

# LES ÉCHOS

## CT du 2 avril 2019

### PARTICIPATION EMPLOYEUR A LA SANTE

La **CFDT** s'interroge sur le nombre d'agents qui ne sont couverts par aucune mutuelle et demande à l'administration de faire une étude sur ce sujet afin de pouvoir ensuite adapter une communication ciblée pour sensibiliser les agents concernés.

La **CFDT** est plus favorable à un contrat de groupe qui pourrait être financièrement plus intéressant que la labellisation.

La **CFDT** souhaite une participation de l'employeur à hauteur de 50% du contrat de base ce qui permettrait une prise en compte immédiate et systématique des augmentations des tarifs des mutuelles.

Néanmoins, la **CFDT** note « l'effort » consentie par la Métropole en termes de participation employeur et note plus particulièrement le « bonus » mis en place pour les agents RQTH et/ou bénéficiaire de l'obligation d'emploi.

La **CFDT** a demandé la mise en place au 1<sup>er</sup> juin, ce qui a été accepté par l'administration et les élus.

Vote :

POUR	CONTRE	ABSTENTION
<b>CFDT</b> -CGC-CFTC-CGT-SUD-UNSA-UNICAT		

FO -non représenté

Avis favorable des organisations syndicales sur ce dossier.

### AVANCEMENT DE GRADE

La **CFDT**, avec d'autres organisations syndicales, a adressé aux membres de ce comité technique un document écrit synthétisant les propositions que les organisations syndicales défendent depuis des années.

Ce qui est attendu :

c'est un équilibre des points entre les acquis de l'expérience et la valeur professionnelle,

des critères d'avancement qui s'appuient sur les textes,

le retour à avis favorable/défavorable uniquement.

Néanmoins, dans un esprit d'ouverture au dialogue et aux négociations, un avis à l'initiative de la ligne hiérarchique est maintenue pour 10% des agents en catégorie C et 20% des agents A et B ;

La **CFDT** souhaite que soit entendue cette demande de simplification et de transparence du processus d'avancement de grade. Les agents ont besoins d'un processus clair et compréhensible.

La **CFDT** a demandé à l'administration que les réunions de Pré-CT servent réellement à la négociation ce qui n'a pas du tout été le cas sur ce dossier.

Vote :

POUR	CONTRE	ABSTENTION
-	CFTC- -SUD-UNSA-UNICAT- FA <b>CFDT</b> - CGT	

FO -non représenté

Avis défavorable des organisations syndicales sur ce dossier.

## GRILLE ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Cette grille s'appuie sur les éléments du dossier précédent sur avancement de grade avec lequel les OS sont en désaccord-

Sur la partie entretien annuel d'évaluation, la **CFDT**:

- constate globalement le respect du décret du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux : les critères du décret sont présents mais certains thèmes sont ajoutés comme celui de la qualité relationnelle. A l'inverse Il manque les propositions que l'agent pourrait faire sur le fonctionnement du service : 7° article 3 du décret.
- demande la traduction des abréviations NM, PTM, M, PM.

L'évaluation est trop tournée vers les managers et pas assez vers les non encadrants. Il est rappelé que **les critères doivent être adaptés au niveau de responsabilité assumée**.

La **CFDT** s'étonne d'absence de possibilité ou de case « non concerné » notamment pour la partie Capacités d'encadrement pour tous les non encadrants hiérarchiques ou fonctionnels.

La **CFDT** interroge : « dans la case, indication d'une progression, que signifie « possibilité de matérialiser l'évolution » ? Le risque est d'avoir des matérialisations très différentes d'un N+1 à un autre.

Quelle est la définition des « respects de fondamentaux professionnels » ?

Comment évaluer le sens du travail en équipe si l'agent est isolé ?

Vote :

POUR	CONTRE	ABSTENTION
	CFTC- -SUD-UNSA-UNICAT- FA <b>CFDT</b> - CGT	

FO -non représenté

Avis défavorable des organisations syndicales sur ce dossier.

## OFFRE DE FORMATION

La Métropole indique que 7500 agents ont été formés en 2018 et que le taux de réalisation du budget formation est de 95%.

Comme les années précédentes, la **CFDT** demande :

Quel est le budget consacré au service emploi et développement des compétences ?

Quel est le nombre de stagiaires prévus par formation ?

La **CDFT** réitère sa demande ; les organisations syndicales représentatives doivent participer aux commissions de formations personnelles de la Métropole (pour une réelle transparence et équité de traitement des dossiers.

Vote :

POUR	CONTRE	ABSTENTION
-UNSA-UNICAT- CFTC-FA CGT		<b>CFDT</b> - SUD-

FO -non représenté

Avis favorable des organisations syndicales sur ce dossier.

## CONSTITUTION DE LA PRÉFIGURATION D'UNE DIRECTION DES ACHATS FÉDÉRAUX

La **CFDT** souligne le changement d'intitulé du dossier, comme demandé lors de la réunion pré CT. Le titre actuel du dossier « préfiguration d'une direction... » paraît plus adapté car la phase de réalisation et de mise en œuvre de cette direction sont annoncées pour 2020. Cependant, la **CFDT** regrette le manque de présentation de la démarche projet, les partenaires...

La **CFDT** mentionne qu'il faut vraiment que l'instance de pilotage qu'est le comité technique rassemble bien les hiérarchiques des directions opérationnelles et des directions ressources.

Pour ce dossier, la **CFDT** s'interroge sur la place actuelle et le devenir de la DAJCP. Combien d'ETP actuellement dans ce service et quelle articulation avec cette future direction ?

Olivier Nys explique que cette structure de projet n'a pas vocation à rester auprès de la direction générale.

Pour lui l'articulation avec la DAJCP est la suivante : la préfiguration de la direction des achats fédéraux vise à coordonner l'ingénierie économique, la DAJCP ayant pour rôle de gérer le processus purement juridique.

La **CFDT** dénonce l'absence de passage en CHSCT pour l'installation physique des 3 agents dans les locaux de l'Hôtel de la Métropole.

Vote :

POUR		CONTRE	ABSTENTION
CGT-CGC-UNSA-UNICAT- CFTC-FA-SUD			<b>CFDT-</b>

FO -non représenté

Avis favorable des organisations syndicales sur ce dossier.

## DOSSIER POUR INFORMATION : RÉFÈRENT DÉONTOLOGUE

La **CFDT** s'interroge sur les rôles réciproques de ce référent déontologique et des référents internes de la DRH. L'administration explique qu'elle a souhaité externaliser le dispositif auprès du centre de gestion pour en garantir l'anonymat.

Une note de service explique le fonctionnement. [ICI](#)

## DOSSIER POUR INFORMATION : NUMÉRO VERT

Le **numéro vert 0 805 230 808** a vocation à traiter des appels liés à la santé et aux risques psychosociaux.

Le principe est une plateforme d'écoute 24h/24 365 jours par an avec des professionnels de la santé.

La société Proconsult basée en Bretagne a remporté le marché public.

Le respect de la confidentialité et de l'anonymat est garanti. Le lien avec le 15 est assuré ainsi que la relation avec les professionnels de la santé de la Métropole de Lyon si nécessaire.

L'administration s'attend à environ 200 à 300 appels par an.

