

UNSA - UNICAT

M É T R O P O L E D E L Y O N

*Un autre regard
sur le syndicalisme*

**LE 8 DÉCEMBRE 2022
JE VOTE ET FAIS VOTER
UNSA - UNICAT**



Sommaire

Édito Président d'honneur	3
Édito	4
Bilan du programme commun UNSA-UNICAT 2018-2022	5
Elections professionnelles du 8 décembre 2022 Programme UNSA-UNICAT 2022-2026	6
Nos valeurs	7
Pourquoi faire gagner le syndicalisme de négociation de l'UNSA-UNICAT ?	8
Un syndicalisme d'engagement pour des avancées collectives	8
Autorisations d'Absences Exceptionnelles	11
Régime indemnitaire des agents de la Métropole de Lyon	12
Comité des oeuvres Sociales de la Métropole de Lyon	14
Questions / Réponses - Infos utiles	16
Sondage semaine de 4 jours - Résultats	18
Nos partenaires	19

Voter c'est exister !

**Voter UNSA
UNICAT**

C'est le bon choix !



ÉDITO PRÉSIDENT D'HONNEUR



Bruno COUDRET

Ex Secrétaire Général de l'UNICAT
Président du Comité de soutien UNSA-UNICAT

Cher(e)s collègues ou plutôt cher(e)s ex-collègues,

Le jour de la fête du travail, le 1^{er} mai 2022, j'ai fait valoir mes droits à la retraite de notre collectivité... mais pas de l'engagement syndical. **Contrairement à ce que certaines ou certains avaient imaginé, je ne me retire pas de la vie de notre collectivité, particulièrement à un moment où beaucoup d'entre vous souffrent et s'inquiètent.**

Certes, je ne pourrai plus vous représenter directement dans les instances paritaires, étant jeune retraité, mais **je continue à exercer toutes mes activités syndicales pour le compte de l'UNSA et de l'UNICAT** : formations syndicales des instances paritaires avec nos futur(e)s élu(e)s, préparation aux entretiens, concours ou examens professionnels, défense des agents, accompagnements individuels pour les dossiers de retraite ou concernant la carrière...

L'alliance que nous avons conclue, pour les élections professionnelles de 2018, entre l'UNSA et l'UNICAT a porté ses fruits. En mettant cette alliance en tête des résultats, vous aviez envoyé un message fort aux élus politiques pour mettre fin à la cogestion, pour plus d'équité et de solidarité.

Sur les 40 mesures de notre programme commun (cf. revue électorale 2018 et bilan 2018-2022, que vous retrouverez dans cette revue et sur notre site internet), préparé avec celles et ceux qui se sont investis à nos côtés, **environ la moitié des mesures proposées en**

2018 ont vu le jour. Au rang des plus importantes, on peut citer : la mise en place du télétravail, de la prime d'intéressement collectif de 300 euros pour toutes et tous et son doublement en juillet 2022, par une prime de vie chère, l'augmentation (qui reste insuffisante) des régimes indemnitaires pour un montant d'environ 8 millions d'euros annuels en 2019, la généralisation progressive du RIFSEP, l'aide et le soutien aux aidants familiaux... N'en déplaise à certains ou certaines, nous l'avons écrit en 2018, dans nos professions de foi et dans notre revue électorale et nous l'avons mis en place. C'est ça la vraie transparence et le respect des engagements.

Mais, il nous reste encore beaucoup à accomplir pour redonner du sens à notre travail quotidien, pour lutter contre toutes les formes de menaces, de pressions et pour rendre notre collectivité plus transparente, dans les avancements et décisions et plus juste dans son fonctionnement et la rémunération de chacune et chacun.

Un bout de chemin a été fait depuis 2018, grâce à votre engagement. Concrétisons de nouvelles avancées le 8 décembre 2022 en vous mobilisant et en votant massivement pour les listes UNSA-UNICAT dans toutes les instances.

C'est dans cet esprit que j'ai accepté avec enthousiasme de présider à la destinée des listes communes UNSA-UNICAT, pour les élections professionnelles du 8 décembre 2022.

Ensemble nous sommes plus forts.

Bruno COUDRET





José RODRIGUEZ
Secrétaire Général de l'UNSA



Yvon PEREZ
Secrétaire Général de l'UNICAT

Cher(e)s collègues,

Cette revue a été conçue non seulement pour servir au quotidien, grâce à ses informations pratiques, mais aussi pour montrer toute la valeur ajoutée d'un syndicalisme responsable et uni.

Pourquoi reconduire pour ces nouvelles élections professionnelles du 8 décembre 2022 l'alliance UNSA-UNICAT ?

Malgré les crises que nous traversons (économique, avec la reprise de l'inflation, sanitaire et sociale avec la COVID et la fragilisation des plus vulnérables), nous avons su nous adapter et obtenir des avancées significatives de la part de la collectivité, depuis 2018, dans un contexte difficile où certains de nos collègues syndicaux ont refusé, par idéologie, dogmatisme ou intérêts, les actions unitaires que nous leur avons proposées (cf. notre bilan 2018-2022 dans cette revue).

Avec le nouvel exécutif, issu des élections de juin 2020 et sa politique de « saupoudrage », qui accroît les inégalités, les frustrations, les départs de notre collectivité, plus ou moins forcés et les burn-out, Il n'est pas possible de travailler de manière dispersée, dans une approche catégorielle, idéologique ou complice.

C'est pourquoi nous défendons tous les agents, toutes catégories confondues, sans distinction. C'est pourquoi aussi nous avons défini et nous affichons un programme commun de négociations pour la période 2022-2026, que vous retrouverez dans cette revue, comme nous l'avions fait en 2018. La transparence et le respect des engagements sont essentiels, à nos yeux, pour être crédibles.

Unis, nous sommes plus forts pour bousculer les clivages archaïques et mettre fin à la cogestion entre certains syndicats et les décideurs politiques. Depuis trop longtemps en place, elle génère de la souffrance pour les agents. Qui n'a pas été confronté à la chasse à la carte syndicale ? « Si tu viens chez nous on te protégera, tu avanceras plus vite, on « contrôle » ton chef, tu auras le meilleur camion, une autre affectation, des heures supplémentaires et des jours de congés en plus... ». Pour garantir ces promesses démagogiques, il faut accepter de collaborer avec l'exécutif, de cogérer en sous-main avec élus et délégués. Ces pratiques sont dépassées et rejetées massivement par les agents qui ne supportent plus les injustices, les passe-droits, les menaces, le harcèlement, en contrepartie d'un tel fonctionnement. Malheureusement, elles existent encore et il faut les combattre par votre vote massif pour l'alliance UNSA-UNICAT, le 8 décembre prochain.

Comment travaillons-nous et qu'est ce qui nous différencie des autres syndicats ?

À l'UNSA-UNICAT nous refusons toute forme de compromission. Notre autonomie gêne et c'est tant mieux. Nous prônons la négociation comme moyen d'améliorer le quotidien des agents, les défendre contre les pressions et ce au nom de valeurs fondamentales - justice, équité, laïcité, service public, statut -aujourd'hui menacé par des privatisations sournoises, transparence, écoute et engagement. L'UNSA et l'UNICAT partagent le même sens du service public, de l'intérêt général, les mêmes valeurs humanistes et sont totalement indépendants des pouvoirs politiques locaux et nationaux.

« L'avenir dépend de ce que vous faites aujourd'hui. » -
Gandhi

BILAN DU PROGRAMME COMMUN UNSA-UNICAT 2018-2022

Le 6 décembre 2018 vous aviez porté en tête des suffrages, lors des élections professionnelles à la métropole de Lyon, l'alliance UNSA-UNICAT, sur la base d'un programme commun de 40 mesures, largement diffusé.

Nous avons obtenu des avancées significatives à préserver et à renforcer :

Une augmentation de 8 millions d'euros par an du budget du personnel pour les régimes indemnitaires (RI) pour tous les agent(e)s en juin 2019.

L'instauration d'une prime annuelle de 300 euros pour l'ensemble des agents, sans amputation des autres primes, en 2019 avec un 1er versement de 300 euros dès décembre 2019.

La mise en place du télétravail à la suite du sondage que nous avons réalisé auprès de vous en 2018 (plus de 750 réponses en moins de quinze jours), de l'expérimentation que nous avons obtenue en 2019 et de la généralisation en 2020, permettant à près de 4000 de nos collègues de mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle.

La reconnaissance d'un statut d'aidant familial pour nos collègues métropolitains, qui soutiennent des proches malades, âgés ou non autonomes, **avec la possibilité pour chacune et chacun d'entre nous de donner des jours de congés**, tous les ans, depuis 2020.

L'augmentation de la participation employeur pour les mutuelles en 2019 et l'instauration de la prime vélo en 2021.

Le versement, par le Comité des Œuvres Sociales (COS), de chèques cadeaux pour toutes et tous jusqu'en 2019. À partir de 2020, contre notre volonté, le nouvel exécutif, en accord avec les autres syndicats siégeant au COS, a refusé d'accorder des chèques cadeaux au profit d' « un verdissement » des cadeaux, avec des petits pots

en terre, avec graines ou de l'ineffable carte française, scandale d'un gaspillage d'argent public.

Depuis l'arrivée du nouvel exécutif, le combat contre la mise en place des lignes directrices de gestion en 2020, qui vous a profondément pénalisé dans l'évolution de votre carrière.

La prévention de la souffrance au travail et le soutien de nombreux agents en situation de harcèlements, de discriminations, de burn out, de pressions pour des départs forcés **et de collectifs de travail en souffrance, à la suite de réorganisations à répétition**, anxiogènes et déstabilisantes, insuffisamment préparées, de surcharge de travail et de pressions inadmissibles.

L'aide à la préparation de concours, d'examens professionnels, d'entretiens de recrutement et à la constitution des dossiers de promotion interne, par l'UNSA-UNICAT, suite aux scandaleuses lignes directrices de gestion, pour une centaine de collègues.

La création de conciergeries à la Halle Borie et à l'Hôtel de Métropole, via un mode de fonctionnement recourant à une association d'insertion.

La défense de la gestion en régie des services publics. Nous nous félicitons de la reprise en régie de l'eau et, dans ce cadre, nous proposons la gratuité de l'eau pour les agent(e)s de notre collectivité.



ÂGE DE DÉPART EN RETRAITE

AUCUN RECUL !

Ni 1 jour, ni 1 mois, ni 1 an de plus !



ELECTIONS PROFESSIONNELLES DU 8 DÉCEMBRE 2022

PROGRAMME UNSA-UNICAT 2022-2026

- La reprise de l'inflation, qui fragilise le pouvoir d'achat ;
- Les inégalités de traitement entre agents, sans perspective d'évolution ;
- Les réorganisations de services à répétition, qui déstabilisent tout le fonctionnement de notre collectivité et mettent en souffrance les agent(e)s ;
- Les lignes directrices de gestion, qui pénalisent l'évolution de carrière de toutes et tous en toute opacité ;
- La multiplication, par l'exécutif actuel, de Sociétés Publiques Locales (SPL), qui vident de leur contenu les missions historiques de maîtrise d'ouvrage des services de la métropole (mobilités en 2021, aménagement et construction en cours en 2022 pour 2023), au profit de coquilles vides et du privé et qui conduisent et conduiront les personnels des services métropolitains concernés à basculer dans les SPL et le privé ou de partir.

FACE À TOUS CES DANGERS, NOUS DEVONS ÊTRE UNIS ET MOBILISÉS AVEC UN OBJECTIF, REDONNER DU SENS AU TRAVAIL ET L'ENVIE DE S'ENGAGER POUR LE SERVICE PUBLIC AU SEIN DE NOTRE COLLECTIVITÉ :

Pour le pouvoir d'achat et la reconnaissance professionnelle : 8 mesures chocs

- **Augmenter tous les régimes indemnitaires des C, B et A, sans convergence** et rétablissement d'une grille de rémunération attractive **pour freiner les départs de la collectivité et faciliter les recrutements (coût estimé 12 millions d'euros en année pleine).**
- **Stabiliser la prime d'intéressement collectif à 600 euros annuels** pour toutes et tous, dès février 2023.
- **Rémunérer les jours du Compte Épargne Temps (CET) pour celles et ceux qui le souhaitent**, comme les textes l'y autorisent.
- **Accorder la gratuité des transports à tous les agents métropolitains.**
- **Accorder la gratuité de l'eau aux agents métropolitains, dès 2023, date de reprise de l'eau en régie et une compensation financière pour celles et ceux ne résidant pas dans le périmètre métropolitain.**
- **Accorder les tickets restaurant aux agents qui font le choix de ne pas déjeuner au restaurant métropolitain.**
- **Porter la valeur faciale des tickets restaurant à 9 euros, sans augmenter la contribution nette des agents.**

- **Accorder aux agents en télétravail une prime annuelle de 300 euros** pour prendre en compte les surcoûts liés à l'augmentation inflationniste des coûts de l'énergie et leur accorder des tickets restaurant.

Pour la solidarité et le social : 8 propositions responsables

- **Augmenter la participation de l'employeur pour les mutuelles**, afin de mieux protéger la santé des personnels de la Métropole.
- **Augmenter la participation employeur pour le restaurant administratif.**
- **Mettre en place plusieurs crèches pour les enfants des personnels métropolitains.**
- **Participer financièrement aux frais de garde des enfants des familles monoparentales métropolitaines.**
- **Attribuer aux agents de la Métropole en difficultés (sans toit) des logements d'urgence dans les immeubles inoccupés, appartenant à la collectivité.**
- **Créer une bourse d'échanges de services entre les agents (soutien scolaire, petits travaux, informatique, gardiennage ...), sous forme de plateforme numérique.**

- **Revoir complètement les statuts du Comité des Œuvres Sociales (COS) pour qu'il devienne un outil indépendant des élus politiques, géré par les partenaires sociaux et les adhérents,** avec un adossement, pour le volet loisirs et achats sur des partenaires nationaux, permettant de bénéficier de réductions importantes.
- **Porter à 1% de la masse salariale la contribution de la Métropole au COS.**

Pour l'égalité et la transparence : cinq mesures centrales pour un service public motivant

- **Revoir les critères d'avancement de grade et de promotion interne, en supprimant les ratios ou en les augmentant très significativement et en accordant plus de place à l'ancienneté et à l'expérience professionnelle,** pour redonner sens à la carrière des agents.

- **Rétablir la possibilité de travailler sur 4 jours par semaine,** pour favoriser l'égalité femmes/hommes et l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle.
- **Créer un conseil consultatif des adhérents qui sera force de propositions sur les orientations et les priorités du COS.**
- **Lutter contre la privatisation rampante des services métropolitains et le dépouillement du cœur de métiers des agents, par la multiplication de SPL** destinée à échapper à toute forme de concurrence (ex : SPL mobilités, future SPL aménagement et construction).
- **Mieux informer les personnels sur leurs droits pour des prêts avantageux immobiliers ou consommations (ex : CASDEN).**



NOS VALEURS

À l'approche des élections professionnelles du 8 décembre 2022, les « guéguerres syndicales » redémarrent de plus belle : désinformation, surenchères, calomnies, pressions...

Nous ne rentrerons pas dans ces pratiques peu constructives et sans intérêt pour les agents. Notre action s'appuie sur des valeurs essentielles :

Agir avec courage et responsabilité

Pour garantir :

- notre statut, bouclier contre l'arbitraire
- nos retraites
- nos emplois, face aux privatisations rampantes
- des rémunérations et des avancements équitables
- des projets de services réellement participatifs

Respect et écoute des agents

Pour nous, l'HUMAIN est au centre de notre engagement, qu'il s'agisse de la vie professionnelle (carrière, mobilité...) et de l'épanouissement personnel (lutte contre la souffrance au travail et la précarité, enrichissement culturel...).

Défenses des principes républicains

(égalité, laïcité, justice sociale, solidarité)

Garantie d'une neutralité du service public et d'une équité de traitement des usagers et du personnel.

Indépendants et libres ensemble

Pour défendre un service public adapté aux besoins et aux attentes des agents de la Métropole de Lyon, nous agissons localement sans attendre des consignes nationales.

Promouvoir la négociation

Agir pour le bien commun par la recherche de compromis équilibrés, gagnant-gagnant, en étant fermes sur nos objectifs et en avançant pas à pas, au nom de l'intérêt général.

POURQUOI FAIRE GAGNER LE SYNDICALISME DE NÉGOCIATION DE L'UNSA-UNICAT ?

Parce que les anciennes méthodes ne marchent plus

- ▶ La cogestion entre certains syndicats et décideurs engendre le copinage et les inégalités entre les agents.
- ▶ Le corporatisme privilégie les intérêts particuliers au détriment du collectif.
- ▶ Le sectarisme isole et joue sur les peurs.
- ▶ La désunion syndicale empêche les actions communes et dessert la défense responsable des agents.

Parce que la négociation est une démarche constructive et structurée

Une préparation de la négociation en lien avec le terrain :

- ▶ Comprendre et traduire ce que veut l'administration,
- ▶ Consulter les agents sur ces demandes et faire remonter leurs besoins,
- ▶ Établir une liste de revendications équilibrées, par rapport aux demandes de l'administration,
- ▶ Définir le mode d'action (qui parle, qui note, ...).

Un débat constructif :

- ▶ Discuter des revendications ou demandes point par point,
- ▶ Acter chaque avancée gagnant-gagnant en la validant sans y revenir par la suite,
- ▶ Signer l'accord qui doit reposer sur des concessions réciproques,
- ▶ En assurer le suivi.

UN SYNDICALISME D'ENGAGEMENT POUR DES AVANCÉES COLLECTIVES



Barka : Rédacteur

« On part de loin, nous avançons, certes lentement mais sûrement ! Depuis trop longtemps, l'égalité femmes/hommes était un non sujet...ou plutôt un sujet de salon ou de plaisanteries au café du commerce. Il faut amplifier nos actions si l'on veut mettre en place

une égalité réelle et acceptée. C'est par des avancées concrètes, plus que par des beaux discours, que notre collectivité montrera son exemplarité, son HUMANITE et

sa reconnaissance. On en est en encore loin ! Battons-nous avec l'UNSA et l'UNICAT pour construire ce chemin vers l'égalité. C'est pourquoi, je soutiens les initiatives portées par la liste d'union UNSA-UNICAT, dans le cadre des élections du 8 décembre prochain, concernant notamment la création de crèches ou l'organisation de la semaine de travail sur 4 jours. Ces revendications sont essentielles pour faciliter le travail de mes collègues féminines et donc pour améliorer nos carrières professionnelles.



Thomas ROUSSEL, pourquoi vous êtes-vous tourné vers l'UNSA-UNICAT pour préparer votre concours d'attaché territorial ?

« Certes, il y a les préparations dispensées par le Centre National de la Fonction Publique Territoriale, le CNFPT et elles sont de bon niveau,

mais pas assez personnalisées par rapport à mes attentes et mes besoins. Au-delà des méthodes d'analyse de dossiers, j'avais besoin de reprendre confiance en moi, d'être « booster » régulièrement et de me sentir à l'aise pour poser toutes les questions qui m'embêtaient. Avec l'UNSA-UNICAT, j'ai bénéficié d'une formation sur mesure, concrète, pratique et régulière, tous les 15 jours, en dehors de mon travail, sans jamais avoir le sentiment de retourner à l'école. Au plus près de mes besoins, grâce à l'UNSA-UNICAT, j'ai abordé cette épreuve en toute confiance. Je plébiscite ce service personnalisé que rendent l'UNSA et l'UNICAT et le 8 décembre prochain je m'engage à leur côté.



Véronique : Adjoint administratif

Quelles sont vos attentes vis-à-vis de la métropole de Lyon, votre employeur ?

« Une plus grande prise en compte du professionnalisme des métiers du social et une meilleure écoute aussi. La

relation complexe, avec un public précaire et en souffrance, que nous avons à l'accueil des MDM, mériterait, au-delà des mots, une véritable reconnaissance, en matière d'image du service public, mais aussi en termes de déroulement de carrière et de rémunération. Notre savoir-être et notre savoir-faire, sur le terrain, sont gages de qualité pour les compétences sociales de notre collectivité et ils sont mal reconnus. Comme si, depuis la création de la métropole de Lyon en 2015, le social restait le parent pauvre de la collectivité, le grand oublié d'un Ségur local que nous appelons de nos vœux, comme l'UNSA et l'UNICAT, raison pour laquelle je voterai pour la liste d'union UNSA-UNICAT le 8 décembre prochain.



Anthony Gonzalez : Cantonnier

« Balayer les trottoirs, ramasser les déchets jetés sur la voie publique et ce, quel que soit le temps, le lieu, c'est le quotidien du cantonnier...qui, pourtant, ne s'arrête pas là. Chaque jour, nous renseignons des gens, dont des personnes âgées, nous offrons du

réconfort à celles et ceux qui dorment dans la rue et faisons remonter des anomalies. Des petits gestes qui comptent alors que notre métier est de plus en plus basé sur des procédures déshumanisées. Qui s'en soucie ? Qui nous remercie ? Avec l'UNSA-UNICAT, je me bats pour aider mes collègues à être défendus et reconnus ».



Nora : Adjointe administrative, Antenne de gestion.

Comment et pourquoi as-tu franchi le pas de t'investir syndicalement ?

Il y a quelques temps, avec plusieurs collègues, nous avons sollicité tous les syndicats pour exprimer notre malaise et leur demander de l'aide sur les problèmes de restructuration liés aux

antennes de gestion. Très peu de syndicats avaient répondu présent. L'UNSA et l'UNICAT non seulement ont reçu notre collectif mais nous ont accompagné jusqu'au bout en nous associant à toutes les réunions de négociations qui ont eu lieu et en nous faisant systématiquement valider les orientations prises. Ce mode de fonctionnement transparent et participatif m'a plu, ainsi qu'à plusieurs de mes collègues. A ce moment, j'ai découvert des délégués syndicaux à l'écoute et proche des agents. Ce qui m'a frappé le plus, c'est qu'à aucun moment, ils nous ont demandé, en contrepartie, d'adhérer à leur syndicat. Je l'ai fait par la suite, à la fois par conviction mais aussi pour les remercier de tout le temps et de l'énergie consacrés à nous défendre. De simple adhérente, je me suis progressivement investie jusqu'à devenir l'une des deux assistantes de l'UNSA et l'UNICAT, à temps partiel. De plus, j'ai découvert une famille, un grand respect de tous où la parole est libre avec un grand dévouement pour les autres. C'est ça pour moi les valeurs essentielles du syndicalisme au service du bien commun et des plus fragiles.



Dominique : Agent de maîtrise

« Premier maillon de la chaîne managériale, les agents de maîtrise sont les couteaux suisses de la Métropole. Leur rôle s'avère plus que jamais essentiel pour assurer un service public de qualité auprès des citoyens et ce, notamment, au sein des services urbains. Proches

du terrain, nous nous « coltinons » au quotidien les difficultés et reproches : augmentation demandée du niveau de service avec des moyens réduits, gestion des remplacements au pied levé, du fait d'un mal être au travail grandissant, embauches trop tardives après les départs d'agents, etc... Or, qu'avons-nous en retour pour ces bons et loyaux services ? Pas grand-chose à ce jour. Un Régime Indemnitare de Fonction (RIF) reconnaissant bien mal la diversité et la complexité de nos fonctions managériales de proximité, une faible association aux décisions qui, pourtant, nous impactent au premier chef. Il est, en effet, plus que temps que notre expérience soit davantage prise en compte en « monnaie sonnante et trébuchante » et que nous soyons mieux écoutés sur le terrain, pour mettre un terme aux trop nombreuses décisions insuffisamment concertées. Le 8 décembre prochain, pour que les lignes bougent, je voterai sans réserve pour les listes UNSA-UNICAT ».



Abdelrahmane OUSSALAH - ou plutôt devrais-je vous appeler par le surnom par lequel tout le monde vous connaît - **BATMAN**. Parlez-nous de votre action syndicale en tant que délégué.

Levé à 5 h du matin, je sillonne à vélo les 59 communes de la Métropole. Collèges, dépôts de cantonniers, de la collecte, de la voirie et quelques services administratifs. C'est mon travail, ou plutôt devrais-je dire, mon engagement quotidien, en dehors de mes mandats d'élus à la CAP et au COS. Avant la création de la Métropole, l'UNSA n'était pas présent au conseil départemental du Rhône et donc dans les collèges qui en dépendaient. Depuis, nous avons accompli, par des rencontres régulières avec ces agents, souvent féminins, un gros travail de compréhension de leurs difficultés et d'accompagnement dans leur carrière et leur vie professionnelle. Leur isolement était extrême. Très peu de syndicats, voire aucun, ne s'intéressaient vraiment à eux, sauf à la veille des élections professionnelles. Coincés entre l'autorité fonctionnelle

des gestionnaires de collègues et hiérarchique des MDM ou de l'ex DPMG, ils ne savaient plus à qui s'adresser. Mais surtout elles et ils n'avaient aucune information. Depuis plus de cinq ans que nous allons à leur rencontre sur le terrain, avec mes autres collègues délégués, les agents des collèges ont trouvé une écoute bienveillante et attentive pour traiter tous les dysfonctionnements qu'ils subissent et nous les signalent. Pour le reste des agents, notamment ceux des services urbains, je suis dans la continuité de mon engagement syndical, entamé il y a maintenant 30 ans. Souvent présent physiquement, j'informe, j'accompagne, je défends les agents qui me sollicitent. Être au plus près d'eux, de manière régulière, c'est le meilleur moyen les comprendre. C'est ce qui me correspond le mieux aussi et, en toute modestie, c'est ce que je sais faire de mieux, avec quelques traits d'humour que j'affectionne particulièrement.



Martine: Cadre (pour des raisons évidentes, la photo et le nom ont été changés). Comment j'ai réussi à sortir de mon burn out ?

« Beaucoup d'entre nous subissons au quotidien une détérioration de nos conditions de travail : perte de sens de nos missions, pressions pour quitter la

collectivité, en dehors de toute règle statutaire, précarisation des emplois, mises au « placard », pressions managériales, stress, harcèlement, projets de services menés à la « hussarde », de façon arbitraire, qui se succèdent sans que l'on comprenne le pourquoi. Lors de la énième réorganisation de ma direction, les objectifs se sont avérés irréalisables, contradictoires et ...imposés, sans possibilité d'en discuter, nous reléguant au rôle de « garde chiourmes » auprès des agents que nous encadrons, pour « vendre » une réorganisation à laquelle personne ne croit. Ce mode de fonctionnement autoritaire et descendant, sans dialogue possible sous peine de se faire mal voir et d'être dans le collimateur, m'a complètement déstabilisé. Je me suis mise à douter de moi, de tout, jusqu'à m'enfermer dans la spirale infernale du burn out. Après un arrêt maladie de plusieurs mois, engendrant isolement et souffrance, c'est grâce à l'UNSA et l'UNICAT que je me suis progressivement reconstruite. Auprès d'eux, j'ai trouvé une famille, une écoute, un soutien moral, psychologique et juridique. Ils m'ont redonné l'espoir et l'envie de me battre pour un retour à des conditions de travail réellement humaines. Le 8 décembre 2022, je voterai avec conviction et je soutiendrai sans réserve les listes d'union UNSA-UNICAT.

AUTORISATIONS D'ABSENCES EXCEPTIONNELLES

Mariage	
• de l'agent (ou PACS)	5 jours
• d'un enfant	3 jours
• d'un ascendant, parents, grands-parents, frère, sœur, oncle, tante, neveu, nièce, beau-frère, belle-sœur de l'agent	1 jour
Décès/Obsèques	
• du conjoint (ou pacsé ou concubin) • d'un enfant • des père, mère	5 jours
• des beaux-parents (parents du conjoint) • frères et sœurs de l'agent	3 jours
• des autres ascendants, grands-parents, arrière grands-parents, oncle, tante, neveu, nièce, beau-frère, belle-sœur de l'agent	1 jour
Maladie grave d'un membre de la famille	
• du conjoint (ou pacsé ou concubin) • d'un enfant de + de 16 ans de l'agent	5 jours
• des père et/ou mère • des beaux-parents de l'agent	3 jours
• des autres ascendants, frère, sœur, oncle, tante, neveu, nièce, beau-frère, belle-sœur de l'agent	1 jour
Naissance ou Adoption	
	<ul style="list-style-type: none"> • Pour les naissances, 3 jours consécutifs pris à compter de la naissance ou du 1^{er} jour ouvrable qui suit • Pour les adoptions, 3 jours continus ou fractionnés pris dans les 15 jours entourant l'arrivée de l'enfant adopté
Maternité (aménagement d'horaires)	
	L'agent bénéficie d'une réduction d'horaire d'1 heure par jour à compter du 3 ^e mois de grossesse et jusqu'au départ en congé maternité
Soin ou Garde momentanée d'enfant de - 16 ans	
	<ul style="list-style-type: none"> • Durée des obligations hebdomadaires de service + 1 jour. • Doublement possible si l'agent assume seul la charge de l'enfant ou si le conjoint est à la recherche d'un emploi ou ne bénéficie de par son emploi d'aucune autorisation d'absence • 6 jours si garde alternée • 6 jours chacun si les 2 parents travaillent à la Métropole
Visite médicale scolaire pour les 6 ans de l'enfant	
	½ journée accordée au titre des 6 jours, et ce par application du Code de la santé publique qui prévoit le caractère obligatoire de cette visite. Pas de jour, si le conjoint ne travaille pas sauf s'il est malade
Rentrée scolaire d'un enfant scolarisé de la maternelle à la 6ème	
	Des facilités d'horaires peuvent être accordées aux parents et agents ayant la charge de l'enfant pour leur permettre d'accompagner l'enfant lors de la rentrée scolaire Les heures doivent être récupérées.
Annonce d'un cancer ou d'une pathologie chronique chez l'enfant nécessitant un apprentissage thérapeutique	
	2 jours

Autorisations accordées sous réserve des nécessités de service et soumis à justificatifs.

RÉGIME INDEMNITAIRE DES AGENTS DE LA MÉTROPOLE DE LYON

RÉGIME INDEMNITAIRE DES AGENTS DE LA MÉTROPOLE DE LYON (applicable à compter du 1er janvier 2022)									
CATEGORIE A+		RI GRADE	SOCLE GROUPES DE FONCTIONS					TOTAL MAXIMUM	
GRADE	A partir du	TOTAL	GROUPE 5	GROUPE 4	GROUPE 3	GROUPE 2	GROUPE 1	MAXIMUM REGLEMENTAIRE	MAXIMUM AGENT LOGÉS
FILIERE ADMINISTRATIVE									
ADMINISTRATEUR GENERAL	1° ECH.	1 600 €	70 €	100 €	200 €	300 €	380 €	4 900 €	4 900 €
ADMINISTRATEUR H. CLASSE	1° ECH.	1 500 €	70 €	100 €	200 €	300 €	380 €	4 900 €	4 900 €
ADMINISTRATEUR	1° ECH.	1 400 €	70 €	100 €	200 €	300 €	380 €	4 900 €	4 900 €
FILIERE CULTURELLE									
CONSERVATEUR PATRIMOINE EN CHEF	1° ECH.	1 000 €	70 €	100 €	200 €	300 €	380 €	4 600 €	2 840 €
FILIERE TECHNIQUE									
INGENIEUR GENERAL	1° ECH.	1 600 €	70 €	100 €	200 €	300 €	380 €	4 900 €	4 900 €
INGÉNIEUR EN CHEF HORS CLASSE	1° ECH.	1 500 €	70 €	100 €	200 €	300 €	380 €	4 900 €	4 900 €
INGÉNIEUR EN CHEF	1° ECH.	1 400 €	70 €	100 €	200 €	300 €	380 €	4 900 €	4 900 €
CATEGORIE A		RI GRADE	SOCLE GROUPES DE FONCTIONS					TOTAL MAXIMUM	
GRADE	A partir du	TOTAL	GROUPE 5	GROUPE 4	GROUPE 3	GROUPE 2	GROUPE 1	MAXIMUM REGLEMENTAIRE	MAXIMUM AGENT LOGÉS
FILIERE ADMINISTRATIVE									
DIRECTEUR	1° ECH.	989 €	70 €	100 €	200 €	300 €	300 €	3 550 €	2 392 €
ATTACHÉ HORS CLASSE	1° ECH.	989 €	70 €	100 €	200 €	300 €	300 €	3 550 €	2 392 €
ATTACHÉ PRINCIPAL	1° ECH.	839 €	70 €	100 €	200 €	300 €	300 €	3 550 €	2 392 €
ATTACHÉ	1° ECH.	768 €	70 €	100 €	200 €	300 €	300 €	3 550 €	2 392 €
FILIERE TECHNIQUE									
INGÉNIEUR HORS CLASSE	1° ECH.	1 400 €	70 €	100 €	200 €	300 €	300 €	3 550 €	2 392 €
INGÉNIEUR PRINCIPAL	7° ECH.	1 619 €	70 €	100 €	200 €	300 €	300 €	3 550 €	2 392 €
INGÉNIEUR PRINCIPAL	6° ECH.	1 500 €	70 €	100 €	200 €	300 €	300 €	3 550 €	2 392 €
INGÉNIEUR PRINCIPAL	5° ECH.	1 340 €	70 €	100 €	200 €	300 €	300 €	3 550 €	2 392 €
INGÉNIEUR PRINCIPAL	1° ECH.	1 142 €	70 €	100 €	200 €	300 €	300 €	3 550 €	2 392 €
INGÉNIEUR	7° ECH.	1 034 €	70 €	100 €	200 €	300 €	300 €	3 550 €	2 392 €
INGÉNIEUR	1° ECH.	899 €	70 €	100 €	200 €	300 €	300 €	3 550 €	2 392 €
FILIERE SOCIALE									
CONSEILLER SOCIO-ÉDUCATIF HORS CLASSE	1° ECH.	839 €	70 €	100 €	200 €	300 €	300 €	2 500 €	2 500 €
CONSEILLER SOCIO-ÉDUCATIF SUPERIEUR	1° ECH.	768 €	70 €	100 €	200 €	300 €	300 €	2 500 €	2 500 €
CONSEILLER SOCIO-ÉDUCATIF	1° ECH.	700 €	70 €	100 €	200 €	300 €	300 €	2 500 €	2 500 €
ASSISTANT SOCIO-ÉDUCATIF CL EXC.	1° ECH.	620 €	70 €	100 €	200 €	300 €	300 €	1 910 €	1 910 €
ASSISTANT SOCIO-ÉDUCATIF	1° ECH.	580 €	70 €	100 €	200 €	300 €	300 €	1 910 €	1 910 €
EDUCATEUR JEUNES ENFANT CL EXCEPT	1° ECH.	620 €	70 €	100 €	200 €	300 €	300 €	1 307 €	1 307 €
EDUCATEUR JEUNES ENFANTS	1° ECH.	580 €	70 €	100 €	200 €	300 €	300 €	1 307 €	1 307 €
FILIERE CULTURELLE									
CONSERVATEUR PATRIMOINE	1° ECH.	989 €	70 €	100 €	200 €	300 €	300 €	4 600 €	4 600 €
ATTACHÉ PRINCIPAL DE CONSERVATION	1° ECH.	839 €	70 €	100 €	200 €	300 €	300 €	3 333 €	3 333 €
ATTACHÉ CONSERVATION PATRIMOINE	1° ECH.	768 €	70 €	100 €	200 €	300 €	300 €	3 333 €	3 333 €
BIBLIOTHÉCAIRE PRINCIPALE	1° ECH.	839 €	70 €	100 €	200 €	300 €	300 €	2 917 €	2 917 €
BIBLIOTHÉCAIRE	1° ECH.	768 €	70 €	100 €	200 €	300 €	300 €	2 917 €	2 917 €
FILIERE MEDICO SOCIALE									
MEDECIN HORS CLASSE	1° ECH.	1 400 €	70 €	100 €	200 €	300 €	380 €	4 233 €	4 233 €
MEDECIN 1ERE CLASSE	1° ECH.	1 200 €	70 €	100 €	200 €	300 €	380 €	4 233 €	4 233 €
MEDECIN 2EME CLASSE	1° ECH.	1 000 €	70 €	100 €	200 €	300 €	380 €	4 233 €	4 233 €
BIOLOGISTE VETERINAIRE CL EXCEPTIO	1° ECH.	1 400 €	70 €	100 €	200 €	300 €	380 €	4 900 €	4 900 €
BIOLOGISTE VETERINAIRE HORS CLASSE	1° ECH.	1 200 €	70 €	100 €	200 €	300 €	380 €	4 900 €	4 900 €
BIOLOGISTE VETERINAIRE CL NORMALE	1° ECH.	1 000 €	70 €	100 €	200 €	300 €	380 €	4 900 €	4 900 €
CADRE SUPERIEUR DE SANTE	1° ECH.	700 €	70 €	100 €	200 €	300 €	380 €	2 500 €	2 500 €
CADRE DE SANTE	1° ECH.	600 €	70 €	100 €	200 €	300 €	380 €	2 500 €	2 500 €
INFIRMIER SOINS GENERAUX HORS CLASSE	1° ECH.	700 €	70 €	100 €	200 €	300 €	380 €	1 910 €	1 910 €
INFIRMIER SOINS GENERAUX	1° ECH.	600 €	70 €	100 €	200 €	300 €	380 €	1 910 €	1 910 €
PEDICURE ERGOLOGUE HORS CLASSE	1° ECH.	700 €	70 €	100 €	200 €	300 €	380 €	1 910 €	1 910 €
PEDICURE ERGOLOGUE CL NORM	1° ECH.	600 €	70 €	100 €	200 €	300 €	380 €	1 910 €	1 910 €
PSYCHOLOGUE HOS CLASSE	1° ECH.	700 €	70 €	100 €	200 €	300 €	380 €	2 092 €	2 092 €
PSYCHOLOGUE CLASSE NORMALE	1° ECH.	600 €	70 €	100 €	200 €	300 €	380 €	2 092 €	2 092 €
PUERICULTRICE CADRE SUPERIEUR DE S	1° ECH.	700 €	70 €	100 €	200 €	300 €	380 €	2 500 €	2 500 €
PUERICULTRICE CADRE DE SANTE	1° ECH.	600 €	70 €	100 €	200 €	300 €	380 €	2 500 €	2 500 €
PUERICULTRICE HORS CLASSE	1° ECH.	700 €	70 €	100 €	200 €	300 €	380 €	1 910 €	1 910 €
PUERICULTRICE	1° ECH.	600 €	70 €	100 €	200 €	300 €	380 €	1 910 €	1 910 €
PUERICULTRICE CL SUP (en extinction)	1° ECH.	700 €	70 €	100 €	200 €	300 €	380 €	1 910 €	1 910 €
PUERICULTRICE CL NORMALE (en extinc	1° ECH.	600 €	70 €	100 €	200 €	300 €	380 €	1 910 €	1 910 €
SAGE FEMME HORS CLASSE	1° ECH.	839 €	70 €	100 €	200 €	300 €	380 €	2 500 €	2 500 €
SAGE FEMME DE CLASSE NORMALE	1° ECH.	768 €	70 €	100 €	200 €	300 €	380 €	2 500 €	2 500 €

RÉGIME INDEMNITAIRE DES AGENTS DE LA MÉTROPOLE DE LYON									
CATÉGORIE B		RI GRADE	SOCLE GROUPES DE FONCTIONS					TOTAL MAXIMUM	
GRADE	A partir du	TOTAL	GROUPE 5	GROUPE 4	GROUPE 3	GROUPE 2	GROUPE 1	MAXIMUM REGLEMENTAIRE	MAXIMUM AGENT LOGÉS
FILIERE ADMINISTRATIVE									
RÉDACTEUR PRINCIPAL DE 1 [°] CLASSE	1 [°] ECH.	610 €	45 €	70 €	135 €	135 €	135 €	1 655 €	868 €
RÉDACTEUR PRINCIPAL DE 2 [°] CLASSE	1 [°] ECH.	580 €	45 €	70 €	135 €	135 €	135 €	1 655 €	868 €
RÉDACTEUR	1 [°] ECH.	560 €	45 €	70 €	135 €	135 €	135 €	1 655 €	868 €
FILIERE TECHNIQUE									
TECHNICIEN PRINCIPAL 1 [°] CLASSE	1 [°] ECH.	650 €	45 €	70 €	135 €	135 €	135 €	1 125 €	749 €
TECHNICIEN PRINCIPAL 2 [°] CLASSE	1 [°] ECH.	620 €	45 €	70 €	135 €	135 €	135 €	1 125 €	749 €
TECHNICIEN	1 [°] ECH.	600 €	45 €	70 €	135 €	135 €	135 €	1 125 €	749 €
FILIERE MEDICO SOCIALE									
MONITEUR-ÉDUCATEUR PRINCIPAL	1 [°] ECH.	500 €	45 €	70 €	135 €	135 €	135 €	853 €	853 €
MONITEUR-ÉDUCATEUR	1 [°] ECH.	430 €	45 €	70 €	135 €	135 €	135 €	853 €	853 €
TECHNICIEN PARAMEDICAL CL SUPERIEURE	1 [°] ECH.	500 €	45 €	70 €	135 €	135 €	135 €	775 €	775 €
TECHNICIEN PARAMEDICAL CL NORMALE	1 [°] ECH.	430 €	45 €	70 €	135 €	135 €	135 €	647 €	647 €
INFIRMIER DE CLASSE SUPERIEURE	1 [°] ECH.	500 €	45 €	70 €	135 €	135 €	135 €	775 €	775 €
INFIRMIER DE CLASSE NORMALE	1 [°] ECH.	430 €	45 €	70 €	135 €	135 €	135 €	712 €	712 €
AUX. PUERICULTURE CLASSE SUPERIEURE	1 [°] ECH.	500 €	45 €	70 €	135 €	135 €	135 €	853 €	853 €
AUX. PUERICULTURE CL NORMALE	1 [°] ECH.	430 €	45 €	70 €	135 €	135 €	135 €	853 €	853 €
FILIERE CULTURELLE									
ASSISTANT CONS. PATRIMOINE PRINCIPAL 1 [°] CL	1 [°] ECH.	610 €	45 €	70 €	135 €	135 €	135 €	1 583 €	1 583 €
ASSISTANT CONS. PATRIMOINE PRINCIPAL 2 [°] CL	1 [°] ECH.	580 €	45 €	70 €	135 €	135 €	135 €	1 583 €	1 583 €
ASSISTANT DE CONSERVATION DU PATRIMOINE	1 [°] ECH.	560 €	45 €	70 €	135 €	135 €	135 €	1 583 €	1 583 €
FILIERE ANIMATION									
ANIMATEUR PRINCIPAL 1ERE CLASSE	1 [°] ECH.	610 €	45 €	70 €	135 €	135 €	135 €	1 655 €	868 €
ANIMATEUR PRINCIPAL 2EME CLASSE	1 [°] ECH.	580 €	45 €	70 €	135 €	135 €	135 €	1 655 €	868 €
ANIMATEUR	1 [°] ECH.	560 €	45 €	70 €	135 €	135 €	135 €	1 655 €	868 €

RÉGIME INDEMNITAIRE DES AGENTS DE LA MÉTROPOLE DE LYON									
CATÉGORIE C		RI GRADE	SOCLE GROUPES DE FONCTIONS					TOTAL MAXIMUM	
GRADE	A partir du	TOTAL	GROUPE 5	GROUPE 4	GROUPE 3	GROUPE 2	GROUPE 1	MAXIMUM REGLEMENTAIRE	MAXIMUM AGENT LOGÉS
FILIERE ADMINISTRATIVE									
ADJOINT ADM. PRINCIPAL 1ERE CLASSE	1 [°] ECH.	341 €	30 €	45 €	90 €	90 €	90 €	1 050 €	696 €
ADJOINT ADM. PRINCIPAL 2EME CLASSE	1 [°] ECH.	341 €	30 €	45 €	90 €	90 €	90 €	1 050 €	696 €
ADJOINT ADMINISTRATIF	1 [°] ECH.	341 €	30 €	45 €	90 €	90 €	90 €	1 050 €	696 €
FILIERE TECHNIQUE									
AGENT DE MAITRISE PRINCIPAL	1 [°] ECH.	482 €	30 €	70 €	135 €	135 €	135 €	1 050 €	696 €
AGENT DE MAITRISE	1 [°] ECH.	410 €	30 €	70 €	135 €	135 €	135 €	1 050 €	696 €
ADJOINT TECHNIQUE PRINCIPAL 1ERE CLASSE	1 [°] ECH.	341 €	30 €	45 €	90 €	90 €	90 €	1 050 €	696 €
ADJOINT TECHNIQUE PRINCIPAL 2EME CLASSE	1 [°] ECH.	341 €	30 €	45 €	90 €	90 €	90 €	1 050 €	696 €
ADJOINT TECHNIQUE	1 [°] ECH.	341 €	30 €	45 €	90 €	90 €	90 €	1 050 €	696 €
FILIERE SOCIALE									
AGENT SOCIAL PRINCIPAL 1ERE CLASSE	1 [°] ECH.	341 €	30 €	45 €	90 €	90 €	90 €	1 050 €	696 €
AGENT SOCIAL PRINCIPAL 2EME CLASSE	1 [°] ECH.	341 €	30 €	45 €	90 €	90 €	90 €	1 050 €	696 €
AGENT SOCIAL	1 [°] ECH.	341 €	30 €	45 €	90 €	90 €	90 €	1 050 €	696 €
FILIERE CULTURELLE									
ADJOINT PATRIMOINE PRINCIPAL 1ERE CLASSE	1 [°] ECH.	341 €	30 €	45 €	90 €	90 €	90 €	1 050 €	696 €
ADJOINT PATRIMOINE PRINCIPAL 2EME CLASSE	1 [°] ECH.	341 €	30 €	45 €	90 €	90 €	90 €	1 050 €	696 €
ADJOINT TERRITORIAL PATRIMOINE	1 [°] ECH.	341 €	30 €	45 €	90 €	90 €	90 €	1 050 €	696 €
FILIERE ANIMATION									
ADJOINT ANIMATION PRINCIPAL 1ERE CLASSE	1 [°] ECH.	341 €	30 €	45 €	90 €	90 €	90 €	1 050 €	696 €
ADJOINT ANIMATION PRINCIPAL 2EME CLASSE	1 [°] ECH.	341 €	30 €	45 €	90 €	90 €	90 €	1 050 €	696 €
ADJOINT TERRITORIAL ANIMATION	1 [°] ECH.	341 €	30 €	45 €	90 €	90 €	90 €	1 050 €	696 €

COMITÉ DES OEUVRES SOCIALES DE LA MÉTROPOLE DE LYON

LE COS QU'EST-CE QUE C'EST ?

Le comité social est une association régie par les dispositions de la loi du 1er juillet 1901.

Elle a pour objectif d'apporter, aux agents de la Métropole et des collectivités publiques adhérentes implantées sur le territoire de la Métropole :

- Des aides matérielles et financières,
- Des actions de nature à favoriser l'épanouissement personnel notamment dans le domaine social, culturel et sportif,
- De favoriser les liens de solidarité et d'amitié entre les agents.

Son conseil d'administration est composé de :

- 10 élus politiques représentant la Métropole de Lyon et les collectivités adhérentes,
- 12 représentants du personnel élus par les agents lors des élections professionnelles.

COMMENT JOINDRE LE COMITE DES ŒUVRES SOCIALES ?

📍 En vous rendant à l'accueil du COS au 215 rue Garibaldi - 69003 Lyon

📅 les lundis, mercredis et vendredis, de 8h30 à 16h00 sans interruption

📞 Par téléphone tous les jours de 8h30 à 12h30, et de 13h30 à 16h00 au 04 78 63 40 03

✉ Par mail : cosmely@grandlyon.com

NOUVEAUTES 2022

➔ Plateforme en ligne SKILLEOS

Les agents bénéficient d'un accès gratuit à la plateforme en ligne SKILLEOS. Cette plateforme propose une multitude de cours 100% en ligne, disponibles sur de nombreuses thématiques (soutien scolaire, code de la route, yoga, cuisine, bien-être, langues, cuisine...)

➔ Rendez-vous à l'adresse suivante :
<https://moncompte.skillleos.com/lp/grandlyon>
Taper le code : GRLY962

Bénéficiaires

- Les fonctionnaires, les CDD, CDI, assistantes familiales, contrats aidés, apprentis, et CIFRE, peuvent prétendre au COS après un mois de présence.
- Les agents bénéficient d'une billetterie en ligne. Cette plateforme intitulée EMILE'S est accessible à partir de www.cosmely.fr. Elle permet aux agents d'obtenir des tarifs réduits sur des places de cinéma, parcs, sites culturels, spectacles, voyages/sorties et loisirs.
- L'allocation « vacances » peut être déduite d'un ou plusieurs achat(s) en ligne sur Emile's.
- L'allocation « spectacles et sites » peut être déduite d'un ou plusieurs achat(s) en ligne sur Emile's.
- Les factures « culture-sport, piscine, spectacles/sites, vacances et centre aéré » datées en 2022 peuvent dorénavant être remises au COS à n'importe quel moment durant l'année, et ce, jusqu'au 31 janvier 2023. Le délai de transmission de deux mois est maintenant supprimé.

QUELLE EST MA TRANCHE D'IMPOSITION

TRANCHE BAREME SELON IMPOSITION (ligne 14)

Tranche 1	0 à 1350 €
Tranche 2	1351 à 2850 €
Tranche 3	2851 à 3950 €
Tranche 4	3951 à 4950 €
Tranche 5	4951 € et plus

AIDE A DOMICILE

- Intervention d'un(e) travailleur (se) ou d'un(e) auxiliaire familial(e) au domicile de l'agent lors d'une grossesse ou hospitalisation d'un des deux parents.
- Le Comité Social prend en charge 50% du montant restant à charge, maximum de 7,62€/heure.
- Virement direct à l'organisme qui est intervenu à votre domicile.

Bénéficiaires

- tout agent ayant un ou plusieurs enfants à charge de moins de 16 ans.
- Justificatifs à fournir : Devis de l'organisme avant l'intervention et facture après la réalisation.

ALLOCATION DEMENAGEMENT

- Participation versée à l'occasion du changement de résidence principale de l'agent.
- Demande à effectuer maximum 6 mois après le déménagement, 1 fois tous les 3 ans.

TRANCHE	TITULAIRE	NON TITULAIRE
1 et 2	220 € brut	De 236 à 244 €
3 et 4	160 € brut	De 171 à 177 €
5	108 € brut	De 116 à 120 €

BONS NAISSANCE

A l'occasion de la naissance ou l'adoption d'un enfant, les agents peuvent bénéficier d'une carte cadeau d'un montant de 130 €, envoyée directement au domicile de l'agent.

L'enfant doit être préalablement déclaré auprès du service des Ressources Humaines.

Il faudra fournir la photocopie du livret de famille ou acte de naissance.

Demande à effectuer maximum 8 mois après la naissance ou l'adoption de l'enfant.

BONS NOËL ENFANTS

À l'occasion des fêtes de Noël, le Comité social délivre des bons cadeaux pour les enfants de moins de 18 ans au 30 juin de l'année en cours.

Participation du COS de 40 à 60 € en fonction de l'âge de l'enfant. Les bons seront transmis à chaque agent par l'intermédiaire de son service.

PRETS BONIFIES 1%

Prêt accordé par le Crédit Social des Fonctionnaires destiné à financer certains frais médicaux, événements familiaux, déménagement, caution, travaux, réparation achat voiture, études etc... selon critères et présentation des justificatifs.

PRESTATIONS RETRAITES

Les agents partis à la retraite ont droit à toutes les prestations la 1ère année.

ALLOCATION FIN DE RETRAITE

Allocation versée à l'occasion du départ à la retraite de l'agent en fonction du nombre d'années effectuées dans la Fonction Publique.

LES DEMANDES D'AIDES SOCIALES

Aides exceptionnelles, Enfant porteur de handicap, CESU aidants familiaux, Allocation décès, font l'objet d'une évaluation au préalable par le service Action Innovation sociale.

Vous devez prendre rendez-vous soit :

- Par téléphone au 04 78 63 41 37,
- Par mail à l'adresse suivante : ass-drh@grandlyon.com.

Pour toutes demandes par mail, merci de bien préciser votre nom, prénom, matricule, Délégation/Direction/Service, vos coordonnées téléphoniques et mail ainsi que l'objet de votre demande.

Lors de l'instruction de son dossier l'agent devra fournir toutes les pièces demandées par le service Action Innovation Sociale au moment de la demande.

VOS VACANCES

Locations Été et Hiver

Le COS propose un grand nombre de semaines de location (mobil-homes et appartements) durant les mois d'hiver et d'été. La participation relève des tranches d'imposition (avis d'imposition à fournir).

Chèques Vacances

Selon la tranche d'imposition de l'agent, le montant demandé peut être compris entre 150 et 750€. Le prélèvement se fait sur compte bancaire ou salaire selon un échéancier mensuel de 5 à 9 mois à compter du mois de novembre

NOUVEAUTÉ : MACARTEVACANCES la carte de paiement des agents

Le COS propose cette année une épargne vacances sous la forme d'une carte de paiement utilisable en France et à l'Étranger (sans frais de commission), sur place ou sur internet. Le COS prend en charge le coût de l'abonnement de 12€/an.

ATTENTION, MACARTEVACANCES n'est pas valable dans les restaurants (sauf lié à un hébergement)

Allocation Vacances

Participation versée pour tout achat d'un voyage, d'une ou plusieurs nuitées à l'hôtel, location d'appartement...

QUESTIONS / RÉPONSES - INFOS UTILES

1. Je suis en congé de maladie ; je dois reprendre le travail avant d'obtenir mon congé annuel.

Faux !

Le droit au congé annuel est destiné à se reposer et de disposer d'une période de détente et de loisirs. Le droit au congé de maladie vise à se rétablir d'une maladie engendrant une incapacité de travail.

Vous pouvez prendre vos congés directement à la suite d'une période de maladie, tout en respectant les dates de départ en congé fixées par l'employeur avant votre arrêt de travail. Si vous tombez malade durant un congé annuel, celui-ci est interrompu de droit par un congé de maladie.

Vous conservez donc vos droits à congé non utilisés qui pourront être pris :

- **soit immédiatement** à la suite du congé de maladie s'il s'arrête avant la fin des congés annuels initialement fixés,
- **soit ultérieurement**, sous réserve du tableau annuel des congés ou des nécessités du service.

L'autorité territoriale peut faire procéder à la vérification de votre état de santé, ordonner une contre-visite par un médecin agréé et, en cas de contestation, saisir le Conseil Médical.

2. Si je me sens en danger, je peux immédiatement rentrer chez moi.

Faux !

Si votre situation de travail présente un danger grave et imminent pour votre vie ou pour votre santé, ou que vous constatez une défectuosité dans les systèmes de protection, vous en informez immédiatement votre supérieur hiérarchique.

Le droit de retrait est un droit individuel.

L'employeur doit prendre des mesures et donner instructions pour permettre aux agents d'arrêter leur activité et de se mettre en sécurité en quittant immédiatement leur lieu de travail, **sans créer pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent.**

Exemples : un chauffeur refusant de conduire un camion faisant l'objet d'une interdiction de circuler, un peintre-ravaleur contestant la solidité d'un échafaudage.

Le droit de retrait n'est pas compatible avec certaines missions de sécurité des biens et des personnes (sapeurs-pompiers et policiers municipaux).

3. Des réunions sont calées en dehors de mon temps de travail le soir. Ma participation est obligatoire.

Vrai !

La question est avant tout la suivante :

- un agent public est-il en droit de refuser la réalisation d'heures supplémentaires demandées par son employeur ?

Le recours aux heures supplémentaires pour l'accomplissement des missions d'un agent est **parfaitement envisageable s'il est motivé par les nécessités du service**. Si vous refusez d'accomplir ces heures supplémentaires sans motif valable, vous vous exposez au refus d'obéissance évoqué à l'article L121-10 du Code général de la Fonction publique :

« L'agent public doit se conformer aux instructions de son supérieur hiérarchique, sauf dans le cas où l'ordre donné est manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public ».

Ainsi, si le recours aux heures supplémentaires est justifié, vous ne pouvez refuser de les accomplir, sauf à démontrer le caractère illicite de cette demande.

Les heures supplémentaires réalisées sont récupérées ou rémunérées et ne sont pas du bénévolat, mais doivent rester exceptionnelles.

4. J'ai dû faire des heures supplémentaires. En cas de récupération, les heures ne sont pas majorées.

Vrai !

Dans la fonction publique, les heures supplémentaires sont les heures effectuées par des agents de catégories C ou B, à la demande de leur hiérarchie, qui dépassent le nombre d'heures du cycle de travail. La compensation des heures supplémentaires se fait par l'octroi d'un repos compensateur équivalent au temps réalisé (non majoré) ou par le versement d'indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS) (majorées).

L'indemnité horaire pour travaux supplémentaires est égale à la rémunération horaire (= traitement brut annuel + l'indemnité de résidence / par 1 820) multipliée par 1,25 pour les quatorze premières heures supplémentaires et par 1,27 pour les heures supplémentaires suivantes, dans la limite de vingt-cinq heures supplémentaires mensuelles.

Contrairement aux dispositions réglementaires, la compensation des heures supplémentaires à la Métropole de Lyon est prise en compte de la manière suivante :

- une heure de nuit = 2 heures
- le dimanche ou jour férié = 1,67 heure
- travail de jour, 1 heure = 1 heure

5. Mon service RH m'informe d'un trop perçu en ma faveur. Il faut que je rembourse.

Vrai !

L'employeur doit demander le remboursement des rémunérations versées à tort sur les deux dernières années à partir du premier jour du mois suivant le paiement erroné. Ce délai est porté à cinq ans si vous n'avez pas informé l'administration d'un changement de votre situation ayant un effet sur votre rémunération. Et en cas d'une transmission d'information inexacte, l'administration peut vous demander le remboursement du « trop-perçu » à tout moment.

Toutefois :

- **les sommes versées à tort ne peuvent plus être récupérées** à l'expiration du délai de prescription,
- **les retenues effectuées doivent respecter la limite de la portion saisissable** de votre rémunération (Code du travail),
- **la collectivité peut vous accorder une remise gracieuse**, notamment si l'administration a commis une erreur ou a fait preuve de négligence, et si vous êtes de bonne foi,
- **vous pouvez demander réparation du préjudice** si l'administration a commis une faute par sa négligence.

6. Je découvre que mon employeur ne m'a pas versé l'intégralité de la rémunération. Je peux tout récupérer.

Faux !

Vous avez perçu une rémunération inférieure à celle à laquelle vous aviez droit ?

Vous pouvez réclamer à votre employeur le versement de la différence, avant l'expiration du délai de prescription, sans quoi ce droit disparaît. Ce délai est de quatre ans à partir du premier jour de l'année qui suit celle au cours de laquelle les droits ont été acquis (loi 68-1250 du 31 décembre 1968).

Ainsi, pour réclamer une somme qui vous est due, vous disposez de quatre ans à partir du 1er janvier de l'année suivant celle d'ouverture du droit à cette somme.

Illustration : vous vous apercevez fin 2022 que vous aviez droit à une NBI depuis juillet 2018. Jusqu'au 31 décembre 2022, vous pouvez réclamer l'application au titre des années : 2019, 2020, 2021 et 2022. A partir du 1er janvier 2023, vous pourrez réclamer la régularisation pour les années : 2020, 2021, 2022 et 2023.

Cette même règle s'applique lorsqu' un "moins-perçu" concerne une pension.

7. Je suis fonctionnaire. « Indice brut, indice majoré... » l'un sert pour calculer ma retraite et l'autre pour calculer mon salaire.

Vrai!

Deux indices sont nécessaires à votre carrière et votre rémunération : l'indice brut (IB) est l'indice de carrière et l'indice majoré (IM) est l'indice de traitement.

Votre traitement dépend de votre cadre d'emploi, de votre grade et de votre échelon. Dans votre grade, à chaque échelon correspond un indice brut, à chaque indice brut correspond un indice majoré. Ce dernier permet de calculer votre traitement indiciaire brut auxquelles peuvent s'ajouter différentes indemnités (NBI, RIFSEEP, indemnité de résidence, etc...).

Au 1er juillet 2022, la valeur mensuelle du point d'indice est de 4,85003 € bruts. Pour connaître votre traitement indiciaire brut, il suffit de multiplier votre IM par cette valeur.

Ex. : si IM = 352, alors $352 \times 4,85003\text{€} = 1707,21\text{€}$ bruts

(hors primes, charges sociales et retenues à la source).

Vos indices évoluent lors de vos avancements d'échelon, de grade, lors d'un changement de cadre d'emploi ou d'évolution des grilles indiciaires.

8. J'ai des soucis de santé et un temps partiel thérapeutique contribuerait à ma guérison. C'est une démarche lourde et complexe.

Faux!

Les démarches sont simplifiées ! Vous adressez votre demande d'autorisation de temps partiel pour raison thérapeutique à votre employeur, accompagnée d'un certificat médical précisant la durée (un à trois mois), la quotité de temps de travail (de 50% à 90%) et les modalités d'exercice des fonctions (jours de télétravail par ex.). La réalisation d'heures supplémentaires ou complémentaires est impossible.

L'autorisation démarre à la date de réception de votre demande par l'autorité territoriale.

Elle peut être renouvelée par période d'un à trois mois dans la limite d'une année. Votre employeur peut faire procéder à tout moment à un examen médical. L'agent peut bénéficier d'une nouvelle autorisation, au même titre, à l'issue d'un délai minimal d'un an.

En cas de travail à temps non complet et d'employeurs multiples, la quotité de temps de travail fixée est répartie entre les emplois occupés par les autorités territoriales concernées. Si elles ne sont pas d'accord, la quotité de temps de travail est répartie au prorata du temps de travail de chaque emploi occupé.

9. Je suis en temps de travail annualisé ; mon employeur peut reporter les heures non effectuées l'année suivante.

Faux!

L'annualisation du temps de travail est une mesure destinée à lisser, sur une année de référence, les 1607 heures auxquelles chaque agent est astreint. **Cette mesure suppose la mise en place par l'employeur de plannings de travail, après consultation du Comité Social Territorial.** Il appartient à l'employeur de vérifier leur bonne application car les heures non effectuées ne peuvent être reportées d'une année sur l'autre.

Le décret 2000-815 du 25 août 2000* précise en son article 1er : **"[...] Le décompte du temps de travail est réalisé sur la base d'une durée annuelle de travail effectif de 1 607 heures maximum, sans préjudice des heures supplémentaires susceptibles d'être effectuées.** » Un report conduirait à ce que le temps de travail de l'année suivante soit supérieur à 1607 heures, ce qui est illégal.

*L'article 1er du décret n°2001-623 du 12 juillet 2001 qui concerne la FPT est basé sur les dispositions de l'article 1er du décret du 25 août 2000.

10. J'ai eu plusieurs longs arrêts maladie dans ma carrière. Cela n'aura pas d'incidence sur ma retraite.

Vrai!

Pour partir en retraite, vous devez pouvoir justifier d'un certain nombre de trimestres travaillés au cours de votre carrière.

Dans la fonction publique, tous les congés maladies (congé maladie ordinaire, congé longue maladie et congé longue durée) sont des « positions d'activités » ou « congés de droit ».

Ces congés n'auront pas d'impact sur votre date de départ à la retraite puisqu'ils donnent lieu à des cotisations et sont comptabilisés comme des périodes de travail. Il convient cependant de préciser que pour bénéficier d'un départ anticipé (carrière longue), les congés maladies sont plafonnés à 4 trimestres pour toute la carrière. Au-delà, un écartement est opéré.

Le congé maternité, le congé d'adoption, le congé de proche aidant ou encore de formation professionnelle font partie des « positions d'activités ». Ce n'est pas

le cas du congé parental ! **L'UNSA continue d'œuvrer auprès du gouvernement pour que la neutralisation de l'impact sur la carrière du congé parental** (prévue par l'accord portant sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique du

30 novembre 2018, signé par l'UNSA) **soit pleinement effective !**

11. Pour faire grève, un préavis doit impérativement être déposé dans ma collectivité.

Vrai!

Cette grève concerne une revendication locale : votre collectivité fait plus de 10000 habitants, un préavis est obligatoire et doit être déposé par une organisation syndicale.

Cette grève concerne une revendication nationale : vous pouvez faire grève lorsqu'un préavis a été déposé au niveau national.

Vous souhaitez faire grève ? Vous n'avez pas à en informer votre administration, sauf si votre collectivité a déterminé des règles pour assurer la continuité de certains services (ordures ménagères, transports publics, aide aux personnes âgées et handicapées, accueil d'enfants de moins de 3 ans, accueil périscolaire, restauration collective et scolaire). Dans ce cas, vous devez l'informer de votre intention au moins 48 heures à l'avance.

Si vous ne respectez pas ces règles, vous pouvez faire l'objet de sanctions disciplinaires.

12. Je reçois un arrêté. Si je ne suis pas d'accord avec la décision prise par mon employeur, je dois le signer.

Vrai!

Dater et signer un arrêté signifie que vous avez été informé d'une mesure administrative prise à votre égard. Cette « notification » ne se fait pas obligatoirement par recommandé avec accusé de réception. Très fréquemment, celle-ci est remise en toute légalité par un agent de la collectivité, voire par courrier simple avec un exemplaire à retourner daté et signé.

La date de la signature est très importante car elle détermine le point de départ du délai contentieux du recours pour excès de pouvoir (deux mois à compter de la notification).

Certes, l'absence de notification fait que le délai du recours pour excès de pouvoir ne commence pas à courir et que l'acte est attaqué sans délai. Pour autant, la décision s'applique ! Par conséquent, il vaut mieux dater et signer l'arrêté et, dans le délai du recours des deux mois, faire une réclamation auprès de votre employeur. N'hésitez pas à solliciter votre représentant UNSA qui pourra vous accompagner et vous conseiller.

SONDAGE SEMAINE DE 4 JOURS - RÉSULTATS



POUR OU CONTRE LA SEMAINE DE 4 JOURS TRAVAILLES ?

RESULTATS DU SONDAGE REALISE EN OCTOBRE 2022

Avant la création de la métropole le 1er janvier 2015, existait un rythme possible de travail sur 4 jours par semaine dans l'ex-communauté urbaine et dans l'ex-département du Rhône. Ce dispositif, écarté sans raison valable, donnait de la souplesse, particulièrement pour les mamans, pour combiner plus facilement vie personnelle et vie professionnelle. Il permettait aussi de limiter les déplacements et donc les coûts et la pollution.

Alors que nous connaissons une inflation galopante, que l'exécutif déclare vouloir favoriser l'égalité femmes/hommes et réduire l'impact des mobilités sur l'environnement, il est temps, après 7 ans d'immobilisme sur ce sujet et malgré nos demandes, de rouvrir le débat.

En mars 2018, nous avons réalisé, UNSA et UNICAT, auprès de vous, un sondage sur votre volonté de mise en place du télétravail et sur les modalités de réalisation. Vous aviez été plus 750 à nous répondre en moins de 15 jours et nous avons pu porter vos attentes auprès de l'exécutif. Cette mobilisation commune a permis d'accélérer la mise en place du télétravail dès 2019.

Dans cette même logique nous vous avons proposé, en octobre 2022, de consacrer quelques minutes pour répondre au questionnaire sur la mise en place de la semaine de 4 jours dès 2023.

Vous avez été 832 à nous répondre en 20 jours. À 98% (815 réponses) vous êtes favorables à la semaine de 4 jours et à 92% (765 réponses) avec un jour fixe, ce qui prouve, comme nous le supposions, une très forte attente de votre part.

Parmi les 832 réponses reçues, vous êtes 86% de femmes (716) et 14% d'hommes (116), ce qui confirme la nécessité d'accélérer la mise en place de la semaine de 4 jours pour faciliter le travail des femmes.

Vous êtes 308 en catégorie C (37%), 200 en catégorie B (24%) et 324 en catégorie A (39%), ce qui montre une volonté partagée de développer cette formule de travail, équilibrée entre catégories C et A.

Enfin, parmi celles et ceux qui souhaitent la mise en place de la semaine de 4 jours, vous êtes 62% en télétravail (516 réponses), au moins un jour par semaine mais 38% qui ne télétravaillent pas et qui sont favorables à la semaine de 4 jours.

L'UNSA et l'UNICAT porteront votre revendication de mise en place de la semaine de 4 jours auprès de l'exécutif, comme nous l'avions fait pour le télétravail en 2018.

NOS PARTENAIRES



L'UNSA - UNICAT
Vos alliées du quotidien



**UNSA
UNICAT**
le service public
au cœur!

Libres ensemble

04.28.67.56.46 - 07.63.07.88.49
unsa@grandlyon.com
unicatmetropole@grandlyon.com
www.unsa-metropole-lyon.com
Unsa Métropole de Lyon



UNSA - UNICAT
59 Boulevard Vivier Merle
69003 - Lyon

