

L'ACTUALITÉ



Rédaction CFTC Métropole de Lyon

N°1

Janvier

Février

Mars

CFTC est
l'action positive

EDITO

ACTUS

BILLET D'HUMEUR

SYNDICALEMENT

VIE PRATIQUE

EN BREF

L'ACTUALITÉ



EDITO



Franck Garayt

Le Président

Positive Attitude

Difficile parfois de garder la « positive attitude » en cette période si particulière.

Conserver un état d'esprit positif contribue pourtant à améliorer votre résilience mais aussi dope votre immunité et vous aide à garder la tête froide et les idées claires. Ce qui s'applique dans la vie privée peut s'adapter à la vie professionnelle.

Au travail tout comme en télétravail, concentrez-vous sur vos réussites (et ceux de votre équipe) et exprimez par écrit chaque semaine ce dont vous êtes reconnaissant. Planifiez régulièrement des visioconférences et pas seulement pour parler de travail, prenez conscience de vos émotions et donnez la priorité aux faits. Votre routine quotidienne peut s'enjoliver de tout cela.

Premier numéro de l'année, la CFTC garde plus que jamais la « positive attitude » en vous donnant quelques conseils pour télétravailler « confortable » et vous entretenir physiquement. Alors même, si l'année 2020 a été différente des autres, la différence peut être positive selon comment chacun l'appréhende. **La CFTC souhaite à chacun d'entre vous de vivre positivement cette nouvelle année 2021.**

L'ACTUALITÉ



ACTUS

Les Lignes Directrices de Gestion se substituent à la CAP

Avancement / promotion

Auparavant, la CAP donnait un avis préalable sur les décisions individuelles d'avancement et de promotion interne, entre autres. A partir du 1er janvier 2021, elle ne sera plus compétente en matière d'avancement et de promotion. Son rôle est recentré sur l'examen des décisions individuelles défavorables aux agents (recours).

L'une des innovations de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 dite de transformation de la Fonction Publique consiste en l'obligation pour toutes les collectivités territoriales de définir des lignes directrices de gestion (LDG).

Les modalités de mise en œuvre de ce nouvel outil de GRH sont définies par le décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019.



Les objectifs de l'élaboration de lignes directrices de gestion :

- Renouveler l'organisation du dialogue social en passant d'une approche individuelle à une approche plus collective.
- Développer les leviers managériaux pour une action publique plus réactive et plus efficace.
- Simplifier et garantir la transparence et l'équité du cadre de gestion des agents publics
- Favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents publics dans la fonction publique et le secteur privé
- Renforcer l'égalité professionnelle dans la Fonction Publique.



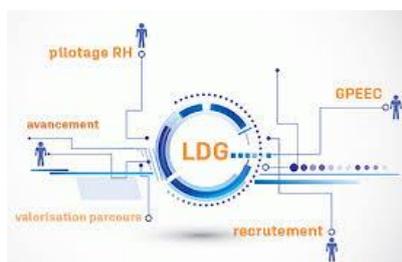
ACTUS

Les Lignes Directrices de Gestion visent à :

- - Déterminer la **stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines**, notamment en matière de GPEEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences).
- - Fixer **des orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels**. En effet, les CAP n'examineront plus les décisions en matière d'avancement et de promotion à compter du 1er janvier 2021.
- - Favoriser, **en matière de recrutement**, l'adaptation des compétences à l'évolution des missions et des métiers, la diversité des profils et la valorisation des parcours professionnels ainsi que l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Les LDG sont définies par l'autorité territoriale **après avis du comité technique puis en 2023 du comité social territorial**. Elles s'appliqueront en vue des décisions individuelles (promotions, nominations, ...) prises à compter du **01/01/2021**.

Les lignes directrices de gestion sont établies par l'autorité territoriale. Elles peuvent comporter des orientations qui sont propres à certains services, cadres d'emplois ou catégories et être communes ou distinctes. Elles sont établies pour une durée pluriannuelle qui ne peut excéder six années.



L'ACTUALITÉ



ACTUS

Quel calendrier ? Il était programmé par la collectivité

	Étapes	Date
Comité RH	Échanges sur les LDG et la constitution des groupes manager	Septembre/octobre 2020
Bilatérales syndicales	Consultation des organisations syndicales	3 au 20 novembre 2020
GT manager	Consultation et échanges avec les managers sur les process AG/PI et LDG	27 novembre 2020
Comité RH	Point projet et présentation des orientations avant rédaction avant-projet LDG / Recueil des avis, Partage avec la fonction RH	23 ou 30 novembre 2020
Comité DG	Définition des orientations	Fin novembre-début décembre 2020
Réunion commune avec l'ensemble des OS - Présidée par la VP	Réunion de cadrage sur les points évoqués lors des bilatérales OS et les premiers éléments de principe	Décembre 2020
Formalisation des LDG	Formalisation de l'écriture de l'avant-projet LDG	Décembre Janvier 2021
Bilatérales syndicales	Présentation des premiers éléments LDG, échanges sur l'avant-projet	12 au 20 janvier 2021
Comité RH	Présentation de l'avant-projet en comité RH / Partage des éléments /Orientations communes	1 ^{er} février 2021
Comité DG	Présentation de l'avant-projet en Comité DG	10 février 2021
Concertation avec les OS- Présidée par la VP	Réunion de finalisation	Entre le 11 et le 15 février 2021
Pré CT	Lignes directrices de gestion AG, PI	Lundi 22 ou 23 février 2021
CT	Lignes directrices de gestion AG, PI	18 mars 2021

L'ACTUALITÉ



ACTUS

Portée juridique des Lignes Directrices de Gestion :

Un agent peut invoquer les LDG en cas de recours devant le tribunal administratif contre une décision individuelle qui ne lui serait pas favorable.

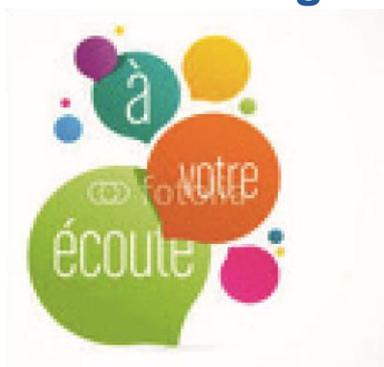
Il pourra également faire appel à un représentant syndical, désigné par l'organisation représentative de son choix (siégeant au comité technique) **pour l'assister dans l'exercice des recours administratifs contre une décision individuelle défavorable prise en matière d'avancement, de promotion ou de mutation.**

A sa demande, les éléments relatifs à sa situation individuelle au regard de la réglementation en vigueur et des LDG lui sont communiqués.

L'Autorité territoriale met en œuvre les orientations en matière de promotion et de valorisation des parcours « **sans préjudice de son pouvoir d'appréciation** » en fonction des situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général.

Les élu(e)s CAP CFTC restent à votre disposition pour vous accompagner en ce qui concerne votre promotion ou avancement

Contactez-nous : cftc@grandlyon.com



BILLET D'HUMEUR



INFORMATION CFTC

5/01/2021

ALERTE CONFUSION

La CFTC vous souhaite bonne chance pour 2021

Un bilan à 6 mois : une réorganisation générale, un exécutif augmenté pas les agents – une année 2021 non soutenable pour les agents ?



Comment arrêter la fuite des agents pauvres ?

La CFTC tient le même discours depuis 2014. Les agents veulent ne plus voir de différence de rémunération. À travail égal salaire égal. La CFTC demande l'équité pour les agents :

Prime de fin d'année pour tous,

Déplafonnement de la prime d'intéressement à 600€,

Augmentation des RIG et mise en place d'un RIF pour tous,

Révision du plan de déplacement.
Attention à la prochaine ZFE qui va interdire le diesel des agents pauvres en ville !

Étude d'opportunité pour une complémentaire santé source de pouvoir d'achat,

Retour de la semaine de 4 jours dans le respect des 1607h,

Développement du télétravail phase III

Les premiers constats

Un dialogue social allégé :

- 30 minutes avec la 10^{ème} VP en charge des RH,
- Une rencontre « Collombesque » avec tous les syndicats et 10 min par organisation,
- Des réunions détournées de leur objet,
- Des syndicats partiellement confinés,

Les grandes orientations :

Nous constatons que le programme politique passe avant les agents. La nouvelle organisation est projetée très vite sans analyse fonctionnelle. La CFTC demande de prendre le temps pour ne pas bousculer inutilement des services.

La ligne directrice de gestion fixée par l'employeur va organiser la carrière des agents sur le mandat. La CFTC demande à ce qu'elle soit simple pour tous en mettant fin à l'usine à gaz en cours. Elle doit permettre aux agents et aux encadrants de se projeter, aux représentants du personnel de retrouver la transparence perdue depuis 2015.

CFTC Métropole de Lyon

Tél. : 04 28 87 58 49 - E-mail : cftc@orandlyon.com

- Site internet : <https://www.cftcmetropolede lyon.fr/> - ne pas jeter sur la voie publique

L'ACTUALITÉ



SYNDICALEMENT

CFTC : un dialogue social au quotidien

Dialogue social : qu'est-ce que c'est ?

Sa définition

Couramment employée, cette expression n'a pourtant pas de définition précise. L'Organisation internationale du travail (OIT) définit le dialogue social ainsi : "Le dialogue social inclut tous types de négociation, de consultation ou simplement d'échange d'informations entre les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs selon des modalités diverses, sur des questions relatives à la politique économique et sociale présentant un intérêt commun."

Plus simplement, on pourrait définir le dialogue social comme étant l'ensemble des dispositifs au sein desquels se confrontent les intérêts des agents, des employeurs et du gouvernement.

Au-delà d'une simple définition, il faut comprendre que le dialogue social fait de la négociation un élément d'équilibre des pouvoirs.

Sa philosophie

Le dialogue social part de la conviction ambitieuse qu'un débat fécond est susceptible de résoudre des questions économiques et sociales importantes, de promouvoir la bonne gouvernance, de favoriser la paix et la stabilité sociale et de stimuler l'économie. Il se place donc comme un mode de régulation sociale, qui vise à limiter la possibilité d'un pouvoir unique et absolu de décision (comme l'État ou l'employeur). Le dialogue social est le fruit de notre histoire sociale, politique et philosophique.

L'ACTUALITÉ



SYNDICALEMENT

Nos avancées sur l'année 2020

- ✚ Aboutissement favorable de dossiers et situations individuelles vis-à-vis d'agents oubliés injustement (Avancement de grade, RIF, mobilité, dysfonctionnement congés, RI de grade d'une certaine catégorie d'agents ...)
- ✚ Participation active sur les dysfonctionnements des avancements de grade
- ✚ Participation active sur le dossier du comptage temps RTI Insalubrité
- ✚ Suite à notre intervention réouverture du dossier « Astreintes » pour tous les agents car modalités financières floues
- ✚ Obtention pour les agents concernés de la NBI QPV (Quartiers prioritaires de la Ville), nous avons pu faire régulariser 26 agents des MDM de Villeurbanne.
- ✚ Obtention de la régularisation de primes et indemnités pour des agents qui travaillent en 3X8 injustement oubliés.
- ✚ Participation active à l'attribution de la prime COVID et aboutissement de régularisation d'agents oubliés
- ✚ Participation active aux différentes phases de négociation du télétravail

De nombreux dossiers sont en négociation, soyez convaincu(e)s par nos actions, nous négocions au quotidien, malgré la lenteur administrative aucun dossier n'est oublié, vous pouvez nous faire confiance.

L'ACTUALITÉ



SYNDICALEMENT

Nos revendications pour l'année 2021

- La CFTC demande **une amélioration du pouvoir d'achat** des agents :
 - Déplafonnement à 600€ de la prime d'intéressement collective
 - Mise en place du RIF pour tous les agents et une augmentation de leurs montants
 - Le respect des règles d'attribution des NBI
 - Le respect des nouveaux montants d'astreintes du décret de 2015
 - La fin des inégalités en termes de rémunération depuis la création de la Métropole

- La CFTC demande **une attention particulière aux conditions de travail et de santé** des agents :
 - Mise en place de la semaine de 4 jours dans le respect des 1607h
 - Développement du télétravail
 - Adéquation appropriée entre missions et moyens des services sous tension (social, nettoyage, services fragiles en PCA, médecine de prévention...)
 - Suivi régulier de la visite médicale

- La CFTC demande **l'amélioration du plan de déplacement et mobilité** car il ne correspond pas à toutes les situations rencontrées par les agents.

- La CFTC demande une étude d'opportunité sur un contrat de groupe concernant la mutuelle.

- La CFTC demande le respect de la présentation de tous les dossiers notamment réorganisations en instances

L'ACTUALITÉ



VIE PRATIQUE

Télétravail, comment être « confortable » ?

Suite à cette période de confinement et de re-confinement liée au coronavirus, vous êtes très nombreux à être passés au télétravail. Travailler à la maison n'est pas quelque chose de si naturel que cela, surtout en matière d'ergonomie. Retrouvez quelques conseils pour un télétravail efficace et le plus confortable possible.



Utilisez un espace à vous, rien qu'à vous pour travailler : votre cocon...

Fixez-vous des horaires de travail, en prévoyant des pauses et en respectant le plus possible votre planning. Créez une routine va vous permettre de réussir plus facilement à travailler correctement depuis chez vous. En télétravail, les limites entre la vie privée et le travail sont floues. A vous de vous fixer ces limites si vous voulez être efficace. **Vous avez « droit » à la déconnexion.** Il est préférable d'avoir un espace dédié uniquement au travail. Si vous n'avez pas la chance d'avoir un bureau, privilégiez une pièce isolée et/ou créez un espace de travail adapté (optez pour une table et une chaise), avec tous les outils nécessaires à côté de vous (ordinateur, souris, lampe de bureau, papier, stylos...) afin d'éviter les petits déplacements inutiles susceptibles de vous déconcentrer. Il vous faut également un cadre silencieux ou vous ne serez pas dérangé afin de pouvoir travailler depuis chez vous en étant serein. Veillez à ne pas être interrompu par vos proches, prévenez et organisez votre emploi du temps. Bannissez au maximum les bruits extérieurs.

Relâchez vos épaules et évitez la position voûtée car elle bloque votre diaphragme, limite votre respiration et génère davantage de stress. Prenez une bonne position assise.



VIE PRATIQUE

Quelle est la position assise idéale ?

Lorsque vous êtes assis, il faut donc éviter de trop courber ou cambrer le dos, de trop plier ou tendre les cuisses ou les jambes.

La position assise prolongée n'est pas la position la plus physiologique et le corps n'est pas fait pour rester des heures dans la même position. Elle affecte notre métabolisme, notre posture, notre circulation, la santé de nos articulations et muscles. Et lorsque l'on s'assoit mal, pendant longtemps, tous ces problèmes sont décuplés.

Voici la position assise idéale pour travailler :

Gardez le dos droit, c'est-à-dire en particulier : évitez d'arrondir les épaules et la tête vers l'avant, éviter d'arrondir le haut et le bas du dos, gardez les épaules relâchées et vers l'arrière. Vos coudes doivent être posés de façon à ce qu'ils forment un angle de 90-100 degrés (jamais moins).

Les genoux sont à hauteur des hanches, les hanches pas trop fléchies par rapport au tronc (90-100 degrés). Les jambes doivent être détendues, pliées à environ 90-100 degrés et les pieds posés au sol.



L'ACTUALITÉ



VIE PRATIQUE

Pensez également à la pause active et aux étirements.

La pause active, c'est lutter contre les inconvénients d'une mauvaise position assise.

Il est important de comprendre que la position assise prolongée est une position néfaste pour l'organisme. En position assise, les muscles du dos ne font pas leur travail de maintien, la circulation sanguine est diminuée, et lorsque l'on s'assoit mal, tous ces phénomènes sont accentués. Vous pouvez faire une pause de 10 min toutes les 2 heures par exemple, profitez de cette pause pour mettre votre corps en mouvement. En réunion visioconférence, il est souhaitable de faire une pause de 5 à 10 minutes toutes les 45 minutes.

Si vous avez la possibilité d'aller marcher en cette période, profitez-en, si tel n'est pas le cas, vous pouvez choisir des exercices à la maison : squats, pompes, genou/poitrine, talon/fesses, cordes à sauté, etc... Aussi, il est intéressant de faire des étirements ou du yoga si vous en avez la possibilité. Choisissez ce qui vous convient le mieux tant que vous activez votre corps.



Le but est d'être en mouvement afin de stimuler votre métabolisme et votre circulation et débarrasser votre corps des tensions que vous accumulées pendant 2h. Après une bonne pause active, vous reprendrez plus facilement le travail et vous serez mieux disposé à continuer de manière efficace. La collectivité doit rester vigilante sur l'application du droit à la déconnexion, l'isolement des télétravailleurs, l'équipement adapté des télétravailleurs (exemple bureau et chaise adaptés sur préconisation de la médecine préventive) mais aussi les risques liés aux conduites addictives (travail, tabac...).



VIE PRATIQUE

La qualité de vie au travail : un vrai sujet d'actualité dans un contexte de crise

Les causes de la diminution de la qualité de vie au travail sont notamment liées à une surcharge cognitive à laquelle sont de plus en plus soumis les professionnels à l'heure de la surinformation et des conflits de rôles en lien avec les fréquentes injonctions contradictoires. La digitalisation et les changements parfois profonds qu'elle induit, souvent source de stress, est également clairement à l'origine d'une part non-négligeable des difficultés nouvelles pour nombre d'agents.

Le bien-être au travail est selon une enquête de l'IFOP du printemps 2020 un enjeu prioritaire pour 81% des travailleurs. Un chiffre qui a bondi de 25 points en à peine deux ans.

Globalement, la transformation profonde du travail, qui avançait à pas feutrés depuis quelques années, risque de changer d'échelle à la vitesse de l'éclair, cela dans un contexte extrêmement anxiogène. Il est nécessaire de garantir la santé physiologique et psychique des agents. Ceux-ci, pour des raisons différentes, font face à l'anxiété, à la tristesse liée à la perte d'un proche, à un contexte personnel inadapte pour le télétravail... **Des sujets émergent fortement :**

- **La prévention des troubles musculo-squelettiques**

chez les télétravailleurs. Des collectivités commencent à prendre en charge certains équipements comme les sièges ergonomiques pour améliorer le quotidien de leurs professionnels qui travaillent à domicile.



- **Le collectif de travail :** Tout doit être mis en œuvre pour favoriser le bien-être et l'épanouissement de tous au service de la qualité du collectif afin d'éviter la perte de repères liée à l'instabilité du lieu de travail et à l'absence de relation physique.



EN BREF

Le Comité des Œuvres Sociales

Noël a dû être adapté !

L'épidémie de coronavirus bouleverse nos habitudes et l'arbre de Noël n'échappe pas à la règle, malheureusement !

Dans l'impossibilité de fêter tous ensemble cette fête familiale, le Comité des Œuvres Sociales a décidé de distribuer une box aux enfants de 2 à 11 ans concernés par cette prestation annuelle.

Un bon d'achat de 30 € sera distribué à chaque agent. Ce bon d'achat sera une carte cadeau de la société « carte française ». Distribution prévue en février.

Prochaine programmation de l'Arbre de Noël : dimanche 5 décembre 2021.



L'ACTUALITÉ



VOTRE EQUIPE

Vos représentantes et représentants :

CHSCT :

Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont des instances de concertation chargées de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des agents dans leur travail.



Jean-Paul Truchet



Pascal Merlin

Comité Technique :

Le comité technique est une instance de concertation chargée de donner son avis sur les questions et projets de textes relatifs à l'organisation et au fonctionnement des services, les questions relatives aux effectifs, aux emplois et aux compétences et les projets de statuts particuliers.



Nicolas Monin



Eric Scarbotte

Instance de la Diversité :

Cette instance sert à piloter la démarche diversité et a pour objectif de lutter contre les discriminations.



Jean-Philippe Amouny

COS :

L'action sociale dans la fonction publique consiste à améliorer les conditions de vie des agents et de leurs familles sous forme de prestations et d'aides, qui après de longues pratiques mais diversement appliquée et qui a donc fait l'objet d'une réglementation visant à rendre obligatoire certaines d'entre elles



Véronique Degoile-Vellerut



Pierre Duboc

CAP:

CAP C :

A compter du 1^{er} janvier 2021, la CAP n'examinera plus les propositions d'avancement de grade ni de promotion interne ; ces modalités de déroulement de carrière feront l'objet de critères définis par les lignes directrices de gestion soumises aux comités techniques. La promotion interne restera arrêtée par le Président de la CAP.



Anne Ollier



Abdelmalek Garah

CAP B :



Brigitte De Zan



Serge Chabanis

Vos permanents : A votre écoute



Virginie Besson



Patrick Chaine

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
cftc@grandlyon.com
<https://www.cftcmetropolede lyon.fr/>