

avec ces  
tous ces  
mel-cci et mel  
cela, je m'emmêle...  
pas vous ?

j'apprends le  
français de  
**base**

page 2

VOUS NE  
DEMANDEZ  
POURQUOI JE METS  
DU "NOUS" À  
TOUTES LES  
SAUCES ?

POURQUOI  
JE REFUSE LA  
DISCUSSION EN VOUS  
NOYANT SOUS LES  
RÉUNIONS ?

JE VAIS  
VOUS DIRE  
POURQUOI  
"

PARCE QUE C'EST MO...  
NOTRE PROJET!!!

WHA AAA...  
LA FOULE EN  
DÉLIRE HORRIBLE  
"

oh, oh...  
il arrive  
par le  
**siège...**

page 6

chose  
promise,  
chose **due**

page 4 et 5

je me sens  
super **MEL**,  
où est le seau  
à vomir ?

page 7



on a trouvé pour vous l'article le plus drôle  
de 2018... cherchez le Qr code !

# l'édito

## La négociation est un sport de combat

Ce mois-ci à la MEL, on est sportifs.

Les cheminots intensifient le mouvement pour la défense d'un service public du rail. Dans une Allemagne en pleine croissance, les fonctionnaires revendiquent 6 à 11 % d'augmentation. Ils surfent sur la récente victoire d'IG Metall, le puissant syndicat allemand de la métallurgie, **qui a arraché début février un accord inédit sur le droit à la semaine de 28 heures et une hausse des salaires de 4,3 %.**

En France, la journée de grève et de manifestations du 22 mars dans la Fonction publique, marquée par une mobilisation très importante des personnels territoriaux a été une réussite. Celle-ci a d'ores et déjà conduit le gouvernement à renoncer au projet présidentiel de suppression de la valeur unique du point d'indice pour tous les fonctionnaires, c'est-à-dire à l'écèlement du système collectif de rémunération de la Fonction publique.

Mais à la MEL, c'est bien cette individualisation illisible que l'Administration tente de mettre en place de force avec le RIFSEEP, en mettant syndicats et agents au pied du mur, sans aucune précision sur les revalorisations annoncées et sans aucune garantie sur un maintien de nos rémunérations à terme. En revanche vous êtes nombreux à apprendre la suppression de NBI et primes diverses. **En boycottant la CAP du 19 avril**, la CGT et d'autres organisations syndicales disent haut et fort qu'elles ne seront pas complices de ces suppressions et ces déqualifications de postes, et qu'elles refusent cette conception de la négociation.

**La négociation ne se mesure pas pour nous au nombre de réunions organisées** avec les organisations syndicales. Cette conception n'est pas celle de la démocratie sociale. On la connaît ici, mais on la retrouve aussi au plus haut niveau de l'Etat, avec les réformes MACRON-PHILIPPE. Que ce soit pour la destruction du service public ferroviaire ou la casse des services publics entreprise dans le programme Cap 2022 (lire en page 7), la méthode est la même : on avance à marche forcée. La CGT ne se contentera pas de jouer les faire-valoir et autres alibis du pouvoir.

Nous avons quelque chose à vous dire Monsieur le Président.

La négociation, parfois est un sport de combat. Il faut dans le sport comme dans toute négociation respecter et écouter l'adversaire. C'est la règle du jeu.



**Frédéric Parisot**  
Élu au Comité Technique

« Il peut y avoir comme un choking reflex de la part du client-partenaire, là... »

*Les inconnus in, Café Chipouille*



## l'agenda

> **24 avril** : réunion RH-OS sur le protocole électoral

> **1<sup>er</sup> mai à 10h00** : manifestation à Lille (départ Porte des postes)

**Du 27 avril au 4 mai** : vacances de Pâques 2018

le Marsu, c'est le copain de Marsuline

# Droits des femmes

Un 8 mars en deux temps pour rappeler deux fois plus que les droits des femmes restent à préserver et à gagner un par un.

Le 22 mars, le collectif Femmes de la CGT MEL avait conçu et élaboré un espace d'échanges, d'expression et de culture ouvert à tous, femmes et hommes, sans distinctions. Un nouveau personnage nous a rejoints cette année : MarSeline. Nous l'avons

imaginée à la fois espiègle et sérieuse, curieuse et revendicative ! Les femmes sont aujourd'hui plus diplômées que les hommes en France et pourtant, elles gagnent en moyenne 26% de moins. Sur une journée de travail (9h-12h30 / 13h30-17h00), les femmes

cessent d'être rémunérées à 15h40 ! L'écart salarial femmes-hommes est de 8,3 % dans la Fonction publique territoriale.

**La MEL ne déroge pas à la règle.** En témoignent les temps partiels majoritairement féminins et le calcul des RTT défavorable ; les différences de primes entre catégories administratives et techniques ; la suppression des NBI secrétariat et accueil ; les postes à responsabilité qui se sont masculinisés sous le mandat actuel ; les violences sexistes... et oui le secteur public en fait aussi les frais ! Avec le retour du jour de carence y compris pour les congés de maladie ordinaires des femmes enceintes (cf. note de service du 30/03/18) les femmes à la MEL subiront une nouvelle discrimination ! Nous devons gagner l'égalité : les employeurs publics doivent être exemplaires en la matière !

**Régulièrement la CGT interpelle les différents employeurs :** pour la revalorisation des grilles salariales des métiers à prédominance féminine afin d'accéder à l'égalité salariale et pour la reconnaissance des qualifications exigées ; pour le maintien des RTT et congés annuels pendant la maternité ; pour la revalorisation des pensions de retraite où les femmes subissent les conséquences des maternités, de prise en charge familiale, et des bas salaires dans des métiers peu reconnus.

**Manoëlle Wartelle**

Responsable du collectif Femmes



## Souriez, vous êtes filmé.es !

A plusieurs reprises vous nous avez sollicités sur le fait que vous pensez être surveillés par les nombreuses caméras qui sont dissimulées à la MEL. Et bien oui, vous êtes filmés, décortiqués et aussi sanctionnés par l'Administration. Attention à vos faits et gestes, les espions sont parmi nous et d'un geste font remonter à la haute hiérarchie vos délits ! Nous surveiller, nous pister attention à vous !! Vous êtes filmés !





hahaha, il a dit « biaisé » !



# Négocier à un sens

Enfin, ça devrait en avoir un, non ?

L'Administration a demandé à négocier sur le RIFSEEP. Les syndicats, dont la CGT MEL, ont répondu présent. Mais il nous faut pourtant vous dire que cette négociation n'en est pas une ! En témoignent le cadre de négociation biaisée et les quotas constatés.

## Un cadre de négociation biaisé

Trois réunions plénières ont réuni les six syndicats. Dans le même temps, l'Administration a reçu les organisations syndicales en bilatérales, que nous avons dénoncées dès le départ. La dernière réunion plénière devait se tenir le jeudi 12 avril 2018. L'Administration l'a annulée en prétextant n'avoir aucun chiffre à annoncer. Les murs ont des oreilles et la CGT MEL sait les écouter. On entend ici des encadrants désavoués désireux de valoriser leurs agents et par-là une Administration soucieuse de répondre à un objectif d'économies proposé par le DGS au Président CASTELAIN.

## Des quotas imposés

On constate des déclassements imposés par l'Administration dans les pôles et dans les directions via des quotas. Des équipes constituées de A se voient subdivisées selon le fruit du hasard en agents de catégorie B et en agents de catégorie C (même si ces agents font le même travail). Exemple : un service constitué de cinq agents... deux agents à classer en catégorie A selon le quota de l'Administration... trois agents à déclasser en catégorie B même s'ils exercent les mêmes missions. Ce principe se retrouve à tous les niveaux. Que l'on appartienne à la catégorie C, à la catégorie B ou à la catégorie A : des quotas sont imposés aux pôles et aux directions et chaque agent doit être classifié ou déclassifié selon les quotas imposés. Cette classification va de 1 à 5.7. Les DGA et le DGS sont classifiés en 5.7. Les RH ont-ils dû imposer des quotas à ce niveau de responsabilité ? Le Président CASTELAIN et le DGS y ont-ils veillé ? Cinq réunions ont eu lieu sans qu'aucune enveloppe globale ne soit annoncée.

## Cinq réunions sans aucune annonce... vous y croyez ? C'est pourtant la réalité.

Des primes dites indues perçues par les collègues ayant évolué sur leur poste vont être retirées et des déclassifications arbitraires sont en train d'être annoncées.

Ce 19 avril, les collègues présents lors de la dernière « Heure d'Information Syndicale » ont décidé de bloquer la CAP du 19 avril 2018 (Commission Administrative Paritaire) dédiée aux suppressions de primes dites indues ciblées par l'Administration.

La personne qui écrit cet article est censée négocier avec l'Administration pour améliorer votre futur régime indemnitaire au titre de la CGT MEL. Des centaines de primes dites indues sont en passe d'être retirées... des centaines de collègues sont déclassifiés... la négociation affichée par l'Administration et par les élus n'en est pas une. Comment pourrais-je vous regarder droit dans les yeux à l'avenir si je ne tentais pas de forcer la négociation ?

Cette négociation voulue en apparence par l'Administration aura un impact sur votre porte-monnaie. Vous devez peser sur cette négociation en vous mobilisant.

## Sans vous : l'Administration pondra un RIFSEEP à vos dépends.

Avec le RIFSEEP votre poste devient un fauteuil. En cas de réorganisation forcée vous perdrez le régime indemnitaire lié à votre poste. Nous demandons à l'Administration en cas de mobilité forcée de garantir votre salaire jusqu'à obtention d'un poste équivalent.

Avec le RIFSEEP : une classification faite pour faire des économies vous enlèvera une prime dite « indue » et votre salaire sera gelé pour plusieurs années (jusqu'à ce que vos prises d'échelon compensent la prime de compensation liée au retrait de votre prime dite indue).

## Luttez pour l'évolution de vos salaires !

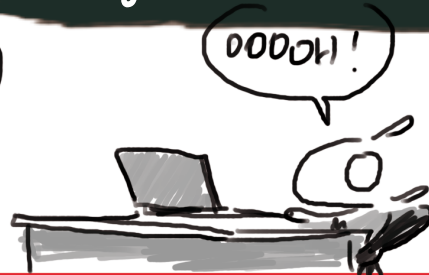
Luttez pour une réelle revalorisation promise par le Président CASTELAIN depuis 2015. Aucune réorganisation n'a été voulue par vous ! Aucun reproche ne peut vous être fait quant à votre volonté d'évoluer sur votre poste (on parle là des primes dites indues pour un travail que vous faites encore même si votre poste a évolué). Aucun quota imposé par l'Administration ne doit vous déclassifier sur la base de quotas imposés aux pôles et aux directions !

**Thierry De Vendt**

Ci-après la promesse du président CASTELAIN datant de 2015 quant à vos primes (promesse réitérée par lui en 2018 lors de ses vœux).



# quand c'est le 1<sup>er</sup> avril...



Le Président

J'ai quelque chose à vous dire ...



Mesdames, Messieurs,  
Chers agents de la Métropole Européenne de Lille,

Le processus de transformation de notre organisation interne et la refonte de votre régime indemnitaire a conduit certains d'entre vous à débayer ce vendredi. Je suis attentif à cette interpellation et je souhaite y répondre.

La loi MAPAM ouvre de belles perspectives pour la Métropole au travers de nouvelles missions. Elles donnent encore plus de sens à mon projet pour consolider la qualité du service public de proximité, conduire une politique économique créatrice d'emplois et assurer le rayonnement de notre territoire.

Ce projet suppose une nouvelle organisation plus fluide et plus transverse pour faciliter l'exercice de vos missions. Elle fait l'objet d'une concertation avec les agents concernés. J'ai ainsi demandé au Directeur général des Services de rencontrer chacun de ces services pour préciser leur nouveau positionnement et répondre à vos interrogations. De même il veillera à l'accompagnement de tous les encadrants vers leurs futures responsabilités dans notre établissement par leur DGA et le pôle RH.

La déclinaison en services de notre nouvelle organisation sera présentée demain au Comité technique paritaire par les DGA. Cette étape marque la fin du processus d'adaptation de notre organigramme.

Par ailleurs, je suis particulièrement attentif aux diverses formes de reconnaissance de votre travail.

**Pour cette seule raison, le régime indemnitaire doit être enfin revu afin de :**

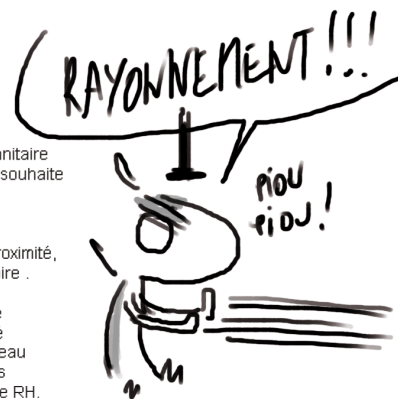
- prendre en compte tous les grades ;
- réduire les inégalités entre les filières administratives et techniques, et ainsi de réduire les différences salariales entre femmes et hommes ;
- reconnaître les missions particulières qui méritent attention et reconnaissance, au-delà des positions hiérarchiques ;
- mieux reconnaître les responsabilités d'encadrement, quelque soit le grade.

**J'ai la volonté de mettre en place un régime équitable, transparent et garanti pour toutes et tous, sans aucune diminution de votre salaire.**

Je veillerai au bon déroulement de cette concertation dont vous serez régulièrement tenus informés.

Nous avons de grands défis à relever d'ici 2020 et je ne doute pas que ces évolutions nous permettront d'y arriver en créant des conditions de travail qualitatives, conviviales et respectueuses de chacune et chacun d'entre vous.

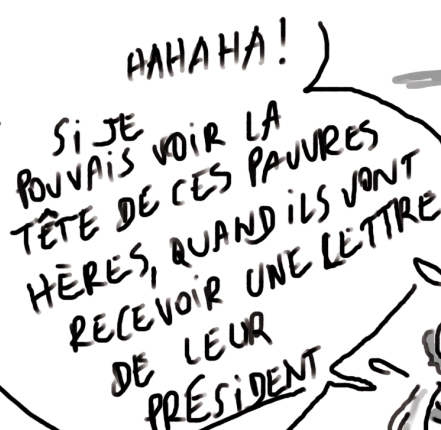
La réussite du projet de la Métropole pour ses habitants se fonde sur votre professionnalisme et votre engagement. Elle suppose également une confiance partagée.



Ensemble construisons les conditions de la réussite

Damien Castelain

MÉTROPOLE EUROPÉENNE DE LILLE







## Lancement de la campagne « Élections Professionnelles 2018 »

Pour la première fois, ces élections seront conjointes à celles de l'Etat alors faut faire des listes, une campagne, toussa quoi.

Cinquante adhérents CGT se sont réunis le lundi 16 avril 2018 pour lancer officiellement les prochaines élections professionnelles territoriales qui auront lieu jeudi 6 décembre 2018. Pour la première fois, elles seront conjointes à celles de l'Etat et de l'hospitalière pour un mandat de 4 ans. Notre ambition est de gagner encore plus de voix pour ces élections et de conforter notre place centrale au sein de la Métropole européenne de Lille. Dans le cadre de cette campagne, nous allons construire des listes dans toutes les catégories en représentant l'ensemble des cadres d'emploi.

Nous travaillons déjà à avoir des candidats, des élus qui représentent les valeurs de la CGT et qui s'engagent avec dynamisme et enthousiasme pour un syndicalisme représentatif et reconnu.

Chers camarades, nous avons besoin de travailler « collectif », en lien avec le syndicat, en s'appuyant sur nos adhérents, nos sympathisants, et bien sûr nos collègues dans tous les services.

Pour mener à bien cette belle campagne, le syndicat s'appuiera sur son expérience avec nos élus dans les différentes commissions et comités : Marie WARTELE, Alain CREPIN et Daniel DUTHILLEUL ; pour la CAP Sébastien POLVECHE Jean-Marc LECOURT et Frédéric PARISOT pour le CT.

Forte de son expérience, la CGT aura à cœur d'accueillir des nouveaux élus, des jeunes, et de leur transmettre les compétences acquises tout au long d'un engagement militant exigeant.

Depuis des mois vous aurez pu constater les très nombreux sujets que nous avons abordés. Je pense au RIFSEEP, aux délégations de services publics, à la bataille contre les suppressions d'emplois sur trois ans et la défense des catégories C, à la défense des moyens pour travailler correctement, aux votes de refus des licenciements, aux batailles contre la précarité, au sens du travail, aux souffrances au travail, l'emploi des travailleurs handicapés, etc.

D'ailleurs, nous souhaitons que les premières réunions dans les services servent à faire le point de notre mandat avec les agents. Nous souhaitons avant

tout qu'ils nous fassent remonter leur sentiment et leur avis.

Un plan de campagne est d'ores et déjà programmé par le syndicat, il entre dans sa phase active début mai !

Dans un deuxième temps d'autres thèmes de la campagne seront abordés : salaires, conditions de travail, protection sociale, défense et avenir des services publics notamment en lien avec les réformes territoriales et les changements annoncés.

Chères et chers camarades, depuis des années, notre syndicat vit une évolution permanente de son nombre d'adhérents, de ses résultats électoraux et par conséquent de son nombre d'élus. A chaque fois, nous avons réaffirmé que l'audience de la CGT MEL passait par la mobilisation de ses adhérents ! Nous

vous avons à chaque fois fait confiance et cette année encore nous comptons sur chacune et chacun de Vous pour gagner ces élections.

Gagner, c'est être plus fort, gagner, c'est aussi avoir des droits nouveaux, pour mieux intervenir dans les choix pour un meilleur service public, faire grandir le rapport de force pour faire entendre nos revendications.

Chers camarades, la situation exige des luttes fortes rassembleuses, unitaires pour sortir le pays et les services publics de l'ornière austéritaire. C'est bien ce que comprennent de plus en plus de collègues qui nous rejoignent chaque semaine. Je vous invite à discuter avec eux sur la nécessité de nous rejoindre.

L'adhésion CGT c'est une garantie réelle de représentativité. Nous attendons vos propositions de rencontre avec vos collègues dans les ateliers, les bureaux... Une CGT forte, ce sont des agents respectés ! A très bientôt,

**Daniel Duthilleul**

Coordinateur des élections du 6 décembre



## Nouveau siège de la MEL

Retour sur le CT du 28 mars

En 2017 à Cannes, le Président Castelain présentait au MIPIIM (salon international de l'immobilier d'entreprises) la reconstruction de la MEL sur son emprise actuelle. Cette année changement : la MEL présente son bel écrin non plus sur place, mais sur l'emprise de l'ex-Agence européenne du médicament. Belle aubaine ? Une première réunion de présentation aux organisations syndicales a eu lieu le 5 février dernier. Un CHSCT spécial a également été convoqué le 5 avril.

Lors du CT du 28 mars, l'avis des organisations syndicales ne portait pas sur le déménagement, mais sur le principe de participer à un comité de pilotage et de suivi de ce projet. On peut se demander s'il était vraiment nécessaire de provoquer un CT pour si peu...

### Nos remarques

En premier lieu, le choix d'un bail à location de 18 ans pour un coût de 108 millions d'euros nous a semblé quelque peu critiquable. Nous avons exigé que nous soit présenté le **bilan d'opération** pour connaître la somme que la MEL allouera à l'investisseur (Crédit Mutuel) et au promoteur (Bouygues) dans un contexte d'austérité budgétaire assumée, notamment pour les agents.

Bien évidemment un tel déménagement ne se fait pas en un week-end. Les délais très serrés nous paraissent d'autre part intenable (fin 2019) : est-ce un effet d'annonce ?

D'autre part, les décideurs du projet proposeront **1400 postes en open spaces**, alors que de nombreuses études ont démontré leurs effets néfastes. Mais rassurons-nous : pour mieux nous faire avaler la pilule, les décideurs accompagneront le changement via les services d'un **space planner**.

Enfin, les **parkings seront pour l'instant limités à 300 places**, sans garantie de pouvoir disposer de places supplémentaires. Espérons que la délivrance des sésames pour se garer ne dépendra pas de la cotation au RIFSEEP ! Enfin, le DGS nous a garanti que le restaurant sera maintenu et a acté le principe de tickets restaurants répondant ainsi à une forte attente des agents de la MEL portée par la CGT tant dans les instances qu'au sein du CAS.

Nous sommes très vigilants sur les conditions de travail qui seront les nôtres et reviendrons régulièrement vers vous sur l'avancée de ce projet.

**Vos élu.e.s CGT au CT**

# hiiii ! un nouveau Miss Snowden !!!

## Les mots bleus de Miss Snowden (avec Georgette la stagiaire) Le mot du mois : **marque employeur**

Avez-vous remarqué cette apparition massive et un peu infantilissante d'adjectifs possessifs dans toutes les communications internes de l'Administration ? Sezam est devenu « Notre Sezam », le bulletin mensuel « Reflets » est devenu « Notre magazine », la newsletter « 7 à lire » est devenue « Notre newsletter ».

L'intranet n'est pas en reste... Que dire de ces rubriques « Nos actualités », « Mes espaces métiers », « Ma vie pratique », ou encore de tous ces articles « Notre soirée patinoire », « L'Europe et nous », truffés d'injonctions condescendantes « adaptons nos rythmes », « soyons responsables », « mettons-y notre cœur ».

Quant à ce logo, décliné en badge « MEL et nous », dont on cherche encore le sens...  
**Est-ce qu'on pourrait un moment « nous » laisser tranquille ?**

Oui, on a bien compris qu'on travaille à la MEL. Comme si on pouvait oublier l'espace d'un instant que cela nous concerne ! Pourquoi alors nous matraquer aujourd'hui que tout nous appartient et nous implique sans cesse ? Parce que depuis 2015, nous

avons une « Marque Employeur », détaillée en février dernier dans un article du magazine « Horizons publics » consacré à la MEL.

Tout y est dit, je cite :

« Un agent doit se sentir MEL, il doit vivre MEL », [...] Chargée d'orchestrer l'évolution de la nouvelle culture interne, l'une des orientations stratégiques du projet d'administration de la métropole, elle a créé en 2015 un nouvel univers « MEL et Nous » [...] Objectif : faire émerger un nouvel état d'esprit, corollaire de la réor-

ganisation des services [...] « Nous avons créé une marque pour accompagner le changement de culture interne [...] » Pour résumer, la *Marque Employeur* s'inspire largement du secteur privé. Il s'agit d'un ensemble de leviers marketing dont le but est de séduire et de fidéliser le plus rapidement possible un candidat potentiel au recrutement, en donnant une image dynamique, positive, éthique, responsable, innovante, de l'entreprise. Des valeurs qui sont dans l'air du temps. On se souvient à ce titre du « Mannequin challenge », événement interne diffusé sur Sezam lors des vœux 2016 puis sur la page Facebook de la MEL.

Et là, vous la sentez bien, la MEL ?

**Georgette Bellefeuille**

En CDD depuis 1997

Pour les curieux,

cliquez sur le QR code, ça vaut carrément son pesant de cacahuètes (et comme ça, vous aurez les noms, enfin, pardon « nos noms »)...

Le lien en dur :

<https://www.horizonspublics.fr/territoires/la-metropole-europeenne-de-lille-en-mode-innovation>



## CAP 2022

Une attaque sans précédent contre les services publics et les fonctionnaires.

**Dans la droite ligne de leurs pré-décesseurs, le Président MACRON et son Premier ministre Edouard PHILIPPE ont lancé une offensive historique contre la Fonction publique et les services publics.**

La loi de Finances 2018 a ainsi inscrit la baisse de la dette publique (cinq points du PIB) et la baisse de la dépense publique (trois points) à atteindre pour l'horizon 2022. La dotation globale de fonctionnement fera désormais l'objet d'une contractualisation entre les collectivités et les préfets, venant encore réduire les marges de manœuvre financières. Faisant suite à la création des métropoles, à la fusion des régions, et la disparition programmée des départements et des communes, c'est une nouvelle étape

qualitative et quantitative qui est franchie avec 70 000 suppressions de postes qui vont massivement impacter les services publics et les usagers !

D'autre part, à travers son *Document d'orientation pour la concertation : renforcer le contrat social avec les agents publics* le gouvernement planifie dès ce mois d'avril quatre chantiers visant à éradiquer le statut des fonctionnaires, sous couvert de « modernité » et d'adaptation du service public aux évolutions sociétales.

Ce document préconise en effet de **remettre en cause les instances représentatives du personnel**, à l'instar de ce qui a été imposé dans la loi Travail pour le secteur privé ; de **développer et faciliter le recours aux contrats privés** ; de favoriser les **dispositifs de départs volontaires** ;

de refondre la rémunération en donnant la **priorité aux enjeux de performance individuelle et collective**.

Ces orientations vont à l'encontre du statut de la Fonction publique, qui permet aux fonctionnaires d'exercer leurs fonctions au service de l'intérêt général, en toute neutralité et toute impartialité. Le principe de liberté d'opinion, de penser, de s'exprimer garantit le pouvoir d'intervention dans la conception et la mise en œuvre du service public.

Contre ces remises en cause inédites, la CGT a annoncé **une nouvelle journée de mobilisation pour le 22 mai prochain**.

**Frédéric Parisot**  
Responsable du Collectif Cadres





## ils ont crié pour en avoir

La vérité sort de la bouche des enfants.

**Cette phrase a été prononcée par une enfant de six ans devant des adultes sans voix.**

C'est en déjeunant avec un collègue ayant visité le Centre Historique Minier de Lewarde avec son fils de huit ans que j'ai eu écho de ces mots : *Ils-ont-crié-pour-en-avoir*. J'ai ressenti dans les propos que tenait mon collègue l'émotion qu'ont dû ressentir la guide et les parents qui accompagnaient cette visite conçue pour leurs enfants.

La question posée par la guide amenait des réponses toutes faites sur un sujet important : « les conditions de travail ».

La guide :

— les enfants, je vous ai montré tout à l'heure de très vieilles photographies de mineurs qui travaillaient sans casque.

Regardez ce panneau... les mineurs ont tous un casque ! Comment ont-ils obtenu ces casques ?

L'enfant :

— Ils ont crié pour en avoir !

Imaginez les regards croisés entre adultes. Imaginez le silence qui marque les moments forts.

N'ayant aucun mot clé pour répondre à cette question (grève, lutte, syndicat, sécurité, que sais-je), ces mots sortis spontanément de la bouche d'une enfant de six ans ont scotché une dizaine d'adultes apprenant là une première vérité : « il faut crier ». Non contente d'avoir rappelé à l'ordre des parents et une guide médusée, cette enfant a conjugué le verbe « crier » à la troisième personne du pluriel : « ils ont crié ». Mais elle ne s'est pas arrêtée là ! Elle a ajouté une issue positive à la revendication légitime de ces

mineurs : « pour en avoir ».

Un dicton célèbre dit que « La vérité sort de la bouche des enfants ». Alors écoutons cette enfant : « Ne nous laissons pas faire ! »

Comparaison n'est pas raison : le travail à la mine n'est pas comparable au travail à l'usine... le travail à l'usine n'est pas comparable au travail en caisse... le travail en caisse n'est pas comparable à tel ou tel travail... la liste des comparaisons est longue. Là n'est pas le propos. Cette enfant a dit une vérité avec ses mots : « il faut crier pour en avoir ».

*Thierry de Vendt*

