

LA TRIBUNE DES **MUNICIPAUX**

Spéciale élections municipales

Janvier 2026 - N°98
Bimestriel - Prix : 1,50€

.....

**Rencontre avec
des candidats
aux élections
Municipales**

**Georges
Képénékian**

Grégory Doucet

**Anaïs Belouassa-
Cherifi**

Delphine Briday

**Ceux qui ne
répondent pas**

.....



Dans le cadre des élections municipales, la CGT de la Ville de Lyon a souhaité rencontrer l'ensemble des candidats au mandat de maire afin de faire le point sur leur vision de la société et du service public.

Enfin... presque tous.

Par son ADN, la CGT se refuse à rencontrer le candidat du Rassemblement national. Par son histoire, la CGT s'est toujours battue pour tous les travailleurs, sans tenir compte de leur origine, de leur nationalité, de leur situation administrative, ni de leur religion ou de l'absence de religion.

Pourquoi la CGT refuse de s'adresser à l'extrême droite ?

Nous défendons tous les travailleurs et nous voulons créer un rapport de force avec le patronat pour faire valoir nos droits et en gagner de nouveaux.

Ce n'est pas par la division des travailleurs exploités que nous parviendrons à nos fins.

La bourgeoisie a besoin d'une main-d'œuvre sans papiers, moins chère, plus docile, qui ne réclame pas ses droits minimums. Cette main-d'œuvre est ensuite montrée du doigt pour servir de bouc émissaire.

Il est toujours plus simple de s'en prendre à son voisin que de chercher à changer profondément un système injuste qui ne bénéficie qu'à quelques-uns.

C'est exactement ce à quoi s'acharne l'extrême droite dans ce pays. Le racisme et le communautarisme ont toujours été des outils utilisés par les capitalistes pour diviser les travailleurs.

C'est pour toutes ces raisons que la CGT ne s'adressera pas à l'extrême droite.

La CGT est-elle de gauche ou de droite ?

Dans son ADN, la CGT est un syndicat construit sur une idéologie de lutte des classes, d'inspiration marxiste, avec pour

ambition la répartition des richesses et l'idée que les travailleurs organisés sont capables de faire fonctionner les usines et la production sans le patronat.

Ces idées sont toujours présentes à la CGT.

Pour autant, la CGT ne fait aucune différence entre un travailleur qui se revendique de gauche ou de droite.

Être à la CGT, c'est avant tout vouloir que ses droits en tant que travailleur soient respectés. C'est la solidarité qui nous unit.

Notre démarche dans le cadre de cette tribune

Dans cette tribune : nous n'avons ni la vocation, ni l'ambition, ni la volonté de donner des consignes de vote, ni de dire pour qui voter ou quel candidat serait « le meilleur ».

Nous avons simplement souhaité connaître leur vision du service public.

Nous avons posé les mêmes questions à tous les candidats.

Certains ont accepté de nous rencontrer, d'autres ont répondu par courriel, d'autres enfin, à ce jour, n'ont pas répondu à nos sollicitations. Est-ce parce qu'ils ne nous prennent pas au sérieux ? Parce qu'ils estiment que nous n'avons pas à nous mêler de ces questions ? Ou est-ce tout simplement leur conception du dialogue social ?

À chacun sa réponse.

En tout état de cause, nous pensons qu'en tant que fonctionnaires, cette élection nous regarde autant que le reste de la population.

Cette élection conditionnera nos conditions de travail, nos métiers, nos moyens, notre lien à la population, notre temps de travail et même notre rapport de force au quotidien, avec les potentielles remises en cause du droit de grève.

Alors, chaussez vos lunettes et faites-vous votre propre avis...

SOMMAIRE

Page 2 :	L'édito
Pages 3 à 6 :	Georges Képénékian
Pages 4 à 11 :	Grégory Doucet
Pages 12 à 16 :	Anaïs Bellouassa-Cherifi
Pages 17 à 18 :	Delphine Briday
Page 19 :	Ceux qui ne répondent pas
Page 20 :	Inscription

Du côté WEB

SITE WEB: <http://www.cgtvilledelyon.fr>

Inscrivez vous à la newsletter.

 FACEBOOK : CGT VILLE DE LYON

 Instagram : [cgtvilledelyon](https://www.instagram.com/cgtvilledelyon)

 Email: SYNDICATCGT.messagerie@mairie-lyon.fr

Mentions légales

Publication: La Tribune des Municipaux CGT Ville de Lyon.

Imprimé par nos soins.

Directeur de publication: Aurélien Scandolara

C.P.A.P 0519S06896

Adresse postale:

CGT-Ville de Lyon, Salle 26, Bourse du travail

69422 LYON CEDEX 03

Tél: 04 72 10 39 46



CC BY-SA 2.0

Georges Képénékian :

76 ans sans étiquette, ou « divers centre », maire de Lyon de juillet 2017 et novembre 2018

CGT VDL : Quelle est votre vision du dialogue social ?

GK : Il s'agit de mettre en commun à la fois des objectifs que définit le politique et de les mesurer avec les organisations qui représentent les collaborateurs, qui représentent la force vive de l'organisation. C'est un lieu de rencontre, d'élaboration et de partage où chacun présente ses points de vue, ses contraintes, mais aussi comment on peut avancer pour le meilleur de chacun. En tenant compte des contraintes évidemment, de ce qu'imposent les budgets, mais pas uniquement.

CGT VDL : Quelle est votre conception du rôle du service public territorial dans une ville comme Lyon ?

GK : C'est difficile. À la fin de mes études, j'ai fait le choix du service public et de l'hôpital public. Mais on était dans les années 80, j'ai fait résolument le choix de l'hôpital public : l'hôpital Saint-Joseph Saint-Luc, privé participant au service public, dans lequel on n'avait aucune activité libérale autorisée. J'étais pur salarié, pur service public, et c'était ma trame fondamentale.

Et en réalité, si on regarde pourquoi je franchis le pas et que je m'engage pour une collectivité avec Gérard Colomb, c'est toujours pour le même objectif. Une collectivité, comme la ville, ça se définit par le service public. Donc le service public, c'est sacré, ce qui ne veut pas dire qu'il ne faut pas le revisiter. Il faut tenir compte des évolutions. C'est ce qu'on a fait à l'hôpital : quand je suis arrivé dans les années 75, si je vous raconte comment on opérait les prostatites et comment on opère aujourd'hui... À l'époque, on gardait le malade 21 jours à l'hôpital ; aujourd'hui, pour certains malades, ils rentrent le matin et repartent le soir.

Ça veut dire qu'il ne faut pas toucher aux fondamentaux, mais que le service public ne doit pas rester figé. Et c'est sous couvert d'un statut qu'on peut faire bouger les choses. Il ne faut pas momifier le statut des fonctionnaires non plus.

CGT VDL : Les agents municipaux subissent une charge de travail croissante et un manque d'effectif dans de nombreux services. Comment comptez-vous améliorer concrètement les conditions de travail dans la fonction publique territoriale ?

GK : On est sous l'empire des budgets. Donc le truc le plus facile, c'est de dire : je coupe. N'importe qui peut dire « je coupe

tout ce qui dépasse » ; donc je ne fais pas ça. L'enjeu, c'est comment on trouve la voie, et c'est là que le dialogue social intervient pour voir jusqu'à quel point, en revisitant les organisations, on peut trouver des accommodements raisonnables.

Pardon, je fais une digression : je me souviens, j'étais très investi dans la question hospitalière. On avait fait des audits, on était allés à Lons, à l'hôpital qui était en perdition. Et on a revisité le fonctionnement et, sans virer personne, on a fait 10 % de résultat.

CGT VDL : De plus en plus de services municipaux ont recours à la sous-traitance ou à des contractuels précaires. Quelle est votre proposition pour la titularisation et la lutte contre la précarité dans la fonction publique territoriale ?

GK : On est contre dans l'idéal. Mais on a fait ça partout, la précarisation. À l'hôpital, on a externalisé la blanchisserie. Il y avait des dames qui étaient là depuis 25 ans. On les a fait reprendre par la boîte, mais c'est un problème. On a quand même des économies où on est confrontés à la rentabilité immédiate, enfin à l'efficacité économique.

Suite page 4 -->



Et ça, à mon avis, c'est avec le point suivant : c'est parce qu'on a une forme d'agilité qu'on peut le mieux se battre. On ne peut pas trouver qu'une organisation fonctionne quand quelqu'un rentre en grade C et le reste toute sa carrière. Ce n'est pas simple.

CGT VDL : Allez-vous garantir le maintien du statut de la fonction publique territoriale face aux tentations de management privé ou d'externalisation des missions ?

GK : Je connais un candidat, je lui dis : « comment tu vas gouverner la ville ? » Il me répond : « je nomme un CEO à la tête de la ville, je prends des experts pour m'aider, je fais du benchmark avec d'autres villes ». Là, je lui dis : « tu sais qu'il y a un conseil municipal ». Il me répond : « je ne veux pas le faire ».

C'est un chef d'entreprise et il veut gérer comme une entreprise. À l'OL, tu peux changer d'entraîneur du jour au lendemain. Il y a l'idée que maintenant il faut laisser la place à des gestionnaires, à des chefs d'entreprise.

CGT VDL : Face à la hausse des burn-out dans les services, quelles mesures de prévention et de santé au travail envisagez-vous pour les agents municipaux ?

GK : Je n'ai pas de réponse unique, mais c'est forcément une préoccupation. Entre un salarié au plus haut décile de revenus et un au plus bas, il y a 13 ans d'écart d'espérance de vie en France. L'épanouissement par le travail, la recherche de sens dans son travail sont autant de facteurs qui vous rendent malade.

CGT VDL : L'inflation a réduit le pouvoir d'achat des agents territoriaux, êtes-vous favorable à une revalorisation salariale municipale, complémentaire au point d'indice, notamment via l'IFSE ?

GK : Oui, dans la mesure du possible. Cela m'est facile de dire oui pour le point d'indice. Pour l'IFSE, c'est à négocier avec un dialogue social. Pour être au service du public, il faut que vous soyez en forme. Donc il faut être correctement payé.

CGT VDL : Les agents de catégorie C restent le plus exposés à la précarité et la pénibilité. Comment entendez-vous mieux reconnaître ces métiers essentiels ?

GK : Le salaire est un élément déterminant, mais les conditions de travail également. Mais en fait, les gens demandent qu'on revienne à des conditions de pratique où ils avaient voix au chapitre dans les propositions d'organisation du travail.

Je ne dis pas non plus qu'on va lâcher le pouvoir à tous les soviets. Ce que demandent les gens, c'est de la reconnaissance de leur compétence ou de leur manière de regarder les choses.

CGT VDL : Le management dans le public s'inspire de plus en plus du privé au risque d'effacer le sens du service. Quelle place accordez-vous à la participation des agents dans la définition de la politique publique locale ?

GK : Aujourd'hui, sournoisement, on revient à l'idée qu'il y a des chefs. Et de plus en plus de monde pense qu'il faut moins de fonctionnaires. Ces gens se trompent.

CGT VDL : Quelle garantie pouvez-vous donner pour que les décisions budgétaires nationales ne se fassent pas au détriment des services publics et de leurs agents ?

GK : La garantie de se battre, mais... en même temps, on est tous citoyens de ce pays, et il y a 3 000 milliards de dettes, 110 % du PIB. On rentre dans une période qui va être difficile. On dit que l'Espagne s'en est sortie, mais ils ont coupé de 25 % dans les retraites. Ce que je vois, c'est qu'on est confronté à quelques principes de réalité. Donc il faut défendre l'utilité de chaque chose.



CGT VDL : La loi de la transformation de la fonction publique a été imposée par le gouvernement au détriment de la qualité de vie et de la santé des agents. Êtes-vous prêt à rouvrir des discussions sur cette loi et à défendre localement une organisation du temps de travail plus juste et plus humaine ? Quelle est votre position à propos de la réduction du temps de travail à 32 heures par semaine sans perte de salaire ?

GK : Je ne connais pas cette loi, j'ai raté ça. Je ne peux pas répondre avec précision, mais je vois bien la contrainte qui vise à gommer la spécificité du service public. Elle doit être maniée avec une extrême prudence, et toute tentation de dire : « il n'y a qu'à appliquer au public ce qui marche dans le privé »... il faut démontrer que ça marche, et comment ça marche.

Au fond, pour revenir sur les 32 heures, globalement depuis 100 ans, on a fait en sorte en permanence de diminuer le temps de présence au travail. C'est le sens de l'histoire. Mais certains travailleurs préfèrent travailler plus longtemps, donc il faut que tout le monde soit d'accord sur la manière de l'organiser, sans se soustraire aux objectifs d'efficacité.

CGT VDL : Pouvez-vous garantir que vous n'attaquerez pas le droit de grève, en particulier dans les crèches et les écoles ?

GK : Oui.

CGT VDL : Êtes-vous favorable à l'élargissement de la prime Ségur pour les personnels des crèches, des écoles, et des agents techniques et administratifs des EHPAD et résidences pour personnes âgées ?

GK : Les crèches, c'est déjà fait, non ?

CGT VDL : Non. Mais y êtes-vous favorable ?

GK : Oui, favorable, mais pas irresponsable. Oui, je suis humaniste, donc oui. Il est évident que le Ségur a fait du bien. L'aide-soignante et l'auxiliaire de vie, ce ne sont pas des métiers qui font rêver. On ne se dit pas : « quand je serai grande, je serai aide-soignante ». Mais l'amélioration par le Ségur donne un coup de pouce.

CGT VDL : Quelle est votre vision des œuvres sociales à destination des agents, donc une question qui concerne le COS ?

GK : Ah. Vieux principe. Je n'ai pas de... J'ai été interrogé par la chambre régionale des comptes. J'ai passé trois heures et je n'ai pas compris. Mais du coup, il y a

un sujet ou il n'y a pas de sujet au COS ?

CGT VDL : Oui, bien sûr. Par exemple, nous avons perdu notre prime de départ en retraite versée par le COS. Il y a aussi la CAS (Commission des affaires sociales), qui permet de soutenir les agents en difficulté. En ce qui concerne les loisirs et les offres culturelles, les agents ne sont pas vraiment satisfaits. Il faut faire mieux que juste des places de cinéma.

GK : Je n'ai pas de réponse automatique. Il faut sûrement revisiter le fonctionnement de l'aide sociale. Je suis très sensible à la précarité des agents. Pour bien faire son travail, il faut être bien dans ses baskets.

CGT VDL : Comment articuler justice sociale et justice environnementale au sein des services municipaux ?

GK : Justement, il faut commencer à le faire. Ce n'est pas leur sujet, hein ; maintenant ils mettent le mot social partout, mais ils ne le font pas. Ce n'est pas qu'une question de narratif, donc il n'y a pas d'écologie sociale à Lyon. On ne peut pas faire de l'écologie si on n'embarque pas tout le monde. Les pauvres sont ceux qui ont la plus faible empreinte carbone.

Suite page6 -->



Mais s'ils le pouvaient, eux aussi prendraient l'avion.

Je vous parle d'un certain nombre de gens : le rêve, c'est d'avoir une voiture et de prendre l'avion, parce que c'est du confort. C'est complexe. Il faut donc créer une classe écologique qui englobe riches et pauvres.

Quoi qu'il en soit, l'exécutif actuel n'a jamais pensé aux victimes collatérales de leur politique écologique. On ne fera pas de transition par la brutalité.

CGT VDL : Y a-t-il dans votre programme une compétence municipale que vous aimeriez particulièrement renforcer ?

GK : Oui, l'éducation. Je pense qu'on est dans un moment, dans notre territoire, où on a la particularité de s'occuper de l'école primaire et des collèges par la grande métropole. Donc ça, c'est une opportunité énorme qui doit nous amener à réfléchir.

L'essentiel des problèmes pour les enfants se situe entre le CP et l'entrée au collège. Et cette articulation, si on n'y travaille pas, c'est dramatique.

L'objectif de discussion des temps scolaires, c'était : on remet l'enfant au centre du dispositif. Qu'est-ce qui est bien ? Finalement, on a fait ce qui est bien pour les élus et les parents. Il faut augmenter le temps de présence à l'école en travaillant moins tous les jours mais plus régulièrement.

En plus, on ferme des classes, donc la natalité qui tombe, c'est quand même inquiétant. On sera 5 millions de plus de 85 ans à l'horizon 2040. On en fait quoi des vieux ? Cela pourra se régler avec l'immigration. Ça amène à repenser qu'une ville, un territoire, n'est pas coupé du reste du monde.

CGT VDL : Quelle est votre position sur la sécurité, la police municipale et la vidéoprotection ?

GK : J'ai fait des dizaines de réunions, ça ressort à chaque fois. Après minuit, une femme ne traverse pas la place des Terreaux seule.

Cela ne se mesure pas uniquement par des chiffres d'agression, mais aussi par des changements de comportements pour éviter des lieux identifiés comme dangereux. La sécurité, c'est important, c'est un premier critère de la République.

Il faut plus d'effectifs de police municipale, mieux formés, une police qui soit bien dans ses baskets. Il ne faut pas adopter une posture anti-police. Il faut qu'elle soit respectée et reconnue par l'autorité politique. Le maire, c'est le chef de la police, et il faut que ça soit clair.

Donc caméras, oui, mais pas au-delà de ce à quoi ça sert. Il faut travailler sur l'IA qui nous permet de repérer les prémices d'une infraction et d'intervenir le plus tôt possible. Cela peut permettre des alertes.

Il ne faut pas non plus minimiser certains abus. J'ai été victime d'un contrôle au faciès : c'est tout de même un drôle de truc. Et c'est n'importe quoi, simplement parce que je portais une casquette !

CGT VDL : L'état des bâtiments publics de la ville de Lyon laisse parfois à désirer, cela a un impact direct sur les conditions de travail des agents et la qualité d'accueil des usagers. En tant que maire, quelle action pouvez-vous mener pour améliorer la situation ?

GK : Le maximum ! Et ça ne sera pas suffisant. Et je ne vous parle pas des 28 églises qu'on doit gérer. C'est insoluble, personne ne peut gérer cela.

Les gymnases, les piscines, tout un ensemble de choses, on les a mises de côté pendant quelques années. Et cela parce que Gérard Colomb pensait plutôt au futur, au développement, à l'attractivité du territoire. Il voulait produire, puis redistribuer. Mais pour cela, il fallait produire.

Donc il y a beaucoup à faire. Maintenant, les conditions de travail pour beaucoup de gens sont difficiles, on ne peut pas dire le contraire.

Malheureusement, on fonctionne mandat par mandat, alors qu'il faudrait faire des plans sur le plus long terme. On ne fait plus de planification. Et c'est bien dommage. Au moins, les Soviétiques savaient faire des plans.



Grégory Doucet :

Maire de Lyon sortant, 52 ans, tête de liste de « Vivre Lyon » membre du parti « Les Écologistes », mènera une liste d'union de la gauche avec le « Parti socialiste (PS) », le « Parti communiste français (PCF) » et « Place publique ».

L'agenda du maire ne nous a pas permis de pouvoir nous rencontrer ; nous lui avons fait parvenir les mêmes questions qu'aux autres candidats par courriel. Voici donc les réponses qu'il nous a fait parvenir.

La partie *en italique* n'est pas dans le document mais est un ajout pour la compréhension du texte

CGT VDL : Quelle est votre vision du dialogue social ?

GD : En 2025, nous avons signé un accord collectif -avec la CGT notamment- visant à promouvoir le dialogue social et à reconnaître l'engagement syndical. Une charte du dialogue social, décrivant toutes nos intentions, est associée à cet accord.

Nous veillerons à faire vivre cet accord collectif, en mobilisant notamment l'administration sur le dialogue de proximité, la prévention des risques professionnels et la formation à un dialogue social actif.

CGT VDL : Quelle est votre conception du rôle du service public territorial dans une ville comme Lyon ?

GD : La commune a cette particularité de regrouper les principaux services publics du quotidien. L'action publique se traduit essentiellement par l'action des agents de terrain : crèches, écoles, espaces publics, établissements sportifs et culturels...

Les personnels constituent donc la principale richesse de la collectivité, une valeur et non un coût. La politique employeur est donc centrale.

CGT VDL : Les agents municipaux subissent une charge de travail croissante et un manque d'effectifs dans de nombreux services. Comment comptez-vous améliorer concrètement les conditions de travail dans la fonction publique territoriale ?

GD : Nous continuerons à apporter notre soutien aux agents à travers une politique employeur active : créations de poste (plus de 400 créations sous le mandat écoulé), gratification (valorisation salariale et déroulé de carrières amélioré), prévention des risques professionnels (inspection, prévention, dialogue social).

CGT VDL : De plus en plus de services municipaux ont recours à la sous-traitance ou à des contractuels

précaires. Quelle est votre position sur la titularisation et la lutte contre la précarité dans la fonction publique territoriale ?

GD : Nous sommes très attachés au statut. Le recrutement de fonctionnaires doit rester la règle. Nous ne recrutons des contractuels que sur les postes qui ne trouvent pas de titulaires, de sorte à ce que les équipes ne soient pas fragilisées. Nous poursuivrons le chantier de déprécarisation de la filière animation, déjà amorcé, mais qui sera accentué grâce à un accueil de loisirs à la journée les mercredis (développement de temps complets).

CGT VDL : Allez-vous garantir le maintien du statut de la fonction publique territoriale face aux tentations de « management privé » ou d'externalisation des missions ?

GD : Sous le mandat écoulé, nous avons montré notre attachement aux services publics municipaux en régie, sans jamais réduire notre périmètre de service public. Nous avons même municipalisé quelques petites structures associatives, comme des relais d'assistantes maternelles en fragilité, pour assurer une continuité de service public à la population. C'est cette logique que nous continuerons à appliquer dans le cadre du futur mandat.

Suite page 8 -->



CGT VDL : Face à la hausse des burn-out dans les services, quelles mesures de prévention et de santé au travail envisagez-vous pour les agents municipaux ?

GD : Le renforcement du réseau des conseillers de prévention sous ce mandat, ainsi que le développement de la fonction d'inspection, nous permettront d'atterrir sous le prochain mandat sur une mise à jour complète des documents uniques de prévention des risques professionnels prenant en compte le burn-out. En parallèle, nous souhaitons ouvrir des espaces de discussion sur le travail, partant du travail vécu par les agents, en nous inspirant des méthodes du professeur émérite en psychologie du travail, Yves Clot.

CGT VDL : L'inflation a réduit le pouvoir d'achat des agents territoriaux. Êtes-vous favorable à une revalorisation salariale municipale complémentaire au point d'indice, notamment via l'IFSE ?

GD : Lors du mandat écoulé, la Ville de Lyon est une des collectivités de France à avoir le plus bonifié son régime indemnitaire avec deux revalorisations inédites en 2022 et 2024 pour près de 15 millions d'euros, auxquelles peuvent encore être ajoutés des valorisations ciblées (métiers

du spectacle, police municipale...). Nous avons atteint l'engagement du NFP d'un salaire minimum net à plus de 1600€ à ville de Lyon et nous aurons à cœur de poursuivre cette dynamique de valorisation et d'attractivité.

CGT VDL : Les agents de catégorie C restent les plus exposés à la précarité et à la pénibilité. Comment entendez-vous mieux reconnaître ces métiers essentiels (entretien, restauration, aide à la personne, éducation, etc.) ?

GD : Le mandat écoulé a permis une revalorisation de salaire significative, une accélération de la carrière des agents de catégorie C (ratios passés de 35% à 75%) et un gros chantier autour des conditions de travail des agents des écoles et des crèches (prévention, remplacement, achat de matériel...). Sous réserve d'un dialogue social préalable, une prochaine revalorisation salariale pourra être envisagée en priorisant les métiers dits de la « première ligne », pour beaucoup féminins.

CGT VDL : Le management dans le public s'inspire de plus en plus du privé, au risque d'effacer le sens du service. Quelle place accorderez-vous à la participation des agents dans la définition des politiques publiques locales ?

GD : Le mandat écoulé a permis d'expérimenter un processus singulier de projet d'administration, permettant des initiatives d'agents, des expérimentations venues du terrain, des projets inter-directions. Une convention citoyenne d'agents autour du climat, là aussi inédite, a permis de donner la parole aux agents qui font la ville. Le pacte social « éducation/crèches » a aussi permis d'innover avec des focus group métiers et une votation au sein de chaque direction. Nous avons aussi organisé une journée de réflexion sur le service public, « Fiers de nos services publics », réunissant 200 agents, avec l'appui du collectif d'agents « nos services publics ».

Enfin, le baromètre de la qualité de vie au travail recueille près de 3 000 avis annuellement. Dans cette même dynamique, et comme évoqué ci-dessus, nous souhaiterions désormais ouvrir des espaces de discussion sur le travail, partant du travail vécu par les agents, en nous inspirant des méthodes du professeur émérite en psychologie du travail, Yves Clot.

CGT VDL : Quelles garanties pouvez-vous donner pour que les décisions budgétaires nationales ne se fassent pas au détriment des services publics et de leurs agents ?



GD : En 2025 et 2026, alors que l'Etat a imposé aux collectivités des contraintes très lourdes, comme le dispositif DILICO (*Dispositif de Lissage CONjonctuel est un mécanisme qui consiste à prélever une partie des recettes fiscales de l'année 2025 de 2 000 collectivités, dont Lyon, pour les mettre en réserve au niveau de l'État.*), ou encore la contribution bonifiée à la CNRACL (*la Caisse Nationale de Retraite des Agents des Collectivités Locales, la caisse de retraite pour les fonctionnaires territoriaux et hospitaliers. Le gouvernement a décidé d'augmenter les cotisations employeurs à la CNRACL de 3 points par an, passant de 37,65 % aujourd'hui à 43,65 % en 2028*), notre majorité a tenu le cap de ses engagements, sur les salaires comme sur les créations de poste, et en continuant d'aller de l'avant sur de nouvelles mesures sociales innovantes comme la prévoyance pour tous (+2M€).

En 2023-2024, quand toutes les collectivités ont été durement touchées par le choc d'inflation, nous avons fait le choix de revaloriser comme jamais les agents municipaux (+10M€).

Nous serons fidèles à cet engagement sincère pour les agents publics et le service public.

CGT VDL : La loi de transformation de la fonction publique a été imposée par le gouvernement au détriment de la qualité de vie et de la santé des agents. Êtes-vous prêt à rouvrir la discussion sur cette loi et à défendre, localement, une organisation du temps de travail plus juste et plus humaine ?

GD : Nous avons dénoncé la loi de transformation publique localement quand elle imposait à nos collectivités un retour uniforme aux 1607h, contrairement au secteur privé. A Lyon, nous avons fait le choix remarqué de porter un « bouclier social » sur le temps de travail, en couvrant près de 60% de personnel avec des jours de repos bonifiés, pour que les agents ne perdent pas leurs acquis sociaux.

Très peu de collectivités peuvent prétendre être allées aussi loin, dans le cadre réglementaire et fortement surveillé par les Préfectures au titre du contrôle de légalité (*est une vérification a posteriori faite par la préfecture pour vérifier la conformité des actes des collectivités territoriales*).

De plus, à l'écoute des revendications des syndicats, nous avons préservé un maximum l'écosystème des instances

de dialogue social avec le maintien d'une F3SCT (tout comme une F3SCT de site pour le CCAS), avec un nombre de représentants du personnel porté à son maximum.

Face à la perte de compétence des commissions administratives paritaires, nous avons également organisé des comités de dialogue sociaux permettant aux syndicats de suivre les promotions et avancements d'agents.

CGT VDL : Quelle est votre position à propos de la réduction du temps de travail à 32h sans perte de salaire ?

GD : Conformément au programme du Nouveau Front Populaire, nous y sommes favorables sur le principe, prioritairement pour les métiers les plus pénibles. Pour réaliser cette grande conquête sociale, nous devons cependant relever plusieurs défis : bénéficier d'un contexte budgétaire favorable qui permette de compenser la réduction du temps de travail par des embauches massives ; travailler à une loi sur les 32h qui touche l'ensemble de la société, privé comme public, pour ne pas que le service public apparaisse comme un secteur privilégié, avec des amplitudes horaires réduites.

Suite page 10 -->



CGT VDL : Pouvez-vous garantir que vous n'attaquerez pas le droit de grève, en particulier dans les crèches et les écoles ?

GD : Sous ce mandat, nous avons travaillé sur la continuité des services publics éducatifs, dans le souci de respecter à la fois le droit de grève des agents et l'intérêt des enfants et des familles.

Cela s'est traduit par des engagements budgétaires importants sur des créations de poste (critère de création de postes bonifiés dans les écoles), les remplacements, l'achat de matériel ergonomique, le renforcement du dialogue de proximité. Sur les modalités de grève, nous avons écarté l'option d'un service minimum réclamé par notre opposition, c'est-à-dire une forme de réquisition des personnels.

Pour notre part, un projet avait été soumis au dialogue social, conciliant le maintien du principe de la grève à l'heure et une moindre désorganisation du service de restauration pour les enfants et la famille. Face à l'opposition des représentants du personnel, le projet a été retiré avec un engagement réciproque à agir en responsabilité sur les écoles. Nous nous tiendrons à cet engagement réciproque qui nous engage mutuellement.

CGT VDL : Etes-vous favorable à l'élargissement de la prime SEGUR à d'autres professions, notamment dans la filière technique ?

GD : L'analyse juridique du SEGUR par la Ville de Lyon et d'autres collectivités partenaires ont fait apparaître que les dispositions de la prime SEGUR n'étaient pas applicables à la filière technique et/ou à certains services qui pourraient pourtant mériter une considération légitime. La Ville de Lyon a gratifié (à sa manière via l'IFSE) l'intégralité des personnels de près de 1 000€ net par an en 2024, tout en accordant une bonification à 1250€ net à ses équipes sociales et médico-sociales qui pour un certain nombre revendiquaient justement le SEGUR.

CGT VDL : Quelle est votre vision des œuvres sociales à destination des agents ?

GD : La politique sociale de l'employeur est un élément déterminant de considération des agents et de justice sociale. Sous le mandat écoulé, nous avons été pro-actifs dans tous les domaines : création de la prévoyance pour tous, forte prise en charge employeur des hausses tarifaires de la mutuelle, revalorisation des tickets restaurants, création du forfait mobilité durable (facultatif), renforcement du

service des assistantes sociales, près de 500 agents accompagnés sur un logement abordable, calcul de subvention bonifiée au Comité des Oeuvres Sociales (COS)...

Nous nous appuyons par ailleurs beaucoup sur le COS, et les représentants du personnel qui y siègent, pour définir une offre de loisirs, sportive, culturelle, événementielle, qui participe à l'émancipation collective des agents.

CGT VDL : Face à la crise écologique, comment articuler transition environnementale et justice sociale dans les services municipaux ?

GD : En premier lieu, le mandat écoulé a permis de renforcer les équipes municipales autour des enjeux écologiques avec des dizaines de créations de poste, très loin de toute perspective austéritaire : à la mission transition écologique, dans le secteur des bâtiments et de la rénovation énergétique, dans le secteur des espaces verts pour la végétalisation de la ville, dans des domaines divers et variés comme l'achat responsable, l'agriculture urbaine, l'alimentation locale, la santé publique...

En second lieu des démarches d'appropriation des enjeux écologiques ont été déployées : plan de formation à la



transition écologique, convention citoyenne des agents sur le climat, plan de déplacement mobilité employeur, accompagnement des équipes sur des projets ciblés (cour d'école nature, crèche en extérieur...).

Parallèlement à ces avancées, la question de la justice sociale pour les personnels n'a jamais été négligée, grâce au cadre fixé par le « Pacte social pour le service public et les agents municipaux », qui a garanti des moyens en termes de salaire, de carrières, de formation et de conditions de travail.

CGT VDL : Il y a-t-il dans votre programme, une compétence municipale que vous entendez renforcer particulièrement ?

GD : Nous pouvons citer deux exemples sans prétendre à l'exhaustivité :

- Nous voulons créer un véritable service public du logement, c'est-à-dire qu'en plus d'accompagner les demandeurs de logement social, nous souhaitons demain accentuer notre offre de services en direction des locataires sur l'encadrement des loyers, la création d'une garantie de loyers (caution municipale), la création d'une assurance habitation municipale pour ceux qui peinent à y accéder à un prix accessible.

- Nous voulons poursuivre la professionnalisation et la déprécarisation de la filière animation en accroissant le volume d'heures proposés aux animateurs et animatrices avec l'extension de l'accueil de loisirs à la journée les mercredis. Cela assurera une meilleure rémunération à nos personnels et leur permettra la structuration d'activités plus intéressantes, porteuses de sens et plus motivantes encore.

CGT VDL : Quelle est votre position sur la sécurité, la police municipale, et la vidéo-protection ?

GD : Nous considérons la sécurité publique comme une prérogative fondamentale du Maire et une attente légitime des Lyonnaises et des Lyonnais. Pour cela, nous allons poursuivre le travail engagé sous mandat écoulé autour de l'attractivité retrouvée de la police municipale (qui n'avait pas été revalorisée pendant plus de 10 ans avant notre arrivée) avec le cap des 365 postes à pourvoir. Nous souhaitons aussi encourager une plus grande proximité avec la population avec davantage de patrouilles pédestres, cyclistes ou équestres, qui permettent de nouer du lien. Nous avons aussi inscrit au programme la création de « postes mobiles » pour que nos policiers municipaux se rendent à des rendez-vous réguliers

sur l'espace public pour favoriser les démarches en proximité, ou remontées d'habitants. Enfin, nous restons très pragmatiques sur la vidéo-surveillance, en déployant des caméras là où c'est nécessaire, soit nomades pour soutenir un travail d'analyse de terrain, soit pérennes lorsque les besoins sont avérés et continus.

CGT VDL : L'état des bâtiments publics de la ville de Lyon laissent parfois à désirer. Cela a un impact direct sur les conditions de travail des agents et la qualité de l'accueil des usagers. Quelle action un maire peut-il mener pour pallier à ce problème ?

GD : Sur le mandat écoulé, nous avons fait le constat d'une « dette patrimoniale » laissée par nos prédécesseurs.

Cela nous a conduit au mandat de rattrapage le plus important que Lyon ait connu sous son histoire avec près de 800M€ consacrés aux créations d'équipements comme aux projets de rénovation : crèches, écoles, locaux techniques et administratifs...

Dans notre programme, nous ne sommes pas dans la course aux grands projets électoraux : nous privilégions la remise en état du patrimoine municipal, sa valorisation, au bénéfice des usagers comme des agents publics.



<https://lafranceinsoumise.fr>

Anaïs Belouassa-Cherifi :

30 ans candidate pour la liste « Faire Mieux Pour Lyon » liste présenté par La France Insoumise

CGT VDL : Quelle est votre vision du dialogue social ?

ABC : Par mon histoire et mon engagement, j'ai été syndicaliste étudiant, donc tout ce qui est dialogue social avec les institutions, ce sont des choses que j'ai pu pratiquer, notamment avec les rapports de force pour obtenir des avancées...

Si je me place d'un point de vue de maire, c'est bien sûr d'être à l'écoute des syndicats et des agents, parce que je considère que ce sont eux qui ont l'expertise sur le terrain, ce sont eux qui sont au plus proche de la réalité.

Moi, je me suis beaucoup sur la manière de « coconstruire ». J'aspire à ce que les politiques publiques mises en place soient ancrées dans la réalité du terrain, car si on prend la logique comptable des libéraux, potentiellement on gagne plus d'argent en écoutant la réalité plutôt qu'en essayant d'imposer une vision. Et par ma tradition militante, je sais que l'on se nourrit beaucoup de ce que nous

disent les usagers et les agents, car ce sont eux qui sont dans la vie quotidienne.

CGT VDL : Quelle est votre conception du rôle du service public territorial dans une ville comme Lyon ?

ABC : En deux mots : centrale et essentielle. Pour moi, le service public, c'est la condition d'accès au droit pour toutes et tous. Dès lors que le service public marche correctement, vous n'avez plus de rupture d'égalité et de droit. En tant que municipalité progressiste et humaniste, on se doit de donner tous les moyens pour avoir des services publics qui marchent, où on n'a pas des agents qui souffrent. Tout ce que l'on voit sur la volonté des libéraux d'externaliser certains services ou d'accueillir les usagers dans des guichets uniques, pour moi, tout cela est vraiment néfaste : ça permet d'éloigner les citoyens du bien commun, parce que les services publics, c'est un bien commun.

Et pour moi, si les services publics marchent bien, si on a une bonne relation entre les agents et la population, c'est comme ça qu'on va vers une société plus égalitaire.

J'ai beaucoup dit au début de la campagne : lorsque la politique nationale ne peut plus répondre aux aspirations

des gens et que l'État de précarité dans lequel se trouve notre pays s'aggrave, il faut qu'on ait des politiques municipales ambitieuses.

Pour moi, c'est vraiment le devoir de faire mieux, d'essayer de penser des projets de manière structurelle. Par exemple, la cantine scolaire gratuite répond à un enjeu de santé publique, à un enjeu d'écologie quand on utilise des produits en circuit court. Nous avons chiffré à peu près 100 à 120 emplois supplémentaires pour un retour en régie publique, afin d'opérer aussi bien la cuisine que la logistique. Il faut penser un projet de société où les services publics restent essentiels et centraux dans la vie des citoyennes et des citoyens. D'ailleurs, parce qu'on a vu qu'un enfant sur trois arrivait le ventre vide à l'école, on a aussi proposé la mise en place du petit-déjeuner. On considère qu'on ne peut pas étudier dans de bonnes conditions quand on a le ventre vide et qu'on est un enfant. Ça construit une rupture d'égalité quand on considère que l'école doit être la première marche de l'escalier vers la République.

CGT VDL : Les agents municipaux subissent une charge de travail croissante et un manque d'effectifs dans de nombreux services. Comment



comptez-vous améliorer concrètement les conditions de travail dans la fonction publique territoriale ?

ABC : De manière générale, il faut penser à la façon dont les agents territoriaux sont présents dans les services publics, comment on essaie de prioriser la diminution du temps de travail sur les métiers les plus pénibles et en tension, dans un premier temps, pour aller vers les 32 heures pour l'ensemble des agents.

Il y a aussi la question des salaires : en payant correctement, en recrutant, en arrêtant la contractualisation, il faut titulariser. La formation permet aussi d'avoir des agents qui se projettent sur leur avenir et leur carrière, ça permet d'avoir une stabilité sur leurs poste et dans l'emploi. Il faut aussi, je le redis, mieux payer les agents, car le temps partiel subi, il n'est pas possible qu'une ville comme Lyon ait autant de temps partiels, qui sont souvent des femmes avec des contrats précaires. On sait après quelles sont les conséquences : retraite bien moindre, des conditions d'accès au droit moindres. C'est aussi repenser un projet de société derrière tout ça. Notre objectif, c'est l'augmentation des salaires, la titularisation, l'amélioration des conditions de travail, avec peut-être, pourquoi pas, dès

l'arrivée à la mairie, la mise en place d'un audit pour comprendre quelles sont les difficultés là où on a externalisé le service et voir comment on peut réinternaliser tout ça en faisant du recrutement et en allant vers les 32 heures. Par exemple, les critères de pénibilité : 4 critères ont été supprimés par Macron - manutention manuelle de charges, postures pénibles, vibrations et agents chimiques dangereux. Tout cela, des agents de la ville le vivent encore. Pourquoi ne pas travailler à une indemnité particulière lorsque il y a des métiers difficiles, avoir une convention avec les syndicats pour faire un plan structurant de transformation ?

Il y a aussi une question à se poser : combien coûtent les emplois précaires et l'intérim ? Cela coûtent beaucoup plus cher à la ville ! Nous, nous voulons des emplois titulaires, avec une carrière qui avance, des agents formés. Cela permettra de lutter contre la désaffection des . Il faut avoir un plan global.

Une question démographique se pose aussi : dans les années qui viennent, beaucoup d'agents arriveront à l'âge de la retraite. À force de désaffection, pour les services publics, va-t-on pouvoir assurer les postes manquants ? Les problèmes d'effectifs existent déjà dans certains

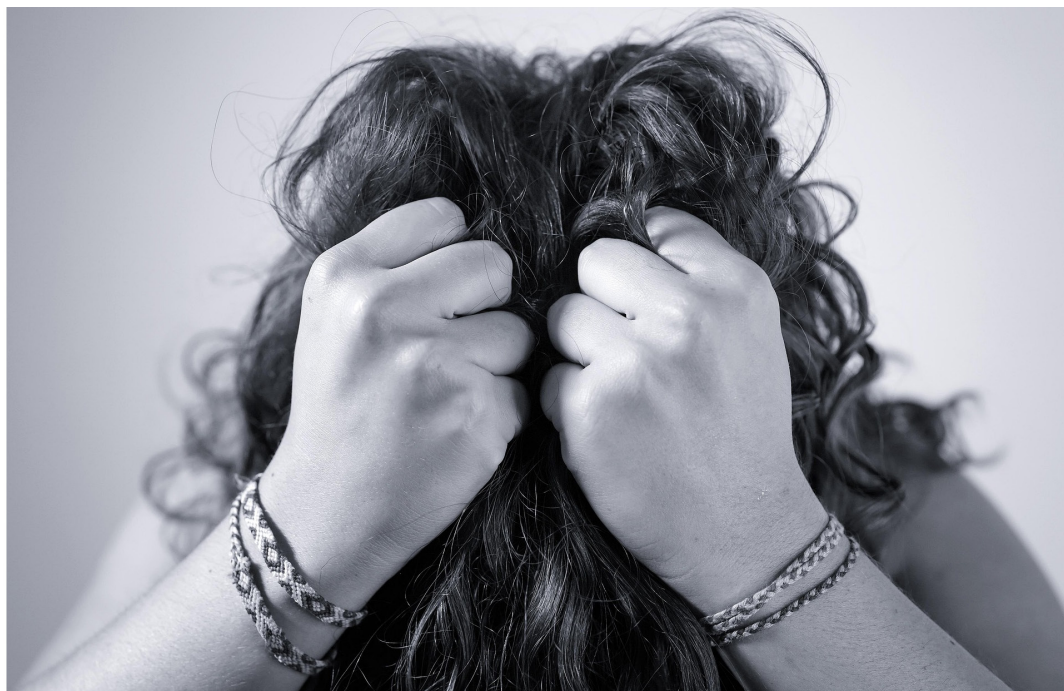
secteurs. Nous, on a surtout envie de partager l'amour de l'engagement pour le service public et redonner de la force à la titularisation, car si on reste sur le schéma actuel, on aura besoin de toutes les personnes qui candidateront à la ville.

Les conditions de travail et la pression sur les services provoquent des burn-out, des gens qui sont pressurisés par des logiques d'entreprise. Par ailleurs, la ville doit aussi s'engager dans une logique de prévention et être très attentive à tous les signalements de harcèlement, de sexisme, de racisme, de LGBTphobie. Le service public n'est pas imperméable à la société, que ce soit avec les usagers ou avec des collègues.

CGT VDL : Allez-vous garantir le maintien du statut de la fonction publique territoriale face aux tentations de « management privé » ou d'externalisation des missions ?

ABC : Tout à fait. En tant que députée, j'ai beaucoup intervenu dans l'hémicycle de l'Assemblée nationale contre le gel du point d'indice. Il faut, en tant que municipalité, réfléchir sur les contractuels : il n'est pas normal qu'un contractuel soit dans une situation précaire pendant 4 ans.

Suite page 14 -->



CGT VDL : Face à la hausse des burn-out dans les services, quelles mesures de prévention et de santé au travail envisagez-vous pour les agents municipaux ?

ABC : J'ai un peu répondu lors des questions précédentes. La première des choses, c'est le recrutement pour éviter la pression sur les services avec une charge de travail trop importante.

Il faut se poser la question : pourquoi tant d'agents passent à 80 % pour préserver leur santé ? Peut-être à cause du sous-effectif, peut-être à cause du recours aux contractuels qu'on doit former en permanence à cause du grand turn-over. Il y a encore la question du temps de travail et des 32 heures pour les métiers à forte pénibilité.

Je le redis, mais je suis extrêmement favorable à réintroduire les 4 critères de pénibilité supprimés en 2017, en tout cas en les faisant apparaître dans une « convention collective » pour avoir un régime indemnitaire mis en place lorsque l'on est concerné par un de ces 4 critères. Pour revenir sur la question des burn-out, il faut un service qui puisse opérer des contrôles quand il y a des suspicions. Par exemple, dans un service où il y a beaucoup de turn-over, avoir des

points d'alerte pour ne pas arriver à des personnes au bout du rouleau, mais aussi qu'il y ait des interlocuteurs pour un aspect préventif. Je considère qu'on ne doit pas arriver à ce genre de situation, il faut les prévenir.

CGT VDL : L'inflation a réduit le pouvoir d'achat des agents territoriaux. Êtes-vous favorable à une revalorisation salariale municipale complémentaire au point d'indice, notamment via l'IFSE ?

ABC : Comme nous avons déjà pu le dire, il faut à la fois faire évoluer la grille de salaire et aussi augmenter l'IFSE.

CGT VDL : Les agents de catégorie C restent les plus exposés à la précarité et à la pénibilité. Comment entendez-vous mieux reconnaître ces métiers essentiels (entretien, restauration, aide à la personne, éducation, etc.) ?

ABC : Nous avons déjà abordé la mise en place d'une prime de pénibilité en prenant en compte tous les critères de pénibilité, y compris ceux retirés en 2017. Si l'on prend la catégorie C des agents de la ville, ce sont les agents d'entretien exposés aux produits chimiques, ce sont les agents des crèches ou les ATSEM qui vont avoir à porter des enfants. Donc,

c'est important d'avoir une revalorisation des primes sur les questions de pénibilité. Ce sont ces agents chez qui on doit mettre en place les 32 heures dans un premier temps.

CGT VDL : Le management dans le public s'inspire de plus en plus du privé, au risque d'effacer le sens du service. Quelle place accorderiez-vous à la participation des agents dans la définition des politiques publiques locales ?

ABC : C'est à la fois avoir des consultations, mais pas juste écouter, il faut entendre. Par exemple, si demain un adjoint pouvait consulter l'ensemble des services et solliciter les agents pour leur demander quelle serait la meilleure façon de mettre en place les choses, quels seraient les meilleurs moyens, les meilleures façons sur les conditions de travail, sur le nombre de personnes à recruter, sur les lieux où il y a besoin de monde, etc...

Et puis, en même temps, avoir de bonnes relations avec les OS, qui sont bien souvent les premiers interlocuteurs du fait de leur proximité avec les agents, en l'absence de processus pour faire remonter plus globalement la parole des agents.

On ne peut pas appliquer un management du privé. Ces dynamiques de



management du privé méconnaissent le sens et l'objectif même du service public, qui est de servir l'intérêt général, pas les intérêts particuliers. C'est ce qu'on voit par exemple à l'hôpital... On a affaire à des usagers, pas à des clients, et nous insistons sur le fait qu'il n'y a pas à rentabiliser le service public.

CGT VDL : Quelles garanties pouvez-vous donner pour que les décisions budgétaires nationales ne se fassent pas au détriment des services publics et de leurs agents ?

ABC : Déjà, il va falloir budgétiser les choses. Je suis d'accord, il y a une stratégie de l'État de donner moins de dotations pour que les collectivités soient moins autonomes. Il va falloir faire de Lyon un îlot de résistance face à la volonté de l'État de mettre la main sur la libre administration des collectivités. Par exemple, sur le retour en régie de la restauration, il y a des choix budgétaires à faire. Quand on fait les calculs de ce que cela coûte aujourd'hui, aux alentours de 10 millions d'euros, avec le retour en régie, cela nous coûterait 8 millions, soit près de 2 à 2,5 millions d'économies par rapport à aujourd'hui. Cette économie permet d'agir sur l'amélioration de la nourriture bio, locale, etc., mais aussi de pouvoir agir sur

l'amélioration des conditions des agents.

CGT VDL : La loi de transformation de la fonction publique a été imposée par le gouvernement au détriment de la qualité de vie et de la santé des agents. Êtes-vous prêt à rouvrir la discussion sur cette loi et à défendre, localement, une organisation du temps de travail plus juste et plus humaine ?

ABC : Tout à fait. L'une de mes premières grosses mobilisations, c'était la loi Travail, ça a été très structurant pour nous.

CGT VDL : Quelle est votre position à propos de la réduction du temps de travail à 32 heures sans perte de salaire ?

ABC : Déjà, les 32 heures pour les services à forte pénibilité, et regarder au cas par cas pour combler les 3 heures de moins par agent. Si nous les mettons en place pour tous tout de suite, nous devrions embaucher 700 à 750 agents. Il faudra donc planifier de 2026 à 2028 pour opérer cette transformation pour les agents de la catégorie C, et ensuite de 2028 à 2030 pour le reste des catégories. Les 32 heures peuvent aussi favoriser la formation pour moins de porosité entre les catégories. Pour répondre à l'obligation de mise en place des 1 607 heures, nous nous proposons de mettre en place

les 32 heures comme une expérimentation d'un dispositif et donc de voir comment, à budget constant, on peut faire des choix sur la question.

CGT VDL : Pouvez-vous garantir que vous n'attaquerez pas le droit de grève, en particulier dans les crèches et les écoles ?

ABC : Le droit de grève est un droit constitutionnel, on n'y touchera pas, y compris dans l'optique de ne pas mettre en difficulté les agents. Par exemple, dans une crèche, il n'y aura pas de service minimum : on ne met ni en difficulté les agents ni en difficulté les enfants. Donc, c'est ferme, et on trouve des solutions alternatives.

Ils ont droit de faire grève, nous ne reviendrons pas non plus sur la grève à l'heure. Il y a aussi le rôle du politique : est-ce que c'est de taper sur ceux qui font le sale boulot tous les jours, ou est-ce que, au contraire, c'est d'appuyer, de soutenir, d'offrir une caisse de résonance ?

CGT VDL : Êtes-vous favorable à l'élargissement de la prime SEGUR à d'autres professions, notamment dans la filière technique ?

ABC : Bien sûr ! À tous les agents.

Suite page 16 -->



CGT VDL : Quelle est votre vision des œuvres sociales à destination des agents, donc une question qui concerne le COS ?

ABC : Cela permet aussi de jouer sur l'attractivité du métier, ça permet aussi d'avoir des aides pour partir en vacances et pallier à certains manques et agir sur l'émancipation. Ce sont les mouvements de gauche qui ont demandé le droit aux vacances, c'est logique, la déclinaison à la ville.

CGT VDL : Face à la crise écologique, comment articuler transition environnementale et justice sociale dans les services municipaux ?

ABC : Nous, nous avons une vision de l'écologie transversale et populaire. Par exemple, la question des bâtiments, de la dégradation du foncier : il y a une priorité sur la rénovation pour lutter contre les bouilloires et les passoires thermiques. Avoir froid ou extrêmement chaud sur son lieu de travail, c'est impossible, ce n'est pas acceptable.

Il y a aussi la question de l'amiante dans les écoles, qui est une question de santé et d'écologie, la question de l'alimentation dont on a déjà parlé.

Après, il y a aussi la question métropolitaine sur les déplacements pour que les agents aient accès à des tarifs préférentiels.

CGT VDL : Y a-t-il dans votre programme une compétence municipale que vous entendez renforcer particulièrement ?

ABC : La cantine, mais aussi l'ouverture de 1 000 places de crèches. Il en manque aujourd'hui 4 500, et y compris mieux les répartir sur les arrondissements, travailler sur les bureaux-vacances pour avoir du foncier disponible. Il y a aussi la question des centres de santé municipaux sans dépassement d'honoraires et sans tarification à l'acte, où on peut mettre en place, pour les agents qui y travailleront, la prime SEGUR.

CGT VDL : Quelle est votre position sur la sécurité, la police municipale et la vidéo-protection ?

ABC : Nous, nous voulons un moratoire sur les caméras et la vidéo-surveillance : ça ne sert pas à grand-chose et ça coûte extrêmement cher. Par contre, je suis pour faire en sorte que ce coût soit réinvesti dans la formation et le recrutement d'agents qui permettent la mise en place d'une police de proximité présente sur le terrain. Il y a bien sûr la question plus régaliennne, celle du désengagement de la police nationale sur le terrain, laissant justement la police municipale aller plus loin que leur mission, laissant un sentiment d'insécurité, laissant des revendications d'armes létales. Moi, je ne suis pas favorable à ce que la police municipale ait

des armes létales : ce n'est pas leur mission. Leur mission, c'est la tranquillité publique, la médiation et la circulation.

CGT VDL : L'état des bâtiments publics de la ville de Lyon laisse parfois à désirer. Cela a un impact direct sur les conditions de travail des agents et la qualité de l'accueil des usagers. Quelle action un maire peut-il mener pour pallier ce problème ?

ABC : Cette question, nous y avons répondu sur la question de l'environnement.

Conclusion ABC : Je voudrais ajouter un élément de méthode et de cohérence. On nous dit : « que l'on va reprendre les mesures nationales de la LFI puis les appliquer telles quelles sur la ville. » Oui, on le fait, car on assume notre discours de cohérence entre le niveau national et local, et avoir une mairie insoumise, c'est se battre pour les valeurs qui sont aussi portées au niveau national. Et si on ne peut pas le faire à cause d'un État libéral qui nous empêche de mettre en place certaines mesures, c'est la garantie que les députés, les sénateurs et ceux qui portent la voix de la LFI, présents dans les institutions nationales, se battent en faveur de ces mesures. Par exemple, sur les questions des salaires et des grilles, c'est d'assurer de la cohérence à tous les niveaux de la négociation et de la mise en œuvre.



Delphine Briday :

32 ans, Infirmière, se présente pour « Lutte ouvrière - Le camp des travailleurs » elle sera la tête de liste pour « Lutte Ouvrière (LO) », organisation qui se définit comme une union communiste (trotskyste).

Comme pour chaque candidat rencontré, nous avons déroulé notre questionnaire. Toutefois, la nature de l'entretien ne nous a pas permis d'obtenir une réponse à chacune de nos questions de manière précise, mais plutôt une vision générale de la politique et des positions de Lutte Ouvrière.

CGT VDL : Quelle est votre vision du dialogue social ?

DB : Notre vision du dialogue social, c'est le rapport de force. Nous pensons que le dialogue social, tel qu'il est présenté, n'existe pas réellement. Ce sont toujours les travailleurs qui doivent faire des concessions.

Pour nous, la classe dirigeante et ceux qui travaillent ont des intérêts irréconciliables. Les dirigeants n'écoutent que lorsqu'ils sont menacés dans leurs intérêts. Le dialogue social est une invention patronale pour faire croire que nous sommes sur un pied d'égalité.

On ne peut pas prendre les problèmes par un petit bout de la lorgnette. Avec le

dialogue social, on discute de mesurette : on se satisfait de 30 ou 40 euros d'augmentation alors que cela ne règle rien.

(Commentaire CGT : Les 2 camarades de LO que nous avons reçu, se sont placés du point de vue des travailleurs et non de celui de candidat.)

CGT VDL : Quelle est votre vision du service public territorial ?

DB : Nous défendons l'idée que ce sont les travailleurs qui doivent diriger. Ce sont eux qui font tout fonctionner. Pour administrer une ville comme Lyon, il faut énormément d'agents : ce sont eux qui font tourner la machine.

Les travailleurs sont les mieux placés pour parler des conditions matérielles et financières. Aujourd'hui, les collectivités sont tributaires de budgets contraints et du désengagement de l'État. Les gouvernements mènent une véritable guerre économique contre le service public.

Les municipalités passent des contrats avec de grands groupes privés. Nous pensons qu'il y aurait des moyens à réorienter vers le service public. Il faut sortir de cette économie basée sur l'argent.

CGT VDL : Les agents municipaux subissent une charge de travail croissante et un manque d'effectifs. Comment améliorer concrètement leurs conditions de travail ?

DG : Les réformes des retraites et le

report de l'âge de départ n'arrangent rien. Tous les métiers sont pénibles. Il faut mettre les moyens en face des besoins et remettre les agents en phase avec le cœur de leurs métiers.

Les conditions d'exploitation mettent les agents dans des situations où le travail n'est plus réalisable correctement, ce qui dégrade forcément le service public.

La société n'est pas organisée pour répondre aux besoins des travailleurs ni de la population, mais pour des intérêts financiers.

Nous défendons la répartition du travail entre tous afin que le travail ne soit plus une source de souffrance.

Le gouvernement prépare la guerre : 74 milliards d'euros pour le budget militaire, c'est autant d'argent en moins pour le service public de proximité.

Nous refusons de devoir choisir entre payer correctement les agents ou construire des logements. Même à l'échelle municipale, nous refusons de gérer la pénurie imposée par l'État.

CGT VDL : Quelle est votre position sur la sous-traitance, la précarité et la titularisation ?

DB : C'est une manière pour l'État de diviser les travailleurs entre catégories et statuts. Nous voulons casser ces frontières.

Suite page 18 -->



Lutte Ouvrière

La sous-traitance dégrade encore davantage le service public et les conditions de travail. Tous les travailleurs n'ont pas les mêmes droits, mais ce sont malgré tout des travailleurs, et il faut aussi s'adresser à eux.

CGT VDL : Êtes-vous favorable à la réduction du temps de travail à 32h sans perte de salaire ?

DB : Oui. Il faut partager le temps de travail. Les ouvriers vendent leur force de travail comme une marchandise.

La société préfère laisser des milliers de bras et de cerveaux au chômage plutôt que de soulager ceux qui sont déjà en poste et qui s'épuisent.

CGT VDL : Êtes-vous favorable à une revalorisation salariale municipale complémentaire ?

DB : La question centrale, c'est le salaire : combien on touche et si cela permet de vivre. Nous revendiquons 2 000 € minimum pour tous.

Mais cela nécessitera un rapport de force qui n'existe pas aujourd'hui. Notre travail n'est pas un coût, c'est une richesse.

Aujourd'hui, les capitalistes préfèrent préparer la guerre. Ils veulent mettre des armes entre les mains des travailleurs pour aller tuer leurs voisins.

CGT VDL : Garantisiez-vous le respect du droit de grève ?

DB : Oui, nous ne toucherons pas au droit de grève. Nous sommes surtout favorables à ce que les travailleurs s'organisent eux-mêmes.

CGT VDL : Quelle est votre position sur la prime SEGUR ?

DB : Cette prime a servi à diviser entre public et privé, entre catégories et filières. Elle n'est pas intégrée au traitement de base et, dans certains cas, elle a servi à supprimer d'autres primes.

Ce qu'ils donnent d'une main, ils le reprennent de l'autre.

Il faut augmenter les salaires de tous et garantir qu'aucun salaire ne soit inférieur à 2 000 €. Les agents doivent pouvoir vivre dignement.

CGT VDL : Comment articuler transition écologique et justice sociale ?

DB : La crise écologique ne se règlera pas au niveau local. Les mesures actuelles reposent sur des gestes individuels, ce qui ne change pas le fond du problème.

Il y a aussi la question des transports en commun : développer le tramway ne doit pas se faire au détriment des lignes de bus.

CGT VDL : Quelle compétence municipale renforceriez-vous en priorité ?

DB : Le logement est un problème central. Il concerne aussi bien les jeunes sans papiers que les habitants qui n'ont plus les moyens de vivre à Lyon.

Nous appelons une fois de plus à la mobilisation de la population. L'État reste un frein majeur : rien ne se fera sans un rapport de force collectif.

CGT VDL : Quelle est votre position sur la sécurité et la police municipale ?

DB : Les quartiers et les travailleurs doivent aussi s'organiser pour leur sécurité. Le problème est celui d'une société qui dégrade les relations humaines.

Mettre plus de policiers municipaux ou plus de caméras ne règlera rien. La

délinquance est le produit de l'organisation sociale actuelle.

Les policiers municipaux subissent eux aussi des conditions de travail difficiles, mais ils restent un bras armé de l'État chargé de maintenir l'ordre social existant.

La vraie insécurité aujourd'hui, notamment pour les femmes, c'est de ne pas savoir comment payer ses courses ou son loyer.

Les trafics de drogue sont une conséquence de la misère et de l'exploitation. Les trafiquants fonctionnent comme de petits capitalistes.

C'est par la dignité ouvrière et la fierté d'être travailleur que l'on peut offrir des perspectives à la jeunesse.

Conclusion de DB : Lutte Ouvrière se présente pour faire entendre la voix des travailleurs, mais ne pense pas que tout se joue dans une élection municipale.

La participation aux élections vise avant tout à faire connaître nos idées. Le changement ne viendra pas des urnes, mais du rapport de force des travailleurs.

La Commune de Paris reste notre référence : en quelques semaines, les travailleurs en lutte ont pris plus de décisions progressistes que n'importe quel gouvernements.

Nous souhaitons élever le niveau de conscience de classe.

Si nous étions à la tête d'une municipalité, on appellerait la population à se mobiliser et à s'organiser collectivement.

Les gens sont dégoûtés, et ce n'est pas le vote qui changera les choses et seul le rapport de force peut inverser la situation.



Parmi tous les candidats, deux ne nous ont pas répondu.

Jean-Michel Aulas:

L'ancien patron de l'OL, du haut de ses 76 ans, conduit la liste « Cœur Lyonnais ». Il se présentera avec une large union de la droite et du centre, allant des amis de Wauquier aux amis de Macron (MoDem, l'Union des Démocrates Indépendants (UDI), Renaissance, Horizons et Les Républicains (LR))

Malgré nos nombreuses sollicitations, nous n'avons pas réussi à avoir un retour du candidat Jean-Michel Aulas.

Il avait pourtant tout intérêt à nous répondre. À travers son refus, Jean-Michel Aulas nous enverrait-il un message sur sa vision du dialogue social ?

Aulas, dans son programme — en tous cas ce à quoi nous avons eu accès — fait plein de promesses : un tunnel, la fin des travaux, plus de sécurité. Malgré tout, il devra faire des choix bugdétaires.

Choix bien difficiles, car pour convaincre ses amis de droite, les salaires et les conditions de travail ne seront certainement pas sa priorité.

Hélas, aujourd'hui, les agents de la ville remplissent des missions de service

public pour presque rien.

Obtenir un meilleur service public pour tous et de meilleurs salaires, voilà nos objectifs. Et nous ne pensons pas que JMA y changera quoi que ce soit

Nous ne pouvons aujourd'hui vous dire de quoi sera faite la politique du candidat Aulas, contrairement à ceux de tous bords qui ont joué le jeu.

Drôle de conception du dialogue social, non ?

Toute nos démarches avaient pour but de connaître les engagements, les promesses, ou les tendances des candidats, malheureusement, pour JMA nous n'en saurons rien.

C'est tout de même dommage : le candidat en tête des intentions de vote ne nous dit rien... Nous allons devoir nous faire une idée par nous-mêmes.

Parmi ces colistiers, Pierre Oliver, maire du 2^{ème} arrondissement, élu d'opposition à la mairie centrale pour « Les Républicains ». Il fut même quelques semaines conseiller spécial au ministère de l'Intérieur sous Bruno Retailleau.

Nous pourrions en citer d'autres, mais son nom à lui seul ne laisse rien présager de bon, et vu l'âge avancé du candidat Aulas, rien ne dit qu'un passage de relais n'aura pas lieu entre ces deux hommes...

Nathalie Perrin-Gilbert :

47 ans, ancienne maire du 1^{er} arrondissement de Lyon (2001 à 2020) et surtout ancienne adjointe à la Culture de Grégory Doucet. Elle a été démise de son poste d'adjointe en mai 2024. Elle est actuellement soutenue par le Parti radical de gauche et le Parti pirate.

En tant qu'adjointe et maire, elle était globalement disponible pour écouter les revendications de la CGT. NPG a aussi siégé au CA du COS quelque temps.

Si elle n'a pas daigné nous répondre, c'est certainement qu'elle n'y trouve aucun intérêt politique.

Et pour finir,

Raphaëlle Mizony :

22 ans, étudiante, conduit la liste « Lyon ouvrière et révolutionnaire » du Nouveau Parti anticapitaliste-Révolutionnaire (NPA).

Si nous ne l'avons pas sollicitée, c'est qu'au moment où notre CE a décidé la création de cette tribune, RM n'était pas encore candidate. D'ailleurs, parviendra-t-elle à présenter des candidats dans chaque arrondissement ? Rien n'est moins sûr.

Affaire à suivre...

Date limite d'inscription sur les listes électorales

