



## Un été caniculaire pour une rentrée sociale bouillante

La CGT ville de Lyon tient à souhaiter à tous ses adhérents un bel été.

Après des mois de luttes contre la réforme des retraites et devant l'injustice que subit une partie de nos citoyens, la rentrée sociale s'annonce particulièrement chaude. Le meurtre de Nahel et la révolte qui s'en est suivie prouve, encore une fois, une différence entre citoyens. Le problème ne date pas du mois de juin 2023, mais de bien plus longtemps. Qui se souvient de la marche des beurs en 1983, il y'a quarante ans déjà? Qui se souvient de Toufik Ouanes 10 ans tué par balle à la cité des 4000 le 09 juillet 83 par un voisin excédé par le bruit? Qui se souvient Malik Ousseki mort sous les coups des policiers de la BRAV de l'époque appelée des voltigeurs? Qui se souvient des meurtres de Zyed et Bouna, des gamins de 15 et 17 ans le 27 octobre 2005 à Clichy sous-bois?

Tellement de meurtres que nous ne pouvons les citer tous ici. Tous ces meurtres ont 2 points en commun ce sont avant tout des crimes racistes et les auteurs de ces assassinats n'ont été voire pas du tout inquiétés par la justice.

Depuis son arrivée au pouvoir, Macron ne fait qu'attiser la haine entre les français et tuer notre modèle social.

Appauvrir sa population en baissant par exemple les APL, ou encore stopper les emplois aidés. Tous ces emplois aidés travaillaient avant tout dans des associations et dans certaines collectivités dans le milieu social. A la ville de Lyon ce sont par exemple 60 emplois qui ont disparu. Ces emplois étaient dédiés aux quartiers comme la Duchère ou Mermoz.

Nous ne pouvons continuer ainsi dans une société qui tue sa jeunesse, peu importe leurs errements tuer nos enfants n'est plus possible. Ce n'est pas digne d'une société qui se dit civilisée.

La CGT revendique pour l'affaire Nahel et les autres que la responsabilité du gouvernement soit pleinement engagée pour que la justice soit rendue au plus vite et que des mesures fermes empêchent dorénavant de tels actes inqualifiables.

## SOMMAIRE

- Page 2 : **L'édito**
- Pages 3 à 7 : **Echos des services**
- Pages 8 à 9 : **Dossier "Festi'RED"**
- Page 10 : **Les formation CGT**
- Pages 11 à 13 : **Actualité locale**
- Page 14 : **Culture**
- Page 15 : **IHS**

## L'humeur de Rust



### Du côté WEB

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

 FACEBOOK : CGT VILLE DE LYON

 TWITTER : @CGT\_VILLE\_LYON

 Instagram : cgvilledelyon

 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.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



### La "Prévention" au Service Petite Enfance

Création d'un poste de cadre A pour renforcer le Pôle Parcours Professionnel et Prévention

Le service RH de la direction de la petite enfance a en charge le recrutement, l'accompagnement et le suivi des professionnels exerçant dans les crèches. Ces professionnels exercent des métiers en forte tension et à forte usure. L'unité formation a en charge le suivi de l'ensemble des activités liées à la formation (personnelle, qualifiante, de sécurité, ou de perfectionnement) et à celles liées à l'insertion professionnelle (stages, apprentissage).

La charge d'activité de l'unité s'est accrue principalement en raison de la forte pénurie de professionnels due aux faibles rémunérations, aux conditions de travail qui s'alourdissent, à la polyvalence, aux métiers peu valorisés, aux postes non remplacés, à la surcharge de travail ...

Le nombre important de postes vacants

et d'absences non remplacées au sein des établissements sont source de fatigue et d'usure chez les professionnels en poste. Les agents expriment ainsi davantage leur souhait de changement de métier, et sollicitent pour ce faire un accompagnement.

En matière de volume, le service reçoit en moyenne une cinquantaine de demandes par an de formations personnelles et de souhaits d'accompagnement à une formation qualifiante. Au regard du nombre de postes permanents, cela représente 6 % de ses effectifs. Ces demandes peuvent être à l'initiative de l'agent lui-même, ou issues d'une préconisation formulée par la médecine professionnelle. Sur l'ensemble de ces demandes, une partie (environ 25 demandes) est traitée annuellement.

Il s'agit : des demandes d'accompagnement au CFP ou de VAE vers le métier d'auxiliaire de puériculture, des demandes de formation en cours d'emploi et VAE vers le métier d'EJE. Toutefois, l'unité est en difficulté pour assurer le

traitement des autres demandes d'accompagnement dans un délai raisonnable. Pour exemple, en 2021, 7 agents ont été reçus en entretien pour amorcer leur accompagnement sur 24 demandes en attente.

En 2022, 1 seul dossier sur les 29 déposés a pu être traité ...

La réorganisation a pour but d'améliorer la prise en charge des demandes des agents de terrain dans leur évolution professionnelle, d'une prise en charge plus rapide des demandes, d'un traitement plus qualitatif.

Elle permettra le renforcement des moyens dédiés à l'accompagnement des agents des crèches dans leurs demandes d'évolution professionnelle, de formation et de prévention.

C'est la raison pour laquelle le service ressources humaines de la direction de la petite enfance crée ce poste de cadre A.

La CGT félicite cette démarche mais ce n'est pas encore suffisant au vu des demandes croissantes ...



## BIBLIOTHÈQUES : UN PROJET CONTROVERSÉ

Un projet d'extension des horaires de la bibliothèque Part-Dieu - avec une ouverture au public du lundi au samedi - et d'harmonisation des cycles de travail sur le réseau de la bibliothèque municipale est en cours d'élaboration.

Les organisations syndicales ont rencontré la direction de la BML à deux reprises pour échanger autour du projet, ainsi qu'un grand nombre d'agents pour entendre leurs attentes. Si les agents concernés et les organisations syndicales ne s'opposent pas au principe d'une extension et d'une harmonisation des horaires, toutes et tous ont de grandes inquiétudes vis-à-vis de la méthode et des moyens qui sont pour l'instant choisis pour les mettre en place.

### Sur la méthode :

- le calendrier présenté par la direction apparaît unanimement aux OS comme intenable. Une présentation du projet en CST pour une mise en œuvre effective au 1er janvier 2024

relève en effet de la pensée magique au vu du degré d'avancement du projet.

### Sur les moyens :

- les premiers échanges ont mis en avant la volonté de la direction de "mutualiser" les agents de la BM Part-Dieu, en les affectant dans plusieurs départements à la fois, afin de soulager les services en déficit. Cette mutualisation s'avère inopérante en raison des besoins humains structurellement déficitaires dans certaines équipes.
- Dans les bibliothèques de quartier, le projet d'harmonisation des horaires doit permettre aux agents de bénéficier d'un volant garanti -et à la hausse- de samedis libérés. Mais force est de constater qu'il ne correspond pas à une demande claire et partagée des agents concernés. Car la libération de samedis impliquerait de travailler plus du mardi au vendredi, ce qui ne convient pas nécessairement à l'ensemble des agents.

Les souhaits des agents ont là encore été "supposés" sans qu'elles et ils ne soient consultés, ni que l'impact sur leurs

conditions de travail ne soit évalué. Bien évidemment il n'est pas question pour la direction de réduire ou de modifier la charge de travail (en terme d'action culturelle notamment).

Pour ce qui est de la Part-Dieu, les scénari proposés par les services les plus en tension et notamment le service des publics ou le département jeunesse sont tout simplement inacceptables (semaine de 6 jours au lieu de 5, journée continue, emploi massif de vacataires ...).

Globalement, tout ou partie des impacts anticipés à ce jour de cette réorganisation serait absorbée par l'embauche de "vacataires."

Or l'emploi massif d'agents non-titulaires sur des besoins permanents (accueil du public, aide au rangement, au prêt-retour, etc..) est un scandale que ce projet de réorganisation du temps de travail se propose cyniquement d'amplifier. Ce qui va à l'encontre des engagements initiaux de la majorité actuelle, notamment en terme de déprécarisation.

### Sur les conséquences :

- La modification des cycles et l'organisation du travail pour la majorité des agents de la BML va avoir



des impacts considérables sur --> leur vie personnelle et leur emploi du temps. Elle va aussi engendrer des semaines plus longues et plus lourdes pour les agents qui ne travaillent actuellement pas le lundi, ou pour celles et ceux qui devront "rendre" les heures prises sur des samedis. Elle va impacter le fonctionnement de beaucoup d'équipes, qui, divisées en deux par les cycles de travail, verront leur possibilité de travailler ensemble réduite, mettant ainsi à mal le collectif de travail. Elle pourrait impacter à la baisse le nombre de CP et de RTT pour les agents des bibliothèques d'arrondissement, si des cycles pluri-hebdomadaires leur étaient imposés... Elle va, selon la direction, freiner voire restreindre le recours au télétravail.

Si l'on peut entendre de la direction le souhait d'une plus grande homogénéité/lisibilité des cycles de travail, il est impensable que de nouvelles contraintes ne soient accompagnées de compensations substantielles.

Chacune et chacun des agents de la BML a particulièrement à cœur sa mission de service public. Pour autant, ils refusent un projet qui, tel qu'il est construit aujourd'hui, viendrait dégrader leurs conditions de travail.

**Aujourd'hui nous demandons donc un projet d'extension des horaires à la Part-Dieu et d'harmonisation des horaires sur les territoires qui :**

- N'engendre pas une dégradation des conditions de travail et de la santé des agents par des rythmes plus intensifs, des semaines plus longues, des baisses de congés, des effectifs en tension permanente.
- Formalise des effectifs minimums qui ne nuisent ni à la qualité du service rendu ni aux conditions de travail, et un PCA dont les principes directeurs seront élaborés avec la DGRH, le SSVT et l'ensemble des OS.
- Ne repose pas que sur une somme de contraintes supplémentaires mais s'accompagne dès lors de compensations à hauteur des efforts demandés.
- Se base sur des moyens humains supplémentaires et pérennes et soit l'occasion de compenser les déficits RH structurels de plusieurs services.

En somme un projet qui serait en accord avec les valeurs sociales affichées et portées par la mairie de la ville de Lyon !

## Sondage qualité de vie au travail

Lors du CST du 9 juin la CGT dans sa déclaration préalable a fait part de son étonnement concernant la mise en place d'un sondage sur la qualité de vie au travail.

Elle a signalé les injonctions contradictoires avec d'une main la mise en place

des 1607 heures, la restriction du droit de grève, les postes vacants non remplacés, le peu d'écoute des revendications, le mépris face à certains mouvements, les petits contrats, les bas salaires, etc ... La liste n'est pas exhaustive.

Et d'un autre côté la demande «tout va bien ?». Comme si les agents étaient victimes du syndrome de Stockholm. Ce à quoi nos directeurs nous ont répondu «oui mais ... on met en place la démocratie locale» « oui mais ... on a fait des efforts sur le régime des indemnités » « oui mais ... on a revu les avancements de carrière» « ouh là là que vous êtes caricaturaux » « oui mais ... la charte du dialogue social a tout prévu ».

La CGT s'est déjà exprimée sur la charte de dialogue social que vous pouvez retrouver sur notre site internet. Elle est le justificatif de tout.

Nous pourrions répondre à tous les points levés par l'administration mais le bruit du réveil tous les matins nous rappelle la réalité ...

Si cela ne suffit pas un simple coup d'œil à la dernière ligne de notre fiche de paye finira de convaincre.

Oui, il y a eu des choses positives mais pour combien de pertes, de conquises ...

Et le bilan n'est pas positif !

Nous analyserons les résultats de ce sondage que nous attendons avec impatience en espérant que tous les agents mécontents ou non, même les plus éloignés de l'outil informatique, aient pu avoir la possibilité de donner leur avis.



### CCAS : 10 heures par jour c'est trop !

Le CCAS envisage de passer la quasi-totalité des agents des EHPAD (infirmiers, aide-soignants, agents d'entretien et auxiliaires de vie) en 10h (10h de travail + 1h de pause).

Une expérimentation des 10h a d'ores et déjà été effectuée pour les infirmiers suite à leur validation ; ceci n'a pourtant pas permis le recrutement massif de nouveaux infirmiers puisque l'effectif était de 8 IDE sur 18 postes disponibles au sein des 4 établissements du CCAS, notamment à cause des difficultés de recrutement et d'attractivité nationale.

Or, dans les faits, les heures supplémentaires deviennent récurrentes pour ces mêmes infirmiers.

Conformément à ses repères revendicatifs, la CGT se positionne contre l'augmentation du temps de travail.

Dans les EHPAD, la moyenne d'âge des équipes est de 49 ans. Comment ces agents, essentiellement des femmes, vont-elles travailler jusqu'à 64 ans, alors

qu'elles sont déjà impactées par l'usure professionnelle et pour certaines déjà en postes aménagés ?

Comment tenir une cadence et un rythme aussi soutenu sans être victime d'épuisement ?

Sans parler des risques accrus d'accidents de travail ou de trajet.

Nul doute que les conditions et la qualité du travail seront déplorables, entraînant alors un accompagnement dégradé, du fait d'une diminution de la vigilance, des performances, d'une augmentation de l'absentéisme et des départs.

Avec un rythme de travail en 10h, les agents ne pourront bénéficier que de 17,5 jours de CA et 3 jours de pénibilité. Ainsi, dans le meilleur des cas, lorsqu'un agent posera trois semaines de congés sur la période estivale, il ne lui restera en tout et pour tout qu'une seule semaine de congés pour le reste de l'année civile.

Pour information, ce dossier est passé au CST, le 5 mai et toutes les organisations syndicales ont voté « contre ou abstention ».

Une pétition est en cours.

### Correspondants informatiques,

quand des réunions d'informations syndicales et des négociations permettent des avancées

La ville de Lyon compte 29 correspondants Informatiques (CI) répartis dans les directions. Dès 2015, le syndicat CGT avait pris l'initiative de les réunir et de faire modifier le rapport présenté au comité technique. Tous les postes avaient pu être classés en techniciens territoriaux. En 2022, suite à des alertes sur la charge de travail, le syndicat a organisé des réunions d'informations syndicales en direction des CI. Un travail d'évaluation a été conduit, qui a permis d'identifier les directions en difficultés et de quantifier les postes manquants.

Deux réunions se sont tenues avec l'administration, avec à l'issue, la promesse de 3 postes supplémentaires et la requalification de deux postes de C en B d'ici fin 2023. Le travail continue, avec un chantier autour des assistants Informatiques de proximité et des correspondants applicatifs.



### Des agents sans un sous

La CGT depuis quelques années dénonce les difficultés liées au contrat de 35 heures. Nous avons mené un long combat, que ce soit lors de chaque préavis de grève mais aussi lors de toutes les réunions de Comité de Dialogue Social (CDS) et de dialogue social de proximité avec la direction de l'éducation.

Les agents concernés occupent des emplois très précaires. Ils ne sont quasiment pas payés durant les vacances de juillet et août car ils perçoivent une partie de leur prime de fin d'année ce qui a un impact sur leurs indemnités, leur chômage. Ces agents n'ont, non seulement aucun revenu durant l'été, mais ils n'ont pas non plus de mutuelle.

Au delà de l'aspect financier pour ces agents, mettre fin à ces contrats de 35 heures impactent le service et les conditions de travail de leurs collègues à 39 heures qui se retrouvent en sous-effectif durant les périodes de nettoyage qui sont difficiles et épuisantes.

Grâce à la CGT des avancées ont vu le jour.

Lors d'une rencontre avec la direction de l'éducation en janvier 2023 il nous a été annoncé le remplacement de tous les contrats à 35 heures par des contrats à 39 heures. Nous nous sommes bien sûr empressés d'annoncer cette bonne nouvelle à tous.

Hélas, la bonne nouvelle a été de courte durée puisque nous avons été convoqués pour une réunion exceptionnelle le 31 mars 2023 pour nous annoncer qu'à

défaut de budget ce n'est pas la totalité des contrats qui seraient transformés de 35 à 39 heures mais seulement 85 et que 55 contrats resteraient encore à 35 heures.

Mais nous ne baisserons pas les bras et nous continuerons à nous battre pour tous les contrats à 35 heures mais aussi pour l'ensemble des agents des écoles.

### Parents solo la galère de l'été

Les familles monoparentales sont confrontées à des difficultés particulières lorsqu'il s'agit de trouver des solutions de garde pour leurs enfants pendant le mois d'août.

Être maman ou papa solo s'avère dramatique durant les grandes vacances.

L'accès aux centres aérés relève du parcours du combattant.

Les familles monoparentales font face à des responsabilités multiples et à la gestion d'un foyer sans le soutien d'un partenaire. Pour ces parents, trouver une solution de garde appropriée pendant les vacances d'été est essentielle pour continuer à travailler et assurer la continuité du service public. Cependant, cela peut être une tâche ardue, car les centres aérés, qui offrent une structure et des activités pour les enfants, peuvent être confrontés à des contraintes de capacité et de disponibilité pendant le mois d'août.

La demande élevée et les places limitées : le mois d'août est une période de forte demande pour les centres aérés, car de nombreux parents ont besoin d'une

solution de garde. Les familles monoparentales se retrouvent souvent en concurrence avec d'autres parents pour obtenir une place. Malheureusement, les places offertes peuvent être rapidement prises, ce qui laisse peu d'options pour ces parents qui cherchent à concilier travail et responsabilités familiales.

Outre la disponibilité limitée, les familles monoparentales font face à des contraintes financières lorsqu'il s'agit de payer les frais en centre aéré. Les coûts associés à ces services représentent une charge supplémentaire alors qu'il faut jongler avec un budget restreint.

Il est essentiel de prendre en compte les défis spécifiques de ces familles monoparentales afin de permettre l'accès aux centres aérés pendant le mois d'août. Il est nécessaire que nos élus considèrent cette problématique et mettent en place des solutions pour répondre à ces besoins.

Malheureusement cette problématique n'a jamais été portée par le COS qui préfère trouver des linéaires dans des campings de luxe en juin ou en septembre plutôt que de travailler à des solutions pour la garde des enfants durant cette période estivale.

Nos élus et le Cos devraient travailler sur une augmentation de la capacité d'accueil des centres aérés, la création de partenariats avec d'autres structures de garde, ou encore l'offre de tarifs réduits avec des prises en charge conséquentes pour les vacances des enfants de la ville.

Il est crucial d'offrir des solutions de garde adéquates et de faciliter l'engagement professionnel des agents. Tout le monde doit porter sa pierre à l'édifice.

## Festi'Red 2023



Photo facebook "Jeunes FDSP CGT"

Deux camarades de la CGT de la ville de Lyon se sont rendus au Festi' red. Le Festi'RED est un rassemblement des jeunes syndiqués de notre fédération. Son but est aussi bien fraternel que fait de débats et d'échanges.

Pour mémoire la 4ème édition du Festi'RED s'est tenue à Lyon en 2019.

**Pour la 7ème édition du Festi'Red, du 7 au 9 juin 2023,** le collectif jeunes CGT de la Fédération des Services Publics nous a donné rendez-vous au centre de vacances de la Caisse Centrale d'Activités Sociales (CCAS) du Cap d'Agde.

Lieu symbolique puisqu'il constitue un héritage de Marcel Paul, syndicaliste CGTU et militant communiste, résistant, déporté et ministre, artisan de la nationalisation d'EDF-GDF et des oeuvres sociales de leurs agents.

Premier Festi'Red pour moi (Antoine) et deuxième pour mon camarade Nassim. Il est difficile de restituer cette expérience de franche camaraderie et de fraternité... Les échanges avec les camarades étaient riches, tant sur le plan humain que syndical, le tout dans une solidarité à toute épreuve. Le sentiment d'appartenir à la grande famille CGT était bien là.

Deux camarades, issus respectivement de la FSE (Fédération Syndicale Étudiante) et du SELA (Syndicat Étudiant-es,

Lycéen-nes et Apprenti-es), étaient également invités.

Plusieurs conférences furent organisées. Restitution rapide de leur contenu et de leurs intervenants.

### **Mercredi 7 juin**

#### **Discours d'ouverture**

Après l'accueil des participants, le discours d'ouverture a débuté à 14 h 30.

Natacha Pomet, secrétaire générale de la fédération des services publics, a lancé la première journée de conférences en rappelant le contexte actuel : réforme des retraites, démocratie bafouée, lutte contre l'extrême droite et combats de la CGT.

Une vidéo de notre secrétaire générale, Sophie Binet, tournée pour l'occasion, nous a ensuite été diffusée.

Deux camarades, Serge et Luc, respectivement membre de l'UD Hérault et de la CSD Hérault, nous ont exposé leurs luttes locales, notamment à Montpellier et à Béziers.

Enfin, Emmanuel, le directeur du centre nous accueillant pour ce Festi'Red, nous souhaite la bienvenue et nous présente le CCAS, son histoire et son fonctionnement en tant que SCOP.

Débat « La montée du fascisme dans le monde »

Pour ce débat, deux camarades étrangers ont été invités :

Lorenzo, syndiqué CGIL (Confédération Générale Italienne du travail), venu témoigner de la politique fasciste de Giorgia Meloni depuis 6 mois, de la genèse de la prise de pouvoir de l'extrême droite et de ses conséquences : renforcement du capitalisme, xénophobie et fascisme.

Avec pour cibles privilégiées les plus pauvres et les minorités (ethniques, sexuelles etc ...), l'essence de ce fascisme réside dans une vision statique de l'histoire, qui ne prend pas en compte la lutte des classes.

Pour contrer ce fascisme, la CGIL a mis en place un réseau de syndicats sous l'impulsion notamment de son secrétaire général Maurizio Landini, afin de pouvoir centraliser leur force et de procéder à l'union de tous les travailleurs.

Joao, venu du Brésil, nous a lui rendu compte de la situation sociale et politique de son pays lors du gouvernement dirigé par l'extrême-droite Jair Bolsonaro. Militaire retraité, député d'extrême droite, il a également administré des cellules nazies et fascistes au Brésil.

Joao nous met en garde : les forces progressistes, au début, ont sous-estimé le danger que Bolsonaro représentait. Avec l'appui de l'extrême droite, de la





bourgeoisie et du mouvement évangélique réactionnaire, il a sévèrement marginalisé le PT (Parti des Travailleurs), provoquant ainsi un essoufflement des forces progressistes. La stratégie de Bolsonaro passait notamment par la diffusion massive de fausses nouvelles, ses opposants de gauche passant leur temps à réagir à ses polémiques plutôt qu'à propager leurs idées.

Ces fausses nouvelles ont notamment bénéficié de l'impunité des réseaux sociaux, non réglementés.

Bolsonaro a également bénéficié du climat social de la « tempête parfaite » : une crise économique due au capitalisme, couplée d'un mouvement anti-PTiste. Ainsi, crise du capital et montée du fascisme sont étroitement liées.

Avec l'absence de solutions de gauche, les travailleurs ont considéré le fascisme comme une alternative viable.

Une autre conséquence de ce fascisme fut la gestion catastrophique de la crise de la Covid-19 (fausses nouvelles, mise en avant de la chloroquine, etc.) : 700 000 morts au Brésil au total, soit 4 000 par jour.

Sans parler de la catastrophe écologique de la déforestation, de la persécution des LGBT+ et des populations indigènes.

En conclusion : ne pas sous-estimer le fascisme. Il était dormant au Brésil, mais il a fini par arriver au pouvoir. D'où le besoin de renforcer la lutte syndicale.

#### Jeudi 8 juin

##### Débat « La réforme des retraites »

Dans le cadre de ce débat, le Festi'Red a invité Bernard Friot, éminent sociologue et économiste spécialiste de la sécurité sociale, notamment connu pour sa notion de « salaire à vie ».

En effet, il met en avant un salaire avant tout basé sur la reconnaissance du statut des travailleurs et de leur « qualification personnelle irrévocable ». Ainsi, le salaire n'est plus lié au poste de travail, mais au statut du travailleur.

Concernant les fonctionnaires, il dénonce ainsi l'accroissement de l'usage des primes, non comprises pour les cotisations au régime de retraite.

Lors des débats, l'héritage communiste du CNR et de la sécurité sociale est beaucoup ressorti, notamment via la formule du camarade Romain de la Fédération CGT des Organismes Sociaux : « La carte vitale devrait être rouge, pas verte ! »

Débat « Droits et discriminations LGBT+ »

Pour ce débat, plusieurs intervenants ont participé :

Un bénévole de l'association Le Refuge, structure qui héberge les personnes LGBT+ de 14 à 25 ans victimes de rejet familial ;

James, camarade canadien travaillant sur la sensibilisation aux discriminations LGBT+phobes au sein de l'ISP

(Internationale des Services Publics) et de l'OIT (Organisation Internationale du Travail) ;

Camille Hecquet, camarade conseillère confédérale CGT au pôle Égalité des droits.

Nous avons beaucoup échangé sur les rôles des syndicats, et la lutte qu'ils doivent mener contre les discriminations envers les personnes LGBT+. Que ce soit le travail de sensibilisation des camarades en interne, ou la lutte contre le fascisme ciblant spécifiquement ces personnes.

#### Vendredi 9 juin

Départ du Festi'Red, derniers moments fraternels avec les camarades.

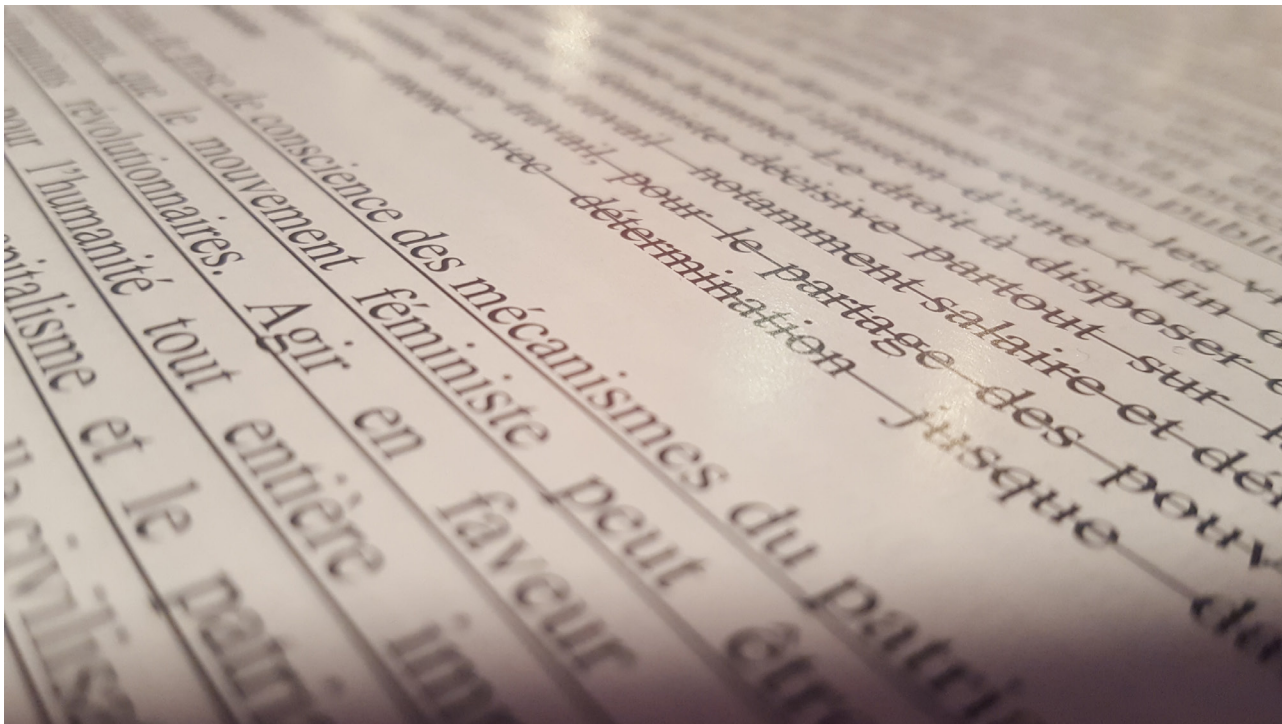
#### Conclusion :

Rencontrer des camarades de toute la France, regroupant des métiers et des réalités si divers doit selon moi faire partie intégrante d'un combat syndical de terrain. En faisant l'expérience de partager le vécu, les aspirations et les luttes de nos camarades, notre matérialisme dialectique se renforce, et notre perception du monde s'affûte.

On remercie chaleureusement les 5 camarades du collectif jeunes CGT de la Fédération des Services Publics, pour l'organisation de ce festival et leur bienveillance.

Le Festi'Red porte décidément bien son nom, le Red étant l'acronyme de "Rassemblement, Égalité, Diversité".

# La formation syndicale à la CGT ville de Lyon



Lors du congrès du 3 mars 2023, la CGT ville de Lyon a élu une nouvelle commission exécutive et un nouveau bureau. Cette nouvelle direction, composée de 6 nouveaux secrétaires, a pris pour engagement de former ses nouveaux membres, ainsi que l'ensemble de ses syndiqués pour se renforcer.

Il existe de nombreuses formations syndicales et des lieux différents pour se former à la CGT.

Tous les agents de la ville disposent de 10 jours de formations syndicales inclus dans leur temps de travail

En interne, la CGT ville de Lyon forme ses nouveaux adhérents sur une journée, sur le syndicalisme et les instances au sein de notre collectivité.

La CGT propose également :

Une formation intitulée « S'impliquer dans la CGT ». Cette formation se tient dans les unions locales, en interprofessionnel sur 2 jours.

Le niveau 1 « Participer à la vie de la CGT », d'une durée de 8 jours qui s'effectue uniquement dans les unions locales.

Le niveau 2 « Développer la CGT », d'une durée de 10 jours, dispensé à l'union départementale. Il permet d'appréhender les connaissances pour faire vivre le syndicat, pour savoir mener une revendication et créer un rapport de force dans l'entreprise

ou la collectivité.

Évidemment, l'union départementale et la CGT ville de LYON propose de nombreuses autres formations :

- La Formation d'Accueil des Nouveaux Syndiqués (FANS),
- Égalité femmes/hommes,
- Combattre syndicalement les idées d'extrême droite,
- Lutte contre les violences sexistes et sexuelles,
- Paix et solidarité internationales,
- Laïcité,
- Délégué syndical (niveau 1 obligatoire),
- Formation de formateurs (niveau 1 obligatoire),
- Animer un syndicat (niveau 1 obligatoire),
- Risques PsychoSociaux (RPS),
- Logiciel (niveau 1 obligatoire).

Si l'une de ces formations vous intéresse, vous pouvez contacter la CGT ville de Lyon au 04 72 10 39 46

La formation est une force.

Une CGT bien formée est une CGT efficace, militante et revendicatrice.

# De plus en plus nombreux à la CGT



A la suite du mouvement contre la réforme des retraites de nombreux syndicats se sont renforcés.

Au 16 mars 2023, à l'échelle du département, la CGT a vu ses adhésions progresser de 369 nouveaux camarades.

Nous sommes déjà en mesure de démontrer une vérité essentielle : c'est pendant les luttes que les salariés se syndiquent et rejoignent massivement la CGT.

Parmi ces nouveaux adhérents, plus d'une dizaine de nouveaux syndiqués ont rejoint la CGT ville de Lyon. Nous avons donc interrogé Sébastien Douillet, secrétaire général du syndicat CGT ville de Lyon, membre de la CE de l'UD.

**Comment expliques-tu ces adhésions ?**

*Jusqu'au 8 décembre dernier, nous étions déjà en campagne dans le cadre*

*des élections de la fonction publique. Une campagne qui a commencé le 7 juin dernier avec une initiative de bureau d'embauche où plusieurs de nos militants ont participé en faisant connaître les besoins d'embauche ressentis par les agents de la ville de Lyon pour satisfaire les services.*

*Pour continuer dans cet élan, nous avons réunis nos syndiqués en assemblée générale au mois de septembre afin de poursuivre notre travail de terrain avec la diffusion de la propagande électorale.*

*Notre syndicat s'était donc doté d'un plan de travail alliant revendications, luttes et élections professionnelles sans les séparer.*

**Et la mobilisation contre la réforme des retraites ?**

*Il y a eu un mouvement social d'importance et nous avons été à fond sur le terrain. Les gens viennent vers nous pour*

*prendre leur carte.*

*On a initié cette bonne dynamique depuis le mois de juin 2022, ce qui a gardé les militants en tension, sous pression et perpétuellement dans l'action, d'autant plus que nous avons eu notre congrès pendant cette période. C'est le travail avec nos syndiqués, dans la lutte, qui a poussé de nombreux agents à la syndicalisation.*

**Et concrètement, comment se passe la syndicalisation ?**

*Moi le premier, quand j'essaie d'amener les agents à la syndicalisation, j'ai parfois l'impression d'être un mauvais vendeur.*

*Il faut qu'on renvoie aux salariés l'idée qu'on adhère à une cause, à des valeurs, à une lutte, à un fonctionnement collectif. De ce côté-là, on a également des besoins de formation dans les syndicats.*

# Une victoire rafraîchissante



Depuis plusieurs années les piscines d'été de la ville de Lyon font face à un problème de recrutement de saisonniers chez les maîtres-nageurs, notamment dû au salaire et au manque d'attractivité de la fonction publique territoriale lyonnaise. Depuis 2 années, les élus municipaux ferment certains sites, en pleine canicule, en particulier, dans les quartiers populaires (piscine de la Duchère et de Mermoz), ou n'ouvrent pas tous les bassins.

A cela s'ajoute une dégradation des conditions de travail, avec des piscines de plus en plus vétustes, des travaux considérables à effectuer, et de nombreux agents ballottés de piscine en piscine toute la saison.

Comme si cela ne suffisait pas, l'administration, avec une communication désastreuse, a demandé aux agents de la piscine du Rhône de travailler des jours fériés supplémentaires en ouvrant tous les bassins, sans officialiser la rémunération de ces jours. Les agents techniques ont fermé le site à 22 h, au lieu de 21 h toute la saison, pour compenser la fermeture de la piscine Garibaldi, pour travaux, suite à un incident arrivé en septembre dernier, à cause de la dégradation

notable des infrastructures de la municipalité. Les heures de nuit étant payées à 0,74 €/h.

**TROP C'EST TROP, TOUJOURS PLUS DE TRAVAIL POUR TOUJOURS MOINS DE REMUNERATION.**

Grâce au suivi quotidien de la section sport de la CGT ville de Lyon, tous les agents de la piscine du Rhône, se sont mis en grève pendant 10 jours, arrivant à fermer totalement le site au public et aux citoyens, mettant une pression sur la direction des sports et affichant systématiquement un tract pour prévenir les usagers, sur leurs revendications.

Il faut louer ici le travail de la CGT ces 2 dernières années, arrivant à unir tous les échelons hiérarchiques de ce site, ce qui a permis la réussite de ce mouvement, qui comprenait les agents techniques, leurs agents de maîtrise, ainsi que le responsable d'établissement.

Après plusieurs réunions avec l'administration, TOUT le personnel travaillant dans les piscines bénéficie d'une augmentation de leur prime de suggestion passant de 2,30 €/jour à 4 €/jour, soit une augmentation de 54 €. Cette revalorisation concerne aussi bien les agents

techniques que les maîtres-nageurs.

De plus, tous les agents ayant travaillé à la piscine du Rhône, pendant les jours fériés du mois de mai, seront payés en heures supplémentaires.

Nous avons également réussi à appliquer cette mesure à l'ensemble des piscines d'été ouvertes pour le 14 juillet et le 15 août. Les employés avec les plus bas salaires seront payés 130 € la journée, pour ces jours particuliers.

Nous avons aussi gagné une prime exceptionnelle de 70 € pour le mois de mai. La CGT ville de Lyon se félicite du travail accompli, félicite l'unité des agents pour ce beau mouvement.

Notre organisation restera vigilante tout l'été quant à la fermeture des sites et au bon déroulement de la saison d'été.

Elle n'oublie pas que le rapport de force ne fait que commencer, et que dès la rentrée, nous devons, tous ensemble, aller gagner l'augmentation du régime indemnitaire pour les territoriaux de la ville de Lyon.

Notre force est notre nombre, vive la lutte, vive la CGT !

# CRM quèsaco ?



Cette prime annuelle d'intéressement est de 457 € brut par an. Elle est conditionnée à un minimum de 183 jours de présence au sein des services de la ville de Lyon et du CCAS, sur la période comprise entre le 1er mai et le 30 avril. La prime est proratisée en fonction du temps de travail et des éventuels arrêts maladie.

Elle est censée permettre aux agents d'être force de proposition pour améliorer les conditions de travail ou le service rendu aux usagers.

Nous savons aussi que ceux qui acceptent de prendre des responsabilités dans la conduite d'un projet de service ou de direction acceptent d'avoir du travail en plus et se débrouillent souvent seuls pour trouver le temps de le faire.

Un travail souvent de l'ombre qui part trop souvent aux oubliettes, malgré des propositions élaborées par des agents de terrain.

Ces dernières années, une rumeur circulait : supprimer ce dispositif.

La CGT reste en alerte, car il est malheureusement courant que des « avantages » soient supprimés comme par exemple la prime de départ à la retraite.

Mais nous constatons qu'il n'en est rien ! L'administration souhaiterait se servir des CRM (Centres de Responsabilités Municipaux) pour le PAD ? (Projet d'Administration). A l'heure où le mal-être au travail s'exprime dans toutes les

directions de la ville, la CGT s'interroge la pertinence de croire que nous sommes considérés dans notre travail quand les agents doivent faire face à toutes sortes d'injonctions, au milieu de moult projets portés à tout va par un exécutif, dont le cœur serait la participation et la concertation à tous les échelons ... Monsieur le maire et son administration sont bien satisfaits de la loi de transformation de la fonction publique qui piétine les instances paritaires de dialogues sociaux et laisse un boulevard pour décider seuls.

Nous attendons tous, tous les ans le versement de cette prime sur la paie de juin et plus encore cette année. Tous les agents témoignent de leurs difficultés à vivre dès le 10 du mois tellement les rémunérations sont basses.

Pour la CGT il n'est pas juste que tous ne perçoivent pas cette prime de 457 € brut !

Depuis trop longtemps les plus précaires, sous contrat BO (Besoin Occasionnel), ATA (Accroissement Temporaire d'Activité), vacataires, qui la plupart du temps sont des femmes, qui ont les boulots les plus pénibles et qui travaillent à la ville depuis plusieurs années en cumulant tous ces types de contrats ne perçoivent pas la prime CRM avec la paie de Juin car ils ne rentrent pas dans les critères d'attributions de cette prime.

C'est la double peine et ce n'est pas acceptable.

Dans le contexte de grave crise sociale que nous traversons, il faut faire évoluer ce vieux dispositif pour tendre vers l'équité de traitement, ce qui ne serait pas du luxe !

La CGT revendique le versement de la prime dans sa totalité à toutes et tous car les plus précaires de la ville de Lyon ne perçoivent pas la prime de par la nature de leur contrat (Cf note de service datant de 2006).

Nous revendiquons :

- une augmentation du montant de la prime CRM (inchangé depuis des décennies) de 457 € brut à 650 € brut,
- que les journées d'absence pour maladie, congés maternité, mi-temps thérapeutique, ne soient pas déduites pour le calcul de la prime,
- de revoir les conditions d'attribution de cette prime.

Et enfin, que les propositions portées par les agents de terrain et le travail fourni soient considérés avec bienveillance et respect dans les services et directions.

Car elles et ils sont nombreuses et nombreux à avoir le souci de faire du bon travail pour répondre aux besoins des usagers de la ville de Lyon, mais encore faut-il les écouter.

Monsieur Doucet va-t-il encore balayer d'un revers de main ces demandes, comme il a pu le faire avec son refus de verser une prime inflation ?

# Une furieuse envie de culture !



Le 11 juin dernier s'est tenue comme tous les ans la « grande braderie » de la bibliothèque de la Part Dieu. Lors de cet événement près de 25 000 documents ont été mis en vente à 1 € ou 5 € pour « les beaux livres ».

Ces documents issus des étagères des bibliothèques sont aussi bien des CD, des disques, mais aussi des livres, BD, etc ...

La première édition a eu lieu en 2014. Le but est de donner une seconde vie à tous ces livres qui n'ont ou jamais trouvé leur public et donc n'ont jamais quitté les murs des bibliothèques où encore sont abîmés et ne peuvent être proposés en prêt ou ne font plus référence dans leur domaine.

Quel ne fut pas notre surprise quand à notre arrivée nous avons constaté une queue de plusieurs heures devant le bâtiment de la Part Dieu. Cette année ce sont presque 3000 personnes qui se sont rendues à cette initiative durant les 7 heures d'ouverture.

Certains sont arrivés longtemps avant l'ouverture des portes pour pouvoir bénéficier des documents les plus intéressants.

De cela nous pouvons en tirer deux constats.

Il y a une vraie envie de culture chez les Lyonnais. Les événements comme celui-ci et aussi les journées du patrimoine le démontrent. Le second constat est la difficulté d'accès à la culture et chaque fois qu'un événement de ce type se produit c'est un véritable succès. Les salaires trop bas font de la culture une dépense superficielle dans le budget des ménages.

Quant aux bénéfices de cette journée ils sont versés au Collectif Alliance Urgence, collectif regroupant 6 ONG : Action Contre la Faim, Care, Handicap International, Médecins du Monde, Plan International et Solidarités Internationales.

Alors si toi aussi tu veux profiter de la culture pas chère, donner une autre vie à un bouquin et aider des associations rendez-vous en juin prochain pour la braderie.

# Seconde guerre mondiale, Résistance et Conseil National de la Résistance



Le 3 septembre 1939, la Grande Bretagne et la France déclarent la guerre à l'Allemagne nazie. Le 10 mai 1940, l'armée allemande envahit les Pays-Bas, la Belgique, le Luxembourg et la France.

Suite à la débâcle de l'armée française, Pétain est nommé chef du gouvernement et signe, le 22 juin 1940, l'armistice avec l'Allemagne. Avec la mise en place par Pétain et l'État vichyste d'un régime dictatorial, la collaboration avec l'Allemagne nazie est aussitôt effective très rapidement.

Dans le même temps, ce sont les premiers pas de la Résistance à l'occupant nazi et au régime de Vichy. Plusieurs organisations de la résistance sont créées. Des partis politiques organisent des actions clandestines. Les deux confédérations syndicales de l'époque, la CGT et la CFTC, sont dissoutes et leurs militants continuent l'action syndicale dans la clandestinité.

C'est dans ce contexte que s'installe à Londres « la France combattante » autour du général De Gaulle. L'un des défis est d'unifier des mouvements de résistance très divers, du Parti Communiste à la Fédération Républicaine (droite conservatrice et catholique). Ce sera la mission en France de Jean Moulin de janvier 1942 à février 1943.

En février 1943, Jean Moulin rend compte de sa mission à Londres et de retour en France le 20 mars 1943, il finalise la création du Conseil National de la Résistance (CNR).

Le 27 mai 1943, Jean Moulin réunit à Paris, pour la première fois, le CNR qu'il préside. Il sera arrêté le 21 juin 1943 et meurt le 8 juillet 1943 des suites des tortures qu'il a subies. Georges Bidault succède à Jean Moulin à la présidence du CNR. Louis Saillant, de la CGT, deviendra président du CNR le 10 septembre 1944.

Les actions, coordonnée depuis la création du CNR, des forces de la Résistance sont multiples :

Actions de propagande avec la diffusion de journaux clandestins, graffitis sur les murs, laceration des affiches vichystes et de l'occupant...

Actions de grève, de désobéissance aux ordres et circulaires des administrations...

Résistance militaire par des actions d'espionnage, des réseaux de renseignements, des réseaux d'évasion, des attentats et des sabotages, l'organisation des partisans et des maquisards...

Dans le même temps, les membres du CNR élaborent un programme qui sera adopté à l'unanimité le 15 mars 1945. Ce

programme comporte à la fois un plan d'action immédiate contre l'opresseur et des mesures destinées à instaurer, dès la Libération, une société démocratique et sociale.

La plupart des mesures du programme du CNR seront mises en œuvre à la Libération de la France :

En 1944, une ordonnance sur la presse et la nationalisation des usines Renault,

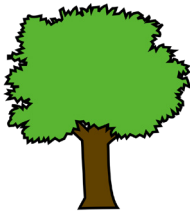



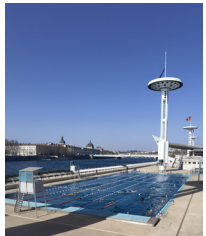







En 1945, nationalisations d'Air France, de la Banque de France et des principales banques de crédit, réforme de la Fonction publique, ordonnance sur la Sécurité sociale,

En 1946, nationalisations du gaz et de l'électricité, des grandes compagnies d'assurances, et des houillères, lois sur les comités d'entreprise, sur les conventions collectives, statut de la Fonction publique d'Etat, lois sur les prestations familiales et les Assurances vieillesse,

En 1947, entré en vigueur du plan complet de la sécurité sociale, loi sur le salaire minimum vital.

Dès 1947, les forces conservatrices s'efforcent par tous les moyens de limiter les avancées sociales. Depuis cette date, ils ont entrepris de grignoter ce système issu du CNR à chaque fois que le mouvement social est affaibli.

# Trouve la valeur de chacune des images

	X		= 10		X		= 0
	X		= 20		X		= 0
	X		= 30		X		= 0

# Aide Bobo à mener une politique progressiste pour ses agents

