LA TRIBUNE DES MUNICIPAUX

Spéciale élections professionnelles

Octobre 2026 - N°104
Bimestriel - Prix : 1,50€



Comment voter ?

Bilan de Mandat

Liste CST

Liste CAP et CCP

Nos revendications

Ce que nous voulons pour votre métier

Témoignages d'agents

la cgt VILLE DE LYON

Édito ▶

Gagner les élections professionnelles : se rassembler pour être plus forts.

Ces dernières années, la CGT a démontré qu'il était possible d'obtenir des avancées concrètes lorsque les agents se mobilisent collectivement. L'augmentation de 100 € de la prime IFSE en est l'exemple le plus parlant. Sans cette revalorisation obtenue par la mobilisation et la détermination de la CGT, nous n'osons imaginer dans quelles conditions se trouveraient aujourd'hui les salaires de nombreux agents.

Pourtant, cette avancée est loin d'être suffisante. En 2026, le SMIC a été revalorisé à deux reprises, alors que le point d'indice de la fonction publique reste gelé. De nombreux agents de catégorie C voient désormais leur traitement indiciaire de base passer sous le niveau du SMIC. Pendant ce temps, le coût de la vie continue d'augmenter : logement, alimentation, énergie, transports... En vingt-cinq ans, les fonctionnaires ont perdu près de 29 % de pouvoir d'achat. Pour beaucoup, cela signifie passer une grande partie de leur carrière au niveau du SMIC, voire en dessous. Cela a trop duré.
Au-delà de la question salariale, c'est l'attractivité même de nos métiers qui est menacée. Les postes non pourvus augmentent la charge de travail de celles et ceux qui restent, dégradent la qualité du service public et fragilisent les conquis sociaux obtenus par des décennies de luttes.

Face aux logiques néo-libérales, nous ne pourrons pas gagner seuls. Toutes les avancées sociales ont été obtenues grâce au rapport de force et à la mobilisation des agents.
C'est pourquoi nous vous appelons à vous mobiliser massivement du 3 au 10 décembre lors des élections professionnelles de la Ville de Lyon. En votant CGT, vous choisissez un syndicat qui porte les revendications des agents, et un projet de société de justice sociale.



SOMMAIRE

Page 2 : **L'édito**

Page 3 : **Comment voter ?**

Page 4 : **Bilan de mandat**

Page 5 : **Liste CST**

Page 6 : **Liste CAP et CCP**

Pages 7 à 17 : **Nos revendications : Ce que nous voulons pour votre métier**

Page 18 : **L'écho des ICTAM**

Page 19 : **Témoignages d'agents**

Du côté WEB

SITE WEB: http://www.cgtvilledelyon.fr
Inscrivez-vous à la newsletter.

FACEBOOK : **CGT VILLE DE LYON**

TWITTER : **@CGT_VILLE_LYON**

Instagram : **cgtvilledelyon**

Email: **SYNDICATCGT.messagerie@mairie-lyon.fr**

Mentions légales

Publication: La Tribune des Municipaux CGT Ville de Lyon.
Imprimé par nos soins.

Directeur de publication: Mathieu Argenton
C.P.P.A.P 0519S06896

Adresse postale:

CGT Ville de Lyon, Salle 26, Bourse du travail
69422 LYON CEDEX 03
Tél: 04 72 10 39 46

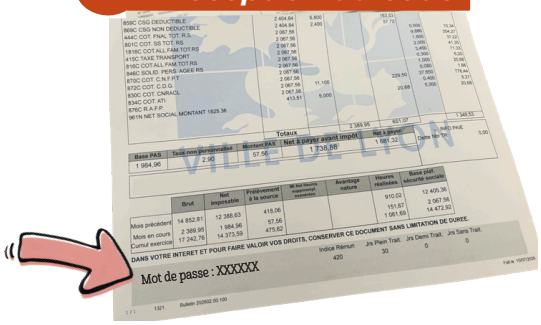


1 Réception de l'identifiant



13 novembre : Vous recevez par voie postale un courrier à votre domicile personnel. **Il comprend votre identifiant de vote,** une note explicative et les professions de foi.

2 Réception du code



Dès octobre : Votre **code électeur** est renseigné sur vos fiches de paie.

3 Identification



3 au 10 décembre : Sur la plateforme de vote, renseignez l'identifiant (*courrier*), le code électeur (*fiche de paie*), et votre numéro de téléphone.

4 Réception du mot de passe par SMS



Réception instantanée d'un SMS contenant **un mot de passe, à renseigner sur la plateforme de vote.**

5 Je vote CGT !

JE VOTE cgt

aux élections professionnelles de la fonction publique

Au CST, à la CAP ou à la CCP, **je vote pour les listes de la CGT.**

EN CAS DE DIFFICULTÉS J'APPELLE LA CGT : **04 72 10 39 46**



BILAN DE MANDAT

La cgt, un syndicat de lutte qui obtient des avancées.

Durant tout ce mandat, la CGT Ville de Lyon a été présente aux côtés des agents pour défendre leurs droits, leurs salaires et leurs conditions de travail.

Par la mobilisation, **nous avons obtenu des avancées concrètes pour le pouvoir d'achat**, notamment une **augmentation de 100 euros de l'IFSE** et une majoration de 6 euros des heures de nuit. Ces victoires démontrent que lorsque les agents se mobilisent avec la CGT, il est possible de gagner.

Nous avons également pris toute notre place dans la mobilisation **contre la réforme des retraites et continué à défendre la retraite à 60 ans,** avec un départ anticipé pour les métiers pénibles.

Lorsque le maire Grégory Doucet a voulu **s'attaquer au droit de grève** des agents municipaux, nous avons réagi sans attendre **en envahissant le CST**. Le droit de grève est une liberté fondamentale et la CGT ne laissera personne le remettre en cause.

Dans les services comme dans les instances, nous sommes intervenus contre les *sous-effectifs*, la *surcharge de travail*, les *réorganisations incessantes* et le *manque de moyens*. Nous avons porté la parole des agents et exigé des mesures concrètes pour protéger leur santé et améliorer leur quotidien au travail.

La CGT a poursuivi son engagement en faveur de **l'égalité professionnelle** et contre toutes les formes de discrimination et de violences sexistes et sexuelles. Nous avons soutenu **le dispositif de lutte contre les discriminations et les VSS**, tout en défendant des moyens supplémentaires nécessaires à son efficacité et à la protection des victimes.

Enfin, **nous nous sommes opposés à l'austérité imposée au COS** sur le dos des agents et de leurs familles.

Pour le mandat qui s'ouvre, la CGT restera pleinement mobilisée pour défendre nos services publics, nos métiers et le progrès social. Nous nous opposerons à tous les budgets d'austérité portés par le gouvernement. Afin de poursuivre ces combats, nous avons collectivement besoin d'une CGT forte, combative et majoritaire dans notre collectivité.



Liste pour le Comité Social Territorial.

Le CST, c'est quoi ?

Le Comité social territorial (CST) est **une instance de dialogue social** qui réunit des représentants de la collectivité et des représentants du personnel élus lors des élections professionnelles.

Il est consulté sur les grandes questions qui concernent l'organisation et le fonctionnement des services, les effectifs, les emplois et les compétences, les orientations en matière de politique indemnitaire, de formation, d'insertion et de promotion de l'égalité professionnelle, ainsi que sur les grandes orientations concernant l'action sociale.

Tous les ans, la collectivité y présente un rapport social unique, qui permet de dresser un état des lieux des effectifs et de la situation sociale. Le CST débat également des moyens budgétaires et humains de la collectivité et contribue à améliorer les conditions de travail et l'organisation des services.

Le CST est complété par la F3SCT, spécialisée dans les questions de santé, de sécurité et de conditions de travail.

La liste CGT :

1.	**Sébastien DOUILLET**	Agent Technique
2.	**Katia PHILIPPE**	DCCI
3.	**Nora EL OUAZZANI**	Education
4.	**Mathieu ARGENTON**	Immobilier - Travaux
5.	**Caroline CHAVET**	Culture
6.	**Magali DEHOUT**	Aide soignante
7.	**Joel PATRAO**	Sécurité prévention
8.	**Nadia NACIRI**	Enfance
9.	**Alexandra LOMBART**	Culture
10.	**Raphaël PETIOT**	Développement ter.
11.	**Nadia CHELLALI**	Enfance
12.	**Louisa MARTINEZ**	Education
13.	**Antoine CARAYON**	Assemblées
14.	**Milène FREDOUT**	Education
15.	**Cyril COLOMBON**	CI DDT
16.	**Loïc BRAUD**	Sport
17.	**Farah KRIM**	CCAS
18.	**Virginie MILLES**	Culture
19.	**Nicolas GALLEZOT**	Culture
20.	**C. EYRAUD SELARIES**	Immobilier - Travaux
21.	**Samira BOUZAMMITA**	CCAS
22.	**Sakina GIZZI**	Education
23.	**Pascal FAURE**	Sport
24.	**Salomé KAROUI**	Immobilier - Travaux
25.	**Sophie VERNAY**	Développement ter.
26.	**Simon BELLONCLE**	Immobilier - Travaux
27.	**Marie-France GRANDO**	Sport
28.	**Christelle PERROT**	CCAS
29.	**Emeric AURIAU**	Mairies
30.	**Malika LAVAL**	Culture
31.	**Yamina HADBI**	Education
32.	**Steven QUILLON**	Culture
33.	**Léna DAVANCEAU**	Mairies
34.	**Sabrina MOLLMANN**	Education
35.	**Eric GHIMIRE**	Culture
36.	**Paula TORRES**	Education
37.	**Ana Maria ROSTAING**	Education
38.	**Aurélien SCANDOLARA**	Immobilier - Travaux
39.	**Beriza DJELTI**	Education
40.	**Cécilia PAGES**	Développement ter.
41.	**Enguerrand RAPINAT**	Immobilier - Travaux
42.	**Nathalie GOUTAILLER**	Immobilier - Travaux
43.	**Sophie KRANZ**	Education
44.	**Julien PRUDENT**	Culture
45.	**Magali GAILLARDET**	CCAS
46.	**Nadia BOUCHER**	Développement
47.	**Bachir BENSALAH**	Sécurité prévention
48.	**Cyrielle NEGRILLO**	Education
49.	**Flore GAMET**	Sport
50.	**Yann DARNAULT**	Culture
51.	**Samira MESSAOUDI**	Education
52.	**Louise GURENIAN**	Culture
53.	**Rabah HADJERES**	Sport
54.	**Anaïs DORMOY**	Sport
55.	**Christelle VIDON**	Mairie
56.	**Vincent BOUCHARD**	Sport
57.	**Samira LAMECHE**	Education
58.	**Nathalie VANDROZ**	Enfance
59.	**Amal MIDOUN**	Immobilier - Travaux
60.	**F. Zohra MERZOUG**	Enfance

Liste CAP et CCP ▶



Liste pour la CAP

La CAP, c'est quoi ?

La Commission Administrative Paritaire (CAP) est une instance de dialogue social qui examine certaines situations individuelles concernant les fonctionnaires titulaires.

Depuis la loi de transformation de la fonction publique de 2019, ses compétences ont été réduites. Elle intervient notamment pour certaines décisions défavorables à l'agent : refus de titularisation, refus de réintégration, certains refus de congés ou de formation, licenciement, ainsi que pour les sanctions disciplinaires.

La CAP peut également être saisie par un fonctionnaire pour contester certaines décisions individuelles concernant sa carrière. Elle est composée de représentants de l'administration et de représentants du personnel élus lors des élections professionnelles.

Contrairement à auparavant, la CAP n'examine plus systématiquement les promotions, avancements ou mutations.

La liste CAP C :

1.	**Sophie KRANZ**	Education
2.	**Nadia CHELLALI**	Enfance
3.	**Sébastien DOUILLET**	Agent technique
4.	**Salomé KAROUI**	Immobilier
5.	**Ingrid MEHDJIAN**	Mairies
6.	**Nassim DAOUSSI**	Culture
7.	**Chantal DESBAT**	Education
8.	**Sakina GIZZI**	Education
9.	**Simon BELLONCLE**	Immobilier
10.	**Ingrid ZAIDI MAILLARD**	Enfance
11.	**Cyrielle NEGRILLO**	Education
12.	**Mathieu ARGENTON**	Immobilier
13.	**Nadia BOUCHER**	Développement
14.	**Samira KENZARI**	Education
15.	**Steven QUILLON**	Culture
16.	**Louise GURENIAN**	Culture
17.	**Nora EL OUAZZANI**	Education
18.	**Franck NURIER**	Immobilier
19.	**Milène FREDOUT**	Education
20.	**Stéphanie SAVANI**	Education
21.	**Joel PATRAO**	Sécurité
22.	**Anaïs DORMOY**	Sport
23.	**Graziella DUSSURGET**	Education
24.	**Bachir BENSALAH**	Sécurité
25.	**Françoise DARBON**	Education
26.	**Elsa BOULANGER**	Mairies
27.	**Rabah HADJERES**	Sports
28.	**Yamina MAHI**	Enfance
29.	**Sylvie PERETTI**	Sécurité
30.	**Nicolas GALLEZOT**	Culture
31.	**Thu Hang BUI PAYRE**	Education
32.	**Nadia NACIRI**	Enfance

La liste CAP B :

1.	**Fatma Zohra MERZOUG**	Enfance
2.	**Christine PERNOT**	DAP
3.	**Eric GHIMIRE**	Culture
4.	**Malika LAVAL**	Culture
5.	**Samia KADA**	DAP
6.	**Mustapha SAHLI**	Sport
7.	**Cyril COLOMBON**	CI DDT
8.	**Katia PHILIPPE**	DCCI
9.	**Loïc BRAUD**	Sport
10.	**Fatiha BOUROUIS**	Culture
11.	**Magali DEHOUT**	CCAS
12.	**Samira BOUZAMMITA**	CCAS
13.	**Wahiba KEMITIT**	CCAS

La liste CAP A :

1.	**Caroline CHAVET**	Culture
2.	**Yann DARNAULT**	Culture
3.	**Nathalie GRASSART**	Enfance
4.	**C. EYRAUD SELARIES**	DCI
5.	**Magali GAILLARDET**	CCAS
6.	**Nathalie CHAUVEL**	Education
7.	**Jacques CHEMIN**	Sport
8.	**Dominique MEUNIER**	Enfance
9.	**Delphine CAPELLO**	MTE



9 RAISONS DE VOTER cgt

Pour de meilleures conditions de travail.
Le syndicat CGT est sur le terrain au contact des agents pour obtenir avec vous des conditions de travail dignes.

Pour de meilleurs salaires et une meilleure reconnaissance.
Au niveau local comme national, la CGT revendique des hausses de salaire. Nous revendiquons l'augmentation de 10% du point d'indice et le doublement de l'IFSE.

Pour nous défendre.
La CGT est toujours mobilisée pour la défense des agents et vote contre les licenciements.

Pour l'égalité femme/homme.
Malgré quelques avancées, notamment grâce aux actions menées par la CGT comme le 8 mars, la lutte contre les discriminations, ainsi que la promotion de la diversité à la ville de Lyon restent des problématiques bien ancrées au sein de notre collectivité.

Pour un meilleur déroulement de carrière.
La CGT ville de Lyon revendique des ratios d'avancement à 100%. Les ratios actuels sont bien trop faibles en catégorie C.

Pour la diminution du temps de travail.
Passage aux 32h à salaire égal avec un cycle de 4 jours de travail permettant des embauches massives.

Pour la fin de tous les contrats précaires à la ville de Lyon.
Nous demandons la titularisation de tous les travailleurs précaires.

Contre les privatisations et les externalisations.
La CGT demande le retour au statut et la gestion publique de toutes les missions externalisées, pour la défense du statut et pour la défense du service public.

Pour nos retraites.
La CGT revendique le maintien d'un régime de pension qui garantisse une retraite à 60 ans calculée sur la base de 75% du traitement des 6 derniers mois !

Et toi, tu votes pour la cgt?

#jevotecgt

Nos revendications - Service Education ▶





Agents de l'éducation : mes missions ont un sens, ***mon vote aussi !***

Dans les écoles lyonnaises, **les ATSEM, les ASEP, les agents des restaurants scolaires et les gardiens** assurent chaque jour un service public indispensable. De l'accueil des enfants à l'accompagnement éducatif, de l'entretien des locaux à la préparation et au service des repas, leur travail permet aux écoles de fonctionner dans de bonnes conditions.

Les ATSEM participent pleinement à la vie des classes maternelles, à l'accompagnement des enfants et aux activités éducatives. Pourtant, leurs responsabilités restent insuffisamment reconnues et leurs missions ne cessent de s'élargir.

Les ASEP assurent des tâches multiples tout au long de la journée. Elles et ils doivent faire face aux absences non remplacées, aux différences d'organisation entre les écoles, sans disposer des moyens nécessaires.

Les agents des restaurants scolaires garantissent quant à eux l'accès de tous les enfants à une alimentation de qualité. Ils exercent pourtant dans des conditions difficiles, marquées par les cadences, le bruit, la chaleur, le port de charges et des équipements parfois inadaptés.

Les gardiens assurent l'entretien et le bon fonctionnement de l'école. Ils veillent à l'accueil des élèves, du personnel et des prestataires. Ils sont les premiers remparts qui garantissent la sécurité et la tranquillité de toute l'école.

Ces métiers subissent les mêmes difficultés : effectifs insuffisants, précarité, temps partiels subis, salaires trop faibles, manque de reconnaissance et dégradation des conditions de travail. Les absences non remplacées reportent la charge sur les équipes présentes et mettent en difficulté l'ensemble du service public de l'éducation.

La CGT revendique :

- **Des effectifs statutaires** à la hauteur des besoins et le remplacement systématique des absences ;
- **La fin du recours abusif aux contractuels**, aux vacataires et aux postes précaires ou pluricompétents ;
- **La revalorisation des rémunérations**, la revalorisation du point d'indice à 6€50, l'augmentation de l'IFSE et la reconnaissance des responsabilités exercées ;
- **La reconnaissance de la fonction éducative des ATSEM** par une évolution statutaire en catégorie B ;
- Des temps de travail permettant d'assurer correctement toutes les missions, **sans surcharge** ni tâches supplémentaires imposées ;
- **Des formations et des renforts** adaptés pour l'accompagnement des enfants en situation de handicap ;
- **La reconnaissance de la pénibilité**, avec l'attribution **de 15 jours** de pénibilité par an et un droit au départ anticipé à la retraite sans décote ;
- Des locaux, du matériel et des équipements adaptés ;
- L'attribution du **complément de traitement indiciaire de 189 euros** nets mensuels à l'ensemble des agents travaillant dans les écoles ;
- Le maintien de la rémunération à 100 % en cas de congé maladie ordinaire.



Vos candidats au service éducation



Agents de la Petite Enfance : mes missions ont un sens, ***mon vote aussi !***

Depuis des années, la CGT ville de Lyon, aux côtés des agent·es de la petite enfance, ne cesse d'alerter sur la dégradation dramatique de leurs conditions de travail. **Le constat est sans appel : le secteur de la petite enfance est en souffrance !**

Les conséquences sont visibles : turnover important, pénurie de professionnels qualifiés et diplômés, baisse de la qualité d'accueil, épuisement professionnel, burnout, perte de sens dans l'exercice des missions…

Face à ce constat, le gouvernement comme la Ville de Lyon ne répondent que par quelques mesurettes. Pour répondre à la crise que traverse le secteur, l'exécutif décide la création d'un nouveau « titre professionnel » censé répondre à cette pénurie. Il ne faut pas revoir à la baisse le niveau de qualification, mais plutôt ouvrir des centres de formation publics et rendre le secteur plus attractif.

Les assistantes maternelles dans les crèches, souvent invisibilisées, sont à bout de souffle ! Ces professionnelles subissent une précarité inacceptable : rémunérations au rabais, isolement professionnel, absence de temps de travail collectif reconnu, frais professionnels non compensés.

Les agents de la petite enfance exercent un métier exigeant, au service des enfants et des familles. Pourtant, elles subissent depuis des années :

- Des conditions de travail dégradées : journées à rallonge, isolement, manque de reconnaissance professionnelle ;
- Une rémunération insuffisante : les temps de préparation, les réunions et les temps de lien avec les équipes sont rarement comptabilisés ;
- Un statut précaire et mal défini, souvent éloigné des droits des autres agent·es territoriaux.

Pour les agents des crèches, nous revendiquons :

- **L'amélioration des conditions de travail** et une véritable reconnaissance des qualifications des métiers de la Petite Enfance ;
- **La revalorisation des salaires** et des carrières par l'attribution du CTI (complément de traitement indiciaire)
- **Une prise en compte de la pénibilité** permettant un départ anticipé à la retraite avant 60 ans avec 75% du salaire des 6 derniers mois ;
- **Réduction du temps de travail à 32h par semaine.**

Nos revendications - CCAS ▶



Agents du CCAS : mes missions ont un sens, *mon vote aussi !*

Depuis des années, **les gouvernements successifs ferment les yeux sur la réalité de nos professions.** Nous, agentes et agents publics, fonctionnaires et contractuel·les du secteur médico-social, des résidences autonomie et des EHPAD, sommes en première ligne pour accompagner les personnes âgées, les personnes en situation de handicap, les familles. **Sans notre engagement quotidien, la solidarité ne tiendrait pas.**

Et pourtant, que recevons-nous en retour ?

Des salaires insuffisants, des contrats précaires, des effectifs insuffisants, des réformes imposées sans concertation. Ce mépris permanent pèse non seulement sur nous, mais aussi sur les usager·es et résident·es que nous accompagnons : comment assurer un suivi digne et humain quand tout est pensé pour faire des économies ? Le projet de loi de financement de la sécurité sociale (PLFSS) pour 2027 s'inscrit dans cette logique d'austérité. Préparé dans la continuité des réformes précédentes, il a visé à réduire les dépenses sociales au détriment des agent·es et des usager·es. **La CGT dénonce fermement ces orientations** et appelle à défendre nos droits et la qualité des services publics.

La CGT porte vos revendications :

- **Fin de la précarité organisée.** Le recours massif aux contractuel·les et vacataires fragilise nos équipes et nuit à la continuité des soins.
- **Des effectifs à la hauteur des besoins.** Nous exigeons des emplois stables, statutaires et à temps plein, garantissant ainsi la qualité de l'accompagnement.
- **Reconnaissance du temps de travail réel.** Les périodes d'attente et de déplacement entre deux interventions doivent être comptées comme du travail effectif. Chaque minute passée à travailler pour les bénéficiaires doit être rémunérée.
- **Une revalorisation des salaires.** Nous exigeons la revalorisation de la valeur du point d'indice à 6€50 et la refonte des grilles. Nous revendiquons également l'augmentation de l'IFSE pour faire face à l'inflation galopante sur les produits de première nécessité.
- **Renforcement des effectifs en EHPAD et résidence autonomie.** Pour garantir des conditions de vie dignes à nos aîné·es, il est impératif d'augmenter le nombre de soignant·es. Une réforme du Gir moyen pondéré (GMP) et du Pathos moyen pondéré (PMP) est nécessaire pour adapter les moyens aux besoins réels.
- **Attribution du CTI pour les agent·es des résidences autonomie.** Les agent·es des résidences autonomie exercent les mêmes missions (entretien, animation, restauration) que leurs collègues en EHPAD.



Agents des Sports : mes missions ont un sens, ***mon vote aussi !***

Dans les piscines, les gymnases, les stades, les patinoires et l'ensemble des équipements sportifs municipaux, les agents assurent chaque jour une mission essentielle. Accueil du public, surveillance, enseignement des activités physiques, entretien, maintenance, gardiennage, gestion administrative... Sans leur engagement, aucun service public du sport ne pourrait fonctionner.

Nos métiers permettent aux usagers d'accéder à une pratique sportive, quels que soient les revenus, le quartier de résidence. Ils contribuent à l'éducation, à la santé, à l'émancipation et au lien social.

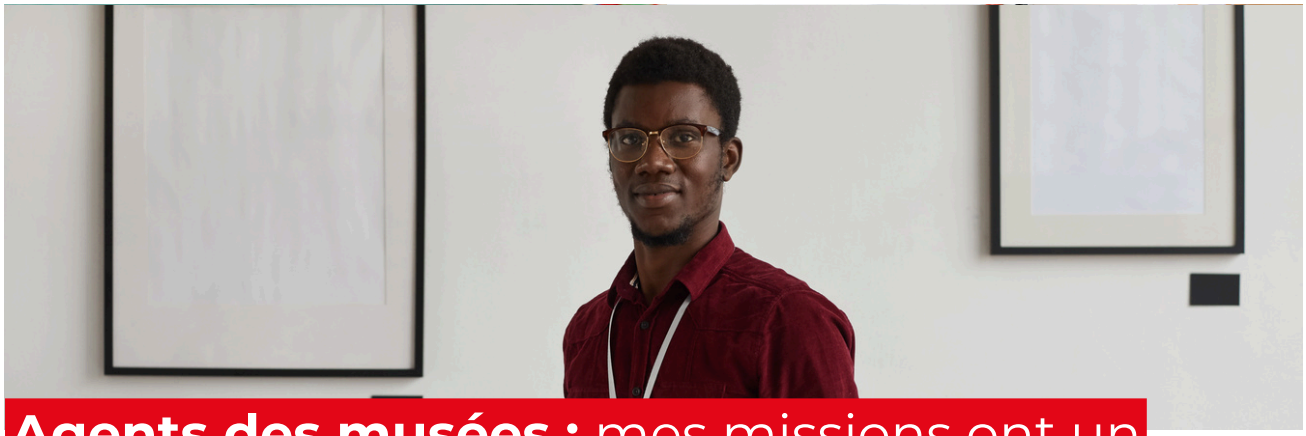
Nos constats :

- Des salaires qui ne reconnaissent ni les qualifications, ni les responsabilités, ni les contraintes ;
- Des effectifs insuffisants et des absences trop souvent non remplacées ;
- Des horaires décalés, des amplitudes importantes et un travail régulier en soirée, le week-end et les jours fériés ;
- Des équipements parfois vieillissants et vétustes et des moyens insuffisants pour les entretenir ;
- Une pression croissante sur les équipes, sommées d'assurer la continuité du service public malgré le manque de personnel ;

La CGT revendique :

- **Des salaires à la hauteur de nos missions.** Nous revendiquons la revalorisation du point d'indice à 6€50 et l'augmentation de l'IFSE. Les qualifications et les contraintes doivent être reconnues dans la rémunération, y compris lors des manifestations sportives et des événements exceptionnels.
- **Des effectifs à la hauteur des besoins.** Nous exigeons des emplois stables, statutaires et à temps plein, garantissant un service public de qualité.
- **La reconnaissance des contraintes des métiers.** Le travail en soirée, les week-ends et les jours fériés, les horaires décalés et les interventions exceptionnelles doivent donner lieu à des compensations adaptées.
- **Des équipements et des infrastructures rénovées.** Leur entretien et les investissements nécessaires doivent garantir la sécurité des agents comme celle des usagers.
- **Le remplacement systématique** des absences afin que la continuité du service public ne repose plus sur la surcharge de travail des équipes présentes.
- **Des mesures concrètes face aux fortes chaleurs.** C'est bien à la Ville de Lyon d'adapter le travail et non aux agents de pâtir des conséquences du dérèglement climatique.
- **Un service public du sport renforcé.** Les agents ont besoin d'autonomie et d'un management fondé sur la confiance. La CGT défend des équipements accessibles à toutes et tous et s'oppose à l'externalisation des missions.

Nos revendications - Musées ▶



Agents des musées : mes missions ont un sens, ***mon vote aussi !***

Le fonctionnement des musées repose chaque jour sur le travail des agents du patrimoine : accueil du public, information, médiation, billetterie, surveillance des salles, protection des œuvres... Leur engagement permet à toutes et tous d'accéder à la culture dans de bonnes conditions.

Pourtant, **les équipes travaillent avec des effectifs insuffisants.**

Expositions temporaires, événements et journées de gratuité augmentent fortement la fréquentation sans renforts adaptés ni anticipation suffisante. Les agents doivent alors faire face à une augmentation de la charge de travail, provoquant de l'usure professionnelle et du stress. Les périodes de fortes chaleurs rendent encore plus difficiles l'accueil du public et la surveillance des salles.

La protection des œuvres ne peut être durablement garantie sans des effectifs suffisants pour assurer la surveillance dans de bonnes conditions. *Défendre les conditions de travail des agents, c'est aussi défendre la qualité du service public culturel.*

La CGT revendique :

- **Des salaires à la hauteur de nos missions.** Nous revendiquons la revalorisation du point d'indice à 6€50 et l'augmentation de l'IFSE. Nos missions doivent être reconnues dans la rémunération. La CGT revendique l'octroi d'une prime pour les agents SSIAP.
- **Des effectifs à la hauteur des besoins.** Nous exigeons des emplois stables, statutaires et à temps plein, garantissant un service public culturel de qualité.
- **La reconnaissance des contraintes des métiers.** Le travail durant le week-end et les jours fériés constitue une contrainte importante dans l'organisation de la vie personnelle. La CGT revendique la rémunération à 200% le dimanche et les jours fériés.
- **Des locaux adaptés aux températures extrêmes.** Canicule comme grand froid ne doivent pas dégrader les conditions de travail. Climatisation lorsque cela est nécessaire, salles fraîches, ventilation, adaptation des horaires... La Ville de Lyon doit garantir des conditions de travail acceptables toute l'année.
- **L'anticipation des expositions, événements et journées de gratuité.** Les décisions qui modifient l'organisation du travail doivent être préparées avec les agents et accompagnées des moyens nécessaires.
- **La rénovation des bâtiments** vétustes en prenant en compte les effets du dérèglement climatique.
- **Une réelle prévention contre les discriminations.** Le racisme, le sexisme comme les LGBTQIA+phobies n'ont leur place ni au travail ni ailleurs.



Vos candidats dans les musées



Agents des Bibliothèques : mes missions ont un sens, ***mon vote aussi !***

Les bibliothèques sont bien plus que des lieux où l'on emprunte des livres. Les agents accueillent, renseignent et accompagnent les usagers, organisent des rencontres et des actions culturelles. Ils choisissent, traitent, rangent, préservent et valorisent les collections.

D'autres missions, moins visibles, sont tout aussi indispensables : la communication des documents conservés au silo, le travail sur les fonds patrimoniaux, les services numériques ou encore la desserte assurée par le bibliobus.

Toutes ces activités demandent du temps et des compétences. Faire vivre le service public culturel ne peut pas reposer sur des équipes constamment sollicitées dont **les conditions de travail se détériorent.**

La CGT défend un accès à une culture de proximité pour toutes et tous. Les agents travaillant à la réalisation de cette mission de service public ont droit à la reconnaissance et à une rémunération plus juste.

La CGT revendique :

- **Des salaires à la hauteur de nos missions.** Nous revendiquons la revalorisation du point d'indice à 6€50 et l'augmentation de l'IFSE. Nos missions doivent être reconnues dans la rémunération.
- **Des effectifs à la hauteur des besoins.** Nous exigeons des emplois stables, statutaires et à temps plein, garantissant un service public culturel de qualité.
- **La reconnaissance des contraintes des métiers.** Le travail durant le week-end constitue une contrainte importante dans l'organisation de la vie personnelle. La CGT revendique la réduction du temps de travail sans perte de salaire.
- **Des locaux adaptés aux températures extrêmes.** Canicule comme grand froid ne doivent pas dégrader les conditions de travail. Climatisation lorsque cela est nécessaire, salles fraîches, ventilation, adaptation des horaires... La Ville de Lyon doit garantir des conditions de travail acceptables toute l'année.
- **Du temps sanctuarisé pour toutes les missions.** La préparation des animations, l'accueil des groupes, le traitement des documents, le rangement, la conservation et les projets numériques doivent être pleinement intégrés à la charge de travail, au même titre que l'accueil du public.
- **Une réelle prévention contre les discriminations.** Le racisme, le sexisme comme les LGBTQIA+phobies n'ont leur place ni au travail ni ailleurs.
- **Des conditions de travail adaptées dans les silos,** les réserves et la reconnaissance de la pénibilité liée à la manutention.

Nos revendications - Mairies d'arrondissement ▶



Agents des Mairies d'Arrondissement : mes missions ont un sens, ***mon vote aussi !***

Chaque jour, les **agents des mairies d'arrondissement sont en première ligne pour faire vivre le service public de proximité.** Accueil, état civil, élections, démarches administratives, accompagnement et orientation des usagers : nos missions sont indispensables.

Pourtant, les moyens humains et financiers manquent toujours.

Dans certains arrondissements, la population et l'activité augmentent sans création de postes suffisante.
Les absences et vacances de postes pèsent alors directement sur les équipes, avec des conséquences sur les conditions de travail comme sur la qualité de l'accueil du public.

À cela s'ajoutent les contraintes propres aux métiers : travail le samedi, récupération des demi-journées, exposition à l'agressivité de certains usagers, outils métiers obsolètes ou encore locaux inadaptés aux alléas climatiques.

Pour la CGT, un service public de proximité de qualité nécessite des effectifs suffisants, de meilleures conditions de travail et une véritable reconnaissance des agents qui le font vivre.

La CGT revendique :

- **Des salaires à la hauteur de nos missions.** Nous revendiquons la revalorisation du point d'indice à 6€50 et l'augmentation de l'IFSE. Nos missions doivent être reconnues dans la rémunération.
- **Des effectifs à la hauteur des besoins.** Nous exigeons des emplois stables, statutaires et à temps plein, garantissant un service public de qualité.
- **La reconnaissance des contraintes des métiers.** Le travail du samedi constitue une contrainte importante dans l'organisation de la vie personnelle. La CGT revendique la rémunération ou la récupération au choix de l'agent des demi-journées effectuées le samedi.
- **Des locaux adaptés aux températures extrêmes.** Canicule comme grand froid ne doivent pas dégrader les conditions de travail. Climatisation lorsque cela est nécessaire, salles fraîches, ventilation, adaptation des horaires... La Ville de Lyon doit garantir des conditions de travail acceptables toute l'année.
- **Le remplacement systématique des absences** afin que la continuité du service public ne repose plus sur la surcharge de travail des équipes présentes.
- **Des logiciels métiers adaptés.** Les outils informatiques, notamment Selligent, doivent faciliter le travail et non le complexifier. Les agents doivent être associés aux évolutions des outils de travail et bénéficier de formations.





Agents des services techniques : mes missions ont un sens, ***mon vote aussi !***

Les agents des services techniques entretiennent les bâtiments municipaux, prennent soin des espaces verts, nettoient les locaux, accueillent les usagers, surveillent les équipements et interviennent face aux pannes et aux urgences. **Sans leur travail, aucun service public municipal ne pourrait fonctionner correctement.**

Pourtant, **ces métiers essentiels restent trop souvent invisibles et insuffisamment reconnus.**

Les agents d'entretien subissent des horaires contraignants, des cadences élevées, des gestes répétitifs et une forte pénibilité physique.

Les gardiens doivent assurer l'accueil, la surveillance et le bon fonctionnement des sites, parfois dans l'isolement et face à des situations difficiles.

Dans les espaces verts, les agents travaillent toute l'année en extérieur, exposés à la chaleur, au froid et aux intempéries. Ils utilisent des machines et des outils qui exigent une véritable technicité, tout en faisant face à une charge de travail croissante avec le développement des espaces végétalisés.

Les ATM assurent, quant à eux, la maintenance quotidienne des bâtiments municipaux. Ils diagnostiquent les pannes, réalisent les réparations, sécurisent les installations et répondent aux besoins des services. Leur connaissance du patrimoine municipal est indispensable, mais ils manquent trop souvent de temps, de matériel et de moyens humains pour accomplir correctement leurs missions.

La CGT porte des revendications urgentes !

- **Renforcer les effectifs.** Les départs doivent être remplacés et les postes vacants rapidement pourvus. La Ville doit constituer des équipes suffisamment nombreuses pour garantir la continuité du service et mettre fin au recours permanent à la polyvalence subie.
- **Reconnaissance salariale.** Les contraintes, les responsabilités, la technicité et la pénibilité de ces métiers doivent être prises en compte dans l'IFSE. Nous demandons également de réelles possibilités d'évolution de carrière.
- **La prévention de l'usure professionnelle** doit devenir une priorité. Cela nécessite du matériel adapté et régulièrement renouvelé ainsi que des EPI appropriés. Les fortes chaleurs, le froid, les horaires décalés, le port de charges, l'usage de produits d'entretien doivent faire l'objet de mesures de prévention concrètes.
- **Le maintien en régie municipale.** La privatisation coûte cher, dégrade les conditions de travail et fait perdre à la collectivité des compétences indispensables.

Nos revendications - Services administratifs ▶



Agents administratifs : mes missions ont un sens, ***mon vote aussi !***

Derrière l'appellation de « *filière administrative* » se cache une immense diversité de métiers. Agents d'accueil, secrétaires, assistants de direction, gestionnaires RH, agents comptables, instructeurs, régisseurs, chargés des marchés publics, agents de l'urbanisme, des élections ou encore des services sociaux : **tous contribuent quotidiennement au bon fonctionnement de la Ville de Lyon.**

Pourtant, le travail administratif reste souvent invisible et insuffisamment reconnu. Les agents doivent maîtriser des réglementations toujours plus complexes, utiliser de nombreux logiciels, respecter des délais contraints et répondre aux demandes urgentes des services comme des usagers. La dématérialisation, présentée comme une simplification, entraîne souvent une multiplication des procédures. **Les changements réguliers d'organisation et de logiciels imposent une adaptation permanente,** sans toujours offrir la formation et l'accompagnement nécessaires.

Les suppressions de postes et le non-remplacement des absences conduisent à une accumulation des dossiers. Les agents doivent absorber la charge de travail de leurs collègues, assurer une polyvalence imposée. Cette situation nourrit **la fatigue, la perte de sens et les risques psychosociaux.**

La CGT porte des revendications urgentes !

- **Renforcer les effectifs.** Les départs doivent être remplacés et les postes vacants rapidement pourvus. Chaque service doit disposer des moyens humains nécessaires pour accomplir ses missions sans épuiser les agents.
- **Augmenter les salaires !** Les responsabilités exercées, la technicité et la polyvalence doivent être prises en compte par la revalorisation de la valeur du point d'indice et par une refonte des grilles.
- **Les missions réellement exercées doivent correspondre au grade et à la catégorie détenus.** La CGT demande des plans de requalification pour les agents qui accomplissent durablement des tâches relevant d'une catégorie supérieure.
- **Une organisation du travail qui permet d'exercer sereinement les missions.** Cela passe par des outils fiables et du temps sanctuarisé pour chaque mission.
- **Refus des réorganisations imposées sans concertation.** Les agents doivent être associés aux décisions qui concernent leurs missions et leurs conditions de travail.



ASVP et Police Municipale : mes missions ont un sens, ***mon vote aussi !***

Les ASVP et les policiers municipaux assurent quotidiennement des missions essentielles de proximité. Surveillance de l'espace public, prévention, dialogue avec la population, régulation du stationnement, lutte contre les incivilités et interventions sur le terrain : **leur présence contribue au fonctionnement de la ville et à la tranquillité des habitantes et des habitants.**

Les ASVP exercent pourtant un métier encore trop peu reconnu. Souvent en extérieur, confrontés aux intempéries, aux longues marches et à l'agressivité de certains usagers, ils subissent également une forte pression liée aux objectifs de verbalisation. Leurs missions se développent sans véritable reconnaissance statutaire ni évolution suffisante de leur rémunération et de leur carrière.

Les policiers municipaux sont, eux aussi, exposés à une violence croissante et à des situations sociales complexes. L'élargissement annoncé de leurs prérogatives judiciaires et le développement des amendes forfaitaires ne peuvent se faire sans garanties. La police municipale ne doit pas pallier le désengagement de l'État ni être enfermée dans une logique uniquement répressive, au détriment du dialogue et de la présence de proximité.

La CGT revendique :

- **Des effectifs suffisants** pour garantir la présence sur le terrain, le travail en sécurité et de bonnes conditions d'exercice.
- **La revalorisation des rémunérations,** l'augmentation de l'IFSE et une meilleure prise en compte des responsabilités exercées.
- **La reconnaissance statutaire des ASVP**, avec de réelles possibilités d'évolution de carrière et la requalification des postes selon les missions réellement accomplies.
- **La fin de la politique du chiffre** et des objectifs de verbalisation qui dénaturent les missions de service public.
- **Des équipements adaptés**, des formations régulières et un accompagnement renforcé face aux agressions.
- **La reconnaissance de la pénibilité** et de la dangerosité, avec un droit effectif au départ anticipé à la retraite.
- **L'application de la catégorie active** à toute la filière police municipale et la refonte des grilles indiciaires ;
- **La requalification des policiers municipaux de catégorie C en B**, des agents de catégorie B en A et des cadres en A+.

Il ne peut y avoir de véritable tranquillité publique sans agents reconnus, correctement rémunérés, suffisamment nombreux et protégés.

Les correspondant-es informatiques : *Cœur battant des directions ?*

La Ville compte 32 correspondant-es, rattaché-es aux directions et aux délégations. Leurs missions sont de répondre à tous les besoins et dysfonctionnements informatiques de proximité. Des missions indispensables pour la continuité du service public et les conditions de travail de 4 500 agent-es. Nous regrettons que l'expertise nécessaire et le travail fourni par nos collègues ne soient pas reconnus dans le calibrage du poste.

L'UGICT revendique une réévaluation des postes en BG1 !

Notre syndicat entend mener la bataille pour que le travail réel des agent-es de CAT A et B soit transcrit dans la rémunération.





Le ratio d'avancement de grade *en catégorie B.*

Le système des **ratios promu-es-promouvables** demeure l'un des mécanismes les plus contestés de la FPT. Si la parution du décret n° 2025-1098 a supprimé le quota interne qui cloisonnait la répartition entre l'examen professionnel et l'avancement au choix pour les agent-es de catégorie B, le taux de promotion global lui-même reste un puissant outil de freinage de carrière et d'attractivité.

Le principe même du ratio - Bientôt 75% à Lyon - crée un goulot d'étranglement artificiel. Un-e agent-e de catégorie B peut remplir tous les critères, **sa promotion dépendra exclusivement du bon vouloir budgétaire de la collectivité.**

L'EP annuel est présenté comme le pivot de la valorisation de la manière de servir, mais le verdict final des ratios déconnecte la performance individuelle de la progression de carrière, engendrant frustration et désengagement.

La catégorie B subit de plein fouet une crise identitaire. Souvent qualifiée de "colonne vertébrale" des services (encadrement intermédiaire, expertise technique), **elle subit le tassement des grilles indiciaires par le bas** et le blocage de ses sommets par les ratios d'avancement, **les employeurs publics locaux peinent alors à recruter.**

L'UGICT-CGT revendique une suppression pure et simple des ratios !

Pour redonner du sens au parcours professionnel des agent-es, ***le système des ratios doit être dépassé.*** L'avancement de grade devrait être le prolongement naturel de la réussite aux examens et de la reconnaissance de l'engagement, balisé par des critères nationaux clairs. Laisser la gestion des carrières suspendue à des pourcentages locaux revient à institutionnaliser la démotivation des agent-es.

Les animateur-ices numériques : *un métier essentiel compromis par le virus de la précarité.*

La bibliothèque municipale compte près de **30 animateur-ices** numériques. Alors que leur mission d'inclusion numérique n'a jamais été aussi nécessaire, ***ce sont la précarité et la perte de sens qui dominent leur quotidien.***

Confronté.es à un sous-effectif persistant et une absence de reconnaissance de leur travail, ces agent.es souffrent aussi d'un **niveau de rémunération faible**. Ces collègues sont en outre particulièrement exposé.es à des **risques psychosociaux**, en raison du stress et de l'usure. D'autant que des missions relevant d'autres services publics se reportent bien souvent sur eux, qui exercent dans l'un des rares lieux d'accompagnement encore ouverts librement à la population.

Trop souvent, leurs conditions de travail déplorables et le sentiment d'être dans une impasse professionnelle affectent la santé des animateur.ices numériques, **parfois jusqu'au burn-out.**

Pour ces collègues condamné.es à la précarité, l'UGICT-CGT revendique la titularisation automatique après deux années de service, une revalorisation salariale et un renforcement des moyens humains et budgétaires dédiés à leur activité.





NORA EL OUAZZANI
ATSEM, service éducation.

« **On ne choisit pas sa famille, mais j'ai choisi la CGT !** Ce que porte la CGT fait écho à mes valeurs, convictions et aux revendications qui sont miennes.

J'y suis entrée en tant qu'agente rencontrant des difficultés auprès de ma direction et j'y ai trouvé une véritable famille, je n'étais plus seule face à ma hiérarchie !
Je travaille au service Éducation (plus gros service de la ville et où il y a le plus de problèmes aussi). Avec **une hiérarchie qui favorise le " pas de vagues "** ou " circulez, il n'y a rien à voir",une impuissance à régler les conflits internes ou avec l'éducation nationale quand ça se passe mal.
La CGT est alors pour les agents le seul moyen de se faire entendre ou de faire valoir ses droits : **il n'est plus isolé, il est entouré et accompagné.**

Dans cette délégation où chaque territoire fait sa tambouille, les agents doivent se débrouiller selon leur RP, RS. Aucune cohérence dans les pratiques et toujours le même discours « on n'a plus d'enveloppe ». Aux demandes de réponses concrètes, **la Ville a essayé de nous priver de notre droit de grève.** On s'est mobilisé en nombre grâce à l'envahissement du CST (les agents on pu exprimer leurs difficultés sur le terrain et expliquer que si nous perdons du salaire avec nos petites paies en faisant grève c'est pour avoir des conditions de travail dignes !).

Lors de ces négociations, **la CGT a gagné le passage du ticket restaurant à 8,5 et l'augmentation de l'IFSE de 100 à 125 euros** ; on a stoppé autant que faire se peut la mise en place systématique du « mode adapté » à la place du « mode dégradé ».

Je me battrai toujours pour que l'humain et les enfants que nous accueillons restent au centre des préoccupations plutôt que les calculs financiers court-termistes. »



SIMON BELLONCLE
Electro, service des salles.

« **Ce que nous avons obtenu sur les heures de nuit résume assez bien l'utilité de la CGT** dans les salles municipales. La majoration de 6 euros avait été votée, mais elle n'était toujours pas appliquée. Pour les agents qui travaillent régulièrement en soirée, cette attente devenait difficilement acceptable. Les démarches n'ayant rien donné, nous avons décidé de nous mettre en grève.

C'est cette mobilisation, menée avec la CGT, qui a permis d'obtenir le versement de la majoration et sa rétroactivité. Chaque agent concerné a ainsi reçu environ **1 000 euros**. Il ne s'agissait pas d'une prime exceptionnelle, mais simplement du paiement d'heures effectuées depuis plusieurs mois.

Cette mobilisation s'inscrit dans un travail plus large mené sur les rémunérations, qui a également permis d'obtenir **100 euros d'IFSE supplémentaires**. Au regard de nos salaires, cette augmentation est loin d'être négligeable.

La CGT s'est aussi saisie de **nos conditions de travail.** Dans le service, l'ancienne nacelle était devenue dangereuse. Dans le cadre du pacte social, une **nouvelle nacelle a finalement été achetée** grâce au vote favorable de la CGT. Le service a également été équipé d'une **nouvelle autolaveuse**, devenue indispensable pour travailler dans de meilleures conditions.

Dans les salles municipales, nous avons pu constater que l'action collective et le travail de la CGT pouvaient réellement débloquer des situations qui s'enlisaient. **Alors en décembre, je vote CGT !** »

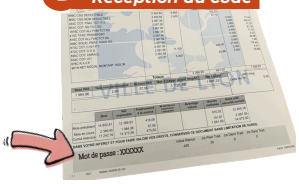
COMMENT VOTER cgt ?

1 Réception de l'identifiant



13 novembre : Vous recevez par voie postale un courrier à votre domicile personnel. **Il comprend votre identifiant de vote,** une note explicative et les professions de foi.

2 Réception du code



Dès octobre : Votre **code électeur** est renseigné sur vos fiches de paie.

3 Identification



3 au 10 décembre : Sur la plateforme de vote, renseignez l'identifiant (*courrier*), le code électeur (*fiche de paie*), et votre numéro de téléphone.

4 Réception du mot de passe par SMS



Réception instantanée d'un SMS contenant **un mot de passe, à renseigner sur la plateforme de vote.**

5 Je vote CGT !

JE VOTE cgt
aux élections professionnelles de la fonction publique

Au CST, à la CAP ou à la CCP, **je vote pour les listes de la CGT.**

J'AI UNE DIFFICULTÉ, J'AI BESOIN D'AIDE...

JE CONTACTE la cgt Ville de Lyon ?

04 72 10 39 46
SYNDICATCGT.Messagerie@mairie-lyon.fr
cgtvilledelyon.fr
10 rue Joseph Serlin 69001 LYON



Liste CST - CGT Ville de Lyon - UGICT CGT Ville de Lyon

La liste CGT :

1.	**Sébastien DOUILLET**	Homme
2.	**Katia PHILIPPE**	Femme
3.	**Nora EL OUAZZANI**	Femme
4.	**Mathieu ARGENTON**	Homme
5.	**Caroline CHAVET**	Femme
6.	**Magali DEHOUT**	Femme
7.	**Joel PATRAO**	Homme
8.	**Nadia NACIRI**	Femme
9.	**Alexandra LOMBART**	Femme
10.	**Raphaël PETIOT**	Homme
11.	**Nadia CHELLALI**	Femme
12.	**Louisa MARTINEZ**	Femme
13.	**Antoine CARAYON**	Homme
14.	**Milène FREDOUT**	Femme
15.	**Cyril COLOMBON**	Homme
16.	**Loïc BRAUD**	Homme
17.	**Farah KRIM**	Femme
18.	**Virginie MILLES**	Femme
19.	**Nicolas GALLEZOT**	Homme
20.	**Céline EYRAUD SELARIES**	Femme
21.	**Samira BOUZAMMITA**	Femme
22.	**Sakina GIZZI**	Femme
23.	**Pascal FAURE**	Homme
24.	**Salomé KAROUI**	Femme
25.	**Sophie VERNAY**	Femme
26.	**Simon BELLONCLE**	Homme
27.	**Marie-France GRANDO**	Femme
28.	**Christelle PERROT**	Femme
29.	**Emeric AURIAU**	Homme
30.	**Malika LAVAL**	Femme
31.	**Yamina HADBI**	Femme
32.	**Steven QUILLON**	Homme
33.	**Léna DAVANCEAU**	Femme
34.	**Sabrina MOLLMANN**	Femme
35.	**Eric GHIMIRE**	Homme
36.	**Paula TORRES**	Femme
37.	**Ana Maria ROSTAING**	Femme
38.	**Aurélien SCANDOLARA**	Homme
39.	**Beriza DJELTI**	Femme
40.	**Cécilia PAGES**	Femme
41.	**Enguerrand RAPINAT**	Homme
42.	**Nathalie GOUTAILLER**	Femme
43.	**Sophie KRANZ**	Femme
44.	**Julien PRUDENT**	Homme
45.	**Magali GAILLARDET**	Femme
46.	**Nadia BOUCHER**	Femme
47.	**Bachir BENSALAH**	Homme
48.	**Cyrielle NEGRILLO**	Femme
49.	**Flore GAMET**	Femme
50.	**Yann DARNAULT**	Homme
51.	**Samira MESSAOUDI**	Femme
52.	**Louise GURENIAN**	Femme
53.	**Rabah HADJERES**	Homme
54.	**Anaïs DORMOY**	Femme
55.	**Christelle VIDON**	Femme
56.	**Vincent BOUCHARD**	Homme
57.	**Samira LAMECHE**	Femme
58.	**Nathalie VANDROZ**	Femme
59.	**Amal MIDOUN**	Homme
60.	**Fatma-Zohra MERZOUG**	Femme

Hommes : 21
Femmes : 39
Total : 60

Délégué de liste : Sébastien DOUILLET

Suppléant : Mathieu ARGENTON