



Rédaction CFTC Métropole de Lyon

N°14
MARS
2024



EDITO : Pauvre... en travaillant !

page 2

ACTUS : Grilles indiciaires / Prime de fin d'année / VL avec remisage page 3

LA PROMOTION INTERNE

page 8

SYNDICALEMENT VOTRE : Rappel sur la liberté syndicale page 9

INAPTITUDE AUX FONCTIONS

page 10

BILLET D'HUMEUR : Allocation de départ à la retraite

page 11

DOSSIER : Expérimentation sur la semaine de 4 jours

page 12

INFORMATIONS PRATIQUES

page 14

EDITO



Pauvre... en travaillant !

Franck Garayt

Président

Le pouvoir d'achat est et restera LE sujet prioritaire pour un nombre croissant d'agents et de concitoyens. Nous en voulons pour triste preuve ces files d'attente devant les Restos du Cœur. Quand Coluche a créé cette institution, il n'imaginait pas une seconde et nous non plus, que 40 ans plus tard, ces files seraient abondamment fournies en travailleurs.

Que racontent ces files d'attente, mieux que n'importe quelle courbe sur un écran ? Que le travail n'est pas ? aujourd'hui en France, rémunéré à sa juste valeur.

Quelle valeur a le travail quand il ne permet plus de boucler les fins de mois ? Quand il ne rémunère plus la part produite par chacun dans la création de richesses et que les grilles de salaires restent figées ?

Il est plus que temps de changer de « modèle d'affaires » et de faire bouger les choses !

Avançons tous ensemble.

La CFTC à vos côtés !

ACTUALITES

Évolution des grilles indiciaires au 01.01.2024



Au 1^{er} janvier 2024, tous les agents des collectivités et établissements publics, fonctionnaires comme contractuels, se sont vu attribuer 5 points d'indice majoré. Les grilles indiciaires sont modifiées de plein droit à cette date et l'indice minimum de traitement passera de 361 à 366.

Le décret n°2023-519 du 28 juin 2023 portant majoration de la rémunération des personnels civils et militaires de l'État, des personnels des collectivités territoriales et des établissements publics d'hospitalisation prévoit à compter du 1^{er} janvier 2024, l'attribution de 5 points d'indice majoré pour tous les agents publics, soit une augmentation mensuelle brute de près de 25 euros. Ce même texte réglementaire avait déjà revalorisé le point d'indice de 1,5% à compter du 1^{er} juillet 2023. La valeur annuelle du traitement afférent à l'indice 100 majoré avait ainsi été portée de 5 820,04 euros à 5 907,34 euros à compter du 1^{er} juillet 2023.

Malheureusement, la fonction publique continue à être fragilisée et par conséquent, les missions de service public qu'elle assume.

Même si les grilles indiciaires sont modifiées au 1^{er} janvier 2024 qui attribue 5 points d'indice majoré à l'ensemble des agents, force est de constater que cette mesure ne pourra en aucun cas compenser les effets de l'inflation qui se maintient à un niveau élevé. C'est de plus une mesure prise au titre de l'année 2023. Et le gouvernement s'entête à refuser d'envisager toute mesure pour l'année 2024 dans un contexte d'inflation et de perte de pouvoir d'achat pour les agents publics. Il est nécessaire de stopper la paupérisation de l'ensemble des agents publics.

Afin de permettre une meilleure attractivité de la Fonction Publique Territoriale et de donner du sens au système de rémunération, **La CFTC souhaiterait pour 2024 l'ouverture d'une vraie négociation et une réactualisation des grilles indiciaires.**

PRIME DE FIN D'ANNÉE

DISPARITION PROGRAMMÉE ?

A la Métropole de Lyon, depuis sa création en 2015, tout le monde sait qu'il y a une inégalité flagrante de traitement dans les salaires des agents !

DEPUIS 9 ANNEES, la PFA et l'IS (prime de fin d'année et prime semestrielle) NE SONT PAS VERSÉES à plus de la moitié des agents,

Les agents bénéficiaires de ces primes sont même menacés, avec le stratagème que la Métropole veut mettre en place pour faire disparaître la protection garantie par l'article 111 de la loi MAPTAM. À terme, plus rien ne pourra empêcher de nouveaux élus de supprimer ces primes.

L'EMPLOYEUR AVAIT PROMIS EN MARS 2023 LA COMPENSATION
DE L'ALLOCATION DE DEPART EN RETRAITE.

RESULTAT : 0€

LES PROMESSES N'ENGAGENT QUE CEUX QUI LES ECOUTENT

LES AGENTS SONT **VERTS** DE RAGE

LA CFTC DIT STOP !

**ELLE DEMANDE L'APPLICATION RÉTROACTIVE DE CES PRIMES POUR
TOUS DÈS 2024 DANS LES MÊMES MODALITÉS**

ELLE REVENDIQUE UNE **EGALITE DE TRAITEMENT POUR LES
AGENTS OUBLIÉS** ET LE **MAINTIEN DES DROITS ACQUIS AU
TITRE DE L'ARTICLE 111 AVEC L'AUGMENTATION PREVUE
DANS LE CADRE DE L'AGENDA SOCIAL !**



Répondez à notre enquête en ligne

(Flashez le QR Code)

VEHICULES DE SERVICE AVEC REMISAGE

L'intersyndicale, UNSA, UNICAT, CGT, **CFTC**, SNT CFE CGC, SUD, FA réunie le 8 février à la bourse du travail devant 300 agents concernés par ce sujet, avec un refus de report de l'instance prévue le 15 février, décide d'utiliser les moyens d'actions à sa disposition pour arrêter les soustractions de talents.

L'intersyndicale écrit au Président



Lyon le 13 février 2024

Monsieur Bruno Bernard
Président de la Métropole de Lyon

Objet : Demande de rendez vous

Monsieur le Président,

Près de 300 agents, tous grades confondus, se sont retrouvés lors de la dernière réunion d'information syndicale du 8 février 2024.

Ils nous ont fait part de leur désaccord sur le projet de retrait des véhicules de service, porté par votre vice-présidente et la direction générale et élaboré sans aucune concertation avec les agents opérationnels.

Au-delà de leur colère, ils nous ont exprimés leurs inquiétudes :

- Personnelles, du fait de l'impact financier les concernant,
- Professionnelles, du fait de l'impact organisationnel et sur le service rendu aux usagers si un tel projet devait aboutir.

Ce projet n'est pas suffisamment réfléchi. Les rapports et annexes sont truffés d'erreurs et d'analyses bâclées et il n'y a aucune étude d'impact. Les discussions en pré-CST ont montré que les rédacteurs et porteurs de ce projet avaient une totale méconnaissance des métiers et des réalités des agents impactés et qu'ils ne savaient pas répondre aux questions posées.

Tous ces éléments réunis ont participé à générer un profond sentiment de mépris : mépris pour les agents en ne prenant pas le temps d'évaluer l'impact individuel de cette mesure, mépris pour les services en

#N°14 mars 2024

retirant un outil de travail parfois essentiel au bon déroulement des missions, sans s'interroger un seul instant sur les conséquences.

Comment voulez-vous, dans ces conditions, ne pas susciter la colère et provoquer une réaction de rejet quasi unanime des personnels de ces services. Un tel soulèvement est une première. Vous devriez prendre le temps de vous y attarder. Votre administration générale a choisi un chemin périlleux et se déconnecte chaque jour un peu plus des réalités du terrain et des équipes. Elle vous entraîne avec elle.

Vous pouvez communiquer dans la presse et les réseaux sociaux sur les avancées de la collectivité en direction de ses agents, mais vous devez aussi, parfois, entrer vous-même dans l'arène en cessant de déléguer une responsabilité qui est la vôtre : vous êtes le patron de cette collectivité et de ses agents qui la composent, vous ne pouvez pas vous désinvestir de ce rôle au seul motif que vous faites pleinement confiance à votre Vice-Présidente.

Nous avons reçu de nombreux témoignages de perte de confiance, de démotivation, de désintérêt, d'incompréhension face à ce qui est vécu comme une vindicte contre des agents qui sont montrés du doigt comme étant « privilégiés ». Aujourd'hui les cadres des services impactés sont enfin invités à travailler sur ce dossier et ses impacts. Non pas parce que les porteurs de ce projet l'ont voulu, mais parce ces derniers y sont contraints par le récent mouvement de contestation.

Mais la méfiance est là : il est dit que ce projet représente plusieurs années de travail (sans concertation) et que désormais la concertation est ouverte. Mais une contrainte de temps est déjà posée faisant douter de la sincérité de votre Vice-Présidente ainsi que de la Direction Générale quant à la réelle volonté de trouver une solution.

N'oubliez pas, par ailleurs, qu'à l'issue de cette concertation et des arbitrages, qui seront semble-t-il encore ceux de votre Vice-Présidente, un nouveau temps viendra pour que ces arbitrages soient discutés dans les instances. Nous souhaitons, vu l'importance du dossier, de véritables négociations.

Nous entendons les objectifs et la volonté exprimés par la Collectivité. Ce n'est pas un objectif de fonctionnement des services, pas un objectif métier non plus, il est sans rapport avec la qualité du service rendu, pas vraiment un objectif écologique, c'est un objectif matériel, une simple équation mathématique, où il reste énormément d'inconnues. L'argent du contribuable se conjugue à tous les temps, le gaspillage aussi et il y a fort à dire.

Nous le disons à nouveau : ce dossier mérite du temps. Du temps pour permettre aux équipes de repenser leurs organisations en conséquence et redéfinir les missions de chacun. De réfléchir peut-être à d'autres modes de faire et aux moyens nécessaires pour les mettre en œuvre. De prendre notre part dans la réflexion en associant les opérationnels de terrain sur le plan de déplacement, pour accélérer la mise en œuvre de pistes plus pertinentes que d'autres, pistes qui pour le moment ne relèvent que du long terme.

Il a été dit par votre Directrice Générale que l'enjeu, pour la collectivité, n'était pas financier et que l'impact était minime. Il a été oublié que, pour les agents, sous sa forme actuelle, ce projet remet en cause des acquis et annonce une baisse conséquente de leur pouvoir d'achat, tous grades confondus. Cette orientation ne semble pas être conforme à vos engagements et convictions politiques.

Si la perte financière engendrée par ce projet que subiront les agents n'est pas très importante pour votre Vice-Présidente et votre Directrice Générale, et que l'urbain l'emporte sur l'humain, vous devez M. le Président à ce stade, très vite reprendre la main.

Reprendre la main car vous serez le premier Président de notre collectivité à ôter du pouvoir d'achat à ses personnels. C'est, pour nos organisations syndicales, un motif de « casus belli ». Vous allez mettre vos

agents dans des situations précaires. Nous n'aurons alors pas d'autre choix que de le dénoncer publiquement. Une fois le déferlement médiatique enclenché, chacun assumera ses responsabilités.

La vôtre, en tant que Président, est de protéger vos agents sur les risques psychosociaux, et de garantir la qualité du service rendu.

Monsieur le Président, l'heure est grave et avant qu'il ne soit trop tard, nous vous demandons de recevoir rapidement l'intersyndicale sur ce sujet.

Nous vous prions de croire, Monsieur le Président, en notre considération syndicale distinguée.

UNSA

Joël Pichon

UNICAT

AT: *Yves Pichon*

CGT-UFICT

CT: *Samir*

CGT Métropole

F10 *Michel Blamaison*

CGT stepci

[Signature]

CFTC

pr. le CFTC - JP TROCHET

SNT CFE CGC

Stéphane Renard

SUD: *Lama Kaddou*

[Signature]

FA

Thierry LUIS

FA



PROMOTION INTERNE

LES DISPOSITIONS STATUTAIRES RELATIVES A LA PROMOTION INTERNE ONT EVOLUEES AU 01.01.2024

Le dispositif de promotion interne permet de passer d'une catégorie (C, B, A) à la catégorie supérieure (B, A, A+). La promotion interne des agents des collectivités territoriales est soumise à des quotas : à ce jour, ces quotas sont fixés à raison d'1 poste ouvert au titre de la promotion interne pour 3 recrutements intervenus l'année précédente (mutation, détachement, intégration directe et recrutement après concours) dans le cadre d'emplois concerné. Il s'agit de la règle du « 1 pour 3 ».

Des clauses de sauvegardes peuvent être également appliquées :

- Le nombre de poste ouverts peut également être calculé en appliquant la règle du «1 pour 3 » à 5 % de l'effectif du cadre d'emplois concerné ;
- Lorsque le nombre de recrutements ouvrant droit à une promotion interne n'a pas été atteint pendant une période de 4 ans, mais qu'au moins 1 recrutement dans le cadre d'emplois est intervenu, une promotion interne peut être prononcée.

Pour chaque grade accessible par la voie de la promotion interne, le mode de calcul le plus avantageux est retenu.

En vue de faciliter la promotion des agents, le décret n°2023-1272, qui entre en vigueur au 1er janvier 2024, vient assouplir le mécanisme actuel :

- Pour la règle de droit commun :

Il modifie la règle du « 1 pour 3 » en « 1 pour 2 » et inclut dans les types de recrutement déjà existants (mutation, détachement, intégration directe et recrutement après concours), le recrutement dans le cadre d'une titularisation prononcée au titre de l'article L. 352-4 du CGFP (ancien article 38 de la loi du 26 janvier 1984 "travailleur en situation de handicap") ;

- Pour les clauses de sauvegarde :

Il augmente l'effectif à prendre en compte de 5 % à 8 % en y incluant en plus des fonctionnaires en activité ou en détachement, les agents contractuels de droit public en CDI (contrat à durée indéterminée)

- Il réduit de 4 ans à 2 ans la durée pendant laquelle le nombre de recrutements ouvrant droit à une promotion interne n'a pas été atteint.

Le décret procède également à l'actualisation de certaines références, notamment afin de tenir compte de l'entrée en vigueur du Code Général de la Fonction Publique.

Concernant la procédure mise en place à la Métropole de Lyon, la CFTC demande l'abandon du dispositif au profit d'un autre plus transparent !

SYNDICALEMENT VOTRE

RAPPEL SUR LA LIBERTE SYNDICALE

La liberté syndicale est au cœur des droits fondamentaux des salariés et permet à la démocratie de s'exercer dans les relations de travail. Il s'agit d'une liberté constitutionnellement protégée, comportant deux grandes dimensions. Elle vise d'abord la **liberté individuelle** de défendre ses droits et ses intérêts par l'adhésion au syndicat de son choix. Elle vise également la **liberté collective** de créer un syndicat professionnel.

La loi du 21 mars 1884 reconnaît expressément la liberté syndicale. Celle-ci fut pleinement consacrée par l'**alinéa 6 du Préambule de la Constitution de 1946** qui énonce que « tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhère au syndicat de son choix ». Le Conseil constitutionnel lui a conféré valeur constitutionnelle en intégrant le préambule au bloc de constitutionnalité dans sa décision du 16 juillet 1971. La solution a été confirmée par une décision du 25 juillet 1989.

La **liberté individuelle d'adhérer au syndicat de son choix** est posée par l'article **L2141-1 du Code du travail** : « Tout salarié peut librement adhérer au syndicat professionnel de son choix ».

Cette liberté est protégée face aux pressions de l'employeur qui ne doit pas prendre en considération l'appartenance à un syndicat.

L'**article L2141-5 du Code du travail** énonce que la protection joue au stade de l'embauche, de l'exécution de la relation de travail, de la discipline et de la rupture du contrat de travail. Il s'agit là d'une liberté fondamentale du salarié renforcée par la prohibition des discriminations syndicales directes et indirectes, garantie par l'**article L1132-1 du Code du travail**.



LA CFTC PROCHE DE VOUS

INAPTITUDE AUX FONCTIONS



LE PRINCIPE GENERAL DU DROIT AU RECLASSEMENT DOIT ETRE RESPECTE

La circonstance qu'un agent déclaré inapte à ses fonctions mais pas à toutes fonctions, n'aurait pas expressément présenté de demande de reclassement, ne saurait à elle seule être assimilée à un refus de reprendre une activité professionnelle, dès lors qu'il résulte des termes du courrier que l'intéressé a adressé à son employeur, qu'il pouvait, selon lui, prétendre à un poste en service actif assorti de certaines dispenses, ajoutant avoir demandé à quatre reprises une affectation sur un emploi administratif.

Alors que l'intéressé a ainsi manifesté son souhait de manière expresse de reprendre une activité professionnelle et qu'il a été déclaré apte au reclassement dans un emploi administratif, l'administration, en ne justifiant avoir effectué aucune diligence pour proposer un poste en reclassement à l'intéressé, en n'établissant pas que son reclassement était impossible, et en maintenant l'agent en disponibilité d'office pour raison de santé, a méconnu le principe général du droit au reclassement.

La CFTC est à votre disposition pour toutes questions et notamment celles en lien avec le reclassement professionnel.

REJOIGNEZ-NOUS !

BILLET D'HUMEUR : Allocation de départ à la retraite



La suppression de la Prime d'allocation de départ à la retraite par le COS n'est toujours pas compensée par l'employeur !

En 2024, comment pouvons-nous imaginer cette situation ?

Alors que la Métropole de Lyon se revendique comme une collectivité exemplaire, la **CFTC** constate et dénonce que les agents qui partent à la retraite ces derniers temps ne perçoivent RIEN !

INADMISSIBLE !

La **CFTC** demande l'ouverture rapide des négociations et l'attribution de cette allocation aux agents déjà partis à la retraite sans contrepartie !

Expérimentation sur la semaine de 4 jours



COMMUNIQUE DE PRESSE

Lyon, le 18/01/2024

Métropole de Lyon : Semaine des 4 jours

Tout ça pour ça !

Depuis de longs mois, la Métropole fait la promotion externe et interne de la semaine de 4 jours mais la **CFTC** ne démord pas. Les modalités proposées aux agents ne sont pas du tout incitatives. Le point présenté aux organisations syndicales le 21/12/2023 le démontre.

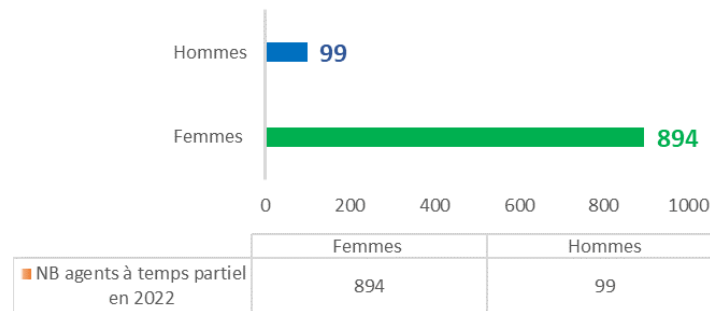
En l'état de l'expérimentation,

- Si on transpose les résultats de l'expérimentation à l'ensemble des agent.e.s éligibles (8 650 agent.e.s), le dispositif concernera seulement **1,93% des agent.e.s de la collectivité métropolitaine !!!**
- Les agent.e.s expérimentateur.rice.s à temps partiel ne trouvent pas d'avantage à revenir à temps plein. En grande majorité, elles.ils préfèrent rester à temps partiel. **Moins d'un.e agent.e sur 5 passe à temps plein (16,8% soit 35 sur 208).**

Pour la **CFTC**, ce sont les femmes qui sont pénalisées puisqu'elles représentent **90%** des agents à temps partiel.

Nombre d'agent.e.s à temps partiel en 2022 :

(Source : RSU 2022 - effectifs physiques, occupant un emploi permanent rémunérés au 31 décembre 2022)



2 scénarios sur 4 ont été majoritairement choisis par les agent.e.s pour l'expérimentation :

- Une formule avec une alternance de semaine de 4 et 5 jours. **La Métropole propose une semaine de 4 jours à 5 jours !**
- Une formule où l'agent doit travailler 36h sur quatre jours, soit **9h par jour**.

Avec ces **propositions de journées à rallonge**, pas étonnant que les agent.e.s de la Métropole de Lyon ne soient pas enthousiastes !

Les formules possibles dans l'expérimentation

Scénario 1 : 35h sur 4 jours

- 4 agents = 1,4%
- Jours choisis : lundi (2) et vendredi (2)

Scénario 2 : 36h sur 4 jours

- 173 agents = 58,2%
- Jours choisis : vendredi (115) puis mercredi (29) puis lundi (26) puis jeudi (3)

Scénario 3 : alternance semaines 4 jours et 5 jours

- 100 agents = 33,7%
- Jours choisis : vendredi (71) puis mercredi (17) puis lundi (11) puis jeudi (1)

Scénario 4 : 4,5 jours hebdo

- 20 agents = 6,7%
- ½ journées choisies : mercredi après-midi (13) puis vendredi après-midi (4) puis mercredi matin (2) puis jeudi après-midi (1)

Pour la CFTC, la collectivité doit rendre ce dispositif plus attractif car c'est un investissement social pas un coût !

LA CFTC PROCHE DE VOUS

INFORMATIONS PRATIQUES 2024

Calendrier de versement des paies

- Lundi 29 janvier 2024
- Mardi 27 février 2024
- Mercredi 27 mars 2024
- Vendredi 26 avril 2024
- Mercredi 29 mai 2024
- Mercredi 26 juin 2024
- Lundi 29 juillet 2024
- Mercredi 28 août 2024
- Jeudi 26 septembre 2024
- Mardi 29 octobre 2024
- Mercredi 27 novembre 2024
- Vendredi 27 décembre 2024

Date d'alimentation des comptes Bimpli 2024

- Le 26 de chaque mois, si ce jour est un week-end ou un jour férié, l'alimentation se fera le jour ouvré précédent
(ex. : dimanche 26 = alimentation le vendredi 24)

Calendrier des jours religieux

Flashez-moi !



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/>

