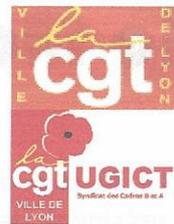


Juillet  
Août  
2015

# la Tribune des Municipaux



**Une Tribune spéciale Congrès 2015,  
200 mesures d'austérité à la Ville de Lyon,  
l'actualité locale...**

# Le Mot du Secrétaire

Le 15 juin dernier, le Maire de la Ville de Lyon et président de la métropole a annoncé 172 mesures avec pour but d'améliorer l'efficacité du service public municipal et se concentrer sur les missions de service public qui relèvent des compétences de la Ville de Lyon.

Bien entendu, des mesures vont impacter directement les agents et leurs conditions de travail.

Par exemple, dans les résidences de personnes âgées, il y aura un ajustement des moyens alloués aux rénovations.

Le soutien aux grandes institutions culturelles telles que l'Opéra, les Subsistances, l'Ecole des Beaux Arts, le conservatoire de musique subira une baisse sensible. La Ville souhaite améliorer les taux d'occupation des crèches.

**Ça promet car les agents subissent déjà des conditions de travail dégradées...**

Le tarif kilométrique des véhicules de service avec trajets domicile-travail sera augmenté.

Il y aura une mutualisation des antennes sociales avec le réseau des Maisons du Rhône, une rationalisation des moyens du siège du CCAS et une amélioration des taux d'occupation des EUPA, et l'objectif est d'atteindre la taille critique de 90 lits pour les EUPAD.

A l'Éducation, il est prévu un regroupement d'écoles isolées.

Une réforme de la direction des musées Gadagne, Imprimerie et Malartre est mise en œuvre et dans les bibliothèques, si la Ville attend la répercussion de l'automatisation des prêts, les agents s'attendent, eux, au pire...

Aux Sports, redimensionnement de l'équipe de travail du stade de Gerland suite au départ de l'OL et dans les piscines et patinoires, réorganisation des équipes : à quelle sauce vont être mangés les agents ?...Concernant la propreté des espaces verts, gains partagés avec la Métropole par la renégociation des marchés.

Quant au budget des Ressources Humaines, la Ville s'engage dans son « optimisation » avec par exemple, la rationalisation de la fonction RH en local et central. Bien sûr, nous avons cité, ici, que quelques mesures sur les 172 annoncées par le Maire. Mais nous avons gardé le meilleur ( ? ) pour la fin. En effet, en termes d'effectifs, il y aura sur ce mandat une réduction de 100 à 150 postes. Et ce n'est que le début...

**La CGT s'oppose à ces coupes franches et mettra tout en œuvre pour mobiliser les agents.**

## Sommaire

**Page 2 :** *Mot du secrétaire*

**Page 3 à 5 :** *Actualité locale*

**Page 6 à 7 :** *DOSSIER*

**Page 8 :** *Lu dans la presse*

**Page 9 :** *Juridique*

**Page 10 :** *Retraités, actifs*

**Page 11 :** *IHS CGT du Rhône*

## La CGT plus présente sur le web!

Un blog a été créé par la coordination syndicale départementale pour diffuser l'actualité locale des services publics du Rhône:

<http://www.cgtsp69.fr>

<http://cgtbiblyon.blogspot.fr>

[www.facebook.com/CGTBIBLYON](http://www.facebook.com/CGTBIBLYON)

Le mardi 16 juin dernier nous avons déposé, en intersyndicale, un préavis de grève pour l'ensemble des techniciens de la ville de Lyon.

Mouvement très suivi car il y avait une centaine de manifestants devant les grilles de l'Hôtel de Ville pour protester contre la baisse de certains coefficients servant au calcul de l'Indemnité Spécifique de service (ISS). Nous revendiquons aussi le paiement de la rétroactivité des primes. Les discussions sont en cours et nous vous informerons de l'évolution de ce dossier.

## Section Police Municipale, Mutualisation des postes de police de proximité...

*Lors de la réunion trimestrielle du 16 juin 2015 avec l'ensemble des organisations syndicales et notre direction, notre directeur nous a dévoilé les marges de manœuvre retenues à la Police Municipale pour réaliser les économies fixées par le plan de mandat du Maire.*

Parmi les mesures annoncées, figure la mutualisation de certains postes de police de proximité.

Aujourd'hui, dans chacun des 9 arrondissements de Lyon se trouve un poste de police municipale où sont affectés environ 15 agents, dont 1 chef de poste et 1 agent d'accueil. Ces postes d'arrondissement seraient donc fermés et d'autres ouvriraient avec logiquement une trentaine de policiers municipaux chargés de couvrir 2 arrondissements. Pour commencer, seront mutualisés le 8<sup>ème</sup> avec le 7<sup>ème</sup>, le 1<sup>er</sup> avec le 4<sup>ème</sup>, le 3<sup>ème</sup> avec le 6<sup>ème</sup>.

**Ce projet permettra ainsi à la ville de faire un bénéfice immobilier et de réduire ses charges de fonctionnement.**

Cela pourrait être également une réelle opportunité pour des agents qui verraient ainsi leurs missions rendues plus intéressantes sur un secteur élargi, avec une population hétérogène et des moyens humains et matériels plus conséquents.

**Cependant, avec des conditions de travail qui se dégradent de jour en jour et un management plus que défaillant, nous pouvons craindre le pire.**

C'est pourquoi, nous, élus CGT, serons très attentifs à la mise en place de ce projet. Nous veillerons à ce que cette mutualisation ne soit pas un prétexte pour réduire les effectifs, multiplier les missions et augmenter l'amplitude horaire des policiers municipaux.

Bref, nous ferons en sorte que cette réorganisation ne soit pas une contrainte de plus pour nos collègues et une menace pour leur santé au travail et leur vie personnelle.

Car, à la section, c'est au quotidien que nous luttons pour corriger ou annuler des décisions prises par la hiérarchie en dépit du bon sens et sans aucune prise en compte du bien être des agents.

**Combat que la CGT est seule à mener pendant que, et cela s'est encore vu lors de la réunion, les autres syndicats poursuivent des revendications personnelles.**

## Retour sur notre Congrès 2015

De l'avis général des participants, le 4<sup>ème</sup> congrès qui s'est déroulé début juin a été un franc succès. Premièrement parce que nous avons fait le plein en remplissant la salle des congrès de la Bourse du Travail, ensuite grâce aux interventions de chacun, souvent spontanées, chaleureuses et parfois même émouvantes, compte tenu de l'actualité morose du service public.

Ce sont ces échanges, témoignages et questions qui ont fait de ces journées collectives un événement motivant pour les militants. Les ateliers mis en place ont aussi bien fonctionné et ont même paru parfois trop courts !

Si tout n'est évidemment pas parfait, le congrès reste un moment privilégié où l'on peut « prendre le pouls » de notre syndicat.

**La CE (Commission Exécutive) et le bureau ont accueilli de nouveaux membres, ce qui est signe de bonne santé pour notre syndicat. De nouvelles têtes apparaissent quand d'autres, retraite oblige, vont prendre un repos bien mérité.**

Donc, le syndicat CGT Ville de Lyon se renouvelle et ne faiblit pas, ce qui est une gageure à un moment où le « chacun pour soi » reste le modèle dominant...

**Encore un grand merci à tous pour votre présence et la richesse de vos interventions !**

## CCAS, la douche froide!

**La rumeur de fermeture de résidences pour séniors n'était pas infondée.**

Ce sont bien les résidences Viricel (6<sup>ème</sup>) et Nérard (9<sup>ème</sup>) qui fermeront leurs portes dans le cadre du plan d'économies voulu par le Maire...

Domage, car ces petites structures « de proximité » ont leur importance pour nos anciens et parce qu'une fois de plus, nous ne pouvons que déplorer la méthode utilisée : est-il normal d'avoir des informations par la presse ? **Quid des usagers et du personnel ?**

Nous sommes aussi attentifs à la fusion des antennes de solidarité et des Maisons du Rhône, au futur des bains douches et restaurants sociaux, aux baisses de crédits dans la culture...

**À suivre !**

## Section des écoles

*Pour les ASEP, notre pétition continue à circuler, nous n'avons pas encore de retour de la Direction pour l'instant. Pour rappel, une expérimentation de prise de poste à 6h30 a été proposée...* Ce sujet revient souvent alors que nous avons demandé dans le protocole d'accord que cette demande soit retirée. Nous demandons que la prise de poste à 6 heures ou 6h30 reste au choix des agents, comme c'est le cas pour les autres agents des écoles.

Notre sentiment par rapport à la mise en place des encadrants de proximité est que ceux-ci tentent de réorganiser notre travail en prenant des libertés avec ce qu'autorisent les fiches de poste. Ajoutons que leur manque de formation entraîne parfois des réponses et situations confuses pour les agents.

Cela est particulièrement flagrant avec **les gardiens logés des écoles**.

Nous avons interpellé la direction à ce sujet car les gardiens sont nombreux à nous avoir fait part de leurs difficultés concernant leurs missions, qui correspondent de moins en moins à leur statut.

De plus, ils ont été informés qu'à la prochaine rentrée scolaire 2015-2016, leur secteur d'intervention en binôme sera éloigné de leur logement de fonction.

Pourtant la proximité entre les écoles s'impose, du fait qu'ils doivent bien souvent remplacer des collègues. Cet éloignement devra aussi être pris en compte tant au niveau des trajets que de la fatigue.

**Nous demandons donc à être reçus avec une délégation d'agents logés afin de comprendre pourquoi de telles décisions sont prises sans concertation... À suivre...**

L'UGICT a été interpellée par de nombreux agents du **plateau Jaurès** : en effet, depuis la réorganisation et le changement des rythmes scolaires, le « mal être » et la souffrance au travail semblent s'installer durablement...

Le syndicat n'a pas été averti d'un quelconque bilan, pourtant indispensable, sur la mise en place de l'organisation.

Nous avons donc alerté le CHSCT qui a constitué une commission et organisé une visite des locaux. Celle-ci a été incomplète, certains agents n'ont pas pu être entendus, d'autres ne l'ont été qu'en présence de l'ensemble de leur hiérarchie. La CGT et l'UGICT-CGT ont alors proposé un questionnaire anonyme, dont l'analyse sera destinée à enrichir le travail du CHSCT et à alerter la hiérarchie.

## Quels résultats et quelle analyse ?

1. Moins de la moitié des questionnaires nous ont été retournés pour l'instant mais il en ressort que 64,29% d'entre eux pensent que cette réorganisation a entraîné une détérioration de leurs conditions de travail. Les avis sont partagés, entre attente et critiques.
2. Peu de personnes considèrent que cette réorganisation a été sans effet. Ils sont aussi peu nombreux à penser qu'une amélioration s'est produite dans leurs relations de travail avec leurs collègues et leur hiérarchie. Au contraire, 75% pensent que cela n'a pas amélioré leurs relations avec leur hiérarchie. Une dégradation est même constatée dans les relations entre collègues, faute notamment d'une régulation de la hiérarchie sur la charge de travail.
3. Les rythmes scolaires ont un impact fort sur les agents. L'accompagnement par la hiérarchie est inexistant pour plus de 50% des sondés, parfois par absence de hiérarchie pendant plusieurs mois mais aussi parce que la hiérarchie elle-même semble perdue.

### Le travail dans l'urgence a généré de fortes tensions.

4. Une personne souligne la difficulté à faire des travaux ou interventions maintenant qu'il n'y a plus la coupure du mercredi.
5. Des heures supplémentaires demandées par la hiérarchie pour 21,42% des personnes interrogées mais aucune n'étant payée, la récupération s'impose à tous.
6. Les commentaires sont nombreux, ce qui montre l'importance de ce sujet. Les pratiques de la part de la hiérarchie sont de deux types, ceux qui « interdisent » les heures sup et ceux qui laissent les agents gérer leur volume de travail. La récupération est insuffisante, aucune heure supplémentaire n'est payée. Pour les agents qui essaient de faire face à une charge trop lourde, cela a des conséquences sur leur santé.
7. 67,85% des personnes interrogées répondent « non » à la question : « Pensez-vous que l'organisation en territoires a amélioré le fonctionnement de la Direction de l'Education ? ». Pour environ 39,28% des personnes interrogées, les conditions de travail ne sont pas meilleures mais plutôt moins bonnes.

**Les commentaires pointent l'éclatement des équipes, ainsi que le coût élevé de la territorialisation.**

**Les points positifs sont l'amélioration du confort pour ceux qui ont récupéré des surfaces à Jaurès et la présence des responsables de proximité.**

**Suite à la baisse de l'aide de l'Etat, notre Maire affirme devoir économiser 40 millions d'Euros en 3 ans.**

Pour les écoles, l'effort va se placer sur les cantines avec optimisation des commandes, diminution du gaspillage ainsi qu'une augmentation du tarif pour les parents grâce à la création d'une 7<sup>ème</sup> tranche de calcul du quotient familial.

Le tarif des mercredis de Lyon risque d'être revu et augmenté. Par contre, finalement, l'accueil du matin et du soir ne sera pas payant...

Une école avec moins de moyens et payante, des rythmes scolaires impossibles à tenir pour les parents de petits de maternelle, ce sont les écoles privées qui vont faire le plein...

n'aurions pas de RTT, nous terminerions plus tard en soirée, nous ne serions pas en filière technique avec un déroulement de carrière plus rapide, etc.

Et sans la CGT, nous serions isolés face à la hiérarchie...

## Comité Technique du 22 juin 2015. Fermeture de l'internat Adolphe Favre, extrait de la déclaration.

**La CGT et l'UGICT CGT ont construit un projet pour la reprise de l'Internat Favre à la Métropole dans le cadre de l'appel à projet du gouvernement pour les « Internats de la Réussite ».**

Ce projet propose un doublement des effectifs pour accueillir des enfants des 59 communes du Grand Lyon dont les familles en feraient la demande.

Pour garantir la continuité de service et garder le savoir faire, il aurait fallu que la Ville de Lyon conserve quelques années de plus la gestion de cet Internat dans l'attente de sa reprise par la Métropole.

Ce projet est soutenu par les autres syndicats, les parents, et de nombreuses associations. Une majorité des élus de la Métropole a proposé un vœu dans ce sens au Conseil Métropolitain. Mais Gérard Collomb a refusé son inscription à l'ordre du jour.

**Ce déni de démocratie et la volonté de faire des économies conduisent à une impasse:**

- La fermeture d'un équipement plus que centenaire, la perte d'un savoir faire unique, le renvoi des enfants dans leur famille ou leur placement en institution.
- Pour le personnel engagé auprès de ces populations en difficultés, les reclassements proposés ne peuvent compenser la douleur ressentie à voir des années de travail remises en cause.

### LA CONSULTATION



## SCS : Les ASVP en colère !

**Des agents ASVP accompagnés de la CGT ont déposé un préavis de grève pour le 1er septembre 2015, avec comme revendications un meilleur régime indemnitaire, une NBI à 15 points ainsi qu'une évolution du règlement intérieur concernant la pose des congés.**

Depuis des mois nous accompagnons ce service et nos luttes ont été payantes, souvenons-nous que sans elles : Nous n'aurions pas de NBI (46,30 euros/mois), nous

Suite à notre demande, le dossier a pu être présenté au CHSCT. Le document qui nous a été communiqué pour ce comité technique témoigne que la préoccupation première des agents est celle du devenir des enfants de l'Internat...

**Nous voterons contre ce projet de fermeture qui symbolise au yeux de la CGT la priorité donnée par Monsieur le Maire aux investissements et son indifférence au sort des populations les plus fragiles et nous suivrons avec attention l'application du protocole relatif aux reclassements des agents.**

# **CONGRES de la CGT et de l'UGICT-CGT**

## **Ville de Lyon et Organismes Rattachés**

**Bourse du Travail 11 et 12 juin 2015**

### **RAPPORT D'ORIENTATION 2015-2016-2017**

*Le Syndicat Général CGT Ville de Lyon et l'UGICT-CGT Ville de Lyon ont décidé de vous présenter ensemble ce rapport d'orientation pour marquer de manière forte les liens qui unissent ces deux syndicats portant les valeurs universelles de la CGT.*

*Il ne se présente pas comme un long catalogue de tout ce qui devrait être mis en œuvre, car la tâche serait infinie, mais veut porter les lignes fortes qui guideront nos actions pour les trois ans à venir.*

#### **Il se présente en quatre parties :**

1. Orientations générales sur les objectifs communs à nos deux syndicats,

2. Orientations spécifiques du Syndicat Général CGT,

3. Orientations spécifiques du Syndicat UGICT-CGT

Conclusion : Comment construire notre outil de travail durant ces trois ans pour une CGT plus forte, plus combative, plus constructive et donc plus efficace.

#### **1<sup>ère</sup> PARTIE**

### **Orientations générales sur les objectifs communs à nos deux syndicats Une CGT combative !!!**

Dans un contexte de crise financière, créée par la finance et les choix politiques, l'impôt ne se collectant bientôt que sur les ménages, le gouvernement réduit les dotations aux communes et le **Maire nous a annoncé qu'il devait faire une économie de 40 millions d'euros sur 3 ans, 7 en 2015 et en moyenne 17 en 2016 et encore 17 en 2017**. Sa volonté politique est de faire ces économies sur le budget de fonctionnement et non sur les investissements. Pour mémoire, les charges du personnel en 2013 représentent 56,2% du budget de fonctionnement de la ville et 70,5% au CCAS. Cette politique d'austérité se fait déjà ressentir sur l'offre de service au public. Malgré la lutte exemplaire des agents de l'internat Favre, principalement soutenue par la CGT, celui-ci devrait fermer en juillet du fait des choix du Maire. D'autres missions de service public seront impactées avec les 17 autres millions d'économies annoncés pour les années 2016 et 2017 !!

Non seulement des services entiers pourraient disparaître, laissant la part belle aux entreprises privées, mais les économies continueront aussi à se faire sur les enveloppes de remplacements, sur des mutualisations de missions, sur les réductions de postes dans les directions, sur des droits acquis, sur l'allongement des carrières, tout ceci ayant des incidences sur nos conditions de travail. Nous ne voulons pas de cette politique.

#### **Le congrès 2015 décide :**

La CGT et l'UGICT doivent mettre toutes leurs forces au niveau national comme local pour combattre cette politique d'austérité. Au niveau local elles seront à l'initiative et aux côtés des agents qui se mobiliseront pour contrecarrer cette casse du service public. Elles refusent d'accompagner la disette et seront présentes auprès de tout ceux qui seront en difficultés du fait de cette politique

#### **La santé au travail (prévention)**

Il est urgent de faire prendre conscience à nos politiques que les économies ne peuvent se faire sur la santé des agents. La santé au travail n'est pas seulement une histoire de maladie ou d'accident, mais est prioritairement liée à la prévention et aux conditions de travail.

Certaines directions sont plus touchées que d'autres par l'absentéisme, ce sont surtout les métiers féminins qui sont le plus touchés par l'usure professionnelle, comme à la direction de l'éducation, la petite enfance ou le CCAS... Nous en faisons tous le constat, les élus politiques, l'administration et nous, les syndicats, mais rien n'est fait de manière suffisamment significative. Elle représente un coût de plus en plus élevé à la ville de Lyon mais aussi au CCAS. **Nous devons faire prendre conscience à nos élus Lyonnais que d'investir sur la santé des d'agents ne peut être que bénéfique au service rendu au public, à la collectivité mais aussi à ses deniers!**

Nous pensons que c'est en partie par la prévention en lien avec le CHSCT que nous réussirons à améliorer les conditions de travail dans les services.

C'est en repartant de l'organisation du travail que l'on peut lutter contre l'altération de la santé au travail. Cela nécessitera des moyens humains et par conséquent financiers.

#### **Le congrès 2015 décide :**

La CGT et l'UGICT feront des questions de santé au travail et d'amélioration de l'organisation du travail l'un des axes prioritaires de ses luttes revendicatives. Elle mettra tout en œuvre pour obliger le Maire à donner les moyens humains et financiers nécessaires pour instaurer une politique de prévention digne de ce nom à la ville.

#### **Politique de promotion**

La CGT et l'UGICT n'ont pas à rougir du travail déjà accompli. Elles ont su faire progresser les ratios et garder l'ancienneté minimum, permettant ainsi une politique de promotion en forte hausse, notamment pour les catégories C et B. Tout cela pourrait être compromis par des réformes actuellement discutées au ministère.

Remise en cause du pouvoir de décision des ratios par les collectivités. Suppression de l'ancienneté minimum et allongement des carrières. (Moyenne aujourd'hui dans la fonction publique : entre 25 et 26 ans. Demain : 35 ans). La CGT n'abandonnera pas son slogan : Un meilleur déroulement de carrière pour une meilleure retraite !

#### **Le congrès 2015 décide :**

La CGT et l'UGICT doivent tout mettre en œuvre pour mobiliser les agents aux actions nationales et locales pour la défense de nos acquis et de notre statut et le renforcement d'une fonction publique de carrière.

#### **Protection Sociale**

Nous sommes tous d'accord pour dire que nous devrions tous être soignés suivant nos besoins et non suivant nos moyens ! Malheureusement notre système de santé a plutôt tendance à s'individualiser !

La CGT et l'UGICT Ville de Lyon se sont emparées dès l'année 2009 du dossier de la protection santé à la ville. Les négociations ont été longues et n'ont abouti qu'en 2013.

Plusieurs rencontres avec le Maire ont permis de négocier le doublement de l'enveloppe de la participation employeur.

La Ville a décidé de retenir la convention de participation alors que la CGT revendiquait les contrats labellisés.

La CGT et l'UGICT ont porté ce dossier à bout de bras.

Les agents de la ville de Lyon ont nettement gagné en pouvoir d'achat, les économies se situent dans une fourchette de 500 à 800 € par an. La qualité de prestation sur les contrats Santé a souvent été améliorée. Pour la couverture prévoyance les cotisations ont été divisées en moyenne par deux, pour des prestations équivalentes à celles de l'ancien système, tout en obtenant la subrogation. Cependant, elle reste à améliorer en cas de retraite pour invalidité et nous nous y emploierons.

#### **Le congrès 2015 décide :**

La CGT et l'UGICT doivent continuer de suivre ce dossier, de faire améliorer certaines prestations du contrat santé, de faire évoluer le taux de reconnaissance d'invalidité à la baisse en cas de retraite pour invalidité. De faire augmenter la participation employeur dans le temps.

#### **Le pouvoir d'achat (salaire indiciaire et régime indemnitaire)**

Salaire indiciaire : Rappelons que la revendication de la CGT est un Smic à 1 700€, une hiérarchie des salaires de 1 à 6 et le doublement du salaire sur une carrière complète. Nos grilles de salaires ainsi que la valeur du point d'indice sont aujourd'hui loin de ces ambitions.

Régime indemnitaire : il est largement inéquitable, pour les agents de la Ville de Lyon comme pour ceux des organismes rattachés, par rapport au bassin d'emploi, mais il est aussi très inéquitable entre les filières, pénalisant notamment les filières féminines.

#### **Le congrès 2015 décide :**

La CGT et l'UGICT doivent relayer au niveau local tous les mots d'ordre nationaux pour faire améliorer la valeur du point d'indice, les grilles de salaire, et abolissant les disparités entre les métiers féminins et masculins. Elles doivent aussi se mobiliser pour faire évoluer positivement le régime indemnitaire pour tous mais en axant aussi son action pour un rééquilibrage justifié entre les filières.

## La défense du statut et de l'emploi public :

Actuellement le recrutement de contractuels est en hausse dans les collectivités, et toutes les panoplies pour « privatiser » les missions de service public sont déployées. A la ville de Lyon, une DSP (délégation de service public) pour les cantines n'est plus un tabou chez nos dirigeants.

### *Le congrès 2015 décide :*

La CGT et l'UGICT doivent se mobiliser pour un recrutement statutaire, tout en défendant les contractuels qui ne doivent pas être traités comme des « Kleenex ». Elles doivent lutter contre la précarité pour conserver la gestion de l'ensemble du service public en régie directe. Non aux privatisations.

La CGT et l'UGICT, en lien avec les UL et l'UD, décident de se donner les moyens de défendre les agents des entreprises privées qui travaillent dans nos services.

## La Métropole :

Grande arnaque démocratique, les citoyens comme les forces vives n'ont jamais été consultés sur cette orientation politique majeure qu'est la métropole, synonyme d'abandon de la démocratie de proximité, de concentration accrue des richesses comme de la grande pauvreté (réapparition des bidonvilles).

Pour réaliser leurs ambitions, alors que nous rentrons dans une période de budgets contraints, les politiques au pouvoir vont diminuer globalement dans nos collectivités les frais de fonctionnement et donc de personnel. Que l'on soit agent public des communes de Quincieux, Givors, Rillieux, Lyon..., ou agent de la Métropole (ex-Grand Lyon ou Conseil Général), il va falloir ensemble construire une force syndicale capable d'exister, de revendiquer et de négocier face à la concentration, sans précédent, des pouvoirs de la Présidence de la Métropole.

### *Le congrès 2015 décide :*

La CGT et l'UGICT se mobiliseront pour construire une force syndicale CGT à l'échelle de la Métropole et contrer cette politique antidémocratique et ultralibérale, en défendant l'extension du service public au bénéfice de tous les citoyens.

La CGT et l'UGICT, porteurs d'un projet alternatif, se proposent de continuer la lutte pour le maintien et le développement du service public de l'internat Favre au sein de la métropole.

## 2<sup>ème</sup> PARTIE

## Orientations spécifiques au Syndicat Général CGT

### Politique de promotion

Les négociations de 2010 sur le déroulement de carrière des catégories C faisant suite à un préavis de grève ont été bénéfiques aux agents. Déroulement de l'échelle 3 à 5 et de l'échelle 4 à 6 (diplôme de niveau 4). La CGT va essayer d'aller plus loin dans le sens où certains postes ouverts à un recrutement direct nécessiteraient un déroulement jusqu'au dernier grade de la catégorie C.

Des critères allant au-delà de la loi en tenant compte de l'ancienneté et de l'âge de l'agent ont aussi permis sur le mandat 2008-2014 une politique de promotion plus sociale et en progression.

### *Le congrès 2015 décide :*

La CGT doit se battre pour garder les acquis, faire évoluer l'ensemble des agents de catégorie C dans une fonction publique de carrière.

### Défense des agents

La CGT, avocat des plus faibles, accompagnera les agents de catégorie C qui la sollicitent. Cet accompagnement est nécessaire à la défense individuelle mais constitue aussi une source d'adhésion au syndicat.

### *Le congrès 2015 décide :*

La CGT, dans son organisation, devra dégager le temps nécessaire à la défense collective mais aussi individuelle des agents.

### Politique de promotion

Dans un contexte où la ministre de la Fonction Publique veut réformer les grilles de salaires, les promotions... mais surtout envisage de remodeler la catégorie A, en s'appuyant sur la réforme de la catégorie B, nous devons rester vigilants, et nous mobiliser contre une vision à l'économie de l'administration Lyonnaise qui utilise le pyramidage des postes de la catégorie A, de manière ostentatoire, réduisant à presque zéro les chances de promotion dans cette catégorie.

#### *Le congrès 2015 décide :*

L'UGICT se mobilisera pour :

La catégorie B: obtenir pour la filière médico-sociale en deux grades (cadres d'emploi des Educateurs et des Assistants sociaux) des ratios à 100 % comme dans les autres filières, ces cadres d'emploi devraient être en catégorie A.

La catégorie A: obtenir que les agents puissent dérouler leur carrière, que l'ensemble des postes soient ouverts au maximum de grades, de manière à ce que l'ensemble des cadres A ait des perspectives de carrière.

### Régimes indemnitaires

Face à l'iniquité du système en place à la Ville de Lyon,

#### *Le congrès 2015 décide :*

L'UGICT doit se mobiliser pour faire progresser le régime indemnitaire de l'ensemble des agents à la hauteur de ceux du bassin d'emploi, tout en veillant à un rééquilibrage de l'ensemble des filières. Ceci lui demandera une analyse approfondie de l'ensemble des systèmes mis en place à ce jour.

### Défense des agents :

L'UGICT accompagnera les agents de catégorie B et A qui la sollicitent. Cet accompagnement est nécessaire à la défense individuelle mais aussi est une source d'adhésion au syndicat.

#### *Le congrès 2015 décide :*

L'UGICT, dans son organisation, devra dégager le temps nécessaire à la défense collective mais aussi individuelle des agents.

### L'unité syndicale avec la CGT :

Comme par le passé, l'UGICT fait partie de la CGT, à ce titre elle doit mettre son expertise au service des revendications des cadres mais aussi à la disposition de l'ensemble de la CGT, et notamment du syndicat général. Elle n'a pas vocation à diriger la CGT, mais elle a vocation à construire une CGT plus forte et efficace.

#### *Le congrès 2015 décide :*

L'UGICT doit garder comme un de ses objectifs prioritaires, la construction d'une union syndicale forte avec le syndicat général.

## Conclusion

Une CGT forte s'appuyant sur un syndicat général fort et une UGICT en essor :

Nous entendons être respectés et nous le sommes, dans nos droits et bien sûr dans nos revendications, en faisant valoir nos forces, nos analyses, nos propositions. Nous restons l'organisation la plus représentative dans les instances paritaires, et de loin. Durant ces trois dernières années, la CGT a démontré qu'elle était essentielle à la ville de Lyon.

Nous avons un nombre important de syndiqués et même de sympathisants mais comme toutes les organisations, nous souffrons d'un manque de militants.

Tout doit être fait pour augmenter notre syndicalisation, pour accompagner et former nos syndiqués et nos sympathisants à plus d'engagement. Pour ceux qui s'engagent sur une partie importante de leur temps de travail, il est indispensable de faire reconnaître leur engagement dans leur parcours professionnel.

Pour être au plus proche d'eux, une réorganisation est indispensable, pour rationaliser nos moyens, pour être plus efficace, pour couvrir l'ensemble des sites. C'est notre devoir.

Nous devons donc repenser notre organisation qui était, depuis la réunification des quatre syndicats en 2005, basée sur des sections et sur quatre pôles de diffusion de l'information syndicale. Cette organisation a atteint ses limites.

La CE commune de nos syndicats CGT et UGICT a donc réfléchi à une autre organisation.

## En voici les deux axes principaux

### Axe 1 :

La ville ne sera plus découpée par territoire mais par délégations, au nombre de 9.

Toutes ne sont pas égales en nombre d'agents et de sites, c'est pourquoi 6 référents, qui seront prochainement secrétaires généraux adjoints, couvriront l'ensemble de ces délégations au niveau de la CGT. Ils seront renforcés dans la mesure du possible pour la partie cadre par des référents de l'UGICT.

### En voici le découpage:

Délégation aux affaires sanitaires et sociale, à l'éducation et à l'enfance,

Délégation au développement urbain,

Délégation à la culture,

Délégation aux sports,

Délégation au service au public et à la sécurité,

Délégation finance et système d'information,

Délégation aux ressources humaines,

Délégation immobilier et travaux,

Délégation sécurité juridique.

Chaque secrétaire général adjoint, tout comme chaque référent, doit travailler avec les sections déjà constituées, aider au développement de nouvelles et veiller à la diffusion de l'information. Tous ces référents seront membres du bureau.

Le secrétaire général de la CGT coordonne et veille au bon fonctionnement de cette organisation avec l'aide de la secrétaire à l'organisation. Il en est de même pour l'UGICT en ce qui la concerne, elle apporte de plus son expertise et ses informations.

### Axe 2 :

Pour que cette organisation soit efficace, nous avons dû revoir aussi notre organisation sur les deux sites :

La BOURSE DU TRAVAIL ET LE 10 RUE JOSEPH SERLIN.

Depuis le mois de février 2015, il n'y a plus qu'un standard téléphonique basé au 10, rue Joseph Serlin et l'organisation générale y est centralisée.

Les agendas électroniques, les invitations aux réunions, les réunions d'informations... sont gérés par notre secrétaire à l'organisation qui a en charge la redistribution des informations aux secrétaires adjoints, mais aussi la correspondance informatique avec les militants de terrain (elle centralise les documents dématérialisés transmis et retournés par les militants qui nous permettent d'analyser la couverture du terrain)

Par cette organisation, la CGT dans son ensemble devrait être plus forte pour trouver des relais dans un maximum de sites, syndiquer et pousser les agents à s'investir syndicalement. Un syndicat fort est la garantie d'une meilleure répartition des richesses pour une société plus solidaire, sans exclusion et sans racisme. Nos syndicats relaieront localement les orientations prises lors du 11ème congrès de notre fédération.

Notre prochain congrès aura lieu dans trois ans, juste avant les prochaines élections professionnelles. Nous devons, d'ici là, réussir nos ambitions pour augmenter les forces de la CC 10 et donc améliorer le sort des agents.

# Retraités, Actifs,

## Il a vu la reprise...

La majorité des français perçoit, à juste titre, la Sécurité sociale comme le premier acquis social.

Or aujourd'hui, les droits les plus élémentaires, pour une grande partie de la population, ne sont plus accessibles :

Les baisses de remboursement et la hausse vertigineuse des tarifs des complémentaires santé en sont une des causes.

La moitié des jeunes pense qu'elle n'aura pas de retraite.

Près de 5 millions de sans emploi, dont à peine la moitié perçoit des indemnités de chômage.

8 millions de salariés pauvres et 8 millions et demi de nos concitoyens vivent en dessous du seuil de pauvreté, dont de nombreux retraités avec une grande majorité de femmes.

3,6 millions de mal logés, dont 600 000 enfants.

Enfin, 75 % des personnes pauvres ont moins de 25 ans.

Comme je le disais au dernier congrès du syndicat :

Hollande a vu la reprise...

Mais on ne voit que la crise ...

Dans ce constat, il n'y a que la rime qui soit riche !

La CGT a des propositions, pour notamment sortir de l'austérité, en augmentant les salaires et les pensions pour relancer la consommation.

Abolir l'inégalité des salaires entre les hommes et les femmes.

Enfin trouver des solutions pour réduire le chômage, autres que les cadeaux aux grandes entreprises, qui engrangent de réels bénéfices et versent des dividendes indécents aux actionnaires avec des PDG qui se gavent, tout ça sur le dos des salariés.

Si un jour les salariés le désirent, Podémos !

M.Morier



## IHS CGT

À NOTER SUR VOS AGENDAS :

**Mardi 22 Septembre à 18H30**

### Conférence-débat

« Syndicalisme et corporatisme...  
Le corporatisme sert-il l'intérêt général ?

à la mairie du 3e.

Conférence organisée par l'IHS CGT RHÔNE  
MERCİ !

## A nos adhérents retraités, reçus fiscaux.

Dans l'optique de simplification administrative, vous ne serez pas obligés de joindre votre reçu de cotisation syndicale à votre déclaration de revenu. Votre syndicat ne l'enverra donc pas systématiquement. Vous devez le joindre uniquement si les impôts en font la demande. Dans ce cas, avertissez nous et nous vous ferons parvenir ce document.

# services publics plus forts !

## AMPLIFICATEURS DE COHÉSION SOCIALE

“  
Pour préparer  
son avenir,  
je veux avancer  
en confiance !  
”

**SERVICES PUBLICS**



*tous gagnants !*

[www.cgt.fr](http://www.cgt.fr)

la  
**cgt**

La TRIBUNE DES MUNICIPALUX CGT

SALLE 26 BOURSE DU TRAVAIL 69422 LYON CEDEX 03 TEL: 04 78 60 88 57

Directeur de publication Richard DELAUZUN C.P.A.P 0519 S 06896 Imprimé par nos soins.  
bimestriel n°34 Prix 1,30 euros. Si vous déménagez, faites nous parvenir votre nouvelle adresse.