



**Rédaction CFTC Métropole de Lyon**

# N°11  
SEPTEMBRE  
2023



**EDITO : Obtenir de nouvelles avancées sociales pour tous les travailleurs !** page 2

**ACTUS : Évolution du pouvoir d'achat pour les fonctionnaires en 2023** page 3

**LES RETRAITES** page 5

**SYNDICALEMENT VOTRE : Rappel sur quelques droits des agents** page 6

**AGENTS SOUFFRANT DE MALADIES CHRONIQUES ET PROCHES AIDANTS** page 8

**BILLET D'HUMEUR : Fonctionnement des CAP / Les négociations au COS** page 10

**DOSSIER : Le jeu des Alliances dans les équipes** page 13

## EDITO



**Franck Garayt**  
**Président**

**Obtenir de nouvelles avancées sociales pour tous les travailleurs !**

L'intersyndicale reste unie contre la réforme des retraites et va continuer de contester : contester sur les décrets bien entendu mais aussi se servir de ces 5 mois de mobilisation pour faire pression sur les autres sujets qui sont aussi des priorités pour les Français : salaires et pensions, pénibilité, usure professionnelle, droit à la reconversion, santé au travail, emploi des séniors, démocratie sociale, environnement...

Les organisations syndicales vont donc continuer à travailler ensemble car nous voulons avancer ensemble. Chaque fois que cela sera possible elles porteront des revendications communes. En parallèle, l'intersyndicale se concerte pour une action commune dans le cadre d'une journée d'appel à la mobilisation de la Confédération Européenne des syndicats (CSE). Il est nécessaire que cette intersyndicale s'installe dans la durée dans l'intérêt de tous les travailleurs.

**Avançons tous ensemble.**

**La CFTC vous souhaite une belle rentrée !**



# ACTUALITES : Évolution du pouvoir d'achat

## ► Évolution du pouvoir d'achat des fonctionnaires en 2023

Après une année record d'inflation en 2022 et une augmentation du point d'indice de 3,5% en 2022 bien insuffisante suite à des années de blocage, le ministre de la Fonction Publique, Stanislas Guérini, a réuni l'ensemble organisations syndicales de la fonction publique le 12 juin 2023.

Il a annoncé les mesures pour le pouvoir d'achat des agents publics, et ce, dans un contexte d'inflation et d'accentuation du tassement des grilles indiciaires consécutive au dernier relèvement du minimum de traitement de la fonction publique, effectué à la suite de l'augmentation du SMIC, au 1er mai 2023.

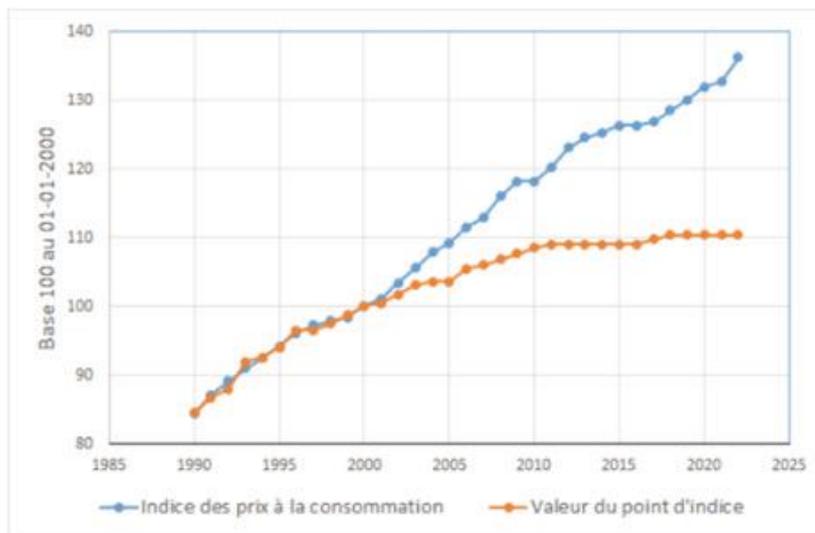
Le ministre a indiqué notamment :

- Le point d'indice de la fonction publique va être revalorisé de 1,5% au 1er juillet prochain.
- Au 1er janvier 2024, tous les fonctionnaires se verront attribuer 5 points de plus, soit 25 euros bruts de plus par mois.
- Une prime de pouvoir d'achat pour les fonctionnaires qui gagnent moins de 3.250 euros bruts par mois sera octroyée dans la fonction publique d'État et hospitalière **mais laissée à la discrétion des collectivités territoriales.**
- Les agents situés en bas dans la grille, principalement dans la catégorie C et quelques échelons des catégories B, verront aussi augmenter leur nombre de points, jusqu'à 9 points supplémentaires, à partir du 1er juillet.

Pour autant, ces mesures insuffisantes de pouvoir d'achat des agents publics ne doivent cacher les problèmes récurrents des carrières qui sont actuellement un des freins, avec les rémunérations, à l'attractivité de la Fonction Publique chez les jeunes. Si le ministère de la Fonction Publique s'est engagé (en juillet 2022), à concerter sur ce sujet, rien de concret jusqu'alors.

**Pour la CFTC il est urgent que le gouvernement procède à une vraie revalorisation des salaires dans la fonction publique. Si l'attractivité n'est pas qu'une question de rémunération, on ne peut plus écarter ce sujet au vu de l'inflation. Les mesures annoncées ne sont vraiment pas à la hauteur de la situation.**

Dans le même ordre d'idée sur le pouvoir d'achat, dans la tribune publiée dans Acteurs Publics, le vice-président national du Syndicat national des directeurs généraux des collectivités territoriales (SNDGCT), Emmanuel Gros, souligne "l'urgence" qu'il y a à faire évoluer le point d'indice de la fonction publique, notamment pour "redynamiser l'attractivité" des emplois publics. Mais, explique celui qui est aussi directeur général des services de la ville de Vannes, **cette revalorisation "doit s'accompagner d'une vraie réforme" pour "redonner du sens" aux rémunérations.**



*Évolution comparée depuis début 1990 des prix à la consommation  
 et de la valeur du point d'indice  
 à la base du traitement des fonctionnaires*

Le constat est hélas partagé par tous. Avec la dernière évolution du Smic appliquée à la fonction publique résultant du maintien d'une inflation élevée, pourquoi passer des années à étudier, passer un concours, pour gagner... environ 130 euros de plus que le Smic en début de carrière pour les agents de catégorie A ? Rien ne vient plus reconnaître la prise de responsabilité, alors que l'engagement pour le service public mérite aussi sa juste rémunération.

Le tassement des grilles est devenu catastrophique pour la gestion des ressources humaines, et vient encore aggraver le déficit d'attractivité des emplois de la fonction publique.

Il est donc parfaitement logique aujourd'hui de constater que des milliers de postes ne sont pas pourvus. Et ce n'est pas le fait d'être fonctionnaire ou contractuel qui vient changer la donne...

Pour les catégories C, le décrochage est tel dans le contexte actuel d'inflation qu'il est impératif de revaloriser le point d'indice, seule mesure qui concernera l'ensemble des agents de toutes les catégories, sans aggraver le constat ci-avant rappelé, mais sans le résoudre pour autant.

Car, au-delà des catégorie C, il faut aussi que tous les autres s'y retrouvent. Or ce n'est jamais le bon moment, et de bon moment il n'y aura jamais. Particulièrement pour la territoriale : les difficultés du secteur hospitalier sont, elles, bien comprises et en partie traitées, et l'État vient de le faire pour ses administrateurs. Mais les échelles de rémunération des dirigeants territoriaux n'ont ainsi pas été revalorisées depuis plus de... vingt ans !

**C'est pourquoi il faut redonner du sens aux rémunérations. Et l'augmentation du point d'indice pour tous doit s'accompagner d'une vraie réforme qui ne pourra se contenter de l'ajout de points aux grilles de rémunération les plus faibles, ou de mesures catégorielles, qui ne feraient qu'accroître les inégalités au regard de l'écrasement des grilles.**

**Cette réforme est possible et tout aussi urgente que l'évolution du point d'indice.**

**LA CFTC DEMANDE UNE REFORME GLOBALE ET UNE AUGMENTATION DU POINT D'INDICE EN COHERENCE AVEC L'INFLATION**

## LES RETRAITES

À la suite de la loi du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023, deux décrets ont été publiés le 03 juin 2023 venant apporter des précisions quant à l'application de la réforme des retraites pour les agents publics.

Les précisions apportées sont notamment les suivantes :

- Relèvement progressif de l'âge légal de la retraite à 64 ans
- Accélération de la hausse du nombre de trimestres nécessaires afin de bénéficier d'une retraite à taux plein avant 67 ans
- Augmentation progressive de l'âge plancher de 57 à 59 ans et de 52 à 54 ans pour les catégories dites « super-actives » nécessitant un nombre d'années de services effectifs plus élevé
- Instauration de 4 bornes d'âge d'entrée dans la vie active permettant des départs anticipés pour les carrières longues (sous réserve d'un nombre suffisant de trimestres d'activité), les travailleurs handicapés ou les agents en situation d'inaptitude ou d'incapacité

Ces dispositions s'appliquent aux pensions avec effet à compter du 1er septembre 2023 quel que soit le régime des agents publics (CNRACL et IRCANTEC)

Références juridiques

Décret n° 2023-436 du 3 juin 2023 portant application des articles 10 et 11 de la loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023

Décret n° 2023-435 du 3 juin 2023 portant application des articles 10, 11 et 17 de la loi n° 223-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023

**La CFTC demande l'élargissement de la catégorie active à l'égalité des agents de l'État.**

**LA CFTC RESTE OPPOSEE AU RELEVEMENT DE L'AGE DE DEPART A LA RETRAITE**



## Syndicalement votre

### RAPPEL SUR QUELQUES DROITS DES AGENT.E.S



Vous avez été plusieurs depuis plusieurs semaines à nous poser des questions sur l'application de certains de nos droits en qualité d'agent.e.s de la Métropole. La CFTC vous donne quelques éléments de réponses.

La **liberté d'opinion** signifie que les agent.e.s publics, fonctionnaires ou non fonctionnaires disposent de la liberté de penser à leur convenance. Ce qui signifie que l'administration n'a pas le droit de rechercher et consigner nos opinions ou activités politiques, syndicales, religieuses ou philosophiques dans un dossier, que l'on soit titulaire ou contractuel.le.

Mais attention : n'oubliez pas que nous sommes soumis.e.s par ailleurs à une obligation de neutralité et de réserve.

Nous ne devons subir **aucune discrimination** sur notre lieu de travail, directement ou non, en raison de nos opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de nos origines, notre orientation sexuelle ou notre genre, notre âge, notre patronyme, situation de famille ou grossesse, état de santé, apparence physique, handicap ou appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race. Pour autant, des distinctions puissent intervenir afin de tenir compte d'éventuelles inaptitudes physiques à exercer certaines fonctions, pour que des recrutements pour les femmes et pour les hommes puissent exceptionnellement être prévus, ou des conditions d'âge peuvent également être prévues.

La loi nous protège contre le **harcèlement sexuel ou moral**. Pour rappel, le harcèlement sexuel est constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui portent atteinte à la dignité de l'agent.e en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, ou créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. Tout.e agent.e ayant procédé ou enjoint de procéder à des faits de harcèlement sexuel est passible de sanctions disciplinaire et pénale.

Par ailleurs, aucun.e agent.e ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale, ou de compromettre son avenir professionnel.

Le **droit de grève** s'exerce dans le cadre de la loi. La grève se caractérise par un arrêt de travail concerté dont l'objectif est de soutenir des revendications professionnelles. Ce droit peut être limité afin, entre autres, d'assurer la continuité du service public.

Les agents publics ou, le cas échéant, les anciens agents publics bénéficient, à l'occasion de leurs fonctions, d'une **protection dite fonctionnelle**. Si vous faites l'objet de poursuites pénales pour des faits qui ne constituent pas une faute personnelle détachable de l'exercice de vos fonctions, si vous êtes entendu.e comme témoin assisté pour ces faits ou placé.e en garde à vue, le Métropole est tenu de vous accorder une protection. Cette protection bénéficie également aux agent.es victimes d'atteintes volontaires à l'intégrité de la personne, menaces, violences, harcèlement, injures, diffamations ou outrages dont vous pourriez être victimes sans qu'une faute personnelle puisse vous être imputée. Elle peut être étendue à votre entourage.

Le **droit à la formation professionnelle tout au long de la vie** se concrétise à travers les différentes actions de formation dont vous pouvez bénéficier, ainsi que par la reconnaissance d'un droit individuel à la formation et la possibilité d'obtenir un bilan de compétences.

Bien entendu, en qualité d'agent.e.s territoriaux.iales, vous bénéficiez d'autres droits tels que le **droit à rémunération** après service fait, le **droit à congés**.

Pour l'essentiel, les droits et obligations des agent.e.s contractuel.le.s sont fixés par le Code Général de la Fonction Publique et s'applique également, entre autres, aux agent.e.s contractuel.le.s.

**Parfois, certains de ces droits sont oubliés par vos responsables et doivent être rappelés.**

**La CFTC est là aussi pour cela et vous accompagne au quotidien lors de tensions avec vos collègues ou responsable, toujours dans le respect de toutes les parties prenantes.**

**Ensemble, osons la différence positive !**

## **AGENTS SOUFFRANTS DE MALADIES CHRONIQUES ET PROCHES AIDANTS**

### **BIENTÔT DES AVANCEES**

**Le 1er juin le ministre de la Transformation et de la Fonction publiques a annoncé des mesures d'accompagnement et de protection des agent.e.s ayant des maladies chroniques ainsi que pour les agent.e.s proches aidants.**

Un.e Français.e sur cinq serait atteint.e d'une maladie chronique (cancer, pathologies cardiovasculaires, diabète...).

C'est donc une situation rencontrée par un bon nombre de nos collègues. Mais, selon une étude de la Fondation Publicis, parmi celles et ceux qui sont toujours en activité, relativement peu osent en parler à leur employeur (seulement 50 % en cas de cancer).

Face à ces enjeux le ministère de la Transformation et de la Fonction publiques a donc annoncé le 1er juin un plan d'accompagnement et de protection des agent.e.s atteint.e.s de l'une de ces affections de longue durée.

Le premier objectif de ce plan est de mieux communiquer sur les dispositifs dont les agent.e.s peuvent bénéficier, car oui il existe déjà des dispositifs qui sont mis en place et doivent être proposés et appliqués : surveillance médicale particulière par le médecin du travail, aménagement d'horaire, télétravail, accompagnement vers un changement de métier...

Dans les mesures envisagées dans ce plan, en plus d'un espace dédié à la fonction publique sur son site Internet, la Ligue contre le cancer élabore avec le ministère un guide d'accompagnement des maladies chroniques dans la fonction publique qui sera diffusé à partir de septembre.

Il est également prévu d'améliorer la protection des agent.e.s en arrêt longue maladie, question également traitée en ce moment dans le cadre des négociations entre le gouvernement et les syndicats sur la prévoyance au niveau national.

Le renforcement de la prévention des maladies chroniques est également un objectif de ce plan, comme par exemple la mise en place d'actions ciblées sur les pathologies liées au métier exercé, et sur plusieurs maladies chroniques très fréquentes.

Le ministère envisage ainsi des dépistages préventifs du diabète, des actions de prévention des pathologies cardio-vasculaires, bucco-dentaires, et de la santé mentale.

Le plan d'accompagnement vise également les proches aidants, ce qui représente pas moins de onze millions de personnes (selon l'Observatoire sociétal des cancers de la Ligue nationale contre le cancer).

**Une mesure déjà mise en application dans le secteur privé sera étendue au secteur public :**

**Le fractionnement du congé proche aidant, congé qui permet de poser une demi-journée plutôt qu'une journée entière. Une flexibilité qui permettra d'y recourir plus facilement. Pour rappel, la durée totale de ce congé proche aidant est limitée à trois mois maximum, renouvelables sans dépasser un total d'un an sur l'ensemble de la carrière ... oui c'est peu ...**

Quant à la possibilité pour les agents publics de faire don de jours de congés à leurs collègues qui sont proches aidants (une mesure encore très – trop - peu utilisée), elle sera encouragée et étendue, par exemple aux sapeur-pompiers volontaires.

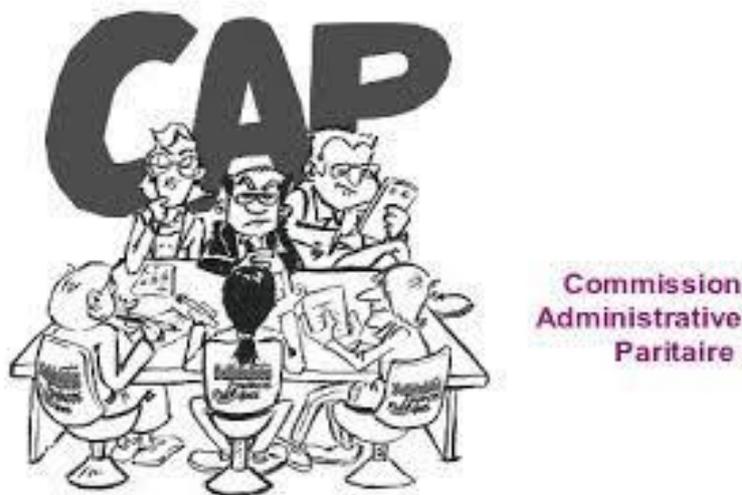
Des annonces pour un vaste chantier pour lequel aucun budget alloué n'a été annoncé, alors même que la fonction publique souffre d'un manque de moyens dédiés à la prévention, en particulier de médecins du travail.

**La CFTC sera attentive aux annonces, et bien entendu à leurs applications au sein de la Métropole de Lyon !!!**

**REJOIGNEZ-NOUS !**



## BILLET D'HUMEUR : Fonctionnement des CAP



### REPONSE DE LA VICE-PRESIDENTE DU PERSONNEL CONCERNANT NOS DEMANDES :

« Bonjour,

Vous avez formulé des propositions de modification du règlement intérieur de la CAP par mail du 16 juin 2023.

Vos propositions portaient notamment sur les points suivants :

- **La possibilité d'élargir les compétences de la CAP à l'ensemble des refus pouvant impacter la carrière de l'agent, à titre d'exemple les refus liés à la semaine de quatre jours ou encore en cas d'éventuelle non promotion d'un agent à l'avancement de grade ou la promotion interne**

La CAP a été modifiée en profondeur par la loi de la transformation de la fonction publique de 2019 et des décrets y afférents. C'est notamment de ces modifications dont tient compte le règlement intérieur réformé, qui mettent en lumière un renforcement du recours à l'initiative de l'agent dans les domaines de compétence de la CAP. Dans le même temps, cette même loi a permis le rapprochement du cadre juridique applicable aux dispositifs d'évolution de carrière des agents (mobilité, avancement de grade, promotion interne) – au travers des lignes directrices de gestion applicables depuis le 01<sup>er</sup> janvier 2021 - afin de tenir compte des spécificités de chaque collectivité territoriale. En rectitude avec l'esprit de ce texte, les CAP n'interviennent plus à ce jour en matière d'avancement de grade ou de promotion interne notamment, dont les modalités sont prévues par les lignes directrices de gestion métropolitaines.

*Le champ d'intervention présenté en annexe de ce règlement intérieur tient compte de – et même devrais-je dire répond à – ces enjeux, qu'il ne paraît pas à la collectivité possible de modifier en l'état des dispositions applicables.*

- **Le rajout d'un article permettant les séances plénières pour débattre et voter des sujets communs aux trois CAP économisant du temps et de l'argent public.**

*Le champ d'intervention de la CAP, comme vous l'avez précisé, porte principalement sur des sujets entourant la carrière de l'agent, relevant donc de l'examen de situations individuelles complexes, qui doivent s'ancrer dans le respect strict de la confidentialité des débats. C'est dans ce cadre et dans le respect de cet enjeu de confidentialité que les CAP sont organisées en trois catégories distinctes (A, B et C), qui se voient chacune examinées chacune dans leur périmètre d'intervention les situations individuelles d'agents relevant de chacune de ces catégories respectives. L'organisation de séances plénières ne permettrait pas un tel examen, auquel les réunions préparatoires pourraient répondre pour des sujets communs à chaque CAP, comme cela a été fait pour le règlement intérieur.*

- **Un délai de transmission préalable plus important des dossiers individuels que celui pratiqué pour avoir le temps de consulter les agents.**

*Le besoin d'un temps de préparation de la CAP plus important que le délai de 8 jours laissé a bien été identifié par la collectivité, mais se heurte aujourd'hui à un principe de réalité, notamment au regard de la procédure applicable à chaque situation individuelle. Les services se sont engagés à ce jour à s'ancrer dans une logique de réduction de ces délais.*

*Le projet de règlement intérieur présenté en CAP du 19 juin tient compte des enjeux liés à la réforme des CAP initiée par la loi de transformation de la fonction publique de 2019 mais aussi aux différentes propositions faites par chaque représentant de la CAP – élus de l'administration et élus du personnel. »*

**L'administration se contente du minimum prévu par la loi de 2019 et ne veut pas étendre au-delà.**

**Ce sont encore les agents qui vont pâtir de cette position rétrograde en termes de droit à débattre et discuter en instance !**

**Rejoignez-nous pour faire reculer les inégalités !**

## **BILLET D'HUMEUR : LES NEGOCIATIONS AU COS**

**LES NEGOCIATIONS AVEC L'EXECUTIF POUR LE COS :**

**AUTANT SE TAPER LA TÊTE CONTRE UN MUR !**



**Après avoir appliqué les directives de l'exécutif de diminuer l'excédent budgétaire;**

**Après avoir appris la suppression de l'allocation de fin de carrière, pour laquelle il n'y a toujours pas de compensation pour les agents, malgré les déclarations du Président de la Métropole ;**

**Après avoir accédé à la demande de l'exécutif de formaliser un « programme associatif » ;**

**Les administrateurs du COS se voient refuser la possibilité d'échanger avec l'exécutif en vue d'une revalorisation de la subvention qui permettrait le maintien de l'ensemble des prestations de 2023.**

**Faut-il traiter les demandes de l'exécutif avec le même mépris qu'ils accordent à nos sollicitations ?**

**Faut-il faire la manche devant la salle du conseil ?**

**REJOIGNEZ-NOUS**

## DOSSIER : Le jeu des Alliances dans les équipes

► Dans le contexte du travail, les alliances entre collègues peuvent se développer et jouer **un rôle important dans la dynamique d'une équipe** et favoriser le développement professionnel de chacun.

Les alliances peuvent prendre différentes formes, allant d'un simple soutien mutuel à des collaborations plus structurées et peuvent se former entre des collègues qui partagent des intérêts communs, des objectifs professionnels similaires, ou encore une certaine affinité personnelle.

Ces alliances peuvent être bénéfiques pour ceux qui sont impliqués, notamment en termes de **développement professionnel**. Par exemple, certains peuvent se soutenir mutuellement en partageant des connaissances et des compétences ou en s'encourageant à relever des défis professionnels.

Cependant, ces alliances peuvent également présenter des risques et des défis. **Elles peuvent créer des conflits d'intérêts avec d'autres membres de l'équipe, ou encore générer des rivalités et des tensions**. Si ces alliances sont perçues comme exclusives ou peu transparentes, elles peuvent être mal perçues par d'autres membres de l'équipe, affecter la dynamique globale du groupe ou créer des tensions inutiles.

Il est important de considérer l'impact de ces alliances sur les autres membres de l'équipe et de veiller à **ne pas exclure ou marginaliser les autres**.



**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](mailto: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 79000 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](mailto: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

### **ELUS CAP C**



Abdelmalek GARAH



Dominique LACAZE

### **ELU(E)S CAP B**



Brigitte DE ZAN



Pascal Merlin

### **ELU(E)S CAP A**



Jean-Paul TRUCHET



Ouarda HADID

### **ELU(E)S COS**



Véronique DEGOILE-VELLERUT



Jean-Philippe AMOUNY

**VOS PERMANENTS**



**Virginie BESSON**



**Hadid Ouarda**

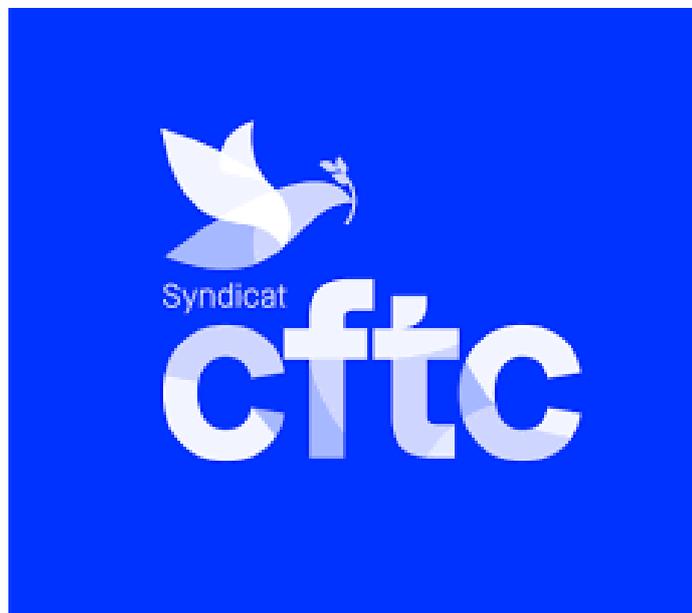


**Dominique LACAZE**

**WEBMASTER**



**Dominique LACAZE**



**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 ou 06.65.15.97.47**  
**[cftc@grandlyon.com](mailto:cftc@grandlyon.com)**  
**<https://www.cftcmetropolede lyon.fr/>**

