



En tant que Président de la Métropole, vous avez souhaité recevoir les organisations syndicales de la Métropole de Lyon.

Cette rencontre est pour la section CFDT, l'occasion de vous alerter : le dialogue social n'a pas fonctionné à la Métropole de Lyon du temps de votre prédécesseur.

La **CFDT**, organisation syndicale réformatrice, déplore que la négociation, chère à notre syndicat, n'a jusqu'à maintenant que trop rarement porté ses fruits à la Métropole. Nous constatons que les avancées sociales pour le personnel sont faibles voire inexistantes. Sur cette base, nous tenons à vous alerter sur le découragement, la perte de sens et la fatigue que ressentent les personnels de la collectivité. Sur de très nombreux sujets nous n'avons pas avancé depuis deux ans et demi. La dynamique autour de la création de la Métropole est en panne et la majorité des agents, y compris ceux des ressources humaines, ont perdu leurs illusions et sont inquiets sur la qualité du service qui sera demain rendu au public.

Nous vous proposons d'aborder trois thématiques hiérarchisées, liées à nos revendications : la qualité de vie au travail et le dialogue social, le maintien d'un service public de qualité et enfin l'amélioration de la carrière et du pouvoir d'achat des agents.

1. La qualité de vie au travail et le dialogue social.

LA CFDT REVENDIQUE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL. Cela ne se réalise qu'avec un dialogue social constructif avec les organisations syndicales. Travailler au sein des instances sur la prévention, l'amélioration des conditions de travail, le bien-être au travail, sont des éléments importants qui participent à la valorisation des métiers et des agents.

LA CFDT REVENDIQUE UNE MEILLEURE ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE. Des organisations de travail discutées et réfléchies avec les agents et les syndicats. Dans ce cadre, la CFDT demande une expérimentation du télétravail et une réflexion sur le droit à la déconnexion. Demande aussi un aménagement des horaires partout où c'est possible et une étude sur une formule de travail sur 4 jours.

LA CFDT REVENDIQUE DE TRAVAILLER MIEUX DANS LE CADRE DU DIALOGUE SOCIAL SUR LA SANTÉ AU TRAVAIL, les questions de reconversion, de reclassement, d'inaptitude, de maintien dans l'emploi. Une prise en compte réelle de l'usure professionnelle, de la pénibilité, de la fin de carrière. La CFDT vous demande de ne pas appliquer le jour de carence qui n'a pas fait ses preuves pour limiter l'absentéisme.

2. La CFDT revendique le maintien d'un service public de qualité

Nous refusons la « privatisation rampante » de nos services.

Cf. tract de septembre 2017 « Privatisation rampante à la Métropole ». Une déclaration de votre part sur l'emploi public serait la bienvenue

La **CFDT** demande le remplacement sur postes vacants, un processus de recrutement accéléré, une amélioration du traitement de la mobilité interne.

La **CFDT** demande un arrêt des réorganisations incessantes des services et de réelles concertations avec les organisations syndicales et les agents en amont de toute réorganisation.

La **CFDT** demande la mise en place de la GPEC.

3. La CFDT revendique une amélioration du pouvoir d'achat et de la carrière des agents

La **CFDT** revendique une harmonisation des rémunérations et milite pour une augmentation du régime indemnitaire de grade et de la participation employeur au dispositif de prévoyance-santé.

La **CFDT** demande une participation forte de l'employeur au budget du COS.

La **CFDT** demande de réelles possibilités de déroulement de carrière et dénonce le processus actuel d'avancement de grade.

cf. tracts de septembre 2016 « Des économies sur le dos du personnel » et celui de janvier 2017 « Débat d'Orientations Budgétaires (DOB) 2017 ».

Cf. dossiers présentés au Comité Technique (CT) par les organisations syndicales sur Prévoyance/Mutuelle/Ticket Resto/RIG/Prime intéressement/PDE.

cf. tracts « Avancement de grade à la Métropole » et la déclaration intersyndicale au CT en mai 2017.

En conclusion, la CFDT souhaite également une Métropole homogène

C'est-à-dire une application identique des consignes dans toutes les délégations, des actions et une politique RH commune. Pour favoriser cette cohérence l'articulation actuelle entre les SRH et la DRH doit être repensée.

Vous êtes reconnu pour disposer de qualités d'écoute importantes. Nous formulons le vœu que vous nous entendiez.

C'est maintenant à notre tour de vous écouter sur les propositions que vous pouvez nous faire.