



L'ACTUALITÉ

Rédaction CFTC Métropole de Lyon

N°13
JANVIER
2024



C

F

T

C

EDITO : Les propositions de la CFTC page 2

PERSPECTIVES AGENDA SOCIAL page 4

EXPERIMENTATION Semaine de 4 jours page 5

SYNDICALEMENT VÔTRE : Burn-Out page 6

VEHICULES DE SERVICES page 9

Avancement de grade et Promotion Interne page 12

Repenser la politique familiale page 14

EDITO



Les propositions de la **CFTC**
au niveau National

Franck Garayt

Président

Lutter contre les préjugés sur les fonctionnaires

- **Reconnaître l'utilité sociale** de toutes les professions des agents publics.
- **Répondre au besoin** croissant d'agents public en réinstallant des services publics de proximité.
- **Valoriser les acquis** de l'expérience et les apports de la formation continue.

Renforcer le pouvoir d'achat des agents

- **Augmenter le point d'indice de 20 %** et ainsi rattraper le pouvoir d'achat perdu en 20 ans.
- **Renforcer le bouclier social.** Prise en charge complète des complémentaires santé et prévoyance à redimensionner aux meilleurs standards connus par ailleurs.
- **Prendre en compte les coûts** de transports domicile travail, forfait mobilité durable de 500 € par an.

Améliorer la qualité de vie au travail des agents publics

- **Mettre une politique de non-discrimination** femme-homme et travailleurs en situation de handicap.
- **Réduire la précarité** des contrats.
- **Mettre en œuvre une vraie politique de santé** au travail. Intégrer les risques psychosociaux : épuisement professionnel, stress, harcèlement, etc.
- **Respecter la conciliation des temps de vie** professionnelle et privée.

Avançons tous ensemble !



La **CFTC** vous souhaite une très belle année 2024

En cette nouvelle année 2024, toute l'Équipe du syndicat **CFTC** Métropole de Lyon tient à vous exprimer la solidarité et la détermination à œuvrer ensemble pour un avenir plus juste et équitable.



PERSPECTIVES AGENDA SOCIAL

QUE PROPOSE L'ADMINISTRATION ?

Une piste de travail se dégage des propositions avec une harmonisation des rémunérations :

L'administration souhaite enfin harmoniser les rémunérations avec la prime de fin d'année et les indemnités semestrielles (article 111).
Quant à l'application de cette décision, le projet est à l'étude et serait ajusté jusqu'en 2026.

La **CFTC** estime que l'harmonisation des rémunérations est une bonne mesure qui aurait déjà dû être mise en œuvre dès la création de la Métropole en 2015.

A TRAVAIL EGAL, SALAIRE EGAL !

La **CFTC** revendique également depuis des années le doublement de la prime d'intéressement collective.

De plus, à la vue du fiasco et de l'opacité de la procédure d'avancement de grade, la **CFTC** propose un ratio à 100% pour tous les avancements de grade.

Ces mesures pourraient bénéficier à l'ensemble du personnel (Catégorie A, B et C)

Dans le système actuel, la **CFTC** dénonce que beaucoup de points sont attribués à l'agent par une hiérarchie qui bien souvent ne le connaît même pas !

Comment est-ce possible ? Lors de cette étape, la **CFTC** constate que l'avancement de grade est discriminant.

REJOIGNEZ LA CFTC ET FAISONS BOUGER LES CHOSES EN 2024 !

EXPERIMENTATION SEMAINE 4 JOURS



Évaluation : les premiers retours

Une expérimentation qui se passe globalement bien

- Report de charge modéré sur les non expérimentateurs, avec petite progression entre septembre et octobre (report considéré comme moyen à fort = 16,9% en sept / 19,6% en oct)
- faible à modéré sur les managers, avec progression entre septembre et octobre (report considéré comme moyen à fort = 9,6% en sept / 19,7% en oct)
- Génération de tensions constatée dans les collectifs
faible à modéré : 12% en septembre / 13,2% en octobre
- Le ressenti des managers est globalement positif (31%) ou neutre (49%)
- Pour le télétravail : l'organisation proposée et notamment des journées à rallonge, ne déclenche pas l'enthousiasme. Les chiffres sont bien inférieurs aux réactions des formules issues du Département du Rhône lors du sondage de 2017.

>Des sujets à traiter pour pérennisation qui émergent

SYNDICALEMENT VÔTRE

Burn-out : vers une reconnaissance comme maladie professionnelle ?

Le 10 octobre, c'était la journée mondiale de la santé mentale. L'occasion de faire un point sur le burn-out, un syndrome d'épuisement qui n'est malheureusement toujours pas reconnu comme maladie professionnelle. La **CFTC** vous dit tout sur l'histoire et l'avenir d'une hypothétique reconnaissance.

Le burn-out ou syndrome d'épuisement professionnel n'est pas reconnu en tant que maladie professionnelle au sens strict.

Pour l'être, il doit absolument remplir deux conditions : il faut tout d'abord établir un lien de causalité directe entre la pathologie, le travail du salarié et qu'il en résulte une incapacité de travail au moins égale à 25 %. Or, ces critères ne sont pas adaptés et ne permettent souvent pas la reconnaissance du burn-out. Si une proposition de loi a vu le jour, il est de temps de faire le bilan sur d'éventuelles avancées.

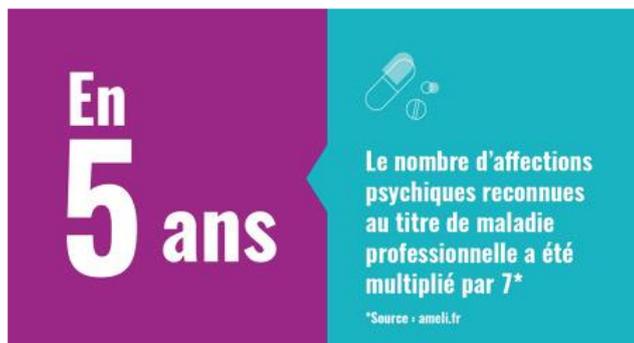
Le terme anglais « burn-out » peut littéralement être traduit par le mot “combustion”. Combustion parce qu'un burn-out brûle toute l'énergie de la personne qui en est victime. Aussi appelé “épuisement professionnel”, le burn-out est défini comme un état d'épuisement physique, émotionnel et mental.

D'abord observé chez les soignants, il concerne aujourd'hui tous les métiers qui demandent un fort engagement professionnel. Conséquence de la dégradation du rapport entre une personne et son travail, le burn-out n'est pas une maladie, mais un syndrome qui empêche le travailleur de faire face à des situations de stress professionnel chronique.

Il va alors subir un ensemble de symptômes :

- un épuisement émotionnel, physique et psychique qui donne une sensation d'être comme vidé de toute énergie,
- le sommeil, le repos, les week-ends et congés ne suffisent plus à soulager cette fatigue,
- un désengagement du travail et une déshumanisation des collaborateurs (comportement asocial, dur, négatif, cynique...),
- une dévalorisation de soi-même et une perte de confiance en soi.

Le burn-out est par ailleurs identifié comme un risque psychosocial, une catégorie de risque portant atteinte à la santé physique et mentale des salariés.



Burn-out et maladie professionnelle : Où en est-on ?

Le burn-out ne fait toujours pas partie des affections listées dans les « tableaux de maladies professionnelles » qui définissent les maladies indemnissables.

La loi Rebsamen de 2015 a établi que les pathologies psychiques peuvent être reconnues comme maladies d'origine professionnelle à condition que le salarié établisse devant un comité régional, que sa maladie est, essentiellement et directement, causée par son travail habituel et qu'elle a entraîné une incapacité permanente d'un taux au moins égal à 25 %.

Malgré cela, la reconnaissance de l'épuisement comme maladie est un véritable parcours du combattant pour les salariés concernés. Par conséquent, on ne recense que 600 cas par an. Un chiffre bien faible lorsqu'on sait qu'en 2017, 36% des salariés déclaraient avoir déjà fait un burn-out. Toutefois, un grand nombre d'entre eux sont reconnus en accidents du travail et on peut compter 460 cas de dépressions reconnus en maladies professionnelles.

Pour remédier à cela, une proposition de loi a été portée par François Ruffin en 2018. Celle-ci visait à inscrire plusieurs pathologies psychiques relevant de l'épuisement professionnel, la dépression, l'anxiété généralisée, le stress post-traumatique, au tableau des maladies professionnelles à compter de 2019.

Cette loi a sans réelle surprise été rejetée. Pour quels motifs ?

Tout d'abord, parce qu'il n'existe aucun moyen technique de mesurer les affections qui sont liées à l'épuisement professionnel.

De plus, il est impossible de faire le lien entre le burn-out et certaines activités en particulier. Le principe des Tableaux de Maladies Professionnelles qui instaure un lien entre activité et maladie n'est donc pas applicable. Autre raison : le coût et les implications de cette mesure pour les entreprises !

En effet, en reconnaissant le burn-out comme maladie professionnelle, les frais de santé des salariés seraient entièrement et automatiquement pris en charge.

Par conséquent, le coût de la maladie basculerait sur les employeurs via une augmentation des cotisations AT-MP couvrant les maladies professionnelles et accidents du travail.

Pourtant l'enjeu est de taille : celui de la santé au travail. Une question centrale dans les entreprises aujourd'hui et qui touche à la fois aux conditions de travail des employés mais aussi à la qualité du management et aux techniques employées.

Quelles perspectives pour le futur ?

Si aucune solution concrète n'a encore été apportée, le débat n'est pourtant pas clos. En effet, les employeurs ont l'obligation d'assurer la santé physique et mentale des salariés.

Malheureusement, trop peu d'entre eux connaissent cette obligation, et ils ne sont surtout pas suffisamment formés à la gestion de cette problématique qui peut leur faire peur.

À terme, si la reconnaissance du syndrome d'épuisement professionnel pourrait entraîner une hausse du coût du travail, elle pourrait également inciter les entreprises à prendre des dispositions préventives et donc avoir un effet bénéfique sur la santé des salariés.



La CFTC est à vos côtés pour vous soutenir !

N'hésitez pas à nous contacter.

cftc@grandlyon.com

VEHICULES DE SERVICE

La CFTC écrit à l'URSSAF le 31 janvier 2023



Syndicat CFTC Métropole de Lyon

Lyon, le 31 janvier 2023

URSSAF

Réfèrent : Franck Garayt

Objet : Véhicule de service avec remisage à domicile et avantage en nature

Madame, Monsieur,

Le syndicat CFTC de la Métropole de Lyon a décidé de se tourner vers vos services afin d'obtenir des réponses claires sur les modalités d'utilisation des véhicules de services avec remisage à domicile et la note issue de notre collectivité la Métropole de Lyon.

Vous trouverez les modalités dans la note « **Mobilité durable : bénéficiaire d'un véhicule avec remisage à domicile un avantage en nature assorti de quelques obligations** » ci-joint.

Il apparaît que la mise à disposition permanente avec interdiction d'utiliser le véhicule pendant le repos hebdomadaire et durant les périodes de congés payés ne peut faire l'objet d'une déclaration d'avantage en nature par l'employeur à condition que ce dernier ait signifié cette interdiction dans un document écrit. Le règlement intérieur de Juillet 2015 relatif à l'utilisation des véhicules à la Métropole de Lyon indique très clairement cette interdiction en page 12. Il est joint à ce présent courrier.

C'est pourquoi nous vous interrogeons sur la légalité du calcul établi par la Métropole de Lyon concernant cet avantage en nature qui a notre sens n'en n'est pas un et sur la mise en place de l'indemnité kilométrage négative du montant forfaitaire de 5€ du kilomètre pour les agents qui habitent en dehors du périmètre de la Métropole de Lyon.

Dans l'attente de réponses précises de vos services, veuillez agréer, Madame, Monsieur le Président, l'assurance de nos considérations distinguées.

Pour la CFTC
Le Président
Franck GARAYT



Adresse physique : Gémellyon - 1er étage - 59 Bd Vivier Merle - 69003 Lyon Tél. : 04 28 67 56 49
Adresse postale : HdM - 20 rue du Lac - CS 33569 - 69505 Lyon cedex 03
E-mail : cftc@grandlyon.com



La **CFTC** a dénoncé l'inégalité de la déclaration d'avantage en nature et de l'indemnité kilométrage négative auprès de l'URSSAF et de l'administration.

A cet effet, l'administration a suspendu les nouvelles règles.

La **CFTC** apprend que des négociations sont faites en « OFF » afin de laisser le véhicule de service à certains agents mais pas à d'autres.

La **CFTC** dénonce ces méthodes de travail ! « A la tête de l'agent » !

Soit le véhicule de service est supprimé à TOUS les agents, soit il est laissé à TOUS les agents. Il paraît inconcevable qu'il y ait 2 poids-2 mesures.

L'administration reporte le dossier début d'année 2024.

Le véhicule de service est UN OUTIL DE TRAVAIL !

La **CFTC** demande à ce que les agents conservent cet outil !

La **CFTC** attend des réponses claires de la part de l'administration.



TRACT CFTC : VEHICULES DE SERVICES

FIN DES VEHICULES DE SERVICES POUR LES SERVICES TECHNIQUES EN REGIE ?

Lyon le 29 novembre 2023

Suite au groupe de travail réunissant les organisations syndicales, concernant les véhicules de service du mois de septembre, l'administration a affirmé que les véhicules des agents des filières techniques régie, notamment, les agents de maîtrise nettoyage et propreté ne seraient pas impactés par la suppression des véhicules de service. Nous avons pourtant un courrier de Mme Zémorda Khélifi, Vice-présidente en charge des ressources humaines, qui nous laisse pourtant entendre le contraire, à savoir, la suppression de la voiture de service sur certains postes courant 2024.

**Parallèlement, plusieurs agents nous ont informés que certains avis de vacances à la propreté ne proposaient déjà plus de véhicules de services.
Le processus a déjà commencé !**

Exemple : offre d'emploi n° 2023-10760 - 1 Responsable de secteur nettoyage (H/F) :

Lieu	10 rue Eugène Hénaff, 69200 Vénissieux
Déplacements	Fréquents avec vélo électrique ou voiture en pool ou transports en commun – Forfait Mobilité Durable et participation employeur

Comment assurer les missions dans ces conditions ?

Comment signer les agents dans les dépôts en début de poste ?

A quelle heure devront commencer les agents de maîtrise concernés ?

Comment acheminer les souffleuses, les rotatifs, les réciprocaturs sur les secteurs ? **Sur le dos des agents ?**

Comment assurer la surveillance et la sécurité des petits chantiers mobile ?

Un gyrophare sur le vélo ?

Sans parler des réunions en subdivision en milieu de poste, et le temps passé en trajet.

LA CFTC DEMANDE LE MAINTIEN DES VEHICULES DE SERVICES POUR LA FILIERE TECHNIQUE
DESHABILLER PAUL POUR HABILLER PIERRE N'EST PAS UNE SOLUTION PERENNE
LE PARC AUTOMOBILE N'EST PAS EN ADEQUATION AVEC LES MISSIONS DE LA METROPOLE DE LYON

LA DÉCARBONATION NE DOIT PAS SE FAIRE SUR LE DOS DES AGENTS

Avançons tous ensemble. Rejoignez-nous !
cftc@grandlyon.com/cftcmetropolede lyon.fr
Téléphone : 04 28 67 56 49



BILLET D'HUMEUR

AVANCEMENT DE GRADE ET PROMOTION INTERNE

L'Intersyndicale UNSA/UNICAT – **CFTC** et SNT/CFE CGC dénonce sans équivoque et unanimement, les propos que l'administration diffuse, concernant les annulations à répétitions des tableaux d'avancement de grade depuis 2019, par le Tribunal Administratif de Lyon ou de la Cour Administrative d'Appel.



LETTRE OUVERTE AUX AGENTS

Nos organisations syndicales dénoncent, sans équivoque et unanimement, les propos que l'administration diffuse, concernant les annulations à répétition des tableaux d'avancement depuis 2019, par le Tribunal Administratif de Lyon ou la Cour Administrative d'Appel. Selon l'administration, les annulations récentes seraient la faute de la CFDT, du SNT CFE-CGC et, plus généralement, de tous les syndicats qui accompagnent les agents dans des procédures de recours individuel en matière d'avancement de grade ou de promotion interne.

La réalité est toute autre, tout comme, en son temps, pour l'indemnité des télétravailleurs, indemnité pour laquelle la collectivité avait communiqué, de manière erronée sur Comète, pour dire que si elle n'était pas mise en place, c'était à cause des syndicats qui avaient voté contre, alors que leur vote d'abstention majoritaire était pour dénoncer un dispositif inabouti et inadapté aux besoins des agents tel que proposé par l'administration. Le seul vote contre était pour protester contre un montant ridicule.

S'il y a ERREUR, c'est bien celle de l'administration, qui refuse d'entendre ce que les partenaires sociaux lui disent. En effet, lors de la mise en place des Lignes Directrices de Gestion (LDG), toutes les organisations syndicales ont voté contre en dénonçant unanimement la « machine à gaz », créée pour les avancements de grade et les promotions internes, le caractère inéquitable des règles retenues, la reconnaissance très insuffisante des acquis professionnels et de l'ancienneté et les risques de recours contentieux que cela générerait inévitablement.

Rien n'y a fait. La collectivité a passé outre et adopté les lignes directrices de gestion, contre l'avis unanime des organisations syndicales, avec des règles très pénalisantes pour bon nombre d'entre vous et, notamment, pour les avancements : 60% des points étant attribués par une hiérarchie qui ne vous connaît pas (CODIR, CODEL et Direction Générale) au travers de critères locaux étrangers aux textes statutaires, rompant le principe d'égalité de traitement des agents. C'est ce que la Cour Administrative d'Appel de Lyon vient de rappeler à la collectivité dans son jugement de juillet dernier.

Nous avons raison, l'administration avait tort et malgré nos alertes, elle continue de persister dans son entêtement. Les tableaux d'avancement 2019 ont été annulés. Depuis 2020, les nouveaux textes prévoient que seuls les arrêtés individuels des agents peuvent être attaqués. C'est ce que des agents lésés ont fait, de leur propre initiative et cela a conduit à des annulations d'arrêtés. La collectivité est obligée de revoir certaines de ses règles pour l'avancement et, demain, pour la promotion interne, compte tenu des recours en cours.

Il est plus facile d'essayer de vous faire croire que si votre avancement est reporté, du fait de l'annulation de votre tableau d'avancement, c'est parce que les syndicats ont fait des recours. Mais heureusement qu'il y a eu des recours d'agents courageux et de syndicats responsables œuvrant pour la justice sociale et une véritable équité de traitement, face à des choix arbitraires et partiels tels que pratiqués dans la politique RH de la Métropole.

La collectivité a été légalement condamnée et doit revoir ses LDG de toute urgence. C'est ce qu'unanimement nous réclamons pour plus de transparence, de justice, d'équité et de reconnaissance de votre carrière et de votre travail.

Pour celles et ceux, concernés par les annulations de leur tableau d'avancement, ceci est sans conséquence majeure sur leur promotion et leur avancement car celui-ci reste acquis ; la collectivité pouvant toujours inscrire sur ses tableaux et nommer, hors quotas, les agents initialement non-retenus mais qui deviendraient promouvables après réexamen de leur situation avec les critères d'avancement et de promotion légaux et réglementaires. Il incombe pour cela à notre collectivité de revoir en parallèle ses ratios d'avancement et, déjà d'accepter simplement, d'utiliser l'intégralité de ceux-ci.

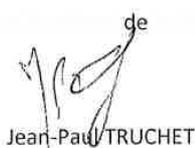
HALTE À LA DESINFORMATION, NE VOUS LAISSEZ PAS BERNER ! N'AYEZ PAS PEUR ET AGISSEZ !

Le Secrétaire Général UNSA

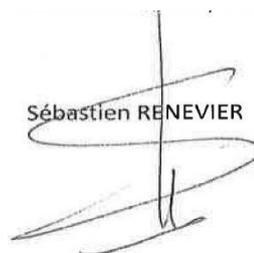


José RODRIGUEZ

Le Vice-Président de la CFTC

de

 Jean-Paul TRUCHET

Le Président de la SNT/CFE CGC

Sébastien RENEVIER


Le Secrétaire Général UNICAT


 Yvon PEREZ

Lyon le 11 décembre 2023

DOSSIER : Repenser la politique familiale

Repenser la politique familiale, pour réinventer le rapport des salariés à leur travail

Travailler autrement, c'est aussi militer pour un travail qui permet de mieux concilier vie professionnelle et personnelle. Voilà l'un des mots d'ordre et objectifs majeurs de la **CFTC**, que notre organisation détaille lors de son Congrès 2023. À cet effet, elle défend notamment une transformation et un élargissement des moyens de la politique familiale, qui doivent favoriser le développement d'un monde du travail à même de réduire les inégalités de genre et d'assurer la pérennité de notre modèle social.

Pour accompagner harmonieusement les transformations technologiques, sociétales et écologiques du champ économique, la **CFTC** estime indispensable de repenser le rapport des salariés à leur travail. Elle prône ainsi un droit social fondamental à la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle. À cet égard, la motion de son Congrès 2023 s'attache notamment à spécifier les bases d'une refondation ambitieuse de la politique familiale : celle-ci devra aussi bien permettre de réduire les inégalités femmes-hommes (dans la sphère privée et professionnelle), favoriser le bien-être des enfants et des parents et élargir la responsabilité sociale des entreprises.

Dans l'optique de refonder un socle familial commun, la **CFTC** participe actuellement à une concertation menée par la Ministre des solidarités et des Familles Aurore Bergé. Ces échanges visent à définir les modalités et à accompagner la mise en œuvre progressive d'un service public de la petite enfance, étape indispensable pour permettre aux salariés parents de concilier leur vie professionnelle et familiale.

Transformer le congé parental

Parmi les axes principaux de cette réinvention, la **CFTC** milite pour une réforme de fond du congé parental. Ce dispositif facultatif vise à permettre aux parents salariés d'interrompre ou de réduire leur activité professionnelle à l'occasion d'une naissance au sein de leur foyer, tout en bénéficiant du versement d'une allocation. Réformée en 2014, cette indemnité avait été renommée Prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE), afin de « favoriser le retour des femmes vers l'emploi et modifier la répartition des responsabilités parentales au sein du couple. » Elle avait alors été portée à six mois maximums pour chacun des parents, suite à la naissance de leur premier enfant.

À partir du deuxième enfant, sa durée est restée limitée au 3ème anniversaire de celui-ci. Le cas échéant, la PreParE n'est attribuée que pour 24 mois maximum de congé parental. Si l'un des parents prend 24 mois de congé, les 12 mois restants doivent donc être

pris par le second conjoint, du moins si le couple veut continuer de bénéficier d'une indemnisation jusqu'aux 3 ans de l'enfant. La **CFTC** s'était fermement opposée à cette réforme- qu'elle estimait néfaste pour les femmes – surtout celles à faible salaire. Neuf ans plus tard, l'effondrement du recours au congé parental a confirmé ses doutes : le dispositif comptait plus de 500.000 bénéficiaires en 2014, contre à peine plus de 200.000 aujourd'hui.

Ce partage obligatoire de la PreParE s'est en effet révélé plus contreproductif qu'autre chose : faiblement rémunérée (428,71 € pour un congé à temps plein), cette prestation n'est pas incitative pour le parent le mieux payé (en général le père), qui ne la sollicite pratiquement jamais.

Or, une fois que la mère a interrompu son activité pendant deux ans et souhaiterait retourner en emploi, il est souvent très difficile de trouver des dispositifs d'accueil pour l'enfant, notamment du fait de la pénurie massive de places en crèche. Elle n'a donc d'autre choix que de continuer à garder son enfant pendant encore un an, sans aucune indemnité et en aggravant sa situation vis-à-vis de l'emploi. Pour remédier à ces dysfonctionnements, la **CFTC** estime que l'on pourrait envisager de créer un congé parental plus court (un an) mais mieux rémunéré, à 80% du salaire.

Le conjoint dont la rémunération est la plus élevée dans le couple serait donc plus incité à demander cette prestation. Cette modalité semble par ailleurs en phase avec la demande d'une partie importante des parents : selon un baromètre de la petite enfance publié en 2021 par la caisse nationale des allocations familiales (CNAF), 87% des parents ayant un bébé entre 6 et 12 mois pensent que l'enfant doit rester au sein du cadre familial durant ses 6 premiers mois. Un rapport du ministère de la santé sur les 1000 premiers jours de l'enfant confirme ce sentiment : ce document met l'accent sur l'incidence déterminante de la présence des parents durant les 6 premiers mois de l'enfant, car au-delà de cette période, il semblerait que « les bébés soient prêts pour communiquer avec des personnes extérieures, non familiales. »

Créer des milliers de places supplémentaires en crèche, mobiliser les volontés en entreprise

Pour la **CFTC**, cette phase externe de la prise en charge du bébé devrait par ailleurs elle aussi être révisée en profondeur, alors que les congés parentaux prolongés constituent aujourd'hui un mode de garde subi par les parents, faute d'alternative. Selon des données de la CNAF, pas moins de deux enfants de moins de 3 ans sur dix sont gardés par leurs parents (ou grands-parents), faute d'avoir obtenu une place en crèche. Pour la **CFTC**, augmenter les moyens et le nombre de places alloués aux divers modes d'accueil de la petite enfance doit redevenir une priorité de la politique familiale. Le lancement du service public de la petite enfance a notamment pour ambition la création de 200 000 places supplémentaires en crèche d'ici à 2023.

Celles-ci devraient participer à favoriser le désir de parentalité de milliers de foyers, qui est actuellement fragilisé par le manque de solution d'accueil pour leurs enfants. Pour la **CFTC**, la réinvention d'une politique familiale plus égalitaire au sein du couple et adaptée aux besoins des parents doit enfin mobiliser les entreprises elles-mêmes. Elle pourrait ainsi s'articuler autour d'un concept de responsabilité familiale des entreprises : les négociations collectives pourraient, par exemple, offrir la possibilité aux salariés de plus aisément moduler leur temps de travail pour raisons familiales. Ces accords d'entreprise seraient d'autant plus facilités s'ils pouvaient s'appuyer sur un Code du travail davantage adapté aux besoins des familles : la loi pourrait à titre d'illustration garantir des jours rémunérés d'absence aux salariés, afin qu'ils puissent s'occuper de leurs enfants malades (ces jours « enfants malades » étant aujourd'hui limités à trois par an, sans obligation d'indemnisation pour l'employeur).

Rappelons enfin que, dans un contexte de baisse structurelle de la natalité et du taux de fécondité (passé de 2.2 en 2010 à 1.8 en 2020), la vitalité démographique est essentielle pour assurer la préservation de notre système de protection sociale, qui repose essentiellement sur la solidarité intergénérationnelle.

C'est pourquoi la CFTC ne conçoit pas la politique familiale comme un coût, mais bien comme un investissement social. Flexibiliser les horaires de travail des jeunes parents, œuvrer à ce que la conciliation vie professionnelle/vie personnelle soit plus équilibrée entre les femmes et les hommes ou encore augmenter les solutions d'accueil des enfants en bas âge sont autant d'axes de progression vers un monde du travail à la fois plus équitable et garantissant la pérennité de notre modèle social.



Rejoignez-nous pour faire reculer les inégalités !

ORGANISATIONS SYNDICALES

Militants, adhérents () vous êtes assurés.

Nous protégeons
votre activité syndicale.
Et ça fait 30 ans que ça dure.

→ Contactez-nous : partenariat@macif.fr



MACIF - MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE.
Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social: 1 rue Jacques Vandier 79000 Niort.

Bulletin d'adhésion

JE SOUHAITE ADHERER :

Cotisation = 96€ (possibilité de payer en 12 fois soit 8€ par mois)

Votre adhésion est strictement personnelle et confidentielle.

ADHÉRENT

<input type="checkbox"/> MME <input type="checkbox"/> MR	NOM* :	PRÉNOM* :
NOM DE NAISSANCE OU NOM D'USAGE :		NÉ(E) LE* : À :
ADRESSE* :		
CP* :	VILLE* :	
PORTABLE* :	E-MAIL* :	
CATÉGORIE* :	<input type="checkbox"/> TITULAIRE <input type="checkbox"/> CDI <input type="checkbox"/> CDD <input type="checkbox"/> AUTRES <input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> B <input type="checkbox"/> C	
PROFESSION* :	GRADE* :	

SERVICE

DELEGATION* :	SERVICE OU UNITE* :
ADRESSE LIEU DE TRAVAIL * :	
CP* :	VILLE* :

La déductibilité est portée par la loi de finance 2004 à 66% de la cotisation versée dans la limite de 1 % du salaire.

RETOUR PAR MAIL : cftc@grandlyon.com

RETOUR PAR COURRIER : HdM – 20 rue du Lac - CS 33569 – 69505 Lyon cedex 03

Nous prendrons contact avec vous

Vos représentantes et représentants :

ELUS CST



Jean-Paul TRUCHET



Franck GARAYT

FORMATION SPECIALISEE



Pascal Merlin



Maciel Marques De Jesus



Ouarda Hadid



Dominique Lacaze

ELUS CAP C



Abdelmalek GARAH



Dominique LACAZE

ELU(E)S CAP B



Brigitte DE ZAN



Pascal Merlin

ELU(E)S CAP A



Jean-Paul TRUCHET



Ouarda HADID

ELU(E)S COS



Véronique DEGOILE-VELLERUT



Jean-Philippe AMOUNY

VOS PERMANENTS



Virginie BESSON



Hadid Ouarda



Dominique LACAZE

WEBMASTER



Dominique LACAZE



Contactez-nous par mail : cftc@grandlyon.com

CFTC Métropole de Lyon
Local : 59 bld Vivier Merle 69003 Lyon
BP : HdM – 20 rue du Lac – CS 33569
69505 Lyon cedex 03
Tél : 04.28.67.56.49 ou 06.65.15.97.47
cftc@grandlyon.com
<https://www.cftcmetropolede lyon.fr/>

