

Ceux qui
travaill**ent**

page 3

T'es pas ma
mère !

page 8

PARLER de "RELIGION DANS L'ESPACE PUBLIC"
LA PRUDENCE EST DE MISE

Tirez pas sur
l'**a**mbulance !

page 4

Suicide de
Christine
Renon

page 6



quand le débat s'enfonce
inexorablement...

l'édito Rouen

Depuis plusieurs jours, la capitale normande défraie la chronique dans le pays, et à juste titre. Dans la nuit du 26 septembre dernier, une usine de produits chimiques de la société LUBRIZOL, classée Seveso 2 (hauts risques) est frappée par un incendie d'origine toujours inconnue à ce jour. Si l'incendie n'a heureusement pas fait de morts ni de blessés, l'épais nuage de fumée noire qu'il a provoqué interpelle les nombreux habitants exposés, jusque dans notre région. Quelles substances toxiques ont été libérées par l'incendie ? Sur quel rayon se sont-elles propagées ? Quelles conséquences sanitaires pour les personnes qui les ont inhalées ?

Toutes ces questions ont été publiquement posées le 1er octobre par les milliers de citoyens qui ont manifesté devant le Palais de justice de Rouen, à l'appel des syndicats et de la société civile. La délégation qui a été reçue en Préfecture exige une transparence totale sur le suivi des conséquences de l'incendie, trop insuffisant à ses yeux. Comment, en effet, adhérer au discours officiel invoquant une qualité de l'air revenue à la normale, alors que de nombreux éléments factuels démontrent potentiellement le contraire ? Les leçons de la catastrophe de Tchernobyl n'auraient-elles pas été retenues par les autorités ?

A la CGT MEL, nous saluons cette initiative, qui a vu les citoyens s'entraider et faire bloc face aux carences des autorités. Cet événement nous conforte d'autre part dans la juste place que doivent prendre les services publics et les représentants syndicaux dans notre société, mis à mal par les politiques d'austérité successives et, plus récemment, par la loi de « Transformation » de la Fonction publique. Ce sont ainsi les sapeurs-pompiers du SDIS 76 qui, par leur dévouement et leur sens du service public, ont réussi à maîtriser l'incendie en 24 heures, évitant ainsi des conséquences environnementales et sanitaires encore plus dramatiques. C'est également le sens du service public des agents de la Direction régionale de l'environnement, de l'aménagement et du logement (DREAL) qui permet de contrôler et contenir les nuisances des quelque 1200 sites Seveso en France. C'est, enfin, le sens du service public des élus CGT du CHSCT de la Ville de Rouen qui les a amenés, dans une déclaration du 3 octobre, à exiger que leur employeur garantisse une meilleure protection des agents municipaux, diligente des études d'impact environnemental et fasse les démarches pour reconnaître l'incendie en catastrophe écologique.

L'utilité des représentants du personnel n'est pas non plus à démontrer à la Métropole européenne de Lille, où vos élus CGT au CHSCT ont rappelé à l'établissement, dans un courrier intersyndical, ses obligations légales en termes de santé et de conditions de travail. Cette démarche est pour nous à la fois nécessaire et salubre, dans le contexte du futur déménagement à BIOTOPE et ses nombreux impacts sur le personnel concerné.

Pour toutes ces raisons, nous sommes résolument opposés à la loi de

« Ce ne sont pas nos possessions
qui nous rendent riches, mais ce
dont on peut se passer. »

Immanuel Kant

« Certes,
mais 5 m² c'est abusé bon sang. »
Un gros malin

«transformation » de la Fonction publique, qui, à l'instar du secteur privé, donne moins de marges de manœuvre aux organisations syndicales et aux élus du personnel. Ce seront autant d'acteurs et de contre-pouvoirs en moins pour dénoncer les conséquences d'événements inquiétants comme celui de Rouen. A plus forte raison quand la métropole lilloise compte sur son territoire des usines Seveso à Loos, Haubourdin, Wasquehal, Templemars et Sainghin-en-Mélantois...

Claire Dehon
& *Régis Vandenbossche*
Élus CGT au CHSCT



l'agenda

- > **Vendredi 18 octobre** : Commission administrative paritaire, 9h00 – 11h00, Salle des conférences
- > **Vendredi 1^{er} novembre** : férié
- > **Mardi 5 novembre** : CHSCT, 9h00 – 12h00 - Salles du Patio A, B, C
- > **Jeudi 7 novembre** : Visite CHSCT- Aire d'accueil des gens du voyage
- > **Jeudi 7 novembre** : journée d'études sur l'égalité professionnelle
Bourse du travail de Lille – Salle polyvalente
- > **Jeudi 7 et 8 novembre** : expo-vente
- > **18 au 21 novembre** : 12^{ème} congrès de la fédération CGT des services publics



Ceux qui travaillent

D'Antoine RUSSBACH

De quoi ça parle ?

Partisan de l'adage « travailler plus pour gagner plus », Franck (Olivier GOURMET) se lève chaque matin à 5h45 pour se rendre à l'entreprise de fret maritime dans laquelle il travaille depuis vingt ans. Au quotidien, il défend sans sourciller les intérêts de son employeur, au point de se retrouver parfois à la limite de la légalité. Sa foi aveugle dans son travail le pousse un jour à prendre une décision controversée qui remonte aux oreilles de sa hiérarchie. Celle-ci lui soumet le deal suivant : la société n'engagera pas de procédures judiciaires contre lui, à la condition qu'il présente sa démission...

Pourquoi on a aimé ?

« Et pourquoi je devrais quitter mon poste ? Est-ce que l'on demande des comptes à toi, quand tu choisis de ne

pas nettoyer les cuves pour les céréales, et qui provoque des cancers chez les enfants ? ». Ce passage traduit à lui seul l'état d'esprit du film, qui dénonce les excès de l'économie de marché et sa quête de rentabilité, intériorisée par les salariés eux-mêmes. Ces derniers servent, souvent sans rendre compte, des intérêts qui ne sont pas les leurs, et qui leur sont à terme préjudiciables. Dans le cas du personnage principal, sa loyauté envers son employeur le conduit à perdre son poste et tous ses repères personnels. Une situation d'autant plus brutale et injuste qu'elle frappe un salarié d'origine modeste, élevé à la dure, qui a gravi tous les échelons de sa société au prix d'un effort et d'une violence sociale certaine.

Vincent *Kaleba*



Solidarité avec les retraité.es !

À l'appel national de la CGT et d'autres organisations syndicales, un rassemblement s'est tenu le 8 octobre dernier, à Lille, pour défendre le pouvoir d'achat des retraité.es, en chute libre depuis 25 ans.

La CGT MEL était, bien entendu, présente à la manifestation. Elle compte, en effet, de nombreux retraité.es dans ses rangs, qui se reconnaissent dans les mots d'ordre et revendications exprimées lors de la manifestation.

Nous continuerons à soutenir ce genre d'initiatives, qui se multiplieront avec la prochaine mise en place du système de retraites par points, aux conséquences sociales toujours plus désastreuses pour les conditions de vie des retraité.es présent.es et futur.es.

la Commission exécutive



ça se voit que certains ne vont pas à l'hôpital public

Tirez pas sur l'ambulance !

S'il y a bien un secteur où les effets dramatiques des politiques successives de casse des services publics se font sentir, c'est bien celui de l'hôpital public.

En effet, les logiques financières incarnées par les Agences régionales de santé (ARS) créés par Sarkozy ont transformé l'hôpital en entreprise, les agents en facteur de production, et les patients en marchandise. La politique portée par le gouvernement Macron s'inscrit dans la continuité et fait imploser les urgences. Les patients et les urgentistes sont pris en otages des choix non plus politiques mais purement comptables (- 950 M € en 2018, - 650 en 2019). Le gouvernement a du sang sur les mains quand des patients meurent sur des brancards délaissés dans les couloirs, ou que des collègues hospitaliers mettent fin à leurs jours. La seule réponse de la ministre est une aumône de quelques millions d'euros dérisoires pensant acheter la paix sociale, alors que c'est une réponse systémique que les professionnels attendent. La CGT réclame un véritable plan d'urgence pour l'hôpital.

Une manifestation massive a eu lieu ce mardi 15 octobre à Tourcoing pour porter les revendications auprès du ministre des comptes publics, Gérard DARMANIN. Parmi celles-ci, la rectification du projet de financement de la Sécu en revalorisant de 5% la part destinée aux hôpitaux publics, un déblocage immédiat d'une enveloppe par l'ARS, l'arrêt immédiat de la fermeture d'établissements, de services, et de lits, la reconnaissance de la pénibilité des métiers et l'augmentation des salaires par la revalorisation d'1 € du point d'indice gelé depuis 2010, l'abrogation de la loi dite de transformation de la Fonction publique.

Frédéric Parisot





#onestpasdessardinesbonsang

Conditions de travail

Obligations de l'employeur

Extraits du courrier que la CGT et les organisations syndicales siégeant au CHSCT ont envoyé au conseiller Jean-Louis FREMAUX

Sur votre obligation générale en matière de santé et de sécurité au travail.

Comme vous le savez, l'article L. 4121-1 du Code du travail met à votre charge l'obligation de veiller à la protection de la santé physique et mentale des salariés. Il s'agit d'une obligation de résultat et pas seulement de moyens. Elle nécessite de développer un processus d'évaluation des risques professionnels encourus par les agents.

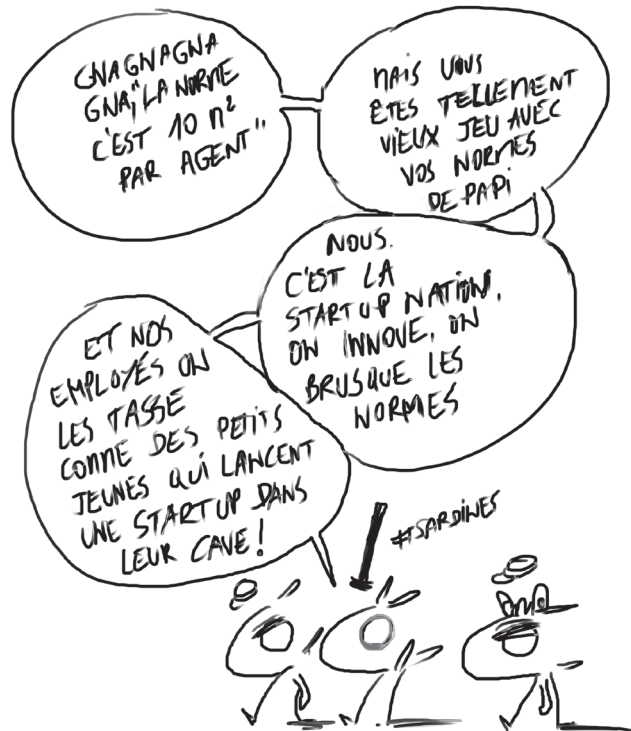
En conséquence, la MEL a l'obligation de produire des documents uniques d'évaluation des risques professionnels, ou DU, comportant une mise à jour annuelle (C. trav., art. R. 4121-1).

S'agissant du CHSCT

Il apparaît (...) que le niveau de précision des procès – verbaux des séances du CHSCT est insuffisant au regard des obligations réglementaires prévues par le Code du travail. Il se résume, de fait, à un simple relevé de décisions.

Plus fondamentalement, les modalités de consultation du CHSCT ne nous permettent pas d'exercer correctement les prérogatives qui nous sont confiées par le Code du Travail. En effet, les documents soumis à l'avis du CHSCT nous sont remis 8 jours avant la séance. Ces délais ne nous permettent pas de consulter les agents concernés, de mobiliser les personnes ressources (préventeurs, médecin de prévention, organismes de contrôles) et d'amender les projets soumis à notre avis, dans le but d'améliorer les conditions de travail.

(...) La consultation du CHSCT sur le projet d'implantation du nouveau siège au sein du bâtiment Biotope est substantiellement insuffisante. Les alertes sur les conditions de travail exprimées par les représentants du personnel n'ont pas été prises en compte. Et les séances successives du CHSCT n'ont pas permis d'amender le projet, dans le but d'améliorer les conditions de travail des agents.



En effet, les représentants du personnel ont exprimés leurs réserves concernant le non-respect de la norme AFNOR NF X 35-102 prévoyant 10m²/agent quand Biotope prévoit des surfaces à peine supérieures à 5m²/agent. Ces surfaces de travail anormalement basses sont de nature à dégrader de manière significative les conditions de travail des agents de la MEL. Ces risques sont aggravés par un aménagement des locaux au travers de vastes open-space, regroupant plusieurs dizaines de personnes sur un même espace de travail.

En outre, les représentants du personnel se sont inquiétés de ce que certains bureaux étaient positionnés dos aux fenêtres et que les normes en matière de circulation entre les bureaux n'étaient pas systématiquement respectées (C. trav., R4216-5 à R-4216-12).

Nous considérons que les partis pris en matière d'aménagement locaux doivent être réinterrogés au travers d'une expertise externe. C'est pourquoi nous vous demandons d'inscrire à l'ordre du jour du

prochain CHSCT une délibération relative à une expertise pour projet important, relativement au nouveau siège.

S'agissant de la santé au travail :

Nous tenons à faire état de l'information insuffisante des membres du CHSCT s'agissant des accidents de service et maladies professionnelles. A plusieurs reprises, les membres du CHSCT ont été informés tardivement et ont, de fait, été écartés des enquêtes menées par la MEL. Le CHSCT est pourtant compétent pour mener des enquêtes s'agissant des accidents de travail et maladies professionnelles.

C'est pourquoi, nous portons à votre connaissance notre exigence de création d'une commission associant 4 représentants du personnel (dont le secrétaire du CHSCT), destinée à mener ce type d'enquête en relation étroite avec les services de la MEL.



Suicide de Christine Renon : l'État m'a tuée

Mettre fin à ses jours n'est jamais anodin, et ce terrible événement, comme ce fut le cas pour notre camarade Stéphane Dumez, touche l'ensemble des agents de la Fonction publique.

« L'idée est de ne pas faire de vague et de sacrifier les naufragés dans la tempête ! » Christine Renon, directrice de l'école maternelle Mehul de Pantin, est l'une de ces sacrifiées, qui s'est suicidée le 21 septembre 2019 dans son établissement. Dans la lettre qu'elle a envoyée, elle décrit son épuisement professionnel, son sentiment de solitude face à l'Administration et

son manque de confiance en l'institution. Ce nouveau suicide doit alerter sur les conséquences des politiques menées depuis de nombreuses années dans l'éducation nationale, dans la fonction publique et partout ailleurs. **Oui, le travail tue !**

Ce suicide montre une fois de plus que l'État peut, en tant qu'employeur, pousser au suicide : autoritarisme, infantilisation, humiliation, pressions hiérarchiques, réformes incessantes, restructurations, suppressions de postes... Aujourd'hui les conditions de travail dans l'ensemble des admi-

nistrations se dégradent et tous les personnels sont pressurés. La souffrance au travail existe bel et bien et les burn-out, les démissions, les suicides se développent partout... dans l'omerta. Et ce que vient de faire Christine Renon avec son geste tragique et ses lettres, c'est de briser cette omerta, mettre au grand jour les suicides, les conditions de travail des directeurs et directrices d'école, mais aussi celles de nombreux secteurs : hospitalier, rail, finances publiques, territoriale, France Télécom, la Police...

Le cas de Christine Renon fait écho à une infinité de situations, dans le public comme le privé. Car la réalité du travail est à des années-lumière du monde aseptisé et pacifié que certains veulent nous vendre. Le vivre ensemble, le bien être au travail... Combien d'entreprises, d'administrations, petites ou grandes, avec leurs pressions managériales, leurs restructurations perpétuelles accompagnées de répression syndicale, combien de travailleuses et de travailleurs touchés ? Nul besoin de sondages ou d'enquêtes internet : il suffit de travailler pour le savoir.

La CGT MEL dénonce une politique gouvernementale qui, avec la quasi-disparition des CHSCT inscrite dans la loi de « transformation » de la Fonction publique, vise à réduire les lieux et les moments où la question de la santé au travail est traitée. Plus que jamais, il est temps de développer la médecine préventive et de mettre fin aux pressions (visibles et invisibles) que subissent les personnels.

Christine Renon a voulu que son suicide porte, loin, fort, qu'il pousse à réfléchir, à se mobiliser, à faire bouger les choses. Elle a voulu faire de sa mort un acte militant. Agissons donc toutes et tous pour ne plus perdre notre vie à la gagner !



Daniel Duthilleul



le feuilleton de la MEL : pouvoir et tentation !

Plus MEL la vie, la suite.

Non contents d'être accusés de détournement de fonds publics concernant leurs notes de frais et dépenses non justifiées dans l'exercice de leurs fonctions à la MEL (hammam, hôtels, restaurants, parfums, chaussettes...), nos deux managers en chef Damien Castelain et Bruno Cassette se voient désormais accuser dans un article de Mediacités d'abuser une fois de plus des deniers de la MEL en faisant payer par cette dernière (c'est à dire par nous tous) leurs frais d'avocats !!!

Bon, la CGT ne commentera pas cette affaire tant que la justice n'aura pas rendu ses conclusions. Mais comme vous êtes moins nombreux à lire Mediacités ou la Voix du Nord que votre CGT Infos préférés, on vous fait un résumé. Qu'en est-il ? ce seraient pas loin de 75 000 € de frais d'avocats qui auraient été dépensés en 2

ans aux frais de la MEL, sans que l'on sache quelle part de cette somme a servi à défendre président et DGS présumés innocents, dans l'exercice de leurs fonctions respectives ou à titre personnel...

Car la protection fonctionnelle si elle est un principe statutaire ne prend en compte que les faits relatifs à la fonction. De plus nous apprennent les journalistes, pour un élu, elle doit passer par un vote en Conseil métropolitain... Ce qui n'a pas été fait puisque ce sont deux décisions directes, signées en douce pendant l'été qui accordent cette protection au président et au DGS...

Pendant ce temps-là, la vie continue à la MEL, et des agents sont immédiatement mis à pied à titre conservatoire sans que la présomption d'innocence ne joue en leur faveur et sans bien évidemment que la MEL ne paie leurs frais d'avocats...

Un bel exemple du « deux poids, deux mesures » qui règne à la MEL depuis 2014...



Pépé Roquet

Un geste militant

L'adhésion au syndicat c'est un acte fort, on le comprend, cela donne une plus grande légitimité à l'action des syndicats au quotidien.

Une fois dit ça, je me dis qu'une action militante par mois est jouable par tout à chacun. On n'a pas forcément besoin d'être syndiqué pour donner un petit coup de pouce à des belles actions ou porter des valeurs qui nous tiennent à cœur.

En cette fin d'année la période de Noël

approche et voici deux actions ludiques faciles d'accès, le marché de Noël (la traditionnelle l'expo vente) organisé par la CGT qui nous offre la possibilité de faire et de se faire des cadeaux en gardant la dimension humaine et militantes dans le coin de nos cœurs.

Et si vous n'êtes pas « corporate » un peu mélomane, je vous conseille une initiative qui existent depuis 25 ans « Le Perno » (anciennement connu comme "Le père Noël est-il un rocker?") qui est

un festival solidaire donnant accès à un concert pour un cadeau qui sera redistribué à un enfant qui n'en aurait pas eu pour Noël, c'est du 20 au 23 novembre à Lille.

Oui un acte militant c'est parfois facile d'accès, c'est remplacer une pratique du quotidien par une autre plus humaine...

Mika Marande

bienvenue à Nimporquoi Land !

T'es pas ma mère !

Voilà ironiquement ce qu'on aurait pu répondre d'entrée à l'administration lors de cette réunion du 11 octobre 2019 ! Mais ça aurait empêché toute discussion avec elle. L'idée à la base était de choper un maximum d'infos sur ce qu'elle appelle benoîtement « la charte des règles de vie à Biotaupe ». Et de rigoler un peu quand même !

Un document martyr de neuf pages reprenant des vues des étages de Biotaupe nous a été distribué. Ce document est l'ébauche de la charte que les collègues devront signer avant d'emménager à Biotaupe (j'ai bien dit signer).

On a su qu'elle serait à signer car notre employeur se refuse à utiliser le mot « guide » plutôt que le mot « charte » pour désigner ces principes du « vivre ensemble » (les amis !).

Et au passage, pas d'attribution d'ordi et pas d'utilisation de voiture de service sans signature par l'agent des chartes associées. Contrariée par le remue-ménage causé par nos questions, l'administration nous a dit agir pour le bien des agents. Ouf, on est rassurés. Les agents devront donc signer cette charte d'usage du bâtiment Biotaupe sous peine de ne pas pouvoir y aller (c'est rigolo). Certains se questionnent sans doute alors sur l'intérêt de signer cette charte. Là encore la CGT-Mel a questionné l'administration. La réponse peut laisser perplexe : « il n'y aura aucune conséquence si l'agent ne signe pas ».

A bon entendeur salut : il suffit juste de ne pas signer pour ne pas y aller. Chiche !

Rentrons dans le vif du sujet des règles de vie. Les comportements « adaptés » seront à distinguer des comportements « inadaptés ». Il ne faudra pas téléphoner en dérangeant ses vingt voisins de bureau eux-mêmes au téléphone. Il faudra pour ce faire s'isoler dans une bulle d'inspiration ou dans une cabine prévue à cet effet. Et dont l'utilisation sera limitée à 1h30. Des capitaines d'étage seront embauchés en tant que chargés de mission et leur mission sera d'être capitaine. Le temps de faire rentrer les agents à biotaupiser dans les clous. Puis, on apprend que des chargés de mission seront chargés de faire appliquer les règles de vie à Biotaupe. Tout est sous contrôle ! On



s'attend tout de même à ce qu'ils se fassent dire « t'es pas ma mère ! ». La nov-langue à tous les étages pour tout le monde !

HUB ; COFFEE CORNERS ; PROMENADE ACTIVE ; BULLES ; FABRIK ; Un monde nouveau peuplé d'anglicismes, la langue du capital, s'ouvre à nous. On ne dira plus « Hubert est en réunion » mais « Hubert est dans un HUB ». On ne dira plus « Eléonore est en réunion à la cafet' » mais « Eléonore est en réunion dans le coffee corner du 4ème étage côté nord ». On ne dira plus « Fabrice est dans son bureau » mais « Fabrice est replié dans une Bulle attenante à sa Fabrik » (son bureau en Open Space étant trop bruyant).

J'allais oublier de vous parler de la « Promenade Active ». Le mot à retenir est « Active ». Pas question d'aller s'y promener sans avoir un dossier à

traiter sous le bras.

Exténué de devoir défendre un projet indéfendable, un membre de l'administration nous a lâché un « on a fait avec le bâtiment qu'on avait ! ».

Ayons d'ailleurs une pensée pour nos collègues missionnés pour vendre un projet invendable.

Biotaupae n'est pas qu'un déménagement. A travers la multiplication des chartes, « le droit mou » comme on dit, engageant individuellement chacun d'entre nous, on remet en cause les cadres collectifs statutaires. On impose la soumission à la règle instaurée par celui qui tient le fouet. T'es pas ma mère ! Je suis grand maintenant tu sais.

Thierry De Vendt

Représentant du personnel de la CGT-Mel

