

Bonnes
vacances
et bons gilets !

Non à la gentrification

page 3

dossier procès France Télécom

page 4 et 5

Bref.

page 6

Idiocratie

page 7



le dossier pages 4 et 5 est passionnant,
lisez-le !

l'édito

Et maintenant ?

Le 26 mai dernier, nos concitoyen.es se sont exprimé.es à l'occasion des élections européennes. De toutes les analyses et conclusions qui ont pu être avancées pour expliquer les résultats électoraux, nous retiendrons le taux d'abstention élevé et le rejet de la politique nationale actuellement portée par Emmanuel MACRON et « La République en Marche », ressortis relativement affaiblis le soir du scrutin.

Malgré ce revers électoral, le gouvernement persiste dans sa politique mortifère pour le monde du travail et, plus largement, notre modèle de société démocrate et républicaine.

Deux jours après les élections, le groupe américain General Electric a annoncé la suppression de plus de 1000 emplois sur le site industriel du groupe à Belfort, alors qu'il s'était pourtant publiquement engagé à créer des emplois lorsqu'il racheta la branche « énergie » du groupe français Alstom en 2014. Le samedi 22 juin, plus de 5000 personnes ont défilé dans Belfort pour s'opposer à la mort annoncée d'une commune qui dépend des activités industrielles depuis 1879.

Le gouvernement et son président sont directement responsables de cette tragique situation ! Pour rappel, le scénario de vente du fleuron industriel français à l'avantage exclusif de General Electric a été soutenu à l'époque par un certain Emmanuel MACRON, alors Secrétaire général adjoint à l'Elysée. Les conditions troubles de cette vente ont par ailleurs fait l'objet d'une commission d'enquête parlementaire pilotée par le député « Les Républicains » Olivier MARLEIX, qui a transmis ses conclusions au pôle anticorruption de la police judiciaire. En parallèle, le gouvernement a annoncé la dégressivité et le plafonnement des allocations chômage pour les cadres, qui contribuent pourtant largement au financement du mécanisme d'indemnisation des demandeurs d'emplois. De fait, ces mesures mettraient à mal la logique de redistribution solidaire qui

prévalait jusqu'à présent, notamment envers les chômeurs de conditions plus modeste.

Mais ce contexte économique et social inquiétant ne doit pas nous contraindre au défaitisme et à la résignation. Bien au contraire des événements récents, à l'issue positive, envoient des signaux qui incitent à l'optimisme.

La société Aéroports de Paris (ADP) en constitue l'exemple le plus emblématique. Le projet de privatisation totale de la société va en effet être soumis à référendum, si son principe est soutenu par au moins 10% du corps électoral. Au nom de la CGT MEL, nous considérons la voie référendaire comme une première victoire, qui récompense le travail des parlementaires opposés au projet et qui tient compte de la voix des salariés de la société, qui se sont prononcés massivement contre la privatisation de leur employeur, suite à une consultation interne lancée par les organisations syndicales d'ADP, dont la CGT.

Lutter pour ses droits sert bien à quelque chose ! Les périodes de congés qui s'annoncent nous laisseront plus de temps pour nous y consacrer !

Vincent Kaleba
Rédacteur en chef



l'agenda

> **vendredi 28 juin**, Commission de réforme, Centre de Gestion du Nord – 1, rue Paul Langevin (Zone du Hellu) à Lezennes

> **lundi 1^{er} juillet, de 10h à 12h** réunion RH-OS, salle du Patio B

> **lundi 1^{er} juillet, de 15h à 17h** commission CHSCT sur les nouveaux locaux de la MEL

> **mardi 2 juillet, de 14h30 à 16h30** : OS sur les droits syndicaux à la MEL, salle 1337

> **jeudi 4 juillet, de 10h à 12h** : CHSCT – commission visites, salle 1337

> **du 6 juillet au 2 septembre** : Vacances d'été

« Quel est le problème avec les mensonges ? Ce n'est pas qu'on les confonde avec la vérité. Le vrai danger est que lorsque l'on entend trop de mensonges, alors on ne reconnaît même plus la vérité. »

Pr Valery Legasof
tiré de *Chernobyl*, la mini-série



hein, quel rapport ?

Prix CGT MEL du livre

Contre Euralille

D'Antonio DELFINI et Rafaël SNORIGUZZI

De quoi ça parle ?

Longtemps ville ouvrière de taille moyenne, Lille se convertit progressivement au secteur des services, réclamée par les groupes industriels locaux. Le point culminant de cette reconversion s'incarne dans le quartier Euralille, construit dans les années 1990 sous l'impulsion de Pierre MAUROY, maire de Lille et président de la Communauté urbaine. Mais l'impact du quartier d'affaires en termes de développement économique et social n'est pas à la hauteur des résultats espérés. En parallèle à ces résultats mitigés, Euralille ne cesse d'étendre son emprise sur la ville...

Pourquoi on a aimé ?

A travers Euralille, les auteurs de l'ouvrage critiquent les standards de la métropolisation, auxquels le territoire lillois est tenu de se conformer. Sous couvert d'une concurrence entre métropoles françaises et internationales, décrétée par les pouvoirs politique et économique, la ville de Lille s'emploie à être toujours plus « attractive » pour attirer les grandes entreprises tertiaires et les classes moyennes supérieures, au détriment de la population existante. En mettant en avant cette persistance à vouloir construire des immeubles de bureaux et des complexes de loisirs qui peinent à trouver preneur et atteindre leur seuil de rentabilité, l'ouvrage déplore la dépolitisation du débat public, considérant la voie de l'attractivité comme le seul débouché possible et réduisant les représentants politiques à un rôle de VRP des décideurs économiques qu'ils sont censés attirer. Pour les auteurs de l'ouvrage, ces



orientations libérales sont d'autant plus paradoxales et incompréhensibles qu'elles ont été portées et soutenues par un maire, Pierre MAUROY, qui fit exactement l'inverse dans les années 1960, en ordonnant la construction massives d'HLM pour combattre la spéculation immobilière à Lille.

Le saviez-vous ?

Antonio DELFINI, co-auteur de l'ouvrage, fait également partie du collectif DEGETER, qui dirigea la rédaction de l'ouvrage « Sociologie de Lille », paru en 2017 et qui avait fait l'objet d'un article dans le CGT Infos, en novembre 2017.

Vincent Kaleba

Rapports circonstanciés

Pas loin de 400 rapports circonstanciés ont été étudiés par un cabinet privé suite aux erreurs de classement de vos postes. Les RH disposent des résultats depuis quelques semaines. Une réunion de concertation entre les organisations syndicales et les RH a eu lieu le mercredi 26 juin sur le sujet. La CGT MEL demande à disposer de l'entièreté du rapport de ce cabinet privé et réclame que les quelque 300 rapports circonstanciés bloqués dans les pôles parviennent à ce cabinet par principe d'équité. Nous

rappelons qu'à l'origine, il s'agissait d'une promesse du vice-président Alain BERNARD de faire étudier « chaque » fiche de poste en cas de désaccord de l'agent. Ces 300 rapports circonstanciés n'avaient donc pas à être bloqués dans les pôles et en définitive, ce cabinet devra avoir étudié 700 fiches de pôle - soit un quart des fiches de poste à la Mel... donc un agent sur quatre ayant osé faire valoir ses droits !

la rédaction

France Télécom ne répond plus...

France Télécom

Un procès pour la ré-humanisation

Pour la première fois en France, une grande entreprise cotée au CAC 40 (France Télécom devenu Orange) se retrouve devant la justice ainsi que 7 hauts responsables dont Didier LOMBART, PDG de 2005 à 2010.

Ils sont accusés de « harcèlement moral » et « complicité de harcèlement moral ». Le procès a commencé le 6 mai 2019 et va durer jusqu'au 12 Juillet 2019.

La présidente du Tribunal correctionnel de Paris a estimé que ce procès est « sans précédent, inouï, hors normes », dans l'histoire judiciaire. Neuf ans après une vague de suicides sans précédent, c'est en effet la première fois qu'un procès concerne le plus haut niveau de la hiérarchie et non un simple supérieur qui abuse de son pouvoir sur un subordonné : c'est, avant tout, le procès de la « pensée managériale et de la maltraitance organisationnelle ».

La CGT est partie civile dans ce procès, dont elle attend beaucoup. Elle attend, d'une part, que la justice soit rendue aux collègues qui ont perdu la vie à cause de leur travail (39 suicides), et aussi à celles et ceux qui gardent des séquelles morales d'une organisation du travail déshumanisée à l'extrême. Elle attend également qu'il fasse la lumière et condamne les stratégies de management par la terreur, dont l'objectif était de toujours plus rémunérer les actionnaires et la finance, au prix de la vie des travailleurs. Par ailleurs, il reste pour la CGT un grand absent sur le banc des accusés : « l'État Français » qui a fermé les yeux sur la maltraitance institutionnalisée dans l'entreprise.

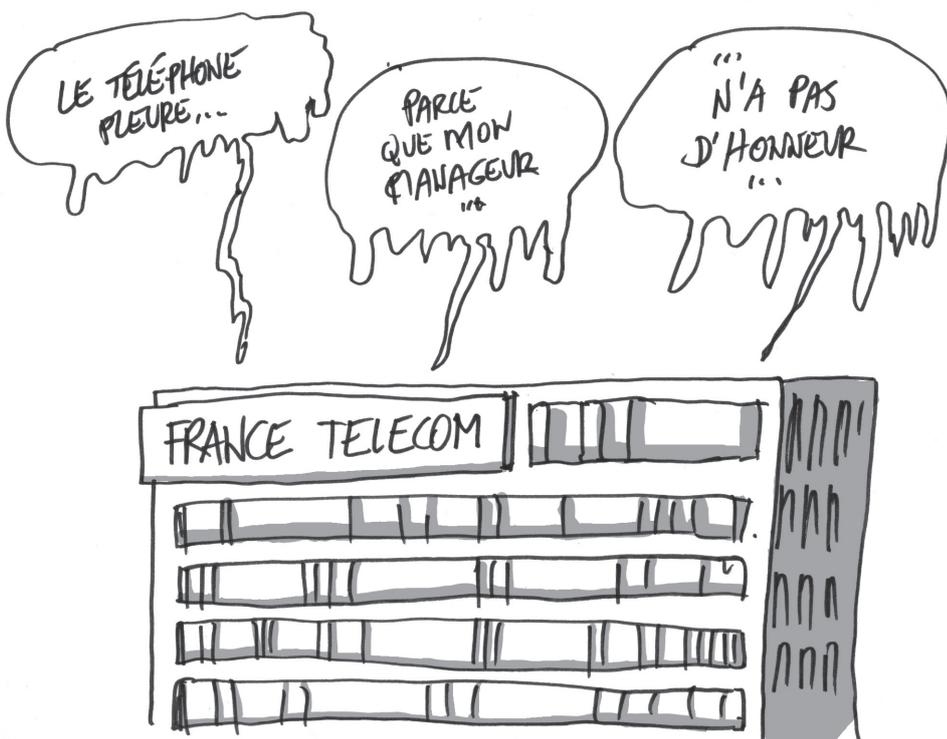
Dans cet article, je vais revenir sur les faits et les conséquences de cette politique de destruction massive d'emplois avec les graves conséquences que l'on connaît pour certains et que vous allez découvrir pour d'autres !!!

A l'origine, le 20 octobre 2006, la haute autorité de France Télécom réunit 200 cadres pour lancer le programme « CRASH », qui prévoit de supprimer 22 000 postes. Par la même occasion, ils lancent les plans NEXT (Nouvelle expérience des télécommunications) et ACT (Anticipation et compétence pour la transformation), qui prévoient des restructurations. De fait, entre 2001 et 2008, 44 700 postes auront été supprimés, dont 94 % étaient des emplois de fonctionnaires.

Les objectifs prévus dans programme CRASH sont à remplir par tous les moyens, y compris les plus radicaux. A ce sujet, Didier LOMBART emploiera une traduction obscène : « je ferai les départs d'une façon ou d'une autre, par la fenêtre ou par la porte ».

La machine infernale est en route. Un nouveau vocabulaire envahit les boîtes mails professionnelles des salarié.es : « décroissance », « reparamétrage », « redéploiement », « flux sortant » et surtout l'expression TIME TO MOVE (c'est le moment de bouger). Dans les faits, les salariés prennent de plein fouet ces

cides, tentatives de suicides et un climat général de mal-être au travail vécu par les salariés. Pendant ce procès, de nombreux témoignages sont et seront apportés à la barre par les familles des victimes, par des syndicalistes et par la médecine du travail qui était en place pendant cette période. A l'instant où j'écris ces lignes, les sept accusés ne montrent aucun signe de regret, dont Didier LOMBART, qui employa l'expression « La mode des suicides » pour qualifier cette période sombre, et qui s'était vu en parallèle attribuer par ses pairs le « Prix de l'innovation dans le management de l'innovation » et aussi le



réorganisations multiples et désordonnées. Ils sont quotidiennement confrontés à des incitations répétées au départ, des mises au placard, l'attribution de missions dévalorisantes, des mobilités géographiquement forcées, des manœuvres d'intimidations, voire même des menaces... Tout ceci est orchestré par des cadres qui obéissent au doigt et à l'œil, et dont certains se verront octroyer des primes pour avoir bien suivi les ordres. Le programme « CRASH » débouche finalement par des dépressions, des sui-

« grand prix manager BFM 2008 ». Il y a de quoi hurler de colère !

Dix ans se sont écoulés entre le début de ce « CRASH » et la mise en place de ce procès, dont 4 ans d'instruction, de renvois et de recours engagés par les accusés.

J'espère qu'il en ressortira quelque chose de positif pour les victimes et que cela prouvera la responsabilité d'un système qui a poussé des personnes à la maladie, voire au suicide.



holocratie ou idiocratie ?

Le procès et son délibéré seront suivis de près par le MEDEF et le gouvernement, alors que la souffrance au travail et les pathologies qu'elle génère concernent de nombreuses entreprises aussi bien privées que publiques.

Depuis 10 ans, la souffrance au travail est débattue dans de nombreux CHSCT : il fallait et il faut mettre la lumière sur les conséquences néfastes pour les salariés de certaines réorganisations, restructuration, mobilités forcées et injonctions managériales !

Mais les « ordonnances Travail », prises à l'été 2017 juste après l'élection d'Emmanuel MACRON et la loi de transformation de la Fonction publique, votée récemment ont, de fait, supprimé les CHSCT dans le secteur privé et la Fonction publique. Ces mesures fragilisent donc encore plus le rôle de la médecine du travail et réduisent les mandats et moyens dont disposent les élus du personnel. Ce n'est pas tout, le gouvernement pourrait faire voler en éclats la législation sur les risques professionnels qui sont censés protéger les salariés des atteintes à leur santé. Quand certains, en se rasant le matin devant la glace, pensent un jour à être président de la République, je n'ose imaginer les 7 hauts fonctionnaires de feu France Télécom devant leur glace en se rasant, pensant aux 39 suicides, aux milliers de salariés cassés et fragilisés et aux 22 000 suppressions d'emplois qu'ils ont sur la conscience !

Vous allez vous poser la question : pourquoi cet article dans le CGT Infos ?

Je ne pouvais rester les bras croisés devant cette tragédie, où des salariés ont été livrés en pâture à des charognards qui ont privilégié la finance à l'humain.

Ici, à la MEL comme ailleurs, les réorganisations sont d'actualité. Elles sont toujours anxiogènes pour les salariés, car elles modifient fortement leur environnement de travail. Très peu de salariés sont associés aux décisions, voire même pas du tout consultés ! Les restructurations permanentes sont une technique généralisée d'insécurisation et de mise sous tension des salariés. **Je terminerai par la phrase qu'un technicien de France télécom a écrite avant de se suicider : « Si seulement mon geste pouvait servir à quelque chose ».**

Ce procès, c'est déjà commencer à lui rendre justice !

Daniel Duthilleul
Retraité de la MEL
Membre de la Commission exécutive

« Travailler autrement dans la Fonction publique de demain »

C'est sous ce titre que le très libéral club RH de la Gazette des communes proposait à la MEL, le 6 juin dernier, une conférence « décoiffante » (sic), co-animée par notre Général directeur des services.

Une occasion rêvée pour distribuer aux participants notre « Manuel de survie au management », élaboré par l'UGICT-CGT. Car dans la vie, tout est une question de point de vue. Ce que beaucoup d'entre nous considèrent comme des menaces, des dérives et des reculs, deviennent chez les chantres du « New public Management », des « chances », des « perspectives », des « opportunités » !

Car la loi de réforme de la Fonction publique, déjà votée à l'Assemblée nationale, prévoit le recours massifs aux contractuels à travers les contrats de missions et contrats de projets de 6 ans maximum non cdi-sables, la facilitation des licenciements, des privatisations de services, la remise en cause des 35h comme nous les connaissons à la MEL, ou encore des ruptures « conventionnelles » qui sont dans 2/3 des cas des licenciements déguisés (source DARES). Traduction : c'est la casse du statut des agents des trois fonctions publiques, et le plus grand Plan social que la France ait jamais connu : 120 000 fonctionnaires !

Pour les intervenants, et notre régional de l'étape en particulier, ces évolutions correspondent à une nouvelle déclinaison de l'intérêt général, où les citoyens sont moins attachés aux convictions qu'aux réponses qu'on peut leur faire. Dans un temps politique qui s'accélère. Alors ces « perspectives » ouvertes par les réformes successives sont une opportunité de souplesse et d'adaptation des administrations. Parmi les modalités internes,

le responsable d'un petit syndicat intercommunal est venu promouvoir l'holocratie. Kesako ? On n'exerce plus un métier, on joue un rôle dans un cercle. L'organisation pyramidale disparaît, chacun est auto-entrepreneur de son rôle. A l'heure où le gouvernement MACRON enlève volontairement les négociations sociales sur la reconnaissance du périmètre de l'encadrement, le cadre devient un salarié comme les autres. Plus

la peine de lui reconnaître des spécificités en termes de droit ou de garanties sociales ! Le MEDEF doit se lécher les babines...

Une responsable de la Commission européenne a présenté sa stratégie de mobilité de grande ampleur, avec augmentation du temps de travail et gel des salaires. Il faut bien que la stratégie RH soit en cohérence avec les dogmes économique de l'austérité de la Commission. Il faut être exemplaire, non ? Avec nos voisins belges ce fut un rêve éveillé, une utopie réalisée :

deux fonctionnaires

seulement dans les collectivités. Tous les autres agents sous contrats privé. Enfin, après une intervention de notre presque collègue du camp des Milles, dont on se demandait ce qu'il faisait dans l'affaire, on est arrivé à la conclusion. « On ne vient plus au bureau pour travailler, mais pour s'épanouir ». Alléluia ! Waouh ! Haré Krishna ! Applaudissements. Une demi-heure plus tard nous recevions un cadre en souffrance, énième cobaye du « MEL Management Lab ». Retour abrupte dans la vie réelle.

Frédéric Parisot





Retour sur le Comité technique du 18 juin

A l'ordre du jour de ce comité, il y avait notamment l'évolution du compte personnel de formation, la modernisation de l'organisation du temps de travail, la délibération sur l'action sociale (voir article ci-dessous), la délibération sur la rémunération des apprentis, et deux modifications d'organigramme (DAMO et Voirie).

L'évolution du compte personnel de formation proposée va plutôt dans le bon sens et devrait permettre aux agents de bénéficier de plus de possibilités pour se former.

Sur l'organisation du temps de travail, des avancées ont été constatées comme un aménagement des horaires plus souple pour les agents et la création d'un aménagement d'horaires de travail pour les agents ayant un enfant porteur de handicap (ou un parent) à charge. Cependant, la CGT reste vigilante sur la mise en place d'une pointeuse, qui n'a pas été confirmée mais qui semble être dans les projets de l'Administration.

L'évolution de la rémunération des apprentis est globalement positive puisqu'elle va augmenter pour la plupart des apprentis sauf pour une catégorie, comme l'a fait remarquer notre camarade en charge de ce dossier. L'Administration a promis de modifier la délibération pour que tous les apprentis voient leur rémunération augmenter.

Les réorganisations

Celui de la Direction de l'assistance à maîtrise d'ouvrage et maîtrise d'œuvre (DAMO) est purement technique et ne pose pas problème, a priori. **En revanche, celui de la Voirie est beaucoup plus problématique.** Après la présentation du projet, nous sommes intervenus pour constater que les agents étaient encore une fois oubliés. **Nous avons affirmé notre refus de voter les principes de la réorganisation de la Voirie**, alors que le sort des agents n'est pas connu. Les fiches de postes ne sont pas disponibles, l'étude d'impact que nous demandons à chaque fois n'a pas été réalisée et de nombreuses questions restent en suspens, comme le sort des 74 cadres qui devront repostuler, des agents qui seront forcés de rejoindre une autre UT (entre l'UTTA et l'UTRV notamment), des agents qui vont partir d'une UT pour s'installer à Euralliance, la modification des astreintes et la disparition des dor-toirs, ou encore le temps de travail (39h

avec récupération ou 35 h ?)

Aucune réponse ne nous a été fournie ! **Le président du CT, Jean-Louis FREMAUX, a même osé dire qu'il n'y avait pas de chiffres, alors même qu'un tableau chiffré nous a été présenté en réunion préparatoire !**

Nous avons demandé une interruption de séance pour nous concerter avec les autres syndicats sur une position commune, notamment sur le report du projet de réorganisation. Si la FSU et les Autonomes se sont joints à notre initiative, les élus FO ont préféré rester dans la salle de réunion et s'abstenir lors du vote... Alors même que le sujet aurait pu être reporté si tous les syndicats avaient voté contre ! Le projet a donc malheureusement été adopté. Le président du CT a promis d'associer les syndicats à la Phase 2 de la réorganisation. Nous restons vigilants et jugerons sur les actes, non sur les promesses !

*Vos élu.es CGT au
Comité technique*

Action sociale - Intervention de la CGT en Comité technique

Je serai « bref ».

Je ferai une très brève intervention sur cette délibération (...) Je me permettrai juste de synthétiser et commenter les avancées obtenues (...)

Pour ce qui est de l'action sociale portée par l'employeur, 200 000 euros pour les tranches de Quotients Familiaux les plus faibles sur la prévoyance destiné à inciter les agents particulièrement vulnérables à souscrire un contrat de maintien de salaire en cas d'arrêt maladie prolongé, avec à la clef la volonté de l'Administration de négocier un contrat collectif sur ce sujet, ce qui est une bonne chose pour tout le monde. Je rappelle que dans un précédent CTP je signalais l'augmentation de 25% des arrêts de maladie ordinaire dans notre collectivité (bilan social 2017). Je ne ferai pas de nouveau commentaire sur le sujet mais il va sans dire combien la question de la protection sociale est devenue importante dans la maison. (...) Nous soutenons, bien évidemment, l'attribution d'une demi-part supplémentaire de quotient familial pour les agents parents isolés. Nous notons également la volonté de la MEL d'étudier les solutions à déployer pour la restauration des agents des sites extérieurs d'autant plus

qu'en 2020 le déménagement du siège va compliquer considérablement l'accessibilité à la restauration collective du site. Maintenant pour ce qui est de l'action sociale portée par le Comité d'action sociale et de ce fait la renégociation de la convention liant l'association et la MEL.

(...) Nous en tirons un bilan globalement positif, avec l'abondement de 116.000 euros de la subvention du CAS en direction des chèques-vacances ; la garantie des moyens du CAS, tant du point de vue humain que matériel ; le maintien des prestations accessoires portées par la MEL ; le respect de l'autonomie de décision du CAS ; la mise en place de nouveaux services. Restent deux sources de déception que nous devons malgré tout exprimer dans le cadre de la négociation de la convention, [à savoir] la non-revalorisation du classement RIFSEEP des agents mis à disposition (dont beaucoup sont classés en socle) ; le manque de reconnaissance de la fonction de Président de l'association, des obligations et l'investissement que cela implique. Un jour par semaine, ce n'est clairement pas à la hauteur des enjeux. Donc, bien sûr, nous approuverons cette délibération qui traite l'ensemble des dispositions dans le cadre de l'action sociale de la MEL et qui vient conforter l'effort de notre collectivité dans ce sens.



Jean-Marc Lecourt
Élu CGT au Comité technique
Vice-président du CAS



moi, je peux filer 3,50 euros à la MEL mais chuis pas imposable...

Privatisation des aéroports de Paris

Ne bradons pas le bien public !

En mars 2019, l'Assemblée nationale a voté la privatisation totale de la société « Aéroports de Paris » (ADP), qui gère notamment les aéroports d'Orly et Roissy - Charles de Gaulle. C'est-à-dire que les revenus tirés de la location des espaces commerciaux et des redevances payées par les compagnies aériennes n'iront plus dans les caisses de l'État mais dans les poches des actionnaires.

Or, les aéroports de Paris rapportent de l'argent à l'État. Beaucoup ! L'année dernière, ils ont rapporté 173 millions d'euros rien qu'en dividendes. Jackpot ! Mais outre l'aberration économique de vendre une poule aux œufs d'or, cette privatisation pose surtout des problèmes en termes de souveraineté du territoire et d'écologie.

De souveraineté, car cela revient à confier une de nos principales frontières, avec 105 millions de personnes y transitant, à une entreprise privée. Et écologique, car garder le transport aérien national sous tutelle publique est un point essentiel pour garantir la transition écologique.

Après le fiasco de la privatisation des autoroutes, dont le prix des péages a depuis augmenté de 20%, et celui de la privatisation des aéroports de Toulouse, vendus à un consortium chinois qui n'a aucune expérience dans le domaine aéroportuaire, il est nécessaire d'empê-

cher cette nouvelle vente de notre patrimoine commun.

Pour rappel, 98% des salariés d'ADP s'opposent catégoriquement à la privatisation de leur société, suite à une consultation interne organisée il y a quelques mois par la CGT Aéroports de Paris et les représentants du personnel.

Le gouvernement brade les bijoux de famille, ne le laissons pas faire ! Pour ce faire, rendez-vous sur la plateforme du ministère de l'Intérieur pour soutenir la tenue d'un référendum sur cette question. Le référendum se tiendra si la proposition recueille le soutien d'au moins 10% du corps électoral, votre signature est donc très importante !

Thierry Duel

Pour soutenir le référendum :
<https://www.referendum.interieur.gouv.fr/soutien/etape-1>



Lettre à un mystérieux donateur...

Une décision directe sera proposée au Conseil métropolitain de ce soir : **le don à la MEL d'une somme de 20.000 euros, sans conditions, par un mystérieux Damien C.** Pas 20.000 euros réellement, comme on passerait vingt balles à un ami, mais exactement 20 542,43 euros, comme on filerait 25,43 euros à un même ami ! Sans conditions. Sans précisions non plus. Cette discrétion dans les motifs

est tout à son honneur. C'est la grande classe. Pas d'explications, pas de contreparties. Sûr que si un tel gentleman se présentait à une élection quelconque, ça pèserait son poids. Ça mettrait quelque chose de positif dans le bilan, enfin ! On ne va pas reprocher à ce bienfaiteur d'en tirer un retour via l'abattement fiscal, ce serait mesquin de notre part. (Chez nous c'est pareil, on récupère 70% des cotisations syndicales sur la déclaration fiscale.)

Sûr que les élu-e-s lui réserveront une standing ovation !

Bon, il est vrai que quand on a vu ça, on a failli faire une demande de subvention à la MEL. Avec 20 542 euros, la CGT aurait su quoi en faire ! (NB : le chèque est à mettre à l'ordre de la CGT MEL. On n'accepte pas les centimes, ça embête notre trésorier.)

la rédaction

la Macaréna des ronds-points...

Grandes vacances

Voici venu le temps des vacances. Au rythme de 2,5 jours par mois travaillé : nos congés nous sont dus et nous les prenons de bonne grâce.

En ce mois de juin 2019, voici venu également l'heure d'écrire un billet humour/humour parlant de congés. Que dire de ce droit conquis de longue date par des aïeux n'ayant pas jugé bon de profiter de leurs premières semaines de congés payés en osant, dès que la chose fut possible, le port du maillot de bain une pièce ?

De trois semaines de congés promulgués en 1956, nos bougres d'aïeux ont fini par en accepter deux de plus en 1982 ; ils acceptèrent également le fait de ne plus travailler que 39 heures par semaine. La fainéantise des Français est, dès lors, devenue la hantise d'autres aïeux : les aïeux des bien-pensants qui nous gou-

vernent aujourd'hui. Ailleurs dans le monde, en Allemagne plus précisément, les congés sont aujourd'hui rachetés par l'employeur et sont une source de pouvoir d'achat supplémentaire pour les salariés. Génial ! Faisons ça en France ! Continuons de compresser le SMIC et gelons le point d'indice dans la Fonction publique ! Aidons à venger les aïeux des bien-pensants en pressurant les salaires, au point de forcer les salariés à revendre leurs congés !

Un jour, pour éviter la misère, les salariés demanderont à travailler plus ! Ils réclameront la semaine de 50 heures ! J'exagère ? Lisez ce qui suit...

Les RH travaillent, en ce moment, à vous proposer la semaine de 4,5 jours.

Les règles de calcul des congés dans la Fonction publique se distinguent en ceci des règles de calcul dans le privé : là où le privé octroie des jours de congé en fonction du nombre d'heures travaillées, la Fonction publique les octroie en fonction du nombre de jours travaillés. En passant à 4,5 jours par semaine vous perdrez 3 jours de congés.

De plus, la loi de transformation de la Fonction publique, votée récemment par une « majorité d'illuminés en Marche suivant le messie » vous amènera, en tant que fonctionnaires, à travailler plus d'heures dans l'année.

En parallèle, la fortune de quelques pour-cent de Français augmente de façon exponentielle (on parle là des bien-pensants).

Sur ce, bon congés issus des combats de nos aïeux à tous !

Thierry
DeKendt

