



## Mais que cache l'abaya ?

L'abaya permet à Macron et à son gouvernement de voiler un bilan politique plus que catastrophique et de faire du pied aux électeurs d'extrême droite.

7 900 postes enseignants supprimés depuis le début de son mandat, des écoles fermées, 18 000 enfants sans affectation et sans oublier le harcèlement scolaire. Un enfant handicapé sur 4 n'a pas accès à la scolarité par manque d'AESH. Il n'y a jamais eu autant de pauvreté en France, les Restaurants du Cœur devront réduire leur nombre de repas distribués.

Il n'y a jamais eu autant d'inégalités dans notre pays avec des riches de plus en plus riches et des pauvres qui se comptent maintenant par million.

C'est encore les femmes et surtout celles d'origine maghrébine que l'on stigmatise et qui paient la médiocrité de nos politicards.

À la rentrée 2020 l'extrême droite et Macron s'en étaient pris aux tenues trop courtes portées par des jeunes femmes dans les lycées. Un scandale à l'époque. Quand le droit des femmes recule à ce point-là, c'est bien l'extrême droite qui montre le bout de son nez.

Le principe de laïcité c'est la liberté de conscience, la liberté de croire ou de ne pas croire. C'est la non intervention de l'État dans les religions, et réciproquement. Les religions ne doivent pas intervenir davantage dans le fonctionnement de l'État.

La France vire de plus en plus à l'extrême droite. Il faut se préparer à la combattre et à combattre leurs idées. Pour l'année 2024, avec l'aide de l'UD CGT du Rhône nous lancerons une grande campagne de sensibilisation sur les dangers de l'extrême droite.

Les femmes luttent dans tous les pays du monde pour que les hommes cessent de leur imposer ce qu'elles doivent porter ou ne pas porter.

**Bah y a encore beaucoup de 8 mars à préparer...**

## L'humeur de Rust



## SOMMAIRE

Page 2 : **L'édito**

Pages 3 à 7 : **Echos des services**

Pages 8 à 11 : **Dossier « 40 ans du statut »**

Page 12 : **COS**

Page 13 : **Actualité nationale**

Pages 14 à 16 : **Actualité locale**

Page 17 : **Culture**

Pages 18 à 19 : **IHS**

### Du côté WEB

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

 FACEBOOK : CGT VILLE DE LYON

 TWITTER : @CGT\_VILLE\_LYON

 Instagram : cgtvilledelyon

 Email : [SYNDICATCGT.messagerie@mairie-lyon.fr](mailto:SYNDICATCGT.messagerie@mairie-lyon.fr)

### Mentions légales

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

Directeur de publication: Aurélien Scandolaro  
C.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



## Rentrée des classes 2023

Une rentrée difficile malgré l'alerte de la CGT faite en juillet à la direction de l'éducation.

Un mail d'alerte a été envoyé début juillet à la directrice de l'éducation pour anticiper les difficultés et ne pas refaire une rentrée aussi catastrophique qu'en septembre 2022.

Nous avons abordé les points suivants :

- L'absence des agents en contrat de 35 h pendant les nettoyages (juillet/août) qui met à mal la continuité du service public permettant d'accueillir correctement les enfants à la rentrée. Cela provoque également un surcroît de travail et de stress pour les agents en poste,
- Anticiper le recrutement des animateurs afin que l'effectif soit au complet et cela dès le premier jour de la rentrée,
- Pour un bon démarrage, faire un état des lieux au plus près, le premier jour des nettoyages, sur les absences et veiller à mettre en place le remplacement de tous les agents manquants. En effet, avoir une équipe au complet évite une surcharge de travail aux agents présents et une usure prématurée,
- Revoir succinctement la répartition de

chaque agent pour un éventuel réajustement,

- Dans le même élan, une réunion pour expliquer à tous (ASEP, ATSEM, RRS, ARS, gardiens, DAL, animateurs) les missions des uns et des autres et envoyer à chacun un compte-rendu de cet échange,

- Mettre en place une meilleure communication entre le RP et le DAL mais aussi entre le corps enseignant et le personnel municipal pour une passation d'informations fluide entre les différents corps de métier. Les agents municipaux sont souvent à la marge des projets et informations au sein de l'école,

- Former en amont les nouveaux arrivants sur les produits et leur utilisation,

- Quand il y a des gros travaux pendant les vacances prévoir leur fin le plus en amont possible de la rentrée pour une bonne remise en état des locaux et permettre l'intervention d'une société de nettoyage, si l'entreprise qui effectue les travaux n'est pas en capacité de le faire.

Nous ne sommes toujours pas entendus et malgré ces alertes, la rentrée 2023 est restée très compliquée dans de nombreuses écoles.

Les raisons de ces difficultés restent les mêmes :

Le manque cruel de personnel : encore beaucoup trop de contrats à 35 h, des

absences pour maladie de longue durée et longues maladies non remplacées, des temps partiels non complétés,

Des aménagements de poste avec aucun renfort pour effectuer les tâches retirées à certains agents et qui sont dispatchées au reste de l'équipe,

Le recrutement des animateurs qui n'est toujours pas finalisé dans de nombreuses écoles,

De nouveaux agents non formés,

Un gros souci de communication entre les différents intervenants dans les écoles qu'ils soient ville de Lyon, associatifs ou éducation nationale.

Après seulement 4 semaines de travail nous sommes très inquiets quant au bon déroulement de cette année scolaire 2023-2024 compte tenu de l'état de fatigue des agents des écoles.

Le 1er septembre la CGT de la ville de s'est rendue à un déplacement du maire à l'école Léon Jouhaux afin de le rencontrer et de partager avec lui et son équipe le tract de la CGT. Ce tract est issu d'un travail commun mené depuis plusieurs années dans un collectif. Il reprend l'intégralité des revendications des agents de l'éducation.

Sans doute devrait-il servir de feuille de route ...



### L'intérim au CCAS un puits sans fond !

Le 12 juillet, la CGT ville de Lyon est allée interpeller le maire lors de l'inauguration de l'agrandissement de l'EHPAD les Balcons de l'Île Barbe (passage à 90 résidents). Les agents avaient eux-mêmes rédigé le tract distribué à Grégory Doucet.

Les agents revendiquent toujours et encore de travailler mieux, pour un meilleur accueil de nos aînés. Les agents se plaignent par exemple d'un manque de communication, d'organisation et un recours à l'intérim répété.

Depuis des années, la CGT ne cesse d'alerter le CCAS sur l'explosion de l'emploi d'intérimaires. Cette année 2023 bat tous les records avec plus de 3,8 millions d'euros déjà dépensés.

Imaginez pour les résidents, mais aussi les familles qui rendent visite à leurs aînés, les week-ends, de découvrir des intérimaires qui ne connaissent ni les résidents, ni les locaux. Quel désarroi !

Et malheureusement, malgré les alertes répétées de la CGT, cela risque de durer encore longtemps, voire empirer avec

le passage en 10 heures par jour. La direction l'a dit, le passage aux dix heures est fait pour favoriser l'embauche car les intérimaires n'acceptent de se déplacer que pour des missions de 10 heures allant même jusqu'à choisir leurs trames de planning au détriment des agents titulaires qui subissent des changements d'horaires régulièrement.

Rappelons que la ville de Lyon n'arrive pas à recruter du personnel dans ses EHPAD du fait des bas salaires et des conditions de travail difficiles.

Le recours à l'intérim n'est malheureusement pas prêt de s'arrêter au CCAS et c'est en premier lieu les résidents et le service public qui vont en pâtir.

---

### Ferait-il chaud au mois de septembre ?

La direction des sports, sûrement sous l'impulsion des élus, a décidé d'ouvrir les piscines au mois de septembre avec les mêmes créneaux horaires que pendant l'été, avec un seul bassin ouvert et à prix réduit.

Sur le principe rien d'alarmant. A la CGT, nous tenons au service public, accessible au plus grand monde et le moins cher possible.

Or rien ne s'est passé comme cela. Ça aurait dû être le cas mais rien n'a été anticipé.

En ce début septembre, les agents techniques de la piscine du Rhône, étaient en période de vidange du bassin principal et en nettoyage. Ils se sont vus imposer des changements d'horaires de dernière minute, voire presque du jour au lendemain ainsi que des ouvertures prolongées le soir.

Le mercredi soir les agents de la piscine du Rhône n'étaient pas encore au courant de l'ouverture le week-end. Ils ont donc dû revoir leur planning pour pallier cette demande.

Petit scoop pour l'année prochaine, il fait aussi chaud en juin et en septembre !

Espérons que l'an prochain ces ouvertures seront anticipées, comme c'était le cas, il y a plusieurs années.

La CGT restera vigilante sur la prochaine saison d'été, dans les piscines.



### CDS « précarité »

Le mercredi 27 septembre s'est tenue une réunion avec le DGRH de la ville sur le pouvoir d'achat des agents.

Cette réunion s'est ouverte dans un contexte d'inflation débordante où 42 % des Français sont à découvert régulièrement.

Le DGRH a souligné qu'au 1er janvier tous les agents de la ville se verront attribuer 5 points d'indice supplémentaires selon la refonte nationale des grilles. Les collectivités voient la prise en charge des transports passée à 75 % contre 50 % précédemment. Le vieux fantôme de la Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat GIPA est aussi ressortie du placard. Cette prime datant de 2008 pour les agents qui auraient vu leurs salaires être rattrapés par l'inflation sur une période de 4 ans a aussi été abordée. Un calculateur pour savoir si vous avez le droit à cette prime est disponible sur le site de la CGT ville de Lyon <http://cgtvilledelyon.fr/calculateur-gipa-2023/>

Concernant la ville de Lyon le DGRH souligne qu'une augmentation budgétaire de 5 % de la masse salariale de l'année 2023 est prévue. Peut-on se fier au budget primitif 2023 de la ville de Lyon ? (budget disponible en ligne sur le site de la ville). Et surtout à quel montant s'élève cette somme ? A cette question notre DGDH ne nous a fourni aucune réponse !

Pour finir il souligne la possibilité de la mise en place d'une prime inflation pour les agents qui gagnent moins de 39 000 euros par an à condition que la loi le permette et donc en attendant les décrets et dans l'hypothèse où le conseil supérieur de la fonction publique les vote. Cette prime de précarité pourrait être instaurée sur 2023 et n'impacterait pas l'enveloppe prévue pour l'augmentation du régime indemnitaire.

La CGT a souligné le caractère d'urgence d'une augmentation de l'IFSE et tient à ne pas verser dans la cogestion laissant à l'administration la responsabilité de quelles catégories d'agents n'auraient rien ou pas grand-chose. Nous avons certes des propositions mais ce n'est pas avec la CGT que l'on négocie le poids des chaînes... laissons cela à d'autres.

Nous, nous soulignons l'urgence des augmentations, que ce soit le point d'indice ou à défaut l'IFSE.

Pour rappel dans le baromètre de la ville (article en pages 14 et 15) fait ressortir un nombre impressionnant de 15 % des agents qui estiment être payés correctement. Mais qui sont-ils ?

Pour construire au mieux les revendications, au plus proche des intérêts des agents, la CGT ville de Lyon demande :

De connaître l'enveloppe globale pour l'augmentation de l'IFSE,

La mise en place sur 2023 d'une prime inflation,

L'augmentation des tickets-restaurant avec l'enveloppe prévue en 2022 pour amortir les augmentations du prix de l'énergie,

La revalorisation des heures effectuées par les agents travaillant la nuit.

Bref un salaire décent pour tous.

### Le F3SCT dans les crèches

Le F3SCT s'est déplacé à la crèche Confluences qui a ouvert ses portes le 15 avril 2023.

Un constat a été fait dans cette structure où il manque quelques finitions :

- Pas de pinces-doigt aux portes,
- Pas assez de ventilation,
- La robinetterie n'est pas fonctionnelle,
- L'interphone extérieur ne fonctionne pas,
- Manque de fenêtres dans certaines pièces,
- Un service de nettoyage serait le bienvenu pour l'extérieur,
- Une protection (filet ou autre) est nécessaire pour empêcher les pigeons de se poser sous le toit car cette situation est récurrente autant pour le personnel que pour les enfants.

La CGT a demandé à la commission de faire le nécessaire.



## COUPE DU MONDE DE RUGBY 2023

Astreintes et heures supplémentaires des agents de La ville de Lyon

La France accueille la 10<sup>ème</sup> édition de la Coupe du Monde de Rugby, du 8 septembre au 28 octobre 2023.

5 matches prévus au Groupama Stadium du 24 septembre au 6 octobre 2023

Dans le cadre de cet événement, la ville de Lyon accueillera une délégation étrangère, l'équipe emblématique de rugby : la Nouvelle-Zélande.

Le « Camp de base Lyon » ou camp de base des All Blacks sera situé à Gerland. La ville de Lyon met à disposition un certain nombre d'infrastructures pour l'occasion : un terrain d'entraînement de la Plaine des Jeux de Gerland (terrain 10), une piscine municipale, une salle de presse et conférences médias, un petit gymnase. Le LOU mettra également à disposition une salle de musculation, un terrain d'entraînement secondaire et logera l'équipe des All Blacks dans le nouvel Hôtel « The Ruck ».

Des équipements seront mis à disposition par la ville de Lyon :

- Terrain d'entraînement à la Plaine des jeux de Gerland - immobilisation du 15 mai au 8 octobre 2023,

- Programme d'entretien du terrain supervisé par un expert pelouse France 23,

- Plusieurs visites de travail avec le Team manager des All Blacks et France 23, notamment le 14 juin dernier. Grande qualité de la pelouse (entretenu par les agents de la direction des sports) saluée par le manager de la Nouvelle-Zélande et les responsables du site GIP France 23,

- Piscine Delessert,

- Petit palais des sports de Gerland,

- Espace médias (travail de presse / conférences de presse) lieu à confirmer.

Dans le cadre d'une convention avec France 23, la ville de Lyon s'est engagée, durant le séjour de la délégation Néo-Zélandaise, notamment à :

- mettre à disposition des espaces et infrastructures dédiés à la réception d'une délégation de rugby à titre gracieux en amont et pendant la compétition,

- assurer les prestations de nettoyage, maintenance et entretien de ces infrastructures pendant la durée de mise à disposition des espaces. Elle s'est engagée également à répondre dans les meilleurs délais aux interrogations de France 2023 relatives à l'état de pelouse et à la maintenance des installations. Elle assurera également le suivi et la conduite des installations, la maintenance, ainsi qu'une astreinte technique pour l'ensemble des installations conformément au cahier des charges (éclairage, pelouse, vidéo protection, plomberie, climatisation, fluides, etc ...). La ville de Lyon fera ses meilleurs efforts pour que

les agencements et installations mis à disposition soient entretenus dans les règles de l'art, propres et en bon état de fonctionnement. Elle a la responsabilité des personnels et des moyens à mettre en œuvre pour réaliser les prestations prévues par la convention et assurer l'accueil et le bon fonctionnement du camp de base.

Organisation du travail des agents de la ville de Lyon :

Compte tenu des obligations que fait peser l'événement de la Coupe du Monde de Rugby sur les services de la ville, ainsi que des missions spécifiques auxquelles elle est tenue durant l'événement, pour la ville de Lyon, il est nécessaire d'adapter l'organisation du travail des agents et de mettre en place des astreintes dans les directions suivantes :

- la direction des sports au sein de la Délégation Générale à l'Enfance, l'Éducation, à la Jeunesse, aux Sports et à l'Inclusion (DGJEESI).

- le service de Gestion de Flotte de la Direction Moyens Généraux au sein de la Délégation Générale aux Ressources (DGR), qui est support à la Direction des sports pour les matériels horticoles mobilisés pour l'événement.

La CGT s'interroge sur ce dossier et, notamment sur le fait que celui-ci ne soit pas présenté aux représentants du personnel lors d'un CST, et qu'il passe directement en délibération en conseil municipal le 21 septembre 2023 .



### La souffrance au travail

La fonction publique territoriale est un secteur essentiel de l'administration publique, chargé de fournir des services de proximité à la population. Malheureusement, de nombreux agents font face à une souffrance au travail croissante, causée par un ensemble de facteurs préoccupants et la ville de Lyon n'y échappe pas.

Le manque d'effectifs et les postes vacants qui ne sont pas pourvus depuis longtemps entraînent une surcharge de travail pour les agents en place, qui doivent souvent assumer des responsabilités supplémentaires.

La qualité des services est compromise entraînant tensions et frustrations. De plus, les difficultés de recrutement peuvent rendre difficile le renouvellement des effectifs et aggraver la situation. Les fonctionnaires sont souvent stigmatisés et perçus comme étant peu motivés ou inefficaces. Cette mauvaise réputation leur pèse ; et quand on y ajoute un mauvais management, il est normal qu'ils se sentent dévalorisés, désengagés et démotivés.

Il est essentiel de valoriser le travail des fonctionnaires et de reconnaître leurs contributions afin de briser les préjugés qui pèsent sur eux.

Le manque d'organisation est également un facteur qui contribue à la souffrance au travail à la ville de Lyon. Les agents se sentent dépassés, incapables de faire face à toutes les exigences de leur poste. Un investissement dans une meilleure organisation, la clarification des rôles et des responsabilités peuvent aider à soulager la pression et à améliorer les conditions de travail.

Il est impératif de prendre des mesures concrètes pour améliorer les conditions de travail et préserver le bien-être des femmes et des hommes qui œuvrent chaque jour pour assurer le service public à la ville de Lyon.

L'avancement et la rémunération sont des sujets délicats. Être récompensé pour son mérite et ses compétences relèvent de l'utopie. Ne parlons pas de l'IFSE ou encore du CIA qui ne font qu'accroître les inégalités entre agents. Inégalités, que nos chers politiques s'engagent publiquement à combattre. C'est beau de combattre sa création.

### L'enfance est passée au menu bio

Lors de la réunion du dialogue social de l'enfance du 5 juillet 2023 sur le nouveau marché pour l'alimentation la CGT a dénoncé que le budget alloué pour les 3 ans à venir est considérable quant aux produits proposés.

La difficulté se pose quant à la gestion avec ce nouveau fournisseur, autant sur les produits que sur les commandes car de nouveaux menus sont imposés par la ville de Lyon.

Des remontées négatives des agents de terrain et du personnel de cuisine ont déjà été relevées dans plusieurs établissements.

Un accompagnement est nécessaire pour tous les agents qui sont en difficulté.

Le syndicat CGT se bat quotidiennement pour l'amélioration des salaires des agents, et s'aperçoit que la ville dépense des sommes considérables pour des marchés alimentaires.

La CGT est et sera toujours auprès des agents de la ville Lyon pour de meilleures conditions de travail.

# Le statut a 40 ans !



**Il y a 40 ans avec la loi du 13 juillet 1983 naissait le statut de la fonction publique territoriale.**

Tout a commencé avec un roi c'est vous dire le chemin parcouru depuis Philippe le Bel, roi de France de 1285 à 1314. Il crée le conseil d'État du roi compétent pour traiter les affaires impliquant le pouvoir politique et administratif. Il sera institué contre l'avis du pape. Ce conseil introduit une distinction entre le public et le privé.

Il évoluera au cours des siècles et ce n'est qu'en 1946 que le 1er statut des fonctionnaires voit le jour sous l'impulsion de Maurice Thorez, vice-président du conseil du gouvernement provisoire du général de Gaulle et secrétaire général du PCF, avec la loi du 19 octobre 1946.

Cette loi constituée de 145 articles, sera votée à l'unanimité de l'assemblée constituante après un débat de seulement 4 heures, nous sommes loin des 49-3 d'aujourd'hui.

La seconde version verra le jour avec l'ordonnance du 4 février 1959 prise par le général de Gaulle. Cette ordonnance renforcera la loi de 1946. C'est avec elle que nous basculerons d'un système d'emploi

à un système de la carrière comme c'est le cas aujourd'hui.

Le troisième volet, initié par Anicet Le Pors, alors ministre communiste de la fonction publique et des réformes administratives apparaît avec la loi du 13 juillet 1983. Il traitera le statut des agents publics des collectivités territoriales et des établissements publics hospitaliers et de recherche, alors que les anciens textes statutaires ne concernaient que les fonctionnaires de l'État.

C'est donc de ce texte dont nous fêtons l'anniversaire.

**De ce statut trois principes essentiels verront le jour : l'égalité, l'indépendance, la responsabilité.**

**Le principe d'égalité** est un fondement qui garantit l'égalité d'accès au service public pour tous, quelles que soient nos idées politiques, religieuses, notre origine ethnique, notre genre, nos préférences sexuelles, notre nationalité... sans aucune distinction et incrimination d'aucune sorte. Le service public est le bien commun de tous.

Ce principe d'égalité fait aussi référence à ceux qui rendent le service public,

les agents publics qui devraient tous être égaux aussi bien face à l'accès aux concours que dans leur évolution de carrière ou dans leurs droits.

**Le principe d'indépendance** protège l'usager contre les dérives des décisions administratives et politiques. Le statut garantit à la population un service public neutre, impartial et dans l'intérêt général. Le fonctionnaire doit s'opposer à des ordres illégaux ou de nature à troubler l'ordre public émanant des élus ou des supérieurs hiérarchiques.

C'est avant tout dans cette conception progressiste que doit être appréhendée la garantie de l'emploi avec, en particulier, le fait que le fonctionnaire est titulaire de son grade.

**Le principe de responsabilité** confère au fonctionnaire la qualité de citoyen à part entière en lui reconnaissant la liberté d'opinion, la liberté de penser et de s'exprimer.

Ces droits démocratiques qui garantissent aux fonctionnaires des pouvoirs d'intervention dans la conception et la mise en œuvre du service public sont les leviers indispensables pour garantir



l'indépendance du fonctionnaire, faire progresser les droits sociaux et les droits fondamentaux du citoyen.

Le fonctionnaire est confronté en permanence à la difficulté d'informer, de renseigner et de servir le public sans trahir ses obligations de discrétion ou de secret professionnel et sans devenir par son silence complice de situations d'entorse au droit, de fraudes, d'infractions ou de crimes.

Les principes de responsabilité et indépendance du fonctionnaire sont intimement liés. L'indépendance du fonctionnaire lui permet de disposer d'une marge d'autonomie indispensable à l'exigence de sa responsabilité.

La loi du 13 juillet 1983, correspond donc au statut qui permet de garantir aux usagers la neutralité, l'égalité de traitement, le respect du cadre légal et des missions du service public.

Elle s'oppose à la logique du marché des influences de la finance et des pouvoirs en place. Le marché attend le retour sur investissement. Cette loi donne aux fonctionnaires les moyens d'exercer leur citoyenneté et leur indépendance.

C'est donc un outil essentiel dans une société soucieuse de l'intérêt général.

C'est aussi un amortisseur social. Avec la crise financière de 2008, ou plus récemment la crise du Covid, les services publics ont montré à quel point ils sont essentiels pour répondre aux besoins de la population.

Contrairement au contrat de droit privé, pratiqué par les entreprises, qui renvoie aux objectifs de la maximisation du taux de profit, de la rentabilité et du retour sur investissements, l'objectif du service public, lui, représente l'intérêt général. Il veille à la couverture des besoins fondamentaux de la population, l'ordre public, la préservation du modèle social, la transition écologique, la souveraineté nationale, la politique migratoire et d'asile, la paix dans le monde.

Ce statut sera attaqué de nombreuses fois. Pour ses 30 ans en 2013, on chiffrait à 225 le nombre de modifications législatives et à plus de 300 les modifications réglementaires. Toutes n'étant pas négatives mais nombreuses avec l'objectif de le détricoter pour que le secteur privé mette la main sur un bon nombre de

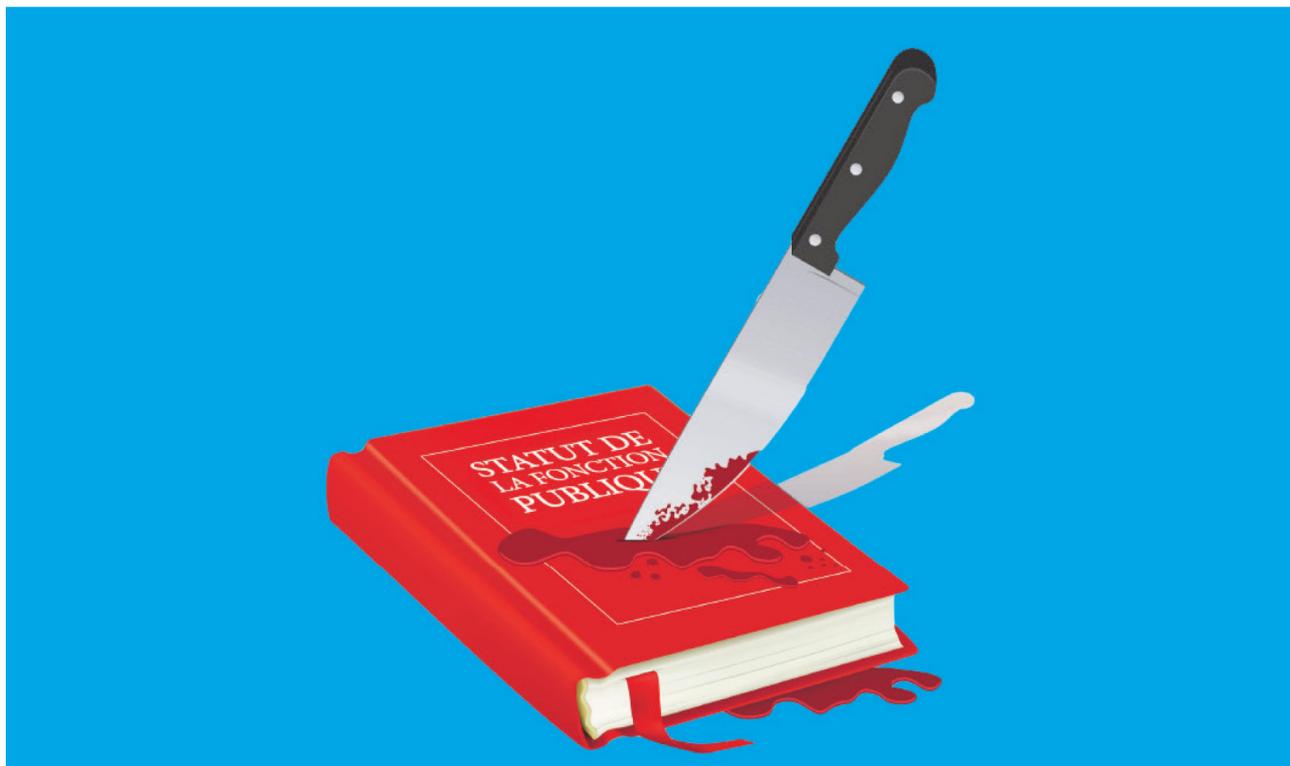
missions aujourd'hui rendues par le service public.

L'alignement du public sur le privé est un objectif central revendiqué par notre bon président Macron. Il estime que le statut de la fonction publique est « inapproprié ». S'il n'essaie pas de le supprimer directement, la loi de 2019 mise en place par un certain Olivier Dussopt, connu aussi pour sa fameuse réforme des retraites, met un véritable coup de couteau dans le statut. Elle est issue de CAP 2022.

Nous avons abordé ce sujet en mai 2018 dans la Tribune N°52 ainsi qu'en septembre 2021 dans la Tribune N°72, exemplaires que vous pouvez toujours retrouver sur le site internet de la CGT de la ville de LYON [cgvilledelyon.fr](http://cgvilledelyon.fr)

Pour mémoire ce sont 34 « experts » « indépendants » qui avaient 5 objectifs : les simplifications et l'amélioration du service public, la transformation numérique, la rénovation du cadre des ressources humaines, l'organisation territoriale et pour finir la modernisation de la gestion budgétaire.

Suite page 10



Ces 34 « experts », tous intéressés non pas par l'intérêt général mais par les intérêts capitalistes, ont écrit la grande ligne de ce que sera la loi de 2019.

Dans cette loi de 94 articles tout y passe : la fusion du CT et du CHSCT dans une instance unique le Comité Social Territorial (CST). Cette loi recentre les attributions des CAP en les vidant d'une très grande partie de leurs compétences. Elle prévoit le recrutement par la voie de contrats pour pourvoir des emplois permanents. Elle harmonise le temps de travail dans la fonction publique en mettant fin aux régimes dérogatoires mis en place en obligeant le passage aux 1 607 heures. Elle permet de restreindre le droit de grève, une possibilité dont n'a pas manqué de se saisir notre maire. Elle permet aussi lors d'un transfert d'un agent d'un service public au privé, la mise en place d'un dispositif de détachement automatique du fonctionnaire. Elle a créé un dispositif de rupture conventionnelle. On retrouvera aussi dans cette loi pêle-mêle le RIFSEEP, le télétravail, la fusion des CDG ...

Ce cher Olivier nous aura laissé de beaux cadeaux pour nos vieux jours !

Malgré tout le statut existe encore. Ce n'est pas le statut qui est le plus adapté au monde d'aujourd'hui. Ces nouveaux modes de management sont inadéquats à la gestion publique.

Certains diront « mais nous ne pouvons plus recruter ». Les plus libéraux de nos détracteurs soutiendront même « mais le statut est trop protecteur », « les fonctionnaires ne servent à rien » « ce sont des nantis » « des fainéants toujours en grève ».

À l'heure où le président de la République poursuit les offensives contre les conquises sociales, les retraites, la protection sociale, le Code du travail ... la préservation de l'intérêt général est un enjeu majeur.

En privant les collectivités de leurs ressources telle la taxe professionnelle dans un premier temps puis la taxe d'habitation c'est à elles que l'on s'attaque.

Avec de si faibles rémunérations c'est à ceux qui aujourd'hui livrent le service public tous les jours que l'on s'attaque, ce sont eux qui sont là à tous les moments de la vie, ceux de la petite enfance dans les crèches, en passant par l'école, ATSEM, personnel des cantines, professeurs,

gardiens d'établissements, agents d'entretien, l'état civil, le personnel des mairies, ceux qui nous permettent d'avoir des rues entretenues et qui nous éclairent la nuit, ceux qui veillent à la tranquillité publique, PM, ASVP, ceux qui s'occupent des équipements sportifs avec les éducateurs sportifs, des maîtres-nageurs, ceux qui nous cultivent, dans les musées, les bibliothèques ou les théâtres, ceux qui s'occupent de nous pendant les accidents de la vie, les pompiers, assistants sociaux, aide-soignant, ceux qui ramassent nos poubelles, qui nous aident à mieux vieillir dans les résidences et les EHPAD et que l'on retrouve jusqu'à nos cimetières, et ceux oubliés certainement en grand nombre au passage...

La fonction publique territoriale c'est plus de 240 métiers au service des habitants.

Comment voulez-vous alors trouver des candidats pour 1 777€ brut par mois ?

Si l'on ne trouve plus de fonctionnaires, on recrute des contractuels avec un statut moins protecteur.

Ils sont aujourd'hui près de 22 % au niveau national moins enclins, du fait de leur statut, à faire respecter les 3 grands



Anicet Le Pors 2017 (Photo fédération des services publics)

principes, à garantir le grand fondement de cette belle idée et si l'on ne trouve pas de contractuels c'est à un service marchand auquel on aura affaire, plus sensible à dégager des marges et des bénéfices au détriment des usagers et des salariés.

Nous revendiquons une fonction publique qui place les agents en situation de responsabilité, en les préservant de la soumission aux intérêts particuliers, en leur garantissant des droits individuels et collectifs, en évitant la précarité, tout ceci constituant des garanties pour les citoyens d'une fonction publique neutre et impartiale.

Le statut du fonctionnaire c'est la liberté de dire non !

Alors oui cette idée a de l'avenir et à la CGT on se battra pour qu'elle vive encore plusieurs fois 40 ans.

Merci Anicet et joyeux anniversaire.

N'ayant pas réussi à avoir un entretien avec Anicet Le Pors cet article s'est largement inspiré de son blog.

### **Ils ont dit ?**

« Fort heureusement, elles (les lois statutaires) n'auront pas une longue vie ». François Mitterrand

« Le fonctionnaire est un homme de silence, il sert, travaille et il se tait ». Michel Debré

« Le recours aux contractuels n'a rien d'idéologique ». Stanislas Guerini

« Un grand débat porterait sur le statut de la fonction publique et comment le rapprocher du statut de la fonction privée me paraît très sain » Yannick Jadot

« La baisse du nombre de fonctionnaires est incontournable » Nicolas Sarkozy

"Il y a trop de fonctionnaires territoriaux dans notre pays" Marine Le Pen

« On va progressivement entrer dans une zone - on y est déjà d'ailleurs - où la justification d'avoir un emploi à vie garantie sur des missions qui ne le justifient plus sera de moins en moins défendable » Emmanuel Macron

« le fonctionnaire ne doit plus être le domestique du gouvernement livré à l'arbitraire ou au favoritisme mais seulement le serviteur de l'Etat et de la nation, garanti dans ses droits, son avancement et son traitement, conscient en même temps de sa responsabilité, considéré comme un homme et non comme un rouage impersonnel de la machine administrative ». Maurice Thorez

# QUOI DE NEUF AU COS ?



Depuis la covid, le COS de la ville de Lyon, a traversé de nombreux rebondissements.

Suite, au manque de personnel, le COS a été fermé de nombreux mois, laissant les agents dans une situation difficile, tout en permettant à l'administration de pourvoir les postes manquants.

Ensuite, la suppression de la prime retraite par la mairie, fut une surprise énorme pour les agents et pour les syndicats, préconisation qui a été conseillée par la CRC (cour des comptes). En a découlé, une bataille en intersyndicale contre l'administration, qui menaçait les administrateurs du COS, donc les organisations syndicales, d'une fermeture définitive, si les syndicats refusaient de voter le budget, amputé des 600 000 €. Une rencontre a eu lieu avec le maire, qui a réitéré sa menace mais acceptait une augmentation substantielle au COS de 3 % du budget alloué par la ville de Lyon.

Le jour du vote du budget, « intitulé réunion de la dernière chance », l'intersyndicale a voté pour les propositions du maire, entérinant cette prime par peur de fermeture définitive du COS.

Quant à l'UGICT ils ont décidé de s'abstenir pour soi-disant « sauvé le COS ».

Accepter la négociation forcée, ne fait pas partie des valeurs de la CGT, c'est

pour cela que le collège des retraités a voté contre et la CGT, a refusé voter ce jour-là, laissant l'administration face à ses responsabilités et ses menaces.

La CGT réaffirme son engagement à la reconnaissance de la carrière d'un agent partant à la retraite.

Lors du dernier conseil d'administration le 20/09, le collège des retraités de la CGT proposait une subvention pour une prise en charge d'une partie de la mutuelle des retraités. L'administration propose 100 000 €, au lieu des 600 000€ !

Une honte pour la CGT ! Non seulement cet argent sera pris sur le nouveau budget, sans les 600 000 €, mais en plus cela ne représente que 10 € de prise en charge par agent retraité.

C'est bien trop peu !

Le COS a enfin rouvert normalement, avec 5 agents de catégorie C et un 6ème poste en cours de recrutement. Les permanences dans les mairies, à Jaurès et au CCAS, ont également repris, les jeudis, en alternance.

Le prochain spectacle de Noël aura lieu le 03/12 avec deux représentations, l'une à 13H30 et l'autre à 16H30, à la Bourse du travail. Une distribution de papillotes aura lieu ce jour-là. Deux autres dates de distribution sont prévues, le 06/12 après-midi et le 12/12 matin, toutes deux,

salle Guimard, à l'annexe de l'hôtel de ville.

Le spectacle 2024 aura lieu le 01/12/2024 à la Bourse du travail.

Le COS finit l'année avec 261 161 € dans ses comptes, ce montant est provisionnel bien entendu.

Une augmentation de la prestation sur les abonnements sportifs et culturels est en cours d'étude. La participation aux frais d'obsèques va également être augmentée. Il en sera de même pour les places pour les GRAC, cinémas indépendants.

La CGT regrette le manque de propositions pour les colonies, les voyages pour les enfants et parents, la culture et le sports, où le catalogue ne permet qu'à des organismes capitalistes de s'enrichir loin des organisations de l'éducation populaire et où les prix sont juste négociés avec les prestataires qui ont de fait accès à près de 9 000 clients potentiels. Certes cela ne coûte jamais rien au COS mais les agents ont peu de prestations en plus à leur disposition. Celles proposées restant très élevées pour beaucoup.

La CGT ville de Lyon continuera à se battre, pour obtenir le remplacement de la prime retraite par une prise en charge de la mutuelle retraitée, avec un montant acceptable.

# Point d'indice : il y a urgence !



Le 1er juillet 2023 le point d'indice a été augmenté « une fois de plus ». Or le compte n'y est toujours pas.

Un bon nombre d'agents, que ce soit à la ville ou dans d'autres collectivités attendaient avec impatience cette augmentation. Les grilles ont été réévaluées et le point d'indice a fait un bon exceptionnel de 1,5 %.

Mais comment cela se concrétise sur nos fiches de paye ? Très clairement la dernière ligne en bas à droite n'a pas beaucoup bougé avant cette modification et il ne nous reste pas beaucoup plus si ce n'est moins dans nos porte-monnaie à la fin du mois.

A quoi sert l'indice majoré ?

L'indice majoré est le nombre de points qui correspond à notre échelon et notre grade. Il se matérialise en nombre de points. Il faut multiplier ce nombre de points par la valeur du point pour obtenir notre salaire brut. Celui-ci a été augmenté au 1er juillet de 1,5 %. Il vaut aujourd'hui 4,92278 euros ...

Par exemple pour le 1er échelon de la grille C1 l'indice est de 361.

$361 \times 4,92278 = 1\,777,12358$  euros brut par mois.

C'est pour ces raisons que la CGT réclame le rattrapage du au gel du point qui n'a pas progressé contrairement à l'inflation, ainsi qu'une hausse de 10 % de sa valeur.

Avant le mois de juillet un agent qui rentrait sans concours au grade de catégorie C, 1er échelon était à l'indice 352. Il est aujourd'hui à l'indice 361 comme l'exemple cité précédemment, soit un gain de 9 points ce qui correspond à un peu plus de 44 euros supplémentaires.

En revanche, le déroulement de la carrière lui ne s'accélère pas. Par exemple pour la grille C1, Il faudra toujours 19 ans à un agent pour atteindre le dernier échelon. Le gain restera de 30 points, soit un peu plus de 147 euros en 19 ans ! Dans cette même grille 9 des 11 premiers échelons voient leur valeur progresser de quelques points.

Sans cette révision cette grille aurait été amenée à disparaître car elle était

régulièrement rattrapée, voire doublée par les augmentations du SMIC. Cette modification n'a donc pour seul but que de « sauver » cette grille.

Sur le reste de la catégorie C quelques modifications sur la grille C2, les premiers échelons 7 sur 12. Les 3 premiers échelons de C3 sont aussi modifiés de même que les 6 premiers échelons d'agent de maîtrise, les 2 premiers échelons d'agent de maîtrise principal, les 3 premiers de sergent spp et les 2 premiers de brigadier-chef principal.

Pour les catégories B les grilles aussi ont été revues. Les 5 premiers grades de B1 se voient enfin revalorisés et la grille aide-soignant de classe normale et auxiliaire de puériculture de classe normale est complètement revue.

Cette grille est enfin revalorisée en terme de points. Elle passe de 352 points comme le premier échelon de C1 pour atteindre aujourd'hui 368 points, soit une évolution de traitement de 78 euros.

Et l'on ose se demander pourquoi ces postes sont des métiers en tension ...

# Le baromètre annonce l'orage mais tout va très bien !



Dans la Tribune numéro 82 de juillet 2023 nous avons abordé le sondage sur la qualité de vie au travail.

Cette enquête a été diffusée largement par la ville et 2 737 agents y ont participé soit 33 % des effectifs.

Lors d'un comité de dialogue social le 11 septembre, l'administration nous a enfin fait parvenir le rendu de ce « baromètre ».

Pour l'administration « tout n'est pas parfait mais le baromètre met en évidence des éléments très positifs ».

Bien évidemment la CGT n'a, à aucun moment, remis en question la globalité de la gestion de la ville. Dans l'article cité précédemment nous disions même « oui il y

a des choses positives mais pour combien de pertes de conquies ... ».

Les éléments positifs ne nous étonnent pas en ce qui concerne l'attachement des agents à leur métier et à leurs outils de travail, les agents disent globalement, « ils aiment leur travail où ils ont le sentiment de faire des choses variées et intéressantes ».

Les autres éléments à souligner sont les bonnes relations entre collègues de travail et avec leurs responsables hiérarchiques.

Or, ce qui à nos yeux nous paraît beaucoup moins positif dans le retour de ce sondage, est que 74 % des agents disent exercer un travail usant sur le plan moral ou physique, 67 % des agents estiment

ne pas avoir suffisamment de temps, 70 % des répondants disent que leur charge de travail est impactée par les postes vacants alors que 24 % des agents sont fortement exposés à des risques d'incivilités, d'agressions de la part des usagers.

A de nombreuses reprises la CGT a fait remonter les difficultés croissantes du fait du grand nombre de postes vacants. L'allongement du temps de travail avec le passage aux 1 607 heures n'a aidé en rien l'usure professionnelle.

23 % du global et 30 % des femmes disent avoir été harcelés par des collègues. Ces chiffres ont de quoi être alarmants. Or les résultats communiqués ne nous permettent pas de tirer de conclusions sur le type de harcèlement.



36 % des agents ayant répondu sont satisfaits de la couverture prévoyance proposée par la ville mais combien ne le sont pas ? Quelle est la stratégie de communication ? On parle de la minorité satisfaite mais on oublie la majorité ...

Il en est de même pour les 28 % qui estiment que les décisions prises sur l'organisation du travail sont en cohérence avec les besoins du terrain. Mais que pensent les autres ?

A la question salariale 15 % d'entre eux estiment être payés correctement, ce qui correspondrait à 405 agents. Nos directeurs auraient-ils rempli autant de questionnaires ?

A la CGT nous ne connaissons pas un agent heureux de sa rémunération. C'est souvent la première revendication que les

agents nous demandent de porter, juste derrière leurs conditions de travail qui se dégradent à vue d'œil.

Pour finir 40 % des femmes et 44 % des hommes estiment avoir la possibilité d'évoluer à d'autres postes, 59 % des femmes et 63 % des hommes considèrent que leur travail permet un bon équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

Nous le redisons, en l'état actuel des choses, il est compliqué de faire des analyses à partir de ce baromètre sans avoir pu voir les chiffres par délégation, métier et catégorie.

Il en ressort tout de même que les mécontentements portés par la CGT remontent fortement.

Quant à la question de la semaine de 4 jours le document remis n'en fait pas référence. Pourquoi ?

A quoi devons-nous nous attendre sur ce dossier ?

La charte du dialogue social qui tenait tant à cœur à nos élus, au service public, prévoyait ce type de consultation mais quelles en seront les conséquences sur notre travail de demain.

Et ce simple constat ne permet pas de dire s'il n'est pas suivi d'effets. Il faut que ces actions aillent dans le bon sens.

Si nos élus voient du beau temps dans ce baromètre, à l'horizon nous nous y voyons un ciel noir, plein de nuages.

Il ne tient qu'à eux d'éviter la tempête.

# Les femmes de la ville de Lyon, les grandes oubliées de nos élus !



Le maire et ses adjoints nous le répètent depuis leur élection, l'égalité entre les femmes et les hommes sera la grande cause de ce mandat.

Le carillon de l'hôtel de ville a même sonné pendant de nombreux mois toutes les heures pour le droit des femmes. Le 8 mars, le droit à l'avortement, la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes (25 novembre), la ville est de tous les combats pour défendre toutes les femmes.

Toutes les femmes, mais pas celles qui travaillent à la ville. Nos élus défendent les femmes mais pas les femmes qui travaillent dans les écoles et des crèches de la ville.

Nos élus défendent le droit des femmes mais cassent le droit de grève de leurs agents. De vrais politicards avec de beaux discours.

La ville avait essayé une première fois en septembre 2021 de casser le droit grève des agents de la direction de l'éducation et de la petite enfance. Cette initiative était complètement illégale.

La CGT a porté l'affaire devant le tribunal administratif. Il a fallu 1 an et demi pour qu'il donne raison à la CGT.

Mais l'histoire ne s'arrête pas là malheureusement, la ville a décidé de travailler sur une nouvelle note de service pour 2023.

Elle avait déjà tout prévu ; passage en CST et conseil municipal au mois de juin.

Avec l'ensemble des syndicats nous avons signé un accord de méthode qui nous permet de négocier cette note de service. Nous avons visité certaines écoles soi-disant en grève, parlé des conditions de travail de plus en plus dégradées pour les agents de l'éducation, du manque de reconnaissance qu'ils subissent et de leurs basses rémunérations.

La signature de cet accord de méthode a surtout permis de faire reculer la ville de Lyon sur ce sujet.

Cette note de service devrait passer au plus tôt au mois de décembre.

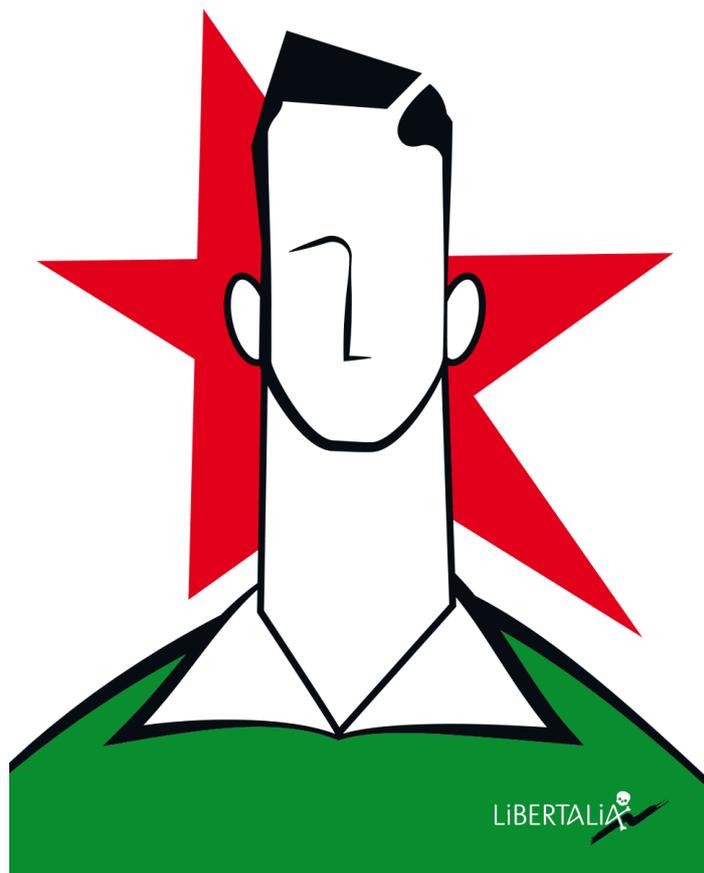
Dans les prochaines semaines l'intersyndicale se mettra en contact avec les agents lors d'HMI et de distributions de tracts.

La section CGT des écoles reste à votre écoute et vous pouvez la contacter au 04 72 10 39 46

DIMITRI MANESSIS + JEAN VIGREUX

# RINO DELLA NEGRA

## FOOTBALLEUR ET PARTISAN



Connaissez-vous Rino Della Negra ?

Vous aimez le foot ? Vous aimez l'histoire ? Vous aimerez ce livre ...

Il retrace la vie de ce jeune footballeur du Red Star qui plutôt que de partir en Allemagne pour le Service du Travail Obligatoire (STO), s'engagera dans la résistance avec le 3e détachement italien des Francs-Tireurs et Partisans - Main-d'Oeuvre Immigrée (FTP-MOI), commandé par Missak Manouchian.

Il sera malheureusement arrêté et condamné à mort, puis fusillé au Fort du Mont-Valérien, le 21 février 1944 avec les 23 membres du groupe Manouchian dont les dix de l'affiche rouge.

Aujourd'hui Rino est toujours un symbole pour les supporters du Red Star. La tribune est de leur stade, le stade Bauer, est appelée tribune Rino Della Negra. C'est dans cette tribune que se tiennent les supporters les plus fervents du club.

Les auteurs du livre Dimitri Manessis et Jean Vigreux le résumant bien. « Ce livre est la biographie qui retrace l'histoire variée et multiple des ouvriers, de l'immigration italienne, de la vie en banlieue parisienne, mais aussi du sport et du football, sans négliger l'histoire des FTP-MOI et de l'implacable traque de la police française et des forces allemandes d'occupation ».

## IHS le statut a 40 ans



Avant la Révolution de 1789, il y a déjà des embryons de statuts d'agents publics dans plusieurs monarchies d'Europe, surtout dans le domaine des impôts et des finances et dans celui de la poste.

C'est une loi bavaroise de 1805 qui crée le premier statut de fonction publique en Europe. Il ne reconnaît pas le droit d'association, de négociation ni de grève.

Au 19<sup>e</sup> siècle en France, l'évolution est lente et se fait sous l'effet de jurisprudences dans les administrations. Les employés communaux et départementaux relèvent du droit privé et bénéficient de la Loi Waldeck-Rousseau de 1884 sur les syndicats professionnels.

En 1889, l'arrêt Cadot du Conseil d'État confère aux communaux la qualité d'agents publics.

Au début du 20<sup>e</sup> siècle, au fil des revendications et des jurisprudences les employés communaux vont être régis par trois réglementations différentes :

- un statut unique qui date de 1919 et 1937 pour les communes de la Seine,
- un statut-type qui date de 1920 pour

les communes de plus de 5 000 habitants mais dont l'application dépend du bon vouloir des communes, et un dernier de 1938 pour les autres.

Après la seconde guerre mondiale, le 5 octobre 1946, le statut général de la Fonction Publique, qui ne concerne que les fonctionnaires d'État, est adopté à l'unanimité par les députés.

Il est ambitieux et novateur. Il réunit et met en cohérence toutes les jurisprudences et décrets des différents ministères. Il unifie la situation des personnels. Et, surtout, il reconnaît enfin le droit syndical et crée des organismes paritaires pour la participation des délégués des fonctionnaires à la gestion des carrières et l'organisation des services publics.

Six ans après la création du statut général, les syndicats CGT, FO CFTC obtiennent la Loi du 28 avril 1952 qui crée le statut national des communaux.

Le statut de 52 unifie enfin les situations statutaires sur tout le territoire.

Il crée un tableau national des emplois, renforce le principe de la carrière et du

recrutement sur concours, examen ou diplôme. Il élargit les prérogatives de la Commission Nationale Paritaire et crée des commissions paritaires locales.

Il sera suivi peu après par la Loi du 20 mai 1955 créant le statut national des hospitaliers.

En juillet 1972 : la création du Centre de Formation des Personnels Communaux (CFPC) va contribuer à solidifier l'unité nationale de la profession.

En mai 1981, François Mitterrand est élu président de la République. Il annonce une réforme de décentralisation. Quatre communistes sont nommés ministres parmi lesquels : Anicet Le Pors à la Fonction publique. Est lancé le chantier de création d'un statut vraiment général de la Fonction publique.

Des négociations ont lieu entre le ministre de la Fonction publique, Anicet Le Pors, le ministre de l'intérieur Gaston Defferre et les organisations syndicales.

FO préfère un statut communal distinct amélioré, la CFDT souhaite un code pour chacune des 3 Fonctions publiques.



C'est un compromis entre la conception CGT et celle du ministre de la fonction publique qui l'emporte : un statut de Fonctionnaire public à plusieurs versants, en 4 lois titres votées successivement : dispositions générales et communes (en 1982), titre État (1983), titre Territorial (1984), titre Hospitalier (1985).

Le statut général des fonctionnaires est formé de quatre textes :

- la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations s'applique à l'ensemble des fonctionnaires ;
- la loi du 11 janvier 1984 concerne les fonctionnaires de l'Etat ;
- la loi du 26 janvier 1984 concerne les fonctionnaires des collectivités territoriales et de leurs établissements ;
- la loi du 9 janvier 1986 concerne les fonctionnaires des établissements publics hospitaliers et de santé.

Outre les nouveaux droits syndicaux et pour les délégués des personnels, la loi prévoit notamment :

- La création de corps comparables et

mobilité possible entre les versants ;

- La création de centres de gestion collective des carrières.

Dès les premiers jours de la cohabitation Mitterrand-Chirac en 1986, le statut général est remis en cause. Cela commence par les élections aux centres régionaux de formation de la Fonction publique territoriale qui sont remises en cause et annulées.

En plein été 1987, est adoption de la loi GALLAND qui met fin aux corps comparables, à la gestion collective obligatoire des carrières.

Les corps prévus sont remplacés par des cadres d'emplois organisés en filières de métiers qui enferment l'agent, nuisent à la carrière, à la mobilité et à l'unicité de la fonction publique.

De plus, les collectivités pourront désormais licencier pour raisons économiques.

1989 : la réforme Durafour met un nouveau coup au principe de la séparation du grade et de l'emploi en créant la nouvelle

bonification indiciaire (NBI) liée à l'emploi.

En 1994, la loi HOFFEL porte de nouveaux coups au Titre III.

Automne 1995 : le plus vaste mouvement social du secteur public depuis 68 fait capoter la mise en cause des régimes de retraite des agents publics, prévue par le plan Juppé soutenue par la CFDT. Le « tous ensemble » d'alors résonne encore dans les manifs d'aujourd'hui.

Depuis les années 2000, se succèdent :

- nouvelles lois de décentralisation, transferts de missions et de personnels,
- regroupements intercommunaux forcés sous l'autorité des Préfets,
- réforme territoriale (Loi Notre),
- suppressions d'emplois et vastes « plans sociaux » à l'État et dans les collectivités.

Mais le statut protecteur résiste ; même si la précarité gagne du terrain, dans le public comme le privé.

