



CT du 8 décembre 2016

Projet d'organisation des délégations métropolitaines

Depuis presque 2 ans, l'administration déroule ses projets d'organisation de façon arbitraire, avec un semblant de concertation des agents et de leurs représentants dans les différentes instances.

Le premier organigramme des services a été balayé, au détriment des agents qui se sont investis, dans des conditions précaires d'accueil après les recrutements "passerelle" des collègues de l'Ex-Département, avec la suppression de la délégation Territoires et Cohésion Métropolitaine.

Le 10 mars 2016, un nouvel organigramme "provisoire" est imposé avec un objectif de répartition des fonctions cibles au 1er janvier 2017.

Depuis, le rouleau compresseur s'emballe inexorablement, malgré les alertes des organisations syndicales. Les tentatives d'anesthésie par voix d'asphyxie du corps social métropolitain par la multiplication surréaliste des réunions, dites de dialogue social ou de concertation pré-instances, ne fonctionnent pas.

Constat affligeant : Que nous participions ou non aux réunions préparatoires et aux instances, les passages en force interviennent systématiquement au mépris d'un dialogue social minimal.

L'administration n'a d'ailleurs pas jugé opportun de consulter le CHSCT sur certaines modifications de l'organisation :

- DSH : évolution de la direction ressources
- Direction insertion et emploi : organisation de la direction
- Délégation Territoires et Partenariats
- Création d'un service commun des relations internationales Ville de Lyon / Métropole de Lyon.

Lors des séances du CHSCT des 1/03, 17/05, 4/10 2016 ou du CT des 10/03, 17/05, 16/06, 24/06, 15/09, 13/10, 17/11 (boycott à l'unanimité), 24/11 2016 (passage en force), les élus du collège du personnel délibératif ont voté défavorablement à l'unanimité ou majoritairement sur les projets d'organisation suivants :

- Organisation métropolitaine et perspective d'évolution
- DSH : évolution de la direction ressources
- DSP réseau de chaleur de Givors
- Direction insertion et emploi : organisation de la direction
- Direction de la propreté : Nouveau cadre de la collecte des ordures ménagères
- Conditions d'avancement de grade de la Métropole de Lyon
- Projet d'organisation de la délégation Territoires et partenariats
- Création d'un service commun des relations internationales Ville de Lyon / Métropole de Lyon
- MDR Vénissieux / Saint Fons : évolution de l'organisation
- Direction insertion et emploi : intégration des personnels des associations FSE (passage en force au 2^{ème} CT du 24/11)
- Institution et modalités de mise en oeuvre du régime indemnitaire de fonction (passage en force au 2^{ème} CT du 24/11).

Aucune considération ni prise en compte de tous ces avis formulés ! Un seul objectif : tout passer en force avant le 1^{er} janvier 2017 !

Le seul CT du 13 juillet 2016, imposé par les représentants élus majoritaires de l'instance, qui a pourtant adopté l'attribution immédiate des primes métiers réglementaires à tous les agents des catégories A, B et C, n'a pas été suivi d'effet, au mépris de l'avis formulé !

La mise en œuvre d'une organisation complète, sans pareil, pour une nouvelle collectivité territoriale de cette ampleur aurait nécessité un mandat : vraies concertations avec les agents et les élus représentatifs sur tous les projets de service, prise en compte des impacts des évolutions et mise en place des mesures compensatoires correspondantes, accompagnement réel pour les changements d'affectation imposés et les modifications des organisations de travail (temps de travail, trajets, déménagements, etc.).

Une réorganisation de grande ampleur doit être appréhendée sous tous ses aspects, stratégiques, organisationnels, opérationnels mais aussi sociaux. Vous nous présentez des démarches qui n'ont pas tenu compte de cette dernière donnée essentielle. La question des conditions de travail et des risques psychosociaux intervient le plus souvent à la fin des rapports, parfois sous forme de rappel des obligations réglementaires en évoquant par exemple le fait que les fiches des DUER seront revues dans un deuxième temps ! Et enfin, plus inquiétant, pour conclure que les «risque et impacts sur les agents seront limités » comme si des changements de taille de service, de réaffectations d'équipe ou de périmètre territoriaux n'étaient que des données gestionnaires à faible incidence nécessitant « quelques mesures d'accompagnement individuel ».

Et pourtant la Métropole dispose désormais d'un diagnostic avec la réalisation de l'enquête SECAFI – suite à la demande d'expertise du CHSCT avant la mise en place d'un projet – qui a valeur d'évaluation sociale. Les agents se sont largement exprimés avec des résultats sans équivoque sur la nécessité de changer mais pas dans les conditions mises en œuvre par la collectivité : dégradation des conditions de travail, déficit de concertation, déni des cultures professionnelles....Les projets de réorganisation présentés aujourd'hui n'intègrent aucunement l'expression des agents sur ce plan !

Les conclusions de l'enquête montrent qu'il est encore temps de rectifier le tir sous réserve de mettre en œuvre un plan d'actions volontariste qui bénéficierait en premier lieu aux agents mais aussi à la collectivité. Pourquoi ne pas envoyer enfin un signe positif et suspendre cette organisation majeure dans cet objectif ?

Le Comité Technique du 8 décembre 2016 confirme les traditionnelles modalités arbitraires d'une perspective d'organisation qui concerne les 3/4 des personnels de la Métropole de Lyon sur 3 délégations, dont 2 principales.

Les zones d'ombre restent trop nombreuses tant sur les enjeux réellement poursuivis que sur les impacts à court et moyen terme.

Par ailleurs, certains dossiers et les fiches de postes ont été transmis trop tardivement pour une analyse optimale à minima des élus du personnel.

Dans ces conditions, nous vous informons que les élus du CT ne siégeront pas dans ces instances devenues des "chambres d'enregistrement" consultées uniquement par pur formalisme.

Lyon, le 8 décembre 2016