LA TRIBUNE DES MUNICIPAUX

Septembre 2026 - N°103
Bimestriel - Prix : 1,50€



Échos des services

Cahier revendicatif

Actualité locale

Actualité nationale

Grève du 29 septembre

VILLE DE LYON VILLE DE LYON VILLE DE LYON
la cgt

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.

L'humeur de Rust.



SOMMAIRE

Page 2 : **L'édito**

Pages 3 à 5 : **Écho des services**

Pages 6 à 8 : **Cahier revendicatif**

Page 9 : **Actualité locale**

Page 10 : **Actualité nationale**

Page 11 : **Grève du 29 septembre**

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



Encore un plan d'austérité au COS.

Le dernier conseil d'administration du Comité des œuvres sociales a confirmé les inquiétudes que nous exprimions depuis plusieurs mois. Pour répondre aux difficultés financières du COS, une majorité de ses administrateurs a choisi la solution la plus injuste et la plus brutale : réduire ou suspendre plusieurs prestations destinées aux agents, aux retraités et à leurs familles.

La participation aux frais de scolarité sera réduite de moitié. Les bons de Noël destinés aux agents et aux retraités seront suspendus. La valeur des chèques de Noël accordés aux enfants sera également diminuée. Lors de ce conseil d'administration, la CGT a été la seule organisation syndicale à s'opposer à ce plan d'austérité, adopté sur la proposition de Rémi Zinck, nouveau président du COS et élu écologiste.

Les agents ne sont pourtant en rien responsables du déficit accumulé ni des choix de gestion qui ont conduit le COS dans cette situation. Ils n'ont décidé ni de ses orientations budgétaires, ni de son organisation, ni de l'utilisation de ses moyens. S'attaquer aux plus fragiles d'entre nous constitue une attaque contre les agents, et relève d'un manque de courage de nos élus politique.

Le COS a une histoire, il est le fruit de l'histoire sociale de la Ville de Lyon et des luttes menées par les agents.

Lors de sa création, le 12 janvier 1970, le Comité des œuvres sociales se limitait à distribuer des jouets aux enfants des personnels municipaux. Il a fallu attendre 1974 et une grève de dix jours à l'appel de la CGT pour que de véritables prestations sociales soient créées au bénéfice des agents, des retraités et de leurs familles.

Cette histoire mérite d'être rappelée au moment où certains semblent considérer ces prestations comme des dépenses compressibles. Elles ont été conquises par la mobilisation collective et répondent à une ambition profondément sociale : permettre à tous les agents, quels que soient leur grade, leur catégorie ou leur niveau de rémunération, d'accéder aux loisirs, aux vacances, à la culture et à différentes formes de solidarité.

C'est donc notre patrimoine commun, notre conquis qui est remis en cause. Aujourd'hui, les économies portent sur les frais de scolarité et les bons de Noël. Si cette logique n'est pas stoppée, rien ne garantit que d'autres prestations ne seront pas menacées demain.

Ces décisions sont d'autant plus graves qu'elles interviennent dans un contexte de forte dégradation du pouvoir d'achat. Les rémunérations stagnent, le point d'indice reste gelé et les prix continuent d'augmenter. De nombreux agents rencontrent des difficultés croissantes pour boucler leurs fins de mois.

Pour eux, les prestations du COS ne sont ni secondaires ni accessoires. Elles représentent une aide concrète et parfois indispensable. La participation aux frais de scolarité permettait notamment à de nombreuses familles d'aborder la rentrée dans de meilleures conditions. Sa réduction de moitié pénalisera directement les foyers les plus fragiles, en particulier les familles monoparentales, davantage exposées à la précarité.

En somme, ce plan d'austérité aura des conséquences directes sur des centaines d'agents et leur famille. La Ville de Lyon doit prendre ses responsabilités. Elle ne peut pas saluer quotidiennement l'engagement de ses agents tout en refusant de mobiliser les moyens nécessaires à la sauvegarde de leur organisme des œuvres sociales.

Nous demandons donc l'annulation des mesures d'austérité adoptées lors du dernier conseil d'administration ainsi que l'octroie d'une dotation exceptionnelle de 600 000 euros afin de rétablir la situation financière du COS sans faire payer les agents.

La CGT appelle les agents à se mobiliser pour le maintien en le renforcement de nos droits. Nous nous rassembleront le 10 septembre à partir de 13h devant la mairie du 3e, lieu de l'AG du COS.



Y a-t-il un pilote dans la FPM ?

À la suite de l'heure mensuelle d'information organisée le 1er juillet, la CGT et la CFDT ont rencontré Gautier Chapuis, adjoint au maire de Lyon chargé du Climat, des Adaptations de la ville et des Patrimoines municipaux. Cette rencontre devait permettre de lui faire entendre directement les nombreuses interrogations exprimées par les agents face à l'évolution de la Fonction Patrimoniale Municipale. Nous lui avons présenté une position claire. Cette transformation ne pourra réussir que si elle s'appuie sur les compétences des équipes, sur ce qui fonctionne déjà et sur une véritable association des agents à chaque étape.

Ainsi nous avons demandé une pause dans la réorganisation afin de permettre une grande concertation des agents.
Depuis le début de ce projet, le discours de la collectivité insiste largement sur les dysfonctionnements auxquels la nouvelle organisation serait censée répondre. Cette approche est incomplète. Une réorganisation sérieuse devrait commencer par reconnaître les savoir faire, identifier les coopérations qui donnent satisfaction et préserver les équilibres existants.

En se concentrant principalement sur les difficultés, on prend le risque de construire un nouveau modèle théorique, déconnecté du travail réel. Leur expertise doit donc être considérée comme le point de départ de la réorganisation, et non comme une simple contribution sollicitée une fois les décisions déjà prises.

À ce jour, le périmètre d'intervention des chefs de service n'est toujours pas clairement défini. Cette incertitude les empêche de se positionner en toute transparence, de mesurer précisément leurs futures responsabilités et d'accompagner correctement leurs équipes. Elle alimente également les inquiétudes dans l'ensemble des services, car chacun comprend que les arbitrages concernant les niveaux de responsabilité, les missions et les moyens auront des conséquences bien au delà des seuls organigrammes.

La situation de la sous direction BPU concentre une grande partie des interrogations. Cette structure doit occuper une place centrale dans la coopération entre les différentes directions de la Ville. Pourtant, son rôle concret, son fonctionnement et ses liens avec les services opérationnels restent à construire. Nous avons rappelé qu'elle ne pouvait devenir ni une coquille vide ni une simple chambre d'enregistrement. Elle doit réellement être au service des autres sous directions, faciliter leur travail et améliorer la coordination, sans ajouter un niveau administratif supplémentaire.
La création de postes au sein de la BPU suscite également une inquiétude légitime. Si cette évolution s'effectue à effectif constant, les nouveaux postes seront nécessairement prélevés ailleurs. Les services opérationnels, qui font déjà face à des charges importantes et à des besoins croissants, risquent alors d'être affaiblis. Une nouvelle organisation ne peut pas être présentée comme une amélioration si elle se traduit, dans les faits, par moins de moyens pour celles et ceux qui assurent les missions sur le terrain.
De plus, le manque d'information renforce le climat d'incertitude. Des réunions annoncées n'ont pas eu lieu et les agents restent trop souvent sans réponse précise sur les changements qui les concernent. Une communication tardive ne remplacera jamais la concertation. Nous avons également alerté sur le risque de surcharge. Les équipes doivent simultanément assurer le fonctionnement quotidien, participer à la préfiguration des futures missions et contribuer au chiffrage de la programmation pluriannuelle des investissements. L'empilement de ces tâches, sans temps ni moyens supplémentaires clairement identifiés, peut rapidement devenir intenable.

Nous restons sur notre faim. Gautier Chapuis n'a pas acté le desserrement demandé, mais souhaite organiser rapidement de premiers échanges en groupes restreints. Cela nous avait déjà été promis en décembre dernier...

Pourtant il ne s'agit pas de renoncer à toute évolution, mais de donner enfin le temps nécessaire à la définition des périmètres avec les chefs de service et à l'échange avec les agents.
À la rentrée, nous proposerons une nouvelle réunion d'information afin de faire le point avec les agents et décider collectivement des suites à donner.



Sans agents, pas de piscines.

Chaque été, les piscines municipales accueillent des milliers de Lyonnaises et de Lyonnais venus pratiquer une activité sportive, apprendre à nager ou simplement trouver un peu de fraîcheur. Ces équipements jouent un rôle essentiel dans une ville confrontée à des épisodes de chaleur toujours plus fréquents. Pourtant, dans ce service public essentiel, les agents doivent faire fonctionner un service public soumis à une pression croissante.

Maîtres-nageurs sauveteurs et personnels techniques, tous contribuent quotidiennement à la sécurité des usagers et au bon fonctionnement des établissements. Sans eux, aucune piscine ne pourrait ouvrir ses portes. Malgré l'importance de leurs missions, les équipes doivent composer avec des effectifs insuffisants, des difficultés de recrutement et des absents non-remplacées.

Pour combler les manques, les agents sont de plus en plus appelés à faire preuve de polyvalence. Voilà le triomphe de la logique libérale : faire plus avec moins. Les agents tiennent parce qu'ils sont attachés à leur métier et au service rendu aux usagers. Mais à force de demander toujours davantage aux mêmes personnels, le risque est grand de multiplier les arrêts, les départs et les difficultés de recrutement, aggravant encore une situation déjà fragile.

La période estivale repose également sur le recrutement de nombreux agents saisonniers. Leur arrivée permet de renforcer les équipes au moment où la fréquentation des piscines est la plus importante. Ces personnels découvrent pourtant des établissements complexes, des règles de sécurité précises, des contraintes particulières et un public parfois très nombreux. Précédemment, une journée de formation et d'intégration leur permettait de prendre connaissance des équipements, des procédures, des équipes et des missions qui leur seraient confiées. Cette journée n'est désormais plus organisée. Les saisonniers sont donc amenés à prendre leur poste sans disposer de ce temps indispensable pour comprendre leur environnement de travail et trouver leur place au sein du collectif. Cette suppression constitue une économie de bout de chandelle qui peut avoir des conséquences sur les collectifs de travail. L'accueil et la formation des nouveaux agents ne sont pas du temps perdu. Ils permettent de prévenir les erreurs, de sécuriser les pratiques et d'assurer une meilleure coordination des équipes.

À la dégradation des conditions de travail s'ajoute celle du pouvoir d'achat. De nombreux agents des piscines perçoivent une rémunération proche de 1600 euros par mois, malgré les responsabilités exercées et les contraintes qu'ils subissent, des contraintes qui restent insuffisamment reconnues dans les rémunérations. Pendant que le coût du logement, de l'alimentation, de l'énergie et des transports augmente, le point d'indice demeure gelé. Depuis 2000, les agents de la fonction publique ont perdu près de 29 % de pouvoir d'achat. Si la valeur du point avait suivi l'inflation, elle serait aujourd'hui proche de 6,50 euros au lieu de 4,92 euros.

Cette perte de pouvoir d'achat condamne une partie des personnels à une précarité grandissante. Certains peinent à se loger à proximité de leur lieu de travail, d'autres doivent renoncer à des dépenses essentielles. Dans ces conditions, comment s'étonner que les piscines rencontrent des difficultés pour recruter et fidéliser leurs agents ?

La CGT revendique une revalorisation immédiate du point d'indice et une augmentation de l'IFSE. Elle demande également la reconnaissance des contraintes propres au travail en piscine, des recrutements à la hauteur des besoins et le rétablissement d'une véritable journée de formation et d'intégration pour les saisonniers.

Cahier revendicatif ▶



Cahier revendicatif 2026.

La commission exécutive élargie du 23 juin a permis de travailler sur les cahiers revendicatifs de nos sections en vue des élections professionnelles de décembre 2026. Ces revendications remontées par les agents serviront à établir le programme de notre organisation syndicale. Remarquons tout d'abord qu'un certain nombre de revendications sont transversales aux délégations. Partout les agents alertent quant aux salaires insuffisants, aux conditions de travail qui se dégradent et aux effectifs qui manquent. Voici la restitution des travaux effectués par nos camarades.

Direction de l'éducation.

Les agents revendiquent une revalorisation significative des rémunérations afin de reconnaître leur engagement et de renforcer l'attractivité des métiers de l'éducation.

- la transformation de la prime de fin d'année en véritable 13e mois ;
- une augmentation du NBI des ATSEM, notamment pour celles et ceux accompagnant des enfants en situation de handicap ;
- une revalorisation des tickets restaurant avec un bénéfice sur l'ensemble des douze mois de l'année ;
- l'attribution de 15 jours de pénibilité au regard des contraintes physiques et psychiques des métiers.

L'amélioration des conditions de travail constitue une priorité afin de préserver la santé des agents.

- la généralisation de brasseurs d'air ou de dispositifs adaptés contre la chaleur dans l'ensemble des locaux (classes, salles de repos, tisaneries, restaurants, etc.) ;
- le remplacement systématique des agents absents afin de limiter la surcharge de travail ;
- le respect des cadres d'emplois et des missions propres à chaque métier, en redonnant du sens aux fonctions exercées ;
- une réunion obligatoire de pré-rentrée réunissant l'ensemble des acteurs de la communauté éducative (enseignants, animateurs, ATSEM, agents de la Ville...) afin de favoriser une meilleure coordination ;
- un recentrage des missions des responsables de proximité sur leur rôle d'accompagnement des équipes.

Les agents demandent une amélioration des moyens consacrés à l'accueil des enfants en situation de handicap.

- un renforcement des moyens humains ;
- une meilleure reconnaissance de l'expertise des agents intervenant auprès de ces enfants.

Afin d'assurer le bon fonctionnement des écoles :

- la révision des fiches de poste et des règlements afin de clarifier les missions de chacun ;
- un travail de fond avec l'Éducation nationale pour améliorer la coordination entre les différents intervenants.

Petite enfance.

Les agents de la Petite Enfance demandent une organisation du travail qui garantisse la qualité de l'accueil des enfants tout en préservant les conditions de travail des équipes.

- le remplacement systématique des agents absents afin d'éviter les sous-effectifs chroniques ;
- une meilleure anticipation des recrutements pour limiter les réorganisations permanentes des équipes ;
- une organisation permettant aux éducateurs de jeunes enfants de remplir pleinement leurs missions, notamment en allégeant leur charge de travail administrative.

Les agents demandent une amélioration de leurs conditions de travail et une meilleure reconnaissance de leurs missions.

- une réelle autonomie professionnelle fondée sur la confiance accordée aux équipes ;
- une plus grande transparence concernant les fiches de poste afin que les missions de chacun soient clairement définies ;
- une meilleure prise en compte du « travail invisible » (préparation, coordination, transmissions, soutien aux équipes, etc.), aujourd'hui insuffisamment reconnu.

Afin de renforcer l'attractivité des métiers de la Petite Enfance et de fidéliser les agents, nous demandons :

- le développement des possibilités de mobilité et d'évolution professionnelle ;
- une politique favorisant les reconversions choisies et accompagnées ;
- la possibilité de compléter les temps partiels sur des postes compatibles avec les compétences des agents.

Nous demandons également une réflexion sur l'organisation du temps de travail, notamment lors des périodes de forte activité, afin de mieux répartir la charge de travail au sein des équipes ainsi que l'harmonisation des pratiques entre établissements pour garantir une égalité de traitement des agents et un fonctionnement cohérent sur l'ensemble du territoire.

ASVP.

Les ASVP exercent leurs missions dans des conditions climatiques parfois particulièrement difficiles. Il est indispensable que la Ville leur fournisse des moyens de travail adaptés afin de préserver leur santé et leur sécurité.

- l'équipement de l'ensemble des véhicules en climatisation ;
- l'installation de systèmes de climatisation ou de brasseurs d'air dans les locaux de travail ;
- la fourniture de tenues adaptées aux conditions climatiques, aussi bien pour les fortes chaleurs que pour les périodes hivernales.

Les missions exercées par les ASVP doivent être clairement définies et reconnues, cela passe par :

- une clarification des missions respectives des ASVP et de la Police municipale afin d'éviter tout glissement de compétences ;
- une meilleure reconnaissance des responsabilités effectivement assumées par les ASVP ;
- une revalorisation de la NBI afin de supprimer les inégalités existantes avec les agents de la Police municipale lorsque les contraintes et responsabilités exercées le justifient.

Les ASVP doivent pouvoir bénéficier de véritables perspectives d'évolution au sein de la collectivité. Pour cela il convient de créer des passerelles vers les métiers de la Police municipale, privilégiant le recrutement interne.
La Ville doit mettre en œuvre une politique ambitieuse d'accompagnement des agents confrontés à des difficultés d'exercice de leur métier. La solution réside en une politique volontariste de reclassement des ASVP lorsque leur état de santé ou leur parcours professionnel le nécessite.

DGUIT (urbanisme, immobiliser, travaux)

Les agents de la DGUIT revendiquent une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle afin de préserver leur santé et leur qualité de vie au travail.

- une réduction du temps de travail ;
- une organisation du travail permettant de limiter les journées excessivement longues et les dépassements d'horaires.

Les agents souhaitent retrouver le sens de leur mission de service public et exercer leurs fonctions dans un climat de confiance.

- une plus grande autonomie dans l'organisation du travail et la conduite des missions ;
- la suppression des contrôles excessifs, des cadences imposées et du management fondé sur la surveillance.

L'engagement des agents doit être reconnu à sa juste valeur par l'augmentation des salaires grâce à une revalorisation du point d'indice et de l'IFSE. Les conditions de travail doivent permettre aux agents d'exercer leurs missions dans un environnement serein, respectueux et adapté.

- des moyens matériels permettant de travailler dans de bonnes conditions, notamment face aux épisodes de fortes chaleurs et de grand froid ;
- une amélioration de la qualité de vie au travail en luttant contre l'isolement professionnel et en favorisant les échanges au sein des équipes.

Les agents souhaitent pouvoir développer leurs compétences tout au long de leur carrière et avoir un accès facilité à la formation professionnelle afin d'enrichir les parcours et de maintenir l'attractivité des métiers.

Les agents réaffirment aussi leur attachement au service public, au service de toutes et tous. Cela signifie de le financer à hauteur des besoins, avec des effectifs suffisants.

Sport.

Les agents de la Direction des Sports assurent chaque jour des missions essentielles au bon fonctionnement des équipements sportifs municipaux et à l'accueil des usagers. Pourtant, leurs responsabilités, leurs contraintes et leur engagement restent insuffisamment reconnus.

- une revalorisation significative des salaires et du régime indemnitaire ;
- une meilleure reconnaissance des missions exercées, notamment lors des événements exceptionnels et des manifestations sportives.

Les agents souhaitent pouvoir exercer leurs missions dans des conditions dignes, avec des moyens adaptés.

- des effectifs suffisants afin de mettre fin au recours permanent à la polyvalence imposée et aux réorganisations de dernière minute ;
- le remplacement des agents absents afin d'éviter la surcharge de travail des équipes ;
- des moyens matériels adaptés et des équipements de qualité garantissant la sécurité des agents comme des usagers ;
- la prise en compte des contraintes liées aux fortes chaleurs et aux intempéries, avec des mesures de protection adaptées.

Les agents souhaitent retrouver du sens dans leur travail et exercer leurs missions dans un climat de confiance.

- des organisations favorisant l'autonomie et les initiatives des agents ;
- un management fondé sur la confiance et la reconnaissance des compétences ;
- une révision des fiches de poste afin qu'elles correspondent aux missions réellement exercées sur le terrain.

Mairies d'arrondissement.

Les agents des mairies d'arrondissement assurent quotidiennement un service public de proximité indispensable. Ils revendiquent une meilleure reconnaissance de leur engagement par

Cahier revendicatif ▶



une amélioration de leur rémunération et de leurs conditions de travail.

- une augmentation des salaires par le traitement indiciaire et le régime indemnitaire ;
- une réduction du temps de travail afin de mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle.
- une amélioration des modalités de récupération des heures effectuées, avec la possibilité de récupérer toute demi-journée entamée.

Les effectifs doivent être adaptés à la réalité des besoins des services et à l'évolution de la population.

- le recrutement d'agents en nombre suffisant pour répondre à l'augmentation de l'activité, notamment dans les arrondissements connaissant une forte croissance démographique ;
- le recrutement et le maintien d'équipes volantes afin d'assurer le remplacement des agents absents et de limiter les situations de sous-effectif.

Les agents d'accueil sont de plus en plus confrontés à de mauvaises conditions de travail liées aux locaux, aux rythmes de travail ou à des situations de tension, dans un contexte de fragilisation des services publics.

- la reconnaissance de cette pénibilité par l'attribution de jours de sujétion spécifiques ;
- des moyens concrets pour prévenir et gérer les agressions, incivilités et violences verbales auxquelles les agents sont confrontés ;
- une politique ambitieuse de prévention des risques liés à l'accueil du public et un accompagnement renforcé des agents victimes d'agressions.
- l'adaptation des locaux et de l'organisation du travail aux épisodes de fortes chaleurs et de grand froid (climatisation, salles rafraîchies, ventilateurs, adaptation des horaires, etc.) ;
- des logiciels métiers fiables, performants et adaptés aux besoins des services.

Culture.

Les métiers de la culture présentent des contraintes spécifiques qui doivent être pleinement reconnues. Les agents demandent une meilleure valorisation de leur engagement et de leurs conditions d'exercice.

- une reconnaissance par le salaire de l'expertise des agents exerçant dans les établissements culturels ;
- une meilleure prise en compte dans le régime indemnitaire des contraintes liées au travail les dimanches et les jours fériés ;
- une limitation du nombre de dimanches et jours fériés travaillés.
- le renforcement d'espaces de dialogue social réguliers entre les directions des établissements culturels et les représentants du personnel, sur le modèle des dispositifs existants dans certains services, afin de favoriser l'écoute, l'anticipation et la recherche de solutions collectives.

Les agents souhaitent aussi évoluer dans un environnement professionnel apaisé.

- des temps d'échange et de *briefing* d'équipe ayant pour objectif l'information, la coordination et l'amélioration du travail collectif ;
- des pratiques managériales excluant toute forme de stigmatisation, d'humiliation ou de culpabilisation des agents.

Les établissements culturels doivent être des lieux exemplaires en matière de lutte contre les discriminations.

- le renforcement des actions de prévention et de sensibilisation contre toutes les formes de discrimination ;
- la mise en œuvre de moyens concrets pour prévenir et traiter les comportements et propos racistes, sexistes, homophobes ou discriminatoires, qu'ils proviennent d'agents, de l'encadrement ou du public ;
- un accompagnement des agents victimes de discriminations ou de violences.

Afin de garantir un service public culturel de qualité, les agents doivent bénéficier de conditions de travail respectueuses de leur santé et de leur engagement.

- des moyens humains et matériels adaptés permettant d'assurer l'ensemble des missions dans de bonnes conditions ;
- une politique de prévention des risques professionnels et de qualité de vie au travail à la hauteur des enjeux propres aux établissements culturels.



La Bourse du Travail ouvre ses portes pour les Journées européennes du patrimoine

À l'occasion des Journées européennes du patrimoine, la Bourse du Travail de Lyon ouvrira grand ses portes le samedi 19 septembre 2026, de 9 h 30 à 18 h, place Guichard. Cette journée à la fois mémorielle et revendicative permettra de découvrir un bâtiment emblématique de l'histoire sociale lyonnaise, mais aussi de réfléchir aux combats d'hier et d'aujourd'hui.

Derrière ses murs se sont écrites des décennies de luttes ouvrières, de mobilisations collectives et de conquêtes sociales. Elle demeure aujourd'hui encore un lieu vivant, fréquenté quotidiennement par les syndicats, les salariés, les retraités, les privés d'emploi et toutes celles et ceux qui sont convaincus qu'un autre monde est possible.

Deux visites guidées seront proposées, de 10 h à 11 h puis de 11 h à 12 h, avec Yannis Cosmas, architecte et historien de l'art. À partir de 14 h 30 et jusqu'à 18 h 30, il répondra également aux questions des visiteurs sur la construction et l'histoire des locaux.

Cette édition 2026 sera placée sous le signe des 90 ans du Front populaire. De 13 h 30 à 15 h, Pierre Coquan, de l'Institut d'histoire sociale de la CGT, animera une conférence consacrée à cette période majeure de notre histoire collective.
En 1936, l'arrivée au pouvoir du Front populaire et, surtout, l'immense mouvement de grèves et d'occupations d'usines qui l'accompagna ont permis d'arracher des avancées considérables : les premiers congés payés, la semaine de quarante heures, les conventions collectives…

La journée se poursuivra de 15 h 30 à 17 h avec une table ronde intersyndicale intitulée « Services publics d'hier et d'aujourd'hui : une évolution en demi-teinte, des enjeux pour l'avenir ». Elle sera animée par Sophie Béroud, professeure de science politique à l'Université Lumière Lyon 2 et spécialiste de la sociologie politique du syndicalisme.

À travers cette initiative il est question de faire vivre le patrimoine social, transmettre l'histoire de nos luttes, comprendre d'où viennent nos droits et se donner les moyens de poursuivre les combats. Dans une période où les services publics et les conquis sociaux sont régulièrement remis en cause, la Bourse du Travail reste plus que jamais un lieu d'organisation, de résistance et d'émancipation à conserver à tout prix.

Après le succès de l'exposition "10 ans de luttes et de vie syndicale" lors des Journées du Patrimoine 2025, la CGT Ville de Lyon relance un grand concours photo pour mettre en lumière vos conditions de travail, vos trajets, et ces instants qui racontent votre métier. N'oubliez pas de nous envoyer par mail vos photographies : SYNDICATCGT.Messagerie@mairie-lyon.fr.

Actualité nationale ▶



Fortes chaleurs : travailler ne doit pas mettre en danger.

Les épisodes de fortes chaleurs ne sont plus des événements isolés. Ils s'installent dans la durée et bouleversent les conditions de travail. Dans les usines, les hôpitaux, les écoles, les bureaux ou sur les chantiers, des millions de travailleuses et de travailleurs sont exposés à des températures parfois insupportables. Face à cette réalité, la responsabilité des employeurs et des pouvoirs publics est engagée.

Lorsque les températures dépassent 30, 35 ou 40 degrés, le travail continue comme si de rien n'était. La fatigue s'accumule alors deux fois plus vite, la concentration diminue et les gestes les plus ordinaires demandent davantage d'efforts. Ces conditions peuvent provoquer une déshydratation, des maux de tête, des vertiges, des malaises ou des coups de chaleur. Elles augmentent également le risque d'accident du travail.
Les réponses apportées à ces conditions dégradées ne sont pas à la hauteur. Une bouteille d'eau, un ventilateur ou le rappel des précautions à prendre ne constituent en aucun cas une véritable politique de prévention.

Les travailleurs n'ont pas à supporter seuls les conséquences du dérèglement climatique, causé par un système capitaliste destructeur.

Pourtant, les horaires doivent pouvoir être modifiés afin d'éviter les périodes les plus chaudes. Le temps d'exposition doit être réduit, les pauses multipliées et les tâches les plus pénibles reportées.
L'employeur doit fournir de l'eau potable fraîche en quantité suffisante et facilement accessible tout au long de la journée. Il doit aussi prévoir des protections contre le soleil, des espaces rafraîchis, une ventilation efficace et des équipements réellement adaptés.
Rien de cela n'a été anticipé.

La réglementation actuelle demeure insuffisante. Elle impose aux employeurs de prévenir les risques, mais ne fixe toujours pas de température maximale au-delà de laquelle le travail devrait être automatiquement interrompu. Les travailleurs restent donc dépendants de décisions prises au cas par cas, en fonction de la volonté de l'employeur.
La CGT revendique l'inscription de températures maximales de travail dans la réglementation, une réduction des rythmes en période de canicule et l'augmentation des temps de pause rémunérés dès 25 degrés. Lorsque les conditions deviennent dangereuses, l'activité doit pouvoir être arrêtée sans aucune perte de salaire. La prévention exige aussi des moyens humains. Les effectifs doivent permettre d'organiser les pauses, les rotations et les remplacements.

Dans plusieurs entreprises, l'action collective a déjà permis d'obtenir des horaires avancés, des pauses supplémentaires, des équipes renforcées, des rotations plus fréquentes et la suspension de certains travaux. Ces protections n'ont pas été accordées spontanément. Elles ont été gagnées par les salariés, avec leurs syndicats, grâce à la mobilisation.

Pour mieux connaître les conditions réellement vécues dans les différents secteurs, la CGT a lancé une grande enquête nationale. Chaque témoignage permettra de rendre visible la réalité du travail pendant les épisodes caniculaires et d'appuyer nos revendications.

Le questionnaire est anonyme, comporte trois parties et prend environ cinq minutes. Plus nous serons nombreux à y répondre, plus la CGT disposera d'éléments solides pour imposer de nouvelles protections.



Le 29 septembre, tous en grève !

Ceux qui gouvernent ne cessent de détruire les services publics, la fonction publique et les agents. Face à cette politique, la CGT appelle les personnels des trois versants de la fonction publique à se mettre massivement en grève et à manifester le mardi 29 septembre.

D'un côté, 415 milliards d'euros de crédits sont prévus par la loi de programmation militaire, auxquels viennent encore s'ajouter 36 milliards d'euros pour poursuivre la militarisation de l'économie et de la société françaises. Chaque année, 211 milliards d'euros d'aides sont également accordés aux entreprises, sans contrepartie, sans évaluation et sans véritable contrôle.

De l'autre côté, le gouvernement impose des gels et des annulations de crédits à hauteur de 6 milliards d'euros, qui pourraient atteindre 8, voire 10 milliards. Les lois de finances et de financement de la Sécurité sociale pour 2026 ont pourtant déjà placé la fonction publique ainsi que nos systèmes de sécurité et de protection sociales sous le poids de l'austérité budgétaire.

Cette politique signifie toujours moins de politiques publiques, de services publics et d'agents pour les faire vivre. Les premières victimes sont les agents et les usagers, dont les droits ne sont plus garantis. La maltraitance des personnels atteint des sommets.

Le pouvoir d'achat des fonctionnaires et des contractuels continue de s'effondrer sous l'effet du gel prolongé de la valeur du point d'indice, du jour de carence et de la réduction de 10 % de la rémunération des agents en congé maladie ordinaire.

En 25 ans, le point d'indice a perdu près de 30 % de sa valeur. La smicardisation frappe désormais la fonction publique comme jamais auparavant. Depuis le 1er juin 2026, 862 000 agents publics doivent percevoir une indemnité différentielle pour atteindre le niveau du SMIC, contre 356 000 auparavant.

La CGT réaffirme que d'autres choix sont non seulement possibles, mais indispensables. Les services publics et la fonction publique doivent devenir les outils d'une nouvelle logique de développement articulant transition écologique, garantie des droits, réponse aux besoins de toutes et tous et progrès social.

Cela doit permettre une augmentation immédiate et significative de la valeur du point d'indice ainsi que son indexation sur l'inflation. Cela doit s'accompagner d'une refonte des grilles indiciaires, intégrant la revalorisation des filières professionnelles à prédominance féminine, et garantir l'égalité salariale et professionnelle entre les femmes et les hommes.

La CGT exige également le rétablissement à 100 % de la rémunération des agents en congé maladie ordinaire ainsi que l'abrogation du jour de carence. Plutôt que de faire la chasse aux agents et à leurs droits, particulièrement lorsqu'ils sont malades, le gouvernement doit rétablir et renforcer leurs protections.

À ce contexte de restrictions nationales, s'ajoute un plan d'austérité au COS, dont la teneur est détaillée dans un précédent article. Notre mobilisation de septembre doit faire converger à la fois des revendications nationales portées par l'intersyndicale fédérale, mais aussi notre lutte contre la liquidation de notre COS. Par la grève, envoyons un signal fort à Grégory Doucet et Rémi Zinck.
Ensemble, par la grève et dans les manifestations, le mardi 29 septembre, imposons d'autres choix (lieu de la manifestation à venir) !

Assemblée Générale le 18 Septembre.

Rappel : L'assemblée générale de la CGT Ville de Lyon aura lieu le vendredi 18 septembre à la Bourse du Travail. Il s'agit d'un moment important dans la vie de notre organisation syndicale. Venez nombreuses et nombreux.



Austérité, casse du service public, liquidation du COS...



10 SEPT. RASSEMBLEMENT 13H
DEVANT LA MAIRIE DU 3E (LIEU DE L'AG DU COS)

29 SEPT. GRÈVE ET MANIF
LIEU DE LA MANIFESTATION À VENIR

EN FAISANT GRÈVE LE 29 SEPTEMBRE, JE REVENDIQUE :

- **L'annulation du plan d'austérité Zinck au COS**
- **La revalorisation du point d'indice à 6€50**
- **L'augmentation de l'IFSE**
- **Le financement de services publics de qualité**

la cgt Ville de Lyon

la cgt UGICT Cadres A et B

la cgt Ville de Lyon

COMMENT CONTACTER la cgt Ville de Lyon ?

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