

# Différent

le journal des adh

érents de la fédération Sud Santé-Sociaux

## L'HÔPITAL CONTRE LA GUERRE



Hôpital St Louis, salle de réveil, nuit du 13 au 14 novembre 2015 P Pashootan - SIPA

## LA GUERRE CONTRE L'HÔPITAL



## PAS D'AUMÔNE, DES EMPLOIS !

numéro 52 - décembre 2015

Solidaires  
Sud  
santé sociaux

# SOMMAIRE

le journal des adhérents de la Fédération Sud Santé-Sociaux - n° 52

## santé et social- page 4, 5

EGATS Etats Généraux du Travail social

Dire non au Contrat Volontariat, l'Animation est un vrai métier

## société - pages 6, 7

Mayotte, dernier né des départements français

SUD Santé Sociaux à Mayotte et à la Réunion

## dossier - pages 8, 9, 10, 11,

Violences patronales

## juridique - page 12, 13

Pour un oui, pour un non, le référendum du personnel

## femmes - page 14, 15

Pour un constat sans tabou

## culture & plaisir - page 16

La culture à pas de géants

## SORTIR D'URGENCE DE L'HÔPITAL-ENTREPRISE



HOSPITALITÉ, HUMANITÉ  
C'EST TROP DEMANDER ?

# Solidaires

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

Numéro de CPPAP : 0717S08377

Directeur de publication : Jean Vignes

Secrétariat de rédaction : André Giral Alain Acquart

Téléphone : 01 40 33 85 00 / Télécopie : 01 43 49 28 67 / contact@sudsantesociaux.org / www.sudsantesociaux.org

Numéro xx imprimé en **19150** exemplaires par : IGC communigraphie, 10 rue G. Delory - 42964 Saint-Étienne Cédex

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

numéro 52

# édito

La proclamation de l'état d'urgence qui a suivi les attentats du 13 novembre dernier, sous couvert de protéger la population des attaques terroristes, lui impose le silence et l'invisibilité.

Que penser de l'interdiction de manifester alors que les centres commerciaux, les marchés de Noël, les évènements sportifs continuent de concentrer des milliers de personnes en un même lieu ?

Comment ne pas y voir la volonté du gouvernement de faire taire la rue, de faire taire les salarié-es, les chômeur-euses, les lycéen-nes et étudiant-es, les retraité-es, les militant-es écolo (...), de rendre inaudibles toutes les expressions de lutte contre ce qui exploite, opprime, asphyxie ?

Quoi de mieux que la peur pour réduire le peuple au silence ? Gouvernement et patronat instrumentalisent cette peur, ces peurs, pour servir leurs propres intérêts. Peur de se trouver au mauvais endroit au mauvais moment bien sûr, mais aussi peur du chômage, de la précarité, peur de la jeunesse, peur de se retrouver à la rue... Et pendant que la France a peur, tous les coups sont permis...

Une violence, plus insidieuse, sévit dans le monde du travail : remises en cause successives du code du travail, déconstruction des métiers, atteintes au droit syndical et à la liberté d'expression, limitation des droits sociaux et à la santé, gel des salaires, précarisation des emplois, remise en cause des 35 H...

La crise est prétexte à toutes les mesures « d'austérité » que patronat et actionnaires, avec la complicité du gouvernement, imposent au salariat, tout en préservant et amplifiant l'enrichissement des plus fortuné-es.

L'heure est à battre le pavé, à faire valoir qu'un autre monde est possible. Les gouvernements, en se pliant aux ordres du patronat et de la seule économie de marché, en renonçant à la construction sociale impulsée à la Libération, portent la responsabilité du retour en force de l'idéologie véhiculée par le Front National.

Nous devons nous battre avec acharnement pour en finir avec ce modèle capitaliste qui ne génère qu'inégalités, injustices et nourrit les fanatismes de tous poils.

Nous devons lutter contre toutes les formes d'extrémisme, qui véhiculent la haine, la peur de l'autre, de l'étranger. « Aux armes citoyen-nes », oui, mais avec nos armes : l'action collective, l'unité, la convergence pour la solidarité et des droits sociaux universels.

# 4 santé et social EGATS

## Etats Généraux Alternatifs du Travail Social

### Premier bilan et perspectives

Le social est malade aujourd’hui de la gestion comptable mise en œuvre par la loi 2002-2 et aggravée par la loi HPST. La voie est ouverte à une concurrence public/privé dont le secteur n'a pas besoin. Il est aussi, à l'instar de tout le champ sanitaire, l'objet de profondes contre réformes, d'une restructuration sans précédent qui s'accompagne d'un «*management* » qui se veut «*moderne* », mais qui au final produit toujours plus de souffrances pour les salariés-es des établissements médico sociaux et sociaux. Engoncé-es dans des protocoles, des évaluations, des normes, des procédures comptables, les travailleurs-euses du social, sont victimes d'une véritable perte de sens dans l'exercice de leurs missions...

Ils et elles sont confronté-es aussi à des attaques en règles sur leurs statuts et les conventions collectives. Le déclassement général du travail social comme sa «*privatisation rampante* » font leur œuvre!

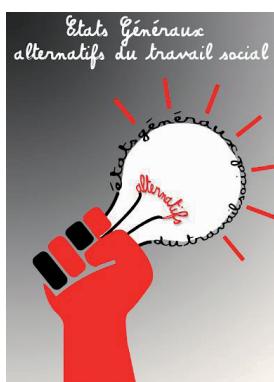
Nous constatons aussi que les politiques publiques se font, sans aucune concertation avec les professionnel-les du social qui, de plus en plus, sont dans l'obligation de remplir des missions idéologiquement en contradiction avec les valeurs qui fondent le travail social, avec pour seule perspective que de se situer en gardien-ne de l'ordre social et de l'ordre sécuritaire. Les préconisations issues du Rapport Bourguignon en sont un exemple parmi d'autres...

C'est donc avec cet état d'esprit que notre Fédération a pris part avec SUD Collectivités Territoriales, la CGT, la FSU et le Collectif «Avenir Educ's», au lancement d'Etats Généraux Alternatifs du Travail Social.

C'est le 16 octobre à Paris que 300 travailleur-euses du social ont lancé un pavé dans la « mare du corporatisme », de l'entre soi, des discours d'expert-es, de l'imposture idéologique et politique, pour faire entendre une autre voix sur l'avenir du travail social.

Il faut relayer cet appel, que des EGATS partout sur le territoire fassent en sorte de donner la parole à celles et ceux qui œuvrent concrètement sur le terrain du social. La résistance s'organise, l'urgence est là !

Deux axes forts de résistances se dégagent dans le document à lire et à diffuser (à consulter sur le site [www.EGATS.fr](http://www.EGATS.fr)). Le premier est un appel au développement des luttes contre les remises en cause



des statuts et des conventions collectives. Le second nous renvoie à la nécessaire lutte contre l'exclusion et les politiques sécuritaires, le fichage systématique de tous celles et ceux considérées aujourd'hui comme «*classe dangereuse*».

La défense du secteur médico social et social ne peut se limiter à une affaire de spécialistes et d'expert-es. Sur tout le territoire, dans des Assemblées Générales locales et/ou départementales, à partir des «*répliques* » d'EGATS, les travailleur-euses du social, les salarié-es des établissements, doivent initier et rédiger de véritables «*cahiers de doléances* » qui permettent l'expression de toutes et tous. Cela doit se traduire aussi par la constitution de collectifs syndiqué-es non syndiqué-es qui pourraient à terme se coordonner nationalement à l'image des collectifs citoyen-nes/professionnel-les dans la santé (Notre santé en Danger par exemple)...

A SUD Santé Sociaux nous pensons qu'il est plus qu'urgent de penser une société où chacun-e puisse avoir la chance de vivre en sujet de son «*propre bien-être physique, psychique et social* », et que cette société est aux antipodes du projet néolibéral qui voudrait réduire la condition humaine à celle d'objet de profit, d'exploitation ou de relégation.

Non la santé et le social ne sont pas à vendre.

André Giral

## Dire Non au Contrat Volontariat ! L'animation est un vrai métier.

### Comment inventer un statut d' « *infra-salariat* » ?

Vous prenez un groupe de parlementaires, PS de préférence, vous trouvez un prétexte, le coût de séjour pour enfants, vous déposez un projet de loi pour le secteur associatif... et vous inventez le « *contrat de volontariat* ».

qui n'est en fait que l'aboutissement de l'ultralibéralisme, appuyé par le PS, entend « *simplifier la gestion des associations* ».

Ce projet de loi part du constat tronqué que les « *familles modestes et de classes moyennes inférieures* » partent moins en vacances dans le cadre des colonies. La cause en serait le Contrat d'Engagement Educatif (CEE) qui aurait « *largement contribué à aggraver la situation [financière] des colonies de vacances* » suite à la mise en place « *des règles relatives au repos journalier* » imposées par la Cour Européenne de Justice. Solidaires avait en effet saisi cette Cour et dénoncé l'illégalité du CEE qui ne prévoyait aucun repos !

### La Cour Européenne nous a donné raison.



Le projet de loi prévoit la mise en place du volontariat, défini comme un « *engagement librement consenti sans rétribution ni obligation* ».

Si la loi est votée, le contrat permettra l'embauche de personnels, sans salaire, sans congés, sans couverture sociale.

Ce projet de « *statut de volontariat* » n'arrive pas tout à fait par hasard. Il s'inscrit dans le contexte général de déréglementation du droit du travail.

Aujourd'hui, le lobby associatif,

La création de ce contrat permettra donc aux associations d'avoir à disposition une main d'œuvre, gratuite. Elle précarisera davantage les personnels de l'animation en supprimant les ressources qu'ils et elles pouvaient acquérir durant les « *colonies de vacances* » afin d'avoir un revenu annuel décent !

Ce statut orientera donc les animatrices et animateurs vers les entreprises de loisirs, lucratives et détruira de fait l'accès aux loisirs pour toutes et tous, signant la fin programmée de l'Education Populaire !

Face à cette situation et sur proposition de la commission fédérale Animation, la Fédération a publié un tract et un communiqué de presse (*cf. site internet FD\**) et adressé un courrier aux député-es à l'origine du projet de loi afin de leur demander d'y renoncer.  
<http://www.sudsantesociaux.org/l-animation-est-un-vrai-metier.html>

Jean-Charles Miramont Jean-Louis Rotter

# société Mayotte, dernier né des départements Français

La Fédération SUD Santé Sociaux a créé en 2011, un Syndicat Départemental sur Mayotte. Cette création s'est réalisée dans le contexte particulier du moment où l'île accédait à la départementalisation (97-6) et où le Centre Hospitalier de Mayotte (CHM) intégrait la FPH. Nous y avions organisé une formation pour permettre à ce Syndicat, implanté sur le seul site du CHM, de se développer et fonctionner.

Nous sommes à nouveau intervenus cette année à la demande du



SD pour les aider à relancer la dynamique qui avait connue quelques difficultés suite à des dysfonctionnements internes. Une nouvelle équipe est en place et il sera essentiel de suivre cette évolution et d'y retourner régulièrement, la demande en formation est importante et vitale pour ces nouveaux/elles arrivé-es dans la FPH, dans un contexte spécifique à Mayotte.

**La récente départementalisation de ce territoire, se traduit aujourd'hui plus par des devoirs que des droits qui tardent à se mettre en place.**

Nous avons pu le constater, tombant en pleine revendication sociale que les attentats du 13 novembre a émoussé. Mais les problèmes perdurent et une nouvelle réaction syndicale ne tardera pas. La départementalisation vient percuter la culture sociale Mahoraise.

La population locale vit principalement d'une agriculture vivrière et il n'existe pas d'industrie. C'est un mode de vie à "l'africaine", d'une grande pauvreté où les actes de propriétés n'existent pas. Les biens sont détenus et transmis des anciens. La population paysanne et principalement musulmane a pour base le matriarcat et la polygamie. Le tourisme qui pourrait être une ressource importante n'est que peu développé et les structures existantes sont surtout à l'initiative des "mouzoungous" (métropolitains).



C'est dans ce contexte que la loi française vient s'appliquer avec la mise en place d'un cadastre et des devoirs qui y sont liés, disposer d'actes de propriétés, s'acquitter des taxes d'habitation et foncières, d'impôts. L'exigence de déclarer une seule union matrimoniale, d'avoir un état civil par l'existence d'un nom et un prénom identifiés.

Les Mahorais se voient donc obligés de se soumettre à cette réglementation. **Mais comment s'acquitter de taxes quand le seul revenu est issu de l'agriculture vivrière?**

C'est pourtant ces devoirs qui s'appliquent de plus en plus durablement sur les Mahorais.

A côté de cela, les droits tardent et alimentent de vives et légitimes revendications. Toujours **pas d'application du Code du Travail**, mais juste l'existence d'un code spécifique à Mayotte, **idem pour les Conventions Collectives**. La **répression syndicale** va bon train, ainsi que le **non-respect des règlementations du travail** valides en métropole.

Le secteur public, s'il échappe à une règle spécifique à Mayotte, connaît des inégalités sur le plan de l'indexation des salaires qui n'est que de 30%, alors que dans les autres DOM, il est de 53%.

**Ces points sont d'ailleurs leurs principales revendications:**

- une véritable reconstitution de carrière, à l'heure actuelle il est proposé une ancienneté à partir seulement de 2009.
- établir l'attractivité de la fonction publique par le développement des services publics et pas seulement des administrations
- le droit à la solidarité nationale pour les retraites de bases et les prestations sociales.

En 2012 Mayotte avait connu 40 jours d'insurrection, peu de choses ont évolué depuis, hormis l'obligation du respect des devoirs.

L'intersyndicale CFDT, CGT, FAEN, FO, FSU, Solidaires, et la population mahoraise restent déterminé-es à voir leurs droits évoluer.

# société

Ils et réclament aussi plus de sécurité car l'île est devenue très attractive pour les populations voisines (principalement comoriennes) qui débarquent incessamment sur Mayotte en situation totale de clandestinité et qui occasionnent nombre de vols et d'agressions afin de survivre.

C'est donc une situation explosive qui perdure autour de leur intégration comme département français. Certes, celle-ci avait été demandée par la population lors d'un référendum, mais sa mise en œuvre initiée par le gouvernement Sarkozy avait essentiellement privilégié les intérêts stratégiques et géopolitiques de la France (contrôle du détroit du Mozambique, présence militaire dans les Comores, prélèvement de taxes sur les riches zones de pêches de la région...).

## SUD Santé Sociaux à Mayotte et La Réunion

SUD Santé Sociaux s'est rendue à Mayotte et ensuite à la Réunion dans le cadre d'une délégation de l'Union Syndicale Solidaires Nationale. Celle-ci avait pour mandat de rencontrer les militant-es confronté-es à de nombreux problèmes. Ces deux territoires de la République Française au cœur de l'Océan Indien ont des destinées fort différentes.

### Mayotte

#### **un paysage de carte postale : une réalité sociale dramatique**

Tout est à construire !

Dès notre arrivée, un accueil chaleureux et attentionné nous a été réservé. Certes, le peu de temps sur place ne suffit pas à "comprendre" la complexité de la situation, mais les riches rencontres ont permis de faire émerger des éléments d'analyse. D'abord, les camarades Mahorais et les Mouzoungu (métropolitains) nous ont expliqué comment la départementalisation, voulue à marche forcée par le gouvernement, est un exercice quasi impossible.

#### **Les institutions de la République ne sont pas à la hauteur des besoins.**

A l'hôpital de Mamoudzou, le nombre d'accouchements est le plus important de tout le territoire français. Les camarades du

Syndicat Départemental SUD Santé Sociaux (exclusivement FPH) ont pointé des problèmes conséquents.

Comme en métropole, les soignant-es sont régulièrement appelé-es sur leur repos pour aller remplacer les collègues. C'est une des conséquences des restrictions budgétaires, qui entraînent une réduction de la masse salariale. Les "glissements de tâches" sont fréquents (des ASHQ qui préparent des traitements...). Suite à la départementalisation, il reste encore plus de 30% de contractuel-es à l'hôpital et certain-es "nouveaux-elles" titulaires n'ont pas eu la totalité de leur reprise d'ancienneté et subissent une non affiliation à la CNRACL. Concernant les œuvres sociales, l'hôpital est adhérent au CGOS, mais les prestations rendues sont très insuffisantes.

Cerise sur le gâteau, c'est la non participation de tous les syndicats aux instances consultatives de l'ANFH. Ilset elles ont souligné la dégradation des conditions de travail. Des équipements de protection individuels (EPI) qui ne sont pas en nombre suffisant, par exemple des agents contraints de porter la même blouse pendant 2 mois ! Voilà résumée la triste réalité sociale que vivent nos concitoyennes. Une audience avec la ministre de la Fonction Publique a été demandée, une délégation sera composée avec des mahorais-es.

### Réunion

#### **Un autre paysage de carte postale, une autre réalité sociale.**

Le contraste entre la misère sociale rencontrée à Mayotte et l'apparente « opulence » de la réunion est saisissant.

Le Solidaires local avait organisé une conférence débat d'une journée autour des questions du « *recul des services publics* » et de ses conséquences.

Les camarades de SUD Santé Sociaux nous ont fait part des reculs et dérives de leurs missions. Les collègues sont dans l'impossibilité d'assurer correctement leur fonction en raison d'un manque d'effectif et des réorganisations de travail. Les hôpitaux sont impactés par la création de CHT (Communauté Hospitalière de Territoire) avec toutes les conséquences que l'on connaît.

Autre fait marquant, lorsqu'un agent de l'Hospitalière, venant de métropole, est en formation pour une Promotion Professionnelle, il-elle perd la « *prime de vie chère* ». Comment les directions peuvent-elles se justifier d'un tel comportement ?

Philippe Bernard et Nicolas Laadj

# dossier

## Violences patronales

*«On dit d'un fleuve emportant tout qu'il est violent, mais on ne dit jamais rien de la violence des rives qui l'enserrent»*  
*Bertold Brecht*

La violence patronale, violence de l'économie entièrement dévouée au capitalisme, s'exprime à plusieurs niveaux. Elle peut frapper des populations entières, cibler un-e salarié-e selon le niveau à partir duquel elle se déploie et des armes qu'elle utilise.

### Le "jeu" des tout-es puissant-es

Cette violence peut venir de très loin, ou de très "haut", comme l'exprime Jean Jaurès (*cf citation ci-contre*), elle se mijote autour d'un repas dans un restaurant de luxe, se discute en plein air lors d'une partie de golf, faut bien entretenir sa forme après le restaurant...

### Le chômage tue

*Une étude réalisée par des chercheur-euses de l'Université de Zurich et publiée dans The Lancet Psychiatry a mesuré l'impact de la crise économique sur le suicide dans le monde. Le fait d'être au chômage augmente le risque de se suicider de 20 à 30 % dans les 63 pays étudiés (Amérique, Europe et Asie). En France, selon une étude de l'Inserm, plus de 600 suicides ont été provoqués par la crise économique entre 2008 et 2010.*

C'est la violence de celles et ceux que l'on qualifie de "grandes fortunes" qui sont propriétaires des moyens de production, possèdent les matières premières, spéculent sur les monnaies et instrumentalisent les dettes, dettes d'états, emprunts toxiques. ..

En une phrase, un trait de plume, elles lessivent des milliers d'emplois, essorent tout le secteur économique d'un pays (aciéries, textile...), délocalisent les entreprises.

Ces grandes fortunes "*jouent au Monopoly<sup>MD</sup>*" à l'échelle d'une région, d'un état, de la planète. Les conséquences de leur jeu de pouvoir se chiffrent en milliers, dizaines de milliers de familles projetées dans la misère avec des effets dramatiques. Dans leur imaginaire, nous ne sommes que des pions.

Elles jouissent d'une totale impunité, elles sont « *le système capitaliste* ». Quand elles perdent au "jeu", elles se font renflouer sur nos impôts et en retour imposent aux États l'austérité.

Elles vivent dans un monde à part, sans remords, hors d'atteintes. Comble d'hypocrisie, elles sont présenté-es comme des créateurs/trices d'emplois, il ne leur manque que le prix Nobel de la paix pour être considéré-es comme bienfaitrices de l'humanité alors que leur champ d'action est la violence de masse.

*« Le patronat n'a pas besoin, lui, pour exercer une action violente, de gestes désordonnés et de paroles tumultueuses! Quelques hommes se rassemblent, à huis clos, dans la sécurité, dans l'intimité d'un conseil d'administration, et à quelques-uns, sans violence, sans gestes désordonnés, sans éclats de voix, comme des diplomates causant autour du tapis vert, ils décident que le salaire raisonnable sera refusé aux ouvriers; ils décident que les ouvriers qui continuent la lutte seront exclus, seront chassés, seront désignés par des marques imperceptibles, mais connues des autres patrons, à l'universelle vindicte patronale ».*

*Jean Jaurès, discours devant la Chambre des députés, séance du 19 juin 1906*

### Les exploiteur-euses

Un échelon en dessous, nous trouvons toute une chaîne d'exécutant-es, voire d'exécutrices, (PDG, DRH, et autre directeurs). Elles et ils appliquent sur le terrain les commandements des toutes puissant-es, en plus des plans de licenciements, des délocalisations et des restructurations, elles et ils ajoutent d'autres formes de violence.

Les techniques de management qui pressurent la main-d'œuvre, lean-management (chasse aux temps morts), benchmarking (analyse comparée des pra-

Répression syndicale à l'EHPAD de Bléré, Indre et Loire.

*Si les relations n'ont jamais été faciles entre SUD et la direction depuis 2011, l'arrivée d'un nouveau cadre a aggravé la situation. Des dossiers sont montés contre les trois militantes sur de prétendus fautes professionnelles ou actes de maltraitance, non avérés (convocation et mise en garde, conseil de discipline avec mise à pied de 8j sans salaire...).*

*Tout cela dans un contexte déplorable (insuffisance de remplacements, mauvaise gestion du planning, sous-effectif, insuffisance de formation, mobilité imposée, propos dévalorisants) et où les personnels travaillent sous la pression et dans la crainte.*

*Cela relève du harcèlement et de l'intimidation contre ces militantes qui se battent pour améliorer les conditions de travail et d'accueil de toutes et tous.*

*Le SD est à la manoeuvre.... A suivre.*

Cecile Cognée

tiques, mise en compétition), taylorisation (travail répétitif, à la chaîne) sont violence, frappe ntinsidieusement et provoquent à leur tour des dégâts massifs et

Cette violence se traduit par des accidents de travail, usure et maladies professionnelles, harcèlement moral, conséquence morbide des mesures mises en place pour produire toujours plus au moins cher.

Ces exploiteurs-euses sont à peine plus accessibles que les "tout-es puissant-es" et quand, au décours d'un Conseil d'Administration, l'un d'entre eux y laisse sa chemise cela fait les gros titres des journaux du monde entier.

Crime de lèse capitaliste, insupportable, car si les opprimé-es, les dominé-es prenaient conscience de leur nombre, de leur puissance et de leur légitimité, tout le système pourrait être remis en cause.

Focus: Contre la violence patronale à Arrimages 93 et ailleurs !

*A Arrimages 93, la violence patronale qui s'est déchainée le 9 octobre dernier à l'encontre de deux syndicalistes élu-es délégués du personnel en plein Conseil d'Etablissement est un fait grave qui ne peut rester sans suite. Quelques jours auparavant, le gouvernement et les medias se sont dressés pour dénoncer la colère des salarié-es d'Air France. Lorsque le directeur d'Arrimages 93 s'en prend verbalement à deux femmes syndicalistes, joue de l'intimidation physique et n'hésite pas à proférer des propos sexistes, personne n'en parle, circulez il n'y a rien à voir...*



*Cette violence patronale ne serait aux yeux de certain-es qu'un excès d'humeur. Or pour nous s'en prendre à des syndicalistes ça s'appelle de la répression; pour nous refuser l'intégralité des missions et fonctionnement des Instances Représentatives du Personnel ça s'appelle de l'entrave ; pour nous déclarer: « vous aimerez que je vous frappe, ça vous ferait jouir » ça s'appelle du sexism... Cette agression intervient dans un contexte où le patronat du social veut faire taire toute résistance collective à la casse des conventions collectives, des métiers, des formations, et du sens professionnel.*

*Au-delà du secteur social, la violence patronale c'est au quotidien des licenciements, des sanctions disciplinaires, du harcèlement, des mises aux placards, des brimades, des insultes ou des humiliations... Il est temps de rendre visible notre quotidien. L'impunité patronale doit cesser. Le développement des managements autoritaires et déshumanisants sont à l'origine de trop nombreux cas de dépressions, de burn out, de mal être au travail, ou de suicides...*

*A Arrimages 93 comme ailleurs, nous refusons la banalisation de la violence patronale. Ensemble nous dénonçons ces faits inadmissibles qui ne peuvent rester sans suites...*

Pascal Dias

<http://rezo-93.blogspot.fr/2015/10/a-arrimages-93-stop-la-violence.html>

## Les exécutant-es

Enfin, la violence quotidienne de l'encadrement direct des salarié-es, ils et elles subissent la pression économique du système, sont éjectables, et ne se retournent pourtant pas contre les puissant-es qui leur imposent des conditions d'exercice toujours plus drastiques.

Elles et ils retournent leur vindicte contre les personnels en les opprimant, se considérant au dessus du lot, chargé-es d'une mission impérieuse et supérieure.

Cela peut prendre la forme d'une violence sauvagement exprimée, comme à Arrimage (cf focus ci-dessus).

Souvent issu-es du même milieu social que celles et ceux qu'ils et elles oppriment, ces patron-nes pourraient se révolter plutôt que de se transformer à leur tour en bourreaux...

Au quotidien ils et elles pratiquent le chantage, les brimades, la dévalorisation, les atteintes à la dignité, parfois les insultes, le harcèlement et les menaces.

# 10 dossier

## Les complicités intermédiaires

Dans ce contexte la représentation des personnels est aussi mise à mal.

Alors que les discours des politiques et les lois martèlent la nécessité d'améliorer, de renforcer le "dialogue social" dans les entreprises et les services publics, les droits sont ouvertement bafoués.

- Pas de consultation des instances sur des sujets qui requièrent pourtant légalement des avis obligatoires.
- Délits d'entrave, non communication des informations aux élu-es.
- Pas d'application des mesures réglementaires.
- Remise en cause unilatérale des protocoles d'accords locaux.
- Aucun respect des règles de validité des accords.
- Multiplication des référendums pour contourner les organisations syndicales.
- Mise en difficulté des représentant-es syndicaux-ales (discrimination, criminalisation, licenciements...).
- Appel aux huissier-ères et aux vigiles pour "protéger" les directions pendant leurs actions de mobilisation.
- Appel aux tribunaux pour interdire les mouvements de personnels.

### Le gouvernement et les médias complices du MEDEF

*Face à la multiplication des plans de licenciements, qui laissent des milliers de salarié-es et leurs familles sur le carreau, les médias et le gouvernement, plutôt que de traiter des menaces qui pèsent sur l'emploi, s'indignent des « débordements » et participent à la décrédibilisation du mouvement social. De PSA à STX Lorient, en passant par Air France, la légitime colère des salarié-es qui luttent pour sauvegarder leurs emplois est unanimement condamnée et qualifiée de violence intolérable.*

*La violence « feutrée » des dirigeant-es, elle, est passée sous silence. Les délocalisations, les licenciements, les baisses de salaires, l'augmentation du temps de travail sont présentés comme des conséquences inéluctables de la crise et des nécessaires sacrifices à consentir par les salarié-es pour préserver leurs emplois ! Et l'arsenal judiciaire est déployé, les grévistes arrêté-es chez eux, sous les yeux de leurs familles, comme des criminels, voire des terroristes, pour intimider les travailleur-euses et les contraindre à courber l'échine.*

*Le gouvernement a clairement choisi son camp, celui d'un patronat qui licencie, affichant un capitalisme décomplexé contre le camp des travailleur-euses.*

### Judiciarisation et pénalisation de l'action syndicale

*En, parallèle des attaques contre le code du travail et les statuts, les atteintes aux droit de représentation, de grève, de manifestation sont un autre outil des directions pour intimider les salarié-es et les détourner de l'action collective. Des collègues sont poursuivis pour avoir défendu le droit du travail, le droit des salarié-es, et en particulier pour avoir agit contre des licenciements. Le patronat, privé et public, instrumentalise la justice pour mieux museler les syndicats. Dans nos hostos, à Caen, Villejuif, Montauban, Arcachon comme à Energie Paris ou Moretti, des syndicalistes, des grévistes et/ou des syndicats sont assigné-es pour entrave à la liberté du travail, occupation illicite de locaux et/d'instances représentatives, dégradations, nuisances sonores, diffamation...*

### Sans oublier les oppressions spécifiques

*Il serait incomplet et injuste de ne pas parler d'une autre violence qui s'exprime à tous les niveaux d'oppression, le harcèlement sexuel, le « droit de cuissage », sorte d'amplificateur de violence s'exprimant ultra majoritairement à l'encontre des femmes.*

Les inspecteur-trices du travail dans le collimateur

*Une inspectrice du travail a été condamnée à 3 500 euros d'amende avec sursis par le tribunal correctionnel d'Annecy pour violation du secret professionnel. Cette inspectrice, intervenue dans l'entreprise TEFAL à la demande d'un syndicat, avait jugé l'accord 35 heures illégal (les heures surnuméraires n'étaient pas payées en heures supplémentaires).*

*A sa demande de renégociation, la direction a usé de tous ses appuis pour lui faire reconsiderer sa position. Elle n'a pas cédée aux menaces, pressions et chantages et c'est par la violation du secret professionnel qu'elle est attaquée : des mails internes à l'entreprise prouvant le recours à des manœuvres illégales pour la faire taire ! Patron-nnes voyous, réseau maffieux, justice de classe !*

## Des origines du mal à l'ébauche de solutions

**E. Durkheim** met en relation violence et notion d'anomie (*Désorganisation sociale résultant de l'absence de normes communes dans une société*). Il postule que les crises, économiques, morales et politiques, entraînent une dérégulation des normes de fonctionnement et des valeurs collectives. La cohésion du groupe ainsi fragilisée favorise l'émergence de comportements violents.

A la lecture de Durkheim, comment ne pas en déduire que les attaques incessantes contre les statuts, les droits du travail, ouvrent la porte à toujours plus de violence. La capacité à la violence s'accroît au fur et à mesure que les droits sociaux s'amenuisent, que les droits qui fondent le lien social sont déconstruits (Code du travail, Conventions Collectives, Statuts, mais aussi Sécurité sociale, Services Publics...)

Les politiques, depuis des décennies font la promotion des conditions de l'expression de la violence « patronale ». Et, quand les salarié-es osent se révolter, tout un arsenal répressif (violence d'Etat) est déployé contre cette "chienlit".

A la lecture de ce qui précède, une chemise déchirée ce n'est pas cher payé au regard de la misère et de la mort semée par la violence économique.

*La propriété* (des moyens de production) *c'est le vol*, écrivait **Proud-hon**, c'est plus que jamais d'actualité, vol de nos vies, vol de notre avenir et de celui de nos enfants avec le pillage de notre planète au cœur des débats en ces temps de Cop 21.

Faute de ne pouvoir se défendre par l'action syndicale qui se trouve criminalisée dès qu'elle hausse le ton, faute de n'avoir plus de refuge dans des partis qui sont plus libéraux que socialistes, plus libéraux que républicains, qui participent à la destruction des droits sociaux. Comment ne pas voir dans le repli vers les discours nuisibles du Front National l'expression d'une désespérance ?

Au-delà de la résistance syndicale, pied à pied contre toutes les formes d'expression de la violence économique et politique, il est légitime, salutaire et nécessaire de nous battre pour préserver et faire évoluer le droit social.

Le mouvement syndical de transformation sociale auquel nous appartenons, que nous portons, se doit de pousser les politiques vers des orientations de construction sociale capable de s'opposer à la violence de l'exploitation de la force de travail.

Nelly Derabours, Marie-Hélène Durrieu, Alain Acquart, Jean Vignes

Il y a trois sortes de violence.

*La première, mère de toutes les autres, est la violence institutionnelle, celle qui légalise et perpétue les dominations, les oppressions et les exploitations, celle qui écrase et lamine des millions d'hommes dans ses rouages silencieux et bien huilés.*

*La seconde est la violence révolutionnaire, qui naît de la volonté d'abolir la première.*

*La troisième est la violence répressive, qui a pour objet d'étouffer la seconde en se faisant l'auxiliaire et la complice de la première violence, celle qui engendre toutes les autres.*

*Il n'y a pas de pire hypocrisie de n'appeler violence que la seconde, en feignant d'oublier la première, qui la fait naître, et la troisième qui la tue.*

**Dom Helder Camara**

# juridique

## Pour un oui ou pour un non... Le référendum du personnel.

Le Medef en a fait un cheval de bataille. Il use et abuse du référendum, s'affranchissant des principes posés par le Code du Travail. Face au développement de ces consultations sauvages il n'est pas inutile d'en rappeler ici les principes et les limites.

Le référendum consiste à donner la parole en direct au personnel. On pourrait se féliciter de cette intention si le contexte dans lequel intervient le référendum n'était pas souvent trouble, marqué par un conflit et, la plupart du temps, par un désaccord majeur entre l'employeur-euse et les représentant-es légaux-les du personnel (délégué-es du personnel, comité d'entreprise, délégué-es syndicaux-les...). Ce qui s'apparente donc à un exercice grandeur nature de démocratie, d'expression collective des salarié-es, s'avère une entorse au droit syndical et remet en cause le rôle exclusif des syndicats à engager l'ensemble du personnel sur un accord d'entreprise.

### Un simple oui ou un simple non

Le référendum n'a généralement aucune valeur juridique. Il n'a de sens qu'en tant qu'indication, de "sondage" et doit être observé avec une extrême prudence. Le Code du Travail prévoit seulement quelques cas où il peut être organisé.

Pas n'importe comment ! Un protocole d'accord doit en fixer les modalités d'organisation, un peu à l'image du protocole pré-électoral. Les cas autorisés par le Code du Travail sont très limités : ratification d'accords d'intéressement et de participation, régime de prévoyance ou, à la seule condition qu'il n'y ait pas de Délégué-es Syndicaux-les dans l'entreprise, ratification des accords passés avec les DP, le CE, les Représentant-es de Section Syndicale ou avec un-e salarié-e mandaté-e par une organisation syndicale départementale.

Organisé la plupart du temps par l'employeur, les thèmes et les termes des questions posées au personnel ne sont pas anodins, d'autant plus que l'expression du personnel se résume, par définition, à un simple oui ou un simple non....Voilà un droit d'expression bien limitatif !

Très fréquemment, le référendum voit le jour quand des négociations avec les syndicats sont difficiles ou dans l'impasse. Il s'agit alors pour l'employeur de faire pression sur les négociateurs. L'affaire « SMART » a défrayé à ce sujet la chronique quand 56% des salarié-es, au cours des négociations avec les syndicats, ont répondu favorablement à la demande patronale de revenir aux 39

heures. Dans d'autres cas, le patron s'aventure dans le déni de représentativité : c'est le refus de mener des négociations et une "parole" soit disant donnée en direct aux salariés dans le seul but de contourner les syndicats. D'autres fois, il s'agit de faire ratifier directement par le personnel un accord refusé par les syndicats.

Dans notre secteur, les 3 référendums successifs organisés par le patron de la Clinique des Chênes dans les Landes (40) en sont la parfaite illustration (voir article ci-contre).

### Du référendum au délit d'entrave.

La riposte à ces référendums sauvages doit être implacable. Outre la mobilisation des personnels et l'appel au boycott, la réponse peut aussi être judiciaire. Il convient de saisir le Tribunal de Grande Instance (TGI, seul compétent dans ce genre de dossier), de demander l'annulation du référendum (en amont ou a posteriori), de dénoncer l'illégalité d'un « accord » ainsi passé en direct avec les salarié-es. Le délit d'entrave, en parallèle, parce qu'il constitue un délit à part entière, doit impérativement être soulevé devant le Juge.

En effet lorsqu'un employeur organise un référendum en dehors des « bornes » fixées par le Code du Travail, son but est de faire échec aux prérogatives

exclusives d'une organisation syndicale représentative (négociation, signature et droit d'opposition).

Cette manœuvre déloyale est constitutive de délit d'entrave. On le voit, le référendum, exercice pseudo démocratique, est un véritable piège pour les salariés.

Il suffit d'ailleurs de constater que les patron·nes l'utilisent toujours dans un chantage à l'emploi et conditionnent la «survie» de l'entreprise aux concessions que le personnel est prêt à faire .

La stratégie du Medef est claire et pernicieuse: obtenir l'aval des personnels eux-mêmes pour baisser les salaires, modifier les horaires de travail, réduire les effectifs, supprimer des RTT, etc....

Toujours la même finalité : démanteler l'emploi et les salaires. D'ailleurs, a-t-on déjà vu un·e patron·ne organiser un référendum pour savoir si le personnel acceptait ou pas une augmentation générale des salaires ?

### **Trois référendums sur fond de chantage à la Polyclinique des Chênes (Landes)**

En difficultés financières, les dirigeants de la Polyclinique des Chênes ont engagé des négociations avec les syndicats pour obtenir un « *contrat social* ». But avoué : baisser les salaires au prétexte de sauver la clinique et pouvoir la vendre à un repreneur.

Dans un premier temps, les deux syndicats de la boite (SUD,

majoritaire, et CGT) ont fait bloc et refusé tout accord de ce type. La direction organise alors un premier référendum et une large majorité dit non au projet patronal.

Dans un deuxième temps, la direction revoit son texte et retente sa chance...mais devant la très faible participation, elle renonce, estimant que son projet n'obtenait pas le soutien escompté.

### **Reprise des négociations dans un climat tendu.**

La CGT finalement accepte de signer un «nouveau contrat social» qui prévoit un plan pluriannuel de baisse de salaires.

SUD tient bon, argumente sur l'activité pérenne de la clinique, met en avant la mauvaise gestion de la clinique et affirme que les mesures salariales n'ont pas lieu d'être.

SUD, en tant que syndicat majoritaire lors des élections professionnelles, fait falloir son droit d'opposition prévu par le Code du Travail.

Nouveau référendum. Cette fois pour valider l'accord patronat-CGT. Climat délétère, affichage injurieux et menaces verbales envers la déléguée syndicale SUD qui fera une déposition en gendarmerie.

Courriers aux personnels ; celui des dirigeants et celui des médecins pro-direction feront finalement leur effet. Une majorité, certes très courte, se dégage en faveur de l'accord.

Sachant que ce référendum n'a pas de valeur juridique, la direction de la polyclinique, avec le soutien évident de la CGT, poursuit sa besogne.

Elle assigne SUD au Tribunal pour faire annuler le droit d'opposition et, de facto, dire que l'accord est juridiquement valable. Comment ? En prétendant que le « *non* » l'ayant emporté lors du référendum, SUD ne représente plus les 50% de personnels lui donnant droit à s'opposer à un accord d'entreprise !

Dans le même temps, un autre repreneur fait connaître sa proposition de reprise selon lui sans aucune conséquence sur l'emploi et les salaires.

Il attend la décision du Tribunal pour concrétiser.

Dans un premier temps déboutée sur la forme, la direction de la Polyclinique vient de ressaïsir à nouveau le Tribunal.

A l'heure où nous écrivons ces lignes, le Juge s'en étant tenu à la forme sans même regarder le fond, le droit d'opposition employé par SUD reste juridiquement valable et l'accord quant à lui est réputé « *non écrit* » donc n'avoir jamais existé...

Jean-Louis Rotter

***Extraits du 6ème congrès de  
l'Union Syndicale Solidaires, Dunkerque juin 2014***

Les données sexuées imposées aux entreprises par le Rapport de Situation Comparée (RSC) ont permis de montrer l'ampleur des inégalités au travail, dans tous les domaines.

Et c'est sur cette base de données qu'il a été possible, dans les négociations sur l'égalité professionnelle, d'obtenir quelques avancées, en plus de questionner la place des femmes dans les entreprises et la fonction publique.

Le RSC s'avère donc indispensable pour pointer les inégalités à partir de données fiables et précises.

Si quelques enquêtes sur la féminisation des structures, des porteurs et porteuses de mandats, des prises de parole, etc..., existent parmi les organisations de Solidaires, il n'en reste pas moins que l'on manque de données précises sur la place des femmes dans beaucoup d'entre elles.

Or, sans ces données il est extrêmement difficile de dégager des pistes de réflexion et d'action pour améliorer la situation.

C'est pourquoi il est proposé à l'ensemble des organisations composant Solidaires (Syndicats, Fédérations, Solidaires locaux) la mise en place d'un RSC comportant des indicateurs pertinents en fonction des réalités de chaque structure. Ce RSC serait présenté annuellement sur l'exercice de l'année précédente.

Il comporterait au moins le taux de féminisation de la structure, des instances (bureau, conseil, secrétariat), de la participation des femmes aux réunions de structures (locales, nationales, interprofessionnelles) ainsi que le taux de féminisation des bureaux de séances, de l'animation des réunions, des présentations des points

de l'ordre du jour, des prises de paroles...

Il indiquerait également le taux de féminisation des différents mandats IRP/instances, des délégations pour les réunions et audiences avec les employeur-euses, de la participation aux différentes formations syndicales (qui pourront être séries par type de formation)...

Si l'on peut facilement recenser la place des femmes dans les instances nationales (qui plafonne au tiers dans le meilleur des cas), cela devient plus compliqué au niveau des syndicats locaux, régionaux, des structures géographiques.

Au congrès de Solidaires en 2008, les femmes ne formaient que 28,5% des délégués-es et en 2011, ont connu une légère progression à 30%.

Autrement dit, le constat est simple : la féminisation syndicale reste en deçà de la place des femmes dans les secteurs d'activité.

### Des outils pour avancer

- Féminisation de nos textes
- Les commissions femmes
- Les formations spécifiques comme "agir syndicalement contre les inégalités et les stéréotypes"
- Des publications dans Différent : articles systématiques de la commission femmes
- Partage et rotation des mandats, limitations des mandats
- Favoriser la prise de parole
- Mesures liée à la situation parentale (horaires des réunions, prise en charge d'éventuels frais de garde...)

## 3 questions à Cécile Gondard Lalanne

*Le prochain congrès fédéral aura lieu en mars 2016 et dans le cadre de sa préparation, la commission Femmes de SUD Santé Sociaux a souhaité travailler sur la parité à tous les niveaux de l'organisation et les moyens d'y parvenir. Pour apporter des éléments au débat, la commission a posé 3 questions à Cécile Gondard Lalanne, co-déléguée de l'Union syndicale Solidaires :*

*Où en est-on, en termes de parité femmes/hommes, dans les instances de Solidaires ?*  
On ne décolle pas du tiers de femmes... au maximum, on arrive à 36 % (Bureau National et Comité National). Ce qui reste faible au vu du taux de féminisation de certaines structures.

*Quels outils et quelles initiatives sont mises en place pour arriver à une parité réelle ?*

Solidaires a adopté lors de son dernier congrès une résolution «femme», qui donne des pistes, notamment celle de fournir un Rapport de Situation Comparée (données sexuées) pour toutes les structures, afin de cerner où sont les problèmes et quels outils on peut mettre en place.

*Ancienne secrétaire générale de SUD PTT, que penses-tu des propositions faites lors du dernier congrès, telle que l'assujettissement des remboursements de frais aux efforts faits pour la parité dans les délégations des syndicats départementaux ?*

Il ne peut s'agir que d'un outil, car pris isolément, il ne sert pas à grand chose. En revanche, inscrit dans une série de mesures (formations, débats, campagnes contre les inégalités et les stéréotypes...) il peut servir à avancer. Car l'expérience nous montre que « rien n'est naturel » sur cette thématique : les femmes ne viennent pas sans qu'on les accompagne, les sollicite... Il faut être volontariste et ce type de proposition y participe.

## 1) Les lois sur la parité. Pourquoi ?

Si les françaises ont obtenu le droit de vote et d'éligibilité en 1944, elles ne représentent que 5,6% des député-es en 1945, 5,9 % en 1993 et 10% en 1997.

*Pour remédier à cet entre-soi masculin :*

**1999** : une réforme constitutionnelle permet l'établissement de quotas en faveur des femmes. La loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, dit-elle, et elle précise que les partis et groupements politiques contribuent à la mise en œuvre de ce principe.

**2000** : la première loi dite de parité est promulguée. Elle prévoit une égalité obligatoire des candidatures pour les scrutins de liste et aussi une alternance des candidats de chaque sexe sur les listes. Pour les élections législatives, la loi prévoit une égalité facultative.

**2007** : la loi introduit une obligation de parité dans les exécutifs régionaux et municipaux. Pour les élections législatives, la loi accentue le montant de la pénalité financière sans la rendre dissuasive.

**2008** : la constitution dispose désormais que la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales.

**Loi Copé-Zimmermann de 2011** : elle prévoit, pour les entreprises de plus de 500 salariés, dans un délai de 6 ans que la proportion des membres des conseils d'administration de chaque sexe ne soit pas inférieure à 40%.

**La loi Sauvadet de 2012** : mise en place dans les 3 fonctions publiques, d'ici 2018- : d'un quota de 40% de nominations de femmes aux emplois d'encaissement supérieurs ; une première étape de 20% est appliquée à partir de 2013.

**Loi de 2013** : elle prévoit que désormais, les communes de 1000 habitant-es et plus élisent leur conseil municipal au scrutin de liste en respectant l'alternance stricte femmes-hommes. L'élection des conseiller-ères départementaux-alesse fait désormais au scrutin binominal majoritaire : sur chaque canton doit se présenter un binôme femme-homme.

## 2) Les résistances au changement : ATTENTION, la parité ne signifie pas nécessairement la fin des activités traditionnellement assignées aux femmes. Sans vigilance et mesures adéquates, elle peut rimer encore et toujours avec un maintien de la division sexuée du travail.

La répartition des délégations dans les conseils régionaux et dans les commissions à l'Assemblée nationale montre que les femmes sont sur représentées aux affaires sociales, culturelles et à l'éducation et sous représentées aux finances, infrastructures, Défense. En bref, leurs fonctions restent très marquées par le rôle « maternel ».

Pour exemple, alors qu'elles représentent, en 2014, 48% des exécutifs régionaux, elles occupent 80% des délégations Education-Enseignement. Quant à l'Assemblée nationale où elles représentent 26,1% des député-es, elles comptent pour 47,9% des effectifs des affaires sociales.

De la même façon, les présidences des commissions ou conseils régionaux sont très rarement attribuées aux femmes : 7,7% des femmes sont présidentes de régions quand elles sont 48% de conseillères régionales, soit ... le plafond de verre est à peine fissuré.

**Cette persistance de la ségrégation sexuelle, avec des rôles de leadership attribués essentiellement aux hommes, est particulièrement visible également dans les campagnes électorales ; leur parole y étant beaucoup plus souvent sollicitée que celle des femmes.**

Commission Femmes

# culture et plaisir

## La culture à pas de géants

Pour voir le monde en plus grand, une association du 13<sup>ème</sup> arrondissement de Paris propose un atelier de marionnettes géantes aux enfants du quartier. De quoi se raconter la vie en XXL.

Un frisson de plaisir qui vous passe dans le dos, vous chatouille les narines, ranime vos rêves. Des sensations bienfaisantes rien qu'à l'évocation du nom de cette association. Nichée au cœur d'une cité du 13<sup>ème</sup> arrondissement de Paris, Courant d'Art Frais c'est comme la brûlure d'un peu de liberté arrachée au ronron du quotidien et au gris du bitume.

Les filles de Courant d'Art Frais, Nadège et Valérie, c'est à l'Espace Bièvre de la rue de la Fontaine à Mulard que vous les trouverez. Espace qu'elles ont investi en 2003 pour faire leur ce lieu qu'elles ont aménagé à leur image. Beaucoup de couleurs et de poésie imprimées sur les murs. Le lieu où l'on passe juste pour dire bonjour, faire la bise, montrer la dernière bonne note tout juste reçue à l'école, en attendant l'atelier du mercredi.

A Courant d'Art Frais, le mercredi, on dessine, on tripote, on triture, on malaxe, on tapote, on palpe, on réfléchit, on conceptualise, on donne vie, on fabrique des marionnettes géantes. Cette activité s'adresse en priorité aux familles du quartier. « Ça a mis un peu de temps

mais aujourd'hui nous avons 40 participant-es par an, de 9 ans à tous les âges, tous les mercredis entre 13h et 18h », explique Nadège. Un atelier ouvert tout l'après-midi où les participant-es vont et viennent comme elles et ils veulent. Les élèves doivent percer, visser, clouer, participent au maximum.



« Le plus important c'est ce qui se passe dans l'atelier », raconte encore Nadège. « On construit une mémoire commune. Nous faisons un constat sur le temps, les enfants qui ont grandi reviennent nous voir. De plus, nous utilisons des codes de langage qui nous sont communs, des termes techniques, à nous, qui font qu'on forme un groupe, peu importe la religion et la catégorie sociale, on s'enrichit tout en apportant de la culture. » De même qu'une marionnette doit être manipulée, elle doit être également incarnée, de quoi se réinventer.

En descendant au sous-sol qui est aussi atelier de fabrication et remise à outils, il règne une bonne odeur d'enfance. 500 kg de pâte à modeler par an sont nécessaires, en plus de la colle, du papier mâché. Elles ont un

peu la tête à côté de leurs pompes ces marionnettes, entreposées, enchevêtrées, avec leurs corps mous, leurs mains statiques aux longs bras tentaculés, leurs yeux qui vous fixent infiniment. Géantes de 2 à 3,50 m, elles se portent sur le dos pour déambuler dans les rues du 13<sup>ème</sup> à l'occasion de différentes manifestations, renouant avec la tradition du défilé, du carnaval.

Chaque année, un thème autour duquel travailler, imaginer.

« L'année dernière, nous avons choisi la thématique de la mythologie hindouiste par rapport à trois jeunes filles indiennes qui viennent à l'atelier.

Il s'agit d'une culture moins connue et qu'il était intéressant de faire découvrir. Cette année, c'est le Japon, en partenariat avec le musée Guimet consacré aux arts asiatiques. Cela nous permet de proposer des actions culturelles comme des sorties au musée ou des spectacles, et d'avoir recours à une intervenante plasticienne. »

Les animatrices effectuent un véritable travail de médiation grâce à la pratique et aux visites culturelles. Une activité unique qui génère de la découverte et de l'ouverture sur le monde, en plus de la bonne humeur et du partage.

Courant d'Art Frais, Espace Bièvre, 19 rue de la Fontaine à Mulard 75013 Paris  
[www.courantdartfrais.org](http://www.courantdartfrais.org)

Christine Chalier