

« La CGT ainsi que l'ensemble des agents de catégorie LC de la ville de Lyon s'associent pour souhaiter bon courage au secrétaire général de la ville.

Il était DGA en charge des ressources humaines ou en charge de l'humain on ne sait plus. Par contre la CGT se souvient bien que c'est ce monsieur qui s'est occupé de la carrière des catégories C. C'est ce monsieur qui a libéré tous les agents de cette catégorie leur permettant de pouvoir dérouler leur carrière jusqu'au grade C3.

Il a su prendre soin d'eux et pour que leur carrière ne se déroule pas trop vite. Il a bloqué l'accès au grade C3 pour les agents de 57 ans et plus. Tout ça pour éviter qu'ils n'aient plus d'objectif de carrière trop rapidement. Grâce à lui un gardien d'établissement, un ASVP, peut désormais aller jusqu'au grade C3 ... mais pas trop vite.

Nous lui souhaitons donc bon courage, à lui qui, à 40 ans à peine, vient d'atteindre un des derniers grades de la catégorie A.

Mais alors quelle perspective de carrière a-t-il maintenant ? Comment va-t-il faire pour se motiver lui qui a tout obtenu ? Malheureusement pour valider sa nouvelle promotion il a été obligé de partir de notre collectivité, mais il ne sera pas très loin et je suis sûr que d'ici 2 ou 3 ans il nous reviendra avec un nouveau grade.

Allez, sans rancune et même si tout cela n'est guère plaisant, nous lui souhaitons bon vent.

L'humeur de Rust



SOMMAIRE

Page 2 : **L'édito**

Pages 3 à 5 : **Echos des services**

Pages 6 à 8 : **Dossier Rupture conventionnelle**

Pages 9 : **Actualité local**

Page 10 : **Actualité nationale**

Page 11 : **IHS**

Du côté WEB

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

 FACEBOOK : CGT VILLE DE LYON

 TWITTER : @CGT_VILLE_LYON

Email: sectionpmcgtlyon@outlook.fr

Mentions légales

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

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

Adresse postale:

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



Pas de bébés à la consigne !

Le 3 décembre le personnel de la petite enfance était en grève.

Privé, public, les personnels des crèches ont suivi ce jour-là une mobilisation à l'initiative de l'association de « Pas de bébés à la consigne » dont la CGT est partie prenante. Cette mobilisation s'est déroulée dans toute la France.

Cette journée de grève et de manifestation a été mise en place pour dire NON à la dégradation de ce mode d'accueil et des conditions de travail des personnels. Partout en France, les professionnels, s'opposent à la réforme des modes d'accueil de la petite enfance. Avec notamment la réduction du nombre de m² par enfant, l'augmentation du nombre de bébés par agent plutôt que d'embaucher ou de construire de nouvelles crèches.

Relayés par la CGT, à la ville de Lyon, nous étions 284 grévistes, avec 10 crèches fermées, 14 ouvertes partiellement (des ouvertures avec un horaire réduit ou des sections fermées), 16 crèches ouvertes.

A la ville de Lyon, la CGT revendiquait plus de personnels dans les crèches (90 postes) pour avoir un accueil de qualité.

Un succès pour cette grève avec un rassemblement d'une centaine de personnes devant l'hôtel de ville.

Mais cela ne suffira pas ... Si nous voulons que nos enfants puissent avoir un accueil de qualité dans nos structures une fois encore, nous avons à faire un choix de société : les impératifs budgétaires au service des plus riches ou ... Un service public de qualité accessible à tous.

Pour nous le choix est fait !

Nous vous tiendrons informés des prochaines dates de mobilisation.

L'administration revient sur l'accord passé au CT du 24 septembre 2020

Après discussion au comité technique avec la direction de l'enfance et les élus de la municipalité, sur le dossier de l'allaitement pour le personnel des établissements petite enfance, la CGT avait obtenu que les règles soient les mêmes que pour les autres services de la ville de Lyon.

La CGT avait demandé le retrait de la mention d'une récupération de l'heure d'allaitement, jusqu'à la parution du décret d'application de la loi sur ce point.

Pas d'heure à rendre donc pour celles qui tiraient leur lait maternel au travail. Mais l'administration essaie de revenir sur cette décision prise par les élus.

La CGT ne laissera pas faire. Tout agent voulant allaiter a le droit de le faire, même celles qui travaillent en crèche !

Pompes funèbres publiques

Une nouvelle déléguée syndicale Marie GONZALEZ a été mandatée par l'union locale CGT 7/8 de LYON aux pompes funèbres publiques. Elle aura pour mission de représenter les agents de statuts privé et public, de réinstaurer la confiance des agents envers la CGT, de sauvegarder les acquis et de conquérir de nouveaux droits.

La CGT de PFP sera soutenue et accompagnée par l'union locale CGT des 7ème et 8ème arrondissements, l'union départementale CGT du Rhône et la CGT de la ville de Lyon.

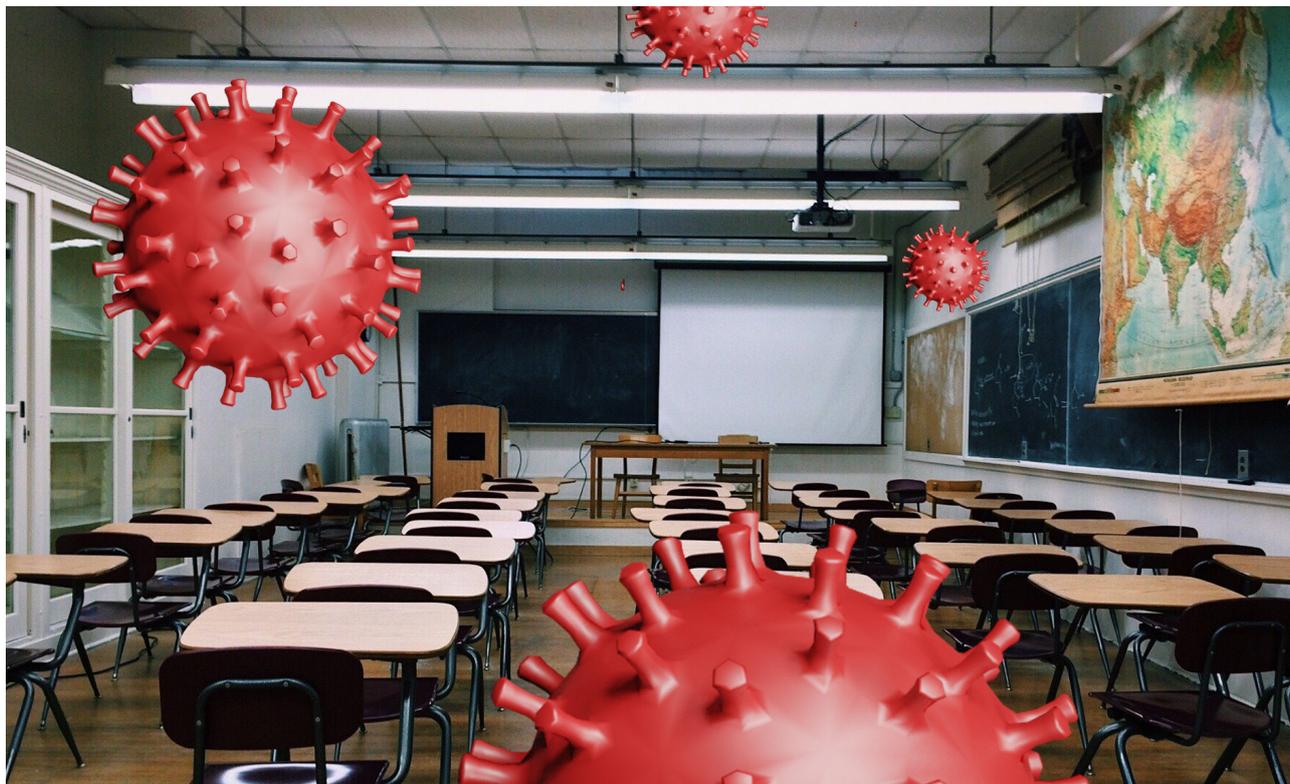
Une réunion d'information est à l'ordre du jour d'ici la fin du mois de décembre.

Ordre du jour de la réunion :

Compte-rendu de la rencontre avec la présidente de la SPL (pôle funéraire public) et du vice-président des PFIAL et la CGT.

Conditions de travail, y compris les risques psychosociaux.

Discussion sur les revendications en matière d'organisation du temps de travail.



Travailler dans les écoles de LYON en période de COVID.

La crise sanitaire que nous traversons détériore encore les conditions de travail des agents des écoles

Dès le mois de mars 2020 les écoles ont accueilli les enfants de soignants dans des conditions déplorables pour les agents, pas d'EPI (masques, gel, surblouses, etc ...) une reconnaissance importante à l'époque de la contagiosité des enfants qui de surcroît avaient un parent soignant potentiellement en contact avec la COVID 19 et donc un état d'anxiété extrême.

A compter du 19 mai, le déconfinement progressif a été particulièrement difficile ; des ordres, des contre-ordres permanents et un absentéisme élevé (sans remplacement) et ce jusqu'aux vacances d'été.

Alors que la CGT a demandé la suppression de la période de nettoyage du mois de juillet en reconnaissance de

l'investissement des agents durant cette période extrêmement difficile et de la très grande fatigue qui en a découlé, l'administration n'a même pas daigné leur accorder un jour de congé supplémentaire.

Et que dire de la prime ridicule qui leur a été accordée ne prenant en compte que des demi-journées et réduisant de fait la somme à 150 euros au lieu de 300 euros, alors que ces mêmes agents ont des salaires au plus bas de l'échelle.

La situation actuelle s'est encore dégradée ; tous les enfants sont accueillis dans les écoles.

Depuis la rentrée de septembre les protocoles sanitaires ont déjà changés à plusieurs reprises, sans renfort de personnel pour les appliquer malgré la surcharge de travail que cela engendre.

Le taux d'absentéisme exponentiel et la couverture de remplacement à 50 % annoncée par l'administration est juste inadmissible.

LES AGENTS NE POURRONT PAS TENIR A CE RYTHME SUR UNE LONGUE PERIODE COMME NOUS LE LAISSE SUPPOSER LA

SITUATION SANITAIRE ACTUELLE.

POUR DENONCER L'USURE ET LA FATIGUE PHYSIQUE ET PSYCHIQUE DES AGENTS FACE A CETTE SITUATION, LA CGT A DEPOSE UN PREAVIS DE GREVE DE IH A 24 H LE JEUDI 26 NOVEMBRE.

Une demande de rendez-vous a été faite dès son arrivée à la nouvelle DGA à l'éducation, Julie Thomas. Cette dernière nous recevra le jeudi 14 janvier, nous serons accompagnés d'un représentant du collectif pour chaque corps de métier.

Nous avons également sollicité un rendez-vous, à son arrivée, à la nouvelle élue à l'éducation Stéphanie Léger. Pour l'instant, aucune réponse de sa part malgré la relance que nous lui avons adressée la semaine dernière.

Nous continuons à nous battre chaque jour à vos côtés pour améliorer vos conditions de travail et faire avancer la reconnaissance et la prévention de l'usure professionnelle liées aux métiers des écoles.

La section des écoles



Prime de fin d'année

Information importante !!

Tous les agents ayant travaillé sur la période comprise entre le 1er novembre de l'année précédente au 31 octobre de l'année en cours perçoivent la totalité de la prime de fin d'année.

Aucune présence minimum n'est exigée ! « La dernière note de service sur les conditions et modalités de paiement de la prime de fin d'année date de l'année 2009.

L'article faisant référence à un minimum de 180 jours travaillés pour la percevoir est illégal !

La prime de fin d'année est calculée par douzième, proportionnellement au temps de service et au prorata de la durée hebdomadaire de travail effectuée du 1er novembre de l'année précédente au 31 octobre de l'année en cours.

La prime de fin d'année est née des luttes syndicales CGT de la ville de Lyon.

Sa naissance avant la réforme statutaire de 1984 nous en garantit son versement chaque année.

Assemblée Générale de l'UGICT-CGT de la Ville de Lyon :

L'Assemblée Générale de l'UGICT-CGT de la Ville de Lyon s'est tenue le 16 octobre 2020, durant toute la journée.

Malgré les difficultés du moment et les craintes faces à l'épidémie de COVID, notre syndicat a réuni 29 personnes dont 4 en visio-conférence, visibles sur grand écran.

Cette configuration peu classique n'a pas empêché le bon déroulement de la réunion, les nombreux échanges et l'émergence de propositions pertinentes.

La journée a débuté par les formalités d'usage qui s'imposent à toute association : rapport d'activité, présentation et approbation des comptes, exposé sur le bilan social.

Les travaux se sont poursuivis par le vote de nos statuts récemment modifiés et par l'élection de 4 nouveaux membres venant compléter la Commission Exécutive qui compte maintenant 15 personnes.

Un déjeuner pris en commun, dans le

respect d'un protocole sanitaire très strict, a permis pour nombre d'entre nous de lier connaissance avec des camarades qui n'avaient pas encore participé à nos réunions.

Les autres temps ont été consacrés à des informations (élections de la CNRACL, élections du COS) puis à une conférence sur le télétravail suivie de débats.

Nous avons alimenté les discussions très participatives à partir de la présentation de la loi de transformation de la Fonction Publique et de son incidence sur les instances paritaires et l'exposé de nos revendications.

Nous pouvons considérer cette journée comme une réussite à plusieurs titres : la mobilisation et la motivation des participants, la possibilité donnée à tous et tous de s'exprimer, la qualité des échanges et l'esprit de solidarité qui s'en dégage.

Rupture conventionnelle dans la FPT un piège ?



Le conseil municipal a adopté la mise en place de la rupture conventionnelle à la ville et au CCAS par la délibération 2020/144 du 28 septembre 2020.

Présentée lors du comité du dialogue social du 7 octobre dernier, la rupture conventionnelle, prévue dans la fonction publique par la loi 2019-828 du 6 août 2020, décrets 2019-1593 et 2019-1596 s'appliquera à compter du 1er janvier 2020 et jusqu'au 31 décembre 2025.

Ce nouveau dispositif remplace l'Indemnité de Départ Volontaire (IDV) et permet, à l'agent ou à l'agente, qui a un projet de reconversion professionnel, d'être accompagné.e financièrement par la ville de Lyon. L'ancienneté retenue est celle de la carrière complète dans les trois fonctions publiques (l'IDV ne retenait que l'ancienneté à la ville de Lyon). Après son départ, il ou elle pourra être accompagné.e financièrement pendant une période pouvant aller jusqu'à trois ans avec le versement par la ville de Lyon d'une indemnité chômage.

C'est la loi de transformation de la fonction publique qui a permis la mise en place de ce nouveau système.

Cette rupture conventionnelle s'articule entre l'agent et la collectivité. Elle ne peut pas être imposée par l'une ou l'autre des

deux parties. Ce doit donc être un accord. Avant la mise en place de celle-ci un entretien préalable est réalisé avec l'agent qui peut être accompagné d'un représentant syndical.

L'entretien porte principalement sur :

- Les motifs de la demande et le principe de la rupture conventionnelle,
- La date envisagée de la cessation définitive de fonctions,
- Le montant envisagé de l'indemnité de rupture conventionnelle,
- Les conséquences de la cessation définitive des fonctions.

À la fin de cet entretien il est proposé une convention qui traite notamment du montant de l'indemnité ainsi que de la date de la cessation de l'activité.

Le montant de l'indemnité est fixé selon des critères, en fonction de l'ancienneté de l'agent. Cette indemnité est fixée à un montant minimum.

Le calcul s'établit suivant la règle suivante (par exemple, pour un agent qui gagne 2000 euros) :

ancienneté jusqu'à 10 ans = $\frac{1}{4}$ de mois de rémunération brute par année d'ancienneté soit (2 000 (salaire) / 4 x 10 (nombre d'années) = 5 000 €)

ancienneté à partir de 10 ans et jusqu'à 15 ans = $\frac{2}{5}$ de mois de rémunération brute par année d'ancienneté soit (2000/5x2x5 = 4 000 €)

ancienneté à partir de 15 ans et jusqu'à 20 ans = $\frac{1}{2}$ de mois de rémunération brute par année d'ancienneté soit (2000/2x5 = 5 000 €)

ancienneté à partir de 20 ans et jusqu'à 24 ans = $\frac{3}{5}$ de mois de rémunération brute par année d'ancienneté soit (2000/5x3x4 = 4 800€)

À l'issue de 24 ans de carrière un agent touchera 18 800 €.

C'est un montant maximum mais la collectivité a plutôt tendance « à jouer la montre » pour ne pas avoir à verser d'indemnités.

Le montant maximum est plafonné à 2 ans de rémunération brute ou un douzième (1/12) de la rémunération brute annuelle perçue par l'agent par année d'ancienneté, dans la limite de 24 ans d'ancienneté. La référence est la rémunération brute annuelle perçue réellement par l'agent au cours de l'année civile précédant celle de la date d'effet de la rupture conventionnelle.

Entre ces deux montants là on peut négocier.



Quant à l'ancienneté elle tient compte de la durée effectuée dans les trois fonctions publiques en qualité de contractuel ou de fonctionnaire uniquement. Les fonctionnaires stagiaires en sont exclus.

Lorsque les deux parties parviennent à un accord sur les conditions de la rupture conventionnelle, elles signent une convention de rupture.

La date de signature de la convention de rupture est fixée par l'administration au moins 15 jours francs après l'entretien préalable.

Un jour franc après la date de signature de la convention, chaque partie dispose d'un délai de rétractation de 15 jours francs. Au cours de ce délai, la partie qui souhaite se rétracter et annuler la rupture conventionnelle doit en informer l'autre partie par courrier recommandé avec accusé de réception ou remis en main propre.

La rupture conventionnelle entraîne la radiation des cadres de l'agent(e) et la perte de la qualité de fonctionnaire.

L'intéressé a droit aux allocations chômage, s'il remplit les conditions d'attribution.

S'il est à nouveau recruté dans la fonction publique au cours des 6 ans qui

suivent la rupture conventionnelle, il doit rembourser l'indemnité de rupture.

Auparavant l'indemnité de départ volontaire voulue par Sarkozy permettait au fonctionnaire de partir avec des sommes bien plus conséquentes mais un an de salaire brut pour 7 à 14 ans de service à la ville de LYON cela pouvait atteindre deux ans pour plus de 25 ans de service à la ville. Cette disposition a été remplacée par la rupture conventionnelle

La CGT défend l'idée d'une sécurité sociale professionnelle qui permette des parcours de travail et de formation tout au long de la vie sans rupture de rémunération. Nous proposons de financer cette revendication, comme pour la sécurité sociale, par des cotisations sur les salaires.

La rupture conventionnelle peut-elle être une réponse à cette revendication ?

Oui si l'on se place du point de vue individuel. Il s'agit d'une possibilité améliorée (par rapport à l'IDV) de quitter la fonction publique pour exercer une autre activité. Mais ce n'est pas un droit puisque la ville de Lyon peut refuser les demandes.

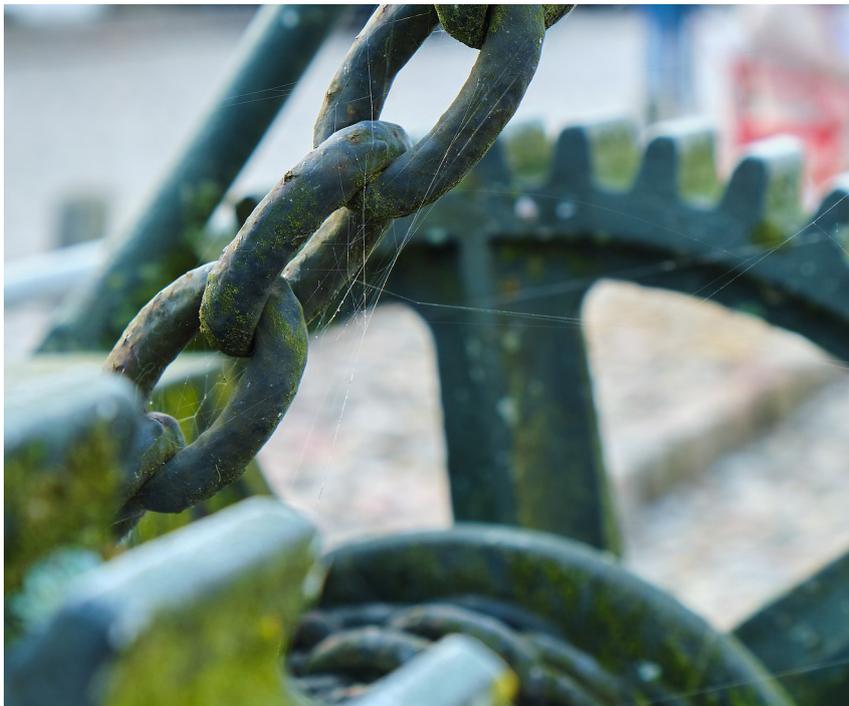
Non d'un point de vue collectif. Cette mesure et son financement ne reposent pas sur un système de cotisations, qui permettrait une mutualisation financière,

mais fait porter la charge de l'indemnité sur le dernier employeur et donc sur les finances de la collectivité.

Dans le cas de la ville de Lyon cette charge est aggravée car elle inclut également les indemnités chômage. En effet la ville de Lyon ne cotise pas à l'UNEDIC ce n'est donc pas Pôle Emploi qui paye les chômeurs de la ville. Elle doit indemniser directement les personnes licenciées et demain en rupture conventionnelle.

L'administration nous a indiqué, pour les 30 demandes actuellement enregistrées, avoir estimé à 1 million d'euros le montant des indemnités qui seraient à verser, en cas d'acceptation de toutes ces demandes.

L'administration précise également qu'aucun budget spécifique n'étant prévu, ces dépenses seront incluses dans les dépenses salariales actuelles. Cet argent dépensé pour les départs de quelques agents ne servira pas au service public. Ce sera moins pour les écoles, les crèches, la police ... Ces sommes pourraient bénéficier aux agents qui restent à la ville de Lyon, pour l'amélioration des conditions de travail, les remplacements des absences, la création d'emplois, les augmentations salariales et les avantages sociaux ! **Suite page 9 ->**



La question de ce dispositif ne se résume donc pas à toucher le chômage et pouvoir se réorienter, elle s'attaque plus globalement aux agents fonctionnaires avec pour objectif de les voir disparaître. Le projet de « CAP 2022 » (tribune n°52 du mois de mai) a pour objectif la suppression de 120 000 postes de fonctionnaires dont 70 000 dans la territoriale. Au total l'objectif est d'atteindre 60 milliards d'euros d'économie de dépenses publiques et de réduire de 3 points la part du PIB de la dépense publique. L'application de la rupture conventionnelle dans la fonction publique peut aboutir à créer une nouvelle attaque contre le statut, en incitant au départ, d'autant que la même loi d'août 2019 prévoit de faciliter le recours aux contractuels dans toutes les catégories.

Voilà donc un bon moyen pour enfin pouvoir diminuer les nombres de fonctionnaires territoriaux.

Il faut également préciser que des dispositifs existent déjà pour ceux qui souhaitent se reconverter, tout en conservant leur statut le temps de la transition : la disponibilité, le temps partiel pour création d'entreprise, la mutation, le détachement.

D'aucuns verront dans cette possibilité une opportunité de fuir des conditions de travail pénibles et la possibilité de se reconverter ou de réduire leur activité avant un départ en retraite.

Mais les agents et agentes ne seraient pas forcément gagnant.e.s, car ne cotisant plus pour leur retraite, ils ou elles toucheront une pension moindre.

L'expérience du privé qui en 2008 a mis en place ce dispositif doit nous alerter. Par la rupture conventionnelle, dans 17 % des cas, le salarié va se mettre d'accord avec son employeur pour rompre conventionnellement son contrat de travail afin d'éviter un conflit relationnel au sein de l'entreprise.

Une étude de la Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques DARES explique même que parmi les salariés qui ont recouru à ce dispositif, 29 % s'y étaient opposés et 60 % recherchent toujours un emploi depuis leur rupture.

De plus beaucoup de ruptures sont faites de manière abusive dans le privé pour ne pas avoir à recourir aux licenciements économiques.

Pour sa part, la CGT organise l'action syndicale pour l'amélioration des conditions

de travail, le remplacement des agentes et agents absents, le départ à la retraite à 60 ans, la baisse du temps de travail à 32 heures par semaine, l'égalité salariale femmes / hommes et l'augmentation du point d'indice.

La CGT défend le service public avec des emplois publics et refuse toutes les mesures visant à affaiblir le statut.

Pour autant, notre syndicat sera, comme toujours, en appui des personnels dans leur projet de reconversion professionnelle en dehors de la collectivité, en examinant avec eux les modalités les plus favorables à ce changement d'activité. En particulier, pour les invalidités définitives.

Elle défendra en priorité les reclassements au sein de la collectivité avec le maintien du déroulement de carrière et de rémunération.

La CGT demande à la collectivité :

La présentation de ce dossier au comité technique avec les engagements suivants :

- La demande de rupture conventionnelle sera exclusivement à l'initiative des agents, agentes, ce pour éviter les licenciements abusifs.
- La détermination d'un budget annuel pour les indemnités liées aux ruptures conventionnelles et l'augmentation d'autant de la masse salariale, ce pour ne pas pénaliser les salariés en poste à la ville de Lyon.
- De préciser, en concertation avec les représentants et représentantes du personnel, les modalités d'accueil et de traitement des demandes (barèmes, critères retenus).
- De rendre transparent le processus de décision par la présentation, pour avis, des dossiers aux CAP et CCP concernées.
- D'indiquer les modalités de nouvelle présentation du dossier ou les possibilités de recours pour les agents et agentes qui se verraient opposer un refus.
- La présentation au comité technique et l'inscription au bilan social des décisions prises sur un an, par genre, catégorie socioprofessionnelle, tranche d'âge, niveau d'invalidité avec les montants des indemnités accordés par demande et globalement.

1 607 heures, l'État entend faire travailler plus les fonctionnaires



La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, impose à la collectivité de délibérer pour fixer la durée et l'aménagement du temps de travail. Cette délibération s'appliquera à compter du 1er janvier 2022.

La ville de Lyon a engagé quatre stagiaires de l'INET (L'institut national des études territoriales) «école» chargée de la formation des hauts fonctionnaires appartenant à la fonction publique territoriale et dirigeant les grandes collectivités territoriales

Ces futures cadres sont venus pour étudier le respect des 1 607h qui deviendront un minimum obligatoire. A la ville de Lyon, avec la journée du maire et les deux journées supplémentaires ajoutées en 1999, les salariés travaillent 1 586 heures. Allons-nous vers la suppression de trois jours de congés ?

La CGT a été reçue par les stagiaires. Nous avons rappelé que la municipalité avait la possibilité d'améliorer la situation

actuelle au lieu de la dégrader. Nous avons demandé à discuter nos revendications :

Diminuer le temps de travail à 32h sans perte de salaire, pour partager le travail, réduire le chômage et préserver la planète.

Et si ce n'est pas possible à ce stade pour tous les agents, le faire pour tous les métiers dont la pénibilité n'est actuellement pas reconnue.

Améliorer les rythmes professionnels pour améliorer la qualité de vie, notamment éviter les horaires coupés en deux ou trois plages, limiter les postes à temps non complet.

Élargir les possibilités de télétravail pour les métiers qui n'y ont pas encore accès. Imaginer des plages de télétravail pour les personnels de terrain qui, malgré le plan « accès pour tous », ne disposent ni du temps ni des outils sur le lieu de travail pour consulter leur messagerie, se former ...

Rémunérer les heures supplémentaires ou permette leur récupération et créer des emplois là où les heures supplémentaires sont structurelles.

Prévoir la possibilité d'horaires adaptés pour faire face aux charges familiales, pour les hommes et pour les femmes.

Organiser toutes les réunions professionnelles sur le temps de travail.

Faire régulièrement au CHSCT, au CT un bilan des charges de travail et des moyens humains, remplacer les absences et compléter systématiquement les temps partiels.

Tenir compte des contraintes familiales pour les horaires des agents, les adapter si nécessaire.

Aider les agents à se loger à Lyon ou à proximité pour favoriser la vie familiale et limiter les temps de déplacements.

À la CGT nous défendons la baisse du temps de travail à 32h et continuerons à nous battre pour cela !

Loi sur la sécurité globale



L'assemblée nationale a adopté le 24 novembre dernier en première lecture la proposition de loi relative à la sécurité globale.

Ce texte, qui reprend certaines des propositions du rapport des députés LREM Alice Thourot et Jean-Michel Fauvergues (ex patron du RAID) comprend des mesures qui suscitent beaucoup de polémiques.

En effet, les dispositions attribuent plus de compétences aux policiers municipaux qui pourront ainsi constater de nouvelles infractions telles que la vente à la sauvette, la consommation de stupéfiants, les squats des halls d'immeubles. Ils seront aussi habilités à sécuriser les manifestations sportives, récréatives ou culturelles «sans critères de seuil». Quant aux jeunes recrues, ils auront l'obligation de demeurer pendant

une durée de 3 à 5 ans dans la collectivité ayant pris en charge leur formation.

La création d'une police municipale à Paris est actée, avec des agents qui auront un statut particulier et une formation «particulière» assurée par la ville de Paris.

Le secteur de la sécurité privée monte en puissance puisque la proposition préconise un recours accru aux agents privés et leur permet d'effectuer des palpations de sécurité, de détecter des drones ou bien encore d'exercer certaines missions de surveillance.

L'usage des caméras piéton par les forces de l'ordre est confirmé ainsi que le recours aux drones notamment pour la surveillance des manifestations et en cas de «crainte de troubles graves à l'ordre public».

Les gendarmes et policiers nationaux seront autorisés, en dehors de leur service, à accéder avec leurs armes dans les établissements recevant du public.

Mais le point qui suscite le plus de controverses est l'article 24 car il modifie la loi de 1881 sur la liberté de la presse en pénalisant d'un an de prison et de 45 000 € d'amende «la diffusion malveillante d'images des forces de l'ordre en intervention».

Pour les défenseurs des libertés publiques, c'est une atteinte disproportionnée à la liberté d'informer et un blanchiment donné aux policiers et gendarmes pour réprimer arbitrairement n'importe quel citoyen. Plusieurs manifestants se mobilisent d'ailleurs chaque jour pour dénoncer cette loi liberticide, parmi lesquels beaucoup de journalistes, ONG, organisations syndicales et partis politiques.

Comble de l'ironie, les derniers événements révèlent avec flagrance les dérives que cette loi va entraîner :

- des journalistes violemment pris à partie par les forces de l'ordre et empêchés de faire leur travail, certains ayant même été arrêtés ;

- des citoyens réprimés pour filmer le comportement des policiers lors des manifestations pour la défense des migrants ;

- et bien sûr l'affaire du producteur de musique qui a été victime d'un véritable passage à tabac par des policiers !

Pour la CGT, cette proposition de loi, est une preuve de plus du désengagement de l'état qui cherche à pallier le manque criant de policiers nationaux en donnant de nouvelles compétences aux policiers municipaux ; une accélération de la casse du service public et une disposition qui «concourent à un processus de privation à peine déguisée qui remet en cause les principes d'égalité» en ayant recours aux agents de sécurité privée, qui «coûtent moins cher que des fonctionnaires», et surtout une remise en cause de la liberté de manifester par « l'utilisation de caméras et drones permettant la reconnaissance faciale des militants lors de manifestations qui constitue un outil supplémentaire de surveillance généralisée».

L'histoire de la prime de fin d'année



Photo prise par les comités de soldats, des camions de la Courly immobilisés dans la cour du 99^{ème} Régiment d'Infanterie.

LA PRIME VERSEE FIN NOVEMBRE N'EST PAS UN CADEAU DE LA MAIRIE MAIS C'EST L'ACQUIS DE 44 JOURS DE GREVE 10 JOURS EN 1974 - 14 JOURS EN 1976 - ET 20 JOURS EN 1978

La grève de 1974 : cette grève partie dans la foulée de la grande grève des PTT conduira au bout de 10 jours de grève des personnels de la COURLY et de la ville de LYON à l'obtention d'une prime de fin d'année de 500 francs pour tous.

La grève de 1976 : partie à l'initiative de la CGT pour la revalorisation de la prime de fin d'année conduira à des négociations au bout de 14 jours de grève et son montant sera fixé à 1 630 francs pour tous.

La grande grève de 1978 : cette grève très dure (20 jours) fut particulière tant par sa durée que par la dureté des négociations puisque, fait très rare, le maire de Lyon de l'époque demanda au premier ministre de l'époque, RAYMOND BARRE, de faire intervenir les soldats du contingent pour conduire les camions de la COURLY pour ramasser les ordures.

Ce qui fut fait le 16 novembre 1978 après 14 jours de grève. L'armée déclenche, avec l'accord du premier ministre, le plan « aspirateur » et charge une compagnie du 99ème régiment d'infanterie, basé à SATHONAY, de se substituer aux éboueurs de la COURLY pour ramasser les ordures et toujours pas de négociations ...

Il va alors se passer deux choses :

1/ La grève s'étend à tous les services de la COURLY et de la ville de LYON.

2/ Le camarade CHOLLET, militant CGT de la COURLY et le camarade RAMAIN, membre de la direction nationale de la fédération CGT des services publics décident de rencontrer des représentants des comités de soldats (mouvement interdit) et ils leur expliquent comment mettre en panne les circuits d'air comprimé des camions. Ce qui fut fait. Après 3 jours d'une action totalement ineficace et donne l'ordre d'arrêter le ramassage des ordures.

On a gagné !

Le lendemain les négociations s'engagent.

La prime de fin d'année est portée à 2 300 francs et rattachée à un indice ce qui fait qu'elle évoluera chaque fois que l'indice augmentera - Reclassement de tous les éboueurs y compris au niveau national - pour les égoutiers application de la grille des égoutiers parisiens, prime d'insalubrité portée à 160 francs par mois, mise en place d'un groupe de travail pour discuter de la diminution du temps de travail.

Mais il y eut des sanctions. Toute une compagnie du 99ème RI fut mutée pour raison disciplinaire.

CHOLLET et RAMAIN furent placés sur écoute par les RG et plusieurs années plus tard quand le pape est venu à LYON je fut assigné à résidence

CH. RAMAIN Président d'honneur de l'institut CGT d'histoire sociale du Rhône



**POUR
QUE NOËL
N'OUBLIE
PERSONNE**

