



Rédaction CFTC Métropole de Lyon

# N°4  
DECEMBRE  
2021



*le syndicat constructif*

**EDITO : Votre confiance est essentielle**

page 2

**ACTUS : Avancements et promotions**

page 3

**BILLET D'HUMEUR : Dialogue social/Télétravail/Rémunérations**

page 7

**SYNDICALEMENT : Les grands principes de la liberté syndicale**

page 10

**VIE PRATIQUE : Congé Paternité**

page 12



## EDITO



**Franck Garayt**  
Président

**Votre confiance  
est essentielle**

Si la pandémie nous affecte toutes et tous, elle nous interpelle aussi dans notre activité professionnelle : tant sur nos organisations que nos missions. Notre rôle d'amortisseur social est d'autant plus sollicité que s'installe et dure la crise. Ce rôle si fondamental est en parfaite adéquation avec les valeurs que la **CFTC** porte et s'il se montre parfois ardu, n'oublions pas qu'il est essentiel !

La **CFTC** rappelle que la pandémie n'a pas arrêté pour autant la mobilisation syndicale, la **CFTC** agit quotidiennement pour vous, c'est à dire chaque jour. Et fidèle à ses valeurs, elle joue son rôle de représentation du personnel et son rôle de négociation en s'attachant à garantir vos droits en termes de salaires, de statuts, de progression de carrière ou de conditions de vie au travail.

**Nous vous remercions une nouvelle fois pour votre confiance qui nous permet d'être le plus pertinent possible pour chacun d'entre vous**

La **CFTC** vous souhaite de bonnes fêtes de fin d'année





## ACTUS : AVANCEMENTS ET PROMOTIONS



**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.

Qui rêve de voir sa carrière se dérouler, comme un long fleuve tranquille et/ou sans devoir passer les épreuves d'un seul examen ou d'un concours, devra encore bien souvent, revoir ses projets...

Nous étions nombreux à être promouvables. Si la promotion interne se définit comme un mode d'accès au cadre d'emplois supérieur (ex. : adjoint administratif principal 1re classe à rédacteur), rappelons que l'avancement de grade est, lui, un mode de progression au sein d'un cadre d'emplois (ex. : rédacteur à rédacteur principal)

Examen professionnel ou pas, bénéficier d'une promotion interne « au choix » signifie que certains d'entre vous vont être choisis par la collectivité parmi ceux qui remplissent les conditions fixées par le statut particulier du cadre d'emplois qui serait susceptible de les accueillir. Ces statuts particuliers fixent une proportion de postes accessibles aux agents par promotion, malheureusement peu de perspective. Mais il est à noter que des critères internes à la collectivité viennent s'ajouter sans oublier la proposition de la hiérarchie et ce, à différents niveaux...

Si les quotas pour l'avancement de grade sont plus « larges » car définis par la collectivité, il n'en reste pas moins que des critères internes s'appliquent également.

Un grand sentiment d'injustice et d'incompréhension agitent de nombreux agents.



## Avancement de grade

La **CFTC** a interrogé l'administration sur l'avancement de grade et voici la réponse :

*« Nous vous confirmons qu'un bilan de cette première campagne sera réalisé à la fois devant la CAP (au mois de janvier 2022) et devant le Comité Technique (en mars 2022). L'analyse portée devant la CAP sera l'occasion de revenir par catégorie, avec les membres de ces instances, sur l'application de cette première campagne d'avancement définie au titre des Lignes Directrices de gestion. Nous reviendrons notamment avec chacune des CAP concernées sur le nombre de points minimum défini pour bénéficier d'un avancement par catégorie et par grade.*

*Nous vous précisons par ailleurs que tous les agents auront connaissance, à la fin du processus, des points attribués à chaque niveau de la chaîne hiérarchique de manière transparente. Les courriers seront envoyés dans le courant du mois de décembre 2021.*

*Nous vous précisons, à toutes fins utiles, qu'un document recensant le nombre de points a été adressé par voie postale à chaque agent remplissant les conditions pour un avancement de grade, de manière à ce qu'il leur soit possible de vérifier les points attribués. Vous trouverez ci-joint le modèle de courrier qui a servi de base pour solliciter tous les agents concernés qui avaient jusqu'au 16 juillet pour faire part d'éventuelles anomalies et remplir la fiche parcours. Si des anomalies ou des erreurs sont constatées, nous pourrions les évoquer lors de la CAP du mois de janvier 2022 mais nous vous indiquons d'ores et déjà que les agents ont pu demander des corrections qui ont été analysées et, le cas échéant, prises en compte par les services. »*





## Promotion interne :

La **CFTC** a interrogé l'administration sur **la promotion interne** et voici la réponse :

*« Les critères et la procédure suivis dans le cadre de la campagne de promotion interne relèvent des éléments qui ont été présentés en comité technique du mois de mars 2022 et mis à disposition de tous les agents de la collectivité. La collectivité s'est en effet attachée à suivre de manière rigoureuse les prescriptions posées dans ce cadre. Les agents non sélectionnés à l'issue de la première phase ont, chacun, reçu un message indiquant que « Des permanences Hotline seront organisées dès début janvier pour permettre à tout agent non retenu après l'étude de son dossier par la commission de présélection, de connaître les raisons qui ont conduit à cette décision. » Cette information sera de nouveau communiquée sur les courriers qui leur seront envoyés en clôture de campagne.*

*Nous vous confirmons en effet que la campagne se clôturera mi-décembre 2021 après l'étude des dossiers des agents admis à se présenter à un entretien. Une hot line sera mise en place pour l'ensemble des agents ayant fait acte de candidature pour permettre de donner des explications individualisées sur le processus de sélection.*

*Nous vous rappelons en outre que, conformément aux engagements pris en CT, nous réaliserons un bilan de cette première campagne à la fois devant la CAP (au mois de janvier 2022) et devant le Comité Technique (en mars 2022). Cette analyse croisée nous permettra de partager l'analyse de cette application, de consolider les orientations positives et de corriger les anomalies éventuelles. »*



# L'ACTUALITÉ



**Comme la CFTC le présentait, aujourd'hui nous pouvons l'affirmer la mise en place de ces nouvelles procédures relèvent de véritables « USINES A GAZ »**

La Métropole met en place **des permanences Hot line** (lignes d'assistances) pour donner des explications aux agents... Quel désastre pour en arriver là ! Pourquoi faire simple quand on peut faire compliqué...

## La CFTC dénonce ce nouveau système.

L'employeur aurait pu maintenir les CAP dans leur rôle historique de consultation.

Et non ; les représentants du personnel sont désormais exclus du dispositif de déroulement de carrière.

**UN MANQUE INCONTESTABLE DE TRANSPARENCE  
SOUFFLE SUR LA METROPOLE !**

En attendant, nos élus CAP restent à votre écoute concernant votre situation individuelle et peuvent, si nécessaire, vous accompagner dans le cadre de ces nouvelles dispositions en matière d'avancement et de promotion.



**Transparence : élément clé de la confiance**

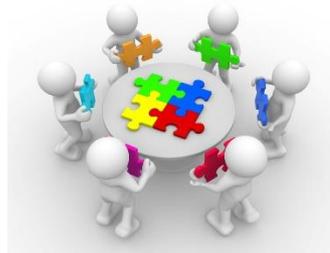


## BILLET D'HUMEUR : DIALOGUE SOCIAL EN LETHARGIE

### DIALOGUE SOCIAL EN LETHARGIE

#### Qu'est-ce que le Dialogue social :

**Le dialogue social est** considéré comme facteur d'efficacité économique, d'équité **sociale** et de participation démocratique. Il favorise la construction de consensus ou de compromis au bénéfice de toutes les parties prenantes de la collectivité.



#### Définition de Léthargie :

Sommeil profond et prolongé dans lequel les fonctions de la vie semblent suspendues.

### NIVEAUX DE CONSCIENCE

#### VIGILANCE

- le patient est éveillé et conscient de lui-même et de son environnement;
- quand vous lui parlez d'une voix normale, il vous regarde et il réagit de façon complète et appropriée aux stimuli;

#### LETHARGIE

- le patient semble somnolent;
- quand vous lui parlez d'une voix forte, il ouvre les yeux et vous regarde, et il répond à vos questions, puis il se rendort.



## BILLET D'HUMEUR : TELETRAVAIL

AU NOM DE L'INTERSYNDICALE CFDT, CFTC, CFE-CGC, FO, FA et SUD

### EXTRAIT DE REPONSE DU COURRIER DE LA VICE-PRESIDENTE EN CHARGE DES RESSOURCES HUMAINES CONCERNANT NOS NEGOCIATIONS DANS LE CADRE DU TELETRAVAIL

*«Il m'apparaît, avant d'engager des dépenses de fonctionnement supplémentaires pour financer une indemnité ou des tickets restaurant, indispensable de poursuivre l'équipement des agents et de l'améliorer, pour de meilleures conditions de travail.*

*Ainsi, en 2022, environ 800 000 € vont être dédiés à finaliser l'équipement des nouveaux télétravailleurs recensés lors de la campagne de mai-juin 2021, en plus des 400 000 euros que je vous propose de rajouter pour améliorer ces équipements.*

*C'est pourquoi, en tenant compte de ces éléments, l'autorité territoriale propose deux options à la négociation :*

*soit maintenir la situation actuelle à savoir pas d'indemnité télétravail et le maintien des tickets restaurant les jours télétravaillés pour les agents qui en bénéficient lorsqu'ils sont sur site*

*soit mettre en place une indemnité télétravail qui bénéficierait à tous les agents en télétravail en enlevant les tickets restaurant aux agents qui en bénéficient actuellement uniquement les jours où ils télétravaillent, nous permettant au final de financer la mise en place de l'indemnité.*

**Madame la Vice-Présidente, sachez que le chantage ne rentre pas dans le cadre des négociations !**



## BILLET D'HUMEUR : REMUNERATIONS



### CARTON ROUGE

Lors des réunions de préparation de l'agenda social, la **CFTC** avait fait des propositions chiffrées qui auraient permis d'améliorer le pouvoir d'achat de tous les agents de la Métropole de Lyon si elles avaient été prises en compte !

→ Le 24 mars 2021, la vice-présidente aux RH s'engageait finalement à mettre en place un budget trop restreint de **2,855 millions d'euros sur l'année 2021**

(Détail des mesures dans le tableau ci-dessous)

Mesures actées pour 2021	Coûts	Réalisées ?
1 <sup>ère</sup> phase du régime indemnitaire (travail technique à effectuer pour fixer une orientation dans le cadre du montant alloué)	900 K€	NON
Versement du RI à tous les contractuels de catégorie C	235 K€	OUI
RIF des agents de catégorie B (hors ligne managériale) pour les métiers en tension forte expertise RIF des chauffeurs	700 K€	NON
RIFSEEP Filière médico-sociale	500 K€	NON
Rémunération des assistants familiaux	200 K€	OUI
Versement d'une prime « mode doux », versement en janvier 2022 pour l'année	320 K€	OUI
Total	2.855 M€	755K€

→ Au 31 décembre 2021, **seulement 755 000 € auront été distribués...**

**En revanche, dès sa prise de fonction, le Président n'a pas hésité à augmenter tous les « élus vice-présidents » de 1 000€ par mois !**



## SYNDICALEMENT

### Les grands principes de la liberté syndicale

PROTÉGEONS NOTRE LIBERTÉ  
**D'EXPRESSION**



Au cœur des droits fondamentaux naît la liberté syndicale. Elle permet à la démocratie de s'exercer dans les relations de travail. Il s'agit d'une liberté constitutionnellement protégée, comportant deux grandes dimensions :

- la liberté individuelle de défendre ses droits et ses intérêts par l'adhésion au syndicat de son choix.
- la liberté collective de créer un syndicat professionnel.

La liberté syndicale fait également l'objet d'une protection internationale, tant au niveau de l'Organisation internationale du travail (OIT) qu'au plan européen.

Le droit d'adhérer est posé 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'ACTUALITÉ



## Pourquoi choisir la CFTC ?



**La CFTC** est syndicat non confessionnel et indépendant du pouvoir politique ou religieux. Elle s'inspire des principes de la morale sociale chrétienne : dignité et responsabilité de chaque être humain, défense du droit à la vie, au travail, à la propriété, à la liberté, à la vérité et devoirs correspondants. **La CFTC** entend développer la force contractuelle, considère la grève comme ultime moyen de défense, préconise la médiation en cas de conflit du travail, refuse toute confusion entre responsabilités politiques et syndicales et défend la politique familiale et la participation

**La CFTC** est attachée aux valeurs sociales chrétiennes et humanistes, que peuvent partager des non croyants ou des personnes de diverses appartenances religieuses. **La CFTC** se veut libre de toute influence extérieure pour défendre au mieux les intérêts de salariés et servir le bien commun. Elle traduit ces références en principes forts :

- *Pour la personne* : Promouvoir l'épanouissement de chacun dans sa vie professionnelle, personnelle et familiale.
- *Dans la collectivité* : La réussite de la collectivité passe par la réussite professionnelle de ses agents.
- *Pour l'emploi* : Le développement de l'emploi et la lutte contre le travail précaire sont une priorité.

**Rejoignez-nous !**



## VIE PRATIQUE : CONGE PATERNITE

### CONGE PATERNITE : 25 JOURS POUR ACCUEILLIR BEBE



Une bonne nouvelle est arrivée depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2021 :

Le congé paternité et d'accueil de l'enfant a été prolongé à 25 jours et élargi à la personne vivant avec la mère.

Alors il y a encore énormément de choses à faire pour se rapprocher d'une égalité femmes/hommes, mais ce congé paternité qui passe de 14 jours à 25 jours, dont une semaine obligatoire, va dans le bon sens pour permettre aux papas ou au second parent de s'investir davantage dans la parentalité et la vie du foyer.

Ce congé paternité passe même de 18 jours à 32 jours en cas de naissances multiples et, dans tous les cas, il vient s'ajouter au congé de naissance de 3 jours.

Ce nouveau congé paternité s'applique aux enfants nés à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2021, ou nés avant mais dont la naissance était supposée intervenir à partir de cette date.

Il peut être pris en plusieurs fois, comportant une période obligatoire, et une période non obligatoire qui doit être prise dans un délai de 6 mois suivant la naissance de l'enfant.

La **CFTC** reste bien entendu à votre disposition pour vous écouter, vous renseigner et vous accompagner dans vos démarches quotidiennes.

## 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 Chaine



Contactez-nous par mail : [cftc@grandlyon.com](mailto: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](mailto:cftc@grandlyon.com)

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

