





COUP D'ÉCLAT POUR LES VOEUX DU MAIRE

Grève le 15 mars Page 2



La réforme du code du travail Pages 6-7



La dématérialisation comptable Page 8

> Votre réorganisation comptable = notre désorganisation administrative

MARS- AVRIL 2016. N°38 Bimestriel. Prix: 1,30 €

LE MOT DU SECRÉTAIRE

Le mot du secrétaire

L'ACTUALITÉ EST BIEN SÛR DOMINÉE PAR LE PROJET DE LOI SUR LE CODE DU TRAVAIL, QUI ENTEND SUPPRIMER LES FRUITS DE PLUS D'UN SIÈCLE DE LUTTES, RENVOYANT AINSI NOTRE PAYS EN PLEIN 19E SIÈCLE! (VOIR NOTRE DOSSIER)

Ce projet s'inscrit dans un contexte de **criminalisation de l'action syndicale** dont la CGT Ville de Lyon est également victime. C'est pourquoi nous organisons un après-midi de **mobilisation le mardi 15 mars** avec comme mot d'ordre le respect de l'activité syndicale et des représentants qui la font vivre.

Notre organisation entend s'insurger contre l'entrave à l'expression syndicale. Nous déposons donc un préavis de grève de 1 à 4 heures entre 13h00 et 17h00 le mardi 15 mars et appelons à un rassemblement devant le nouveau Palais de justice afin de soutenir un représentant syndical CGT Ville de Lyon lors de son procès.

En effet, celui-ci n'a fait que dénoncer dans une interview, suite à une tentative de suicide d'un agent, le "management déviant qui serait le fait d'une responsable du Conservatoire à Rayonnement Régional (CRR)". Cette dernière l'accuse de tenir des propos diffamatoires et le traîne ainsi devant la justice. Mais notre camarade n'est que le porte-parole des agents du Conservatoire, qui avaient déjà fustigé le management de cette personne en 2012 lors d'un préavis de grève et à nouveau en 2014, par le biais d'une pétition signée par 95% des personnels administratifs et techniques!

Avec la CGT, luttons contre les comportements nocifs de certains "responsables " qui créent de la souffrance au travail.

MENTIONS LEGALES

Publication:

La tribune des Municipaux. CGT Ville de Lyon Imprimé par nos soins

Directeur de publication: Richard Delauzun C.P.P.A.P 0519S06896

CGT-Ville de Lyon Salle 26, Bourse du travail 69422 LYON CEDEX 03

tél: 04.72.10.39.46

email: syndicat.cgt@mairie-lyon.fr syndicat.ugict-cgt@mairie-lyon.fr

Sommaire

- 2 Le mot du secrétaire
- 3-5 Échos des services
- 6-7 Le dossier: Le code du travail
- 8-9 Échos des services Culture militante
- 10 Actualité Nationale
- 11 Retraités
- 12 Retour sur la grève du 26 janvier Indecosa



RESTEZ CONNECTÉS





site web: http://www.latribunedesmunicipaux.fr

facebook: CGT de la ville de lyon

twitter: @CGT_VILLE_LYON



L'Assemblée générale de l'UGICT CGT: le mardi 8 mars 2016 De 8 h 30 à 16 h 30. Centre Nautique Tony Bertrand (piscine du Rhône!).

Réunion des personnels médicaux de la Ville de Lyon et de la Métropole: le vendredi 11 mars de 9 h 00 à 12 h 00 à la bourse du travail

Manifestation le mardi 15 mars. Au nouveau Palais de justice. Préavis de 1 à 4 heures entre 13h00 et 17h00 contre l'entrave à l'expression syndicale

La toute nouvelle section UGICT CGT pour les cadres A et B de la Direction de l'enfance se réunira le **lundi 21 mars 2016**. A l'ordre du jour, les conditions de travail et les rémunérations.

Section écoles Du plomb dans l'aile du droit de grève

L'ADMINISTRATION ENVISAGE DE METTRE EN PLACE UN PROTOCOLE D'ACCORD CONCERNANT UN SERVICE D'ACCUEIL MINIMAL POUR LA RESTAURATION SCOLAIRE.

Dans ce but, des agents d'une autre école pourraient être appelés en renfort afin de pallier l'absence des grévistes. Les tâches habituelles devraient si nécessaire être modifiées.

En clair, on exige des agents présents de s'adapter en permanence. Il est également possible que la coordination du temps du repas soit confiée -en cas d'absence du responsable de restauration- au directeur du centre de loisirs, au responsable de proximité ou encore au responsable de secteur, voire même à toute autre personne de la direction.

De plus, la direction de l'éducation souhaite désormais organiser un recensement des intentions de grève trois jours avant celle-ci.

Il s'agit tout simplement **d'une grave remise en cause du droit de grève** qui, est-il nécessaire de le rappeler, est un droit inaliénable inscrit dans la constitution!

C'est un nouveau pas franchi dans la négation de nos droits et bien évidemment, il est hors de question que la CGT signe un tel protocole!

Nous ferons face à l'ensemble des attaques à l'encontre des salariés, vous pouvez compter sur nous !

Sanction à l'éclairage public

DEUX COLLÈGUES DE L'ÉCLAIRAGE PUBLIC SONT APPELÉS PAR RADIO POUR INTERVENIR URGEMMENT SUR UNE INSTALLATION. IL EST 17 H UN VENDREDI SOIR, LYON EST COMPLÈTEMENT SATURÉ PAR LA CIRCULATION ET LES DEUX COLLÈGUES SE SOUVIENNENT D'UN RACCOURCI QUI PEUT LEUR FAIRE GAGNER AU MOINS UN QUART D'HEURE.

Situé à côté de la grande concession Renault Route de Vienne et fermé pendant plusieurs mois, il vient juste de rouvrir. L'inconvénient, c'est que les collègues sont dans un véhicule léger type nacelle d'une hauteur de 3,30 mètres. Dans la précipitation, voulant intervenir au plus tôt, ils ne se sont plus rappelés que ce passage était limité en hauteur à 2,70m. Le bras de la nacelle est resté planté dans le pont de chemin de fer, envoyant les deux collègues **percuter le pare-brise**.

Souffrant de quelques coupures au visage et d'hématomes à la tête, ils sont dirigés par les pompiers sur l'hôpital afin de passer des radios. Au final, plus de peur que de mal et c'est tant mieux pour eux.

La direction de l'éclairage public les a néanmoins convoqués afin de leur **infliger une sanction disciplinaire**, non pas pour avoir failli à leur travail, mais parce que les deux agents n'avaient pas mis leur ceinture de sécurité! Rappelons qu'une dérogation existe pour les véhicules publics soumis à des arrêts fréquents.

Ces faits se sont passés début Juin 2015, les agents ont été **convoqués** à la DGRH le 19 Janvier 2016 alors que l'un des deux était en congé de trois mois et donc n'était pas présent. Pour le passager qui s'est présenté seul, la direction demande la sanction de l'avertissement.

Moralité: La conscience professionnelle ne paye pas car si ces deux agents s'étaient contentés d'attendre dans les bouchons, ils n'auraient pas été sanctionnés!



Redéploiement des agents de l'internat Favre

MOIS APRÈS LA FERMETURE DE L'INTERNAT FAVRE ET LA SIGNATURE D'UN PROTOCOLE DESTINÉ À PROTÉGER LES AGENTS, IL EST TEMPS DE FAIRE UN PREMIER POINT SUR LES REDÉPLOIEMENTS DES 40 PERSONNES CONCERNÉES.

Les agents se sont donc réunis en intersyndicale. Un premier constat s'impose: près de la moitié des agents sont toujours en attente d'un poste et pour les autres, les situations sont pour le moins contrastées. à l'issue de cette réunion les agents ont listé un certain nombre de revendications:

- -Il convient d'ores et déjà de prolonger le protocole, conçu pour une durée d'un an qui ne suffira pas.
- -Nécessité de la mise en place d'une cellule d'accompagnement spécifique, efficace et adaptée au suivi des agents (un seul référent ou un seul binôme de référence désigné au traitement des situations pour tous les agents). Cela afin de respecter correctement l'article 5 du protocole d'accord.
- -Demande d'un réel relais de communication et d'information entre la cellule d'accompagnement et les services d'accueil, d'une coordination organisée.
- -Demande de respect des indications attribuées lors du protocole aux stages d'immersion : découverte en stage d'immersion d'un ou de plusieurs métiers, en doublon.
- -Demande du respect de l'équité de traitement concernant les stages d'immersion, accordés à certains, refusés à d'autres, déguisés en poste ou encore imposés sur les congés!
- -Nécessité de créations de vrais postes: on ne peut pas redéployer uniquement en surnombre ou en affectations ALAE!
- -Déblocage d'un budget conséquent pour les formations nécessaires au développement des compétences et aux reconversions professionnelles des agents en catégorie B ou C, sans discrimination d'âge et en vertu de l'article 4 du Protocole d'accord.
- -Demande de requalification en accident du travail des arrêts de travail des agents ayant développé des syndromes anxio-dépressifs suite à la fermeture de l'internat. Un seul événement traumatique peut suffire à caractériser un accident du travail, la fermeture du service en est un.
- Demande de mise en place de mesures de prévention et de suivi psychologique, de protection et d'accompagnement des agents à la hauteur du contexte : les souffrances manifestées par les agents résultent du traitement et des aléas du dispositif de redéploiement. Ces situations d'échecs, d'instabilité, et d'insécurité

professionnelle sont absolument pathogènes.

- -Demande d'informations concernant le devenir et les situations des enfants, création de l'adresse de contacts/liens, selon l'article 8 du protocole d'accord, un tableau récapitulatif de la situation des enfants aurait dû être remis à la fin du mois de septembre 2015 aux organisations syndicales signataires.
- -Demande que l'indemnité compensatrice de la perte de la NBI ne soit pas réduite lors de chaque évolution indiciaire, mais bien maintenue...

On le voit, le bilan est **loin d'être positif,** sept mois après la fermeture. On est en droit de s'inquiéter pour les futures suppressions de postes : qu'en sera-t-il quand 40 comptables devront également être redéployés?

Travail dégradé à la Direction du Développement Urbain

A MISE EN PLACE DE LA CONVENTION AVEC LA MÉTROPOLE, LES AGENTS ONT FAIT LEUR MAXIMUM POUR CONTINUER À REMPLIR LEURS MISSIONS.

Ils ont établi des procédures suite à la séparation des pouvoirs de police de stationnement (prérogative du Maire) et de police de circulation (prérogative de la Métropole de Lyon). Mais le mauvais fonctionnement du logiciel SHERPA ne leur facilite pas la tâche. Cette situation a engendré une **dégradation importante** des conditions de travail.

Sollicités par les agents, la CGT a adressé un courrier au Directeur Général des Services de la Ville de Lyon. Nous l'avions déjà alerté, lors du Comité Technique d'octobre 2015, sur les **dysfonctionnements informatiques** depuis la privatisation de la DSIT intervenue début 2015. Nous lui demandons donc de mettre tous les moyens nécessaires au rétablissement d'un fonctionnement normal dans cette Direction.



Établissement d'Hébergement pour Personnes Âgées Dépendantes (EHPAD): Le combat porte ses fruits!

Suite à des plannings de travail fatigants et stressants sur les 4 ehpad, les agents ont alerté la CGT.

Nos nombreuses interventions et autres mails dans les quatre établissements sont d'abord restés sans effet. Mais après une **pétition** qui a réuni 80 signatures et le dépôt d'un préavis de **grève**, des groupes de travail ont finalement été mis en place dans chaque EHPAD et grâce à ceux-ci, les agents ont pu s'exprimer et s'investir dans la réalisation de ces plannings.

Aujourd'hui les agents sont plutôt satisfaits.

Les changements de planning resteront exceptionnels et ne pourront se produire sans l'accord préalable des agents.

Les plannings seront faits par la cadre de santé et /ou la directrice.

Il n'y aura plus de "soir-matin" (enchaînement d'un service du soir suivi d'un service du matin).

Pour l'EHPAD Marius Bertrand, la création de 2 postes d'auxiliaires de vie pour la nuit est une bonne chose qui devrait permettre une meilleure prise en charge des personnes âgées, ainsi qu'un plus indéniable pour la sécurité des résidents.

Il faut savoir que dans cet ehpad, chaque nuit, il y avait seulement une aide-soignante et un agent d'entretien pour s'occuper de 90 résidents ! Ces deux agents devaient assurer l'hygiène des personnes âgées, ce qui implique, outre des soins de nursing, de savoir rassurer, être à l'écoute... Ils devaient en plus répondre aux sonnettes et à toute autre sollicitation, assurer l'entretien de certains locaux et des fauteuils roulants... ce qui n'a pas manqué de conduire à un épuisement prévisible des équipes.

Ces **avancées positives** et ces créations de postes bienvenues ont fait l'objet d'un dossier présenté au Comité Technique de Février et voté à l'unanimité.





Membre du collectif devant les grilles de l'hôtel de Ville le 11 février 2016

Fermeture des Bains Douches de la Croix-Rousse

L A CGT A FAIT UNE DÉCLARATION AU COMITÉ TECHNIQUE DU 11 FÉVRIER 2016 SUR LA FERMETURE DES BAINS DOUCHES DE LA CROIX-ROUSSE.

Service public donnant accès à des conditions minimales d'hygiène aux personnes dépourvues d'équipement sanitaire, les bains-douches sont également des lieux créateurs de lien social.

Pour des raisons d'économies de gestion, la Mairie centrale de Lyon a décidé de fermer les bains-douches de la Croix-Rousse. Confirmation que c'est bien le social qui fait en premier lieu les frais des mesures d'économies. Seul l'établissement situé dans le 7e arrondissement (Gerland) restera donc ouvert pour tous les usagers de la ville de Lyon.

Dans un quartier où les prix de l'immobilier ne cessent de grimper et chassent les moins fortunés, il faut préserver la mixité en maintenant ce service public à destination des personnes sans équipement sanitaire, les précaires ou les personnes de passage. L'accès au service public, c'est aussi l'accès de tous et toutes à des conditions de vie décentes.

Même les habitants se sont mobilisés pour le maintien de ce service dans une lettre adressée au Maire de la Ville de Lyon, les co-présidents habitants du Conseil de Quartier Haut et Coeur des Pentes et du Conseil de Quartier Ouest des Pentes déclarent que: "les Bains Douches sont un établissement à usage social et de proximité à destination des habitants les plus précaires".

Un collectif citoyen a vu le jour (Contact : collectifbainsdoucheslyon@riseup.net). Déjà plus de 1800 signatures ont été recueillies sur **une pétition** accessible sur le site change.org.

LE DOSSIER

La réforme du code du travail

LE PROJET DE RÉFORME DU CODE DU TRAVAIL PRÉSENTÉ PAR LA MINISTRE DU TRAVAIL MYRIAM EL KHOMRI EST UNE ATTAQUE SANS PRÉCÈDENT CONTRE LE MONDE DU TRAVAIL. IL S'AGIT TOUT SIMPLEMENT D'UN BLANC-SEING DONNÉ AUX PATRONS AU DÉTRIMENT DES SALARIÉS DE NOTRE PAYS. JUGEZEN PAR VOUS-MÊMES!

Remise en cause de la hiérarchie des normes

Aujourd'hui: C'est le principe du plus favorable au salarié qui prévaut dans ce que l'on appelle la hiérarchie des normes: la loi prime sur l'accord de branche qui prime sur l'accord d'entreprise, sauf si ces derniers sont plus favorables. Ce principe a cependant été entaillé par la loi Fillon de 2008 sur le temps de travail mais prévaut tout de même encore sur de nombreux sujets.

Demain: La hiérarchie des normes est inversée, c'est l'accord d'entreprise qui prévaut sur l'accord de branche, même quand il est moins favorable. Sur de nombreux sujets, la loi ne fixe plus de normes mais délègue ce soin aux accords d'entreprise.

Le référendum pour contourner les syndicats

Aujourd'hui: Un accord n'est valable que s'il est signé par un ou plusieurs syndicats représentant au moins 30 % des votes exprimés aux élections et si les autres organisations pesant au moins 50 % ne s'y opposent pas. Il est conclu pour une durée illimitée.

Demain: Un accord d'entreprise pourra être conclu s'il est paraphé par des organisations représentant au moins 50 % des salariés. Si elles ne font que 30 %, elles pourront alors demander l'organisation d'une consultation des salariés. Si le référendum va dans le sens d'un accord, ce dernier sera alors validé et les autres syndicats, même s'ils pèsent 70 % du nombre de salariés, ne pourront plus s'y opposer. Autrement dit, le droit d'opposition des syndicats majoritaires est supprimé et remplacé par le référendum d'entreprise. Les règles de validation ne sont plus calculées sur la base des voix exprimées aux élections mais des seules organisations représentatives. Par ailleurs, les accords seront désormais conclus pour une durée limitée - cinq ans - et devront être renégociés à l'issue de cette période.

Le groupe pour contourner la négociation d'entreprise, de branche et d'établissement

Aujourd'hui : Les niveaux de négociations reconnus par la loi sont :

- l'échelon interprofessionnel, qui donne lieu à des Accords Nationaux Interprofessionnels qui sont ensuite éventuellement transposés dans la loi,
- la branche,
- l'entreprise et l'établissement.

Des accords de groupe sont possibles, mais ils ne peuvent primer sur les accords de branche ou d'entreprise. **Demain**: Toutes les négociations prévues au niveau de l'entreprise (sans exception) peuvent être menées au niveau d'un groupe, selon les mêmes modalités. Les accords se substituent alors d'office aux accords d'entreprise conclus avant ou après.

De même, les accords d'entreprise « écrasent » les accords d'établissement. C'est donc la liberté totale pour le patronat de choisir le périmètre de négociation qui lui est le plus favorable.

La généralisation du chantage à l'emploi

Aujourd'hui: En cas de difficultés conjoncturelles, un employeur peut négocier avec les syndicats un accord de «maintien de l'emploi» pouvant prévoir des baisses de salaires et /ou une hausse du temps de travail, pour une durée de cinq ans maximum. Si le salarié refuse l'application de l'accord, il peut être licencié pour motif économique. Risque pour l'employeur : voir ce motif contesté devant le juge et être condamné à verser de lourdes indemnités.

Demain : En plus du dispositif précédent, de nouveaux types d'accords pourront être conclus ayant pour but la «préservation» ou le «développement» de l'emploi. Ils ne seront donc pas limités aux entreprises en difficulté. Ces seuls motifs permettront d'imposer aux salariés la baisse des garanties prévues par leur contrat de travail (rémunération, temps de travail...). Grosse nouveauté en revanche : si un salarié refuse de voir son contrat de travail modifié suite à cet accord, il sera licencié selon les règles du licenciement pour motif personnel. Une disposition qui permet de sécuriser la procédure pour l'employeur. En effet, la «cause réelle et sérieuse» du licenciement sera impossible à contester devant le juge (à la différence du motif économique) puisqu'elle sera constituée par le refus même du salarié de se voir appliquer l'accord.

Cette disposition, en contradiction avec les normes internationales, permettra de tirer vers le bas les qualifications et de généraliser les logiques de déclassement.

La légalisation des licenciements abusifs

Aujourd'hui: Lorsque les juges prud'homaux considèrent qu'un licenciement est abusif, sans motif «réel et sérieux», ils condamnent l'employeur à verser au salarié des indemnités. Celles-ci sont déterminées au regard du préjudice subi, en prenant en compte l'âge ou la situation du salarié et sa capacité à retrouver un emploi. Ainsi, le juge peut décider de donner plus à un parent isolé qu'à un salarié en couple sans enfant. La loi fixe un plancher minimum de 6 mois de salaire (pour les salariés des entreprises de plus de 10 salariés ayant plus de 2 ans d'ancienneté).

LE DOSSIER

Demain: Le plancher de condamnation minimum en cas de licenciement abusif est remplacé par un plafond. Pour tous les salariés ayant moins de 5 ans d'ancienneté, ce plafond serait juste égal au plancher actuel (6 mois)! La condamnation maximum en cas de licenciement de salariés ayant plus de 20 ans d'ancienneté ne pourra pas être supérieure à 15 mois de salaire! De quoi limiter le rôle des juges qui n'auront donc plus la possibilité «d'apprécier la réalité du préjudice subi». Tout en dissuadant les salariés d'attaquer leurs employeurs aux prud'hommes.

Ainsi, le gouvernement légalise les licenciements abusifs. La protection en matière de licenciements constitue la clé de voûte du code du travail : comment faire respecter ses droits, réclamer le paiement de ses heures sup ou faire usage de sa liberté d'expression dans l'entreprise si on peut être mis dehors du jour au lendemain sans motif? Cette disposition conduira à museler les salariés, qui, dès lors qu'ils remettront en cause une consigne contraire à leur éthique professionnelle ou à l'intérêt général, pourront aussitôt être débarqués.

Les licenciements pour motif économique encore facilités

Aujourd'hui: Un licenciement pour motif économique n'est valable qu'en cas de fermeture d'entreprise, de réorganisation nécessaire au maintien de la compétitivité, de mutations technologiques ou de difficultés économiques. Si l'entreprise est incluse dans un groupe, la réalité de ces difficultés est appréciée dans le secteur d'activité du groupe auquel appartient l'entreprise.

Demain: Une baisse momentanée du chiffre d'affaire ou du montant des commandes suffira à le justifier. De plus, l'examen des difficultés économiques d'une entreprise appartenant à un groupe sera limité aux entreprises du groupe implantées en France, même si le secteur d'activité du groupe est fortement bénéficiaire dans sa totalité. Rappelons que les conséquences d'un licenciement pour cause économique, souvent étendues aux sous-traitants et à l'ensemble de la population d'un bassin d'emploi... sont à la charge de la collectivité.

La durée maximale de travail dépassée plus facilement Avant : La durée maximale de travail est de 10 heures par jour. Elle peut monter à 12 heures, mais avec l'autorisation de l'inspection du travail.

Sur la semaine, elle est de 48 heures et de 44 heures en moyenne sur 12 semaines. Exceptionnellement, elle peut atteindre jusqu'à 60 heures par semaine, toujours avec l'autorisation de l'inspection du travail.

Demain: La durée maximale de travail sera toujours de 10 heures, mais pourra monter à 12 heures par simple accord d'entreprise. À défaut, il sera encore possible pour l'employeur de solliciter l'inspection du travail.

La semaine maximale sera aussi toujours de 48 heures par semaine, mais pourra atteindre 44 heures sur 16 semaines (contre 12 aujourd'hui) et même 46 heures par accord d'entreprise.

Des heures supplémentaires moins payées

Aujourd'hui: La durée légale est de 35 heures par semaine et les heures supplémentaires sont rémunérées 25 % de plus pour les huit premières heures, 50 % audelà. Par accord collectif, cependant, cette majoration peut être réduite jusqu'à 10 %, à condition qu'aucun accord de branche ne l'interdise.

Demain: La durée légale est toujours fixée à 35 heures. À charge, pour le chef d'entreprise, de fixer, par accord avec les syndicats, le taux de majoration. Mais un accord de branche ne pourra plus s'opposer à une majoration ramenée à 10%. À défaut d'accord d'entreprise ou de branche, la majoration restera à 25 % pour les huit premières heures et 50 % au-delà.

Le temps de travail calculé sur trois ans

Aujourd'hui: Pour neutraliser le paiement des heures supplémentaires sur la semaine (au-delà de 35 heures), les chefs d'entreprise peuvent moduler - et donc calculer-le temps de travail sur une période plus longue. Sur un an avec l'accord des syndicats (les heures sup sont alors payées au-delà de 1 607h par an), sur un mois maxi en l'absence d'accord (heures sup payées au-delà de 151,6 heures par mois).

Demain: Si l'employeur obtient l'accord des syndicats, cette modulation pourra se faire sur une période allant jusqu'à trois ans. En l'absence d'accord, elle ne pourra dépasser un mois comme aujourd'hui, sauf pour les PME qui comptent moins de 50 salariés, qui pourront aller jusqu'à seize semaines, soit quatre mois.

Augmentation du temps de travail pour les apprentis mineurs.

Aujourd'hui: Le temps de travail des apprentis de moins de 18 ans ne peut dépasser 8 heures par jours et 35h par semaine, sauf exception décidée par l'inspection du travail

Demain: Le temps de travail des apprentis de moins de 18 ans pourra atteindre 10 heures par jour et 40h par semaine, sur simple décision de l'employeur.

Faute de place, on ne s'étendra pas sur bien d'autres dispositions (astreintes, forfaits jours, etc.), toutes défavorables aux salariés.

On l'a compris, sous prétexte de « modernisation d'un code du travail devenu trop complexe », ce projet donne les pleins pouvoirs aux chefs d'entreprise qui pourront disposer à leur guise des salariés. En vérité, en termes de droits des salariés, on retourne au 19e siècle! Comment la CGT pourrait accepter cette négation totale de nos droits fondamentaux?

Déclaration de la CGT sur la dématérialisation comptable en Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

LA DÉMATÉRIALISATION COMPTABLE PRÉVUE POUR 2019 S'ACCOMPAGNE À LA VILLE DE LYON D'UNE CONCENTRATION DES FONCTIONS COMPTABLES DANS UN PÔLE AUPRÈS DES DIRECTEURS GÉNÉRAUX ADJOINTS (DGA) ALORS QUE CERTAINS SERVICES ÉCHAPPENT À CETTE CENTRALISATION.

Certes dans certaines directions, des agents comptables se sont retrouvés bien seuls face à certaines évolutions de leurs missions. Mais fallait-il **supprimer des postes de comptables** au sein de leur service, comme à l'Auditorium de Lyon? Alors que la formation, l'accompagnement et la montée en compétence des agents sur les sites sont bien évidement possible.

Suite à une série de réunions organisée par la CGT, les comptables des établissements ont pu s'exprimer sur leurs métiers actuels et leurs activités futures, dans le cadre de la dématérialisation et de la concentration des agents dans les pôles.

Les collègues sont inquiets, non pas par méconnaissance de ce type de réorganisation -malheureusement standardisée- mais parce qu'ils ont conscience de ses conséquences sur leur santé et sur le fonctionnement du service.

Actuellement, la gestion des portefeuilles se fait de «A à Z» en autonomie, ce qui est bien sûr un élément fort de satisfaction pour les gestionnaires. Chaque agent a su adapter ses méthodes de travail aux nécessités des services en intégrant ses spécificités.

Le dialogue réel et physique entre les acteurs, permettait aussi aux agents une certaine mobilité physique et une certaine sociabilité. La concentration de différents métiers est une richesse pour créer le travail et résoudre les problèmes rapidement.

La création de ce pôle ne pourra pas recréer ces conditions!

Les effets négatifs seront nombreux.

L'augmentation des risques d'erreurs est prévisible. Lorsqu'on concentre l'activité sur une seule strate de traitement des dossiers, on perd tout le savoir-faire de l'agent.

De plus, comment transférer sur le reste des équipes, le volume de travail que ces agents exécutaient en dehors de la stricte activité comptable ? Les services sont déjà à flux tendu!

On peut facilement anticiper le fait qu'au vu des pertes d'effectifs et des restrictions budgétaires, les objectifs seront d'augmenter la productivité de chaque gestionnaire.

Les moyens de communication avec les services seront limités. Les outils et procédures tendront également à uniformiser les façons de faire.

Il en va de la santé des autres agents!

Ces organisations du travail et leurs contenus conduisent à un confinement de l'activité des gestionnaires, à une perte d'autonomie, à une activité mono-tâche peu intéressante, et sont donc inévitablement porteuses de risques psychosociaux (RPS).

Pour rappel, le protocole d'accord sur la prévention des RPS de 2013 stipule dans l'article 4 qu'il faut "adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé, et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ".

Pour les raisons précédemment énoncées, la CGT sera donc largement opposée au projet de concentration des fonctions comptables dans un pôle auprès des DGA.

ASVP: une victoire

DEPUIS LE MOIS DE SEPTEMBRE 2015, LES AGENTS DE SURVEILLANCE DE LA VOIE PUBLIQUE (ASVP) SONT EN MOUVEMENT DE GRÈVE SUITE À LA FUSION DU SERVICE DU CONTRÔLE DE STATIONNEMENT (SCS) ET DE L'UNITÉ CADRE DE VIE (UCV) QUI A EU POUR CONSÉQUENCE D'ALOURDIR LA CHARGE DE TRAVAIL DE CHACUN.

L'administration restait jusque là **sourde** à leurs revendications. Lors d'un rendez-vous entre la section CGT ASVP, le secrétaire général de la CGT et l'administration, ils apprennent que le maire serait prêt à « accorder 30 euros en échange de missions supplémentaires (notamment l'accompagnement des fourrières) ». La section CGT ASVP accepte volontiers ces 30 euros par mois en contrepartie de l'évolution des missions du SCS et de l'UCV mais n'approuve en aucun cas le chantage exercé visant à alourdir encore plus une charge de travail déjà conséquente. Pour ces raisons, la CGT a déposé un préavis de grève de 1h à 24h pour les samedis 20 et 27 Février ainsi que les samedis 5, 12, 19 et 26 Mars. Enième retournement de situation le vendredi 12 février, l'administration contacte la CGT et déclare qu'elle accorde bien 30€ net par mois aux ASVP avec rétroactivité au 1er juin 2015, sans aucune contrepartie. La section CGT ASVP a remporté une nouvelle victoire, qui s'ajoute à celles obtenues depuis 2003 (titularisations, RTT, NBI, filière technique...).

Il faut pourtant rester vigilant car un nouveau Comité Technique est prévu au mois d'avril concernant ce service. Nous invitons les agents à se rendre nombreux aux réunions CGT d'information syndicale.

Egalité femmes hommes

EGALITÉ SALARIALE ENTRE FEMMES ET HOMMES, LES PROFESSIONNELS DE SANTÉ DE LA VILLE DE LYON ET DE LA MÉTROPOLE SE MOBILISENT!

C'est parti des médecins...

Le rapport présenté au Comité technique de décembre 2015, concernant les médecins scolaires faisait état des difficultés de recrutement de ces-derniers et proposait d'y remédier par une modification des quotités de temps de travail.

Du point de vue de la CGT, la difficulté de recrutement n'est pas tant liée aux temps incomplets qu'à la faiblesse de la rémunération. La filière médicosociale d'une manière générale, filière féminisée, est la plus mal rémunérée, en particulier pour les cadres A et B.

Pour les médecins l'Etat a réévalué la carrière au 1er septembre 2014, en particulier l'échelon de départ. Le régime indemnitaire, fixé par la Ville de Lyon, est lui resté collé au plancher, comparativement aux autres filières.

Nous demandons, de conserve avec le syndicat CGT de la Métropole, une **revalorisation du régime indemnitaire** des médecins territoriaux employés par nos deux collectivités. C'est la condition nécessaire pour retrouver une attractivité et pourvoir les postes vacants.

La prochaine réunion des personnels médicaux de la Ville de Lyon et de la Métropole se tiendra : le vendredi 11 mars de 9 h 00 à 12 h 00 à la bourse du travail



Cinéma et série



Merci Patron!

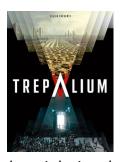
Film de François Ruffin. Date de sortie le 24 février 2016

Pour Jocelyne et Serge Klur, rien ne va plus : leur usine fabriquait des costumes Kenzo (Groupe LVMH), à Poix-du-Nord, près de Valenciennes, mais elle a été délocalisée en Pologne.

Voilà le couple au chômage, criblé de dettes, risquant désormais de perdre sa maison. C'est alors que François Ruffin, fondateur du journal Fakir, frappe à leur porte.

Il est confiant : il va les sauver. Entouré d'un inspecteur des impôts belge, d'une bonne soeur rouge, de la déléguée CGT, et d'ex-vendeurs à la Samaritaine, il ira porter le cas Klur à l'assemblée générale de LVMH, bien décidé à toucher le coeur de son PDG, Bernard Arnault. Mais ces David frondeurs pourront-ils l'emporter contre un Goliath milliardaire ?

Du suspense, de l'émotion, et de la franche rigolade. Nos pieds nickelés picards réussiront-ils à duper le premier groupe de luxe au monde, et l'homme le plus riche de France?



La série à voir! Trepalium diffusée sur Arte

Série télévisée d'anticipation française en six épisodes. Le titre de cette série s'explique par l'instrument de torture à l'origine du mot latin « travail », synonyme de souffrance.

Dans un proche futur, la population est séparée en deux par un mur. D'un côté, la « Zone », avec les 80 % de chômeurs, de l'autre, la « Ville » hébergeant les 20 % d'actifs.

ACTUALITÉ NATIONALE

Bus, métros et trains, terrains d'expérimentation de l'ultra-répressif

LE PROJET DE LOI SUR LES TRANSPORTS EN COMMUN FINIT ACTUELLEMENT SES ALLERS-RETOURS ENTRE ASSEMBLÉE NATIONALE ET SÉNAT. Il a fait peu de vagues. Le texte prévoit pourtant la création de nouveaux délits et des peines de prison pour tout ce qui concerne la fraude.

-L'élargissement considérable du délit de fraude par habitude, puni de 6 mois de prison et 7 500 € d'amende. Il sanctionnait auparavant 10 PV pour fraude non payés dans l'année, il suffira désormais de 5 verbalisations impayées pour passer devant le juge.

-6 mois de prison et 45 000 € d'amende pour la publicité à une mutuelle de fraudeurs ;

-6 mois de prison et 3 750 € d'amende pour « vente à la sauvette » dans les couloirs de métro ;

-2 mois de prison et 3 750 € d'amende pour tout signalement de contrôleurs sur les réseaux sociaux, par SMS ou autre ;

-2 mois de prison et 7 500 € d'amende en cas de fuite pendant le contrôle ;

-2 mois de prison et 3 750 € d'amende le fait de donner intentionnellement une fausse adresse.

Il s'agit bien d'une **déclaration de guerre** aux pauvres. Loin d'être un choix personnel, la fraude régulière concerne en premier lieu les plus démunis. Dans le même temps, des régions suppriment des aides à des catégories entières de personnes qui ne peuvent se payer les transports. Wauquiez évoque la suppression de la carte *Illico solidaire* dans les trains en Rhône-Alpes pour les précaires, tandis que Pécresse fait voter la fin de la réduction pour les bénéficiaires de l'Aide médicale aux étrangers en Île-de-France. Ce sont les mêmes qui ont porté cette loi de criminalisation de la fraude.

Les médias, quand ils s'y intéressent, n'hésitent pas à colporter les **fallacieuses argumentations** des politiciens à l'origine du projet. Ainsi, l'aggravation énorme du délit de « fraude par habitude », de 10 PV impayés à seulement 5, viserait principalement les très médiatisées mutuelles de fraudeurs. Les chiffres montrent pourtant que ce délit, instauré sous la gauche en 2001, vise bien davantage de personnes, loin d'être toutes organisées collectivement. Les juges peuvent exiger jusqu'à 7 500 € d'amende des contrevenants. Devant le peu de ressources des inculpés pour ce délit, ils ne demandaient, en moyenne, que 321 € en 2014.

Ce désintérêt ou cette méconnaissance, assez largement partagée, est étonnante. On sait pourtant depuis des années que les transports sont le lieu d'expérimentation des politiques les plus répressives.

C'est le métro qu'ont ciblé en premier les grandes vagues d'installation de caméras.

Aujourd'hui, c'est dans les transports qu'on évoque des détecteurs de comportements ou des systèmes de reconnaissance faciale, ou la fouille possible de tous les usagers. Dans les gares, on parle de détecteurs de métaux et de scans de bagages. C'est dans les transports que va être **puni de prison** le signalement d'agents. La répression de la fraude sera l'occasion d'une interconnexion inédite de fichiers administratifs. Enfin, elle va permettre la création inquiétante d'un « délit de soustraction à relevé d'identité ».

La presse a donc lamentablement failli à son rôle d'alerte sur l'ensemble de ce projet de loi (à la différence d'autres, comme sur la surveillance). Mais il est également regrettable qu'aucune mobilisation n'ait eu lieu contre ce projet de loi. Les salarié·es des transports en commun, en première ligne de cette pénalisation extrême qui ne risque pas d'améliorer leurs relations avec les usagers, n'ont pas encore réagi.

La CGT Goodyear communique

L e 16/02 s'est tenue à Paris la 1ère réunion du Comité parisien de soutien aux Good Year.

Devant près de 350 personnes réunies à la Bourse du travail, Mickaël Wamen (CGT Goodyear), Fiodor Rilov (avocat des Goodyear), Cédric Lietchi (CGT EDF) ainsi que de nombreux intervenants dans la salle ont rappelé la nécessité d'amplifier l'immense élan de solidarité né partout en France au lendemain de la condamnation des 8 Goodyear. Afin d'obtenir le **retrait des poursuites** contre eux et de contraindre le gouvernement à cesser sa politique de criminalisation de l'action syndicale, il est indispensable que des centaines de milliers de voix, voire des millions, se fassent entendre en continuant à faire signer la pétition en ligne.

Il suffit pour cela de se rendre sur www.change.org et de rechercher "l'appel des good year".

Nous vous invitons également à rejoindre et à faire rejoindre notre groupe facebook, où vous trouverez également des informations, images et vidéos sur toutes les réunions des comités locaux de soutien.

Chaque jour, de **nouveaux comités se créent** partout en France. Notez dès à présent qu'afin de préparer une grande **mobilisation à l'échelle du pays,** une réunion nationale de tous les comités locaux de France aura lieu le 12 mars 2016 à 14h30 à Paris : Bourse du travail - 3, rue du Château d'Eau 75010 Paris

Par ailleurs, si vous souhaitez contribuer financièrement à notre combat, vous pouvez adresser vos dons par chèque à l'ordre de "Comité de soutien des 8 de Goodyear": 74, rue Pierre Corneille 80080 Amiens.

Fraternellement,

La CGT Goodyear

Retraités

Sécurité sociale : Le déficit de la branche maladie du "pipeau"

LES MÉDIAS RÉGULIÈREMENT NOUS PARLENT DU DÉFICIT DE LA BRANCHE MALADIE DE LA SÉCURITÉ SOCIALE. POUR L'ANNÉE 2013, IL SERAIT DE 14 MILLIARDS, C'EST DU PIPEAU!

Tout le monde sait que l'Etat et les grandes entreprises doivent de l'argent à la sécurité sociale. Mais même avec ses dettes et avec la hausse du chômage, la sécurité sociale pourrait tout rembourser à cent pour cent. Elle pourrait prendre en charge les frais de santé sans qu'il en coûte un centime de plus aux salariés ou aux patrons.

Ceci a été démontré par le professeur Grimaldi lors d'un débat en décembre 2012. Il suffirait que tout ce que les particuliers et les employeurs donnent aux complémentaires santé (assurances et mutuelles) soit versé à la branche maladie.

Démonstration: Il y a en France 30 millions de personnes qui ont une complémentaire santé et qui payent en moyenne 100€ par mois de cotisation (certain payent moins mais d'autres bien plus) sur ces 100€, il faut compter ce que certaines entreprises prennent en charge (c'est obligatoire depuis le 1er Janvier 2016).

Donc 100€ x 30 millions d'adhérents = 3 milliards d'euros par mois soit 36 milliards d'euros par an.

Monsieur Grimaldi dans son interview s'interrogeait: "pourquoi la sécurité sociale ne pourrait pas faire ce que font les complémentaires santé ?". D'autant qu'il rappelait que les frais de fonctionnement sont de 4% pour la sécurité sociale alors qu'ils sont de 15 à 20% pour les complémentaires santé.

Mais ce serait la disparition des assurances qui se font passer pour des mutuelles et cela les lobbies n'en veulent pas! N'oublions pas que cette proposition n'est ni plus ni moins que ce que voulait le Conseil National de la Résistance et qui n'a pas pu être mis en place puisque les mutuelles s'y sont opposées.

Pour en savoir plus: retrouvez sur YOUTUBE la conférence de Charles Ramain sur le programme du Conseil National de la résistance.

> IHS CGT RHÔNE SALLE 18 BOURSE DU TRAVAIL PLACE GUICHARD 69003 LYON

Grève le 10 mars 2016

NEUF ORGANISATIONS SYNDICALES DE RETRAITÉS APPELLENT À UNE NOUVELLE MOBILISATION LE 10 MARS 2016.

Les organisations syndicales de retraités: UCR-CGT, UCR-FO, UNAR-CFTC, UNIR-CFE-CGC, SFR-FSU, UNIR-Solidaires et les associations de retraités FGR-FP, LSR, Ensemble & solidaires-UNRPA se sont rencontrées le vendredi 29 janvier 2016 et ont décidé d'appeler à une nouvelle mobilisation le 10 mars.

Elles ont pris acte des **reculs sociaux sur les retraites** qui risquent de s'accroître selon plusieurs rapports: OCDE sur l'âge de départ, Cour des Comptes sur la reversion, COR sur la situation des retraités en France. Pour les actifs aussi la **baisse du pouvoir d'achat continue!**

Cette année encore les salaires de janvier sont inférieurs à ceux du mois de décembre pour tous les agents qui n'ont pas changé d'échelon. Cela résulte du cumul de plusieurs mesures locales et nationales, de l'ajustement des tarifs des mutuelles et de l'augmentation des cotisations sociales.

Après la grève intersyndicale du 26 janvier, la Confédération CGT, en concertation avec les autres organisations syndicales, a décidé de poursuivre le mouvement.

Le service public se finance par l'impôt. Ne laissons pas nos dirigeants et les financiers siphonner les caisses de l'Etat et des collectivités locales!

Non à l'évasion fiscale, aux défiscalisations, aux aides sans contreparties aux entreprises !

Actifs, retraités, le 10 mars 2016 mobilisons-nous et défendons tous ensemble notre pouvoir d'achat!

l'Institut d'Histoire Sociale CGT du Rhône à édité un livret En vente à la Bourse du Travail



Retour sur

INDECOSA

CONSOM ACTION

La manifestation du 26 janvier 2016

Les chiffres:

150 000 manifestants au niveau national

4000 à Lyon



Grèves et manifestations pour un service public de qualité et une nette augmentation du pouvoir d'achat!





Indecosa c'est quoi?

Association pour l'INformation et la DEfense des **COnsommateurs** SAlariés

C'est une association créée en 1979 par la CGT. Son but est l'information, la formation, la défense collective intérêts individuelle et des consommateurs salariés (avec ou sans emploi, les actifs comme les retraités). Forts d'une longue expérience, les militants d'INDECOSA, quasiment toutes et tous bénévoles, formés au droit de la consommation, accueillent les consommateurs qui entendent défendre leurs droits, individuels et collectifs, dans leurs permanences afin de les aider et de les conseiller pour que justice leur soit rendue.

Ouverte à **tous les salariés,** INDECOSA est l'organisation CGT des consommateurs. Elle est donc amenée à prendre en compte les problèmes soulevés par les adhérents de la CGT mais aussi ceux des autres salariés sans distinction.

Les champs d'intervention d'INDÉCOSA sont multiples puisqu'ils concernent toutes les questions qui naissent du rapport hors travail transport, logement, prix, assurance, achat de biens de consommation, contrat de services, téléphone, droit bancaire, crédit, démarchage à domicile, justice, surendettement, défense des personnes en situation d'exclusion sociale, santé, l'accès à l'énergie, l'eau, l'euro, l'environnement...

Adresse mail: indecosa.cgt69@aol.com site web: http://www.indecosa.cgt.fr

Antennes permanences:

OULLINS

Maison des syndicats – 80 Grande rue, 69600- Oullins tél. 04.78.50.62.11 le mercredi de 17h. à 19h.

LYON

Bourse du Travail – Place Guichard, 69003 Lyon tél. 04 78.60.87.76 le mercredi de 14h.30 à 17h.

VILLEFRANCHE/SAONE Bourse du Travail – Place Roger Rousset, 69400 – Villefranche Sur Saône tél. 04 74 65 25 31