



Juin 2026



Sommaire

Éditorial	Page 2
1er mai	Page 3
Un peu d'histoire sociale	Page 4
Gagner les 32 heures	Page 6
L'écho des syndicats	Page 8
Les collectifs de l'UD	Page 11
Cultivons notre jardin	Page 15



Editorial

Il y a 90 ans, en 1936, les travailleurs et travailleuses de notre pays écrivaient l'une des plus belles pages de l'histoire sociale avec les grèves et les occupations d'usines qui allaient donner naissance au Front populaire.

Ces conquêtes n'ont pas été accordées par la bienveillance du patronat ou du pouvoir politique. Elles ont été arrachées par la mobilisation collective, par la grève et par l'engagement de millions de salariés qui refusaient la misère, l'injustice et l'exploitation.

Les accords de Matignon ont permis des avancées majeures : augmentation des salaires, reconnaissance des délégués du personnel, conventions collectives, réduction du temps de travail et surtout l'instauration des deux premières semaines de congés payés. Pour la première fois, des millions de travailleurs ont pu partir en vacances, profiter de leur famille et accéder à de nouveaux droits.

Le Front populaire nous rappelle une vérité essentielle : lorsque le monde du travail s'unit et se mobilise, il est capable de transformer profondément la société.

Cet héritage reste d'une brûlante actualité. Alors que les inégalités se creusent, que les services publics sont fragilisés, que les salaires peinent à suivre l'inflation et que l'extrême droite tente de diviser les travailleurs, nous devons nous souvenir que chaque progrès social a été obtenu par la lutte collective.

À la CGT, nous sommes les héritiers de ces combats. Les droits dont nous bénéficions aujourd'hui sont le fruit des mobilisations d'hier. Notre responsabilité est de les défendre, de les faire vivre et d'en conquérir de nouveaux pour les générations futures.

Plus que jamais, face aux défis sociaux, économiques et démocratiques de notre époque, l'organisation collective, la solidarité et l'action syndicale demeurent les outils les plus efficaces pour construire un avenir de progrès social, de justice et d'émancipation.



Nicolas Bergeron

Secrétaire général de l'UD

1er mai : une attaque contre un conqui social historique

Le 1er mai est le seul jour férié chômé et payé en France. Le Code du travail interdit toute perte de salaire et ne permet des dérogations qu'aux activités impossibles à interrompre. Les salarié·es amenés à travailler ce jour-là doivent être payé·es double.

Une protection historique aujourd'hui menacée

Le 10 avril 2026, un projet de loi porté par Gabriel Attal visant à modifier le statut du 1er mai a été débattu à l'Assemblée nationale. Objectif de la droite : ouvrir des dérogations pour les artisans, notamment boulangers et fleuristes, au nom de la « liberté de travailler ». Pour ses partisans, il s'agit d'une mesure de bon sens pour sécuriser les commerces de proximité face aux grands groupes. En réalité, ce texte constitue une brèche dangereuse dans le droit au repos collectif.

Les dérives existent déjà : dans la grande distribution, des magasins prétendent « sans salariés » utilisent des caisses automatiques et agents de sécurité détournés de leurs missions pour maintenir l'activité. Cette logique profite aux grandes enseignes, au détriment des petits commerces et de plus de 1,4 million de salariés du secteur. Pour la CGT, ouvrir le 1er mai, même de manière limitée, banaliserait le travail les jours fériés.

Après une motion de rejet votée par 120 députés de droite et du RN, l'offensive vient maintenant du Sénat. Dans une lettre au ministre du Travail, la CGT dénonce cette remise en cause et appelle à la mobilisation. Le texte doit revenir devant l'Assemblée à l'automne : la vigilance reste totale.

Les conséquences sont concrètes pour les salarié·es : travailler les jours dédiés au repos fragilise l'équilibre entre vie professionnelle et familiale, accentue les horaires atypiques et réduit les temps collectifs communs. Le coût humain est majeur : horaires éclatés, isolement, risques psychosociaux et turnover. Les pays européens ayant assoupli le repos dominical ou férié constatent une hausse de ces risques. Dans les secteurs précaires, le « volontariat » peut devenir une pression économique ou hiérarchique. La majoration ne compense ni la fatigue, ni la désorganisation de la vie personnelle, ni la perte d'un repère collectif partagé.

Ces dérogations doivent donc rester exceptionnelles et encadrées pour protéger la santé, le repos et la vie sociale des travailleurs. La CGT rappelle que le 1er mai n'est pas une journée marchande, mais une journée internationale de lutte, héritée des combats ouvriers de Fourmies en 1891. Le remettre en cause, c'est affaiblir un symbole central du mouvement social.

Toucher au 1er mai, c'est ouvrir une boîte de Pandore : aujourd'hui quelques professions, demain d'autres secteurs, jusqu'à la remise en cause du repos collectif. Pour la CGT, défendre le 1er mai, c'est défendre le droit au repos, la santé, la vie sociale et l'ensemble des conqui sociaux.

Les grèves en Seine-et-Marne – 1936

Gagner sur nos revendications, c'est possible

Au printemps 1936, en Seine-et-Marne comme dans tout le pays, ce sont la grève et l'occupation des usines qui bouleversent le cours des choses. Dans les papeteries de Boissy-le-Châtel et de Nanteuil-lès-Meaux, dans les carrières de Montereau-Fault-Yonne et Champagne-sur-Seine, dans les ateliers ferroviaires autour de Melun, les salarié·es cessent le travail, occupent les ateliers et organisent des assemblées générales¹. Les machines s'arrêtent, mais la solidarité s'organise et les revendications s'écrivent collectivement.

Quand la grève et l'occupation ont changé la vie des salarié·es !

Cette dynamique s'appuie sur un élément décisif : l'unité syndicale retrouvée. Après la scission de 1921 entre la CGT et la CGTU, le mouvement ouvrier était divisé. En mars 1936, au congrès de Toulouse, la réunification est actée². En quelques semaines, près de 250 000 adhérent·es rejoignent la CGT³. L'organisation syndicale sort renforcée et prête à construire le rapport de force.



En juin 1936, le mouvement atteint une ampleur exceptionnelle : on estime qu'entre 1,8 et 2 millions de salarié·es participent aux grèves en France, dans plus de 12 000 entreprises, dont environ 9 000 occupées⁴. Face à cette mobilisation massive, le patronat est contraint de négocier.

En Seine-et-Marne, les archives préfectorales recensent plusieurs dizaines d'établissements touchés⁵. On peut raisonnablement estimer que plusieurs milliers de salarié·es seine-et-marnais·es prennent part aux grèves de juin et juillet 1936.

À Coulommiers, la Une du journal Le Démocrate de Seine-et-Marne du 13 juin 1936, titrée « Les grèves à Coulommiers », donne un exemple très concret de cette

Source gallica.bnf.fr / Archives départementales de Seine-et-Ma

Les grèves en Seine-et-Marne – 1936

Gagner sur nos revendications, c'est possible

vague sociale locale. Le journal indique que, dans la plupart des usines arrêtées, les grévistes occupent les ateliers. Il mentionne notamment l'orfèvrerie Argental, l'imprimerie Brodard, ainsi que plusieurs entreprises de la région. Les grèves de 1936 ne touchent pas seulement les grandes usines nationales : elles gagnent aussi les villes moyennes, les ateliers spécialisés et les entreprises locales.

À Boissy-le-Châtel, la papeterie Sainte-Marie offre un autre exemple important. Le cahier de revendications des ouvriers grévistes du 9 juin 1936 permet de voir concrètement comment les salarié·es formulent leurs exigences : salaires, horaires, conditions de travail, reconnaissance de leur dignité. Derrière les grandes dates nationales, il y a des ateliers, des cahiers de revendications, des discussions tendues, des délégués ouvriers et des décisions collectives.

À Noisiel, territoire profondément marqué par la chocolaterie Menier et sa cité ouvrière, les revendications portent aussi sur les écarts de salaires entre hommes et femmes. Cette mention rappelle que les luttes de 1936 posent déjà la question de la justice salariale et des inégalités concrètes vécues dans les entreprises.

À Mitry-Mory, la grève prend une forme très territoriale. Le mouvement commence le 8 juin 1936 à la briqueterie Piot, avec 80 ouvriers en grève.

La sucrerie suit avec 106 ouvriers, puis l'usine de construction de charpentes métalliques avec 44 ouvriers. Le dépôt des cheminots est occupé, des manifestations parcourent la ville et se terminent souvent devant la mairie.

Le mouvement touche aussi les ouvriers agricoles, notamment ceux travaillant dans les betteraves destinées à alimenter la sucrerie.



Le 7 juin 1936, les Accords de Matignon sont signés⁶. Ils actent des augmentations salariales de 15 % pour les plus bas revenus à 7 % pour les plus élevés, la reconnaissance effective de la liberté syndicale et l'élection de délégués ouvriers⁷. Dans les semaines suivantes, la durée du travail est réduite à 40 heures et deux semaines de congés payés sont instaurées⁸.

Ces avancées ne sont pas des concessions spontanées : elles sont le fruit de la grève, de l'occupation des usines et de l'unité syndicale.

Cette année, nous célébrons les 90 ans de ces grandes conquêtes du monde du travail. 1936 nous rappelle une leçon essentielle : lorsque les travailleur·euses s'organisent, construisent le rapport de force et tiennent ensemble, gagner sur nos revendications, c'est possible.

- 1- Archives départementales de Seine-et-Marne (AD77), états préfectoraux des grèves, juin-juillet 1936.
- 2- Congrès de réunification CGT-CGTU, Toulouse mars 1936.
- 3- CGT, statistiques d'adhésions, printemps 1936.
- 4- Ministère du Travail, Statistique des grèves, 1936.
- 5- AD77, série M, rapports préfectoraux sur les conflits sociaux, 1936.
- 6- Accords de Matignon, 7 juin 1936, Journal officiel de la République française.
- 7- Texte des Accords de Matignon, dispositions salariales.
- 8- Lois des 20 juin et 11 août 1936 relatives à la semaine de 40 heures et aux congés payés.

32 heures : le choix d'une société plus juste

La CGT mène depuis plusieurs années une campagne en faveur d'une réduction légale du temps de travail à 32 heures par semaine, sans perte de salaire. Cette revendication s'inscrit dans la continuité historique du mouvement ouvrier français : entre 1840 et aujourd'hui, la durée annuelle du travail est passée d'environ 3 000 heures à 1 600 heures, soit une division par deux.

Réduire les inégalités

Pour la CGT, cette nouvelle réduction du temps de travail répond à plusieurs objectifs majeurs. D'abord, créer massivement de l'emploi en redistribuant le travail disponible. Ensuite, réduire les inégalités et la précarité en mettant fin aux formes de travail imposées par le patronat : temps partiel subi, horaires incompatibles avec la vie personnelle, travail de nuit ou du dimanche.

La CGT s'appuie également sur les gains de productivité liés aux mutations technologiques. Ceux-ci doivent profiter aux salarié·e·s plutôt qu'aux seuls actionnaires. La CGT pose ainsi la question centrale de la redistribution des richesses créées qui passe nécessairement par l'amélioration des conditions de travail, des salaires et de la santé des travailleurs·euses.

Au-delà du monde du travail, la campagne des 32 heures porte une vision sociétale plus large. La CGT appelle à repenser les modes de production et de consommation, en sortant d'une logique de rendement financier court-termiste qui relègue les salarié·e·s au rang de simple variable d'ajustement — au même titre que l'environnement. Cette réduction du temps de travail permettrait ainsi d'améliorer à la fois les conditions de vie des salarié·e·s et la protection de

En Seine-et-Marne, il y a 505.298 emplois salariés. D'après la DARES, environ 15% des emplois en Seine-et-Marne sont à temps partiel. Autrement exprimé, 429.503 emplois sont à temps plein dans notre département.

Passer à 32 heures représenterait un volant de 1.288.509 heures, soit **40.265 emplois** théoriques. Aujourd'hui, le taux de chômage (catégorie A, c'est-à-dire sans aucun emploi) s'élève à 7,4%, soit 53.370 privé·e·s d'emploi. En passant à 32 heures, cela ferait chuter drastiquement **le taux de privé·e·s d'emploi à 1,8%** dans notre département.

C'est bien un enjeu majeur pour la société de demain, une bataille d'envergure que nous devons construire et mener ensemble !



GAGNONS LA BATAILLE DES IDÉES !

LA VIE OUVRIÈRE

ÉTÉ 2026 #18

LA REVUE DU TRAVAIL ET DES LUTTES SOCIALES

FONCTION PUBLIQUE PILIER DE LA RÉPUBLIQUE



FONCTION PUBLIQUE

Au service de tous,
votre vote est
son bouclier !

PRÉPAREZ LES ÉLECTIONS
PROFESSIONNELLES 2026,
COMMANDEZ CE NUMÉRO
DÈS MAINTENANT !

Code origine : MAG

LA VIE OUVRIÈRE #18 - ÉTÉ 2026

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

* Champs obligatoires

Je commande la Vie Ouvrière #18

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

Madame Monsieur

Nom* _____

Pénom* _____

N°* _____ Rue* _____

Code postal* _____ Ville* _____ Tel _____

Fédération ou branche professionnelle _____

UD _____ Courriel* _____

Nat.	Désignation	Prix unitaire	Qté	Montant total
0000000	LA VIE OUVRIÈRE #18	0,50 €		

BON DE COMMANDE

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

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

Banque

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

ABONNEZ-VOUS !

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

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



Abonnez-vous en ligne
sur nvoboutique.fr

Soutenez
une presse syndicale
indépendante
et engagée.

L'Echo des Syndicats

KNAUF à Marolles-sur-Seine : cinq jours de grève pour les salaires et la dignité

À Marolles-sur-Seine, les salarié-es de KNAUF THERM / K THERM IDF se sont mis-es en grève pendant cinq jours, fin mai, pour porter leurs revendications : augmentation générale des salaires pour les non-cadres, embauche des intérimaires présents depuis plusieurs années, revalorisation des coefficients, prime de pouvoir d'achat, révision des objectifs de la prime de fin d'année, sécurité des salarié-es travaillant de manière isolée, respect des libertés syndicales et temps de formation suffisant.

Le vendredi 29 mai, à l'appel de l'Union Locale CGT de Montereau, un préavis de grève est déposé. Très vite, le mouvement pèse fortement sur l'activité du site. L'usine est à l'arrêt.

**Une réalité s'impose :
sans les salarié-es, rien ne fonctionne.**

Cette mobilisation a également permis de remettre les chiffres sur la table. Les éléments économiques travaillés par la CGT montrent que KNAUF Île-de-France est largement bénéficiaire en 2024, avec environ 146 millions d'euros de chiffre d'affaires, 11,7 millions d'euros de résultat d'exploitation et 10,4 millions d'euros de résultat net. Ces chiffres montrent que les revendications salariales et sociales sont finançables. L'argent existe : la question est de savoir à quoi il sert.

Après cinq jours de grève, les salarié-es ont obtenu des avancées, notamment une revalorisation de 50 % de la prime de partage de la valeur. Mais des questions restent en suspens : les salaires, des embauches, les classifications, la sécurité et le respect des droits syndicaux.

Toutefois, cette grève a compté. Elle a montré que les salarié-es peuvent s'organiser, décider ensemble, tenir ensemble et imposer un rapport de force. Elle a aussi confirmé l'importance du lien entre le syndicat CGT Knauf, l'Union Locale, la fédération et l'Union Départementale.

À KNAUF Marolles comme ailleurs, les salarié-es produisent les richesses. Ils et elles sont donc légitimes à exiger leur juste part. Cette lutte crée une dynamique de renforcement de la CGT dans l'entreprise pour faire vivre les revendications et préparer les prochaines batailles collectives.

Sans les salarié-es, pas de production. Sans organisation collective, pas de conquêtes sociales. Seule la lutte paie.



L'Echo des Syndicats

Mobilisation massive des AESH : elles et ils refusent leur avenant au contrat de travail

Le 9 juin, plus d'une centaine d'AESH (Accompagnant·e des Elèves en Situation de Handicap) se sont rassemblé·e·s devant la DSDEN77 pour une journée de grève. Au cœur des revendications, la titularisation sous statut de la Fonction publique, la suppression des PAS, une revalorisation salariale, l'annulation des avenants envoyés aux AESH augmentant ainsi leur périmètre d'intervention et l'augmentation des remboursements de leurs frais kilométriques du fait de l'augmentation du prix des carburants.

Les PAS (Pôle d'Appui à la Scolarité), expérimentés depuis 2024 et généralisés contre l'avis de l'Assemblée nationale à la rentrée prochaine, sont pilotés par un·e enseignant·e déchargé·e de classe et un·e éducateur·trice spécialisé·e. Le pilotage départemental des PAS est assuré conjointement par l'Education nationale et l'ARS. Chaque PAS est adossé à une équipe médico-sociale support. Cette construction s'inscrit dans le démantèlement du secteur médico-social, en place depuis plus de 10 ans.

Une délégation intersyndicale a pu être reçue par la Directrice départementale des services de l'Education nationale. Au cours de l'audience, la Directrice académique a expliqué que les PAS sont une demande du Ministère et non une volonté des services départementaux.

Le Ministère, pour le moment, reste sourd aux revendications et ne prend pas en compte le vote à l'Assemblée nationale.

Concernant les avenants au contrat de travail qui modifient l'affectation des AESH, les services reconnaissent des « dysfonctionnements » dans les nouvelles affectations qui seront retravaillées pour limiter le trajet entre deux écoles et/ou établissements à 20 minutes. Les AESH auront 30 jours pour les signer. En l'absence de réponse, un licenciement sera prononcé.

La directrice de l'Education nationale de Seine-et-Marne s'est engagée à mener un travail sur la question des frais kilométriques pour les agent·e·s du département.

Pour l'institution, les PAS sont une avancée qui permettra notamment de « mobiliser des spécialistes » afin d'avoir un « nouveau service de proximité ».

La CGT Educ'action 77 a rappelé que, sans moyen supplémentaire (22 postes d'enseignant·e·s en moins devant les élèves pour construire les PAS), ce dispositif serait un nouveau dispositif source de souffrance pour les collègues et les usager·e·s. Elle a aussi réitéré sa demande de suppression des PAS et la limitation à deux élèves accompagnés par AESH et à deux établissements d'affectation par AESH.



L'Echo des Syndicats

Disneyland Paris : la CGT lance une campagne ICTAM d'ampleur

La CGT Disneyland a lancé une grande campagne en direction des ICTAM : ingénieur·es, cadres, technicien·nes, agent·es de maîtrise et assimilé·es.

Sur le site de Disneyland Paris, on compte un peu plus de 6 000 agent·es de maîtrise, technicien·nes et assimilé·es, ainsi que près de 3 000 cadres. Ces salarié·es jouent un rôle essentiel dans l'activité quotidienne du parc, dans les secteurs opérationnels, techniques et administratifs.

Dans ce cadre, la CGT a déjà distribué plus de 7 000 tracts, accompagnés des baromètres UGICT-CGT cadres et professions intermédiaires, afin d'aller au contact des salarié·es ICTAM, d'échanger avec eux sur leurs réalités de travail et de mieux identifier leurs attentes.



La stratégie de cette campagne repose sur une démarche simple : partir du vécu des salarié·es, construire avec eux leurs revendications et apporter des réponses concrètes à leurs problématiques spécifiques.



Un questionnaire ICTAM sera prochainement diffusé afin de recueillir largement la parole des salarié·es concerné·es et de bâtir, avec eux, une plateforme revendicative adaptée à leurs besoins : charge de travail, reconnaissance professionnelle, salaires, déroulement de carrière, autonomie, management, conditions de travail, équilibre vie professionnelle/vie personnelle.

Cette campagne CGT ICTAM à Disneyland Paris s'inscrit dans la durée. Elle se poursuivra jusqu'à la fin de l'année 2027, avec l'objectif de renforcer l'organisation des ICTAM, de faire émerger leurs revendications et de gagner de nouveaux droits.

Avec les ICTAM aussi, la CGT construit le rapport de force.



Les collectifs de l'UD

Collectif Vie syndicale de l'UD : Renforcer la CGT, une affaire de toutes et tous

Le bilan du 4^e cycle de représentativité syndicale confirme une réalité politique importante : la bataille de la représentativité est d'abord une bataille d'organisation. Les résultats électoraux reflètent notre présence réelle dans les entreprises, notre capacité à syndiquer, former, déposer des listes, faire vivre des collectifs militants et construire le rapport de force. Là où la CGT est organisée, visible et utile aux salarié·es, elle résiste et progresse. Là où nos équipes sont fragilisées ou absentes au moment des élections, nous laissons du terrain à d'autres organisations.

Dans notre département, lors du 4^e cycle, la CFDT arrive en tête avec 22 575 suffrages valablement exprimés, soit 24,69 %. La CGT obtient 19 198 voix, soit 20,99 %. L'écart est donc de 3 377 voix. À nombre de suffrages constants, il manque 3 378 voix à la CGT pour redevenir première organisation syndicale du département. Cet écart est réel, mais il n'est pas insurmontable. Sur un cycle de quatre ans, il peut être comblé par quelques implantations nouvelles, plusieurs listes CGT déposées là où nous sommes absents, ou par le renforcement de syndicats fragilisés. L'enjeu du 5^e cycle n'est donc pas seulement de « rattraper des voix ». Il est de renforcer notre organisation. Sans syndicalisation, sans implantation et sans préparation des élections professionnelles, il n'y a pas de progression durable.

Le document d'orientation du 54^e congrès confirme cette exigence : la vie syndicale doit redevenir une priorité de toute la CGT. Elle n'est pas une question administrative. Elle est la condition du rapport de force, du développement de la syndicalisation et de notre capacité à gagner. Le syndicat reste l'organisation de base de la CGT. C'est là que les syndiqué·es débattent, construisent leurs revendications, décident de

l'action, se forment et prennent des responsabilités. Renforcer la CGT, c'est donc d'abord renforcer ses syndicats.

Un enjeu majeur concerne les syndiqué·es dits « isolé·es ». Trop de camarades adhèrent sans disposer d'un cadre collectif pour débattre, agir et se former. Notre objectif doit être clair : aucun syndiqué sans syndicat. Les adhésions en ligne progressent, ce qui montre que la CGT reste un repère. Mais une adhésion ne peut pas rester sans suite.

Cet objectif se heurte à de vraies difficultés organisationnelles. Dans plusieurs Unions Locales, le manque de militant·es disponibles, de temps syndical et de moyens pèse sur l'accueil et le suivi des nouveaux adhérent·es. Les ordonnances Macron ont aggravé cette situation en réduisant les moyens syndicaux dans les entreprises, affaiblissant aussi l'interprofessionnel et les UL.

Pour répondre à cela, la création de syndicats professionnels dans les Unions Locales doit être travaillée partout où cela est possible. Ces syndicats peuvent permettre de regrouper des syndiqué·es d'un même secteur ou d'une même branche, même lorsqu'il n'existe pas encore de syndicat d'entreprise.

Les collectifs de l'UD

C'est un moyen concret de rattacher les isolé·es, de leur donner un cadre collectif, et de transformer une adhésion individuelle en force organisée. CoGiTiel V2 doit être un outil au service de cette vie syndicale. Il doit nous aider à mieux connaître nos forces, suivre les syndiqué·es, les mandats, les responsabilités, les structures et les besoins de formation. Sa mise en place exige une mise à jour sérieuse des coordonnées, rattachements, mandats, responsabilités et droits d'accès.



Un travail spécifique devra aussi être mené avec le collectif Ugict UD 77 pour renforcer notre présence dans les 2^e et 3^e collèges, auprès des ingénieur·es, cadres, technicien·nes et agents de maîtrise. L'objectif est de construire les conditions pour présenter des listes CGT partout où c'est possible, en partant des réalités de terrain, des revendications propres aux ICTAM et de l'accompagnement des équipes syndicales. Les résultats TPE montrent également un potentiel. La CGT y reste un repère important, mais la participation demeure très faible. Cela confirme la nécessité de renforcer le travail de proximité des Unions Locales, des conseiller·es du salarié et des militant·es auprès des salarié·es les plus isolé·es.

Enfin, la formation sera indispensable. Former les militant·es, préparer les campagnes électorales, accompagner la prise de mandat et transmettre notre culture d'organisation : c'est une condition pour tenir dans la durée et renforcer collectivement nos syndicats. La question d'organisation est profondément politique. Renforcer nos syndicats, structurer les isolé·es, former les militant·es, déposer des listes et faire vivre les UL, c'est ce qui permet de redonner de la force aux salarié·es et de construire le rapport de force dans les entreprises, les services et les territoires.

Dans la période, renforcer la CGT est aussi une réponse politique à la montée de l'extrême droite. Face aux discours de division, notre réponse reste l'organisation collective. Renforcer la CGT, c'est construire un contre-pouvoir de classe, utile, combatif et démocratique. C'est donner aux salarié·es les moyens d'agir ensemble, de défendre leurs droits, d'en conquérir de nouveaux et de faire reculer l'extrême droite sur le terrain du travail.



Les collectifs de l'UD

Elections Fonction publique : un enjeu pour toute la CGT

La canicule que subit notre pays met en lumière l'importance vitale des services publics. Dans les collectivités, les hôpitaux, les écoles et les établissements sociaux, les agent·es publics sont en première ligne pour protéger la population et accompagner les plus fragiles.

En Seine-et-Marne comme ailleurs, les besoins sont immenses. Pourtant, les agent·es travaillent trop souvent avec des effectifs insuffisants, des moyens dégradés et des salaires trop bas. Il faut augmenter les salaires, créer des emplois statutaires, titulariser les contractuel·es et améliorer les conditions de travail.

Cette situation est le résultat de choix politiques. Des centaines de milliards sont consacrés aux dépenses militaires et aux aides aux entreprises, tandis que les services publics subissent l'austérité. Gel du point d'indice, jour de carence, baisse de rémunération en congé maladie, smicardisation de la Fonction publique : la maltraitance des agent·es atteint un niveau inacceptable.

Pour l'UD CGT 77, trop, c'est trop !

Il est urgent d'imposer d'autres choix : augmentation immédiate du point d'indice, indexation sur l'inflation, égalité salariale, rétablissement du plein traitement en congé maladie et abrogation du jour de carence.

Les organisations syndicales CGT, CFDT, UNSA, FSU, Solidaires, CFE-CGC et FA-FP préparent une mobilisation avec l'objectif d'une grève le **29 septembre**. L'UD CGT 77 appelle les agent·es à se réunir en assemblées générales pour construire cette journée massive.

Les élections professionnelles de décembre 2026 (du 3 au 10 décembre) seront un moment décisif. L'UD CGT 77 appelle toutes et tous les agent·es à voter CGT : c'est renforcer un syndicalisme de lutte, de proximité et de défense des droits.

Ensemble, construisons la mobilisation du 29 septembre et votons CGT en décembre 2026.



Les collectifs de l'UD

L'Union Syndicale des Retraité·e·s en lutte pour la mise en œuvre des décrets d'application de la loi Roussel sur le cancer du sein

À Melun, devant la préfecture, **l'USR CGT 77, avec la FSU 77 et Femmes Solidaires**, s'est rassemblée pour exiger la publication immédiate des décrets d'application de la loi sur la prise en charge du cancer du sein.

Cette loi, votée à l'unanimité des groupes politiques à l'Assemblée nationale en janvier 2025, n'est toujours pas appliquée en juin 2026. Ce retard est inacceptable. Les femmes concernées, les patientes, leurs familles et toutes celles et ceux qui les accompagnent ne peuvent plus attendre.

Derrière cette revendication, il y a des situations très concrètes : des frais encore trop lourds, des restes à charge injustes, des parcours de soins compliqués, des soins de support indispensables mais trop souvent insuffisamment pris en charge. Quand la maladie frappe, l'accès aux soins, à la reconstruction, au suivi médical, psychologique et social ne doit pas dépendre du niveau de revenu.

La santé des femmes ne peut pas rester suspendue à des promesses. Une loi votée doit être appliquée. Les décrets doivent sortir maintenant.

Cette mobilisation rappelle aussi l'urgence de défendre et de renforcer notre système de santé. Partout, les fermetures de services, le manque de moyens et les inégalités territoriales éloignent les patientes et les patients des soins. En Seine-et-Marne comme ailleurs, l'accès à la santé doit être un droit effectif pour toutes et tous.

L'USR CGT 77 continuera, avec les organisations syndicales et associatives, à se mobiliser pour l'égalité d'accès aux soins, pour la dignité des patientes et pour un service public de santé à la hauteur des besoins.

Face aux retards, aux renoncements et aux inégalités, nous ne lâcherons rien. Les femmes concernées ne peuvent plus attendre : il est urgent de publier les décrets d'application !



Cultivons notre jardin

A la conquête du temps libre, Maryse DUMAS, collection *Repères historiques*, L'Arbre bleu éditions, 2023 – 9 €

La collection Repères historiques de l'Institut CGT d'histoire sociale (IHS CGT) vise à faciliter l'accès à des connaissances essentielles sur les grands thèmes d'intervention du syndicalisme.

Conquérir du temps libre pour se reposer, se cultiver, se former, se distraire et profiter de ses proches est une aspiration ancienne du monde du travail. En dépit d'avancées majeures (réduction du temps de travail, congés payés), cette conquête n'a jamais été un long fleuve tranquille et l'actualité la plus brûlante est là pour nous rappeler qu'elle est constamment menacée et à défendre.

Ce constat n'en donne que plus de force au livre de Maryse Dumas qui présente, sur un siècle et demi, les victoires et les défaites en la matière, de la revendication de la journée de huit heures jusqu'aux nouvelles formes d'aliénation liées aux nouvelles technologies. Elle accorde également une grande attention au travail des femmes, dont le temps dit « libre » a été (et demeure souvent, hélas) moins un temps de loisir que celui des hommes.



« **Al Farisa** », exposition de l'artiste palestinienne Aysha E Arar, Ferme du Buisson, jusqu'au 12 juillet 2026

La Ferme du buisson expose l'artiste palestinienne Aysha E Arar, en collaboration avec le centre culturel Cc Strombeek en Belgique. « Al Farisa » met en scène une combattante à cheval. Ce personnage, projection d'Aysha E Arar elle-même, symbolise la transfiguration de son passé et sa recherche d'émancipation. Elle fait écho aux héroïnes historiques et mythiques qui, travesties en hommes, prenaient les armes pour conquérir leur liberté.

Peintre, dessinatrice, poétesse, vidéaste et performeuse, elle s'empare des contes et légendes du monde palestinien pour les relire à l'aune du temps présent.

L'exposition, produite en temps de guerre, présente un ensemble de nouvelles œuvres composé de peintures sur tissu monumentales, d'une série de dessins et d'une vidéo tournée à l'été 2025.

Aysha E Arar vit et travaille à Jaljulia, où elle est née. Elle a toujours pratiqué un art de résistance qui cherche par la fiction et la poésie à apprivoiser les conditions de l'existence palestinienne, son histoire et son devenir.



Votre organisation syndicale nous fait confiance, pourquoi pas vous ?

La Macif vous propose des solutions pour vous et votre famille : auto, habitation, santé, crédit...

Et aussi des solutions adaptées au monde de l'entreprise et des associations.

→ Pour plus d'informations : macif.fr



La Macif,
c'est **vous.**

Un crédit vous engage et doit être remboursé. Vérifiez vos capacités de remboursement avant de vous engager.



Les contrats santé distribués par la Macif sont assurés par une mutuelle régie par le Livre II du Code de la mutualité et adhérente à la Mutualité Française.

Les crédits à la consommation distribués par la MACIF sont des produits SOCRAM BANQUE, Société anonyme. Capital 70 000 000 €. RCS NIORT 682 014 865. Siège social : 2 rue du 24 février CS90000 79092 NIORT cedex 9. Mandataire d'assurance n° ORIAS 08044968 (www.oriass.fr).

MACIF - MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 1 rue Jacques Vandier 79000 Niort. Mandataire exclusif en opérations de banque et en services de paiement pour le compte de Socram Banque. N° Orias 13005670 (www.oriass.fr)