



Rédaction CFTC Métropole de Lyon

N°3
SEPTEMBRE
2021



le syndicat constructif

EDITO : Accompagner le retour en présentiel

page 2

ACTUS : La rupture conventionnelle

page 3

BILLET D'HUMEUR : Agenda social 2021 / Astreintes / Associations

page 6

SYNDICALEMENT : Réunion d'information syndicale

page 10

VIE PRATIQUE : La charge mentale au travail

page 12



EDITO



Franck Garayt
Président

Accompagner le retour en présentiel

Les règles se sont assouplies quant au travail à distance et devraient continuer à l'être. Le ministère de la transformation et de la fonction publique a fait paraître un guide pratique <https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/covid-19/fiches-reflexes-retour-presentiel.pdf>.

Pour les équipes qui étaient principalement à distance, cela implique une nouvelle forme d'organisation mixte, pour combiner travail sur site et à distance, et nécessite un accompagnement.

Ces changements peuvent susciter des interrogations ou des appréhensions. Elles sont légitimes.

Les managers doivent bien évaluer les besoins et les attentes individuelles, mais aussi collectives avant le retour sur site.

Il est nécessaire que chacun retrouve un équilibre en s'informant auprès de la hiérarchie des modalités du retour en présentiel et en se posant les bonnes questions pour trouver un nouvel équilibre d'organisation.

Cette autoévaluation doit permettre à toute personne qui rencontre des difficultés sur le plan de sa santé de demander un rendez-vous avec le médecin du travail. Il est donc nécessaire d'associer la médecine de prévention dans l'accompagnement du retour en présentiel.

La **CFTC** continuera également à vous écouter, vous informer, vous orienter et vous accompagner.

La **CFTC** vous souhaite une bonne rentrée.



ACTUS : LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

Qu'est-ce que la rupture conventionnelle ?



La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 a étendu à la Fonction Publique la possibilité de conclure des ruptures conventionnelles de façon pérenne pour les agents contractuels de droit public sous contrat à durée indéterminée et de manière expérimentale jusqu'au 31 décembre 2025 pour les fonctionnaires titulaires (à l'exclusion des agents encore en stage).

La rupture conventionnelle consiste en un accord mutuel par lequel la Métropole et l'agent, qu'il soit titulaire ou contractuel en CDI, conviennent des conditions de cessation définitive des fonctions de l'agent considéré au sein de la Métropole.

La rupture conventionnelle est un accord commun. En ce sens, elle ne peut pas être imposée par l'une ou l'autre des deux parties. Il convient de noter que la rupture conventionnelle entraîne la radiation des cadres et la perte de la qualité de fonctionnaire pour l'agent titulaire qui l'accepte.

Conformément à l'article 49 ter du décret 2019-1593 du 31 décembre 2019, il est précisé que la rupture conventionnelle ne s'applique pas :

- 1° Pendant la période d'essai ;
- 2° En cas de licenciement ou de démission ;
- 3° Aux agents ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite fixé à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale et justifiant d'une durée d'assurance, tous régimes de retraite de base confondus, égale à la durée d'assurance exigée pour obtenir la liquidation d'une pension de retraite au taux plein du régime général de sécurité sociale ;
- 4° Aux fonctionnaires détachés en qualité d'agents contractuels.



L'article 49 quater décret 2019-1593 du 31 décembre 2019 indique en outre que « lors du ou des entretiens prévus, l'agent qui le souhaite peut, après en avoir informé l'autorité avec laquelle la procédure est engagée, se faire assister par un conseiller désigné par une organisation syndicale représentative de son choix. »

La CFTC peut vous accompagner dans vos démarches.

Les modalités de calcul de l'indemnité de rupture

Le montant de l'indemnité est fixé par le décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019. Ce texte encadre le montant de l'indemnité qui peut varier à l'intérieur d'un intervalle borné en fonction de l'ancienneté de service de l'agent dans les trois fonctions publiques et de la rémunération perçue au cours de l'année précédente (à la manière de l'indemnité de licenciement).

La rémunération brute de référence pour la détermination de la rémunération est la rémunération brute annuelle perçue par l'agent au cours de l'année civile précédant celle de la date d'effet de la rupture conventionnelle (y compris les primes et indemnités variables).

Ne sont exclus que les remboursements de frais et les indemnités d'enseignement ou jury. Pour les agents bénéficiant d'un logement pour nécessité absolue de service, le montant des primes et indemnités pris en compte pour la détermination de la rémunération mentionnée aux articles 2 et 3 est celui qu'ils auraient perçu, s'ils n'avaient pas bénéficié d'un logement pour nécessité absolue de service.

Montant minimum de l'indemnité de rupture conventionnelle selon l'ancienneté

Année d'ancienneté	Montant minimum de l'indemnité de rupture
--------------------	---

Jusqu'à 10 ans	¼ de mois de rémunération brute par année d'ancienneté
----------------	--

De 10 à 15 ans	2/5e de mois de rémunération brute par année d'ancienneté
----------------	---

De 15 à 20 ans	½ mois de rémunération brute par année d'ancienneté
----------------	---

De 20 à 24 ans	3/5e de mois de rémunération brute par année d'ancienneté
----------------	---

Le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ne peut pas être supérieur à 1/12e de la rémunération brute annuelle par année d'ancienneté, dans la limite de 24 ans d'ancienneté.

Le montant calculé tient compte de la quotité de travail et de la position administrative de l'agent (un agent en disponibilité qui n'a pas de revenu ne pourra bénéficier d'aucune indemnité par exemple).

La date de départ de l'agent intègre le solde des congés et des RTT qui restent à prendre.



POSITION CFTC

Le texte est applicable de plein droit. Il ne nécessite pas de délibération ni de décision particulière de l'employeur.

La CFTC ne demandait pas à ce que l'employeur sorte une mesure collective.

La CFTC préférerait que l'agent soit maître de sa démarche et de sa négociation.

Cela n'a pas été le choix retenu.

Lors des préparations, la CFTC souhaitait une rédaction simple pour que les agents et les services RH puissent travailler facilement.

La CFTC est intervenue plusieurs fois sur ce dossier que l'administration avait beaucoup complexifié.

Lors de l'instance CT, l'exécutif a pris en otage les élus du personnel en imposant un vote préalable sur le dossier sans que nous connaissions son contenu.

Si les syndicats votaient contre alors l'exécutif refuserait toute discussion sur un cas individuel et les dossiers déjà déposés.

Cette forme de relation avec les syndicats est scandaleuse en république.

Cela s'appelle semble-t-il « dialogue social » !!!



BILLET D'HUMEUR : AGENDA SOCIAL 2021

Mais pourquoi les mesures de l'agenda social 2021 ne sont-elles toujours pas mises en œuvre ?

Pour rappel l'**agenda social** 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.

Bientôt en 2022 et aucune avancée, l'agenda social 2021 reste au point mort.

Monsieur le Président, y'a-t-il encore un espoir pour que les mesures présentées et finalisées en mars 2021 soient mises en œuvre cette année ?



Faut-il un mouvement social pour faire avancer les dossiers ?



NOS PROPOSITIONS CFTC POUR 2021

- Déplafonnement de la prime d'intéressement de février de 300€ à 600€ sans convergence avec mise en place sur l'année 2021
- La révision du Régime Indemnitaire : 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



BILLET D'HUMEUR : ASTREINTES

Conformément à l'arrêté du 14 avril 2015, la Métropole de Lyon est tenue de revaloriser les montants des forfaits d'astreinte des agents !

Cela n'est toujours pas le cas en 2021 !

La **CFTC** a saisi la vice-présidente aux ressources humaines pour régulariser tous les agents concernés par les astreintes et a demandé un rappel sous la forme d'un forfait rétroactif pour compenser le manque à gagner depuis 2015

INDEMNISATION DES ASTREINTES

PERIODE D'ASTREINTE	Astreinte d'exploitation (*)	Astreinte de sécurité (*)	Astreinte de décision (encadrement)
Semaine d'astreinte complète	149.48 € 159.20 €	149.48 €	74.74 € 121.00 €
Astreinte de nuit entre le lundi et le samedi inférieure à 10 heures	8.08 € 8.60 €	8.08 €	4.04 € 10.00 €
Astreinte de nuit entre le lundi et le samedi supérieure à 10 heures	10.05 € 10.75 €	10.05 €	5.03 € 10.00 €
Samedi ou journée de récupération	34.85 € 37.40 €	34.85 €	17.43 € 25.00 €
Dimanche ou un jour férié	43.38 € 46.55 €	43.38 €	21.69 € 34.85 €
Week-end (du vendredi soir au lundi matin)	109.28 € 116.20 €	109.28 €	54.64 € 76.00 €

** L'astreinte Viabilité Hivernale est une astreinte d'exploitation*

La CFTC dénonce la lenteur dans le traitement des dossiers alors que les réorganisations de services se font à vitesse grand V au détriment des agents !



BILLET D'HUMEUR : LES ASSOCIATIONS SATELLITES

LA GOURGUILLONNAISE

La collectivité a décidé d'arrêter le soutien à la Gourguillonnaise, association historique des agents de la Courly, pour des raisons qui lui appartiennent. C'est très dommageable que les agents n'aient plus accès à la culture en format associatif où les agents font pour les autres agents.

ASSOCIATION SPORTIVE DU PERSONNEL

L'association sportive du personnel de la ville de Lyon et de la Métropole, Lyon Sport Métropole anciennement ASCUL, vient de fêter ses 50 ans. Cette structure est de moins en moins connue par les agents. Même certains représentants du personnel croyaient qu'elle était fermée depuis 2013. Elle est bien vivante et la **CFTC** espère que l'employeur va conserver ce pan de son histoire et rappeler aux agents qu'elle est bien là. L'activité sportive participe au bien-être au travail. Va-t-elle subir le même sort que la Gourguillonnaise ? L'avenir proche va nous donner un indicateur.



SYNDICALEMENT : REUNION D'INFORMATION

Zoom sur les heures mensuelles d'information syndicale



Chaque organisation syndicale peut organiser une réunion d'information syndicale à destination des agents de la Métropole. Ces réunions peuvent avoir lieu en dehors ou pendant les heures de travail.

Seules les organisations syndicales représentatives peuvent organiser une réunion d'information syndicale pendant les heures de travail

Elles sont subordonnées à l'autorisation préalable de la collectivité qui peut opposer un refus sur le motif d'incompatibilité avec les nécessités de service

Tout agent de la collectivité peut assister à une réunion d'information syndicale de son choix. S'il est de service à ce moment-là, il doit bénéficier d'une autorisation spéciale d'absence.

Ce temps est considéré comme du temps de travail.

Chaque agent est autorisé à s'absenter pour une durée de deux heures par mois, délai de route compris.

Les autorisations spéciales d'absence accordées aux agents désirant y assister ne peuvent excéder 6h par trimestre et 24 heures par année civile.

L'agent qui souhaite se rendre à une réunion d'information syndicale doit obligatoirement prévenir sa hiérarchie au minimum 3 jours avant de se rendre à cette réunion.



L'équipe **CFTC** organise des réunions d'informations pour répondre aux questions et/ou apporter des informations ; tous les sujets sont abordés : entretiens annuels, conditions de travail, rémunération, complémentaire santé, prévoyance, COS, carrière...

Si vous souhaitez qu'une réunion d'information syndicale soit organisée dans vos locaux, contactez-nous par mail :

cftc@grandlyon.com

Zoom **sur le rôle du représentant syndical**

Que ce soit à l'échelon national ou local, le représentant syndical demeure un acteur clef. Dans la fonction publique, le droit à la participation se concrétise notamment par la création d'organismes consultatifs dans lesquels siègent des représentants du personnel (CT, CHSCT, CAP, CCP).

Outre la revendication et la contestation, l'action syndicale s'inscrit également dans d'autres domaines tels que l'information des agents, la concertation et la négociation.

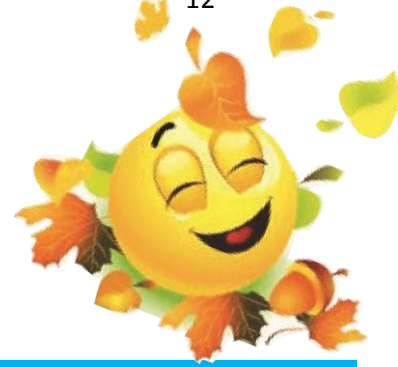
Le représentant syndical joue un rôle fondamental dans l'exercice des missions liées à l'activité syndicale :

L'INFORMATION : sur toute question intéressant la vie des services (conditions de travail, méthodes, évolutions de la collectivité). Les organisations syndicales peuvent tenir des réunions d'information.

LA CONCERTATION OU LA NEGOCIATION : La concertation se distingue de la négociation qui, elle, se traduit par la recherche d'un accord engageant chacune des parties dans sa mise en œuvre.

LA DEFENSE DES INTERETS PROFESSIONNELS : Par un accompagnement individuel, en cas de contestation sur l'entretien individuel, en cas de conflit, en matière de conditions de travail.

LA PREVENTION DES RISQUES ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL : par l'analyse des conditions de travail et l'amélioration du « document unique », par l'étude des réorganisations en exigeant une vraie étude d'impact, en demandant les plans des déménagements avant la mise en œuvre, par les visites de locaux avec ou sans l'employeur pour étudier réellement les situations et enfin accompagner les agents suite aux agressions.



VIE PRATIQUE : LA CHARGE MENTALE AU TRAVAIL



La **CFTC** a décidé de partager avec vous un petit décodage de la charge mentale au travail : mal être professionnel qui touche de plus en plus d'agents. **Aussi pour faire face à cette situation ne restez pas seul et contactez-nous.**

Nous pourrons vous écouter et surtout vous diriger vers des interlocuteurs de la santé au travail qui pourront vous aider : Ensemble nous sommes plus forts !

Comment la définir ?

Quand fixer, anticiper, gérer, préparer, présenter deviennent des impératifs trop pesants ... Lorsque ces pensées s'accumulent et s'ajoutent aux tâches en cours, on parle de charge mentale. Ces « to do list », « post-it » internes se superposent dans notre cerveau et peuvent générer des troubles et présenter un risque psychosocial.

En effet la charge mentale n'est pas seulement cloisonnée à la sphère privée/familiale/personnelle mais est aussi présente dans la vie professionnelle.

Elle est plus que jamais d'actualité face aux bouleversements engendrés par la crise sanitaire. Ainsi l'excès de charge mentale génère des conditions de travail stressantes, responsables de risques psychosomatiques.

L'ACTUALITÉ



La charge mentale et travail

Ces « to-do list » ou listes à faire mentales en perpétuel renouvellement s'invitent dans le quotidien des agents.

A noter que si la charge physique est assez facile à évaluer, c'est moins le cas de la charge mentale qui est plus subjective, en effet pour un même travail, la charge mentale sera perçue différemment selon les personnes ;

La charge mentale au travail est donc au croisement de paramètres psychologiques, sociologiques et organisationnels. Ainsi chacun d'entre nous peut y être confronté. La charge mentale pèse désormais autant que la charge physique sur la santé des collaborateurs en générant des troubles physiques et psychiques comme à titre d'exemples la sensation de « tête pleine », hypertension, migraines, insomnies, burn out...

Les adaptations et les changements organisationnels de plus en plus fréquents, la mise en concurrence des uns et des autres, la flexibilité de plus en plus accrue, les demandes et exigences de plus en plus prégnantes, le sens donné au travail sont les quelques exemples de facteurs qui nourrissent ce fléau professionnel.

La crise sanitaire : un facteur aggravant.

La charge mentale s'accroît avec la Covid-19. Les informations anxiogènes, la nouvelle organisation, l'incertitude, le télétravail et l'école à domicile influencent en effet l'état psychologique des Français, qui se dégrade.

Comment alléger la charge mentale ?

La première étape est de repérer les signaux : ambiance de travail dégradée, augmentation des conflits, du turn-over, mais aussi la perte de sens...

Ces indices doivent alerter à titre collectif et individuel afin de mettre en place des actions de prévention et orienter les personnes vers les services de santé au travail compétents car ils relèvent de la qualité de vie au travail.

L'organisation doit être repensée par la hiérarchie, l'encadrement, les RH avec le concours des instances représentatives du personnel afin de rétablir ce déséquilibre.



Si l'aide et la reconnaissance de la part des supérieurs, des services de santé au travail, des collègues, de la **CFTC** sont précieuses et peuvent diminuer la charge mentale, chaque personne peut aussi agir au quotidien en se fixant et en ayant conscience de ses limites, en sachant dire stop, en rééquilibrant les tâches mais aussi en établissant des listes de ce qui a été réalisé, traité plutôt que des listes à réaliser : vous mettez en avant vos avancées.

La CFTC est là pour vous en qualité de soutien social professionnel, aussi face à ce genre de situation, sans aucune hésitation contactez-nous.



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



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:04.28.67.56.49) ou [06.65.15.97.47](tel:06.65.15.97.47)

cftc@grandlyon.com

<https://www.cftcmetropledelyon.fr/>