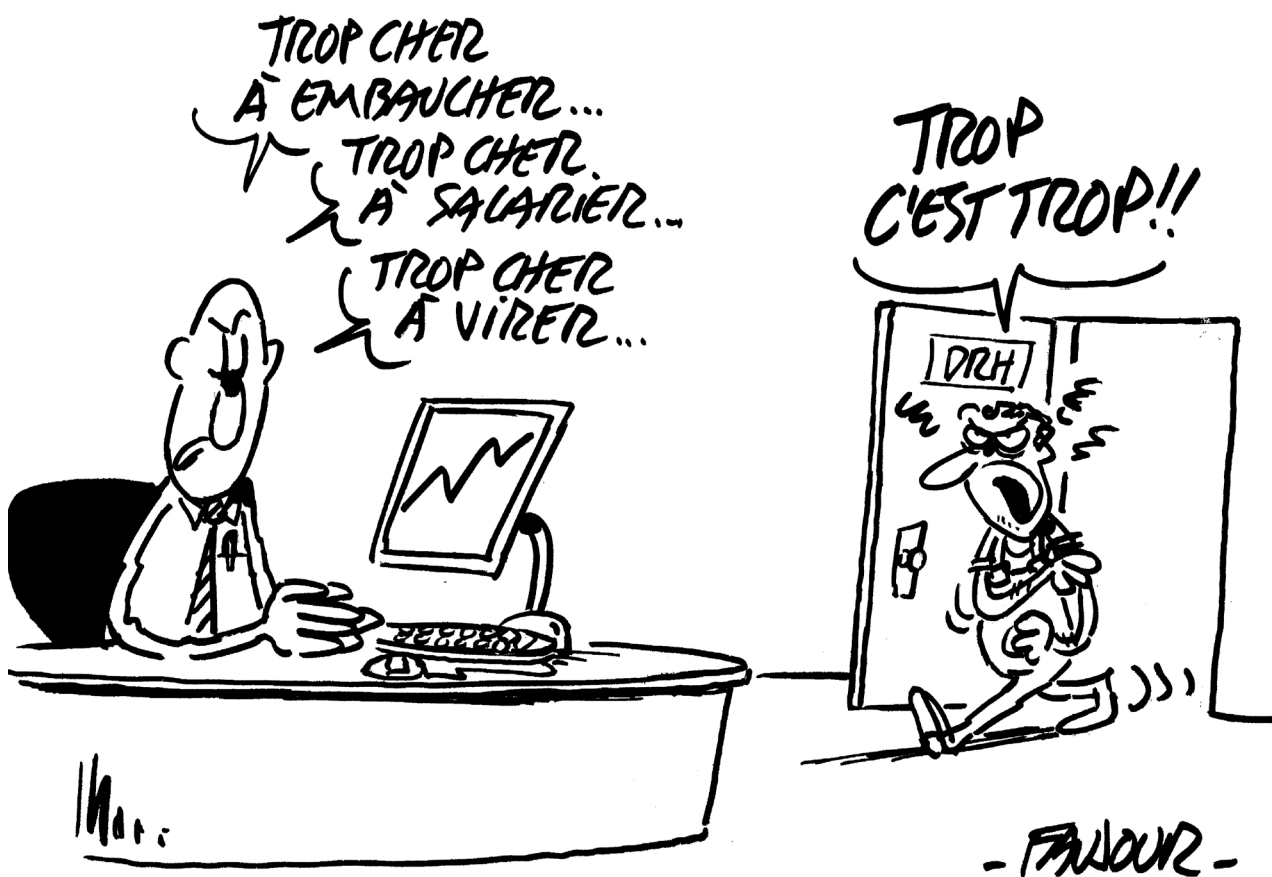


Différent

le journal des *adh* éreux de la fédération *Sud* Santé-Sociaux

NOUVELLE FORMULE DU JOURNAL «OFFENSIVE SYNDICALE» - ISSN : 1776-1875



NUMÉRO 31 - OCT/NOV - 2011 -

Sud Solidaires
santé sociaux

SOMMAIRE

le journal des adhérents de la Fédération *Sud* Santé-Sociaux - numéro 31



ont collaboré à ce numéro :

Commission Femmes, Fabienne Binot, Patricia Garcia, Isabelle Aubard, Loïc Faujour, Didier Oger, Nicolas Laadj, Jean-Louis Rotter, André Giral, Jean Carré, Jean Marie Sala, Alain Acquart, Jean Vignes.

santé & social - pages 4, 5, 7

- Ordre infirmier: une agonie qui n'en finit pas.

- Les sans-logis dans la rue de la crise.

Juridique - page 6

- Dénonciation d'une Convention Collective: la CC51

dossier - pages 8, 9, 10, 11

- Chic mon salaire augmente!

- Projet Sud, Convention Collective BASS

Femmes pages 12, 13

- Revisiter le travail des femmes

société - pages 14, 15

- Mystérieux «processus de Bologne»

culture & plaisir - page 16

- Paul Magnaud, «le bon juge»

Union
syndicale
Solidaires

Nouvelle formule du journal «offensive syndicale» - ISSN : 1776-1875 - Numéro de CPPAP : en cours de réactualisation

Edité par la Fédération nationale Sud Santé-Sociaux, 70 rue Philippe de Girard, 75018 Paris

Directeur de publication : Jean-Marie Sala

Téléphone : 01 40 33 85 00 / Télécopie : 01 43 49 28 67 / Courriel : contact@sud-sante.org / Site internet : www.sud-sante.org

Secrétariat de rédaction : Alain Acquart Jean Vignes

Numéro 31 imprimé en 17245 exemplaires par : IGC communigraphie,
10 rue G. Delory - 42964 Saint-Étienne Cédex

Notation... arnaque!

Terrible matraquage médiatique pour conditionner les peuples, appuyer les politiques de rigueur et de démantèlement des services publics! Qui, avant la « crise » grecque, avait entendu parler des notations des états par les groupes financiers?

La Grèce, l'Espagne, le Portugal, sont agités tels des épouvantails pour imposer aux populations les attaques contre les retraites, les systèmes sanitaires et sociaux, l'éducation...

Après la crise des « subprimes », le système financier international a été secoué et s'est trouvé au bord de l'effondrement. Les dirigeants politiques ont fait le choix, à ce moment là, de puiser dans la richesse des nations pour sauver ce système, soit disant en le moralisant. Peine perdue, aujourd'hui ce sont les « emprunts toxiques » qui viennent mettre à mal les collectivités territoriales, les hôpitaux et autres offices HLM... Des taux d'emprunts usuraires sont en passe de ruiner les établissements publics. Là encore, c'est une arnaque à grande échelle, avec la complicité des politiques, qui est à l'oeuvre pour rançonner l'argent public.

Point de démocratie dans ce système de notation, une poignée de « malfaiteurs » internationaux évalue les nations selon leur soumission au libéralisme au détriment des politiques sociales. Cela se traduit dans nos secteurs par les attaques contre les conventions, la Révision Générale des Politiques Publiques et autres loi HPST pour mieux privatiser. Résultat, des centaines de personnes à la rue, des millions en situation de précarité, des millions d'autres qui renoncent aux soins... Les marchés financiers n'ont rien à faire du bien-être des populations. Ils n'ont rien à faire d'une misère grandissante, bien au contraire, ils s'en servent pour faire peur à ceux qui « possèdent » encore un peu.

Si l'indignation peut paraître saine contre ces politiques elle n'est pas suffisante. Seule la révolte peut l'être. Révolte des peuples contre la dictature financière des établissements privés, et leur bras armé : le FMI. Révolte contre les politiques complices de ces exactions. Révolte pour défendre les systèmes socialisés de redistribution des richesses. Révolte pour obtenir la nationalisation du secteur bancaire voyou. Révolte pour exiger des politiques de reprendre le chemin de la construction d'un état social. L'avenir des peuples passe par des systèmes d'éducation, de santé, de solidarité et de logements publics à la hauteur des besoins.

Avant qu'une poignée de richissimes capitalistes prédateurs ne finissent par tout posséder, révoltons nous. Ils ne visent qu'à l'enrichissement des plus riches en position d'imposer leur loi pour organiser impunément le pillage de la planète.

Révoltons-nous au quotidien contre les attaques sur nos conditions de travail et contre la dégradation de la qualité des services rendus. Révoltons-vous en masse contre les politiques de destruction des solidarités.

Il n'y a aucune fatalité et la révolte du plus grand nombre est la condition pour imposer une autre politique, un monde de justice sociale.

Ordre infirmier :

Une agonie qui n'en finit pas !

Après avoir obtenu un nouveau sursis de sa banque, l'Ordre National Infirmier se meurt de sursaut en sursaut. Désormais sous respirateur artificiel, l'acharnement thérapeutique ne sert plus à rien. Pour Sud, il faut savoir débrancher le mourant.

comprend plusieurs volets. Près de 75 postes de salariés de l'Ordre, essentiellement des secrétaires administratifs, sont supprimés. L'ordre ne dévoile rien des conséquences sociales (licenciements) et financières (indemnités de licenciement) de cette mesure.

National et fervent défenseur de la cause ordinale, a publié un communiqué de presse appelant à la « désobéissance » des 75 000 infirmiers libéraux si l'Ordre Infirmier devait devenir une simple « chambre administrative d'inscription au tableau ».

C'est-à-dire une chambre d'inscription sans cotisation. Il vient d'ailleurs de démissionner du conseil national.

Banqueroute et salaire royal

La banqueroute de l'ONI ? On y voit plus clair à regarder de plus près les salaires que les dirigeants se sont octroyés ! Ainsi les responsables du siège parisien touchent en moyenne 5 798 euros brut soit 3 salaires d'infirmiers débutants. A elle seule, Dominique le Bœuf, ancienne Présidente, était détachée sur l'ONI par le CH de Versailles pour un forfait annuel de 68 000€ majoré des frais de communication et de transport. Royal!

Habituellement profondément divisés, des syndicats libéraux (SNIL et ONSIL) ont fait l'union sacrée en déclarant que « tout sera mis en œuvre pour s'opposer à la rupture de l'égalité entre IDEL et salariés ». Autrement dit, les salariés doivent cotiser autant que les libéraux.

Après plusieurs années de lutte contre l'Ordre Infirmier, nous assistons à une agonie sans fin. De dépôt de bilan en démissions, de faillite en luttes intestines, l'Ordre ne doit sa survie qu'à un nouveau délai obtenu auprès de sa banque (Banque Populaire-Caisse d'Epargne) après, dit-on une intervention « au plus haut niveau de l'Etat ».

L'Ordre est désormais le théâtre d'une lutte ouverte entre salariés et libéraux. Ces derniers ne veulent pas entendre parler d'une cotisation facultative pour les premiers et refusent d'éponger un déficit abyssal de 12 millions d'euros.

Tous les locaux départementaux sont fermés. L'ordre ne conservera qu'un échelon régional. Le siège parisien, véritable gouffre, est abandonné, l'Ordre se replie sur des locaux plus modestes et restreint son train de vie..

Autre volet qui rend plus perplexe : l'Ordre va devoir passer de 65000 à 90000 cotisants. Soit 4000 cotisants nouveaux à trouver chaque mois pendant les quelques mois du plan. Nombreux sont ceux qui estiment le pari impossible d'autant plus le vent de fronde ne fait que grandir.

Pour Sud, ces luttes intestines, cette banqueroute, chronique d'une mort annoncée, ne doivent pas nous détourner de l'objectif unique : l'abrogation de cette loi sur l'ordre et la suppression de tous les ordres professionnels. En gagnant sur l'ordre infirmier, nous gagnerons ailleurs. Notre victoire sera un formidable levier pour tous ceux et toutes celles qui depuis des années luttent chez les kinés, les sages femmes etc...

Pour l'heure, jusqu'à l'encéphalogramme plat, un seul mot d'Ordre : pas d'inscription ! pas de cotisation !

Pour faire patienter la banque et préserver un semblant d'unité, l'Ordre vient de voter un plan drastique de redressement qui

Ce sont donc désormais les infirmiers libéraux qui appellent au boycott de la cotisation. Philippe Tisserand, Conseiller

Jean-Louis Rotter

La maternité des Lilas (93) doit vivre



Cette maternité associative qui depuis les années soixante dix a développé une pratique respectueuse des femmes et des bébés a effectué plus de 1700 accouchements en 2010 (et près de 1100 IVG)

Devant se moderniser, l'ARS Ile de France refuse de financer sa reconstruction et veut imposer un regroupement avec une autre maternité (privée commerciale) afin de constituer une nouvelle « usine à bébés » remettant en cause la prise en charge spécifique des parturientes.

Un collectif de défense s'est constitué regroupant les personnels, les représentants de la population, Associations, partis et syndicats.

Une manifestation a été organisée dans l'urgence le 24 septembre dernier regroupant plus de mille personnes, principalement des habitants des environs ainsi que de nombreuses mamans qui ont accouché (ou avorté) au « Lilas » qui souhaitent défendre cette maternité et conserver ses spécificités.

Bien évidemment, avec la tarification à l'activité qui normalise toutes les activités et impose une conception « productiviste » du soin, la maternité se retrouve en situation financière difficile. De nouvelles initiatives vont être lancées en direction de l'ARS d'Ile de France et du ministère pour que vive cette maternité emblématique dans l'est parisien.

Centre hospitalier Sud Francilien Le scandale du partenariat public-privé (PPP)

En 2006, Xavier Bertrand déjà ministre de la santé signait le contrat de partenariat public privé pour la construction du centre hospitalier Sud Francilien qui devait être emblématique du plan Hôpital 2012.

Coût total estimé à 1,2 milliard d'euros. Cet hôpital qui devait ouvrir début 2011, ne l'est toujours pas et pour cause : 8000 malfaçons ont été recensées. En attendant, les surcoûts se multiplient et un plan d'économie drastique a été annoncé frappant principalement les personnels : non reconduction des CDD, gel des embauches. La Cour régionale des comptes a estimé que si la maîtrise d'ouvrage avait été confiée au public le coût aurait été de seulement 760 millions d'euros. Le montant du

loyer annuel dépasse les 40 millions d'euros à verser durant 30 ans par l'hôpital ... à la société Eiffage. (c'est 18% du budget total de l'établissement).



Depuis des semaines les personnels en intersyndicale sont mobilisés pour ne pas payer les conséquences de choix gouvernementaux

non maîtrisés. Le conseil de surveillance a voté une motion pour sortir du contrat avec Eiffage. La balle est dans le camp du ministère de la santé qui doit rompre ce contrat sans délai !

Au-delà du Sud Francilien, ce scandale financier doit poser le problème de la remise en cause des partenariats publics-privés qui engraisent les grands groupes de travaux publics (Eiffage, Vinci, Bouygues ...) avec l'argent public.

De nombreux autres hôpitaux se retrouvant confrontés à ce type de contrats, il est indispensable de stopper cette dérive alors que partout les plans d'économies frappent de plus en plus durement les personnels.

Jean-Marie sala

Dénonciation d'une Convention Collective: la CCN 51

La convention collective FEHAP de 1951 est dénoncée.

Beaucoup de questions se posent autour du dispositif, du calendrier et surtout sur les conséquences pour les salariés.

Une convention est signée par deux parties. Les employeurs représentent une partie, les organisations syndicales représentatives et signataires, l'autre.

Elle peut être dénoncée par les deux parties ou par l'une d'entre elle. C'est le cas ici.

La dénonciation se fait par lettre Recommandée avec Accusé de Réception à tous les signataires. Il y a un préavis de trois mois (article L. 2261-9 Code du travail), qui part à réception du courrier.

La FEHAP a décidé de le démarquer au 5 septembre 2011.

A l'issue du préavis, la dénonciation devient effective, mais pendant 12 mois au maximum, il y a une période de survie des dispositions dénoncées. La CC continue de s'appliquer intégralement. Pour la CC 51, cette période commence le 6 décembre 2011.

Ce délai doit permettre aux parties de trouver un accord. Les négociations peuvent démarquer dès le début du préavis. Cette période s'arrête s'il y a signature d'un nouvel accord qui se substitue intégralement au précédent pour l'ensemble des salariés.

Les embauches effectuées pen-

dant le préavis ou la période de survie sont régies par la convention.

Il n'y aura surement que très peu d'embauches en CDI sur la période.

Si aucun accord n'est signé à l'issue des 12 mois soit le 6 décembre 2012, les dispositions dénoncées cesseront de s'appliquer. La FEHAP prendra des dispositions unilatérales concernant les salaires, basées sur ces propositions.

Seuls les avantages acquis à titre individuel restent acquis (art L 2261-13 Code du Travail). Pour la cour de cassation, un avantage individuel acquis est celui qui, au jour de la dénonciation procurait au salarié une rémunération ou un droit dont il bénéficiait à titre personnel et qui correspondait à un droit ouvert et non simplement éventuel.

Il y a une différence de traitement entre les salariés en fonction de la date d'embauche :

- ceux embauchés avant la fin du préavis (cad le 5 déc inclus) continuent de bénéficier des avantages individuels acquis,
- ceux embauchés pendant la période de survie cad du 6/12/2011 au 6/12/2012 ne pourront pas y prétendre,
- les salariés embauchés après ne bénéficieront d'aucune des dispositions.

Certains peuvent penser que les salariés en place ne perdent rien. C'est faux. Tout le monde va perdre, un des buts étant de réduire la masse salariale.

S'il y a un accord, il sera automatiquement à la baisse.

S'il n'y a pas d'accord le cabinet juridique de la FEHAP écrit Le montant des différents éléments

de rémunération seront alors figés.

Il n'y aurait plus lieu de faire progresser la prime d'ancienneté. La valeur du point serait elle-même figée.

Les anciens ont encore en mémoire 2003 avec un soi-disant maintien

de la rémunération calculé sur l'ensemble d'une carrière de 40 ans avec la mise en place d'indemnité de carrière et de prime différentielle fondante c'est-à-dire un blocage de salaire plus ou moins long.

Photo: Lyon 6 oct 2011



Pour la FEHAP cela concernerait la structure et le niveau de rémunération, une prime d'ancienneté non réévaluée, l'assimilation de certaines périodes non travaillées à du travail effectif, les jours de congés payés supplémentaires (CT alors qu'il y a des jugements contraires dans la CC 66)

Pantoufle

Les sans logis dans la rue de la crise!

En 2009, le gouvernement ouvrait le chantier de refondation du dispositif d'hébergement et d'accès au logement avec comme slogan «le logement d'abord ! »

Deux ans après, nous faisons l'amer constat du fiasco de ce dispositif avec toujours plus de familles expulsées ou en attente de l'application de la loi DALO. Les centres d'hébergements d'urgence sont saturés avec des délais d'attente de plusieurs mois avant que les demandeurs ne trouvent une place dans un CHRS avec peu de solutions de sortie débouchant sur un logement social. Les places pour les couples sont insuffisantes et les difficultés s'aggravent lorsqu'il s'agit de trouver une solution d'hébergement pour les personnes présentant des « troubles psychiques ».

Ces manques de moyens dans les structures d'hébergement, dénoncés depuis des années, se traduit au quotidien par le gel de poste, la précarisation des salariés, l'externalisation des emplois, des licenciements secs et aussi par l'impossibilité d'assurer un accueil décent et un accompagnement social respectueux des personnes et de leurs besoins.

Parmi les 20 mesures annoncées par le gouvernement figurait la mise en place dans chaque département des Services Intégrés de l'Accueil, de l'évaluation et de l'Orientation (SIAO), plateforme unique recensant les demandeurs et les places disponibles dans les structures avec pour objectif de « fluidifier l'urgence vers l'insertion ». Le SIAO qui devait être opérationnel en 2009 ne couvre toujours pas l'ensemble du territoire. Ce dispositif est une véritable machine à restructurer allant du regroupement,

fusion d'associations, jusqu'à leur fermeture. Les logiciels (PROGDIS, PAXTEL) de saisie de l'évaluation sociale des personnes à chaque étape de leurs parcours constituent de véritables « fichiers de la détresse ».

Le principe d'inconditionnalité d'accueil dans les structures d'accueil d'urgence est insidieusement remis en cause. Benoist Apparu développe un double discours : d'un côté réaffirmation du principe et de l'autre forte pression sur les associations afin qu'elles renoncent aux prises en charge.

Les baisses de budgets en 2011 (de - 5 % à - 30 %) sont une véritable déclaration de guerre aux populations les plus touchées par la crise. Le désengagement des services déconcentrés de l'Etat et la partie de ping-pong engagée avec les départements (dans le cadre de l'Aide Sociale à l'Enfance) font des mères isolées avec enfants de moins de trois ans les premières victimes. Le CHRS d'Alençon en a fait les frais en mettant la clé sous la porte ! Cet été, en réduisant massivement le financement des nuitées d'hôtel, ce sont des familles avec enfants qui se sont retrouvées à la rue, voire dans les services d'urgence des hôpitaux parisiens afin ne pas passer la nuit dehors avec des bébés.

En réponse à cette situation, Benoist Apparu, secrétaire d'Etat au logement, affirme que les 4 000 suppressions de nuitées d'hôtel sont remplacées par 5000 logements en Solibail ! Le chiffre actuel n'est que de 1600 logements ! C'est bien loin du compte. Les demandes d'urgences traitées par des nuits d'hôtel et l'accès au Solibail ne se situent pas au même

niveau et ne concernent pas les mêmes populations.

Face à l'effondrement des budgets des nuitées d'hôtel et l'impossibilité des personnels à répondre aux situations d'urgence, les salariés du Samu Social et du 115 excédés se sont mis en grève cet été.

Rejoint par le DAL, les familles expulsées et les divers campements, le collectif « Urgence un toit » s'est constitué. La fédération Sud Santé Sociaux et Solidaires y sont très actifs. Ce mouvement fait la jonction entre les travailleurs sociaux et les familles expulsées ou mal-logées. Le 3 septembre, 2500 personnes ont défilé à Paris, ce mouvement s'amplifie, des actions ont lieu un peu partout, Lille, Angers, Tours, Nancy, Toulouse, Rennes... Nous devons faire converger les luttes et déboucher sur une mobilisation de grande ampleur.

Quant aux employeurs, depuis le début, ils accompagnent sournoisement les restructurations, collaborant avec le ministère sur le logiciel coût/prestation ils s'inscrivent dans une politique managériale et participent à la casse des CHRS.

La réponse politique à la crise du logement passe par la construction massive de logements sociaux (respect de la loi SRU), l'arrêt des expulsions et l'application immédiate des lois de Réquisition et DALO. Pour ceux qui ne peuvent accéder à un logement les structures d'accueil doivent être pérennes et financées à hauteur des besoins réels.

La rue n'est pas une solution !

Patricia Garcia

Chic mon salaire augmente.

- Chic mon salaire augmente me dit un voisin!

- Tu as de la chance lui ai je répondu, pour moi ce n'est pas le cas, dans ma boîte les augmentations générales de salaires il faut se battre pour les obtenir.

- J'ai un bon employeur qui récompense correctement ses collaborateurs! Les valeurs de notre entreprise en matière salariale sont la progression du pouvoir d'achat, la fidélisation du personnel avec des avantages sociaux divers.

- De quoi parles-tu ? Pouvoir d'achat, fidélisation, j'ai l'impression d'entendre Sarkozy en 2007.

- Il faut être réaliste, pour mon patron ce ne doit pas être simple tous les jours avec toutes les charges qu'il doit payer. Mais il est innovant il a les bonnes idées pour que notre entreprise soit performante, efficiente, j'ai de la chance, j'appartiens à une entreprise où les salariés sont heureux de venir travailler.

- Les bons patrons ça n'existent pas, je connais une personne qui dit régulièrement qu'un bon patron c'est un patron mort, je te rassure c'est une image, mais je partage cette opinion.

- Tu parles comme un syndicaliste, c'est pénible, vous êtes toujours contre tout. Le monde a changé il y a de profondes mutations. Il faut savoir évoluer, s'adapter, être compétitif et cela passe par plus d'investissement

au sein de l'entreprise c'est une compétition de tous les jours que l'on doit accepter pour préserver l'avenir de nos enfants.

- Je ne partage pas ta vision mais donne moi des explications complémentaires sur ta bonne entreprise.

- Etre salarié de mon entreprise, c'est un choix, un acte d'adhésion fondé sur une forte motivation, il faut un niveau d'engagement personnel important.

Chez nous il y a un vrai projet, une dynamique dans le champ des relations sociales et du management. Le mérite est reconnu et chaque salarié est incité à participer à la vie de l'entreprise.

Il y a des groupes de réflexions auxquels nous participons pour aider à tout protocoliser, standardiser, pour rendre notre entreprise performante.

Tous les ans il y a un entretien individuel avec le n+1 pour faire le point sur l'année passée et se fixer des objectifs pour l'année à venir, on peut demander les formations que l'on souhaite. C'est encore mieux maintenant avec droit individuel à la formation car on peut faire une partie de la formation hors temps de travail.

L'entretien annuel d'évaluation permet d'avoir une bonification individuelle de salaire proportionnelle à ton investissement, ça récompense les salariés qui apportent un plus à l'entreprise. Moi je suis cadre, j'ai des entretiens avec mes n-1, à qui je dois inculquer la culture de mon entreprise, leur expliquer les projets de mon équipe de direction, si je fais bien mon travail j'ai en

plus une prime de performance individuelle.

Dans mon entreprise mon patron valorise les compétences, le savoir faire, le savoir être et ne regarde pas seulement le diplôme. Il y a une vraie promotion sociale par des formations internes et des qualifications maisons.

Comme tu vois mon salaire augmente en fonction de mon investissement sans rien enlever aux autres collègues, mais je le mérite bien car ma vie familiale en souffre parfois.

- Dans ta boîte, c'est la mise en concurrence permanente avec comme carotte l'individualisation du salaire, c'est fou, cela met les salariés en souffrance.

- Oui mais ils représentent une minorité et ma direction a mis en place un groupe de travail sur les risques psycho-sociaux pour aider les collaborateurs en difficulté, il y a des référents par service pour les écouter, voire les orienter vers la psychologue.

- Il faut agir sur les origines de la souffrance au travail provoquées par la politique néfaste menée par le patronat, les nouvelles techniques de management en sont une des courroies de transmission et non pas seulement se contenter de panser les plaies, comme semble le faire ce que tu appelles les partenaires sociaux.

- Dans mon entreprise il y a un vrai dialogue social, les partenaires sociaux sont en dialogue permanent. Le social dans mon entreprise ce n'est pas qu'un slo-

gan c'est du concret nous avons pleins d'avantages sociaux.

Une bonne prévoyance, une complémentaire maladie obligatoire payée en grande partie par le patron et le comité d'entreprise, elle est exonérée de cotisations sociales.

J'ai aussi les chèques restaurants et le chèque emploi service universel payés par mon patron. Il y a également le plan d'épargne entreprise abondé par mon patron où je peux déposer tout ou partie de ma participation ou de mon intéressement et c'est mon employeur qui prend en charge la tenue du compte.

Et tout cela sans impôt ni taxes sociales.

Le comité d'entreprise redistribue bien l'argent, il est très actif, très dynamique en matière d'activités sociales et culturelles avec des voyages par exemple en Thaïlande, à Disneyland, au Puy du Fou, il donne des chèques vacances, des bons d'achat.

Comme tu peux le voir, des compléments au salaire il y en a dans mon entreprise.

Comme dit ma direction on fidélise nos salariés avec tout ça et ceux qui ne sont pas contents qu'ils aillent voir ailleurs.

- Pour moi ce n'est pas le pouvoir d'achat qui compte, trop lié à l'individualisation du salaire, il faut revendiquer des augmentations générales de salaires pour tous, assujettis aux cotisations sociales pour faire vivre la solidarité intergénérationnelle, un des piliers de la sécurité sociale. C'est un vrai salaire de la naissance à la mort que nous doit le patronat, mais au contraire il nous vole, il fait basculer la répartition capital travail au profit des actionnaires.

Tout ce que tu m'as dit est axé sur l'individu, mais ce dont tu n'as peut être pas conscience c'est qu'il a un contrat qui le lie à son employeur avec lequel il est en lien de subordination.

L'entretien individuel est un piège, il a pour but que le salarié intériorise et adhère à des valeurs, des objectifs et des contraintes fixés par avance, l'entretien est guidé, cadré de façon méthodologique pour valoriser la culture d'entreprise. Beaucoup de tes avantages, que tu dis sociaux sont attachés à ton entreprise, ta prévoyance avec ta complémentaire maladie, tes chèques resto, tes chèques em-

ploi service favorisent le pouvoir d'achat.

Si demain tu n'es plus dans ta boîte pour différentes raisons comme le chômage ou la retraite, finis tes avantages sociaux.

Tes formations maisons et diplômes maisons axés autour des compétences, seront difficiles à faire reconnaître par un autre employeur.

Ce sont les travailleurs qui produisent les richesses que s'approprient les patrons, il nous faut inverser la tendance et revendiquer une juste répartition des richesses et ne pas se laisser emporter dans un flot individualiste.

Le capitalisme met en avant l'individu comme un des enjeux idéologique afin de le rendre responsable de sa condition et ainsi ne pas remettre en question l'organisation sociale.

Je veux combattre cette idéologie mais je ne suis pas isolé dans cette lutte, cela peut paraître contre courant dans la situation actuelle mais j'espère, autour de cette discussion t'avoir fait prendre conscience qu'une autre voie existe que l'individualisme et plus particulièrement dans notre échange l'individualisation du salaire.

Didier Oger



Projet Sud de convention BASS : Un projet alternatif !

Le congrès du Cap d'Agde en 2000 avait fixé un objectif, celui d'une construction différente des modes de rémunération dans le public comme dans le privé. Après les luttes contre les refontes des Conventions Collectives de la Branche des Associations Sanitaires et Sociales, il nous est apparu évident de passer à une nouvelle étape, celle de propositions alternatives. Depuis 2008 la fédération Sud Santé Sociaux propose en effet, un projet de convention BASS, en faisant des propositions détaillées qui doivent servir aux salariés-es en lutte, de socle revendicatif. Le projet de nouvelle convention BASS est donc le produit du travail d'une Commission Fédérale. Ce projet a été approuvé par le Conseil Fédéral en septembre 2008 après débats dans les syndicats départementaux.

Le passage par une convention unique du secteur médico social est du point de vue de la Fédération Sud Santé Sociaux une étape intermédiaire vers l'intégration dans un grand Service Public sanitaire et social de l'ensemble des structures associatives et privées lucratives, avec pour revendication centrale et permanente : l'accès aux soins et aux prises en charge médico sociales et sociales gratuites pour tous. Nous réaffirmons en cela, notre refus de la « marchandisation » des activités sanitaires et sociales ! Une fois le cadre politique général posé, il est important de

comprendre l'architecture de la Convention que la Fédération porte et défend auprès des salariés-es et qui doit servir de base revendicative.

Une grille unique des salaires !

Cette architecture est basée sur le principe d'une grille unique des salaires dans laquelle tout salarié-e « entre » en fonction du niveau de son diplôme professionnel et de sa qualification. Cette grille unique pour l'ensemble du personnel est sans coefficient, ni valeur de point, mais exprimée en sommes brutes.

Les écarts de salaires sont réduits à une échelle de 1 à 2, les avenants salariaux disparaissent et les cadres réintègrent la grille unique.

- La rémunération mensuelle est calculée sur la base 35h/semaine, soit 151h67 par mois. Seules les primes liées à des sujétions ou contraintes particulières sont maintenues.

La grille progresse sur la base d'un salaire minimum décent chiffré à 1500€ net.

La progression de la carrière (l'ancienneté) est continue et linéaire, évaluée à ce jour à 36€/an pour tous, jusqu'au départ à la retraite. Cette somme doit faire l'objet de négociations annuelles. Il n'y a aucune part variable introduisant l'individualisation du salaire.

Ce projet de convention BASS comporte aussi quelques autres propositions importantes :

le mode de recrutement de droit commun est le contrat à durée indéterminée à temps complet ou à temps partiel choisi. L'ancienneté est reprise à 100% quelque soit le secteur d'activité pour les salariés ayant les diplômes ou les qualifications requises. Départ à la retraite volontaire dès 60 ans avec versement d'une indemnité de départ recouvrant les 6 derniers mois de salaire. En cas de maladie, maintien de l'intégralité du salaire net, éventuellement jusqu'à la reconnaissance de la longue maladie ou de l'invalidité. La durée du travail est fixée à 32h/semaine, 30h pour le travail de nuit.

Amélioration significative du droit aux congés (enfants malades par exemple), et du droit syndical (droit des sections syndicales et des IRP)...

En conclusion, cette convention BASS doit permettre aux sections syndicales de porter aux débats dans les entreprises du secteur, nos propositions. Ce projet de convention pour la BASS est ambitieux certes, mais il est le fruit d'une réflexion et d'un ensemble de revendications déjà anciennes qui ont émergées dans les luttes du secteur sanitaire et social. Il n'y a rien d'exceptionnel, ni de « révolutionnaire », si ce n'est que nous avons parfaitement conscience, que cela nécessitera des moyens supplémentaires, une autre répartition de la richesse produite. Cette richesse existe, il faut la répartir autrement, en ces temps difficiles, s'impose plus que jamais la nécessité de s'engager dans un véritable projet de transformation sociale...

André Giral

Equipes SUD en Océan Indien

En juin/juillet, dans le cadre de la formation syndicale, nous avons été amenés à dispenser des stages auprès de 2 de nos syndicats les plus éloignés. Nous avons rencontré notre équipe de Mayotte et celle de La Réunion.

MAYOTTE : Cet archipel, vient d'obtenir le statut de département Français alors qu'elle est sous dépendance française depuis 1841. Seules 2 îles sont habitées, la Petite Terre, et, la grande Terre où se trouve Mamoudzou et le Centre Hospitalier de Mayotte (CHM). Un syndicat SUD Santé Sociaux a été créé en 2010, suite à une sortie CGT dans l'éducation, les collectivités territoriales et au CHM.

Actuellement notre syndicat mahorais n'est implanté que sur le secteur public mais nous avons pu constater leur volonté de se développer dans le secteur privé.



Présent sur le seul établissement sanitaire public de l'île, nous avons découvert et formé une équipe dynamique prête à conquérir sa place au sein du paysage syndical déjà occupé par la CGT, CFDT et FO. Un stage d'une semaine que nous avons spécifiquement adapté et qui a balayé plusieurs modules de stage que nous tenons en métropole. Au delà de cette

action, nous avons travaillé avec eux sur la structuration syndicale départementale (Statut, fonctionnement, cotisation...), la préparation des élections du 20 octobre 2011 et leurs problématiques spécifiques. Nouvellement sous statut FPH, le CHM

n'est pas soumis à la T2A, le motif n'étonnera pas « la population n'est pas suffisamment solvable ». Le CGOS vient de donner à leur demande d'affiliation une fin de non recevoir et l'organisation

des retraites restent problématiques puisque si ils sont désormais sous affiliation de la CN-RACL, l'antériorité de leur carrière dépend toujours de leur ancienne caisse de retraite locale. C'est donc une équipe qui est confrontée à de

lourdes difficultés qui mériteront tout notre attention et notre soutien.

LA REUNION : Autre équipe de l'Océan Indien, le SD de La Réunion dépend de la même ARS que Mayotte, malgré les 2000 Km qui les séparent. Implanté sur le secteur public et privé, le SD de La Réunion a plus d'ancienneté et s'est créé dans



le début des années 2000 suite à une sortie CFDT. Là aussi nous avons tenu une semaine de stage spécifiquement adapté à la réalité et aux demandes de ce SD. Cela nous a permis comme à Mayotte de rompre un peu l'éloignement de l'équipe et de rencontrer les adhérents et militants. Nous avons également échangé sur les évolutions, les difficultés et le fonctionnement du syndicat. Nous avons évoqué la campagne électorale du public. SUD Santé Sociaux va augmenter sa présence sur ce scrutin. Nous avons évoqué la question des relations syndicales entre ce SD et celui de Mayotte.

Nous tirons donc un bilan plus que positif de cette escapade studieuse en Océan indien où nous avons rompu l'isolement fédéral d'équipes chaleureuses et motivées à faire vivre le syndicalisme que nous défendons dans cette contrée du monde si éloignée de la France métropolitaine

Philippe Bernard

Revisiter le travail des femmes

Anges du foyer ou femmes exploitées...? Reconnaître la domination des femmes ne va pas de soi. Qu'il soit nécessaire de la dévoiler montre qu'elle n'agit pas de façon ouverte mais cachée.

«On ne naît pas femme, on le devient. Aucun destin biologique, psychique, économique ne définit la figure que revêt au sein de la société la femelle humaine...»

Ce pavé lancé par Simone de Beauvoir en 1949, s'il a contribué à construire les bases théoriques du féminisme matérialiste¹ n'a pas suffi à mettre à bas l'idéologie, qui en biologisant les destins, c'est à dire en cherchant hors du social l'explication du social, camoufle la domination et l'exploitation des femmes.

De Québec à Paris en passant par Dakar, Saïgon et Lima, au delà de différences économiques, culturelles et politiques, des faits concrets, têtus, comparables, mettent en évidence que les inégalités hommes femmes ne sont pas des ratés, des accidents, mais des réalités constitutives d'une structure, le système politique patriarcal.

Patriarcat, capitalisme, comment s'y reconnaître? Comment établir les liens qu'ils entretiennent mais aussi leur indépendance.

1 Le mouvement féministe n'est pas un bloc homogène, il est traversé par différents courants. En fonction de leur analyse de la subordination des femmes, ils peuvent ainsi diverger sur les actions à mettre en oeuvre pour changer cette situation.

La complexité de ces questions montre que, sur ce terrain, l'exigence théorique est essentielle si l'on veut pouvoir agir de façon efficace.

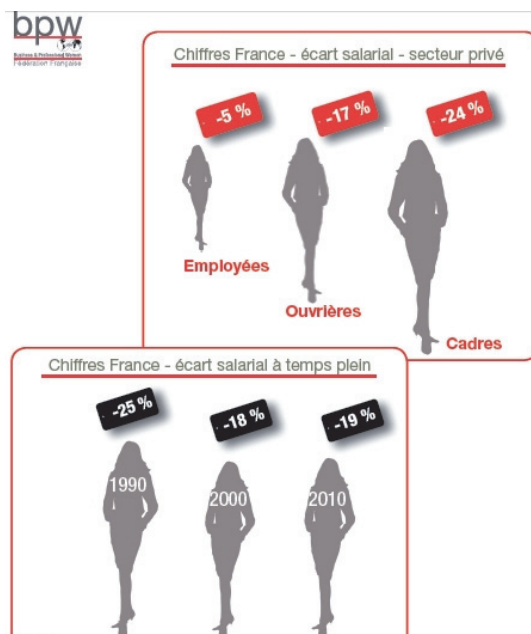
Mieux comprendre pour gagner en efficacité politique, tel était donc l'enjeu de notre participation à ce **colloque interdisciplinaire** qui a réuni du 22 au 28 mai à Québec des militantes syndicales et associatives et des chercheuses de différentes disciplines, anthropologie, éducation, économie, sociologie...

Travaux pratiques :

l'égalité salariale, et plus précisément sa version équité salariale puisque nous étions à Québec qui « fête » les 15 ans de la loi sur l'équité salariale.

Mais c'est quoi l'équité salariale ?

C'est le fait que les hommes et les femmes qui occupent des emplois différents mais équivalents par les efforts, les responsabilités, qualifications et conditions de travail touchent la même rémunération.



Le « sexe » des emplois.

L'écart de rémunérations entre les hommes et les femmes est en grande partie dû à des différences d'emplois, au temps partiel, aux difficultés à avoir accès aux postes de responsabilités pour les femmes, aux carrières interrompues.

Les professions à forte prédominance féminine sont sous évaluées donc sous rémunérées.

A la lumière des recherches scientifiques, des politiques publiques et des luttes collectives, il s'est agi de faire le point sur les changements et les enjeux en matière d'équité salariale, de prévention et santé au travail, de conciliation emploi-famille, de prévention du harcèlement sexuel au travail, des conditions précaires de travail et de vie quotidienne des travailleuses du Sud ...

Les préjugés sexistes font que certaines tâches effectuées par les femmes étant considérées comme liées à leurs qualités naturelles (écoute, empathie, soins, habileté manuelle...), les compétences qu'elles nécessitent sont dévalorisées.

« C'est naturel, donc c'est facile, donc elles n'ont pas besoin d'être bien rémunérées »!



D'autres tâches, celles liées par exemple aux métiers de soignantes, caissières, secrétaires sont, elles, souvent niées: porter des charges lourdes, filtrer des appels, classer, organiser, travailler dans le bruit ou en open space

Un exemple en France, les aides à domicile : ce sont quasi exclusivement des femmes, souvent issues de l'immigration.

Leur statut est très précaire et leur salaire minimum.

Si on analyse de près leur travail, il nécessite en plus de la force physique (transfert des personnes âgées, changes, tâches ménagères diverses), de la psychologie (qualités d'écoute face à l'état souvent dépressif des personnes), des notions de santé et d'hygiène, des capacités d'adaptation (plusieurs personnes, plusieurs milieux..) mais aussi il exige de faire face à des pressions (des familles, des personnes), à de la violence (personnes opposantes ou harcelantes), avec des horaires impossibles tout cela rémunéré au smic !!

La loi pour l'équité salariale de Québec a créé en 96, dans les entreprise publiques et privé de plus de 10 salarié-es, un système obligatoire d'évaluation des professions à prédominance féminine et masculine (en général plus de 60%).

Il s'agit d'identifier les emplois à prédominance sexuelle, de les évaluer avec une grille analytique et quantitative complexe (qualification, responsabilité, conditions de travail, efforts requis), et ensuite de comparer les rémunérations.

Si deux catégories d'emploi ont la même évaluation, elles doivent être rémunérées de la même façon et des mesures d'ajustement salarial sont prises.

En 10 ans, 500 000 femmes ont bénéficié d'ajustement salarial parfois très substantiel, en moyenne de 6,5%. Plus de 50% des entreprises ont fait ou commencé à faire cette évaluation ; mais les écarts de salaire s'ils ont baissé, persistent.

Les résistances sont immenses dont la plus prégnante, les stéréotypes sur l'emploi féminin qui persistent mais cachés plus profondément et donc plus difficiles à discerner.

Ils prennent racine dans les préjugés sexistes présents dans l'ensemble de la société québécoise, et cette loi n'a que peu d'emprise sur eux.

Tout revoir dès la petite enfance, c'est peut être la seule solution !

en bref...

Un tramway nommé la Honte.

L'affaire est passée quasi inaperçue et rappelle certaines heures sombres de la Seconde Guerre mondiale.

Fin août, la RATP a mis à la disposition des forces de police une rame du tramway T1, qui relie Saint-Denis à Bobigny, pour évacuer un camp de Roms. Sud, en rappelant que ce type d'opération n'entraîne pas dans les missions de la RATP, a dénoncé cette opération en soulignant que la gare de Bobigny, qui abrite aujourd'hui un mémorial, avait justement joué un rôle central dans la déportation vers les camps de la mort de 22 000 Juifs du camp de Drancy.

L'ONG Médecins du Monde, a quant à elle indiqué avoir été alertée alors que des enfants qui ne savent pas parler français, lire ou écrire ont été emmenés de force, sans leurs parents restés sans nouvelles.

Selon France Info, la Direction de la RATP a d'abord nié catégoriquement les faits avant de reconnaître «un excès de zèle local».

L'histoire, toute proportion gardée, se répète et à une autre époque, d'autres aussi ont nié les faits ou n'ont rien voulu voir.

commission femmes

Jean-Louis Rotter

Mystérieux « processus de Bologne » !

Les orientations néo libérales développées depuis la crise de la fin des années 70 n'épargnent pas le champ de l'éducation et de la formation professionnelle. Elles conduisent à la marchandisation des enseignements et des savoirs.

A l'occasion de la mise en œuvre du LMD (Licence, Master, Doctorat) dans notre secteur, a été évoqué le « processus de Bologne ». Approuvé en 99 par 29 Etats européens, le processus de Bologne annonçait une harmonisation de l'enseignement supérieur et de la recherche à l'échelle de l'Europe pour faciliter la reconnaissance des formations et des diplômes d'un pays à un autre et faciliter ainsi la mobilité des salariés européens. Cette harmonisation passait par une reconnaissance des ECTS (European Credit Transfer System) et des unités de formation reconnues par les Etats Européens.

S'il est évident que le processus de Bologne favorise l'harmonisation des formations, les maîtres mots dans le fond restent : mobilité, efficacité, concurrence...aux services d'une loi du marché présentée comme incontournable en matière d'éducation et de formation. La « connaissance » en tant que telle, facteur d'émancipation de l'individu, doit s'effacer pour s'adapter aux contingences économiques. Un changement de paradigme s'opère : la connaissance générale comme facteur

d'émancipation du citoyen, cède la place à des « compétences » sensées favoriser l'adaptation de ce même citoyen aux nouvelles réalités du marché du travail. Le processus de Bologne est donc une étape importante dans la privatisation des savoirs et de la recherche.



Plusieurs acteurs majeurs pèseront sur la décision des Etats à s'engager dans le processus de Bologne. Ce sont dans un premier temps l'ERT (European Round Table) et l'OCDE (qui regroupe l'ensemble des pays les plus riches du monde), qui s'invitent dans les questions d'enseignement et de formation.

L'ERT, lobby industriel européen très puissant, influencera directement la commission européenne. L'ERT est créé en 1983 et comprend 47 des plus grandes firmes européennes (Total, Elf, Carrefour, etc.). Ils rédigent un rapport en 1989 qui s'appelle «Education et compé-

tences en Europe» qui substitue aux « savoirs » le concept de « compétences » : l'éducation et la formation sont considérés comme des investissements stratégiques vitaux pour la réussite future de l'entreprise.

En 1991, un nouveau rapport de l'ERT inspirera 6 mois plus tard la rédaction d'un livre blanc de la commission européenne centré sur « la formation tout au long de la vie » dans lequel apparaissent les concepts «d'employabilité», «flexibilité» et «mobilité», termes clés du processus de Bologne et que l'on retrouve dans la loi de 2004 réformant la formation continue.

Le deuxième acteur important est l'OCDE. En 1998 cette organisation internationale produit un rapport qui précise que les enseignants ne sont pas indispensables à « la formation tout au long de la vie », des prestataires de service peuvent faire l'affaire. En écho, cette même année 1998, un rapport de la commission européenne stipule que : «Le temps de l'éducation hors école est venu et la libération du processus éducatif aboutira à un contrôle par des offreurs d'éducation plus innovants que les structures traditionnelles.»

C'est la vision ultra libérale de la commission européenne qui s'exprime, avec les conséquences dramatiques que l'on connaît sur les systèmes publics européens d'éducation.

Depuis 1998 d'autres acteurs et règles interviennent dans la mise en œuvre du processus de Bologne il s'agit : de l'Association Européenne des Universités, de

l'OMC (organisation mondiale du commerce) via l'AGCS (Accord Général sur le Commerce des Services), de la LOLF (Loi d'orientation relative aux lois de Finances) et de la LRU (Loi relative aux libertés et responsabilités des universités d'août 2007).

En 1998 a lieu une réunion de tous les recteurs d'universités européennes pour l'anniversaire de la création de l'Université de Bologne.

C'est l'occasion pour une signature d'une « Magna Charta » où sont réaffirmés les grands principes universitaires. Mais dans le même temps réémergent les notions d'« employabilité », de « flexibilité »... Il s'agit d'adapter l'Université à la société, aux lois du marché.

Dans le même temps une rencontre à la Sorbonne donne lieu à ce qu'on appelle la « déclaration de la Sorbonne » signée par les ministres de l'éducation de la France, de l'Italie, de la Grande-Bretagne et de l'Allemagne.

Il apparaît dans cette déclaration, la nécessité de créer un espace européen de la connaissance, faisant émerger également le thème de « l'économie de la connaissance » soumise aux lois de la rationalité économique.

L'autre acteur important qui pèse dans la mise en œuvre du processus de Bologne, c'est l'Organisation Mondiale du Commerce et l'AGCS signé en 1994. Dans cet accord il s'agit d'élever le niveau de « libéralisation » de tous les services.

L'éducation, la recherche et la formation rentrent bien évidemment dans le cadre imposé par l'AGCS.

Enfin deux lois contribuent à la mise en œuvre du processus de Bologne :

- la LOLF qui réforme le « management » public. Avec cette réforme se met en place l'idée qu'un bien public n'est pas obligatoirement fourni par un service public. Il s'agit de mettre en place des partenariats publics/privés, de soumettre le secteur public aux règles du privé, orientation que l'on retrouve dans la réforme de tous les services publics.



- La L.R.U (la Loi sur l'Autonomie Financière des Universités) qui a été conçue dans une époque de grande frénésie libérale favorable à l'ouverture du marché « novateur » de l'éducation.

On ne parle quasiment plus de « savoirs » mais de « compétences ».

Concevoir la formation comme une accumulation de crédits (les fameux ECTS) c'est promouvoir la juxtaposition de « compétences », de fait, une aberration éducative. On perd la vision globale des enseignements et des formations, qui permet à la

fois une mise à distance et une critique possible. C'est l'ECTS qui compte sur le marché de l'enseignement, c'est aussi, l'individualisation assurée des parcours de formation et par conséquent des rémunérations.

Avec les conséquences de la crise financière sur le plan économique et social, c'est tout ce corpus idéologique et politique qui est en crise.

C'est le résultat de politiques mises en œuvre depuis 30 ans, politiques avec lesquelles il est urgent de rompre.

Il n'est aujourd'hui plus possible de raisonner sur les bases du processus de Bologne, celles de la marchandisation de l'enseignement et de la formation.

Une autre alternative serait de saisir l'occasion de cette crise pour réaffirmer d'autres valeurs que celles qui nous conduisent à une dégradation continue des enseignements, à une remise en cause des métiers et des diplômes.

Les enseignements ne peuvent rester sous l'influence des marchés et si le concept de « formation tout au long de la vie » peut séduire, cela ne peut se faire dans le cadre d'une « économie de la connaissance » qui ne soit pas sous le contrôle démocratique des travailleurs, des enseignants et des chercheurs....

1 Du processus de Bologne à la L.R.U, une catastrophe annoncée par Geneviève AZAM (enseignante-chercheuse, Toulouse le Mirail.) Doc video.

André Giral

Paul Magnaud « Le bon juge »

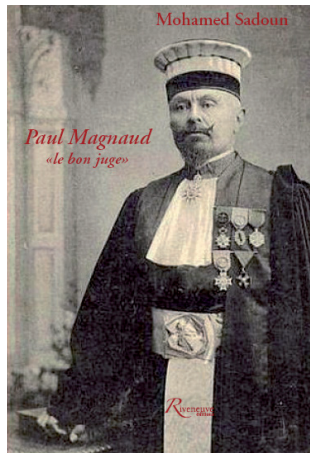
Mohamed Sadoun (Préface d'Henri Leclerc)

Mohamed Sadoun relate le parcours de ce président du tribunal de Château-Thierry, Paul Magnaud, qui a défrayé la chronique au tout début du XX^{ème} siècle pour avoir remis en cause l'organisation sociale, dans le rendu de ses jugements.

Il a ainsi prétendu, le 4 mars 1898, en relaxant Louise Ménard que «le juge peut et doit interpréter humainement les inflexibles prescriptions de la loi». C'est sur ces bases qu'il acquitte Louise Ménard. Cette jeune femme isolée et sans emploi avait volé un pain afin de nourrir son fils de 2 ans qui n'avait rien mangé depuis 2 jours. Il fonde sa décision sur l'état d'absolue nécessité de la prévenue, en interprétation des dispositions de l'article 64 du code pénal, et dit «qu'il est regrettable que, dans une société bien organisée, un des membres de cette société, surtout une mère de famille, puisse manquer de pain autrement que par sa faute».

Il n'est cependant avant ce jugement, qu'un juge de province inconnu, réputé pour être un original auprès de sa hiérarchie. C'est dans le quotidien *L'Aurore* sous la plume de Georges Clémenceau qu'il fera la une de la presse parisienne et qu'il lui sera attribué le surnom de « bon juge ». Ce n'est pas dans la rubrique des faits divers que cette affaire est traitée mais bien dans les pages politiques, le débat se pose d'emblée là où le juge Magnaud voulait le placer.

Et effectivement dans le même temps *Le Journal des Débats*, *La République Française* et



L'écho de Paris s'élèvent contre ce juge «qui avait osé acquitter une voleuse».

La polémique prend une telle ampleur que les parlementaires sont interpellés. La Cour d'Appel d'Amiens va réformer son jugement, réfutant l'argument de nécessité. Louise Ménard sera cependant acquittée mais la reformulation du jugement confondra la conscience de s'approprier le bien d'autrui avec le mobile, en l'occurrence, la faim. Personne ne va se pourvoir en cassation pour trancher ce point de jurisprudence. L'interprétation de l'article 64 sur l'irresponsabilité en cas de délit est donc laissée à l'appréciation des juridictions. Mais Magnaud ne baisse pas les bras, les tribunaux regorgent dans ce temps de misère sociale, d'autres Louise Ménard. Temps où le vagabondage et la mendicité, délits sévèrement réprimés par le Code pénal, condamnent de pauvres gens à la prison.

Est-ce si différent de nos jours ? Le jugement qui assied la notoriété du bon juge est celui rendu lors du procès du jeune Chiabrande quelques mois plus tard. Chia-

brando, vagabond âgé de 17 ans, avait abandonné son emploi et était poursuivi pour avoir mendié du pain. Il avait également voyagé pour chercher du travail, notamment en Belgique, par chemin de fer mais sans s'acquitter de son titre de transport !

Une nouvelle fois il s'appuiera sur l'article 64 du Code pénal et plaidera la misère contre le principe de délinquance. Ce qui provoque de nouveaux remous dans le monde de la magistrature et celui très imbriqué de la politique.

De façon quasi systématique tous ses jugements seront cassés, malgré cela Paul Magnaud persévère. Je vous laisse le plaisir de découvrir à la lecture de ce livre les actions qu'il mènera pour modifier le regard et les jurisprudences dans le domaine des accidents du travail, celui de la condition féminine mais également dans celui de la protection des mineurs. La pugnacité est à relever chez cette personnalité hors du commun qui était également doté d'un égo quelque peu surdimensionné. Ses « opposants » seront assez puissants pour que les avancées en matière de droit social proposées par Magnaud soient refoulées. Sa carrière d' élu, bien que ce fût son ambition, fût de courte durée. Son engagement politique mettra fin à son poste de président de tribunal.

Tout au long de la lecture de ce livre c'est le slogan de notre campagne qui me revenait en tête : « Osons dire NON ».

Qui seront nos Magnaud du XXI^{ème} siècle ?

Riveneuve Editions – 10 €

Isabelle Aubard