



L'ACTUALITÉ

Rédaction CFTC Métropole de Lyon

N°10
JUN 2023



EDITO : Quand l'Arbre cache la Forêt !

page 2

ACTUS : Agenda social / Perspectives salariales nationales

page 3

SEMAINE DE TRAVAIL EN 4 JOURS : Retour vers le futur ?

page 10

CANICULE : Alerte sur l'impact des canicules sur la vie des travailleurs

page 11

TELETRAVAIL : En question !

page 13

BILLET D'HUMEUR : Médaille du travail / Saisie absences Tempo

page 15

DOSSIER : L'autonomie des travailleurs sociaux

page 17

EDITO



QUAND L'ARBRE CACHE LA FORÊT !

Franck Garayt

Président

Ce n'est pas à la retraite que la pénibilité devrait être appréhendée.

Connecter pénibilité et retraite revient : à rendre le système plus inégalitaire, puisque le bénéfice des avantages vieillesse (départ anticipé, par exemple) serait octroyé en fonction du caractère pénible, ou pas, du métier exercé ; à reléguer la démarche de prévention des risques professionnels au second plan, au profit d'une approche réparatrice en fin de carrière, certes indispensable, mais qui se contente de prendre acte de l'état d'usure du salarié, constaté aux portes de la retraite.

Ainsi, connecter pénibilité et retraite revient à commettre la même erreur que celle commise face au constat de la faiblesse des pensions des femmes par rapport à celle des hommes : on déplore une inégalité à la retraite alors qu'elle s'est construite et alimentée tout au long de la carrière, à travers des différences de salaires pas toujours explicables ni régulées.

Il en va donc de même pour la santé des travailleurs : ce n'est pas au moment de la retraite que la pénibilité devrait être appréhendée, mais tout au long de la carrière. Cela supposerait de revoir l'ensemble de l'écosystème de la santé au travail, indépendamment de la question des retraites, pour en identifier les carences, notamment sur la prévention primaire.

À ce titre, la réforme des retraites voulue par le Gouvernement pouvait constituer une belle opportunité d'ajuster les curseurs de la réparation et de la prévention. Il n'y a aucune mesure collectivement importante, qui permettrait à l'ensemble des travailleurs de travailler plus longtemps et en bonne santé physique et mentale. Pour cela, **il faudrait agir sur les conditions de travail. Le Gouvernement, souhaitant à tout prix prendre en considération l'usure professionnelle dans sa réforme des retraites, ne s'est pas questionné sur les moyens actuellement disponibles pour déployer un volet prévention solide !**

Prévenir les risques professionnels permet également, en plus de protéger les agents, une gestion financière vertueuse de nos dispositifs d'assurance mutualisés. En limitant les dépenses de protection sociale, les recettes qu'elles nécessitent sont réduites d'autant, ce qui permet une maîtrise des dépenses et donc des cotisations afférentes. **Pour toutes ces raisons, la CFTC préconise depuis longtemps une prévention primaire, collective, de proximité et basée sur un dialogue social de qualité qui permet aux agents d'agir sur leurs conditions de travail. La CFTC milite également pour une meilleure évaluation des facteurs de risques psychosociaux afin d'ouvrir le dialogue et les travaux sur l'organisation du travail, son contenu et l'équilibre des temps de vie.**

ACTUALITES : Agenda social 2023-2026

► **Agenda social 2023-2026 (prévision budget alloué : entre 16M€ et 17M€)**

► **Agenda social 2023 (budget alloué : env. 3M€)**

Les mesures actées par l'administration suite à la rencontre du 25 avril dernier pour 2023 :

- **Augmentation de la valeur faciale des tickets restaurants**
- 8€50 avec une contribution employeur de 60% inchangée
- Mise en application au 1^{er} juillet 2023 (source RH)

- **Augmentation de la participation employeur**
- De 30 à 40 euros de participation mensuelle pour les contrats individuels
- De 60 à 80 euros pour les contrats famille
- La majoration pour les Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi : de 10 €/mois à 15 €/mois
- Mise en application au 1^{er} juillet 2023 (source RH)

- **Attribution du CTI**
 - Pour les AMS principalement de catégorie C en changement de filière
 - Certaines situations de cadres des MDM

Pour la CFTC ces mesures demeurent INSUFFISANTES alors que la collectivité est financièrement en bonne santé !

L'intersyndicale réitère ses revendications :

- **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€
- Prévoyance santé : **Demande de compensation de l'augmentation de 13% par le prestataire.**

La CFTC
soutient des mesures qui toucheront
TOUS les agents !

Pour rappel :
la CFTC a écrit à l'administration concernant les dépenses de l'agenda social précédent car nous avons constaté un écart de 900K€ non dépensé.
A CE JOUR CET ECART DE BUDGET RESTE INJUSTIFIE !

La CFTC restera vigilante sur l'application budgétaire de l'agenda social 2023-2026 !

**L'INTERSYNDICALE REPOND AU PRESIDENT SUR LES
MESURES PRESENTES PAR L'ADMINISTRATION**



Lyon, le 19 juin 2023

Monsieur le Président
Métropole de Lyon
20, rue du lac 69003 Lyon

Monsieur le Président,

Par courrier du 24 mai dernier, vous avez répondu à nos courriers des 26 janvier 2023 et 8 mars 2023, par l'intermédiaire de votre Vice-Présidente aux Ressources Humaines et nous vous en remercions.

Vous avez formulé des avancées, qui vont dans le sens des demandes de l'intersyndicale, s'agissant plus particulièrement de la refonte globale des régimes indemnitaires, avec le souci que chacune et chacun puisse bénéficier au final d'une augmentation nette de rémunération, sur le lancement de l'expérimentation sur la semaine de quatre jours, qui est et devra rester sur la base du volontariat pour les agents, sur la prise en compte des agents sociaux et médico sociaux et l'élargissement des mesures du Ségur de la Santé à plusieurs catégories d'agents, ainsi que sur la revalorisation de la participation employeur pour les mutuelles santé, même si, sur le régime indemnitaire et la prévoyance nous demandons que vous alliez au-delà.

De plus, il ne peut être question d'attribution d'une somme visant à gommer la différence entre les ex Grand Lyon et les autres si toutes les catégories ne sont pas traitées équitablement.

Nous saluons ces avancées, qui devront se matérialiser, s'agissant plus particulièrement de l'augmentation des régimes indemnitaires, dans un calendrier et un plan d'actions pluriannuel, à arrêter rapidement avec les partenaires sociaux.

Nous continuons à penser que notre collectivité, saine financièrement et qui dispose de marges de manœuvres importantes, aurait pu aller, s'agissant des tickets restaurants, jusqu'à une revalorisation de la valeur faciale à 9 euros au lieu des 8,5 euros proposés. Nous vous demandons de ne pas fermer la porte à une nouvelle réévaluation, avant la fin de votre mandat et de la

matérialiser, dans le protocole d'accord pluriannuel que nous sommes disposés à discuter et à signer avec vous.

De même, Monsieur le Président, il nous paraît important que vous affichiez, dès cette année et très rapidement, votre volonté d'améliorer le pouvoir d'achat de vos agents, en leur accordant 300 euros de compensation de vie chère, comme vous aviez accepté de le faire l'an passé, dans l'attente des effets qui ne se feront sentir que l'an prochain, sur la refonte des régimes indemnitaires. De plus, les annonces ministérielles de ce début de semaine confirment le bien fondé de notre demande de reconduire et de doubler cette prime d'intéressement pour vos agents. Celle-ci figure en effet dans les mesures prévues par le ministre de la Fonction Publique en pouvant s'échelonner de 300 à 800€ y compris dans les collectivités territoriales. Non seulement son attribution à l'ensemble de vos agents permettrait de compenser une partie de l'inflation qui s'élève à ce jour à plus de 5%, mais aussi, elle contribuerait grandement à l'attractivité de votre collectivité que vous recherchez au quotidien.

Enfin et dans le même esprit que pour la revalorisation de la valeur faciale des tickets restaurant, nous vous demandons de bien vouloir inscrire, dans le protocole d'accord pluriannuel, l'ouverture de discussions sur l'indemnité de télétravail et la monétisation du Compte Épargne temps, qui ne sauraient être la solution pour compenser la disparition du versement de l'allocation de départ par le COS.

Sur ce point, dans le protocole ou hors protocole, nous souhaiterions avoir des éclaircissements sur votre volonté de maintenir le versement de cette prime, pour les futurs retraités, au-delà de 2023, par une prise en charge directe par la collectivité.

Dans l'attente de pouvoir avancer rapidement sur ces sujets avec votre Vice-Présidente et de conclure un protocole d'accord pluriannuel, dès cet automne, nous vous prions de croire, Monsieur le Président, à l'assurance de notre considération syndicale distinguée.

Syndicat UNSA
Le Secrétaire Général

Syndicat CFTC
Le Président

Syndicat CFE/CGC
Le Président

Syndicat UNICAT
Le Secrétaire Général Adjoint

José RODRIGUEZ

Franck GARAYT

Sébastien RENEVIER

Thomas ROUSSEL



ACTUALITES : Perspectives salariales nationales

► Une revalorisation salariale indécente !

La Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) Fonction Publique Territoriale a pris acte des mesures annoncées par le ministre de la Fonction Publique le 12 juin 2023.

Nous tenons à exprimer notre déception quant à ces mesures, qui demeurent insuffisantes face à l'inflation actuellement en cours dans notre pays.

Nous avons sollicité auprès du ministre une série de mesures d'urgence pour pallier l'érosion du pouvoir d'achat des agents publics, dont une augmentation du point d'indice de 5% et une revalorisation des grilles salariales.

Toutefois, avec seulement 1,5 % d'augmentation de la valeur du point d'indice prévue pour le 1er juillet 2023, le gouvernement ne parvient pas à couvrir l'inflation de 5,1 % sur un an. Ainsi, le point d'indice passera de 4,85003 € à 4,9228 € brut.

Au 1er janvier 2024, un ajout de 5 points d'indice, qui représentent 24,61 € brut, est prévu pour tous les agents. Par ailleurs, les grilles de rémunération les plus basses des agents des catégories C et B seront réévaluées de 1 point à 9 points d'indice au 1er juillet 2023.

Pour les fonctionnaires de l'État et de l'Hospitalière avec un salaire inférieur à 3 250 € brut, une prime allant de 300 € à 800 € a été proposée pour maintenir leur pouvoir d'achat. Nous appelons tous les employeurs territoriaux à prendre les délibérations nécessaires afin de verser cette prime aux agents concernés.

Il est également à noter que la GIPA (Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat) est reconduite, et qu'une revalorisation du rachat des jours contenus dans le CET ouvert par les agents est prévue.

Cependant, malgré ces mesures, nous maintenons notre demande pour l'ouverture rapide d'un chantier sur les rémunérations et les carrières. Il est essentiel de redonner de l'attractivité à la Fonction Publique, qui doit rester un pilier fort et fiable de notre société.

La CFTC Fonction Publique Territoriale restera mobilisée et vigilante quant à l'évolution de cette situation, dans l'intérêt de tous les agents publics.

► Réforme des retraites

CONTINUONS À AGIR !



Après 6 mois de grèves, d'une mobilisation historique par sa durée et par l'ampleur des manifestations, l'exécutif a décidé d'imposer sa réforme des retraites en empêchant une nouvelle fois les parlementaires de voter. Ce nouveau déni de démocratie, les nombreux passages en force, malgré le rejet massif de la population laisseront des traces profondes. Hier encore, le conseil de l'Europe s'est interrogé sur l'ingérence significative de l'exécutif suite à l'utilisation en France de l'article 49.3.

Cette réforme, rejetée par toutes les organisations syndicales de salarié.es et de jeunesse a conduit à un niveau de mobilisation jamais égalé, rarement atteint y compris en Europe. Cela aurait dû amener le gouvernement à retirer son projet. L'exécutif sort considérablement affaibli de ce conflit, méprisant la démocratie sociale et les travailleurs, travailleuses et la jeunesse, encore aujourd'hui opposés très largement à cette réforme. C'est grave et porteur d'interrogations pour l'avenir quant à l'expression que prendra la colère sociale.

L'intersyndicale et les manifestant.es n'ont pas réussi à faire reculer le gouvernement sur le passage de l'âge de la retraite de 62 à 64 ans, mais nous ne tournons pas la page.

Cette réforme inutile, injuste et brutale maltraite les travailleurs, travailleuses du privé comme du public et la jeunesse en leur imposant 2 ans de travail supplémentaires. Or dans des entreprises qui ne veulent plus des seniors, un des vrais enjeux aurait dû être et reste leur maintien dans l'emploi auquel cette réforme n'apporte, au contraire, pas de réponse. Les organisations syndicales avaient pourtant toutes fait des propositions qui ont été écartées par le gouvernement.

L'expérience des 10 mois passés a démontré que l'unité des organisations syndicales professionnelles et de jeunes sur des revendications communes permettait de construire le rapport de force.

Comme l'intersyndicale l'a fait sur le dossier des retraites en se concentrant sur ce qui la rassemble, elle va travailler, dès maintenant, à dégager des revendications communes sur chacun des sujets suivants : les salaires et les pensions, les conditions de travail, la santé au travail, la démocratie sociale, l'égalité femmes-

hommes, l'environnement et la conditionnalité des aides publiques aux entreprises. Sur ces thèmes, nous voulons obtenir des avancées importantes, notamment lors des futures négociations.

La future négociation sur les retraites complémentaires Agirc Arrco prévue à l'automne, tout comme celle de l'assurance chômage, seront des enjeux très importants dans lesquelles nos organisations pèseront de tout leur poids.

Pour tous les travailleur.euses, les étudiant.es et les lycéen.nes que nous représentons, qui nous ont fait confiance, pour toutes celles et ceux qui ont manifesté, parfois pour la première fois et pour toutes celles et ceux qui ont rejoint les rangs syndicaux pour participer à ce combat, nous adressons un message collectif: nous continuerons à contester cette réforme des retraites et à nous battre pour la justice sociale.

L'intersyndicale que nous avons construite depuis juillet 2022 est une force. Elle a déjà démontré sa capacité à agir ensemble par ses revendications et par la mobilisation quand cela s'est avéré nécessaire. Cette force saura se mobiliser dans les mois qui viennent pour revendiquer le progrès social et pour affronter les politiques de régression sociale au niveau national, y compris dans le cadre d'une manifestation européenne. D'ici là, nous appelons partout les salarié.es avec leurs organisations syndicales, à revendiquer, à négocier et se mobiliser pour gagner des augmentations de salaire.

L'intersyndicale continuera de se réunir, dès la rentrée.

Paris, le 15 juin 2023



[POUR TOUTES QUESTIONS CONTACTEZ-NOUS](#)

SEMAINE DE TRAVAIL EN 4 JOURS : Retour vers le futur ?

La semaine de 4 jours !

En juillet 2017, malgré un sondage positif, la Métropole a supprimé la semaine de 4 jours issue du Département.

Nos élus politique réinventent l'eau chaude en innovant sur la semaine de 4 jours.

L'expérimentation proposée n'est même pas calée sur l'expérience du Département du Rhône.

Bref, comme Kad Merad l'a si bien dit, chez Jean Michel Apeupres, tout va bien !



Retrouvez l'interview accordé à **Lyon** Capital le 15 mai concernant le sujet.

Rejoignez-nous !

DOSSIER : Alerte du Conseil Économique, social et environnemental

IMPACT DES CANICULES SUR LA VIE DES TRAVAILLEURS



Le Cese a rendu le mardi 25 avril dernier un avis sur "les défis à relever" au travail face aux dérèglements climatiques. Plusieurs préconisations y sont faites.

- Il s'agit d'un avis de 132 pages qui dit tout simplement que l'on ne s'est pas encore posé la question des conséquences des canicules, des températures extrêmes, sur les travailleur.euse.s et qui fait quelques recommandations.
- ✓ Par exemple, il est demandé que, dans le bâtiment et les travaux publics, soit intégrée par voie réglementaire, après une négociation entre les partenaires sociaux, une température maximale qui interdirait que l'on travaille au-delà de ce seuil, et qui déclencherait un dispositif de chômage, sur le modèle de ce qui existe en cas d'intempérie. Il faudrait, dit le Cese, que cette valeur maximale soit étendue, toujours à travers le dialogue social, à d'autres activités, y compris dans la Fonction publique.

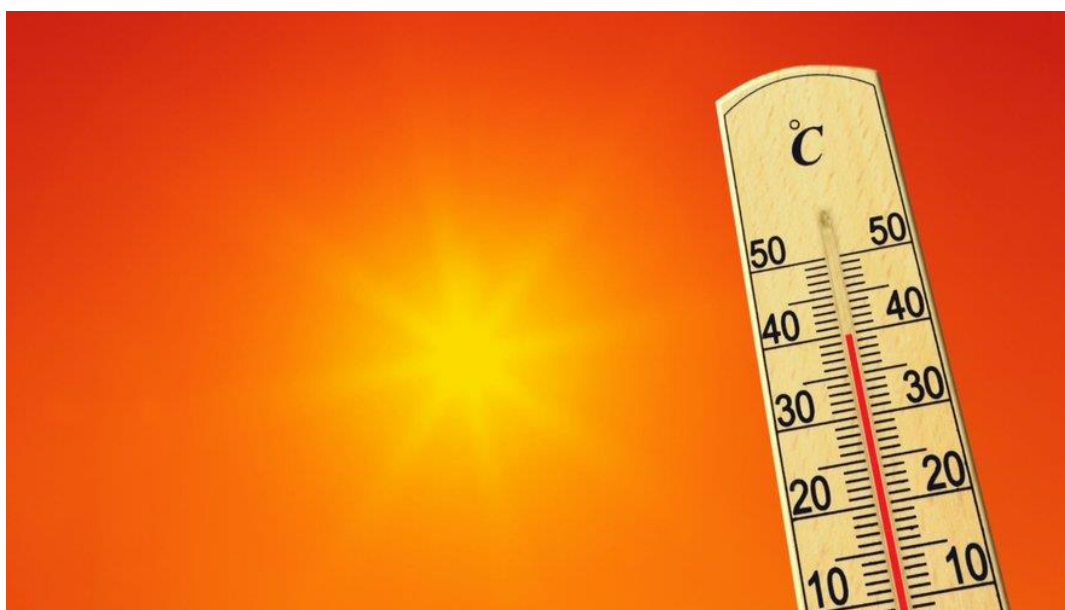
Pour rappel ou information, sept personnes sont mortes en 2022 au travail à cause de la canicule. Mais le Cese en estime beaucoup plus car ne sont pas pris en compte les malaises dus à la chaleur au travail. C'est aussi dans chaque collectivité que la discussion doit avoir lieu.

- ✓ Le Cese demande aussi qu'on s'intéresse davantage aux risques pour la santé des températures extrêmes.
- ✓ Autre recommandation du Cese : que l'on s'intéresse aux effets de la chaleur sur les solvants. Certains travailleurs dans le bâtiment sont en contact avec les solvants. Or on ne connaît pas les effets de températures de 40°C ou de 50°C sur ces derniers.

Le Cese redoute notamment un effet cocktail très dangereux pour les travailleur.euse.s qui y sont exposé.e.s.
Face à l'urgence climatique, il est aussi urgent de (re)penser le travail, ainsi que les conditions de son exercice.

A la CFTC, nous demandons que ce dialogue social ait lieu, et que, par exemple, cette température soit intégrée, selon les tâches, selon les individus, au Document unique d'évaluation et de prévention des risques (Duerp).

Ensemble, osons la différence positive !



LA CFTC EST FORCE DE PROPOSITIONS !

TELETRAVAIL : EN QUESTION !



Qu'attendez-vous du télétravail ?

Pendant la crise COVID, tout le monde s'en souvient, c'était : tout le monde en télétravail !!! Et aujourd'hui, la suspicion revient : que font les agents pendant leur télétravail ? il n'est plus utile pour tel ou tel métier ...

Mais si on se posait réellement sur le télétravail pour y travailler sur le fond.

Et si on faisait évoluer le télétravail avec des outils hybrides et la confiance encadrée des agents.

La proposition d'amélioration que souhaite porter la **CFTC** :

- ✓ **Que chacun puisse bénéficier non pas d'un jour ou deux jours de télétravail par semaine mais plutôt d'un forfait de 80 jours par an, utilisable par les agents quand ils le veulent, en dialogue avec leur manager et en fonction des nécessités de services.**

Mais surtout nous portons au sein de la CFTC la demande d'une réflexion sur le travail en tant que tel : qu'est-ce que le travail ? quel sens y donne-t-on ? quel est son rôle, notamment social ?

Car ne nous y trompons pas : le risque d'isolement est bel et bien réel avec le télétravail, et il faut mettre un point d'orgue sur l'importance du lien et de la cohésion d'équipe, avec notamment le maintien des réunions en présentiel.

Le télétravail est un avantage certain, un outil comme tant d'autres qu'il est possible d'utiliser, mais efficace s'il est justement bien utilisé.

Pour cela l'organisation doit être souple (un jour, deux jours, forfait ...), encadré pour permettre la confiance entre manager/agent mais aussi agent/agent, éviter de se sentir isolé, en développant notamment les temps de communication, d'intégration et de cohésion d'équipe en présentiel mais aussi en distanciel.

Travailler en télétravail est différent et cela s'apprend.

Manager le télétravail est différent et cela s'apprend.

Apprenons ensemble, dans l'écoute et la confiance.

LA CFTC SOUHAITE FAIRE EVOLUER LE DISPOSITIF !



BILLET D'HUMEUR : Médaille du travail



Pourquoi les agents mis à disposition au sein de la Métropole de Lyon n'ont-ils pas le droit aux jours d'autorisation exceptionnelle d'absence comme les autres agents ?

L'administration émet des restrictions !

Les agents mis à disposition sont exclus du dispositif !

Cette situation est totalement injuste.

La **CFTC** revendique contre cette inégalité et demande l'attribution des jours d'autorisation exceptionnelle d'absence pour

LES AGENTS MIS À DISPOSITION au sein de la Métropole de Lyon

Rejoignez-nous pour faire reculer les inégalités !

BILLET D'HUMEUR : Saisie des absences sur Tempro

Rappel sur l'accès et l'utilisation du logiciel TEMPRO

Dans certains services, l'accès à TEMPRO est parfois biaisé en imposant aux agents notamment de demander l'accord en amont à son responsable hiérarchique avant de saisir sa demande.

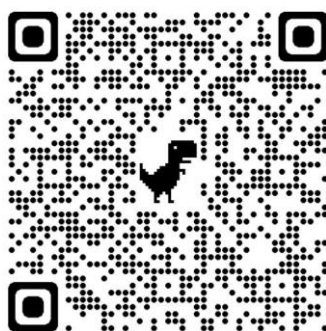
L'Administration vous donne accès à ce logiciel avec des codes personnalisés, accessible depuis l'intranet comme depuis internet, c'est donc que vous avez libre accès à ce logiciel.

Cela implique que vous pouvez saisir vos congés ou vos autorisations d'absences comme bon vous semble (tout en respectant les délais), **exception faite des congés d'été qui peuvent être soumis à un roulement particulier en fonction des raisons de service.**

Il appartient à votre responsable hiérarchique soit de valider, soit de refuser votre congé ou votre autorisation d'absence, en motivant cette décision.

Les refus resteront en mémoire sur l'historique de vos demandes.

Pour connaître vos droits en matière de temps de travail et d'absences, vous pouvez consulter le guide du temps de travail 2022 en scannant le QR code suivant :



Ou en vous rendant à l'adresse suivante :

https://comete.grandlyon.fr/Delegations/drh/Documents/Guide_Temps_Travail_Absence_2022.pdf#search=tempro

Enfin, toute demande de congé ou d'autorisation d'absence qui n'a pas été acceptée ou refusée le jour du congé doit être considérée comme acceptée !

DOSSIER : L'autonomie des travailleurs sociaux

► L'AUTONOMIE DES TRAVAILLEURS SOCIAUX ET LE SOUTIEN DU RESPONSABLE DE PROXIMITE : TROUVER LE BON DOSAGE

L'autonomie permet aux travailleurs sociaux, dans leur pratique professionnelle, de prendre des décisions de manière indépendante, afin de répondre aux demandes et aux besoins du public de façon adaptée.

Cette capacité à exercer leur jugement professionnel permet d'évaluer les besoins des personnes concernées, **décider des interventions appropriées** et permettre de proposer des **approches innovantes**, tout ceci dans le respect des **valeurs éthiques et déontologiques** qui régissent la profession.

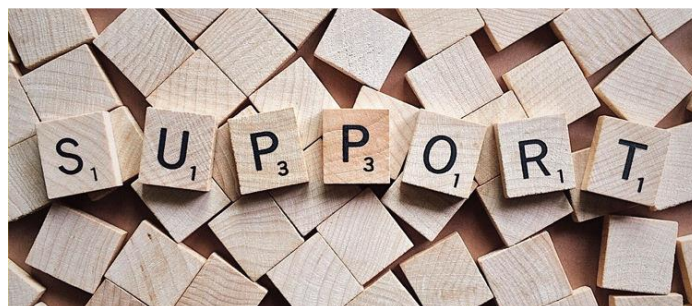
Travailler en autonomie permet aux travailleurs sociaux de prendre des **décisions rapidement et efficacement pour répondre à des situations en constante évolution et s'y adapter.**

Toutefois cette autonomie ne peut pas s'exercer de manière isolée. **Le rôle du responsable de proximité auprès des travailleurs sociaux est essentiel pour favoriser leur autonomie dans le cadre de leur pratique professionnelle.**

Le responsable de proximité a pour mission de soutenir et d'encadrer les travailleurs sociaux. Il est présent pour leur fournir des orientations, des conseils et des ressources, tout en **respectant leur autonomie professionnelle**. Le responsable de proximité peut également aider les travailleurs sociaux à gérer les situations les plus difficiles, en les guidant dans l'analyse des situations et dans des options d'intervention.

Le rôle du responsable de proximité est donc de permettre aux travailleurs sociaux d'exercer leur autonomie professionnelle de manière sécurisée. Le responsable de proximité peut aider aussi à identifier les ressources internes ou externes nécessaires pour répondre aux besoins du public, à faire face aux difficultés relationnelles, à favoriser le développement professionnel des travailleurs sociaux de terrain.

Dans l'intérêt du travailleur social et du responsable de proximité, il est primordial **de maintenir l'autonomie des professionnels du terrain afin de permettre à tous de travailler sereinement. Il est nécessaire de ne pas créer de lien de dépendance entre le TS et son responsable.** Ce lien inapproprié peut être mal vécu par les professionnels et entraver le service rendu au public.



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.

Bulletin d'adhésion

JE SOUHAITE ADHERER :

Cotisation = 96€ (possibilité de payer en 12 fois soit 8€ par mois)

Votre adhésion est strictement personnelle et confidentielle.

ADHÉRENT

<input type="checkbox"/> MME <input type="checkbox"/> MR	NOM* :	PRÉNOM* :
NOM DE NAISSANCE OU NOM D'USAGE :		NÉ(E) LE* : À :
ADRESSE* :		
CP* :	VILLE* :	
PORTABLE* :	E-MAIL* :	
CATÉGORIE* :	<input type="checkbox"/> TITULAIRE <input type="checkbox"/> CDI <input type="checkbox"/> CDD <input type="checkbox"/> AUTRES <input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> B <input type="checkbox"/> C	
PROFESSION* :	GRADE* :	

SERVICE

DELEGATION* :	SERVICE OU UNITE* :
ADRESSE LIEU DE TRAVAIL * :	
CP* :	VILLE* :

La déductibilité est portée par la loi de finance 2004 à 66% de la cotisation versée dans la limite de 1 % du salaire.

RETOUR PAR MAIL : cftc@grandlyon.com

RETOUR PAR COURRIER : HdM – 20 rue du Lac - CS 33569 – 69505 Lyon cedex 03

Nous prendrons contact avec vous

Vos représentantes et représentants :

ELUS CST



Jean-Paul TRUCHET



Franck GARAYT

FORMATION SPECIALISEE



Pascal MERLIN



Maciel MARQUES DE JESUS



Ouarda HADID



Dominique LACAZE

ELU CAP C



Abdelmalek GARAH

ELU(E)S CAP B



Brigitte DE ZAN



Pascal MERLIN

ELU(E)S CAP A



Jean-Paul TRUCHET



Ouarda HADI

ELU(E)S COS



Véronique DEGOILE-VELLERUT



Jean-Philippe AMOUNY

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/>

