

LA TRIBUNE DES MUNICIPALUX

FÉVRIER 2019 - N°57 -
Bimestriel - Prix : 1,30€

.....



Dossier RIFSEEP

**Echos des
services**

Salle Rameau

**Reforme de la
fonction public**

Déroulement C3

Culture

.....





Hé Manu tu descends de ta tour d'ivoire ?

Tu n'entends pas du haut de ta tour le peuple qui gronde !

Depuis plus de 2 mois le peuple français est en colère. Le peuple se rebelle contre ta politique. Tout à commencé pour des histoires de taxe mais le mal est plus profond. Et dans les revendications du peuple il 'y a le manque de service public de proximité. Mais tu n'écoutes pas, tu restes sourd aux demandes du peuples pire encore tu gardes ta feuille de route. Après avoir détruit le statut des cheminots c'est au tour des fonctionnaires (voir l'article dans ce numéro). Fusion des instances, recours aux contrats de mission, paye au mérite tout y est. Il est temps pour la CGT de se rassembler, fonction publique territoriale, fonction publique d'état, fonction publique hospitalière. A la CGT ville de Lyon nous mettrons tout en œuvre pour que ton projet de loi ne passe pas.

Nous donnons rendez-vous à tous les agents le 19 mars pour une première journée de la colère.



SOMMAIRE

Page 2 : **L'édito**

Pages 3 à 5 : **Echos des services**

Pages 6 à 7 : **Dossier RIFSEEP**

Pages 8 : **Chômage à la ville**

Page 9 : **Actualité Nationale**

Page 10 : **Culture**

Page 11 : **Retraite**

Du côté WEB

SITE WEB: <http://www.cgtvilledelyon.fr>
Inscrivez vous à la newsletter.

 FACEBOOK : CGT VILLE DE LYON

 TWITTER : @CGT_VILLE_LYON

Email: sectionpmcgtlyon@outlook.fr

Mentions légales

Publication: La Tribune des Municipaux CGT Ville de Lyon.
Imprimé par nos soins.

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

Adresse postale:

CGT-VIIIe de Lyon, Salle 26, Bourse du travail
69422 LYON CEDEX 03
Tél: 04 72 10 39 46



Le C3 pour tous ?

Petit historique

En 2010 la politique de la ville de Lyon s'est limitée à nommer les agents au C3 sur des postes de travail nécessitant un diplôme de niveau 4, équivalent à un CAP ou un BEP. Plusieurs années plus tard, cette idéologie s'est transformée aux dépens des missions exercées. Exemple, les postes d'agents aux guichets des mairies ne demandant aucun diplôme mais reconnu par une expertise du métier. Au total, 70% des agents sont reconnus au C3.

Le maire «offre» cette année, la possibilité aux 30 % restant d'atteindre ce grade mais sous une condition ! Être proche du départ à la retraite !

En effet, cette mesure annoncée comme sociale est susceptible de faire gagner quelques euros supplémentaires sur la pension de retraite. Pour la CGT, le compte n'y est pas !

Elle revendique le droit à tous les agents de catégories C, d'atteindre le grade maximum du cadre d'emploi sous les mêmes conditions statutaires, ceci afin de reconnaître l'expérience des années travaillées.

Mon premier mandat au CT

Premier mandat à la ville, premières salves de dossiers, et pas des moindres (règlement intérieur du CT, RIFSSSEP, Mutuelle, télétravail, ...); premier boycott !... Pas le temps de prendre la température du bain, il faut plonger. Entre les multiples rendez-vous préparatoires, souvent décalés, les temps d'échange nécessaires entre nous, notre travail, à l'éclairage public en ce qui me concerne : pas le temps de s'ennuyer.

Ça tombe bien, ce n'était surtout pas le but de mon engagement !

Je me dis juste qu'il faudra pendant ces 4 ans à venir ne pas oublier notre ADN : les agents et le terrain.

Ne pas tomber dans le piège de la réunionite. Les temps d'échange avec l'administration et les politiques, s'ils sont nécessaires pour porter vos revendications, sont autant de temps où l'on n'est pas avec les agents pour construire le rapport de force qui permettra un avenir meilleur au travail. Juste ne pas l'oublier. L.C.

Rameau la suite...

un proche de Macron reprend la salle. Si certains se demandent ce qu'est devenue la salle rameau ce petit article va vous en dire beaucoup. Dans Lyon Capitale du mois de février de cette année est sorti un article qui nous apprend que Jean-Marc Borello, proche du président Macron, reprend la salle de billard ainsi que les deux étages de la salle de spectacle pour les 60 années à venir.

Deux sociétés interviennent, Scintillo, « pionnier de l'entrepreneuriat culturel » s'occupera de la programmation culturelle et la compagnie Phalsbourg de l'immobilier.

Ce nom ne vous dit sans doute rien. Pourtant cette compagnie, impliquée dans bon nombre de projets « logement, bureaux, hôtellerie, mais aussi investissements massifs dans le Grand Paris et les grandes métropoles françaises, » avec « aussi bien le village de marque de Villefontaine que le Central Park de Valvert. ». Voilà ce que l'on peut trouver sur leur site.

Nous pouvons décemment nous poser la question : quelle place aura la culture dans cet ensemble commercial ?



Armée mexicaine à l'éducation ?

Direction de l'éducation, a-t-on vraiment besoin de deux directeurs adjoints supplémentaires, alors qu'il manque des bras dans les services et dans les écoles ? Lors du comité technique du 22 novembre 2018, les élus CGT du personnel ont voté contre le dossier présenté par la direction de l'éducation qui proposait la création d'un poste supplémentaire en haut de l'organigramme de la direction de l'éducation, qui sera désormais dotée de 3 adjoints.

Les nouveaux rythmes scolaires allongent la période d'ouverture des groupes scolaires et alourdissent la charge de travail des agents. La croissance démographique a rempli les écoles et les restaurants scolaires. Les cadres intermédiaires croulent sous les demandes tout azimut, au détriment de leur travail auprès de leurs équipes.

Le rapport au comité technique précise que cette adaptation de l'organigramme est la réponse au rapport qui fait suite à la démarche « écoute éduc' » initiée par le CHSCT, suite à une dégradation constatée des conditions de travail. La création de postes de directeurs adjoints peut-elle être une réponse ? Nous ne le pensons pas.

Nous déplorons une absence complète de concertation avec les cadres et les agents de la direction.

La pyramide se développe en hauteur alors que certains services manquent cruellement de personnel. C'est le cas pour la restauration scolaire, qui a besoin d'un agent depuis plusieurs années. Les responsables de proximité ne sont pas assez nombreux pour faire face à leurs tâches de travail, ce qui entraîne un fort turn-over sur cette profession. Les remplacements des absences pour les agents des écoles se font attendre ...

Journée femmes mixité

Le collectif départemental « tous des Lyonnaises » a participé à la journée confédérale « la CGT c'est nous, c'est elle » les 6 et 7 février 2019, à Montreuil.

Une conférence débat avec Maryse DUMAS de l'Institut d'histoire Sociale a permis de nous replonger dans le passé de la CGT et de découvrir des actions, par et pour les femmes, depuis le début du 20ème siècle.

Un bilan de situation comparée entre les hommes et les femmes, à la CGT, a été présenté : l'évolution de la part des femmes continue sa progression, puisqu'elle était de 35% en 2009 et dépasse 38% en 2018. Mais surtout, la part des femmes dans

les nouvelles adhésions est à 49%, ce qui représente leur proportion dans le salariat en France. Depuis 1989 on observe une augmentation du nombre de femmes dans les instances dirigeantes. Depuis 2003, l'égalité est effective dans la Direction Confédérale (Commission Exécutive et Bureau). La parité (40%) est respectée au CCN (Conseil Consultatif National). leur nombre reste insuffisant dans les Directions, bureaux et Commissions Exécutives des Fédérations, autour de 30%, et des Unions Départementales, entre 30 et 40%.

Une grande enquête auprès des adhérents, et des salariés avait été lancée à l'automne et les premiers résultats nous ont été présentés. La revendication de l'égalité salariale femmes/hommes reste en tête ! Une analyse complète sera publiée pour le congrès confédéral au printemps.

Le débat a permis de partager les expériences, les victoires mais aussi les difficultés.

La délégation de l'Union Départementale CGT du Rhône, qui comprenait une syndiquée de la Ville, a exposé la création du collectif « Tous des Lyonnaises » et témoigné du travail engagé à la Ville de Lyon et en interpro, dans le Rhône, pour l'égalité salariale, et contre les violences faites aux femmes.



Quand la CGT rencontre le Maire de Lyon

A l'annonce du retour de Gérard COLLOMB à la ville de Lyon, la CGT a anticipé son retour comme Maire et demandé un RDV à son cabinet. C'est à ce RDV qu'il a annoncé trois mesures sociales pour les agents de la ville et les agents.

- 1- Le passage au grade C3 pour tous les agents de catégories C
 - 2- Une enveloppe supplémentaire chiffrée à 1 million d'euros sur le nouveau dispositif de primes nommé le RIFSEEP.
 - 3- Un lot d'appartements locatifs serait mis à disposition des agents de la ville.
- Pour la CGT, ces annonces politiques ne répondent que partiellement aux revendications des agents portées par la CGT.

Pourquoi ?

- 1- L'annonce du maire fait référence aux 30% des agents de catégorie C sur des postes non qualifiés. Ils pourront bénéficier du dernier grade que quelques mois avant de partir à la retraite. Pour la CGT, Le statut permet à tous les agents C de bénéficier du grade C3. C'est pour cette raison qu'elle revendique le droit statutaire identique pour tous.
- 2- L'enveloppe d'un million ne

serait reversée qu'à 2200 agents. (filiales féminisées). La CGT revendique la hausse du pouvoir d'achat à tous les agents de la ville et du CCAS à hauteur de 10 millions. La ville en a les moyens grâce à la suppression du mécanisme de baisse de dotation de l'état et des nouvelles recettes réalisées.

3- Ce dispositif est une bonne nouvelle pour les agents de la ville. Même si les loyers restent chers à la ville et sa métropole.

La CGT PM rencontre sa direction

Le début de l'entretien fut très tendu lorsque la CGT a évoqué les missions de plus en plus «sécuritaires» de la police municipale. En effet, l'adjoint à la sécurité s'est fortement énervé en refusant d'admettre cette dérive des missions. Ainsi, pour lui comme pour le directeur, c'est seulement

« la voie publique qui n'est plus la même», c'est « la société qui a changé» et le métier de policier qui « nécessite une adaptation»!

Pour la CGT, les élus et la direction jouent sur les mots, et la réalité du terrain montre bien ce contournement du statut des policiers qui sont sollicités quotidiennement sur des tâches qui relèvent du maintien de l'ordre (encadrement de

manifestations, intervention dans les zones dites « sensibles » etc ...). Pour illustrer la «dérive» de nos missions, la CGT a rappelé l'obligation faite à tous les agents de suivre la formation «violences urbaines» qui, causent beaucoup d'accidents de travail et obligent l'attribution de casques et de boucliers.

La CGT s'est encore inquiétée du sort des agents, volontaires ou non au port de l'arme létale, qui, lors de la visite médicale, se voient délivrer une attestation avec pour mention «agent inapte à l'emploi postulé »!

La CGT est revenue sur les autres causes d'inquiétude des policiers : réorganisation des services, mobilité forcée, reclassement des agents , etc ...

Pour toutes ces raisons, la CGT a de nouveau revendiqué des avancées sociales, parmi lesquelles :

- les primes intégrées dans le calcul de la retraite,
- l'attribution de l'échelon spécial à tous les policiers ayant le grade de brigadier-chef principal.

La CGT est actuellement en discussion avec la direction pour trouver une solution favorisant le déroulement de carrière des policiers municipaux.

RIFSEEP 2 le retour !

Voilà seulement quelques semaines que les élections du Comité Technique (CT) sont passées et la ville de Lyon nous sort le gros dossier du RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel) que la ville avait déjà voulu faire passer en force le 12 juillet 2018 avant que la grogne des agents et le conseil constitutionnel ne le bloquent. Nous avons donc décortiqué le projet de la ville, les parties entre guillemets sont issues du dossier CT.

Mais que contient cette 2ème version ?

Le RIFSEEP a pour but, nous dit le rapport, de « simplifier le paysage indemnitaire... », de « ...réduire les écarts entre filières dites féminines et dites masculines », de « favoriser les parcours professionnels... ». Or il provoquera l'exact opposé.

Mais avant tout le RIFSEEP c'est quoi ? Nous avons déjà fait un dossier dans Tribune n°54 du mois d'octobre 2018. Pour rappel :

Le RIFSEEP est en deux parties l'IFSE et le CIA.

L'IFSE viendra en remplacement de nos primes mensuelles ou Régime Indemnitaire (RI) tels que IAT, IFTS, ISS, IEM que l'on retrouve sur nos fiches de paye mais avec un changement de logique. Notre grade ne nous garantit plus un RI mais c'est notre fonction qui le fera. Le changement de mentalité n'est pas anodin, le grade est acquis par l'ancienneté, les concours, les examens. Quant à la fonction c'est l'employeur qui décide de notre niveau de responsabilité par « des critères » fixés à l'avance, comme « la taille de l'entité managée », « les risques juridiques », « la rareté des compétences », « le degré d'autonomie »...

Pire, notre prime pourra être négociée avec un minimum de 100 € / mois (bien en deçà de ce que touche aujourd'hui un CI) celle-ci pourrait atteindre 900 € /

mois pour le même CI. Somme astronomique que bien entendu personne ne touchera jamais. Mais cette fourchette voire ce râteau permettra de payer différemment 2 collègues qui ont la même fonction, avec les divisions managériales que cela peut provoquer, et favorisera aussi le clientélisme, les copains, la famille... les Pénélope ...

La fin des garanties collectives qui s'annoncent risque d'entraîner de grandes difficultés pour les agents pour revendiquer des augmentations, de même pour les représentants syndicaux et les élus du personnel pour défendre les salariés.

L'IFSE fera « objet d'un réexamen à chaque changement de grade, de fonction et de poste (mais sans revalorisation automatique)... De plus, cette faculté sera ouverte 4 ans après la mise en œuvre du dispositif » en d'autres termes si vous prenez un grade, changez de poste ou de mission votre prime sera revue et si elle n'est pas revue à ce moment là, elle le sera quand même tous les 4 ans.

La ville nous assure à l'oral que personne ne subira de perte comme peut le permettre la loi (décret n°2014-513 du 20 mai 2014) cependant ce décret n'apparaît nulle part dans le texte du comité technique.

En cas d'absence « l'IFSE suivra le traitement indiciaire, en cas de maladie ordinaire, d'accident de service ou de trajet, de maladie professionnelle, de congé maternité, d'adoption ... » Bref chaque fois que l'on n'est pas à son poste.

Pour la CGT ce nouveau régime indemnitaire est contraire aux principes de la Fonction Publique : chaque agent est titulaire de son grade pas de sa fonction. Or avec le RIFSEEP, les postes sont classés par fonction et c'est l'employeur qui décide de la fonction. Ce texte bloque aussi la mobilité interne avec le risque en changeant de poste de voir sa responsabilité réduite et donc son salaire.

Le CIA est une « rémunération variable, personnelle, modulée en fonction de la manière de servir » et de l'« engagement professionnel » qui sera évalué par son N+1 lors de l'entretien professionnel avec des critères tels que « le pilotage d'un projet », « la capacité de travailler en équipe »... Il « sera proportionnel au temps de présence de l'agent ».

En cas d'absence le montant du CIA devra « tenir compte de la présence effective au cours de la période de référence » donc impacté aussi par l'absentéisme.

La mise en place du RIFSEEP devait à l'origine se faire au mois de mars 2019. Chaque agent devrait recevoir un arrêté du maire comportant son classement et son niveau de responsabilité.

Or avec l'ensemble des élus du personnel, nous avons boycotté le comité technique du 31 janvier 2019. Un second comité a été réuni le 7 février, la mobilisation du 5 février a permis de mobiliser les agents sur la question du pouvoir d'achat. Depuis les négociations se sont ouvertes avec le maire qui avait annoncé lors des vœux au personnel vouloir mettre 1 million d'euros, soit tous juste 10 euros bruts par agent et par mois.

A la CGT, nous avons calculé que si la ville octroyait 100 € par agent et par mois, il faudrait près de 10 M€ de budget supplémentaire ! Le budget de la ville de Lyon peut tout à fait supporter cette dépense, c'est un choix politique à faire par les élus du conseil municipal.

En conclusion, la CGT revendique des salaires liés à la qualification, qui évoluent à la hausse au cours de la carrière, la suppression de toute forme de précarité, des moyens financiers accrus pour les collectivités locales, afin de répondre aux besoins de la population, le renforcement du statut pour que les fonctionnaires soient davantage au service des citoyens et moins dépendants des élus.

LE CHÔMAGE A LA VILLE DE LYON

I - L'AUTO-ASSURANCE : Les employeurs publics ne sont pas affiliés de droit à l'assurance chômage, et doivent assurer eux-mêmes ce risque pour leurs anciens agents.

En cas de perte d'emploi de l'un d'eux, ils supportent la charge de l'indemnisation (article L. 5424-1 du code du travail) et versent eux-mêmes les allocations d'assurance chômage à leurs anciens agents, s'ils en remplissent les conditions.

II - ASSURANCE CHOMAGE, COMMENT ÇA MARCHE ? L'allocation chômage, appelée allocation de retour à l'emploi ARE, est versée aux demandeurs d'emploi sous certaines conditions.

A/ QUELLES SONT LES CONDITIONS DE VERSEMENT DE L'ARE ?

Pour prétendre au versement de l'ARE, le demandeur d'emploi doit aujourd'hui remplir sept conditions.

1. Il doit s'inscrire à pôle emploi dans les douze mois suivant la fin du contrat de travail - sauf prolongations en cas de congé maladie, congé maternité, congé parental...
2. Il doit être physiquement apte à exercer un emploi. En cas de maladie, l'indemnité journalière de sécurité sociale prend le relais.
3. Il doit rechercher activement un emploi ou être en phase de création ou reprise d'entreprise. Pôle emploi effectue des contrôles et peut sanctionner les personnes qui ne peuvent pas justifier de leurs recherches actives.
4. Il doit résider sur le territoire français, sans nécessairement être de nationalité française.
5. Il ne doit pas avoir l'âge légal de départ à la retraite.
6. Pour toucher des allocations chômage, il faut avoir suffisamment cotisé. Depuis le 1er novembre 2017, la durée obligatoire est fixée à 88 jours travaillés d'affiliation ou 610 heures de travail au cours : des 28 mois précédant la fin du contrat de travail si le demandeur d'emploi a moins de 53 ans, des 36 mois précédant la fin du contrat de travail si le demandeur d'em-



ploi a 53 ans ou plus.

La durée d'indemnisation chômage dépend de la durée d'affiliation.

7. Il ne doit pas avoir quitté son poste de sa propre initiative. Il pourra toucher l'ARE dans ces cas de perte involontaire d'emploi : le licenciement (quel qu'en soit la cause), la rupture conventionnelle ou rupture conventionnelle collective, le congé mobilité, la fin d'un CDD, la prise d'acte de rupture, la démission légitime.

III - L'ATTESTATION EMPLOYEUR DESTINEE A POLE EMPLOI

A/ LA LOI

Les pouvoirs publics ont rendu obligatoire par décret (n° 2006-390 du 30 mars 2006, paru au JORF du 1er avril 2006) le fait de délivrer l'attestation d'assurance chômage au salarié et de transmettre en même temps un exemplaire de celle-ci à pôle emploi. Cette attestation permet au salarié de faire valoir ses droits auprès de pôle emploi.

B / DIFFICULTES RENCONTREES A LA VILLE DE LYON

L'installation du nouveau logiciel ASTRE RH devait prendre en charge l'établisse-

ment de l'attestation employeur dématérialisée (AED) pour tous les agents ayant une sortie : fin de CDD, démission, licenciement, radiation des cadres, retraite pour invalidité, etc ...

Cependant, ce logiciel n'est pas compatible avec l'établissement de l'AED. En effet, il ne reprend pas l'antériorité de la carrière d'un agent et ne permet pas d'inclure dans le salaire des 12 derniers mois la PFA et le CRM. Or le calcul du taux journalier de l'allocation chômage prend bien en compte les salaires et les primes.

C'est pourquoi, à ce jour, les attestations employeur destinées à pôle emploi se font de façon manuelle sur un exemplaire « papier ». De plus, elles sont établies par les gestionnaires de l'unité chômage de la ville de Lyon. Ce qui signifie que les attestations employeur ne sont pas établies de façon systématique mais uniquement « sur demande de l'agent ». De ce fait, bon nombre d'agents n'ont pas l'information ni le réflexe de demander leur attestation employeur destinée à pôle emploi et perdent leurs droits à indemnisation car ils ne s'inscrivent pas sur la liste des demandeurs d'emploi.

Nouveau projet de casse de la fonction publique

Malgré l'hostilité des syndicats, le gouvernement veut toujours faire voter sa réforme de la fonction publique avant l'été. L'avant-projet de loi a été rendu public le 13 février.

Le calendrier :

En dépit d'un ultime appel de huit organisations syndicales qui ont demandé, le 12 février, au premier ministre de suspendre le processus, le secrétaire d'état auprès du ministre de l'action et des comptes publics, Olivier Dussopt, a présenté, le 13 février 2019 au conseil commun de la fonction publique (CCFP) et le lendemain à la presse, son avant-projet de loi de transformation de la fonction publique. Le texte doit maintenant être examiné par chacun des trois conseils supérieurs avant un avis du CCFP le 6 mars et une présentation en conseil des ministres fin mars ou début avril, pour un début d'application dès le 1er janvier 2020.

Dans ce projet de loi il y a 5 titres différents :

Titre 1er : Promouvoir un dialogue social plus stratégique et efficace

Le titre 1er prévoit de remplacer les actuels comités techniques (CT) et les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) par une instance unique ; le comité social d'administration, territorial ou d'établissement (article 2). Il prévoit de « recentrer » les attributions des commissions administratives paritaires (CAP) et de supprimer leur avis préalable pour les questions liées à la mobilité et à l'avancement (article 3). Il habilite également le gouvernement à adopter par ordonnance des mesures relatives à la négociation dans la fonction publique (article 4).

Titre 2 : Transformer et simplifier le cadre de gestion et des ressources humaines

Ce titre est largement consacré à l'extension du recours au contrat (de droit public, contrairement aux préconisations du comité CAP 22). Il reprend, pour les emplois de direction, les dispositions de la loi Avenir professionnel (AJDA 2018. 1585) censurées par le conseil constitutionnel. Et, s'il maintient le principe du recrutement de fonctionnaires sur les emplois permanents, il y apporte de multiples dérogations: **création d'un CDD de projet (sur une durée maximale de 6 ans)**, liberté totale pour les communes de moins de 1 000 habitants et tous les établissements publics de l'État, nature des fonctions, besoins du service dans toutes les catégories ... Ces contractuels pourront assez largement « bénéficier » de CDI d'emblée.

Titre 3 : Simplifier et garantir la transparence et l'équité du cadre de gestion des agents publics

Il prévoit, pour le recrutement des contractuels, une « procédure permettant de garantir l'égal aux emplois publics » qui devra être fixée par décret. Il revoit également les procédures de passage dans le secteur privé. La commission de déontologie ne serait plus saisie systématiquement que pour les agents « occupant un emploi dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifient ». Pour ces mêmes agents, elle serait consultée en cas de retour du privé vers le public. Ce titre comporte également des mesures spécifiques à la fonction publique territoriale. L'article 17 supprime les régimes particuliers de temps de travail antérieurs à la loi du 3 janvier 2001. **Les collectivités concernées auront un an pour passer aux 1607 heures annuelles.** L'article 18 permet, comme le propose le rapport Savatier-Belenet, d'ouvrir la possibilité aux centres de gestion volontaires de fusionner au sein d'une région.

Titre 4 : Favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents publics

Ce titre vise à favoriser la mobilité tant entre les versants de la fonction publique que vers le privé. On y relèvera notamment la création d'une procédure de rupture conventionnelle pour les contractuels, la portabilité du CDI entre les trois versants de la fonction publique ou encore une procédure d'accompagnement des agents dont l'emploi est supprimé. Enfin, le titre V transpose l'accord du 30 novembre sur l'égalité professionnelle, devenu majoritaire du fait des résultats des élections de décembre.

Titre 5 : Renforcer l'égalité professionnelle

Ce titre impose aux employeurs l'adoption d'un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, comportant des mesures permettant de traiter les écarts de rémunération et de garantir l'égal accès aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois (article 27). Il clarifie le principe de représentation équilibrée des membres de jurys (article 29). Le jour de carence pour maladie est supprimé pour les agents publics enceintes (article 30). Le droit à avancement pour les agents bénéficiant d'un congé parental ou d'une disponibilité pour élever un enfant est maintenu durant cinq ans (article 31). Enfin, le projet impose aux employeurs de prendre des mesures favorisant les parcours des agents en situation de handicap (article 32).

Bien sûr tout ça devrait passer tranquillement par ordonnance. Ce texte n'est ni amendable, ni négociable. La CGT s'oppose donc totalement à ce recul social pour l'ensemble des fonctionnaires, mais aussi pour l'ensemble des usagers des services publics.

Vous pouvez trouver l'intégralité de cette loi sur notre site internet...



Raouf Karray, Un soutien, un élan, février 2019 image l'humanité

Quel avenir pour l'Humanité?

L'Humanité est le journal fondé par Jean Jaurès en 1904.

Le journal est en cessation de paiement et a été placé sous protection du Tribunal de Commerce de Bobigny. L'Huma c'est l'un des seuls quotidiens qui n'est pas aux mains des grands patrons ou des grands groupes de presse. L'huma c'est l'écoute des luttes syndicales, sociales et sociétales, des conditions de travail, des résistances collectives en France comme dans le monde.

Le journal a lutté pour décolonisation, contre la guerre de l'Algérie, contre la guerre du Vietnam, pour la libération de Mandela, de Salah Hamouri et à bien d'autres combats ... Il est le journal qui donne la parole aux ouvriers, aux précaires, aux femmes et à la CGT. Philippe Martinez en a été le rédacteur en chef sur un numéro spécial.

C'est pour ce pluralisme et cette indispensable diversité d'opinion qu'il est important que l'huma vive. Une campagne de soutien et d'abonnements a été lancée.

100% SECURITE SOCIALE C'EST POSSIBLE !



Dans les années 50, Jean Effel dessine une carte pétition pour défendre la représentation CGT à la Sécurité sociale.

5 défis auxquels il faut répondre pour reconquérir la sécurité sociale (avant dernier paragraphe du 4^e défi)

100% SECURITE SOCIALE C'EST POSSIBLE CONTRIBUTION AUX DEBATS DU SYNDICAT CGT VILLE DE LYON - ET DES RETRAITES CGT LYON METROPOLE

Dans le débat sur la prise en compte à 100% des soins médicaux, on s'aperçoit que c'est possible sans que cela ne coûte plus cher à qui que ce soit. Il suffirait que tout ce qui est payé aux complémentaires santé soit versé à la sécurité sociale. Elle pourrait alors tout prendre à 100% sans pour cela être en déficit, mais au contraire en excédent, ce qui permettrait d'avoir plus de moyens pour l'hôpital public. C'est ce que disait l'article 1 de l'ordonnance du 4 octobre 1945 qui demandait de couvrir toutes pertes de gains dues à la maladie. Mais cette ordonnance a été modifiée par la loi MORICE de mars 1947 qui a donné à la mutualité (aujourd'hui complémentaire santé) une partie de la prise en charge de la couverture mala-

die... Or ces complémentaires santé ont un régime optionnel, ce qui veut dire que l'on n'est plus couvert en fonction de ses besoins mais en fonction du montant de la cotisation que nous réglons. Que devient cette égalité des citoyens devant la maladie que voulait le conseil national de la résistance ? C'est la raison pour laquelle nous ne sommes pas d'accord sur la partie du document pour le débat qui dit : augmentation des cotisations d'assurance maladie de 1 ou 2 points (là accord) mais baisse des cotisations patronales aux complémentaires santé (là pas d'accord). Nous sommes pour la suppression totale. Comment parler du 100% sécu si on maintient une cotisation patronale aux complémentaires santé ?

Petit rappel historique : Débats parlementaires n° 19 session au conseil de la république du 4 mars 1947 onzième séanceLe président ouvre la séance par cette déclaration (reproduction intégrale) « L'ordre du jour appelle la discussion de la proposition de loi adoptée par l'assemblée nationale après déclai-

ration d'urgence tendant à modifier l'ordonnance du 4 octobre 1945 sur l'organisation administrative de la sécurité sociale dans l'intérêt de la mutualité française »Voici ce que déclarait le ministre de la sécurité sociale AMBROISE CROIZAT dans son intervention de clôture. Extrait : « ... il ne s'agit pas de discuter s'il s'agit d'un compromis ou d'un accord admettons que ce soit un compromis, mais ce compromis modifie tout de même une situation ou un état de choses, il aboutit incontestablement à ce résultat que la mutualité va maintenant nous apporter une collaboration qui jusqu'à ce jour n'avait pas pu se manifester ... »

La défense de la sécurité sociale est un enjeu de société pour l'égalité des citoyens devant la maladie. Il nous faut revenir à l'esprit voulu par le conseil national de la résistance et l'ordonnance de 1945.
C.R.

MEURTRE AVEC PRÉMÉDI- TATION



**Tous en grève
le 19 mars**