

la 5G, c'est dans
ta tête

page 7

tickets restaurant :

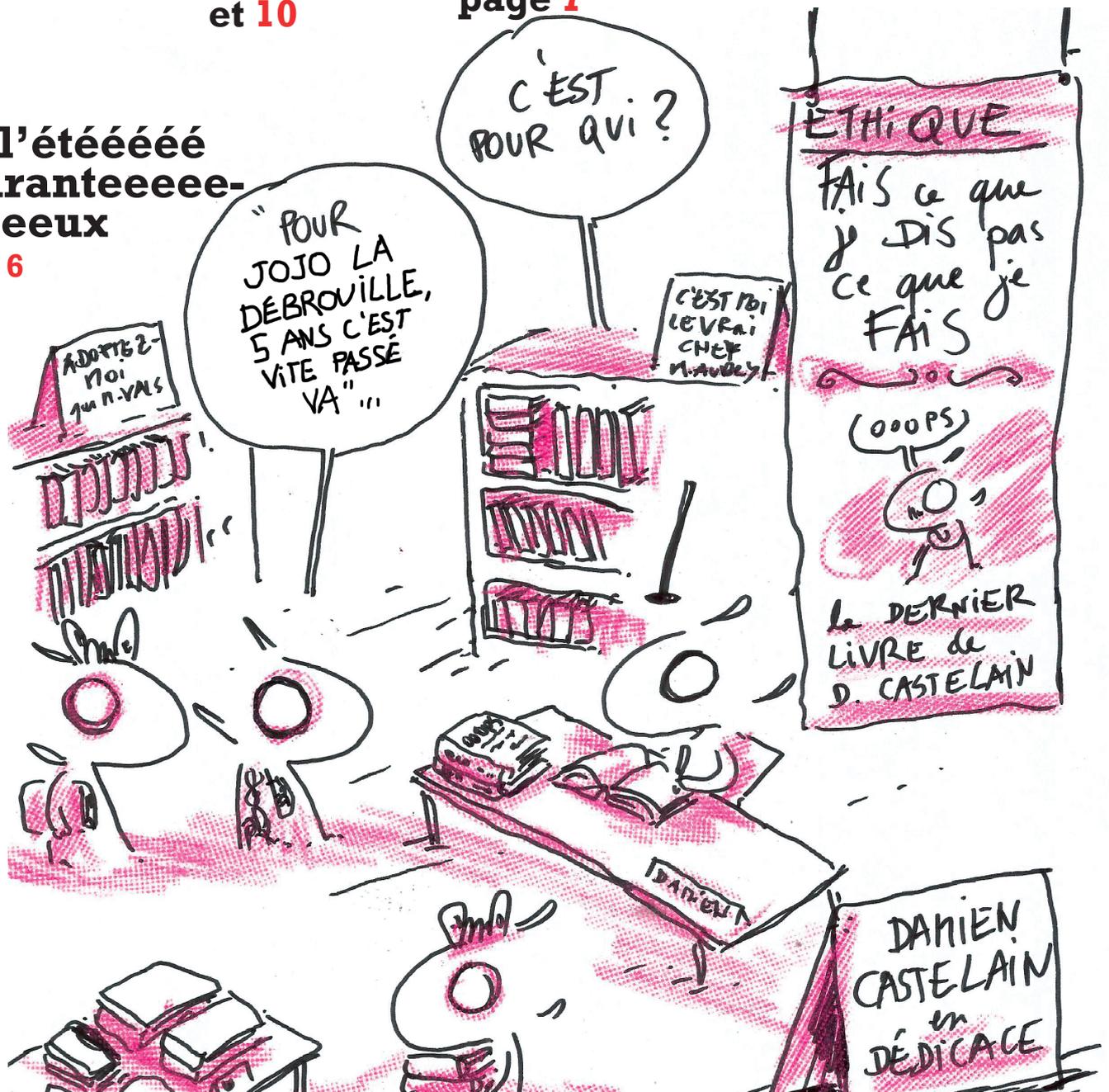
la MÉGA-lettre ce serait bien trop
simple

pages 4, 5, 6, 7, 8, 9
et 10

page 7

CT l'étéééééé
quaranteeeeee-
deeeeeeux

page 6



le méga-lettre challenge : lis-la en moins de deux jours !

L'édito

Ethique en toc

Ce mois d'avril, nous faisons à nouveau le choix de distribuer notre CGT Infos le jour du Conseil de la Métropole européenne de Lille, qui se tient le vendredi 23.

Dans l'ordre du jour de ce Conseil, un sujet a particulièrement retenu notre attention : la création d'un comité d'éthique et de déontologie pour les élu.es métropolitain.es.

Au regard de l'actualité, il est vrai que notre établissement en aurait bien besoin ! Fin 2019, un « plan anti-corruption » avait déjà été présenté aux organisations syndicales. Son comité technique était présidé par Bruno Cassette et son comité de pilotage par...Damien Castelain, tous deux entendus par la justice pour détournement de fonds publics !

Le 22 mars dernier, la MEL a pris la décision de nous couper l'accès à nos deux boîtes mails syndicales et, de fait, dégrader nos conditions de travail. Est-ce vraiment faire preuve d'éthique et de déontologie que de priver le syndicat majoritaire à la MEL de ses moyens de communication les plus élémentaires ?

C'est la question que Maroïn AL DANDACHI, élu du groupe « Métropole écologiste, citoyenne et solidaire » a posé en commission « Gouvernance » le 8 avril, devant des élu.es métropolitain.es bien mal à l'aise d'avoir pris connaissance de ces informations après avoir parlé de « transparence » et de « déontologie », en lien avec la création du comité du même nom ! Au nom de la CGT MEL, nous remercions cet élu pour avoir mis en lumière les contradictions de notre employeur, entre la posture qu'il affiche publiquement et ses pratiques réelles !

Et ce décalage transparaît également dans d'autres aspects qui impactent notre quotidien professionnel, notamment notre temps de travail !

Ces dernières semaines, les services de la MEL ont annoncé à nos collègues, lors de réunions « d'information », les scénarios de mise en place des 1607 heures de travail annuel dans l'établissement... alors même que la procédure de consultation des organisations syndicales sur le sujet avait à peine commencé ! Drôle de façon pour la MEL de considérer les organisations syndicales dans ces conditions ! Qui plus est quand cet employeur se targue publiquement d'être « socialement responsable ». Nous n'avons, bien évidemment, pas manqué d'interpeler Damien CASTELAIN sur ces méthodes peu « éthiques » et « déontologiques ». Mais ce dernier semble, malheureusement, vouloir persister dans cette voie pour l'instant !

Alors qui sait, peut-être reviendra-t-il sur son obstination grâce à la voie médicale ? Nous évoquons, dans ces colonnes, la mise en production de 5 vaccins par l'Etat socialiste de Cuba, dans sa lutte contre la propagation du COVID-19. Nous serions donc ravis de remettre gracieusement une dose d'un de ces vaccins au président de la MEL ! A défaut « d'éthique » et de « déontologie », peut-être développera-t-il, grâce au vaccin cubain, des anticorps « collectivistes » qui l'immuniseront définitivement contre le virus de l'austérité économique, qu'il nous transmet depuis 2014....



Frédéric Parisot
Directeur de la
publication



Vincent Kaleba
Rédacteur en chef

« En semant le germe
de l'iniquité nul ne
peut se promettre de
bons fruits. »

Proverbe indien

Abonnez-vous à notre Newsletter !

Depuis plusieurs mois, nous produisons chaque semaine, sur Sezam, une Newsletter syndicale destinée à tous nos collègues de la MEL, syndiqué.es ou non.

En vous y abonnant, vous pourrez continuer à vous tenir au courant de notre actualité, recevoir nos informations et nos communiqués, et surtout maintenir un lien syndical en ce contexte sanitaire particulier !

Pour vous inscrire, il vous suffit de vous rendre sur SEZAM, puis dans les rubriques « Ma vie pratique » et « S'abonner aux newsletters », cocher le bouton « CGT » et enregistrer votre choix.

Vous pouvez également nous retrouver sur notre [site Internet](#), notre [page Facebook](#) et notre [compte Twitter](#).

N'hésitez pas à faire connaître nos outils autour de vous !

l'agenda

> **Vendredi 23 avril** – Conseil de la MEL

17h00- Biotope – Salle du Conseil

> **Samedi 1^{er} mai** – **Journée internationale des travailleuses et des travailleurs**

> **Mardi 11 mai** – Réunion de « négociations » entre la MEL et les syndicats sur les 1607 heures
14h – 17h, Biotope, Atriums 3 et 4

> **Jeudi 20 mai** – CHSCT
09h – 12h

> **Jeudi 27 mai** – Visite CHSCT au Parc Auto, 09h– 12h, Centre logistique de Sequedin

Jeudi 27 mai – Conseil d'administration du CAS 14h – 16h, visio-conférence

Elle a osé :-)

Interview d'Aurore DUFOUR, assistante de direction à la DRH, qui nous a rejoints récemment !

CGT Infos : Aurore, bonjour. Peux-tu te présenter brièvement ?

AD : j'ai 42 ans. J'ai suivi des études de droit et suis titulaire d'un BTS en assistance de direction. J'ai travaillé durant 14 ans dans le secteur privé. J'ai d'abord trouvé un emploi dans le secteur médico-social, puis j'ai ensuite travaillé chez le groupe Darty pendant 5 ans, puis chez l'assureur Humanis pendant un an. Ma carrière dans le privé a été pour moi très enrichissante ! En parallèle de mon activité professionnelle, j'ai exercé plusieurs mandats syndicaux dans les entreprises où j'ai évolué : j'ai ainsi été membre du Comité d'entreprise et déléguée du personnel dans le secteur médico-social, et déléguée du personnel chez Darty, alors en plein plan social. J'ai été recrutée à la Métropole européenne de Lille en décembre 2016, et suis assistante de direction à la DRH depuis 2017.

CGT Infos : pourquoi t'es-tu syndiquée à la CGT MEL ?

Le syndicalisme a toujours fait partie de ma vie ! J'ai baigné dans une ambiance militante durant toute mon enfance, avec des parents très engagés syndicalement et une maman syndiquée à la CGT de la SNCF. C'est donc tout naturellement que je me suis syndiquée à la CGT quand je travaillais dans le secteur privé.

Concernant la Métropole européenne de Lille, j'ai choisi de me syndiquer car il est pour moi nécessaire de pouvoir dialoguer avec notre employeur. Durant cette période sanitaire particulière, nous rencontrons toutes et tous des difficultés professionnelles, notamment celle de ne pas pouvoir travailler sur place, avec toutes les tracasseries que cela peut



engendrer. J'ai choisi de prendre ma carte à la CGT MEL car je trouve que c'est le syndicat le plus actif de l'établissement, avec des militant.es qui tractent régulièrement et

qui n'hésitent pas à monter au créneau pour défendre les conditions de travail des agent.es, quitte à ne pas brosser l'employeur dans le sens du poil.

CGT Infos : justement, peux-tu nous en dire plus sur ce que tu attends de ton organisation syndicale ?

Si je compte évidemment sur la CGT MEL pour faire entendre ma voix et trouver du soutien en cas de soucis, je considère que les attentes doivent pouvoir aller dans les deux sens. Selon moi, un syndicat a besoin de l'investissement de chacune et chacun de ses membres pour pouvoir jouer pleinement son rôle. Je compte donc faire vivre la CGT MEL en y apportant mes connaissances juridiques et syndicales.

Le fait de pouvoir exercer un métier et une activité syndicale ne doivent pas être deux choses incompatibles. C'est d'ailleurs ce que soutenait l'un de mes anciens directeurs quand je travaillais dans le secteur privé !

CGT Infos : si même le secteur privé reconnaît notre utilité... Bienvenue chez toi Aurore !

*propos recueillis
par Vincent Kaleba*



mais c'est sympa de demander...



1607 h, pour nous c'est toujours **NON**

Retrouvez ci-dessous les extraits du courrier que la CGT et le syndicat « Autonomes » ont adressé au président CASTELAIN, et que nos camarades Thierry DUEL et Sébastien POLVECHE ont remis en main propre au 1^{er} vice-président le vendredi 15 avril (après 35 minutes d'attente...)

Monsieur le Président,
Malgré nos arguments juridiques solides, vous nous avez informés que vous n'auriez pas le courage de proposer une délibération pour maintenir le temps de travail à la Mel au niveau des 1533 heures annuelles, contrairement à de nombreux maires ou Présidents de collectivités. Ainsi, vous entendez poursuivre votre entreprise inique de démolition des conquits sociaux à la Mel.

Pour nos organisations syndicales comme pour nos collègues, cette augmentation du temps de travail est totalement à contre-courant du progrès social.

(...)

Alors que vous avez démarré ce deuxième mandat par une augmentation de 40% de vos propres indemnités, comment pouvez-vous justifier ce hold-up sur notre temps de travail qui, sans contrepartie salariale, est considéré par les collègues également comme une baisse injuste de salaire.

Cette baisse de salaire que vous allez mettre en œuvre s'ajoute au gel du point d'indice depuis plus de dix ans ! La Fonction publique est la seule catégorie de salarié.es à subir cette baisse continue du pouvoir d'achat.

(...)

Aujourd'hui, les agents en général et les cadres en particulier explosent leur temps de travail, sous l'effet combiné d'une pression politique et managériale toujours plus forte, d'un manque d'effectifs, et de l'absence d'un véritable dispositif de droit à la déconnexion. Vous profitez donc de ce « travail au gris » sans aucune contrepartie pour les agents !

Au contraire, pour les remercier de leur investissement pour le service public, vous leur imposez la perte d'une dizaine de jours de Congés. Pour la première fois, les jours de congés « du Président » seront des jours « en moins », volés aux agents à votre seul profit !

Outre le contenu de « votre » projet, la méthode que vous avez retenue est elle-même contestable et dangereuse pour les agents.

Vous avez organisé des réunions fleuve, certainement pour donner le change aux organisations syndicales qui seraient désireuses d'un soi-disant « accom-

pagnement au changement ». Dans le même temps, vous avez mis à disposition des agents un questionnaire individuel en ligne.

Mais vous n'avez, à aucun moment, demandé aux agents s'ils étaient d'accord avec une augmentation de leur temps de travail, dans le contexte rappelé ci-dessus. C'est un jeu de dupe que vous avez orchestré !

En vous attaquant aux conquits des jours d'ancienneté et des jours de bonifications retraites (5+5 jours) vous exprimez tout le mépris que vous avez pour les collègues qui ont fait toute leur carrière à la MEL ou au moins dans la Fonction publique territoriale.

jours de RTT, 39 heures par semaine avec 23 Jours de RTT).

(...)

Le second scénario, dit de « la flexibilité », permettrait de faire varier, sur une période mensuelle, le temps de travail hebdomadaire de 28 à heures par semaine en respectant les plages horaires fixes et une amplitude journalière de 4 heures minimum à 10 heures maximum.

(...)

Quel que soit le scénario, vous nous confirmez que la traçabilité du temps de travail sera mise en place avec un système déclaratif jusqu'en 2023, puis une pointeuse.

(...)

En termes de comptabilisation des heures de travail effectives, nous exigeons, Monsieur le Président, la même fermeté pour la comptabilisation des heures en télétravail.

(...)

Vous avez ainsi la possibilité de mettre fin à ce hold-up du travail au gris, en rémunérant à la seconde près ce que vous nous volez, ou à nous rendre collectivement toutes les heures travaillées qui n'ont pas été récupérées.

Alors qu'un Accord national interprofessionnel sur le droit à la déconnexion est en débat, vous avez aussi la possibilité de mettre fin à l'illégalité de vos

pratiques RH en mettant en place un véritable droit à la déconnexion qui ne fasse plus porter la responsabilité de la déconnexion par l'agent, mais bien par l'employeur. En désactivant pendant un mois la messagerie syndicale de la CGT vous avez démontré par l'exemple que vous maîtrisiez très bien les outils de déconnexion des serveurs.

Cet accroissement du temps de travail sans augmentation équivalente du salaire est une véritable aubaine pour vous. Vous allez économiser 6,3 millions euros par an sur le dos des agents, soit 130 Equivalent temps plein.

Ainsi, nous exigeons un juste retour des choses en vous demandant un effort de



Aussi, avec votre questionnaire inspiré des referendums d'entreprises, vous avez laissé croire aux agents qu'ils auraient quelque chose à gagner à cette contre-réforme mais surtout, vous avez mis en place le moyen de les rendre complices de la perte historique de jours de congés. Ainsi, vous pourrez justifier plus tard votre trahison en disant que « ce sont les agents eux-mêmes qui ont choisi ».

(...)

En résumé, deux scénarii se dessinent. Le premier, dit du « choix à la carte » avec trois possibilités d'organisation de l'augmentation du temps de travail (35 heures 30 par semaine avec génération de 3 jours RTT, 37 heures 30 par semaine avec 15

recrutement supplémentaire de 50 postes minimum

(...)

Sur le plan financier nous refusons votre racket, nous estimons que la mise en place des tickets-restaurants immédiatement et pour toutes et tous pourrait être alimentée par cet effet d'aubaine

(...)

Même s'il est totalement déconnecté de la question du temps de travail, le RIFSEEP doit être révisé tous les quatre ans. Nous revendiquons, d'ores et déjà, que vous affectiez une enveloppe supplémentaire de 3 millions d'euros prioritairement aux plus basses catégories

(...)

Enfin, une augmentation du temps de présence à la Mel (ou de disponibilité en cas de télétravail) ne saurait être synonyme d'une augmentation du temps de travail effectif.

Ainsi toute augmentation au quotidien du temps où l'agent est placé dans une position de subordination par rapport à l'employeur doit être affectée à des activités autres que les tâches professionnelles qui s'imposent habituellement aux collègues : formations qualifiantes avec le CNFPT, allongement du temps de pause méridienne permettant à tout le monde de se rendre dans de bonnes conditions au restaurant de la Mel, temps de détente...

(...)

Vous voyez, même si nous ne signerons jamais aucun recul social, nous avons des choses à dire sur les questions de salaires, d'effectifs, ou encore d'utilisation du temps de travail, de comptabilisation de chaque seconde que les agents affectent à un travail effectif et qui ne sont pas prises en compte aujourd'hui, ou encore, sur l'amélioration de l'action sociale.

(...)

Pour terminer, vous conviendrez que la période n'est pas propice à faire passer en force une telle mesure aux dépens des agents. Certains élus ont montré qu'ils étaient défavorables au contenu de cette loi autant qu'à son calendrier de mise en œuvre, et ont saisi la ministre Amélie de Monchalain pour exiger un report de la mise en œuvre. C'est le cas par exemple du député du Nord Fabien Roussel, ou dans la Métropole, de Gérard Caudron. Il est regrettable que, bien que Président de la Troisième Métropole de France, vous n'ayez pas utilisé votre stature supposée, pour peser sur les décisions du gouvernement.

(...)

Nous vous prions de bien vouloir recevoir, Monsieur le Président, nos plus respectueuses salutations.

fini ! nan, je plaisante... :)

Les groupes politiques de la MEL dans la boucle !

Le président CASTELAIN ne souhaite pas prendre position contre le passage aux 1607 heures dans sa collectivité ? Qu'à cela ne tienne !

A l'instar de Gérard CAUDRON, maire de Villeneuve d'Ascq et de Fabien ROUSSEL, député du Nord, nous savons que de nombreux élus de la MEL et de nombreux parlementaires du département du Nord seraient potentiellement favorables au report de ce dispositif, voire pour certains à baisser le temps de travail hebdomadaire pour toutes et tous nos collègues. C'est pourquoi, dans la perspective du Conseil de la MEL de juin prochain, nous avons demandé, par courrier, aux res-

pensables des groupes politiques métropolitains de saisir, eux aussi, la ministre Amélie de MONTCHALIN pour exiger, a minima, le report de la hausse du temps de travail dans la Fonction publique. Nous avons également interpellé Adrien QUATTENENS et Ugo BERNALICIS, députés du Nord.

La hausse du temps de travail est avant tout une question politique : si l'alternative passera par la combativité des organisations syndicales, n'oublions pas qu'elle passera également par celles de nos élu.es !

A bon entendeur...

la Rédaction



Les 32 heures, c'est possible ailleurs !

Depuis plusieurs années, la campagne que mène la CGT pour les 32 heures de travail par semaine, pour toutes et tous, provoque parfois de l'incompréhension chez certains de nos collègues, voire la moquerie chez les tenants du dogme « il n'y a pas d'alternative », dont certains siègent dans nos instances paritaires.

Si nous revendiquons la baisse du temps de travail, ça n'est pas par dogmatisme idéologique, mais bel est bien parce qu'elle est mise en place dans d'autres pays du monde ! Après l'Allemagne, dans la métallurgie, c'est au tour de l'Espagne à expérimenter les 32 heures de travail sur 4 jours, et la Nouvelle Zélande va passer le pas aussi. Sans baisse de salaires, évidem-

ment ! En Espagne, cette expérimentation va permettre de mettre en évidence l'impact d'une baisse du temps de travail sur la productivité, l'environnement et le bien-être au travail. Elle est là, la modernité ! Et non pas dans la suppression des congés comme le porte le Président Castelain. Alors, Président, soyez donc un peu plus à l'écoute de votre syndicat majoritaire : vous verrez qu'on a le tort d'avoir souvent raison trop tôt !

Frédéric Parisot

Source : « Ensemble : le mensuels de la CGT », n°137 - avril 2021

on a une réserve opérationnelle ?!

L'écho CGT du CT

Retour sur le Comité technique du 13 avril

Toujours en visio, ce Comité Technique a encore été l'occasion, pour vos élu.es CGT, de marteler leurs convictions et leurs prises de position !

Mode de gestion de la Piscine des Weppes et de la Patinoire Serge Charles

Alors que les contrats d'exploitation de la Piscine des Weppes et de la Patinoire arrivent à leurs termes, notre Administration a présenté au CT un rapport orienté, revenant sur les avantages du renouvellement des concessions de service public. Face à l'entêtement de la MEL à vouloir recourir à une Délégation de service public, nous sommes intervenu.es pour marteler le besoin de reprendre en main nos équipements via la mise en place d'une Régie. Ce mode de gestion semble d'ailleurs être adapté puisque la MEL participe d'ores et déjà à hauteur de 50% au budget de fonctionnement de la Piscine des Weppes et pour un tiers de celui de la patinoire Serge Charles, sans parler d'une éventuelle contribution que la MEL devrait verser en lien avec les effets de la crise sanitaire. En effet, un travail d'analyse est en cours pour calculer l'impact de la crise sur l'exploitation des équipements (perte de recettes, perte de charge...) pouvant amener la MEL à verser une compensation financière.

Ayant tous ces éléments en tête, la CGT demande une étude chiffrée permettant de prendre une décision éclairée sur le choix du nouveau mode de gestion de ces équipements.

Pour l'ensemble de ces raisons, la CGT a voté CONTRE

Forfait mobilité durable

La loi limite à 200 euros le montant sans cotisation, mais n'interdit pas franchement d'aller au-delà (certes, à requalifier en avantage en nature, et donc soumis à cotisation). Or, un abonnement mensuel pour les transports en commun coûte environ 320 euros par an à la MEL, et une place de stationnement voiture 1320 par an. Pour nous, il apparaît légitime d'envisager une prime d'un montant supérieur, voire très supérieur si on vient donner le Forfait mobilité en échange d'un renoncement des agents au droit à stationner à LGP, non prévu par la délibération.

Nous avons exprimé notre

regret sur l'absence de Forfait mobilité pour 2020 : la loi permettait un versement rétroactif et la MEL n'en a pas profité, alors qu'elle s'était pourtant engagée en 2018 sur le sujet (délibération n°18 C 1164).

Dès lors, un Forfait mobilité sera-t-il possible pour 2021, vu le nombre de jour en télétravail en lien avec l'épidémie ? La MEL se contentera-t-elle de déclarations

reprises dans la circulaire du 2 août 2005. Cette convention, conclue pour une durée d'un an renouvelable permettra notamment d'accepter :

- > 30 jours maximum de réserve par an pour chaque agent souhaitant s'y engager, sans condition de nécessité de service ;
- > Un délai de préavis des demandes inférieur à 4 semaines ;
- > Une clause de réactivité inférieure



sur l'honneur ? Et comment et par qui sera assuré le contrôle, s'il l'est. Dans ces conditions, nous nous sommes abstenus.

Convention de soutien à la politique de réserve opérationnelle

La MEL souhaite s'engager plus fortement dans son soutien à la politique de réserve militaire via une convention de soutien avec le Ministère des Armées. La délibération présentée permet d'assouplir les règles de mise à disposition des agents

à 15 jours pour les opérations les plus urgentes.

Il a par ailleurs été rappelé qu'une attention particulière devait être de mise pour les agents cumulant notamment les fonctions de pompiers volontaires (aménagement d'horaires, jour de repos...)

La MEL s'engage donc par cette convention à aller plus loin que la réglementation, c'est pourquoi la CGT a voté POUR cette mesure.

Vos élu.es CGT
au Comité Technique

D'autres solutions existent

Retour sur l'AMO portant sur les offres de restauration à la MEL.

Le 8 décembre dernier, en Comité technique, nous avons interpellé l'Administration à plusieurs reprises sur la situation de nos collègues n'ayant pas la possibilité de prendre leur pause-déjeuner au restaurant de la MEL. Plus particulièrement, nous souhaitions être informés sur les avancées de l'AMO lancée en 2019 par l'employeur sur ce sujet. Sans succès... Mais mieux vaut tard que jamais! Le 23 mars, le vice-président aux RH nous a fait parvenir le contenu de cette fameuse AMO et les solutions de restauration qu'elle propose pour les agents concernés. Nous avons donc lu avec un très vif intérêt les 42 pages du document final. Et nous sommes tombés de surprises en surprises !

D'une part, tous les sites extérieurs de la MEL ne sont pas concernés par les dispositifs de restauration préconisés. Ainsi, nos collègues de l'UTLS apprécieront très certainement d'avoir été exclus du périmètre de l'AMO, en raison de la « proximité du site avec Biotope »... Les solutions proposées par le presta-

taire nous posent également problème : partenariats avec des restaurants d'entreprise, propositions de self-services, frigos connectés, restauration en mode « fast casual » (sic)... Autant de propositions qui « vendent du rêve » en apparence, mais qui se révèlent être un casse-tête potentiel dans leur application concrète dans chaque site. Surtout quand le prix de revient d'un repas peut s'élever à 15 euros par tête chez certaines d'entre elles ! Nos collègues trouveront peut-être ces propositions fortement éloignées de leur réalité et préoccupations quotidiennes. Mais fallait-il s'attendre à autre chose de la part d'une AMO menée par un prestataire basé à Nantes, distante d'avec la métropole lilloise de 600 kilomètres ? Pourtant, des solutions alternatives, concrètes et locales existent ! A la CGT MEL, nous avons travaillé sur le titre-restaurant, dont l'unité coûterait 3,68 euros aux agent.es, soit un coût de 5,52 euros pour la MEL. Soit un coût bien inférieur aux 15 euros mentionnés dans l'AMO ! Alors que nous avons pourtant remis

au président CASTELAIN un cahier de revendications le 30 janvier 2020, nous attendons toujours le retour de la MEL sur notre argumentaire. Au contraire, elle semble orienter clairement son choix en ne nous informant uniquement sur les propositions de l'AMO.

Si, vous aussi, vous vous retrouvez dans notre prise de position, vous trouverez notre cahier revendicatif concernant le titre-restaurant sur notre site Internet : <http://www.cgt-mel.fr/> Vous pourrez ainsi vous approprier le travail que nous avons fourni pour nos collègues et vous interroger sur la non-prise en compte de notre solution par la MEL, alors même qu'elle est mise en place dans d'autres collectivités du territoire lillois !

Contacts CGT MEL :

Christian LOUVET - clouvet@lillemetropole.fr

Philippe MORANTIN - pmorantin@lillemetropole.fr

Nicolas STIEVENARD - nstievenard@lillemetropole.fr

¡ Viva la Vaccinación !

Un an, un an déjà que la pandémie fait ses ravages économiques, sociaux, sanitaires etc. Un an durant lequel nous aurons tout vécu, tout entendu, tout subi !

Notre modèle démocratique semble indiquer l'irresponsabilité des dirigeants. En effet, à chaque étape de la lutte contre la propagation du COVID 19, le gouvernement français donne l'impression de naviguer à vue. La cacophonie ne cesse de prendre de l'ampleur.

La livraison du vaccin se fait attendre... Qui s'en étonnera ? Si, aujourd'hui, elle essaie de faire porter le chapeau à ses fournisseurs, la liste de ses nombreux retards est là pour rappeler que son incapacité à combattre sérieusement la pandémie relève d'une scandaleuse logique. La course aux précieux flacons n'est d'ailleurs que la manifestation - une de plus - de son irresponsabilité qui se paie en vies humaines et en souffrances. En effet, parmi les cinq membres du Conseil de sécurité de l'ONU, seule la France n'a pas conçu de vaccin et elle doit à présent « faire la queue » et suivre la file d'attente au guichet du marché vaccinal selon les desiderata de l'Américain PFIZER.

Le gouvernement Français aurait pu déclarer: « Dans la course à la vaccination, la France fait partie des cancretes de l'Europe ». On imagine aisément le choc que cette phrase aurait provoqué ici et ailleurs. Ils ont donc préféré dire: « Parmi les pays de l'Union, la France s'en sort

bien ». Ce tour de passe-passe est appelé « euphémisme ». La barre des 100.000 est franchie. L'« universalité » de l'offensive virale présente un avantage pour Macron et les siens. Cette « mondialisation » ne servirait-elle pas une certaine résignation, puisque « c'est comme partout » ? De quoi enfermer une partie de nos concitoyens dans un dangereux fatalisme, cet allié du pouvoir lui permettant d'opérer à sa guise. Faut-il rappeler ici que pas un seul lit n'a été ajouté dans les hôpitaux depuis le début de la pandémie alors que ceux-ci souffrent d'un manque crucial de moyens ? L'extrême faiblesse du nombre de personnes ayant reçu une première injection serait due aux retards de livraison des fioles. Certes ! Mais qui a laissé faire SANOFI dont les actionnaires, par souci de rentabilité immédiate, ont sabordé le secteur « recherche » en mettant sur la touche quelque 3000 chercheurs, empêchant du même coup le pays de produire son vaccin !!

Si 2020 fut l'année des crises sanitaire et économique, 2021 s'annonce comme celle des conséquences sociales pour les actifs, les chômeurs et les retraités à qui le gouvernement entend faire payer la crise en remboursant le « quoi qu'il en coûte » pour ces derniers. Il y a 75 ans naissait la Sécurité Sociale,

sous l'impulsion du ministre du Travail Ambroise CROIZAT. Dur d'imaginer ce que seraient nos vies sans elle, tant son rôle reste fort. La Sécurité Sociale représente l'avancée sociale la plus importante et la plus significative pour tous sur le siècle écoulé, nous le mesurons encore plus en cette période de pandémie. Aujourd'hui l'évolution des risques implique d'élargir ce modèle pour sécuriser de nouveaux aspects de la vie.

Je terminerais mon article sur une idée non pas farfelue mais bien réfléchie : pourquoi ne pas faire vacciner la population Française par un des vaccins cubains ? Cuba a en effet produit 5 vaccins contre le COVID 19, dont un vaccin très prometteur : le « Soberana 2 » ou « vaccin souverain 2 ». Donc, vacciner au plus vite la population Française serait à la fois une réussite et pourquoi ne pas rendre la population française plus révolutionnaire !! J'imagine même une formule vacances pour votre séjour à Cuba : « soleil, plage et vaccin all inclusive » !

Daniel Duthilleul

Inspiré par le syndicat CGT des retraités de Chaumont, PAS par un dénommé Pépé Vénére dont l'existence reste à prouver.

encore 10 minutes de tablette et dodo !

Temps de cerveau disponible

« Ce que nous vendons à Coca-Cola, c'est du temps de cerveau humain disponible ». Cette expression, employée en 2004 par Patrick LE LAY, alors PDG du groupe TF1, avait créé une vive polémique, et à juste titre ! Et on ne peut s'empêcher d'y repenser quand on voit les nombreux écrans plats récemment installés et mis en service par la MEL à chaque étage du bâtiment Biotope. Car cette installation nous pose clairement problème !

Elle nous interpelle, tout d'abord, sur la réelle considération de la MEL pour les conditions de travail de nos collègues durant la crise sanitaire. Acquérir des écrans plats serait-il, en effet, plus prioritaire que

motivations de l'employeur en matière de respect de l'environnement. Il n'aura, ainsi, pas échappé à la MEL, dotée d'un Plan-climat-air-énergie territorial, que ce type de technologie est particulièrement énergivore, à plus forte raison quand elle fonctionne toute la journée sans discontinuer ?

L'emplacement géographique de ces écrans nous interpelle plus particulièrement : ils sont installés dans les espaces de pause du bâtiment, censés permettre à nos collègues de pouvoir se détendre, en coupant notamment avec l'environnement professionnel durant quelques minutes.

Mais comment se détendre dans les meilleures conditions avec des écrans qui diffusent en continu des informations sur l'employeur, et qui plus est se retrouvent déjà dans d'autres supports mis à disposition (4 newsletters, magazine « MEL & Nous », Intranet, etc.) ?



Cette façon qu'à l'employeur de communiquer n'est malheureusement pas nouvelle ! Elle l'avait déjà expérimentée il y a quelques années dans les espaces de pause de plusieurs sites extérieurs, suscitant de la part des collègues concernés les mêmes interrogations que celles formulées dans ces colonnes ! Mais la MEL a choisi de persister dans cette voie malgré tout. Peut-être le fait-elle au nom de la fameuse « culture d'entreprise », qu'elle promet depuis des années... Mais peut-on encore parler de « culture » quand celle-ci nous est manifestement imposée ?



de doter en matériel professionnel nos collègues obligé.e.s de devoir travailler depuis leur domicile ? Elle nous interpelle également sur les

Ubo Goss

