

« L'annonce est tombée nous voilà pseudo reconfinés. Emmanuel Macron lors de son intervention au moment du couvre-feu disait « c'est dur d'avoir 20 ans en 2020 ».

Oui Manu, pardon Monsieur le Président c'est dur ...

Entre les examens annulés les formations annulées, le chômage qui les touchent de plein fouet, la précarité et sans parler de la disparition des interactions sociales, rencontres, bar, sorties il ne fait pas bon avoir 20 ans aujourd'hui.

Le gouvernement avait pourtant le temps, depuis la première vague, mais rien n'a été fait. Les lits dans les hôpitaux ont continué de fermer, l'éducation nationale n'a pas sollicité cette jeunesse pour aider les enseignants dans la gestion et l'accueil des enfants, aucune formation massive pour les soignants n'a été mise en place et rien n'a été fait pour rendre ces métiers attractifs.

La seule réponse du gouvernement a été de financer massivement les grandes entreprises à coups de milliards ... les plans sociaux et les délocalisations avec de l'argent public.

Une fois encore la leçon de la première vague n'a pas été entendue et rien n'a été fait pour que les capacités de production restent en France, rendant le pays dépendant des « pays usine » du monde ...

L'humeur de Rust



SOMMAIRE

Page 2 : **L'édito**

Pages 3 à 5 : **Echos des services**

Pages 6 à 7 : **Dossier Égalité Professionnelle**

Pages 8 à 9 : **Actualité nationale**

Pages 10 : **75 ans de la sécu**

Page 11 : **IHS**

Page 12 : **Livret IHS**

Du côté WEB

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

 FACEBOOK : CGT VILLE DE LYON

 TWITTER : @CGT_VILLE_LYON

Email: sectionpmcgtyion@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



Des avancées gagnées au CT) du 24 septembre par la CGT

Suite au CT qui s'est tenu le 24/09/2020 des modifications ont été apportées au VADEMECUM qui tient lieu de règlement intérieur dans les crèches de la ville, celles-ci portent sur 3 points :

1. Les femmes qui allaitent leurs enfants bénéficient dorénavant du temps nécessaire pour le faire. Ce temps nécessaire au « tirage du lait maternel » fait maintenant partie du temps de travail effectif des agents. Auparavant les agents devaient le récupérer.

2. Avant cette réforme les agents qui résidaient à moins de 15 minutes de leur lieu de travail, ne pouvaient pas bénéficier de la demi-heure de réduction d'horaire pour femmes enceintes ou garde d'enfants de moins de 2 ans. Désormais, tous les agents ont droit à cette demi-heure s'ils remplissent les conditions et ce, quel que soit leur lieu de résidence.

3. Les heures supplémentaires de réunions cumulées par les agents devaient être récupérées. Maintenant, le choix

est laissé ; elles pourront SOIT être récupérées SOIT être payées. Ce sont les agents qui exprimeront leur choix auprès de leur hiérarchie. Les élus CGT en CT ont une fois de plus prouvé leur utilité en faisant valider par l'administration et auprès des nouveaux élus ces revendications que vous portiez depuis des années et qui améliorent les conditions de travail des jeunes mamans et des femmes.

Mais il reste beaucoup de choses à gagner et la CGT n'y arrivera pas sans vous. C'est en la rejoignant que nous pourrons ensemble gagner de nouveaux droits. En cette période de crise sanitaire liée à la COVID, la CGT ne peut pas être présente dans les établissements. Les directrices de crèches nous en refusent l'accès.

Vous pouvez malgré tout nous contacter, par téléphone ou par mail.

N'hésitez pas à nous joindre pour toutes demandes, questions ou observations sur vos conditions de travail.

Pôle funéraire public

La présence de la CGT dans cet établissement n'est plus à prouver !

Elle a suivi le transfert des agents de la

ville de Lyon et de Villeurbanne à la société d'économie mixte en 2005 et reste encore aux côtés des salariés publics et privés de la société publique locale créée il y a trois ans.

La mauvaise gestion de cet établissement a failli supprimer le service public de ce marché de la mort extrêmement rentable pour les entreprises comme « Rock Eclair et les Pompes Funèbres Générales gérées par des fonds de pensions américains »

D'où l'insistance de la CGT auprès du maire G. Colomb afin qu'il augmente le capital de la ville pour redresser l'établissement. Cet épisode terminé, un directeur du privé a repris sa gestion ! L'optimisation est son maître mot ! Cette raison suffit à elle seule pour continuer à accompagner les agents du privé comme du public, à défendre leurs droits et leurs acquis !

L'annualisation du temps de travail est à son ordre du jour ! Un rendez-vous aura lieu avec le directeur au mois d'octobre et la CGT s'y opposera !

Suite dans une prochaine tribune



Entretien des sites, vers une nouvelles privatisation ?

La CGT vous a déjà alerté sur la question de l'entretien des locaux à la Bourse du travail. Il semble que ce problème soit bien plus général car de nombreux bâtiments de la ville sont mal entretenus.

Concernant la Bourse du travail il n'y a qu'un seul agent d'entretien depuis le mois d'août.

Un agent est venu en renfort une dizaine de jours seulement, ce dernier étant par ailleurs dans un processus de reclassement pour inaptitude physique !

L'administration a fait passer un dossier en Comité Technique (CT) le 21/12/17. Cette même année, 7 agents se chargeaient encore de l'entretien de la maison des syndicats et de la Bourse du travail, permettant ainsi de couvrir l'amplitude horaire d'ouverture de ces deux lieux.

Suite à ce CT, la décision a été prise de diminuer l'effectif à la Bourse du travail,

passant de 4 à 3 agents. Décision votée par FO et la CFDT de la ville.

Dans la réalité ces 3 agents n'ont été présents que quelques mois, l'un d'eux a été muté à l'accueil de l'annexe de l'hôtel de ville.

Force est de constater que depuis plus de 2 ans les agents de la Bourse sont en sous-effectif.

La CGT s'interroge sur l'intérêt de ces décisions qui, somme toute, semblent nuire au bon fonctionnement des services.

En ce qui concerne l'entretien de l'annexe et de Jaurès, le constat n'est guère mieux lorsque l'on lit un mail envoyé par la directrice adjointe de la direction centrale de l'immobilier adressé aux agents :

« Bonjour,

Actuellement, le service entretien des sites, qui compte une équipe de 12 agents répartis pour moitié sur l'hôtel de ville et pour moitié à l'annexe, enregistre un fort taux d'absentéisme dû à des arrêts maladie notamment liés au covid. De fait, seuls 7 agents sont présents et le mode dégradé n'est pas satisfaisant.

Nous avons contacté nos prestataires de service habituels qui, eux aussi, font face à un taux d'absence exceptionnel.

Nous cherchons des solutions en lien avec la DCP et présentons nos excuses pour les désagréments occasionnés. »

En cette période de pandémie, les risques pour les agents sont importants. Par ailleurs nous nous étonnons que la ville de Lyon ait recours, de plus en plus fréquemment, aux entreprises privées pour l'entretien des locaux municipaux. La collectivité doit sûrement s'y retrouver financièrement mais en termes de résultat, la plus-value questionne. C'est au détriment du service rendu aux usagers et des conditions de travail de cette agent qui doit à elle seule faire l'entretien de tout un bâtiment.

Pour toutes ces raisons, la CGT souhaite qu'une enquête de la DGRH soit diligentée sur le nombre d'agents réellement présents les sites, le nombre de postes non pourvus dans cette direction et que des embauches de fonctionnaires soient réalisées.



Les Agents RH à l'offensive !

Les agents de l'unité paie, du service chômage et des retraites ont souhaité être accompagnés par la CGT pour dénoncer le manque de personnel, la surcharge de travail, la non reconnaissance professionnelle et les multiples bugs du nouveau logiciel ASTRE RH créateur de stress, d'anxiété et d'erreurs de payes pour les agents de la ville.

Nous avons analysé tous les dysfonctionnements et les avons ensemble dénoncés à l'administration.

L'investissement professionnel de ces agents a été reconnu, cela a donné suite à la création de dix postes statutaires supplémentaires, un effectif renforcé pour tenter de régler les problèmes du nouveau logiciel ASTRE RH et la transformation de certains postes de C en B.

Cependant beaucoup reste à faire et les problèmes sur Astre RH perdurent.

Éclairage urbain ça avance...

Les avancés des travaux :

Après avoir consulté les agents de la maintenance et de son encadrement direct qui a donné lieu à un rapport sur la situation du service, la CGT a écouté les agents du bureau d'étude et de la méthode. Ceci devrait donner lieu à une rencontre avec la direction en présence de la CGT. Le but de la manœuvre étant de recréer de la communication et de la coordination entre les services.

En parallèle, les agents de la maintenance, (le service le plus impacté par la désorganisation) et son encadrement travaillent sur des propositions de réorganisations du service pour donner du sens à leur travail !

Des RDV avec la direction sont organisés pour porter les propositions !

Ces travaux ont déstabilisé l'ensemble des agents de la direction de l'éclairage urbain, y compris la direction ! Mais la démarche basée sur l'écoute et le travail

commence à recréer du lien entre les agents et l'envie de réussir le challenge d'une nouvelle organisation de la direction portée par tous !

« Tous ces travaux sont portés par les agents, la CGT n'a qu'un rôle d'accompagnement et de médiation » agents de se placer en arrêt maladie avec les conséquences qu'on sait sur la propagation de la maladie.

Nous vous demandons donc réaliser un acte politique fort afin que les agents déjà touchés, comme c'est souvent le cas, par la précarité, ne le soient en plus par la COVID; pour mémoire certains grades de la fonction publique sont rémunérés en dessous du SMIC.

Les élections du COS appel à candidature

Les élections auront lieu en début d'année 2021. Il faut une liste d'un minimum de 20 candidats.

Tous les syndiqués peuvent présenter leur candidature en prenant contact avec la CGT

Plan d'égalité professionnelle

La CGT de la ville de LYON porte des revendications dans le cadre du «Plan d'action pour l'égalité professionnelle»

Prévu dans l'article 80 de la loi 2019 - 828 du 6 août 2019, le plan d'action relatif à l'égalité professionnelle sera délibéré par la ville de Lyon avant fin 2020. La CGT a transmis ses propositions avant le comité technique prévu en novembre prochain, les voici :

Tout d'abord, il s'agit de disposer d'un bon diagnostic des inégalités entre les femmes et les hommes. Avec la suppression, prévue dans la même loi d'août 2019, du Bilan de Situation Comparée nous demandons à la ville de Lyon de revoir la présentation du Bilan Social afin d'avoir une analyse par sexe de l'ensemble des données, d'étendre le champ de l'analyse aux emplois occasionnels (vacataires, saisonniers ...) et de prendre en compte l'ensemble des rémunérations et des avantages en nature. Notre objectif est de suivre l'évolution des critères et de bannir tout recul.

Nous demandons à la ville de Lyon de résorber la précarité qui touche principalement les femmes en limitant les postes à temps non complet, en transformant les emplois saisonniers, les vacataires en emplois d'agents territoriaux titulaires, ou, dans le cas où ce serait plus favorable à l'agent, en postes contractuels.

En fin de contrat, nous exigeons que soient délivrées, en temps et en heure, les attestations électroniques de fin de contrat/mission pour assurer pleinement l'indemnisation chômage. Pour les contrats renouvelés, dont le temps de travail est proposé en baisse, nous demandons une compensation financière, comme le fait Pôle emploi.

Améliorer le sort des contractuels passe par des contrats qui prennent en compte l'expérience professionnelle, prévoient des niveaux de qualification et actent la progression. La ville doit proposer des CDI à ceux qui sont sur ces postes, après 6 ans d'ancienneté. Il faut également assurer la transparence sur les contrats proposés et assurer l'égalité de traitement.

Pour limiter les interruptions de carrières nous demandons à la ville de Lyon de proposer des aides financières pour les gardes d'enfants, des chèques emploi service pour les personnes ayant charge de famille, sur critères sociaux et de réserver des places dans les crèches de la ville de Lyon pour les enfants des agents.

Nous demandons également aux élus de la ville de Lyon de relayer nos revendications nationales, comme, des aides financières dès le premier enfant, des congés parentaux à temps partiels partagés entre les deux parents. Nous proposons de créer un véritable service public pour la garde des jeunes enfants, l'aide à domicile, la prise en charge des personnes âgées.

L'égalité professionnelle, c'est aussi assurer un nombre équitable de promotion entre les hommes et les femmes. A partir de la liste des promouvables, respecter la répartition par sexe, proposer un règlement des promotions transparent et l'appliquer. Enfin, maintenir à la ville de Lyon un avis en CAP sur les promotions et les listes d'aptitude que la loi d'août 2019 prévoit de supprimer en 2022.

Favoriser l'accès des femmes aux postes d'encadrement, en améliorant la proportion de femmes dans certaines directions, comme la police, les services techniques.

Favoriser la formation continue pour les femmes en proposant des sessions à proximité des lieux de travail à des horaires compatibles avec les charges familiales.

Former tous les personnels à l'outil informatique, prévoir des plages horaires et des postes pour un réel « accès pour tous ».

L'égalité salariale est encore loin d'être atteinte. Pour cela, il faut revaloriser les filières « féminisées » sur le plan des rémunérations et des déroulements de carrières notamment les filières médico-sociales et culturelles. Il faut assurer, à qualification égale et travail équivalent, une égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes. Pour cela, la ville de Lyon doit revoir les régimes

indemnitaires et les avantages en nature pour une meilleure répartition entre les hommes et les femmes.

L'égalité est à faire par le haut ! Au niveau national, il faut aussi augmenter le point d'indice et revaloriser les carrières. Nous défendons la possibilité pour les ATSEM d'avoir une possibilité d'évolution en catégorie B.

La mixité des métiers est aussi un enjeu de société. Il faut encourager la scolarité des filles dans tous les métiers et inciter les hommes à occuper des emplois auprès des jeunes enfants (crèches, écoles). Les enfants ont tout à gagner à être éduqués par des femmes et par des hommes. Des actions sont à organiser en faveur de l'égalité professionnelle. Il faut communiquer positivement sur le sujet, combattre les stéréotypes de genre.

Pour une indépendance économique à la retraite : actuellement une femme touche en moyenne 900 € de pension, un homme 1 200 €. L'écart salarial moyen, qui est de 17 % pendant la vie active est de 25 % pendant la retraite ! Pour mémoire le seuil de pauvreté est à 964 €. Il faut rétablir des droits à la retraite à 60 ans, supprimer les décotes pour les carrières incomplètes et changer le mode de calcul pour augmenter les pensions des femmes, par exemple prendre en compte les années d'études, augmenter à 8 trimestres la bonification par enfant, rétablir la demi-part fiscale des veuves et divorcées ayant élevé des enfants.

L'égalité passe aussi par l'amélioration des conditions de travail, de l'articulation des temps de vie avec l'adaptation du poste de travail quand cela est nécessaire.

Cela passe par la réduction des horaires de travail pour tous. 32 heures, pour partager le travail et les tâches familiales, avec embauche de nouveaux agents.

Dans l'application de la loi d'août 2019, nous proposons de favoriser une baisse du temps de travail en présentiel pour les métiers féminins à pénibilité actuellement non reconnue.

Il faut également modifier les comportements et les modes de travail (mythe de l'urgence, disponibilité permanente, réunions tardives ...), prévoir des calendriers de travail compatibles avec la vie personnelle, limiter le travail du dimanche, les horaires tardifs ou de nuit. Nous demandons de supprimer des fiches de poste « disponibilité, réunions en dehors des temps de travail ... ». En télétravail, il convient de faire respecter le droit à la déconnexion (arrêt des serveurs la nuit et le week-end).

Favoriser des conditions de travail qui ne nuisent pas à la santé pour les femmes comme pour les hommes. Nous demandons de faire régulièrement, au CHSCT et au CT un bilan des charges de travail et des moyens humains, le remplacement des absences et de compléter systématiquement les temps partiels.

Il faut également prendre en compte le vieillissement des agents et proposer des situations de travail adaptées.

Éviter les discriminations liées à la maternité, à l'allaitement, remplacer systématiquement les congés de maternité avec une période de travail en commun d'au moins 15 jours avant et après pour garantir un congé serein. Pour l'allaitement, mettre à disposition des locaux adaptés. Obtenir de nouveaux droits à réduction d'horaires en référence aux durées recommandées d'allaitement par l'OMS (allaitement exclusif au sein recommandé jusqu'à l'âge de six mois, de six mois à deux ans, voire plus, l'allaitement complété par une autre alimentation). voir article dans l'échos des services page 3

Rendre le télétravail possible pour tous y compris les métiers en présence du public, sur des autoformations, travail sur l'outil informatique (consultation de messagerie, inscriptions et formations en ligne ...). 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 informatiques sur le lieu de travail.

Éradiquer le harcèlement sexuel et les situations de discrimination manifeste : nous demandons à la ville de Lyon de communiquer sur les résultats de la Cellule Santé Égalité au Travail et de renforcer les missions de l'ACFI (Agent Chargé des Fonctions d'Inspection, équivalent de



l'Inspecteur du Travail pour la Fonction Publique).

Permettre à tous une bonne couverture sociale, pour la mutuelle et la prévoyance nous demandons à la ville de Lyon de poursuivre et d'améliorer le système en place depuis quelques années. Il faut encourager et sensibiliser les agents à adhérer à la prévoyance.

Aider les agents à se loger à Lyon ou à proximité pour favoriser la vie familiale et limiter les déplacements. Nous demandons à la ville de Lyon de cotiser à Action Logement (ex 1% logement) pour faciliter l'accès au logement social. Il convient également de faire un bilan de la collaboration avec la SACVEL, la ville avait réservé des logements. Nous revendiquons également une quinzaine de logements pour les situations familiales difficiles (séparations, femmes battues ...).

Pour les déplacements nous voulons une augmentation de la participation de la ville au PDE (Plan de Déplacement d'Entreprise), la création d'une indemnité kilométrique vélo et la mise à disposition de plus de vélos de service. Dans le bilan social, nous demandons un bilan genre de l'attribution des véhicules de service.

Au COS, nous demandons un bilan genre des prestations attribuées et pour tous une augmentation de budget.

Il faut renforcer le service social du personnel, pour mieux soutenir les agents qui rencontrent des difficultés d'ordre personnel, avec la présence d'assistants socio-éducatifs dédiés au personnel.

La CGT assurera un suivi de ces propositions et rendra compte des avancées. N'hésitez pas à vous saisir de ces sujets dans vos services et faites remonter les difficultés au syndicat.

CNRACL les élections en mars



Les élections pour le renouvellement du conseil d'administration de notre caisse de retraite la CNRACL (Caisse Nationale de Retraite des Agents des Collectivités Locales) auront lieu du 1er au 15 mars 2021 par vote électronique ou par correspondance.

Ces élections ont lieu tous les 6 ans, dans les 9 mois qui suivent les élections municipales. Elles devaient avoir lieu en décembre mais pour cause de Covid elles ont dû être repoussées.

Élections avec 2 collèges différents actifs et retraités.

Les listes des candidats doivent être déposées le 17 novembre au plus tard.

Il nous faut donc dès maintenant parler de ces élections, de leur importance car nombreux sont celles et ceux qui ignorent encore qu'ils sont affilié-es-à la CNRACL et de ce fait ne mesurent pas la nécessité pour eux de voter lors de ces élections, et rappeler surtout la volonté du Président de la république de vouloir réactiver sa réforme des retraites qui a pour but entre autres de supprimer tous les régimes particuliers.

La CNRACL est un régime spécial de retraite et de sécurité sociale. Il couvre les salariés et retraités des fonctions publiques territoriales et hospitalières.

Les fonctionnaires territoriaux nommés dans un emploi permanent en qualité de titulaire ou de stagiaire doivent y être

affiliés s'ils effectuent une durée hebdomadaire de travail au moins égale à 28 heures.

C'est un des plus importants régimes de retraite en France et un des seuls où les administrateurs-trices sont élus. Ce qui est un vrai facteur de démocratie et donne une réelle légitimité dans les choix de gestion de la caisse et pour la défense des intérêts des actifs et des retraités qu'ils représentent.

Ce sont 2,2 millions d'actifs et 1,4 millions de retraité-e-s territoriaux et hospitaliers et près de 37 500 employeurs également territoriaux et hospitaliers qui seront appelés à voter pour renouveler le conseil d'administration ou siègent en parité les représentants des employeurs et les représentants des salariés actifs et retraités.

Depuis toujours et notamment lors du dernier mandat, nos administrateurs-trices CGT se sont impliqués avec acharnement pour une bonne gestion de la caisse et ont fait avancer tous les nombreux dossiers individuels qui leur ont été envoyés.

Nous reviendrons plus en détail sur les modalités de ces élections mais d'ores et déjà il faut dire que le vote CGT est une vraie forme d'action qui renforce le poids donné aux luttes pour la défense de toutes les revendications.

Le jour de carence... le meilleur amis du COVID



La CGT a sollicité la Ville de LYON afin qu'une décision politique soit prise concernant la journée de carence.

En effet au début de l'épidémie l'État avait supprimé les jours de carence pour toutes les pathologies ; aujourd'hui alors que l'épidémie regagne en vigueur cette journée est de nouveau en application.

Dans de nombreux cas nous nous sommes rendu compte que les agents qui avaient des symptômes de COVID refusaient d'aller se faire tester pour ne pas être placés en maladie et donc pour garder l'intégralité de leur traitement (sans la perte de cette fameuse journée de carence).

Cette situation s'est produite récemment au sein de notre collectivité ce qui a eu pour effet de provoquer des tensions entre collègues mais aussi de dégrader le service public.

Pire : cela aurait pu générer un cluster au sein de la collectivité et donc paralyser le service public.

Le paradoxe c'est qu'une personne placée en quarantaine ne perdra pas sa journée de carence alors qu'une personne malade la perdra.

Nous demandons donc que l'administration arrête de décompter les journées de carence pour les malades du COVID et qu'un congé exceptionnel puisse être accordé afin qu'un agent présentant des symptômes puisse se faire tester.

Nous savons par ailleurs que certaines collectivités ont décidé de ne jamais appliquer cette journée de carence à leurs agents.

Il est tout à fait hypocrite dans le contexte actuel d'obliger l'ensemble de la population concernée par le couvre-feu d'être chez elle à 21h et par ailleurs d'imposer cette journée de carence qui dissuade les agents de se placer en arrêt maladie avec les conséquences qu'on sait sur la propagation de la maladie.

Nous vous demandons donc réaliser un acte politique fort afin que les agents déjà touchés, comme c'est souvent le cas, par la précarité, ne le soient en plus par la COVID; pour mémoire certains grades de la fonction publique sont rémunérés en dessous du SMIC.

La CGT a besoin de votre soutiens pour gagner cette revendication une pétition sera mise en ligne dans les jours à venir

IL Y A 75 ANS L'ORDONNANCE DU 4 OCTOBRE 1945 SUR LA SECURITE SOCIALE



Le 4 octobre 1945 ALEXANDRE PARODI, ministre du gouvernement provisoire, rédigeait l'ordonnance du 4 octobre 1945 sur la sécurité sociale. Le 21 novembre 1945 AMBROISE CROIZAT était nommé ministre de la sécurité sociale et signait la loi du 22 mai 1946 qui complétait l'ordonnance de 1945. Cependant il faut savoir que ces textes n'ont jamais été appliqués dans leur intégralité car ils ont été modifiés par la loi MORICE du 4 mars 1947.

Pourquoi cette modification ? L'ordonnance du 4 octobre 1945 prévoyait de compenser toutes pertes de gains dues à maladie ou accident. Mais voilà cela impliquait la disparition du rôle de la mutualité. Alors son président LEON HELLER va prendre contact avec tous les groupes politiques et obtenir avec la loi MORICE la modification des textes.

Extraits des débats du 4 mars 1947 : Le rapporteur « l'ordre du jour appelle la discussion de la proposition de loi après déclaration d'urgence tendant à modifier

l'ordonnance du 4 octobre 1945 sur la sécurité sociale dans l'intérêt de la mutualité française ». Il va s'en suivre de longues discussions et AMBROISE CROIZAT va conclure les débats par ces mots : « Il ne s'agit pas de discuter s'il s'agit d'un compromis ou d'un accord admettons que ce soit un compromis mais ce compromis ainsi que je l'ai dit aboutit incontestablement à ce résultat que la mutualité va maintenant nous apporter une collaboration qui jusqu'à ce jour n'avait pas pu se manifester ».

La loi MORICE en remettant la mutualité dans la prise en compte de la maladie tourne le dos au principe du conseil national de la résistance qui instaurait : je cotise suivant mes moyens je suis soigné suivant mes besoins. Or les mutuelles appelées aujourd'hui complémentaires santé qui sont en réalité des assurances ont des options avec un niveau de cotisations différentes, ce qui fait que nous ne sommes pas soignés suivant nos besoins

mais en fonction de l'option que nous payons... Plus nous payons cher et mieux nous sommes pris en compte...

Il est donc important de se battre pour revenir à l'origine de la loi et au 100 % sécurité sociale.

Est-ce possible ? OUI si tout l'argent qui va aux complémentaires santé (assurances) va dans les caisses de la sécurité sociale.

Autre information : les frais de gestion de la sécurité sociale se situent entre 4 et 5 % alors que pour les complémentaires santé c'est de l'ordre de 15 à 25 %.

Si vous voulez plus d'informations taper sur votre moteur de recherche (la sécurité sociale un enjeu de société vidéo de l'IHS CGT Rhône). Cela dure 10 minutes et vous découvrirez plein de choses que vous ne connaissez pas).

CHALES RAMAIN Président d'honneur de l'IHS CGT RHONE

17 octobre 1961 : un crime occulté parce que d'État



Le 17 octobre 1961, sept ans après le début et six mois avant la fin de la guerre d'Algérie, la police française réprime violemment des manifestants algériens pacifiques. Ce seront des centaines d'Algériens assassinés et des milliers furent arrêtés, emprisonnés, torturés ou refoulés en Algérie.

Un couvre-feu envers les seuls Algériens a été institué à compter du 5 octobre 1961. Dans un communiqué, le tristement célèbre préfet de police Maurice Papon explique que cette mesure est prise « dans le but de mettre un terme sans délai aux agissements criminels des terroristes algériens » et précise : « il est conseillé de la façon la plus pressante aux travailleurs algériens de s'abstenir de circuler la nuit dans les rues de Paris et de la banlieue parisienne, et plus particulièrement entre 20 h 30 et 5 h 30 du matin ».

Il est également déconseillé aux Nord-Africains de circuler à plusieurs, les assassinats de policiers ayant été le fait de groupes de trois ou quatre hommes. Les « débits de boissons tenus et fréquentés par les Français musulmans » doivent fermer à partir de 19 h.

Le FLN décide d'organiser une manifestation contre ce qu'il considère comme une loi d'exception.

C'est dans un contexte de tension extrême que se prépare donc la manifestation du 17 octobre 1961. Peu d'informations filtrent.

Le mardi 17 octobre, entre 20 000 et 30 000 Algériens (jusqu'à 50 000 pour certains), hommes, femmes et enfants commencent à se diriger vers les points de regroupements.

Très rapidement, la police intervient violemment et les arrestations se multiplient. Entre 6 000 et 7 000 Algériens sont arrêtés et emmenés au Palais des Sports puis vers le stade Pierre-de-Coubertin. Des centaines de manifestants blessés ont été dirigés sur des hôpitaux. Dans cinq hôpitaux seulement, on compte 260 blessés hospitalisés victimes de violences policières. Le nombre de blessés est bien plus important.

Les sévices sont également exercés avant l'arrivée, dans les commissariats, à la préfecture de police même, ou pendant les transports au Palais des sports, au stade Coubertin, au Parc des expositions, ou encore au Centre d'identification de Vincennes où certains sont transférés pour être ensuite expulsés vers l'Algérie.

Alors qu'officiellement, on évoque trois morts et plusieurs blessés, les différentes recherches effectuées par des historiens évoquent plus de deux cents morts le 17 octobre et les jours suivants. Des dizaines d'Algériens ont été assassinés par la police, jetées dans la Seine... Des corps ont été retrouvés dans la Seine les jours qui suivirent. Ces actes, toujours minimisés, n'ont jamais été, jusqu'à aujourd'hui, reconnus officiellement par l'État.

Merci Maurice

Ce petit livret a été réalisé en totalité, textes et dessins par l'ancien secrétaire du syndicat des retraités-es Lyon Métropole Maurice MORIER sous l'égide de l'institut CGT d'histoire sociale du Rhône

Malgré un état de santé très difficile et invalidant, il a travaillé à l'élaboration de ce livret pendant les 2 mois du confinement et les mois suivants avec un regard militant sur la situation due au corona virus avec pour thème :

La pandémie, les jours d'avant, les jours d'après

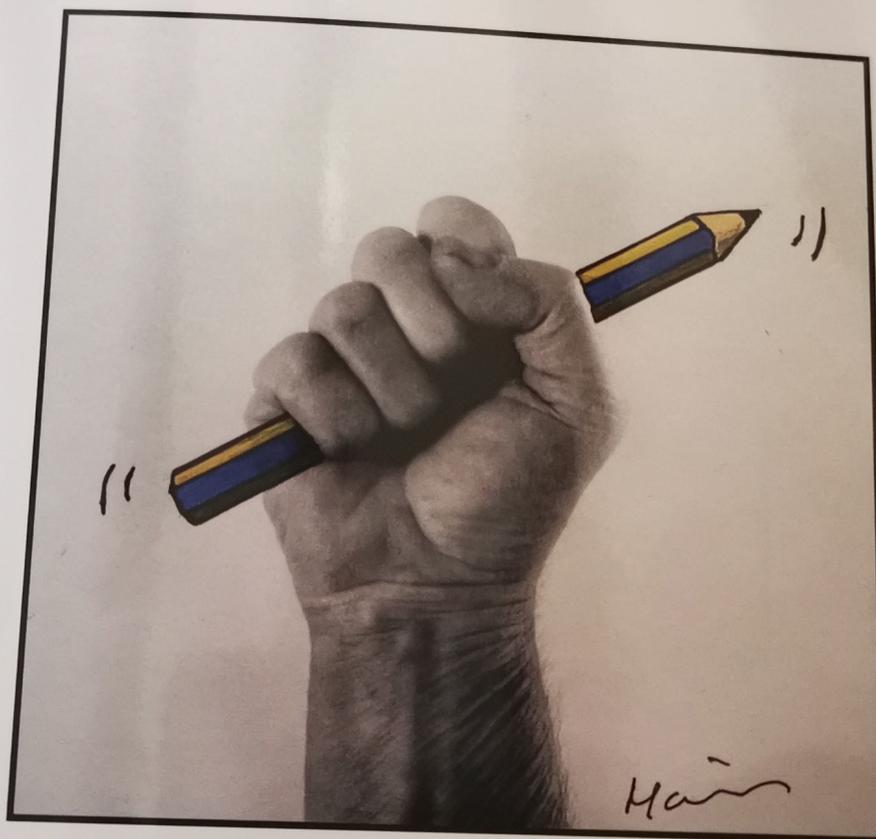
Textes revendicatifs soutenus par une centaine de dessins humoristiques et satiriques.

Nous sommes admiratifs et reconnaissants pour l'imagination et la qualité de ce travail et tenons à le remercier chaleureusement.

Vous pouvez retrouver le blog de Maurice ou tous ces dessins sont libre de droit

Crayonsadesein.canalblog.com

LES JOURS D'AVANT LA PANDEMIE LES JOURS D'APRES



Livret en partenariat avec l'Institut CGT d'Histoire Sociale du Rhône
Bourse du Travail – Place Guichard – 69003 LYON
Tél : 04 78 62 01 28
Site internet : ihscgt69.org
Courriel : ihscgt69@gmail.com

