Janvier
Février

la Tribune des Municipaux

La CGT Ville de Lyon vous souhaite

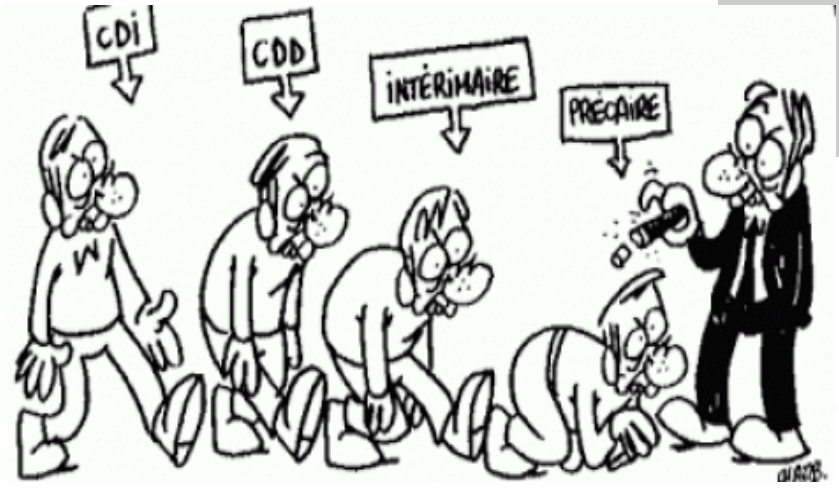
une bonne et heureuse année de luttes

le Mot du Secrétaire

Les clichés sur les fonctionnaires abondent et il est de bon ton de moquer une fonction publique présentée comme une « bonne planque ».

Les horribles attentats qui ont encadré l'année 2015 ont révélé l'exact contraire: des services publics en première ligne sur le front de l'horreur, riches de fonctionnaires volontaires, solidaires et engagés, qui ont su mettre leur professionnalisme au service de tous.
L'autre grande leçon à tirer de ces tragiques événements, c'est que leurs auteurs ont grandi au sein de la République, ils en sont donc, d'une certaine façon, le produit. C'est le signe incontestable d'un échec. Notre système n'a pas su intégrer tous ses enfants ni offrir des perspectives à toute sa jeunesse. C'est la faillite de la transmission, de l'éducation et du vivre ensemble.
La CGT avait raison de dénoncer les fractures qui traversent le pays, la casse de ses services publics, l'abandon par l'état de certains territoires, le chômage comme variable d'ajustement économique, etc.
Plus que jamais notre société a besoin des valeurs que porte la CGT: égalité, fraternité, solidarité, justice sociale... Puissent nos combats contribuer à les faire grandir et à les rendre majoritaires dans notre société.
Nous avons du pain sur la planche.

Bonne et heureuse année à toutes et à tous !



Sommaire

Page 2 :	Mot du secrétaire
Page 3 :	Après les attentats...
Pages 4 - 5 :	Section des écoles
Pages 6 - 7 :	DOSSIER : reclassement
Pages 8 - 9 :	Section de la police municipale et 11ème congrès fédéral
Pages 10 - 11 :	Suppression d'Enfance Art et Langage
Page 12 :	Le point sur les mutuelles

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

Nous avons mis en ligne les nouveaux barèmes de traitement sur le site intranet de la ville de Lyon, le Kiosque rubrique « Quoi de neuf ? Syndicats ».

Actualité locale

*Lors du **Comité technique du 19 novembre 2015**, juste après les attentats, la CGT a fait la déclaration suivante:*

Suite aux **attentats, l**e communiqué national de la CGT salue « la mobilisation extraordinaire de l'ensemble des agents des services et entreprises publiques » et précise que «combattre, écarter les formes de radicalisation passe avant tout par le respect des droits fondamentaux d'accès à l'éducation, à la culture, à la santé et à l'emploi »

À la Ville de Lyon et à la Métropole, nous appelons nos élus à enrichir le service public, en particulier les missions éducatives, l'accès à la santé pour tous. Nous vous demandons de mettre **la priorité sur la jeunesse**.
Or, force est de constater que ce n'est pas la voie choisie. Avec la fermeture de **l'internat Favre**, c'est un outil unique de prévention, véritable alternative au placement judiciaire des enfants, qui a disparu du paysage Lyonnais en juillet dernier après plus d'un siècle d'existence.

Aujourd'hui ce sont les **services Métropolitain de Prévention Maternelle et Infantile** (la PMI) et la médecine scolaire, compétence de l'état exercée à Lyon par les services municipaux, qui vont être regroupés pour faire des économies. Nos médecins territoriaux le disent, ce sont les examens systématiques de l'ensemble de la population à un âge donné qui ont permis de faire reculer la mortalité infantile et maternelle. La détection par la médecine scolaire des problèmes de vue, d'audition, de motricité ou d'orthophonie permet des prises en charge précoces et favorise la réussite scolaire.

La réforme des rythmes scolaires, avec le report sur les collectivités de la prise en charge des frais de garderie ou des temps d'animation rompt l'égalité d'accès au service public au niveau national. À Lyon, les familles payent les nouveaux temps périscolaire du vendredi après midi. La première évaluation de la mise en place des nouveaux rythmes scolaires à Lyon, dont nous n'avons eu connaissance que par des fuites dans la presse, fait état d'une rupture d'égalité entre les territoires et les écoles au sein même de la Ville. Notre assemblée va examiner l'arrêt du projet **« Enfance Art et Langage »** qui a permis à des milliers d'enfants Lyonnais des quartiers défavorisés d'accéder à la culture vivante, avec des résidences d'artistes au sein des écoles maternelles.

Pourtant la situation financière de la Ville de Lyon est saine !
Si une baisse des dotations de l'état est annoncée, si les indicateurs financiers sont bien sûr à surveiller, rien ne permet de dire que la situation va se dégrader.

La Ville de Lyon connaît une progression régulière de ses recettes propres depuis plusieurs années.
Nous appelons donc les élus de la Ville de Lyon et de la Métropole à orienter les finances publiques vers les services aux citoyens, en particulier ceux destinés à améliorer l'éducation, la santé, la culture.

les brèves !

Au service du contrôle de stationnement la grogne continue! La direction dit nous écouter tout en refusant de nous recevoir et d'entendre nos revendications.

Pourtant le malaise persiste dans notre service depuis le fusionnement du SCS et de l'UCV.
Nos missions ont considérablement augmenté sans aucune contrepartie ! Nous n'acceptons pas non plus le règlement intérieur sur les prises de congés.
Pour rappel, nous revendiquons: un meilleur régime indemnitaire (10 points d'indice), une NBI et une modification du règlement intérieur sur la prise de congés le samedi.
Nous avons donc déposé à nouveau **un préavis de grève pour le 30 janvier 2016.**

La Section des Crèches revendiquait depuis longtemps la création d'un règlement intérieur ainsi qu'une étude sur nos conditions de travail, Comptez sur notre section pour éplucher ce projet et veiller à ce qu'il soit égalitaire pour tous!

Actualité locale

Section des écoles

Restaurants scolaires: offensive contre le droit de grève

sous les barquettes… la rage!

Le 28 septembre 2015, le conseil municipal, (composé de 73 membres), a approuvé le règlement périscolaire de la Ville de Lyon. **Celui-ci est en vigueur depuis le 1er novembre 2015.**
Cette délibération entérine de gros changements. En effet, le Maire souhaite depuis longtemps que les enfants puissent être accueillis en cas de grève du restaurant scolaire. Ce règlement « périscolaire » permet donc la mise en place de toute une procédure pour tenter d'empêcher tout mouvement social visible dans les écoles.

Détaillons ce dispositif:

3 jours avant une grève, il est procédé à un sondage de l'avis de chacun: l'agent n'a évidemment pas obligation de répondre s'il est gréviste ou pas (la loi le lui permet encore!), il n'empêche qu'il s'agit là d'une pression supplémentaire sur l'agent pour qu'il ne conserve pas son libre arbitre.
La veille de la grève, la hiérarchie fait le point. L'objectif étant de maintenir le périscolaire, si plus d'un tiers des ATSEM sont absents, l'ouverture se fera soit en mode dit « dégradé », soit en fermant le restaurant. Les animateurs pourront servir un pique-nique, et si la grève s'étend, le fonctionnement sera assuré avec un encadrement similaire aux garderies, soit un adulte pour plus de 24 enfants ! Dans le même temps, la mairie communique vers les parents pour leur signaler qu'il est préférable de ne pas inscrire leurs enfants à la cantine pendant cette période.
Enfin, le jour de la grève, la Ville recense les vacataires disponibles ainsi que le personnel municipal non gréviste… Les gymnases, préaux, ou salles de restauration pourront être utilisés. Le nettoyage les locaux utilisés se fera le jour même ou le lendemain matin par le personnel non gréviste.
Il faut savoir que le code du travail interdit les grèves par roulement entre différents métiers au sein d'un même établissement. C'est-à-dire qu'un « relais » ATSEM, ASEP, ou RSS est interdit.
Bon, pourquoi tant de haine ? Souvenons-nous du long conflit dans les restaurants mené de main de maitre (c'est une blague !) par une intersyndicale à l'été 2013, avec un résultat médiocre pour les agents. Nous avions alors pronostiqué un sévère retour de bâton, c'est chose faite !
La Cgt n'avait à l'époque pas participé à cette action et avait préféré travailler sur la longueur, obtenant ainsi des renforts et des moyens.
Nous allons donc devoir réfléchir afin de trouver des solutions nouvelles pour pouvoir nous exprimer et agir dans les écoles ! Vous pouvez compter sur la CGT pour ne pas faire du syndicalisme de confort !

Rythmes scolaires, le best of.

Nous avons épluché le « rapport d'étape 2014-2015 sur la mise en place de l'expérimentation lyonnaise relative aux rythmes scolaires », réalisé conjointement par l'Académie de Lyon et la ville.
Comment dire?
Ce rapport de plus de 100 pages, dense, plein de cartes, tableaux et graphiques, met en lumière du bon (un peu)… et beaucoup de mauvais!
La méthode, tout d'abord: un suivi se fait sur 3 ans, le bilan final devant être livré en mars 2017. Le comité de suivi est composé de 12 instances (la PMI, la Ville, la CAF, les Fédérations de parents, etc., mais pas de syndicat!) Suit un « groupe technique » (inspecteurs, direction de l'Education et représentants de l'Education Populaire (MJC)). Enfin, il y a le « Conseil de Vie Périscolaire » (CVP). Celui-ci est composé, dans chaque école, du directeur du centre de loisirs, d'élus, de parents , d'animateurs et d'agents de la ville.

Quatre questions ont été posées par rapport à l'impact de la nouvelle organisation:

Qu'en est-il:
- → **du bien être des enfants et des professionnels ?**
- → **de l'acquisition du socle commun et du développement des apprentissages et des compétences civiques ?**
- → **de la cohérence éducative et de la place des parents ?**
- → **de la lutte contre les inégalités sociales et territoriales ?**

Résultat:
« Les réponses ne sont pas encore là, on expérimente… »
Mais de nombreux points faibles ont été notés, les mêmes dont nous avions pu faire le constat. Le manque de temps et de moyens pour les animateurs, leur rôle à la cantine, la disparité des activités, mais aussi, et cela nous semble vital, **la communication avec les parents**, nous en reparlerons.

Suite...

Pour les agents, il est constaté par les ATSEM une gestion difficile des plus petits et une utilisation pas toujours optimale des matériels et locaux…
Pour ce qui est des apprentissages, le rapport pointe une difficulté d'analyse car le renouvellement des programmes scolaires est trop récent (2015 pour les maternelles, 2016 pour les primaires), ça fait beaucoup de changements pour nos petits !

Pour la dernière question, et ceci est vraiment catastrophique :
« Un constat fort de décrochage de la majeure partie des écoles accueillant des enfants résidant en quartier prioritaire. En élémentaire, le décrochage est avéré et doit s'apprécier au regard d'une distribution très large de ces taux d'inscription et de présence entre les écoles, qui s'échelonnent de 40 à 80%, soit des écarts conséquents »

La position de la Cgt, et le constat des agents…

Revenons aux fondamentaux, **nous,** élus par **vous,** agents des écoles, devons porter votre voix. Et par rapport aux **conditions de travail** nous sommes élus au CHSCT pour vous représenter.
Nous trouvons donc plus qu'étrange (à la réflexion c'est de bonne guerre…) de ne pas être plus conviés aux festivités.
Car de nombreux points nous désole, le premier est que socialement la réforme est mauvaise pour les enfants les plus en difficultés.
Pour preuve la différence conséquente du taux d'inscrit selon les quartiers prioritaire et du centre ville.
Et c'est peut être là que la communication avec les parents doit être revu, pour plus de confiance avec les écoles. Afin de réduire, et c'est important au vu des événements récents, une « ghettoïsation » des personnes.

Point négatif aussi, le **coût financier** pour les parents, et, le fait que l'absence de l'enfant à la cantine est facturé* on ne s'étonnera pas de voir des parents faire le choix du privé...

De plus, nous faisons toutes et tous le constat d'une fatigue accrue pour les élèves de maternelles (à partir du jeudi ; ils sont sur les nerfs). Normal avec un temps de présence journalier à l'école que serait bien incapable de tenir des adultes !

Car si nous mettons bout à bout les différents moments de la journées, de la garderie du matin au activités du soir ,la présence des enfants en école avoisine les 45 heures par semaine!
En résumé, s'il est trop tôt pour évaluer le bienfait ou pas sur les apprentissages, les enfants arrivent donc épuisés en fin de semaine. Les questions que se pose la FCPE, inscrites dans le document vont dans me même sens que nous.

Pour les agents :

Comme d'habitude dans les écoles le ressenti de chacun est complexe, selon l'âge, la taille de l'école…Ceux qui sont unanime ce sont les **ASEP**, qui ont « perdus » le mercredi, et contrairement à ce qu'avançait la direction de l'éducation peux d'entre eux ce sont inscrit pour gérer des activités le vendredi, donc ils n'ont pas gagné grand-chose de la reforme.
Les restaurants, c'est selon l'investissement des animateurs, mais des RSS font remonter qu'ils ont perdus (surtout à cause des hiérarchies de proximité) des responsabilités donc de l'intérêt pour leur travail…

Enfin, pour les **ATSEM**, le constat est mitigé, même si elles sont nombreuses à regretter la coupure du mercredi. Certaines apprécient de partir le vendredi. Chaque « cas » est différent. Même chose pour les réunions de concertations, différemment appréciées d'une école à l'autre.

Nous devons en débattre car l'usure professionnelle est très présente dans les écoles, et surtout bâtir ensemble des revendications écrites!.

le dossier

Le reclassement pour inaptitude physique

D'après l'article de **Sophie Soykurt** du 26/01/2015
La gazette des communes

Les fonctionnaires qui souffrent d'une inaptitude physique ont la possibilité de continuer à exercer leurs fonctions sur d'autres emplois.

1 – En quoi consiste ce reclassement ?

Lorsque les fonctionnaires territoriaux sont **reconnus inaptes** à l'exercice de leurs fonctions, à la suite de l'altération de leur état physique, **ils peuvent être reclassés** dans les emplois d'un autre cadre d'emplois, emploi ou corps s'ils ont été déclarés en mesure de remplir les fonctions correspondantes.
Les intéressés doivent présenter **une demande de reclassement** (loi du 26 janvier 1984, article 81)
En outre, la jurisprudence reconnaît l'existence **d'un droit au reclassement en cas d'inaptitude physique,** qui constitue un principe général du droit applicable tant aux fonctionnaires qu'aux agents **contractuels :** « lorsqu'il a été médicalement constaté qu'un salarié se trouve de manière définitive atteint d'une inaptitude physique à occuper son emploi, il appartient à l'employeur de le reclasser dans un autre emploi et, en cas d'impossibilité, de prononcer, dans les conditions prévues pour l'intéressé, son licenciement » (Conseil d'Etat, 2 octobre 2002).

2 – Qui peut faire l'objet d'un reclassement ?

Les modalités de reclassement prévues par la loi du 26 janvier 1984 et le décret du 30 septembre 1985 ne visent que les **fonctionnaires titulaires.** Le cas échéant, les fonctionnaires intéressés peuvent bénéficier d'un reclassement quelle que soit leur position.

3 – Que se passe-t-il pour les agents non titulaires ?

L'obligation faite à un employeur de chercher à reclasser un salarié inapte physiquement à ses fonctions et, en cas d'impossibilité, de le licencier dans les conditions prévues constitue un principe général du droit (voir question n° 1). Son application s'étend donc aux agents contractuels de droit public, dès lors qu'ils occupent un emploi permanent
En outre, le Conseil d'Etat (17 mai 2013)a précisé que la demande de reclassement présentée par un agent contractuel de droit public, reconnu médicalement inapte de manière définitive à occuper son emploi, n'a pas à préciser la nature des emplois sur lesquels il sollicite son reclassement.

4 – Quelles sont les conditions requises ?

Tout d'abord, pour bénéficier d'un reclassement:

→ Le fonctionnaire doit être dans un état physique ne lui permettant pas d'exercer normalement ses fonctions.

→ Le comité médical doit être saisi pour émettre un avis sur l'aptitude du fonctionnaire à exercer ses fonctions.

→ Le cas échéant, le comité médical peut proposer un aménagement des conditions de travail du fonctionnaire.

Si un tel aménagement n'est pas possible, le fonctionnaire peut être affecté **dans un autre emploi de son grade** après avis de la commission administrative paritaire. L'autorité territoriale procède à cette affectation après avis du service de médecine professionnelle et de prévention si le fonctionnaire n'a pas bénéficié d'un congé de maladie, ou du comité médical, si un tel congé a été accordé.

Lorsque l'état physique d'un fonctionnaire territorial ne lui permet pas d'exercer des fonctions correspondant aux emplois de son grade, sans lui interdire d'exercer toute activité, le comité médical **peut proposer un reclassement dans un autre grade de son cadre d'emplois ou même d'un autre cadre d'emplois.**

5 – Quelles sont les modalités de reclassement ?

Selon l'état physique du fonctionnaire et son inaptitude à exercer ses fonctions, le reclassement de l'intéressé peut prendre différentes formes.

→ Il peut se faire tout d'abord par l'intégration dans un autre grade du cadre d'emplois du fonctionnaire.

→ Il peut aussi conduire à son recrutement dans un autre cadre d'emplois d'un **niveau supérieur**, équivalent ou inférieur au cadre d'emplois d'origine du fonctionnaire, notamment par concours ou examen professionnel aménagés.

Enfin, le reclassement pour inaptitude physique peut être réalisé par le détachement du fonctionnaire concerné dans un autre cadre d'emplois d'un niveau équivalent ou inférieur à son cadre d'emplois initial.

En revanche, un fonctionnaire inapte à l'exercice de ses fonctions **ne peut pas être recruté par contrat** sur le fondement de l'article 38 de la loi du 26 janvier 1984, relatif au recrutement de personnes reconnues travailleurs handicapés. En effet, ce mode de recrutement par contrat n'est pas ouvert aux personnes qui ont déjà la qualité de fonctionnaire.
En revanche, un fonctionnaire inapte à l'exercice de ses fonctions **ne peut pas être recruté par contrat** sur le fondement de l'article 38 de la loi du 26 janvier 1984,

Suite...

Le reclassement pour inaptitude physique en 10 questions

6 – Comment intégrer un autre grade du cadre d'emplois ?

L'intégration d'un fonctionnaire inapte dans un autre grade de son cadre d'emplois se fait dans les conditions prévues par le statut particulier en termes d'ancienneté ou d'obtention d'un examen professionnel par exemple.
Mais le comité médical peut proposer des dérogations aux conditions normalement fixées pour le déroulement des examens professionnels afin que les épreuves soient adaptées à l'invalidité du fonctionnaire.

7 – Comment intégrer un autre cadre d'emplois ?

Le recrutement d'un fonctionnaire inapte à exercer ses fonctions dans un autre cadre d'emplois, d'un niveau inférieur, équivalent ou supérieur, peut tout d'abord intervenir à l'issue d'un concours, dans les conditions prévues par le statut particulier correspondant.
Des aménagements au déroulement des épreuves du concours peuvent être proposés par le comité médical afin de tenir compte de l'invalidité du fonctionnaire, soit au regard de la durée des épreuves soit au regard de leur fractionnement.
Le recrutement du fonctionnaire dans un autre cadre d'emplois peut également s'effectuer par la voie du **détachement** (voir la question n° 10).

8 – Comment s'effectue le détachement ?

Le fonctionnaire inapte à exercer ses fonctions peut demander à faire l'objet d'un détachement au sein d'un cadre d'emplois, emploi ou corps de niveau équivalent ou inférieur à son cadre d'emplois initial.
Le détachement peut intervenir dans un emploi de la collectivité ou de l'établissement dont il relève. **Il est prononcé après avis des commissions administratives paritaires compétentes.**
Par ailleurs, les dispositions statutaires qui subordonnent ce détachement à certaines des limites d'âge ne peuvent être opposées à l'intéressé. A l'issue de chaque période de détachement, le comité médical se prononce sur l'inaptitude de l'intéressé à exercer des fonctions dans son cadre d'emplois d'origine. Si l'inaptitude antérieurement constatée demeure, sans que son caractère définitif puisse être affirmé, le comité médical propose le maintien en détachement de l'intéressé.
En revanche, au-delà d'un délai d'un an suivant le détachement, si le comité médical constate que l'intéressé est définitivement inapte à reprendre ses fonctions d'origine, il est, sur sa demande, intégré dans le corps ou cadres d'emplois de détachement.

9 – Existe-t-il une obligation de reclassement ?

Lorsqu'un fonctionnaire fait valoir son droit au reclassement et que les conditions pour en bénéficier sont réunies, l'autorité territoriale doit rechercher un emploi de reclassement au sein de ses effectifs, c'est-à-dire examiner toutes les possibilités de reclasser le fonctionnaire (CAA de Nantes, 14 mars 2003).
Pour autant, l'obligation de reclassement qui pèse sur les collectivités territoriales à l'égard de leurs fonctionnaires inaptes **n'est pas une obligation de résultat**, mais seulement une obligation de moyen.
Si la collectivité territoriale doit examiner les possibilités de reclassement du fonctionnaire **avant de le mettre en disponibilité d'office,** de prononcer sa retraite pour invalidité ou de le licencier, elle n'a pas obligation d'y parvenir, que le fonctionnaire concerné occupe un emploi à temps complet (Conseil d'Etat 16 fev 2000) ou à temps non complet .

10 – Que se passe-t-il en cas de non-reclassement ?

Si le reclassement demandé par le fonctionnaire est impossible dans l'immédiat, **l'administration peut, à l'expiration de ses droits statutaires à congés de maladie, le mettre en disponibilité d'office.**.
Par ailleurs, le fonctionnaire qui se trouve dans l'impossibilité définitive et absolue d'assurer ses fonctions par suite de maladie, blessure ou infirmité grave dûment établie peut être admis à la retraite soit d'office, soit sur demande (décret du 26 décembre 2003, article 30).
En outre, la décision mettant en retraite d'office un agent territorial, reconnu définitivement inapte à l'exercice de ses fonctions, est suffisamment motivée dans la mesure où elle mentionne dans ses visas l'avis de la commission de réforme qui a constaté l'inaptitude physique de l'intéressé, et l'avis favorable à la radiation des cadres rendu par la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL).
De plus, cette décision intervenant avant que l'agent ait atteint la limite d'âge est prise en considération de la personne et doit donc être précédée de la communication du dossier

Références:

loi du 26 janvier 1984 et décret du 30 septembre 1985

http://www.lagazettedescommunes.com/47089/le-reclassement-pour-inaptitude-physique-en-10-questions/

Actualité locale

Section de la Police Municipale

Notre position sur l'armement.

Nous avons pris le temps de la réflexion car il n'est jamais bon de réagir à chaud devant les évènements tragiques que la France a dû affronter.
La section a donc produit une lettre à l'adresse du Maire pour réagir à l'annonce faite par celui-ci d'armer des agents.
Ce courrier est sans appel. Car si à la suite des attentats, nous avons pu entendre un concert de louanges en direction des fonctionnaires, la Cgt dénonce depuis longtemps la casse du service public.

La Ville de Lyon applique aussi un plan d'économie drastique qui gèle voire supprime des postes, contribue à la précarité des emplois et à la dégradation des conditions de travail des agents.
Nous comprenons bien sûr l'inquiétude et le désarroi de nos collègues policiers municipaux, sentiments partagés par tous les citoyens, car cette tragédie peut se reproduire n'importe quand et n'importe où.
Néanmoins, le fait d'armer la police municipale ne comblera surement pas le sous-effectif des policiers municipaux, ni les 115 postes de policiers nationaux qui manquent sur la région lyonnaise!
Suite à ce courrier envoyé au Maire, la section va diffuser un tract revendicatif en direction des agents.

Armement de la Police Municipale à Lyon: les affaires reprennent !

La question de l'armement de la Police Municipale n'est pas un long fleuve tranquille et revient régulièrement sur le tapis.

Tout récemment, Gérard COLLOMB a donc fait volte face sur ce sujet après plusieurs prises de position lors desquelles il avait affirmé son refus d'armer sa Police Municipale, face aux demandes pressantes d'une partie des agents de ce service, soutenue par certains syndicats.
À la suite des attentats de Paris du 13 novembre et de la mise en place de l'état d'urgence, il a révisé sa position et annoncé tout de go qu'il souhaitait engager une réflexion sur ce sujet et **qu'il n'était désormais plus défavorable à cet armement.**
On peut toutefois se demander si ce revirement n'est pas dû à l'émotion du moment (justifiée) ou aux déclarations de François HOLLANDE, proposant aux communes volontaires de mettre à leur disposition une partie de l'arsenal de la Police Nationale et évoquant aussi la possibilité de nouvelles aides financières.

En France, la sécurité intérieure et le maintien de l'ordre public sont des fonctions régaliennes incombant avant tout à la Police Nationale, qui aujourd'hui dans les grandes villes et particulièrement à Lyon, détient encore suffisamment les moyens de l'assurer : PJ, BAC, CRS, BRI, GIPN, etc., sans parler de l'aide que peuvent lui apporter l'armée, les nombreux organismes de prévention de la délinquance (souvent municipaux) et… la vidéosurveillance !
De même, les compétences légales en matière de police de la Nationale ne sont pas partagées par la Municipale.

En France, des villes ont déjà armé leur Police Municipale, parfois depuis longtemps et pas seulement des villes gérées par la droite ou l'extrême droite.
Oui, il convient évidemment de sécuriser les interventions des policiers municipaux et d'offrir une image dissuasive et **rassurante à la population ; mais les récents évènements justifient-ils d'armer à la suite d'une réflexion tronquée, une Police Municipale dont la mission n'est pourtant pas, entre autres** et par exemple, d'intervenir dans des quartiers sensibles de nuit, face à des malfrats, dealers ou personnes radicalisées (pas seulement au sens religieux du terme), dont la violence est le "métier" et qui n'attendent que ces interventions policières pour la déclencher ?

Ceci permet aussi un questionnement sur le lien entre l'état **d'urgence et cette nouvelle "mode" de l'armement de la Police Municipale. Mis en place seulement 5 fois (dont 3 sous la 5ème République) et dans des circonstances très différentes (sans minimiser en rien les récents attentats), on peut se demander s'il est vraiment nécessaire dans la situation actuelle, eu égard à tous les risques qu'il peut entraîner pour la démocratie et les libertés : risque de** restriction de la liberté de circuler, de se réunir, de festoyer, de manifester, et au-delà : atteintes aux libertés syndicales, au droit de grève, peut être même aux libertés politiques, etc.
Enfin, au niveau financier, est-ce vraiment la vocation des communes dont les dotations ont fondu, de pallier au désengagement de l'Etat et à la diminution des effectifs de ses agents ?

Actualité locale et congrès

Le risque n'existe-t-il pas que seules les villes riches puissent se doter d'une Police Municipale armée, certaines autres très pauvres n'ayant même pas les moyens de créer une Police Municipale ?
Et cet armement, quel en sera le coût pour la collectivité ? Quels arbitrages faudra-t-il mener et quelles lignes budgétaires seront lésées : le social, l'éducation, la culture … ?
Et en période de restrictions budgétaires (ah, elle a bon dos, la soi-disant "crise économique" !), est-il "humain" de vouloir placer des crédits dans l'armement (et la formation à son utilisation) de sa Police Municipale, alors qu'on a refusé d'en laisser dans le social, pour par exemple, la continuation de *Enfance, arts et langage*? (voir pages 8-9)

Il est encore temps de s'interroger sur la réelle nécessité et l'opportunité d'armer la Police Municipale à Lyon. La CGT Ville de Lyon, par l'intermédiaire de sa Commission Exécutive, répond non!

La dématérialisation comptable telle qu'entend la mener l'administration est un des gros dossiers de l'année 2016. Cela concerne tous les services avec 40 suppressions de poste et des implications inquiétantes.
La CGT organise plusieurs réunions d'informations.
15/01 : Bourse du travail
20/01 : salle Bellecour, à Jaurès
22/01 : salle Guimard, Annexe de l'hôtel de ville
27/01 : salle Guimard, Annexe de l'hôtel de ville
29/01 : salle Bellecour, à Jaurès pour les A et les B

Venez nombreux !

11ème CONGRÈS de la FÉDÉRATION CGT des Services Publics s'est tenu à Poitiers du 23 au 26 novembre 2015.

Ce congrès est un moment important de la vie syndicale et rassemble plus de 300 délégués (deux élus Ville de Lyon ont fait le déplacement). Les délégués représentent l'ensemble des départements et les plus de 83 000 adhérents des syndicats de la Fédération des Services Publics.

L'APPEL DU CONGRÈS SUR L'ACTUALITÉ REVENDICATIVE A ÉTÉ VOTÉ À L'UNANIMITÉ. IL APPELLE ENTRE AUTRES :

→ à une action nationale le 2 décembre dernier en solidarité avec les salariés d'Air France victimes de la répression patronale et gouvernementale et plus largement a soutenir les libertés syndicales et l'expression des revendications.
→ à poursuivre la lutte pour l'abrogation des textes imposant la réforme territoriale
→ à construire une grande mobilisation par la grève et les manifestations début 2016 pour peser sur les négociations salariales dans la Fonction publique et porter les revendications des personnels sur le service et l'emploi publics.

APRÈS UNE LARGE CONSULTATION, LA CGT A REFUSÉ DE SIGNER L'ACCORD DU PPCR*.
Et les syndicats dénoncent l'utilisation du 49-3 par le Premier ministre et le passage en force concernant l'application du *parcours professionnel, carrières et rémunération* et ses conséquences sur les agents :

→ fin de l'avancement d'échelon au minimum
→ allongement des carrières
→ problème des reclassements
→ individualisation de la rémunération du fonctionnaire, etc.

Le gouvernement avait alors demandé aux syndicats de signer l'accord, en échange d'un éventuel dégel du point d'indice ! Un chantage inacceptable !

Rendez-vous donc dès le début 2016 avec l'objectif de gagner le dégel du point d'indice par les grèves et manifestations.

*PPCR : Parcours Professionnel Carrières et Rémunération (voir la Tribune de Novembre/Décembre)

Suppression de Enfance, Art et Langages ...

Le 19 Novembre figurait à l'ordre du jour du Comité Technique la suppression de « Enfance, Art et Langages » (AEL). Cette action culturelle remarquable organisait depuis 2002 des résidences d'artistes au sein des maternelles des quartiers prioritaires. Sa suppression brutale, en contradiction avec les engagements pris, prend un relief particulier après les attentats, tant notre pays a besoin de plus d'éducation et de culture. Nous publions ci-dessous l'intégralité de l'intervention de la CGT. À la suite de celle-ci, tous les syndicats, rejoints par un élu, ont voté également contre cette suppression.

C'est un dossier d'une rare sobriété, très elliptique quant à ses tenants et aboutissants. Vous l'avez remarqué, il tient sur une feuille simple! Nous ne pouvons que le déplorer. C'est un dossier qui mérite pourtant que l'on s'y penche un peu plus longuement, car il constitue, à notre sens, une grave faute politique, et même une honte, pour dire les choses clairement. Cela restera comme une tache indélébile sur ce mandat.

Après la fermeture de l'Internat Favre, force est de constater que ce sont bien l'Éducation, la Culture et le Social qui sont les premières victimes des restrictions budgétaires, les bien mal nommées « marges de manœuvre ». Et ce, au mépris des nobles engagements pris pour se faire élire. Je cite : « *Nous soutiendrons les projets innovants, à travers les résidences d'artistes en maternelle, Enfance, Art et Langages* », écrit Monsieur COLLOMB dans « Projet pour Lyon 2014-2020 ». Le même, réélu, insiste en octobre 2014, dans Lyon Citoyen : « *La culture ne doit pas faire les frais des fortes contraintes budgétaires qui pèsent sur nous.* » D'aucuns
déploreront après cela la défiance croissante des Français envers la classe politique, et par extension, malheureusement, pour la chose publique.
D'autant que, depuis, il y a eu le 7 janvier, et une nouvelle fournée de déclarations vertueuses. Je cite la feuille de route pour l'éducation artistique et culturelle, qui encourage « *de nouvelles pratiques artistiques, dès le plus jeune âge, sur les temps scolaires et périscolaires* ». Ce sont là rien de moins que les ministères de l'Éducation et de la Culture qui s 'engagent, en février 2015. Sans oublier non plus la motion majoritaire au Congrès du PS, signée entre autres par Manuel VALLS et Gérard COLLOMB, qui appelle à mettre en œuvre, je cite, « *cette idée belle et simple, un artiste, une école* ».

Une belle ambition, donc, que Lyon pouvait s'enorgueillir d'avoir mise en pratique avec succès depuis 2002 - cherchez l'erreur !- suite à la volonté du même Gérard COLLOMB, et qu'aujourd'hui, donc, il s'agit de supprimer d'un trait de plume.

Vous l'avez noté, nous avons réclamé des éléments supplémentaires, car il n'y avait rien dans ce dossier sur le bilan de cette opération. Il s'agit donc bien de la supprimer discrètement, en faisant croire à chacun qu'il est seulement question de mettre fin au CDI de la directrice.

Trois missions étaient confiées à Enfance, Art et Langages à sa création, en 2002 :

→ Animer un réseau de pratiques artistiques et pédagogiques innovantes, avec des résidences d'artistes longues, en école maternelle, dans les quartiers prioritaires de la Ville.
→ Développer un espace de ressources professionnelles pour l'éducation artistique et culturelle.
→ Animer un pôle de recherche scientifique sur l'art et l'enfance.

Enfance, Art et Langages a mis en place près de 40 résidences d'artistes, à la Duchère, à Mermoz, sur les pentes de la Croix-Rousse, à la Guillotière. Elles ont bénéficié, depuis 2002, à 13 000 enfants et leurs familles, à 3000 enseignants et ATSEM, et à 54 artistes. Le principe était d'installer un artiste dans une école maternelle, à raison de 10 heures par semaine, pendant deux ou trois années scolaires. J'insiste, il ne s'agit pas de coups isolés, ce sont de vraies pratiques sur la durée.

Enfance Art et Langages a organisé également 90 journées de formation, 18 rencontres d'ATSEM, 4 colloques nationaux et internationaux, 2 expositions, dont une avec la Belgique en 2015, 4 années de projets européens, 200 rencontres avec les parents d'élèves dans les écoles, de nombreux ateliers artistiques enfants parents dans les classes, des voyages en France et à l'étranger, pour les enfants et pour les personnels.
Enfance, Art et Langages a beaucoup écrit, publié, diffusé, partagé ses expériences et recherches, conduites depuis dix ans : un site Internet, deux blogs, des rapports de recherche, des articles scientifiques dans des revues françaises et étrangères, des éditions papier, numériques, une collection d'ouvrages et beaucoup de films.
Ces ressources alimentent un fonds documentaire constitué de 2 000 références. Nous aurions aimé en savoir un peu

… la honte !

Des conventions liaient Enfance, Art et Langages avec l'Université Lyon 1, l'Université Lyon 2, l'Institut français de l'Éducation. Un projet européen, depuis quatre ans, enrichissait les acteurs, les ATSEM de la Ville de Lyon y étaient associés.

Le moins que l'on puisse dire, c'est qu'Enfance, Art et Langages a pleinement rempli ses missions. D'ailleurs, il n'y a qu'à se fier à l'émotion et à la mobilisation déclenchées, au printemps dernier, par la perspective de la disparition de cette expérience .

Cette émotion et cette mobilisation rappellent la place et le rôle exceptionnels d'une action exemplaire dans le domaine de l'éducation artistique, sur le plan local, mais aussi national et international. J'en veux pour preuve la pleine page du Monde du 21 juin 2015 intitulée « L'enfance de l'art crie famine ». Je ne peux que vous y renvoyer, tant la tentation est grande de la citer entièrement, parce qu'elle s'attarde sur les difficultés à évaluer ce type d'activité et le fait avec bonheur. Je rappelle également la tribune « Sauvons Enfance, Art et Langages ! », signée, dans Mediapart, le 4 juin 2015, par quatre universitaires, dont Philippe MEIRIEU et Emmanuel WALLON, les courriers de soutien des cabinets de ministres de la Culture, de l'Éducation nationale, celui de Jack LANG, d'associations, et encore d'artistes, de parents d'élèves, d'acteurs culturels, et même des groupes politiques municipaux, le GAEC et Europe Écologie, pour ne pas les nommer.

Nous allons parler budget, puisque cela semble intéresser la Ville de Lyon. Au lancement d'Enfance, Art et Langages, la Ville et l'État portaient à parts égales le projet, dans le cadre d'une convention de trois ans. Depuis 2006, l'État s'est largement désengagé. La Ville a choisi de poursuivre et a stabilisé son apport à 225 000 euros par an. Cette somme est identique depuis dix ans. D'autres partenaires financiers ont été trouvés : la DRAC, la DSDEN du Rhône, l'Europe, le ministère de la Culture, la Fondation de France. La Ville porte environ 80 % de la charge en coûts directs.

Il faut rappeler que cela concerne 10 emplois, pas seulement les deux dont nous parlons ici, la directrice et l'assistante dont le CDD est terminé. Il y a aussi les artistes. C'est une génération entière d'artistes qui a pu travailler. Nous pouvons juger d'une municipalité et d'un système politique à la manière dont ils traitent l'art et les artistes. 54 artistes ont enchaîné leur sortie de l'école d'art avec EAL . Au lieu d'aller à Pôle Emploi, comme c'est en général la règle, ils ont eu du travail dans un vrai projet, où, pour une fois, les artistes étaient correctement rémunérés. Cela leur a permis de se mettre le pied à l'étrier, et d'une façon remarquable, en se livrant à une forme de création partagée. L'artiste n'est pas seul dans l'atelier, il crée *avec*. C'est bien dans ce sens qu'il faut entendre Enfance, Art et Langages. Ce n'est pas un supplément d'âme. C'est une vraie expérience d'apprentissage. En cela, cela laisse des traces que vous n'imaginez pas.

Ce type d'action, qui mêle culture et éducation, est très difficile à évaluer d'un point de vue scientifique. Nous le savons depuis toujours. Cela porte des traces à très long terme. Les acteurs de ces actions, eux, ont beaucoup plus de facilités à les évaluer. Ceux qui sont directement sur le terrain, ceux qui voient les modifications chez les enfants, ceux qui entendent les professeurs leur dire : « Lui, je ne l'avais jamais entendu parler, aujourd'hui, il a montré un autre visage. » C'est là que cela se passe. Des adultes, au hasard d'une rencontre, vous disent : « Vous êtes venu dans ma classe, il y a 20 ans, et cela a changé ma vie. » Nous devrions être fiers, vous devriez être fiers, de ces projets-là.

Ce dossier va contre toutes les valeurs que nous défendons à la CGT. Nous voterons donc résolument contre.

Permettez-moi un trait personnel. Au-delà des militants que nous sommes, nous avons un métier: Pour ma part, je m'occupe de médiation de l'art contemporain depuis 30 ans, et avec bonheur. J'estime avoir un regard éclairé sur ces questions. C'est pour ce type de projets que nous faisons ce métier. Je pense - peut-être suis-je un grand naïf-, que c'est aussi pour ce type de projets que l'on sollicite le suffrage des électeurs, et qu'on devient un élu de la République. Sinon à quoi cela sert-il ? Avec ce que nous vivons en ce moment, comment oser supprimer, en catimini, d'un trait de plume, un travail pareil ?
Franchement, vous devriez avoir honte. Je le dis, je l'assume: Honte à vous!

J'ajoute que ce serait vraiment malheureux que la directrice, sous prétexte qu'elle est en CDI, ne retrouve pas de travail, et que la Ville ne s'occupe pas vraiment de l'aider à en retrouver.

le point sur les mutuelles

La CGT se bat depuis plus de 100 ans pour la défense des salariés. Et la santé en est un enjeu primordial. La Sécurité Sociale est une conquête des travailleurs qui garantissait un égal accès aux soins pour tous, selon la belle formule : « Des soins selon les besoins, des cotisations selon les moyens ».

Loin de chercher à protéger et renforcer cette grande avancée sociale, le patronat, aidé par des pouvoirs publics complices, n'a eu de cesse de récupérer ce qu'il avait été contraint de lâcher, à force d'aménagements successifs de la loi, de déficits provoqués et autres déremboursements.
Peu à peu, les mutuelles et assurances complémentaires sont devenues indispensables pour se soigner correctement, au détriment de la sécurité sociale.
Il y a là un principe de réalité que, dans son souci de défense des salariés, la CGT ne peut ignorer. D'autant que le décret du 8 Novembre 2011 précise que l'employeur peut participer à la protection complémentaire souscrite par ses agents. La santé est donc devenue un enjeu social et la CGT a naturellement pris ses responsabilités dans cette nouvelle donne.
C'est pourquoi en 2013 elle s'est retrouvée en première ligne pour négocier avec l'employeur. Et il en a fallu des réunions pour obtenir ce niveau de prestations et ces tarifs ! Chacun se souvient du rôle d'expertise qu'avait atteint sur ce dossier notre collègue Michel Fournet-Fayas. Les autres syndicats, ainsi que l'administration, ont plusieurs fois reconnu la qualité de son engagement et de ses apports.

Au final, la Ville a doublé sa participation et nous avons bénéficié de tarifs particulièrement bas pour tout le monde, mais plus encore pour les petits salaires et les familles monoparentales!

Les agents ont massivement choisi la nouvelle mutuelle proposée par l'employeur, certains ont adhéré pour la première fois à une complémentaire santé. Pendant deux ans, des agents ont pu faire changer leurs lunettes, se faire soigner les dents ou accéder à une prothèse auditive.
Le Maire s'est enorgueilli de cet acquis social lors des élections municipales.
Et de fait ce qui a été gagné pendant ces deux ans ne peut nous être repris. C'est la moindre des choses, certes, mais il faut quand même le souligner.

Fin Septembre, nous avons appris que la couverture santé des agents de la Ville de Lyon, après deux ans d'exécution du marché passé avec la Mutuelle UMC et COLLECteam affichait **un déficit de deux millions d'Euros par an.** Il semble bien que les mutuelles se soient livrées à du dumping , qui consiste à afficher des prix très bas pour mieux obtenir les marchés.
Mais à ce moment-là, dénoncer cette pratique ne pouvait suffire : il y avait un vrai risque que la mutuelle se retire et que des milliers d'agents se retrouvent sans couverture santé au 1er Janvier 2016 !
Malgré ce risque, certains ont pris le parti d'affoler les agents (qui n'y pouvaient pourtant pas grand-chose!) ou ont vu là l'occasion de se pousser du col à peu de frais, sur le mode, « nous vous l'avions bien dit! », « bande de voleurs » et autres noms d'oiseaux… Pourtant, nous le rappelons, personne ne nous a demandé de rembourser quoi que ce soit et aucun agent n'avait perdu un seul centime à ce moment-là.
La CGT a jugé plus responsable de reprendre des négociations et, de fait, l'enveloppe proposée par l'administration a été progressivement augmentée jusqu'à atteindre 860 000 €. Au final, les cotisations vont augmenter d'environ 10 euros par personne couverte. Ce sera un peu moins pour les petits salaires et un peu plus pour le plus élevés.
Il est certain que cela n'est pas une bonne nouvelle et constitue une indéniable baisse de notre pouvoir d'achat. Mais il convient, par simple honnêteté intellectuelle , de la mettre en rapport avec les tarifs exceptionnellement bas dont nous avons bénéficiés. La preuve? Malgré l'augmentation, notre mutuelle reste (très) compétitive, comme disent les marchands.
Seuls ceux qui ont mené le combat peuvent s'en féliciter. Nous avons limité la casse mais il est clair que dans 2 ans nous n'accepterons pas une autre mauvaise surprise !

Lors du dernier Comité de Dialogue Social, nous avons demandé à l'administration de se pencher sur les contrats « prévoyance ». Et obtenu qu'un calendrier de réunion soit mis en place. Car les contrats seront aussi revus fin 2016.

La TRIBUNE DES MUNICIPAUX CGT
SALLE 26 BOURSE DU TRAVAIL 69422 LYON CEDEX 03 TEL: 09 63 66 98 99
Directeur de publication Richard DELAUZUN C.P.P.A.P 0519 S 06896 Imprimé par nos soins.
bimestriel n°37 Prix 1,30 euros.
Si vous déménagez, faites nous parvenir votre nouvelle adresse.