



Rejoignez-nous sur **LinkedIn**
@villedelyon!

Attractivité

Les agent-es s'affichent

Le journal des agent-es
de la Ville de Lyon

novembre
décembre
2024

21 | **Travailler ensemble**
L'intranet avance : vous êtes prêts ? « Lyon Nous » arrive...

7 | **Instantané**
3CA... Émotion écologique.

4 | **Avant/après**
Un bébé crèche. C'est neuf ? Non... rénové par la Ville !

- 6

En clair

**STOP AUX PERTURBATEURS ENDOCRINIENS.
LES AGENT-ES S'ENGAGENT !**



encart central :
un poster qui
marche dans
tous les sens !

- 22

**Travailler ensemble
S'engager à la Ville ?
Rien de plus facile !**



- 29

**Expertises
On peut se jeter des fleurs !**

La Ville renouvelle sa 4^e fleur
au label « Villes et Villages Fleuris ».

- 30 et 31
Métiers



- **Guy Matzejewski** : agent de médiation prévention (AMP) à la bibliothèque de la Part-Dieu
- **Marie Marsolais-Pontefract** : directrice d'accueil de loisirs périscolaire à l'école François-Auguste-Ravier (7^e)



En couverture de ce numéro, toujours le principe d'une image qui court sur deux pages. Ici, pour illustrer l'attractivité de la Ville, l'idée est de mettre en scène les agent-es qui ont accepté la mission d'être « acteurs » de la campagne de communication. Montage et concept 100% faits maison ! Merci à Jérémy, Fabienne et Savannah pour leur complicité.

TRAITS D'UNION

Novembre /décembre
2024

Directeur de la publication

Jérôme Maillard

Rédacteur en chef

Alexandre Kosak

Rédactrice en chef adjointe

Laurence Ducourthial

Rédactrice en chef invitée

Aurore Jamet

Rédaction

Théo Chapuis,

Frédéric Guignard-Perret

Ont participé à ce numéro

Sarah Beaumont,

Sara Martinez, Nicolas Pariset

Maquette

Jeudimidi

Photographies

Frédéric Guignard-Perret, DR

Couverture et poster

Nicolas Pariset

D.R. Copyright Mairie de Lyon

Imprimerie NORD'IMPRIM

N°ISSN En cours - dépôt légal

3^e trimestre 2024

Tirage 9 500 exemplaires

Papier 100% recyclé issu
de forêts gérées durablement

Mercredi 8 janvier 2025

Salons de l'Hôtel de Ville

**Vœux du maire
aux agent-es**

Votre conjoint-e et/ou vos enfants sont les bienvenus !

Rendez-vous pour un après-midi festif & ludique

JE M'INSCRIS
en scannant le QR Code



Les priorités de la Ville ont de quoi interroger. 5 millions d'euros, c'est environ le coût d'une rénovation globale d'une école ou encore cinq fois le budget pour le mandat consacré à l'amélioration des conditions de travail des agent-es. Nous sommes heureux-ses ! Réjouissons-nous pour les groupes politiques qui pourront ainsi travailler confortablement sur de belles délibérations vantant l'inclusion et l'amélioration des conditions de travail !



Nécessité de service

Il est assez fréquent que les employeurs territoriaux utilisent l'argument tiré de la « nécessité de service » pour s'opposer à l'absence envisagée et programmée d'un représentant syndical. Le droit syndical est protégé par la loi et pour faire obstacle à cette protection, l'administration oppose un principe construit à l'image du principe constitutionnel de continuité des services publics.

Les autorisations d'absence et, à l'exception de celles prévues à l'article 18 du décret 85-397, les décharges d'activité de service peuvent être refusées par l'employeur territorial si les nécessités de service permettent de motiver en fait et en droit ce refus.

Au regard de la jurisprudence administrative, la « nécessité de service » peut se définir comme l'ensemble des circonstances qui peuvent conduire l'employeur public à prendre certaines mesures limitant les droits des fonctionnaires dans leur emploi...

Selon le Conseil d'État, l'administration peut valablement invoquer :

- des restrictions budgétaires ;
- des impératifs économiques de l'établissement ;
- l'effectif du service concerné ;
- l'absence prévue de plusieurs agent-es du même service au même moment.

Le juge administratif exerce un contrôle sur les décisions administratives contestées en vérifiant :

- la réalité de la mesure qui doit être suffisamment circonstanciée ;
- le détournement du refus au regard de la situation invoquée : l'employeur public ne peut pas refuser l'octroi d'une AA ou d'une

DAS en se fondant sur l'hypothèse que sur une période donnée les agent-es seront absents ;

- le contenu des demandes exprimées par l'organisation syndicale.

La contestation des décisions de refus d'une autorisation d'absence syndicale relève de la compétence du Tribunal administratif et de la procédure dite du référé-liberté.



Pour la liberté et l'indépendance des Travailleurs

Le syndicat Force Ouvrière de la Ville de Lyon et CCAS se veut un porte-voix des valeurs de liberté, d'indépendance et d'apolitisme. Notre vocation est de réaffirmer un engagement indéfectible envers les intérêts des fonctionnaires et de promouvoir l'amélioration de leurs conditions de travail. Au cœur de notre démarche syndicale se trouvent les valeurs de liberté et d'indépendance. Nous croyons fermement que chaque travailleur doit pouvoir s'exprimer librement et défendre ses droits sans entrave. Cela permet de nous concentrer exclusivement sur les véritables enjeux des fonctionnaires, les conditions de travail, la reconnaissance des compétences, la valorisation de leur engagement. Revendiquer des conditions de travail dignes, c'est affirmer notre autonomie face aux pressions extérieures, qu'elles soient politiques ou économiques. C'est également garantir que nos actions soient guidées par une seule préoccupation : l'intérêt des agent-es et la défense de leurs droits. FO repose sur des statuts fondamentaux qui garantissent notre apolitisme. Cette indépendance est essentielle pour mener un dialogue constructif avec les employeurs, qu'il s'agisse de la Ville de Lyon ou du CCAS. Nous pouvons ainsi aborder sereinement des sujets cruciaux tels que la sécurité au travail, le bien-être des agent-es, ou encore leurs perspectives de carrière, sans compromettre nos valeurs ni notre mission. En tant que syndicat, notre priorité reste l'amélioration continue des conditions de travail des fonctionnaires. Nous sommes convaincus que des agent-es bien formés, motivés et épanouis sont la clé d'un service public efficace et de qualité.



La Communication Non Violente

Développée dans les années 1960 par le psychologue américain Marshall Rosenberg, qui en élabore les principes. Il s'est notamment plongé dans les traditions philosophiques et spirituelles qui ont en commun de promouvoir la paix, particulièrement celles qui prônent la connaissance de soi au service du vivre-ensemble. Il s'est bien sûr fort intéressé au mouvement de Mahatma Gandhi ainsi qu'aux travaux du psychologue humaniste américain Carl Rogers, père de l'approche centrée sur la personne, dont il a été l'élève. L'objectif d'une telle méthodologie est de se détacher de son « conditionnement culturel », de développer son empathie, de rétablir le lien qui existe avec soi-même et avec les autres, de communiquer et de donner à partir du cœur. La Communication Non Violente désigne donc une rencontre « vraie » avec soi et autrui, reposant sur une connaissance approfondie de ses besoins propres. Elle permet notamment d'apprendre à transformer une situation initiale de conflit, de frustration ou d'incompréhension en situation de dialogue et d'échange. C'est un des principes fondamentaux prônés par la CFTC, qui serait à développer non seulement au cœur de chaque société, mais également et durablement au cœur de chaque service de la Ville de LYON.