renforcement de la mobilisation, les discussions vont dès lors avancer rapidement. Le 16 février, l’assemblée générale des grévistes vote à l’unanimité la signature du protocole de fin de conflit et la reprise du travail, jugeant les revendications satisfaites. Les grévistes ont notamment obtenu, pour les six cents salarié·es et plus que compte le groupe Joulie, des augmentations allant de 6,7 à 9,5 % selon les niveaux pour le personnel de cuisine, une augmentation du minimum garanti de 400 € pour les chefs de rang, la mise en place d’un minimum garanti de 2 600 € pour les maîtres d’hôtel qui en étaient dépourvus, la récupération dans la semaine suivante des heures supplémentaires qui jusqu’alors n’étaient ni payées ni récupérées, la mise en place d’une prime mensuelle de nettoyage de 30 € pour les personnels de salle, et la mise en œuvre effective d’un livre de tronc contrôlable par toutes les salarié·es leur permettant de vérifier quotidiennement le calcul de la part variable de leur rémunération.

C’est par leur détermination et leur mobilisation que les grévistes du groupe Joulie ont obtenu satisfaction, au terme de quinze jours de lutte. Une issue positive, qui a été largement facilitée par les nombreux soutiens et la solidarité de la CGT parisienne.

Discrimination

LA REVENDICATION SALARIALE, ENJEU MAJEUR POUR LES FEMMES

En Angleterre, BNP Paribas a été condamnée à verser plus de deux millions de livres de dommages et intérêts à l'une de ses employées qui avait poursuivi aux prud'hommes britanniques la banque française pour discrimination salariale. Comme quoi...

À Londres, la BNP a été jugée coupable d'avoir discriminé une employée à qui elle a versé, pendant quatre années, un salaire inférieur de 25 % à celui d'un collègue homme à poste équivalent. Au fil des années, l'écart s'était creusé, pour atteindre 85 %. Retour en France. Le mercredi 3 novembre dernier à 9 h 20, les femmes ont commencé à travailler gratuitement jusqu'au 31 décembre. Dit autrement, compte tenu du salaire perçu, elles devraient cesser de travailler tous les jours à 15 h 40. Car l'écart salarial moyen entre les hommes et les femmes s'élève à 26 %. Des femmes qui sont davantage nombreuses dans les métiers sous-payés parce que leurs qualifications n'y sont pas reconnues et sont considérées comme naturelles. Il en va ainsi des infirmières, des aides-soignantes, des AESH, des aides à domicile, des assistantes sociales... 82 % des salariées à temps partiel sont des femmes ; 63 % des smicards sont des smicardes. Et... 59 % des entreprises de plus de cinquante salariées ne respectent pas la loi.

LA CRISE SANITAIRE, UN FACTEUR AGGRAVANT

Avec la crise sanitaire, les inégalités salariales entre hommes et femmes ont cessé de se réduire. L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes, en légère baisse depuis trois ans, a rebondi en 2021. Les progrès en matière de parité des dernières années ont été effacés. Et cela dans un contexte où les télétravailleuses ont assumé davantage de tâches, notamment auprès des enfants.

On lit souvent que le salaire moyen (en équivalent temps plein) des hommes salariés du secteur privé est d'environ 17 % supérieur à celui des femmes. Mais les inégalités sont bien supérieures puisque les femmes sont davantage soumises au temps partiel. Tout confondu, les femmes salariées du secteur privé gagnent en moyenne 28,5 % de moins que les hommes.

DANS LA FONCTION PUBLIQUE, UNE DOUBLE INÉGALITÉ

Dans la Fonction publique, les femmes sont majoritaires. Elles

sont 77,6 % dans la Fonction publique hospitalière, 61,3 % dans la Fonction publique territoriale, et 62 % dans la Fonction publique d'État. Dans cette dernière, le ministère de l'Éducation nationale en compte 71 %. Elles sont 82 % pour le professorat des écoles, 91,4 % pour les personnels administratifs de catégorie C, et 60,2 % pour les non-titulaires.

Certes, si les écarts de salaire sont plus limités ici que dans le privé, ils s'élèvent tout de même à 19,2 %, et l'accès aux hautes rémunérations reste inégalitaire : dans la Fonction publique, la probabilité d'accès aux 10 % des emplois les mieux rémunérés est pour les femmes de 41 % inférieure à celle des hommes, contre 35 % dans le secteur privé (chiffres de 2017).

La division sexuée est donc bien présente. Les femmes et les hommes ne connaissent pas les mêmes déroulements et progressions de carrière, ce qui, fatalement, a un impact sur l'évolution des rémunérations. À catégorie identique, cette inégalité existe également si on compare les grilles de salaire des fonctionnaires d'un ministère à l'autre.

L'INDISPENSABLE RATRAPAGE SALARIAL

Grâce aux mobilisations du 8 mars, la création d'un index sur l'égalité salariale a été gagnée. En matière d'égalité professionnelle, les entreprises ont une obligation de moyens couplée à une obligation de résultats. Las ! Tel que construit par le gouvernement, ce dispositif s'avère être davantage un outil de dissimulation. La Fonction publique, elle, a conçu un outil de calcul des écarts de rémunération sur lequel la CGT porte une vigilance particulière afin qu'il ne soit pas utilisé comme une justification des écarts de rémunération mais au contraire comme un outil non seulement accessible mais permettant de repérer et d'exprimer l'origine des écarts, travail essentiel pour toute construction d'une action revendicative forte.

L'égalité au travail commence par de véritables mesures de rattrapage salarial. À travail égal, salaire égal. À compétence égale, salaire égal. C'est par l'action collective et les recours juridiques que la lutte contre les inégalités salariales se révèle efficace.

Fonction publique

POUR LES FEMMES, L'ÉGALITÉ RESTE À GAGNER

Les derniers chiffres de l'Insee (2021) évaluent à 28,5 % l'inégalité salariale entre les femmes et les hommes. Les trois millions et demi d'agentes de la Fonction publique y échappent-elles ? La Fonction publique est-elle exemplaire en matière d'égalité salariale ? Pas vraiment. Preuve par la déconstruction de dix idées reçues.

Dans la Fonction publique, il n'y a pas d'inégalités de salaires. On a le même point d'indice et les mêmes grilles.

FAUX. L'inégalité salariale est de 19 %. Elle est due aux postes non complets ou à temps partiels, aux métiers féminisés et dévalorisés, à des primes injustement inférieures, aux carrières hachées, à un accès inégalitaire aux avancements et aux promotions.

Travailler à temps partiel ou prendre un congé parental est un choix.

FAUX. 82,3 % des postes à temps partiel ou non complets sont occupés par des femmes. Les AESH, les Atsem, les aides à domicile sont enfermées dans un temps non complet imposé par l'employeur. 27,4 % des femmes sont à temps partiel contre 10,8 % des hommes. 96 % des congés parentaux sont pris par des femmes. Par ailleurs, un enfant sur trois n'a pas de place de crèche ou chez une assistante maternelle.

Les primes sont fonction du métier exercé, pas du sexe.

FAUX. Les primes des femmes sont inférieures d'un tiers à celles des hommes. De nombreux métiers féminisés n'ont pas de primes ou alors très faibles. L'individualisation de la rémunération et la persistance des stéréotypes, de la culture du présentisme favorisent les hommes sur le montant des primes attribuées.

Le déroulement de carrière est le même pour tout le monde.

FAUX. Les maternités pénalisent les carrières des femmes sous différentes formes (temps partiel, congé parental, réduction des heures supplémentaires), avec un effet sur les rémunérations mais également sur l'accès aux promotions. Les inégalités de salaire s'accroissent fortement avec le nombre d'enfants. Les mères ont une probabilité d'accéder aux 1 % des emplois les mieux rémunérés inférieure de 60 % à celle des pères.

Pas de problème d'égalité dans mon administration, car mon chef est une femme.

FAUX. Alors que 62,5 % des agents sont des femmes, elles ne sont que 42 % dans les catégories A+. Sur les nominations de l'encadrement supérieur, 33 % seulement sont des femmes.



La grille indiciaire de mon métier n'est pas élevée, mais c'est normal.

FAUX. Les métiers féminisés, pourtant si utiles, sont dévalorisés. Les femmes sont 78 % dans la Fonction publique hospitalière, 87,5 % dans les Ehpad, 87,7 % dans les établissements communaux, 95,5 % dans le social, 94,8 % dans le médico-social, 82,6 % dans les fonctions administratives, 84,5 % parmi les professeures des écoles. La dévalorisation de leurs métiers est liée aux stéréotypes sexistes : soigner, aider, accompagner serait naturel ; assister, servir, éduquer serait inné. Pourtant, il s'agit d'une qualification acquise.

Mes missions de service public n'ont aucun rapport avec l'égalité femmes/hommes.

FAUX. Chaque mission de service public contribue à une société plus féministe et égalitaire. Casser les services publics, c'est faire reculer les droits des femmes. Pour exemple, les



fermetures de maternités, de centres IVG, ou le manque de places en crèche. Éducation, accueil périscolaire, action sociale, protection de l'enfance, travail social, inspection du travail, justice, Intérieur sont des services publics essentiels pour construire un monde sans sexisme, sans violences et égalitaire.

Les métiers féminisés sont moins pénibles.

FAUX. La pénibilité au travail ne se limite pas au port de charges lourdes, à l'exposition au bruit, aux intempéries ou aux produits dangereux. Travail de nuit, manutention des patient·es, postures contraignantes, horaires coupés, gestes répétitifs, agressivité du public sont majoritairement vécus par les Atsem, auxiliaires de puériculture, éducateur·trices de jeunes enfants, aide-soignant·es, infirmières, sages-femmes, aides à domicile, agent·es d'accueil... Les femmes, largement majoritaires dans des métiers qui impliquent un travail relationnel (soin, enseignement ou services), sont plus exposées au stress et au travail émotionnel que les hommes. Dans les trois versants de la Fonction publique, les agentes subissent des contraintes de rythme de travail plus fortes que les agents.

Il n'y a pas plus d'inégalité salariale que pour les retraites.

FAUX. Les inégalités tout au long de la vie professionnelle ont mathématiquement un impact sur le calcul des pensions. Globalement, les pensions versées aux femmes sont inférieures de 40 % à celles des hommes. Et les modalités de la réforme des retraites de 2019 proposaient même d'aggraver cette situation.

Il n'y a pas de violences sexistes et sexuelles car le statut est protecteur.

FAUX. Comme dans l'ensemble du monde du travail, 80 % des femmes ont été confrontées au sexisme. Une femme sur trois a subi au cours de sa carrière une agression sexuelle ou du harcèlement sexuel. Chaque jour, dix viols ou tentatives sont commis sur des lieux de travail. Malgré les plans d'action, les dispositifs de signalement, l'existence de la protection fonctionnelle, la volonté politique n'est toujours pas au rendez-vous et ce sont bien souvent les victimes qui sont déplacées et qui voient leur

carrière détruite ou ralentie. Les sanctions pour les auteurs sont encore très rares et les cellules de signalement sont la plupart du temps inefficaces.



Élections professionnelles

GAGNER DU TERRAIN À PARIS

Si, à Paris comme ailleurs, la CGT arrive en deuxième position au sortir des urnes, cela n'a rien d'inéluctable. Constats, analyses et choix stratégiques, ce triptyque doit permettre d'améliorer ses scores électoraux. Mais sans attendre car les échéances approchent.

À Paris, comme plus largement en France, la CGT arrive en seconde position dans le secteur privé à l'issue du cycle électoral 2017-2020. Dans la capitale comme au plan national, la CFDT se trouve quatre points devant la CGT. Pourtant, aux élections TPE de 2021, dont les résultats ont été intégrés au cycle 2017-2020, la CGT pointe comme d'habitude en première position. Mais elle souffre de trois symptômes : là où nous sommes premiers, en général, l'abstention est forte ; nous n'arrivons pas toujours à déposer des listes dans le collège de la maîtrise et dans celui des cadres ; dans ces deux mêmes collèges, lorsque nous avons des listes, nos résultats sont faibles, surtout dans celui des cadres.

DES VOIX POUR LA CGT, UN ÉLÉMENT DU RAPPORT DE FORCES

La représentativité de la CGT est cruciale pour peser dans les rapports sociaux. Plus nous aurons de voix, plus nous aurons de poids dans les négociations, plus nous aurons d'élus et de mandaté-es, plus nous aurons de moyens pour militer. Et pour cela, il nous faut à la fois des listes de candidat-es, une forte participation au vote là où nous sommes présents, et une CGT arrivant en tête. Bien sûr, nous articulons les élections professionnelles avec le renforcement de la CGT et les luttes. Le cas de la RATP est tout à fait significatif et représente un élément de confiance considérable puisque la CGT repasse en tête fin 2021 après avoir subi un revers fin 2018. Entre-temps, la CGT-RATP a tenu un rôle central dans les luttes. Elle progresse de 2 285 voix par rapport à 2018. Notre organisation syndicale devance de 1 086 voix la deuxième organisation syndicale représentative (une coalition de quatre organisations autour de l'étiquette FO). La participation des salarié-es, d'un niveau de 57,87 %, montre aussi une forte progression.

LES CHIFFRES DANS LE PRIVÉ

Nous avons tous en tête qu'il faut dépasser le seuil des 10 % dans le privé depuis la loi du 20 août 2008. Nous savons aussi que les élections prud'homales ont été supprimées lors du quinquennat de Hollande. Enfin, nous vivons les conséquences des ordonnances Macron, avec moins d'élus et mandatés, moins d'heures de délégation. Ce sont autant de raisons supplémentaires pour aller gagner chaque voix CGT.

S'il convient de s'implanter dans un maximum d'entreprises, il ne faut pas croire que les déserts syndicaux seraient, à Paris et en Île-de-France, le problème principal. En effet, à Paris, 69 % des inscrits peuvent voter CGT. L'étude des statistiques nous montre



qu'il faut nous concentrer à Paris sur les CSE ayant plus de mille inscrits. Ces CSE parisiens représentent 11,2 % des inscrits dans les grands CSE en France. Si nous gagnons un meilleur taux de participation dans les grands CSE, et notamment dans l'intérim, si davantage de cadres et technicien·nes disposent de listes de candidat-es porteuses de revendications qui les concernent, si nous incarnons la CGT par des candidat-es proches des salarié-es, notamment dans les entreprises de taille intermédiaire, la CGT redeviendra la première organisation syndicale dans le privé.

L'IDÉE EST SIMPLEMENT D'AGIR SELON NOTRE DÉMARCHE CGT

Nous aurons à réaliser tout ce travail militant sur un temps court : l'essentiel des votes du cycle actuel se concentrera entre septembre 2022 et novembre 2023. Nous allons procéder avec méthode pour planifier la conquête électorale. Des formations ont eu lieu et vont se dérouler. Nous articulons la préparation des élections avec le renforcement de la CGT et les cahiers revendicatifs. Nous ciblerons, semestre par semestre, des CSE de plus de mille inscrits. Se mettront autour d'une table, pour chaque scrutin, tous les acteurs CGT concernés : syndicat, confédération, Ugiect, profession, union départementale, union locale. Précisons que la démarche est aussi valable pour la Fonction publique, qui votera en décembre 2022. La fin de l'année 2022 sera donc un moment décisif, où sera fait le bilan dans les trois versants de la Fonction publique (d'État, territoriale et hospitalière) et le bilan du second semestre 2022 dans le privé.

Fake news

LA DÉSINFORMATION, OUTIL DE PROPAGANDE DE L'EXTRÊME DROITE SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX

L'extrême droite a très tôt vu qu'Internet et les réseaux sociaux étaient de puissants supports pour sa propagande, et a donc mis en œuvre un certain nombre de stratégies. Attention donc aux fake news et aux partages sur les réseaux sociaux.

De nombreux sites ou pages Facebook se présentent comme des médias alternatifs ou participatifs : Alter-info, Agoravox, Égalité et Réconciliation (d'Alain Soral), Novopresse (Bloc identitaire), Riposte laïque, medias-presse.info, Investig'action, Boulevard Voltaire, nombreuses pages « gilets jaunes » ou « antivax ». Sans compter les sites régionaux et autres pro-régime russe : Russia Today (RT) et Sputnik. On trouvera fréquemment dans les titres ou thèmes des articles des termes comme mensonge, manipulation, scandale, révélations, imposture, souvent accolés à des adjectifs comme « médiatique ».

Un autre trait commun fréquent est la défense de dictatures – Russie en tête – et les positions nationalistes/souverainistes. Sont également abordés, selon les tendances, l'antisémitisme (qui se manifeste par la fréquence de sujets sur le sionisme, Israël, le Crif) et/ou l'islamophobie (avec les théories du « grand remplacement », les amalgames entre musulmans et terroristes). Certains sites se basent plus sur les vidéos que sur l'écrit. Ils ont des journalistes qui se déplacent dans les manifestations (pour diffuser leurs reportages sur les réseaux sociaux, en plus de leur site), et peuvent même tenter d'interviewer des militants.

LES FAKE NEWS ET LES RUMEURS

L'extrême droite utilise aussi la désinformation pure et simple : altération des faits, utilisation d'images issues d'un autre contexte, rumeurs présentées comme des faits... Il est donc important de ne pas réagir ou partager trop vite, de lire le texte en entier et pas juste le titre ou l'intro, de vérifier l'origine de ces « infos », de croiser plusieurs sources. Il faut être particulièrement prudent et former les camarades à ces enjeux. La stratégie de l'extrême droite, mise en place depuis des années, a été efficace, et ce sont souvent leurs sites qui arrivent en tête des recherches. Même prudence sur Wikipédia : certains sujets sont la cible de réécritures régulières, pour « transformer » le parcours ou la présentation de figures politiques mais aussi pour banaliser des thèses complotistes sur de nombreux sujets qui ne semblent pas directement « politiques », par exemple le Covid ou les vaccins.

COMBATTRE LA BANALISATION... EN INTERNE NOTAMMENT

Il n'est pas toujours facile de distinguer un manque de vigilance d'une adhésion réelle. Mais, dans tous les cas, l'effet est là : donner à penser qu'il est acceptable de rejeter certaines catégories de la population, ou faire la publicité d'un antisémite virulent. Ce qui est certain, c'est que laisser passer sans réagir des positions d'extrême

droite, même sur un seul sujet, revient à les banaliser et à les laisser se multiplier et se propager. Il est donc important d'avoir une réaction (message privé, discussion dans le syndicat...), et de demander la suppression du texte s'il s'agit d'un commentaire ou d'un média d'une organisation CGT. Plus les camarades réagiront, plus nous montrerons que le refus des idées d'extrême droite et des fake news est fort.

VÉRIFIER ET CROISER SES SOURCES : UN TRAVAIL INDISPENSABLE

Il n'existe pas de sources qui ne se tromperaient jamais et de sources qui seraient tout le temps dans l'erreur. Cela dit, on peut accorder un crédit supplémentaire à un article quand la personne qui l'a rédigé s'efforce d'être transparente sur l'origine de ses informations, se montre mesurée dans ses affirmations, confronte différents points de vue ou encore admet et rectifie, le cas échéant, ses erreurs. À l'inverse, certains sites n'hésitent pas à tordre sciemment la réalité ou à cacher des informations essentielles.

QUELQUES CONSEILS

- **Identifiez l'auteur du message.** Qui s'exprime ? S'agit-il d'un média connu, d'une personnalité publique, ou bien d'un site ou d'un internaute dont vous n'avez jamais entendu parler ? Dans ce dernier cas, méfiance.
- **Partez du principe qu'une information donnée sur le Web par un inconnu est par défaut plus fautive que vraie.** Fiez-vous plutôt aux médias reconnus, aux journalistes et aux experts identifiés. Et surtout aux publications et analyses de la CGT.
- **Recoupez le message.** Si plusieurs médias fiables donnent la même information en citant des sources différentes, elle a de bonnes chances d'être avérée. À l'inverse, face à une information non sourcée, ne pas en retrouver la mention ailleurs invite à la plus grande prudence.
- **Remontez si possible à la première source.** Sur les réseaux sociaux, beaucoup de messages ne disent pas d'où provient l'information. Les sources indirectes (l'homme qui a vu l'ours...) sont à éviter.
- **Plus une information est surprenante ou choquante, plus elle doit être étayée.** Méfiez-vous également des fausses évidences, du type « tout le monde sait que... » ou « inutile de démontrer que... ».

Femmes en lutte

DANIÈLE BERLAIMONT, UNE ASSISTANTE SOCIALE À L'ÉCOUTE DES FEMMES

Militante de la CGT, Danièle Berlaimont nous livre son témoignage sur les luttes qu'elle a menées avec d'autres pour les droits des femmes à partir des années soixante et soixante-dix, luttes qui font toujours écho aujourd'hui.

TP : Quel a été ton parcours ?

Danièle Berlaimont : Je suis née en 1942. J'ai commencé à travailler en 1965, année où j'ai adhéré à la CGT. Auparavant, j'étais adhérente au Creps, une coordination des étudiants en service social. J'ai fait mes études d'infirmière et d'assistante sociale. Je n'ai jamais travaillé comme infirmière alors que j'aimais beaucoup ça. Mes parents étaient âgés et n'avaient pas assez d'argent pour que je fasse médecine. D'autant que médecine, à l'époque, c'était quand même compliqué. Donc j'ai fait quatre ans d'études après le bac et adhéré au mouvement étudiant.

Comment es-tu devenue assistante sociale ?

Quand ils n'avaient pas le bac, les personnels hospitaliers faisaient leurs études en trois ans. Moi, j'en ai fait deux. Ensuite, je suis venue à Paris car il n'y avait pas d'école d'assistante sociale à Caen. D'autant que je voulais voir Paris. J'ai été admise à plusieurs écoles d'assistantes sociales, qui n'étaient pas à cette époque-là un site universitaire. J'ai eu une bourse du ministère. La plupart des étudiants de l'époque étaient surtout dans le secteur semi-public comme la Caf ou la Sécurité sociale. C'était le secteur social le mieux payé, où l'on bénéficiait aussi des bourses les plus intéressantes. Je n'avais malheureusement pas choisi ça. Par la suite, j'ai travaillé dans le secteur public, mais il fallait s'engager pour un certain nombre d'années et je n'ai donc pas pu faire médecine comme je l'aurais souhaité.

Peux-tu nous décrire le travail d'assistante sociale dans les années soixante et soixante-dix ?

Les stages étaient plus ou moins intéressants. Ils se basaient sur la proximité. En 1965, j'ai fait deux mois de stage dans le 5^e arrondissement. Puis j'ai été affectée dans le 18^e, rue du Mont-Cenis, tout près de la mairie. Maintenant, ce doit être l'école qui occupe les locaux. C'étaient de tout petits locaux, insalubres, très sales, qui n'avaient pas dû être nettoyés depuis certainement plusieurs générations et qui étaient d'ailleurs à l'image des services sociaux de Paris. C'était entre 1965 et 1968.

Vous receviez du monde ?

Oui. On avait un petit couloir pas plus grand que mon entrée, là. Les gens étaient assis sur un banc. Cinq ou six personnes

pouvaient s'y asseoir, pas plus. La population du 18^e n'était pas celle de maintenant, bien entendu. C'était un arrondissement parmi les plus peuplés. À l'intérieur, il y avait quand même des box, avec des portes vitrées. On entendait tout ce qui se disait. C'était paraît-il pour des problèmes de sécurité, mais qui n'étaient pas les mêmes que maintenant. À l'époque, on allait davantage dans les familles. On appliquait les lois de 1945. Il y avait aussi les lois sur la Sécurité sociale, les maladies de longue durée. Comme matériel, on se partageait un ou deux téléphones. Il y avait une ou deux secrétaires, qui essayaient de faire ce qu'elles pouvaient, les pauvres. On était une quinzaine d'assistantes sociales. Mais les conditions étaient vraiment très compliquées. On travaillait le samedi matin. Et puis, il y avait beaucoup de bruit, il n'y avait pas de confidentialité. D'autre part, c'était une population avec de gros problèmes financiers, d'habitation. Beaucoup de logements insalubres. Le saturnisme sévissait sur des enfants. Les structures de services sociaux dataient de 1945 – déjà vingt ans ! Et qui auraient eu besoin d'un autre type de politique. Nous on était des fonctionnaires de la préfecture de la Seine. On a déménagé juste avant Mai 68 dans un local de la Goutte-d'Or, qui était un préfabriqué. C'était nettement plus clair et beaucoup plus propre. On faisait des études après le bac pour se retrouver dans des conditions de travail compliquées, avec peu de moyens, voire pas du tout pour certains. Je trouvais ça profondément injuste, à tout point de vue. Pour les personnels eux-mêmes, ce qui justifiait mon engagement syndical. Le personnel d'encadrement était tout à fait typique : célibataires, âgés, représentants d'une certaine classe sociale. Assistante sociale, c'était connoté bourgeoisie, et catholique. On avait des personnalités particulières dans notre équipe.

Parmi ce qui t'a le plus marquée, il y a l'évolution de la situation des femmes ?

Il faut se rappeler qu'il n'y avait pas la loi sur la contraception ni la loi sur l'avortement. Pour ce qui me concerne, j'étais adhérente au Planning familial. Pour avoir un diaphragme – parce qu'il n'y avait pas de pilule, elle n'était pas mise sur le marché –, il fallait aller chez des médecins inscrits sur une liste du Planning familial. Et ce n'était pas gratuit. Parce qu'il fallait passer par tout un réseau. Je me souviens, on allait voir une jolie femme médecin,



dans le 17^e arrondissement, qui nous commandait un diaphragme. Elle nous commandait aussi des spermicides, etc. Après, on peut parler de libération de la femme, mais à ce moment-là, c'était difficile. On vivait une situation que nos mères – que tout le monde – avaient connue. On connaissait ce réseau-là. Les problèmes principaux, c'était la protection maternelle et infantile. Dans la France de l'après-guerre, la mortalité infantile était très importante. La protection était supérieure à l'ensemble des pays. On cite toujours les pays nordiques mais, en France, nous avions vraiment une protection importante.

Et il y a eu l'action du MLF...

Ça, c'est bien après. Nous, en tant que travailleurs sociaux, nous étions confrontés à un milieu médical particulièrement réactionnaire. En tout cas, c'est ce que nous vivions dans le 18^e arrondissement. Malheureusement, je pense que ce n'était pas unique. À l'époque, il n'y avait pas d'autre système que la ligature des trompes. On la pratiquait pour des femmes qui ne voulaient plus avoir d'enfants parce qu'elles avaient un tas de problèmes. On était confrontés à ça. On n'avait aucune prise, aucun échange qui puisse aboutir à des examens un peu humains. On voyait des femmes qui faisaient des septicémies, qui étaient dans un état pas possible parce qu'elles se faisaient avorter n'importe où, n'importe comment. C'était comme ça. Franchement, c'était intolérable. Moi, je ne supportais pas. Ma mère avait soutenu une femme qui avait été incarcérée à cause des avortements. Mais ça ne se disait pas beaucoup, ça ne se faisait pas beaucoup. Vraiment, cette époque était insupportable. Il y avait un tas de choses importantes sur le rôle des femmes mais, en même

temps, on ne leur donnait aucun moyen de pouvoir contrôler les naissances et leur propre vie. C'étaient les plus pauvres, bien entendu, qui vivaient des choses vraiment dramatiques. Je n'insiste pas, on connaît bien cette époque-là. Il y avait eu un Conseil supérieur de l'information sexuelle avec Testard, Minkowski. Ça, c'est après 1968, bien entendu. Je travaillais avec Christiane Gilles auprès des prostituées. Il y a eu un mouvement des prostituées. C'était, je crois, en 1975. Les bureaux de la rue Vivienne travaillaient aussi avec le Planning. La CGT elle aussi travaillait sur ce problème-là. Je trouvais que la CGT n'allait pas assez vite sur ces questions, mais elle n'était pas la seule et on faisait ce qu'on pouvait, en militant à la fois au Planning familial et à la CGT, en essayant de faire avancer les choses. Avec aussi beaucoup d'autres personnes, ce qui, heureusement, a abouti en 1975 à la loi sur l'IVG. La CGT était encore rue Lafayette, Georges Séguy était secrétaire général. Christiane Gilles avait pris au Planning familial des stylos portant le slogan « Un enfant si je veux, quand je veux ». J'en ai gardé un pendant très longtemps. Elle m'avait dit : « Je vais mettre plein de stylos sur la table du bureau confédéral pour les embêter. » Moi, j'aimais beaucoup Georges Séguy, mais je ne travaillais pas avec lui, je ne le connaissais pas. Je n'étais pas à ce niveau-là de responsabilités. Mais ça m'amusa beaucoup parce que c'est

vrai que, dans la CGT, ce n'était pas acquis. Tout le monde ne partageait pas ce combat. C'était compliqué. On pourrait parler de la revue *Antoinette*, entre autres. Dans mon expérience professionnelle, j'ai découvert la souffrance des femmes à un niveau que je n'avais jamais vécu autour de moi. Nous, travailleurs sociaux, avons beaucoup d'empathie avec ces personnes. En même temps, on ne pouvait pas faire grand-chose. Quand j'en parle dans la famille, tout le monde est sidéré. On était 1975, ce n'est pas si vieux, ça fait moins de cinquante ans. Alors, quand on raconte que c'était la clandestinité... J'avais une amie, mariée, qui était militante CGT elle aussi. Sans aller jusqu'en Hollande avec elle, je l'ai accompagnée. Elle avait de gros problèmes de santé, et on voulait lui faire garder un enfant dont on savait très bien qu'il aurait des malformations. Je me souviens de sa souffrance. Et puis, toutes ces femmes, on savait que les cars partaient à telle date, à telle heure, etc. On savait tout cela. C'était vraiment quelque chose d'important dans la vie des femmes et de nombreux couples qui ne pouvaient pas vivre des situations conjugales normales.

Et aujourd'hui ?

Même s'il y a eu des progrès, il faut continuer de militer pour les droits des femmes, que ce soit sur la question de l'égalité salariale ou encore sur celle des violences faites aux femmes. D'ailleurs, le confinement de mars-avril 2020 a eu des répercussions graves et on a assisté à une augmentation des violences dans les foyers. La CGT a évidemment un rôle à jouer, sur les lieux de travail mais également dans la société. Il faut être vigilant et travailler encore et toujours à la conquête de nouveaux droits.

**Militants,
adhérents,
ensemble
soyons
solidaires**

**Depuis plus
de 30 ans,
la Macif protège
l'activité
syndicale**

partenariat@macif.fr

