



Rédaction CFTC Métropole de Lyon

N°2
Avril
Mai
Juin
2021



EDITO : Un monde du travail qui change

page 2

ACTUS : Agenda social, Lignes Directrices de gestion, Télétravail

page 3

BILLET D'HUMEUR : Restaurant Métropolitain et COS

page 16

SYNDICALEMENT : Être syndiqué, ça veut dire quoi ?

page 18

VIE PRATIQUE : Vivre avec son temps

page 20



EDITO



Franck Garayt
Président

Un monde du travail qui change et qui touche toutes les générations

A CHAQUE GENERATION, TOUT SEMBLE CHANGER...Un changement qui semble également lié à une fracture sociale.

Pour la génération « baby-boom », celle de ceux nés entre 1940 et 1965, période du plein emploi, c'est la carrière professionnelle qui prime. **La génération « X »** (nés entre 1965 et 1980), quant à elle, reste fidèle à son employeur et respecte les règles et la hiérarchie mais voit arriver les prémices du chômage. C'est aussi la période des premiers grands chocs pétroliers. **La génération « Y »**, ceux d'entre nous nés entre 1980 et 1995, « s'accroche » à son travail car le chômage augmente de plus en plus. Pour elle, la carrière a beaucoup moins d'importance. Elle veut un travail qui rime avec plaisir et épanouissement : pas de routine, des activités stimulantes... Mais elle témoigne aussi d'une impatience grandissante et d'un rejet de la hiérarchie. On la surnomme aussi « génération perdue, Peter Pan ou Tanguy »... De jeunes adultes qui ne veulent pas grandir et quitter la maison. C'est aussi l'arrivée d'Internet et d'un signe fédérateur pour tout le continent Européen : la chute du mur de Berlin. **Enfin, la génération « Z »**, comme « Zapping », génération « du pouce », actuelle et friande des technologies matures et de l'usage des réseaux sociaux. Dès qu'elle se pose une question et doit faire face à un problème, elle « google » (du verbe googler).

Et demain ? Sommes-nous en route vers une **génération « télétravail »**, mode incontournable hérité de la crise sanitaire COVID 19 ?

La CFTC a participé aux nombreux groupes de travail sur le sujet du télétravail. Elle est pu exprimer riche d'idées et de propositions en la matière.



ACTUS : AGENDA SOCIAL 2021-2026

Qu'est-ce que l'agenda social ?

C'est un gros calendrier de réunions thématiques (ou par corps) pour échanger sur les questions de ressources humaines, dont les questions salariales, avec l'administration. Les organisations syndicales dont la **CFTC** ont rencontré l'exécutif au mois de janvier et février afin d'échanger sur les mesures que nous avons proposées.

NOS PROPOSITIONS CFTC POUR 2021

- Déplafonnement de la prime d'intéressement de février de 300€ à 600€ avec mise en place sur l'année 2021
- La révision du Régime Indemnitaires : prise en compte de l'expertise métier pour toutes les filières
- La revalorisation des tickets restaurants à 9 € avec une participation employeur de 60 %
- La revalorisation des astreintes qui aurait dû se faire dès l'année 2015
- Possibilité pour les agents le désirant de monétiser une partie de leur CET
- Remettre en place la semaine de 4 jours à la Métropole avec le respect des 1607 heures annuelles

L'ACTUALITÉ



PRÉSENTATION DES MESURES **IMPOSEES**

PAR L'ADMINISTRATION sur 2021 :

LES MESURES SONT TROP FLOUES !

REGIME INDEMNITAIRE DES AGENTS

Mesures proposées pour 2021	Coût estimé
1 ^{ère} phase du régime indemnitaire (travail technique à effectuer pour fixer une orientation dans le cadre du montant alloué)	900 K€
Versement du RI à tous les contractuels de catégorie C	235 K€
RIF des agents de catégorie B (hors ligne managériale) pour les métiers en tension forte expertise RIF des chauffeurs	700 K€
RIFSEEP Filière médico-sociale	500 K€
Rémunération des assistants familiaux	200 K€
TOTAL	2,535 M€

POLITIQUE DE DEPLACEMENT DES AGENTS :

Mesures proposées pour 2021	Coût estimé
Versement d'une prime « mode doux », versement en janvier 2022 pour l'année 2021	320 K€

L'ACTUALITÉ



Pour un réel dialogue social, nous souhaiterions que nos propositions ne restent pas aux vestiaires !

L'exécutif propose 2,5 M€ pour 2021 pour la totalité des mesures qui seront mises en place.

Les vices président(e)s s'augmentent de 1000€ par mois en début de mandat et les agents passent pour des mendiants...

La CFTC dénonce un agenda social d'amateur

Le calcul est vite fait, une partie des agents restera sur le banc de touche sans voir la moindre couleur d'une augmentation de son pouvoir d'achat.

Pour la CFTC le compte n'y est pas !

CARTON ROUGE





ACTUS : Lignes Directrices de Gestion

ENCORE UNE USINE A GAZ !

Rappel : 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.

Position de l'administration sur l'avancement de grade : Extrait du rapport au CT de mars 2021

L'avancement de grade permet à un agent titulaire de pouvoir évoluer au sein de son cadre d'emplois et de sa catégorie hiérarchique, et d'accéder ainsi au grade immédiatement supérieur au sien. Il constitue un outil de gestion des ressources humaines dont les deux axes reposent sur l'appréciation de la valeur professionnelle des agents et le parcours professionnel.



LDG : AVANCEMENT DE GRADE

Le processus d'avancement de grade repose sur six étapes

- 1. Les éléments statutaires relatifs à l'avancement de l'agent sont annexés au support d'entretien professionnel** (Si l'agent n'est éligible à aucun avancement de grade et/ou aucune promotion, cette information figure en clair sur le support d'entretien professionnel.)
- 2. Le manager se prononce sur l'avancement de grade de l'agent au moment de l'entretien professionnel.** Le manager se prononce sur l'avancement de grade de l'agent en motivant son orientation au moment de l'entretien professionnel annuel. Cet avis est définitif pour la partie qui concerne le manager. L'agent garde la possibilité d'émettre des observations au sein de l'item prévu à cet effet dans le rapport de l'entretien annuel.
- 3. La chaîne hiérarchique se prononce sur l'avancement de grade de l'agent.** À la suite du manager direct de l'agent, la chaîne hiérarchique se prononce sur l'avancement de grade de l'agent prenant en considération le contexte des services ou des postes de travail et une vision transversale permettant d'asseoir les éléments de la valeur professionnelle, mais également les autres agents promouvables du périmètre dont la valeur professionnelle doit être comparée entre eux.
- 4. Les différents avis de la chaîne hiérarchique sont notifiés à l'agent.** Un entretien supplémentaire peut être organisé à la demande de l'agent ou à l'initiative de la chaîne hiérarchique avec les niveaux complémentaires pour expliquer les orientations suivies.

L'ACTUALITÉ



5. L'autorité territoriale arrête le tableau d'avancement en intégrant une approche égalité femmes hommes Pour chaque grade, une analyse est portée sur la répartition des promotions potentiellement réalisées entre les femmes et les hommes rapportée à la population des promouvables.

□ Si par exemple, le nombre de promouvables dans un grade se décompose en 80 femmes et 20 hommes avec un ratio de 50%, le nombre de promotions réalisées doivent être compris 36 et 44 femmes et entre 9 et 11 hommes.

6. Le tableau d'avancement est publié et un bilan sur le suivi des opérations est réalisé devant le Comité technique. Un bilan et une synthèse des avancements réalisés sont présentés en comité technique pour information. Les tableaux d'avancement de grade sont publiés et une information est réalisée à destination de l'ensemble des agents.





Les critères permettant de sélectionner les agents pour l'avancement.

La sélection des agents obéit à un classement défini **selon un système de 100 points au maximum** répartis entre la valeur professionnelle et le contexte du poste de travail d'une part et le parcours professionnel et la formation d'autre part.

1. La prise en compte du parcours professionnel et de la formation (40 points)

	Acteur	Points attribués	Maximum des points
<ul style="list-style-type: none"> • Ancienneté dans la Fonction Publique • Diversité du parcours (Parcours antérieur réalisé hors de la Fonction publique) • Mode d'accès au cadre d'emplois 	<ul style="list-style-type: none"> • FRH • Agent (déclaratif) 	<ul style="list-style-type: none"> • 1 point par année d'ancienneté • ½ point par an dans la limite de 10 points 	25 points
<ul style="list-style-type: none"> • Formation : Professionnalisation et perfectionnement suivie au cours des trois dernières années* 	FRH / Manager	<ul style="list-style-type: none"> • Concours : 10 points • Examen : 5 points • Art. 38 : 5 points • 1 point par jour Le manager dispose de la possibilité de valoriser les acquis issus de l'expérience 	5 points
<ul style="list-style-type: none"> • Total 			40 points

*les formations de perfectionnement ou de professionnalisation prises en compte relèvent de toute formation en lien avec les missions qu'elles soient obligatoires ou facultatives. Elles n'intègrent pas les formations d'intégration, les préparations aux concours, les formations liées à un projet d'évolution professionnelle dont les formations diplômantes ou certifiantes.

2. La prise en compte de la valeur professionnelle et le contexte du poste de travail (60 points)

	Acteur	Points attribués	Maximum des points
<ul style="list-style-type: none"> • Valorisation de l'avancement de grade 	N+1	<ul style="list-style-type: none"> • Favorable : de 10 à 20 • Défavorable : 0 	20 points
<ul style="list-style-type: none"> • Priorisation des avancements de grade 	CODIR (N+2 ou 3 ou fonction des secteurs)	<ul style="list-style-type: none"> • Priorité 1 : 15 • Priorité 2 : 10 • Priorité 3 : 5 • Sans : 0 	15 points
<ul style="list-style-type: none"> • Sélection des agents éligibles à un avancement de grade 	CODEL (Directeur ou équivalent)	<ul style="list-style-type: none"> • Priorité 1 : 15 • Priorité 2 : 10 • Priorité 3 : 5 • Sans : 0 	15 points
<ul style="list-style-type: none"> • Régulation des avancements de grade (contexte, responsabilité, adéquation grade/poste) 	Interdélégation	<ul style="list-style-type: none"> • Priorité 1 : 10 • Priorité 2 : 5 • Sans : 0 	10 points
<ul style="list-style-type: none"> • Total 			60 points



Position de l'administration sur la promotion interne :

Extrait du rapport au CT de mars 2021

La promotion interne constitue l'une des modalités de progression de carrière des fonctionnaires territoriaux. Elle correspond à un mode d'accès dérogatoire à un cadre d'emplois supérieur impliquant, pour l'essentiel, un changement de catégorie et de poste.

LDG : LA PROMOTION INTERNE

Le processus de promotion interne repose sur sept étapes

1. La détermination du nombre de possibilités ouvertes est fixée chaque année. Ces éléments sont arrêtés dans la limite des quotas applicables au sein de la collectivité et selon les orientations mises en place dans le cadre de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences en fonction des besoins des services.

2. Les éléments statutaires relatifs à la promotion de l'agent sont annexés au support d'entretien professionnel. Si l'agent n'est éligible à aucune promotion, cette information figure en clair sur le support d'entretien professionnel.

3. L'agent qui souhaite accéder à une promotion interne constitue un dossier de candidature. L'agent qui souhaite bénéficier d'une promotion doit constituer un dossier de candidature comprenant les éléments suivants :

- Le Parcours professionnel (acquis de l'expérience dans le domaine, diversité des fonctions exercées, formation initiale, ancienneté dans le cadre d'emplois d'origine, valorisation d'une expérience professionnelle déterminante, autres...).
- Les Démarches d'évolution professionnelle (formation continue, concours ou examens, préparation, autres...).

L'ACTUALITÉ



- Les éléments de la valeur professionnelle renseignés par le N+1 (efficacité/engagement, capacité managériale/conduite de projet/technicité, capacité à s'adapter au changement, capacité à évoluer sur le nouveau cadre d'emplois, autres...).
- Les éléments de la motivation et de la projection vers le nouveau cadre d'emplois visé (éléments rédigés et personnalisés par l'agent).

4. Une commission de sélection identifie les agents admis à passer un entretien La commission de sélection examine les dossiers et sélectionne les agents admis à passer un entretien

5. Un entretien est organisé avec chacun des candidats admissibles.

Un jury composé des membres de la commission de pré-sélection et de managers et, le cas échéant, d'experts ou de personnalités extérieures organisent des entretiens avec chacun des candidats ayant été admis.

6. L'autorité territoriale arrête la liste d'aptitude en intégrant une approche égalité femmes hommes. Pour chaque grade, une analyse est portée sur la répartition des promotions potentiellement réalisées entre les femmes et les hommes rapportée à la population des promouvables.

7. La liste d'aptitude autorise les agents inscrits à postuler sur les postes vacants.

Les agents inscrits sur liste d'aptitude ont la possibilité de postuler sur les postes vacants de la collectivité ou d'une autre structure relevant de la Fonction publique territoriale du grade visé : la liste d'aptitude a la même valeur que le concours.

RIEN NE CHANGE ?!

L'ACTUALITÉ



Position CFTC sur les LDG

La CFTC a voté **CONTRE** pour les raisons suivantes :

- Les listes des agents promouvables ne seront plus accessibles en CAP ne permettant plus de détecter les erreurs.
- La prise en compte de l'ancienneté dans le grade de l'agent est bloquée à 25 ans. C'est ANORMAL,
- La CFTC a rappelé en séance que les chiffres statistiques montrent que des agents attendent trop longtemps pour bénéficier d'un avancement. Le plafond de 10 ans que nous demandons est justifié !
- L'employeur aurait pu maintenir les CAP dans leur rôle historique. Et non ; Les syndicats sont désormais exclus du dispositif de déroulement de carrière,
- L'encadrement direct est méprisé par ce dispositif qui fait la part belle aux directions : un dispositif bien trop complexe !
- La CFTC indique que seul le concours d'un avocat permettra de défendre ses droits,
- La CFTC rappelle que les tableaux des dérogations à la clause de mobilité sur les promotions internes sont incomplets, nous souhaitons ajouter plusieurs métiers pour que la Métropole soit équitable.



VOUS AVEZ DES QUESTIONS ?

CONTACTEZ VOS ELU(E)S

Mail : cftc@grandlyon.com

Tel : 04.28.67.56.49 ou 06.65.15.97.47



ACTUS : TELETRAVAIL

Le dossier télétravail dispositif pérenne hors contexte de crise sanitaire a été présenté au CT et CHSCT de mars 2021.

L'intersyndicale CFDT-**CFTC**-CGC-FO-SUD-FA-FSU s'est battue pour obtenir des avancées :

Nombre de jours et modalités de mise en œuvre

- ✚ Télétravail possible jusqu'à 2 jours maximum par semaine, avec prorata défini selon quotité de travail de l'agent
- ✚ Deux formules de télétravail à disposition :
 - ✓ Formule 1 : Télétravail jusqu'à 2 jours fixes par semaine, avec prorata défini selon quotité de travail de l'agent
 - ✓ Formule 2 : Télétravail flottant avec quota jusqu'à 5 jours par mois, avec prorata défini selon quotité de travail de l'agent
- ✚ Chaque agent doit être présent sur site au moins 2 jours par semaine, quelle que soit sa quotité de travail (notamment les agents à 50%)
- ✚ Une journée par semaine où l'intégralité des agents doit être en présentiel. A fixer par le manager au niveau de chaque collectif de travail, afin de maintenir la cohésion
- ✚ Priorité donnée aux journées complètes de télétravail

L'ACTUALITÉ



Eligibilité

Maintien des critères d'éligibilité délibération n°2019-3886 du 4 novembre 2019

Nouveautés :

Temps partiels :

- ✓ Télétravail possible dès 50% de temps de travail, avec des quotités proportionnelles

Équipes mobile et renfort :

- ✓ Télétravail possible mais à évaluer à chaque mission

Télétravail pour circonstances exceptionnelles

- ✚ Dérogation possible au quota maximum des formules Métropole (et des 3 jours par semaine fixés par la loi) en cas de situation exceptionnelle perturbant l'accès au service ou le travail sur site
- ✚ Utilisation possible de l'équipement personnel durant ces périodes, pour les agents non équipés par la collectivité

Prises en charge complémentaires

L'intersyndicale dont fait partie la CFTC a demandé à l'administration la participation financière aux frais de domicile et la prise en compte de l'ergonomie des postes de travail à la maison.

Pas de prise en charge complémentaire sur 2021

Indemnité forfaitaire : à rediscuter en 2022

L'ACTUALITÉ



Lieux possibles de télétravail

- ✚ Domicile de l'agent ou autre lieu privé (par exemple, domicile d'un-e conjoint-e, résidence secondaire) : possible avec attestation d'assurance et accord du manager
- ✚ Autre site de travail métropolitain : pas d'équipement informatique portable dans ce cas
- ✚ Télétravail sur tiers lieux (sites de coworking) : à travailler ultérieurement

Handicap, raison de santé, grossesse

- ✚ Femmes enceintes sans complication : jusqu'à 3 jours de télétravail par semaine possible pendant toute la durée de leur grossesse, sur simple accord du manager
- ✚ Dérogation possible aux 3 jours max par semaine, à la demande de l'agent, pour raison de santé, handicap, état de grossesse, après avis du service Santé au travail, pour une durée de 6 mois max (renouvelable après avis du service Santé au travail)

VOUS AVEZ DES QUESTIONS ?

CONTACTEZ VOS ELU(E)S

Mail : cftc@grandlyon.com

Tel : 04.28.67.56.49 ou 06.65.15.97.47





BILLET D'HUMEUR : RESTAURANT METROPOLITAIN

Sous le couvert de simplification de distribution, des choix restreints sont proposés aux agents depuis des mois.

La viande ou le poisson sont régulièrement absents du menu sans justification.

La **CFTC** constate que le végétal est majoritaire. Un choix minoritaire est imposé à une majorité !

Les agents ne comprennent pas la stratégie de l'employeur.

L'employeur souhaite t'il la fermeture du restaurant Métropolitain ?

En attendant, la CFTC a demandé à l'administration que les agents qui ne souhaitent plus manger au restaurant administratif faute de choix satisfaisant se voient attribuer des tickets restaurant !





BILLET D'HUMEUR : LA CARTE FRANCAISE

La carte Française a été proposée par les élus Métropolitain qui ont souhaité une redistribution « Made in France » de l'excédent de budget du COS. Le chèque CADHOC a donc été exclu par l'exécutif. La **CFTC, elle**, s'orientait vers un chèque vacance de 30€.

LA CFTC A VOTE CONTRE LA REDISTRIBUTION VIA LA CARTE FRANCAISE

Il est honteux de prétendre redistribuer 30 € au travers d'une carte en partenariat avec des enseignes rares, totalement restrictives et élitistes !

A l'instar de ce qui se passe au sujet des menus de la cantine, ces 30 € « d'argent de poche » qui sont consentis aux agents sont le fruit d'une démarche de BOBO dogmatiques, dont le souci n'est visiblement pas de savoir comment joindre les deux bouts à la fin du mois.

Quels sont les agents qui vont pouvoir se rendre dans l'une des 14 boutiques sélectes labélisées de la Métropole ?

En ces temps de frustrations et de crise, attendre des agents de la Métropole qu'ils dépensent cette somme dans des futilités a quelque chose d'indécent !

La CFTC refuse qu'un tel gâchis se reproduise l'année prochaine et réfléchit à une manière efficace de faire remonter le mécontentement des agents à la présidente du COS, pourquoi pas par le biais d'une pétition !





SYNDICALEMENT : ETRE SYNDIQUE....

ça veut dire quoi ?

Pourquoi la CFTC ?

J'ai peur !

Combien ça coûte ?

- ✚ être informé de ses droits collectifs et individuels et de l'évolution de la législation. Cela garantit un accompagnement au quotidien et en cas de difficultés professionnelles. Faire partie d'un groupe peut en effet être un point fort, car cela permet d'être écouté et soutenu
- ✚ être conseillé, défendu et assisté lorsque des situations difficiles se présentent. De plus, rencontrer de nouvelles personnes au sein d'un syndicat permet d'élargir son réseau social et professionnel
- ✚ aider les autres en apprenant à écouter, conseiller et informer les agents de ma collectivité. C'est aussi une occasion d'échanger, de débattre et de participer à la prise de décision au sein même de l'organisation syndicale
- ✚ renforcer votre rôle dans la vie de la collectivité. Adhérer à un syndicat représentatif offre la possibilité d'être désigné délégué ou représentant au sein des différentes instances comme le Comité Technique par exemple
- ✚ disposer de moyens de communication, bénéficier d'une formation syndicale, etc... Mais l'adhésion à une organisation syndicale telle que la **CFTC**, c'est aussi et surtout une question de confiance. Nous n'attendons pas qu'un agent se syndique pour l'écouter, l'orienter, l'informer, l'accompagner, le défendre... C'est de lui-même, parfois bien après des épreuves, qu'il adhère. Il s'est rendu compte de lui-même des valeurs fondamentales que nous véhiculons au sein de la **CFTC** et nous offre sa confiance. A la **CFTC** nous parlons d'engagement et non d'adhésion

L'ACTUALITÉ



Le code du travail protège contre toute forme de discrimination liée à l'appartenance à un syndicat donc aucunes représailles de la part de votre employeur du fait de votre engagement syndical.

Si la peur de nous rejoindre vous retient, sachez que si vous ne souhaitez pas vous engager en tant que représentant du personnel ou militant actif, vous n'êtes absolument pas tenu de dire à votre employeur que vous adhérez à un syndicat. De plus, vous avez la possibilité de vous retirer de l'organisation syndicale à tout moment.

Les personnes faisant le choix de se syndiquer paient une cotisation, celle-ci permet de financer l'activité du syndicat du niveau local jusqu'au niveau national.

Un grand principe à la **CFTC**, celui de la subsidiarité : notre syndicat détermine le montant de la cotisation. Celle-ci n'a pas augmenté depuis des années. Une part importante des cotisations (+ de 60%) est reversée à la confédération CFTC (regroupement de tous les syndicats CFTC dans le privé comme dans le public sur le plan national).

La gestion de nos comptes est transparente et nous les publions chaque année sur le site de la confédération.

De plus, les personnes imposables bénéficient d'une réduction sur les impôts correspondant à 66% du montant de la cotisation et pour les personnes non imposables, d'un crédit d'impôts correspondant à 66% du montant de la cotisation.

Plus nous serons nombreux à être syndiqués et plus nous aurons la possibilité d'avancer, tant sur les dossiers collectifs qu'individuels.

Enfin, Mesdames... 64 % des représentants du personnel de la Métropole sont des hommes : chaque jour, il faut défendre les intérêts de femmes en poste au sein de la collectivité.

Votre voix porte et importe autant que celle des hommes, rejoignez-nous !





VIE PRATIQUE : vivre avec son temps

- La crise va accentuer les fragilités et les inégalités existantes, exemple : entre les cadres avec des fonctions télétravaillables et les agents d'exécution sans mission télétravaillable si l'organisation se pérennise.

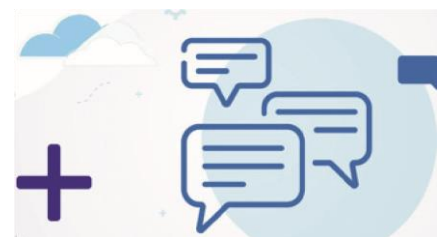


- Pour le bien-être au travail, il faut aussi et surtout veiller à la qualité du travail, à la reconnaissance au sens de la socialisation.



- Restaurer la confiance dans le management ce qui suppose une cohérence de toute la ligne hiérarchique. Un ressort essentiel de cette confiance dans le management, qui assure les agents, repose sur le sentiment de compréhension et de justice associé aux décisions.
- Le droit à la déconnexion : Le droit à la déconnexion ne peut être respecté qu'à travers la participation et la volonté de chacun, formation, prévention et sensibilisation sont les enjeux principaux

La CFTC reste vigilante sur tous ces sujets et se positionne toujours de façon constructive avec comme ligne de conduite le respect de chacun et la défense des droits notamment la santé au travail.



Vos représentantes et représentants :

Elus CHSCT



Jean-Paul Truchet



Pascal Merlin

Elus CT



Nicolas Monin



Eric Scarbotte

Elu(e)s CAP C



Anne Ollier



Abdelmalek Garah

Elu(e)s CAP B



Brigitte De Zan



Serge Chabanis

Instance de la diversité



Jean-Philippe Amouny

Elu(e)s COS



Véronique Degoile-Vellerut



Pierre Duboc

Vos permanents



Virginie Besson



Patrick Chaîne

L'ACTUALITÉ



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](tel:0428675649) ou [06.65.15.97.47](tel:0665159747)

cftc@grandlyon.com

<https://www.cftcmetropolede lyon.fr/>