



L'ACTUALITÉ

Rédaction CFTC Métropole de Lyon

N°9
MARS 2023



Retraites :

Les partenaires sociaux ne sont pas responsables de l'échec du compromis !

EDITO : La résilience - un état d'esprit

page 2

ACTUS : Agenda social / Perspectives salariales

page 3

DOSSIER : Réforme des retraites

page 12

COS : suppression de l'allocation fin de carrière

page 14

BILLET D'HUMEUR : RIF Chauffeurs PL / Restaurant Métropolitain

page 15

DOSSIER : Les emplois précaires des travailleurs sociaux

page 17

EDITO



Franck Garayt

Président

**LA RESILIENCE :
UN ETAT D'ESPRIT !**

Malgré des demandes régulières, nous avons un président M Bruno Bernard quasi transparent pour les représentants du personnel.
Ce n'est pas faute d'avoir essayé !

La revue Capitale de mars 2023 titre Bruno Bernard le Baron local le plus discret de France

Allez M. Le président osez débattre avec vos représentants en Comité Social Territorial !

En attendant, les agents rentrent en résilience et nous avec.

Que veut dire être résilient ? Se transformer et s'adapter. Les syndicats de la fonction publique sont confrontés eux aussi à des risques connus et inconnus car il existe de nombreuses crises et défis à prendre en compte dans le monde du travail. Il nous faut agir en dépit de l'incertitude et non se contenter de survivre. Le monde du travail en constante évolution constitue un environnement difficile pour les syndicats du service public, qui exige la résilience qui est avant tout un état d'esprit.

Dans cette réalité, les syndicats de la fonction publique concentrent une grande partie de leur travail pour s'assurer que les personnes restent au centre de toute prise de décision et des nouvelles politiques. **Les citoyens doivent pouvoir compter sur les services publics, crise ou pas crise.**

ACTUALITES : Agenda social 2023-2026

► Agenda social (budget alloué : env. 3M€)

Un courrier intersyndical est parti au président de la Métropole sur les thèmes suivants :

- **Doublement de la prime d'intéressement** à la performance collective des services :
Aujourd'hui elle est de 300€
Le décret prévoit un plafond annuel fixé à 600€
- **Réalignement du régime indemnitaire** pour toutes les filières A/B/C sur le plan de mandat, sur 4 ans sur simples délibérations
- **Tickets restaurant** : augmentation de la valeur faciale à 9,40€
- Prévoyance santé : **Demande de compensation de l'augmentation de 13% par le prestataire.**

La CFTC

soutient des mesures qui toucheront TOUS les agents !

L'INTERSYNDICALE ECRIT AU PRESIDENT



Lyon, le 8 mars 2023

Monsieur Bruno BERNARD
Président de la Métropole de Lyon

Monsieur le Président,

Lors des vœux au personnel le 16 janvier dernier, vous avez annoncé des éléments très ambitieux pour la fin de mandat.

Le 30 janvier dernier, votre Vice-Présidente aux ressources humaines, a réuni l'ensemble des organisations syndicales pour la mise en place d'un agenda social 2023-2026.

Nous avons eu le regret de constater, une fois encore, qu'il n'y avait toujours pas une volonté de co-construire, avec les syndicats, une véritable politique ambitieuse en termes de pouvoir d'achat pour les agents.

Sur le traitement des inégalités femme/ homme, pourtant un thème important pour les élus de la majorité et d'actualité cette semaine, aucune véritable avancée significative, n'est à constater.

Lors des bilatérales du 22 février dernier, il nous a été demandé de rentrer dans un cadre soigneusement défini unilatéralement, ne laissant aucune place, ou presque, à la discussion et à la négociation.

Or, pour co-construire, il faut être au moins deux et, il faut savoir s'écouter, comprendre les enjeux, être cohérent et en totale confiance.

L'approche actuelle, en termes de dialogue social, est loin d'être satisfaisante et elle est décalée entre le discours politique et la réalité des actes.

Avec seulement 18% du budget consacré à la masse salariale, avec un taux d'emprunt faible et résorbé en moins de 4 années et une hausse dynamique des recettes de fonctionnement, nous ne pouvons que nous féliciter de la bonne santé financière de notre collectivité.

En revanche, l'enveloppe dédiée pour l'agenda social de 15M€ sur 3 ans n'est pas suffisamment ambitieuse et conséquente pour lutter contre l'inflation qui touche l'ensemble des personnels. En l'état, vous allez continuer de créer de la frustration et davantage accentuer les départs d'agents de notre collectivité.

Pour se rassurer et pour se justifier, l'administration nous rappelle bien souvent que toutes les collectivités souffrent du même phénomène. Nous avons une analyse beaucoup plus élargie que ce raccourci restrictif, loin des réalités de notre collectivité. Nos agents ne partent pas tous dans le privé, mais bel et bien dans d'autres collectivités, pour des raisons financières et de carrières, ce qui devrait vous interpeler.

La question de l'attractivité de notre collectivité est pour nous centrale et va bien au-delà d'un simple élément conjoncturel.

Une étude approfondie sur les causes s'impose. Nous sommes disposés à partager notre analyse, si toutefois vous souhaitez nous écouter.

Néanmoins, nous mesurons et comprenons vos préoccupations et les enjeux politiques qui sont les vôtres, notamment ceux d'être le garant comptable de notre collectivité et, par ricochet, des collectivités voisines, particulièrement les villes de Lyon et de Villeurbanne.

En revanche, vous devez entendre également vos agents, qui loin des jeux politiques, ne comprennent pas vos orientations et le manque de considération.

Ce n'est pas non plus à la fin d'un mandat que l'on découvre la qualité des agents qui chaque jour contribuent au bon fonctionnement de notre collectivité.

Malgré les nombreux départs d'agents dans d'autres collectivités, un taux de vacance de poste très élevé de plus de 10% et un manque d'attractivité jamais égalé, nos agents restent dévoués au service public ; mais pour combien de temps ?

C'est pourquoi nos syndicats vous proposent de nous engager réciproquement sur des bases claires et constructives. Nous sommes prêts à signer avec vous un protocole d'accord « gagnant-gagnant ».

Nous sommes convaincus qu'un protocole d'accord 2023-2026 reste le meilleur moyen de nous rassurer mutuellement et de construire une politique sociale ambitieuse pour les quatre années à venir.

Cette approche globale pluriannuelle, concertée, serait une première depuis la création de la Métropole et renverrait une image positive du dialogue social dans notre collectivité.

Nous sommes prêts pour cela et restons à votre écoute pour avancer dans cette direction.

Nous vous prions de croire, Monsieur le Président, à l'assurance de notre considération syndicale distinguée.

Le Secrétaire Général UNSA



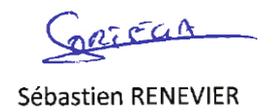
José RODRIGUEZ

Le Président CFTC



Franck GARAYT

P. Le Président SNT/CFE CGC



Sébastien RENEVIER
Sandrine BRIEGA

Le Secrétaire Général UNICAT



Yvon PEREZ

► Les "oubliés"/ "exclus" du Ségur ou l'incohérence de la reconnaissance des collectifs de travail

Une réunion d'information syndicale a été organisée le 14 mars 2023.

La **CFTC** revendique en intersyndicale UNSA, **CFTC**, CFE-CGC, UNICAT

TRACT

Les «oubliés»/«exclus» du Ségur ou l'incohérence de la reconnaissance des collectifs de travail

Le Ségur de la santé à travers le CTI a apporté une reconnaissance pour un certain nombre d'agents de la Métropole. Malheureusement, par méconnaissance des réalités de terrain et des métiers, le législateur a oublié des agents, notamment celles et ceux de la filière administrative et une partie des agents sociaux et médico-sociaux, créant ainsi une frustration certaine et légitime.

Des collectifs pluridisciplinaires d'agents se sont constitués pour réclamer l'égalité de traitement pour les AMS au sein d'équipes tournées vers le médico-social. Cette mobilisation a rencontré un écho parmi les autres métiers administratifs dans les MDM et dans les directions fédérales.

L'intersyndicale UNSA, CFTC, SNT CFE-CGC, UNICAT, accompagne les agents des filières administratives, sociales, médico-sociales dans la nécessaire reconnaissance des métiers et des fonctions au sein de la Métropole de Lyon.

ATTENTION : Tous ne remplissent pas les critères définis dans les textes nationaux actuels pour prétendre au CTI (Décret 2020 115)

Dans l'attente d'éventuelles évolutions de ces textes portées par nos centrales syndicales au niveau national, ce dossier doit également être abordé au niveau local sous trois angles :

- *Les «oubliés» du Ségur qui remplissent les critères du CTI,*
- *Les «exclus» du CTI pouvant bénéficier d'une revalorisation du RI dans le cadre de l'agenda social, - Les agents pouvant obtenir le CTI avec des conséquences sur le déroulé de leur carrière.*

Pour les «oubliés» du Ségur, volontairement délaissés par l'employeur, comme les cadres de santé, conseillers territoriaux sociaux éducatifs, assistantes sociales du personnel, ... nous demanderons l'application du texte sans délai avec effet rétroactif.

Pour les «exclus» non prévus par le texte que sont les cadres d'emploi médico sociaux, assistantes ASE, RSA ... Nous revendiquons une revalorisation du RI lors de la négociation de l'agenda social.

Pour les agents susceptibles de répondre aux critères du CTI, un document spécifique et explicatif vous sera remis en main propre. (Le sondage est en cours d'évaluation)

La CFTC reste mobilisée pour les agents exclus du dispositif, nous avons fait des propositions pour le personnel administratif

► Reconnaissance commune des sujétions des agents travaillant en 3*8 et 2*8

Rencontre avec la Direction

Les propositions de la CFTC :



La CFTC a été reçue le mardi 28 février 2023 sur le sujet des modalités de reconnaissance commune des agents travaillant en 3X8 et 2X8.

La CFTC a fait la demande d'une revalorisation de la majoration forfaitaire mensuelle pour le travail en 3x8.

Nous demandons une revalorisation à 150 €/mois de cette majoration forfaitaire (au lieu de 75 €/mois).

Nos propositions **en bleu** dans le tableau ci-dessous :

Travail posté	Base forfaitaire Administration	Base forfaitaire Proposition CFTC	Travail de nuit Administration	Travail de nuit Proposition CFTC	Travail le dimanche ou un jour férié Administration	Travail le dimanche ou un jour férié Proposition CFTC
Travail 3*8	75€	150€	225€ par mois + 35€ à partir la 76 ^{ème} nuit	250€ par mois + 60€ à partir la 51^{ème} nuit	25€ par jour travaillé	40€ par jour travaillé
Travail 2*8	50€	50€	35€ par nuit travaillée	60€ par nuit travaillée	25€ par jour travaillé	40€ par jour travaillé

La CFTC demande une revalorisation de tous les montants

► Remisage VL de services et avantages en nature

La CFTC a saisi l'URSSAF et a écrit au Président de la Métropole de Lyon le 05/12/2022

Note mobilité durable : BÉNÉFICIER D'UN VÉHICULE DE SERVICE AVEC REMISAGE À DOMICILE

« Monsieur le Président,

Suite à la nouvelle formule notifiée dans la note mobilité durable concernant le remisage à domicile d'un véhicule de service, la CFTC a déposé un préavis de grève.

Nous vous informons que notre service juridique a pris directement contact auprès des services de l'URSSAF.

Il ressort des différents échanges que ce nouveau dispositif est illégal.

Nous souhaitons l'ouverture des négociations sur ce sujet dès janvier 2023.

Veuillez agréer, Monsieur le Président, nos respectueuses salutations.

Franck Garayt »

L'Intersyndicale CFTC - FA a été reçue le 23 janvier 2023 par l'administration.

La Vice-Présidente aux Ressources Humaines écrit aux élu(e)s du CST le 28.03.2023

« Par ailleurs, je vous ai annoncé un moratoire sur les avantages en nature à compter du 1^{er} février 2023. Ainsi, à compter de cette date, la collectivité suspend la déclaration d'avantage en nature réalisée pour les agents disposant d'un véhicule de service avec remisage. Un email sera envoyé à tous les agents concernés pour les informer de cette décision

Depuis le 1^{er} février 2023 et en attendant que la collectivité retravaille les sujets de véhicules de service et de l'avantage en nature, les agents ne sont plus prélevés au titre de l'avantage en nature et ce, dès la paie de février 2023. En revanche, les agents restent redevables des indemnités kilométriques négatives. Les services restent à votre écoute et celle des agents en cas de questions et besoin de précisions . »

► Forfait Mobilités Durables

Les nouvelles modalités sont les suivantes :

Le forfait est versable en une seule fois à terme échu aux agents utilisant :

- ✓ un cycle ou un cycle à pédalage assisté personnel
- ✓ étant conducteur ou passager en covoiturage
- ✓ utilisant leur engin de déplacement personnel non motorisé (EDP) ou motorisé (EDPM)
- ✓ utilisant des services de mobilité partagée. Ces services de mobilité partagée comprennent la location ou mise à disposition en libre-service de véhicules (*cyclomoteur, motocyclette, cycle, cycle à pédalage assisté, EDP ou EDPM*) et les services d'auto partage mentionnés à l'article L. 1231-14 du code des transports, à condition que les véhicules mis à disposition soient des véhicules à faibles émissions au sens du III de l'article L. 224-7 du code de l'environnement.

Le nombre de jours est fixé à 30 jours minimum pour l'attribution du forfait.

Le montant forfaitaire annuel est de 300 € maximum en fonction du nombre de jours d'utilisation comme suit :

- 100 € Lorsque l'utilisation du moyen de transport est comprise entre 30 et 59 jours
- 200 € Lorsque l'utilisation du moyen de transport est comprise entre 60 et 99 jours
- 300 € Lorsque l'utilisation du moyen de transport est d'au moins 100 jours

Il est possible de bénéficier du forfait mobilité durable si l'agent bénéficie d'une prise en charge par l'employeur de son titre de transport publics ou abonnement à un service public de location de vélos prévus par le décret 2010-676. Toutefois, un même abonnement ne peut donner lieu à une prise au titre du décret 2010-676 et au titre du forfait mobilité durable.

Attribution de ce forfait à compter du 1er janvier 2022 pour la fonction publique territoriale et au 1er septembre 2022 pour les établissements publics de santé, sociaux et médico-sociaux conformément aux décrets.

Le calendrier de communication est le suivant :

- ***Dépôt des demandes par les agents du 1er avril au 31 mai***
- ***Versement du forfait mobilité aux agents remplissant les conditions, au titre de l'année 2022, sur les paies de Juin et Juillet 2023.***

Toutes les informations utiles vous seront données après le passage en conseil métropolitain, du 27 et 28 mars en particulier dans une INFOSRH prévues dans les bulletins de paie d'Avril.

Information comète :

<https://comete.grandlyon.fr/Delegations/drhmg/Pages/mob-durable-2023.aspx>



[POUR TOUTES QUESTIONS CONTACTEZ-NOUS](#)

► Expérimentation semaine de 4 jours

La Métropole a supprimé la semaine de 4 jours issue du Département du Rhône en 2017. Le nouvel exécutif a souhaité remettre en place ce processus. Bravo !

Les syndicats ont demandé un point sur le dossier fin 2022.

Lundi 27 mars, l'administration a présenté un plan d'expérimentation ficelé sur une période de 1 an ne laissant pas de place à la négociation. Où est le dialogue social ?

L'expérimentation arrive à mi-mandat, avec des réorganisations/projets internes parfois en finalisation, un dispositif télétravail encore en cours de consolidation



Objectifs de l'expérimentation

- Valider la possible intégration d'une nouvelle organisation du travail (sur 4 jours hebdo ou autre organisation)
- Identifier les formules qui fonctionnent pour cette mise en place
- Développer/tester/ajuster le dispositif d'accompagnement
- Mesurer les impacts via des indicateurs de suivi sur la satisfaction et pour estimer si déploiement :
 - ✓ retours agent, collectif, manager(s), production, continuité de service, qualité du service public,
 - ✓ baisse des temps partiels, impact télétravail
 - ✓ répartition femmes-hommes, catégories, tranches d'âge...

Bilan de l'expérimentation + modalités de l'éventuel déploiement au printemps 2024

La CFTC soutient le dispositif de la semaine de 4 jours et revendique les effets bénéfiques qui en découlent

DOSSIER : REFORME DES RETRAITES

La **CFTC** ne nie pas l'importance d'équilibrer les comptes afin de pérenniser notre système par répartition, elle conteste son urgence et rappelle qu'il existe des alternatives au recul de l'âge.



Les partenaires sociaux ne sont pas responsables de l'échec du compromis !

- Alors que le gouvernement a fait de l'équilibre budgétaire des retraites la priorité de la réforme, la **CFTC** l'invite à accroître les recettes plutôt qu'à restreindre les dépenses. Elle préconise ainsi un **mix de solutions permettant d'équilibrer les comptes sans rogner les droits des cotisants**.
- Convaincue que l'efficacité d'une réforme passe par son acceptation, la **CFTC** prône que les efforts pour équilibrer les comptes soient partagés par tous. Ainsi la CFTC préconise une **augmentation maîtrisée des cotisations retraites, dans des proportions équivalentes entre employeurs et salariés**, avec un effort solidaire des plus hauts niveaux de salaire (augmentation plus marquée de la cotisation déplafonnée).
- Une autre solution incombant aux employeurs afin de consolider les recettes du régime peut être trouvée du côté des **systèmes d'exonérations de cotisations patronales**. Certains de ces dispositifs coûteux pour les régimes de retraite perdurent au seul avantage des entreprises sans contreparties mesurables ni objectives.
- Par ailleurs, le déficit du système global de retraite (tous régimes confondus) est appelé à se creuser, mais l'effort demandé est plus important pour le régime général, pourtant moins en difficulté démographique et financière.

Pour cette raison, et pour gommer les injustices attachées à la coexistence de plusieurs régimes, la **CFTC** rappelle au gouvernement la nécessité d'aller vers un régime universel de retraite. Il s'agit de la seule réforme indispensable et prioritaire si l'on aspire à plus de justice sociale.

Car aujourd'hui, l'État (et donc le contribuable) doit déboursier des milliards pour équilibrer les régimes déficitaires (fonctions publiques, régimes spéciaux, exploitants agricoles).

L'État dit vouloir sauver le système par répartition mais, en est-il toujours un, si une part considérable est prise en charge grâce à l'impôt ?

Enfin la **CFTC** répète que la pérennité de notre système serait amplement acquise au moyen :

- **D'une politique salariale digne de ce nom**
- **D'une politique de maintien des séniors dans l'emploi digne de ce nom**
- **D'un strict respect de l'égalité des salaires entre les femmes et les hommes**

ET POUR LA TERRITORIALE : LES PROPOSITIONS DE LA FFPT-CFTC

- Indexation des pensions sur l'inflation
- Intégration totale des primes pour le calcul de la retraite
- Pour les poly-pensionnés : Appliquer le calcul le plus favorable (public ou privé) au prorata des trimestres. *Exemple* : un agent qui a cotisé 42 ans sur 3 régimes différents, on fait la simulation dans les trois régimes avec 42 ans et on prend le calcul qui est le plus favorable.
- Arrêt de l'augmentation du nombre de trimestres pour la retraite à taux plein
- Maintien du départ possible à la retraite dès 62 ans
- Maintien du dispositif pour les carrières longues

LA CFTC SE MOBILISE ENCORE ET TOUJOURS !

COS : suppression de l'allocation fin de carrière

► **Le rapport régional de la Cour des Comptes relève que l'allocation de fin carrière ne doit pas être versée par une association.**

- Pour l'année 2023 : pas de changement
- Pour l'année 2024 : suppression à compter du 01.01.2024

**POUR LA CFTC CETTE PERTE FINANCIERE DOIT
ETRE COMPENSEE PAR L'EMPLOYEUR !**

La CFTC l'a demandé au CST du 3 avril 2023 pour une solution dès le
1^{er} janvier 2024

LA CFTC EST FORCE DE PROPOSITIONS !



BILLET D'HUMEUR : Majoration du RIF Chauffeurs PL

La Majoration du RIF Chauffeurs : un marché de dupes ?

Certains chauffeurs sont exclus du dispositif !

Cette situation est totalement injuste.

L'administration a mis des restrictions, ce qui pose un problème pour certains chauffeurs de la voirie qui n'ont pas été pris en compte.

La **CFTC** avait insisté sur la mise en place de cette majoration pour **TOUS LES CHAUFFEURS PL.**

Suite à notre sollicitation auprès de l'administration concernant ce dysfonctionnement, la collectivité nous a répondu avec une interprétation restrictive :

« Le rapport en CT indique que le RIF Chauffeur est versé aux « agents qui assument une fonction de chauffeurs poids lourds, attestée par la fiche de poste, dont les missions imposent le passage d'un permis et qui sont chargés d'assurer des missions de conduite. »

La **CFTC** revendique contre cette inégalité et demande la majoration du RIF pour **TOUS LES CHAUFFEURS PL !**

Les fiches de postes absentes aboutissent à des évaluations annuelles virtuelles.

L'administration a l'obligation de mettre à jour les fiches de poste pour chaque poste !

La **CFTC** a déposé un préavis de grève !

Rejoignez-nous pour faire reculer les inégalités !

BILLET D'HUMEUR : Restaurant Métropolitain



Un camp de redressement alimentaire ?



GRAINES OU GRAINES ?

Témoignages d'agents :

- **Les prix**

« Les prix qui ont considérablement augmentés et la participation très peu pour les catégories C.

Cela devient de moins en moins avantageux.

Avant je déjeunais pour moins de 2 euros en ayant un repas complet maintenant je dépasse largement les 5 euros en sachant que les nos salaires et rares primes que l'on a stagnent depuis la nuit des temps ! »

- **Le rapport qualité / prix**

« Les plats proposés sont bourrés de graines et en plus sont écœurants et peu digestes.

Même la simple salade de betteraves, il y a des graines dessus, au-dedans.

Si des agents en veulent, que le restaurant les mette en libre-service comme la moutarde !

Nous ne sommes pas des oiseaux !!!

Certains plats sont étouffants !

Ils proposent des recettes hyper sophistiquées, très souvent avec du soja, des graines de ci de ça....et en plus Hyper salés.

Pourquoi ne pas élaborer des salades, des plats, des desserts tous simples et bons ! »

La CFTC dénonce ces pratiques - Mobilisez-vous !

DOSSIER : Les emplois précaires des travailleurs sociaux

► LES AGENTS ET LE PUBLIC EN SOUFFRANCE

Les travailleurs sociaux sont toujours en réelle souffrance compte tenu de la hausse des demandes du public en précarité et du manque de moyens pour soutenir les personnes.

Rajouté à cela, **les emplois précaires des travailleurs sociaux**, notamment au sein de notre institution, vient **aggraver la situation**.

La précarité de l'emploi est le fait que celui-ci ne soit pas sûr, c'est à dire que sa durée soit limitée, introduisant une incertitude face au lendemain comme les CDD par exemple. Ou encore lorsque l'emploi ne dégage pas une rémunération assez importante pour pouvoir vivre de manière décente.

La précarité des emplois des travailleurs sociaux provoque un **turnover** dans les équipes, une **insécurité** chez les agents et un **travail de moins en moins axé sur l'accompagnement** auprès d'un public fragilisé qui aurait besoin d'un suivi stable et sécurisant.

Afin de répondre au mieux aux besoins des personnes en difficulté sociale, il faut **créer du lien** et une **stabilité dans la relation d'aide**.

Les emplois précaires ne favorisent aucunement le **lien de confiance** entre la personne concernée et le travailleur social.

Par exemple, changer régulièrement de référent social pour un enfant confié à l'ASE paraît en réelle contradiction avec un accompagnement social qui a pour objectif de construire un solide projet éducatif.

La CFTC demande une attention particulière sur ce problème de précarité des emplois des travailleurs sociaux dans un souci de respect des agents et des usagers, afin d'assurer un service public de qualité et d'éviter une dégradation des conditions de travail.

La CFTC est présente pour vous soutenir.

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 75000 Niort.

Vos représentantes et représentants :

ELUS CST



Jean-Paul TRUCHET



Nicolas MONIN



Franck GARAYT



Eric SCARBOTTE

FORMATION SPECIALISEE



Pascal MERLIN



Laurence SANTA



Jean-Philippe AMOUNY



Maciel MARQUES DE JESUS

ELU CAP C

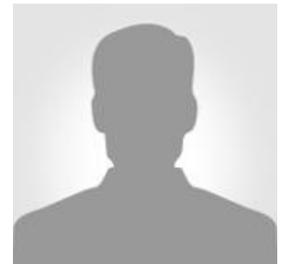


Abdelmalek GARAH

ELUES CAP B



Brigitte DE ZAN



Blandine PINATEL

ELU(E)S CAP A



Jean-Paul TRUCHET



Ouarda HADID

ELUES COS



Véronique DEGOILE-VELLERUT



Béréngère DETOEUF

VOS PERMANENTS



Virginie BESSON



Patrick CHAINE

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/>

