

# LES ÉCHOS

## CT 10 décembre 2020

À noter, l'absence des élus UNSA et UNICAT à ce Comité Technique. Les votes des organisations syndicales ont donc été impactés par l'absence de 4 élus titulaires.

### ÉVOLUTION DE L'ORGANISATION DE LA DIRECTION HABITAT ET LOGEMENT CONSÉCUTIVE À LA FIN DE LA MISE À DISPOSITION DES SERVICES DE L'ÉTAT POUR L'INSTRUCTION DES AIDES À LA PIERRE

La **CFDT** prend acte de cette nouvelle organisation forcée.

Elle constate que la direction de l'Habitat et du Logement a pris en charge peu à peu de très nombreuses compétences : Aires d'accueil des gens du voyage, Eco-rénovation, lutte contre l'habitat indigne, aides à la pierre et contrôle de l'encadrement des loyers.

Elle constate que le besoin en logements sociaux sur la Métropole de Lyon est toujours aussi important puisque le parc public ne peut répondre favorablement qu'à une demande sur 7.

Elle note que le volume financier métropolitain d'investissement finançant les aides à la pierre soit environ 222 M€ dans le mandat précédent sera sensiblement équivalent dans le mandat actuel.

Ce projet concerne la prise de compétence globale et non plus partagée avec l'État de la compétence aide à la pierre. Elle espère que les financements provenant de l'État ne diminueront pas.

L'instruction en régie des demandes d'aide à la pierre à partir de 2021 pour le parc public et à compter de 2022 pour le parc privé va entraîner une montée en compétence technique pour la direction, avec la nécessité d'outiller informatiquement cette prise de compétence.

La **CFDT**, au vu du rapport, constate que la mise en place de l'outil informatique a pris du retard, puisqu'elle n'en était qu'au diagnostic en octobre, ce qui va poser des problèmes pour être opérationnel en 2021.

La **CFDT** constate et regrette qu'il n'y a pas eu de travail de rapprochement avec les agents de l'État exerçant cette mission pour voir dans quelle mesure ils auraient été à même de poursuivre leurs missions dans le cadre métropolitain.

Nous vous demandons de donner la réponse pour la NBI accueil qui n'est pas mentionnée dans la fiche de poste de l'assistant chargé de l'accueil (10 points). *En réponse, l'administration affirme que la tâche accueil sera inférieure à 50% donc ce poste n'ouvrira pas le droit à la NBI.*

Enfin, notre organisation syndicale s'interroge, d'un point de vue organisationnel sur la mise en place d'un nouvel organigramme alors que le ou la future directrice devrait prendre ses fonctions en début d'année prochaine. Elle trouve également peu judicieux de laisser autant de chargés de missions (5) rattachés à la direction. *Nous n'avons pas eu de réponse à notre demande.*

**Vote CFDT : Abstention**

## RÉVISION DU GUIDE DU TEMPS DE TRAVAIL

La **CFDT** note qu'il n'est pas fait mention de la possibilité d'inscrire exceptionnellement des congés 2020 sur le CET en 2021 et ce dans la limite de dix jours, soit un maximum de 70 jours sur le compte épargne temps. Nous souhaitons que ce point soit ajouté, ce qui est d'autant plus nécessaire suite à la deuxième vague du COVID qui n'a pas favorisé la prise de congés.

Nous demandons qu'un nota bene pour 2020-2021 soit ajouté pour ce qui concerne les congés 2020 qui pourront être posés jusqu'au 30 juin 2021.

Sur ces points là une communication à tous les agents de la métropole est nécessaire afin d'assurer l'équité entre tous.

*En réponse à cette demande, l'administration a annoncé la parution d'une note de service le 11/12/2020 qui sera annexée au Guide.*

Nous souhaitons que les guides à destination des agents de droit privé et ceux concernant les sujétions particulières par service soient ajoutés en annexe au guide du temps de travail comme cela est fait pour les agents des collèges.

Pour les proches aidants, la **CFDT** regrette que les contractuels n'aient pas accès au dispositif et demande à la Métropole de réfléchir à la mise en place de modalités équivalentes pour les contractuels.

En effet, il a été présenté en Comité technique il y a quelques mois un projet relativement important puisqu'il pourrait concerner environ 900 agents métropolitains comme mentionné dans le bilan social, sur la prise en compte de la situation des proches aidants par l'employeur.

Au-delà des congés, un certain nombre de dispositifs pour les proches aidants devaient être étudiés et pour lesquels nous attendons des réponses : adaptation des postes, mise en place des chèques emplois services universels...

*En réponse, la collectivité s'engage à élaborer un agenda social avec les thèmes monétisation du CET, semaine de 4 jours, cadrages des astreintes ...Cet agenda sera présenté aux organisations syndicales début 2021.*

*Pour les contractuels, ce sujet sera à traiter au sein des Lignes Directrices de Gestions -LDG*

Pour la partie autorisation d'absence syndicale, l'annexe numéro 6 est identique à celle du guide précédent soit celui de février 2020. Cependant, ces imprimés n'ont pas été mis en ligne et ne sont pas accessibles sur Comète. (En date du 03/12, aucun imprimé ASA syndicale en ligne). Alors que ce guide est un outil de référence pour de nombreux agents cette inadéquation entre le guide et les documents accessibles sur Comète ne peut qu'être que source d'erreurs et d'incompréhensions.

La **CFDT** renouvelle sa demande d'un groupe de travail (GT) sur la semaine de 4 jours et d'un sur la situation des agents des collèges (sur l'évolution du temps de travail mais aussi sur son organisation). Pour mémoire, le GT agents des collèges est « acté » depuis le CT du 27 septembre 2018 mais ne s'est pas mis en place

*En réponse, l'élue politique en charge du personnel annonce la mise en œuvre du GT collège en janvier 2021.*

**Vote CFDT : Abstention**

## TEMPS DE TRAVAIL ET ABSENCES DES SALARIÉS DE DROIT PRIVÉ

La **CFDT** note l'évolution apportée mais constate que les salariés de droit privé ne bénéficient pas pour certains de garanties suffisantes : contrats aidés limités à 26 heures par semaine et donc avec un salaire réduit et en dessous du SMIC, sans garanties.

Elle demande à cette occasion que la Métropole puisse intégrer en catégorie C un certain nombre des 150 contrats aidés plutôt que de les maintenir dans la précarité année après année. Elle souhaite que la Métropole fournisse à cette occasion la liste des 150 contrats aidés avec leur date d'arrivée et définissent un planning d'intégration pluriannuel pour des agents qui occupent des emplois réels comme ceux chargés de la sécurité dans les Musées ou du transport des enfants au service enfance.

*Pour la collectivité, ce sujet sera à traiter au sein des Lignes Directrices de Gestions -LDG*

**Vote CDFT : Pour**

## MODE DE GESTION DU SERVICE PUBLIC DE L'EAU POTABLE

La **CFDT** est favorable au retour de la gestion de l'eau en régie directe, l'eau potable est un bien public pour tous.

La **CFDT** attire l'attention de la Métropole sur la question de la gestion de la ressource en eau au travers de deux indicateurs.

À la source, la Métropole dépend très majoritairement du champ Captant de Crépieux-Charmy pour lequel l'avenir est posé, du fait du réchauffement climatique. Le GIEC mentionne que le Rhône pourrait perdre 30% de son débit d'ici 2050. Quelles sont les mesures envisagées, notamment avec la PPI, pour diversifier la ressource en eau ?

Le taux de renouvellement des réseaux, doit être maintenu voir amélioré. Aujourd'hui fixé à 75 %. Cela signifie aussi que sur plus de 4000 km, nous ne renouvelons que 30 km de réseau par an. Quels sont là encore les moyens prévus dans le cadre de la PPI ? Le passage à un taux de renouvellement à 1% est-il suffisant ?

Le taux de perte est actuellement fixé à 15%, soit une perte de 14 m3 par an, Quels sont les moyens métropolitains envisagés pour limiter ces pertes ?

Sur le plan social, si le prix de l'eau à Lyon, un peu plus de 3,15 € par m3 semble tout à fait correct pour une eau de qualité, il n'en demeure pas moins que l'idée de mettre en place une tarification sociale est approuvée par la **CFDT**. Les contours de cette tarification restent à déterminer pour faire le choix de la gratuité pour les premiers m3 ou pour une gratuité plus en lien avec les revenus ou un panachage des deux systèmes.

Sur le plan démocratique, la mise en place de la régie permettra de mieux associer les usagers à la gestion de l'eau.

Sur le plan de la mise en place de la régie, la CFDT regrette que ce chantier ne soit pas piloté par un chef de projet de haut niveau, mais plutôt confié à un AMO.

La **CDFT** sera vigilante, en lien avec la **CFDT** de Eau du Grand Lyon, pour s'assurer que tant le pilotage du projet, que les droits des 280 salariés seront respectés. Elle s'attachera aussi à analyser la structure des emplois transférés et le niveau de sous traitance.

Elle sera aussi très attentive aux liens possibles entre les services d'eau potable du Grand Lyon et la future régie.

Le pacte du pouvoir de vivre mentionne qu'il faut organiser la transition écologique. Pour la CFDT préserver la ressource en eau est un point crucial.

**Vote CDFT: pour**

## AJUSTEMENT D'ORGANISATION AU SEIN DES UNITÉS OUVRAGES D'ART ET LABORATOIRE DE LA DIRECTION VVN

Sur ce dossier, la **CFDT** s'interroge sur la non présentation de ce dossier en CHSCT alors qu'il s'agit d'une réorganisation.

*En réponse, l'administration affirme qu'il s'agit « d'ajustement » sans impact sur le site de travail, les missions des services, c'est pourquoi une présentation en CHSCT n'a pas été faite.*

La **CFDT** prend acte de cette nouvelle organisation à effectif constant mais note le nombre de plus en plus important d'ouvrages à entretenir : 3000 soit + 85% depuis 2015 et s'inquiète des moyens insuffisants mis en œuvre. Un certain nombre d'ouvrages présentent de sérieux problèmes : Pont Bonaparte, Pont de l'Île Barbe, Pont de Vernaison. La **CFDT** s'interroge sur la prise en compte suffisante, tant au niveau de la PPI, soit 9 M€ en maintenance et 15 M€ en projets individualisés, qu'en nombre d'agents, pour effectuer les missions de contrôle ou de surveillance ou de travaux.

Elle constate une fois de plus, que dans ce périmètre, la Métropole a du mal à recruter et s'interroge sur l'attractivité réelle de notre collectivité. Pour la **CFDT**, les niveaux de RIF sont à relever vu l'importance du périmètre et la technicité nécessaire ce qui pourrait également faciliter le recrutement.

C'est pourquoi, la **CFDT** demande à cette occasion, que tous les encadrants de catégorie A, filière technique bénéficient de la NBI, puisque les textes le prévoient et qu'il n'est pas admissible d'entendre, comme cela a été le cas en réunion de préparation, que cela ne correspond pas à la pratique métropolitaine. Nous demandons tout simplement l'application d'un texte.

*En réponse à notre demande, l'administration affirme que ce texte ne s'applique pas car les agents ne feront pas d'encadrement de « proximité » et que ce point a été vu avec le Centre de Gestion.*

La **CFDT** vérifiera ce point de droit.

Pour conclure, nous demandons que sur ce type de dossier, la demande d'avis du CT soit datée, c'est-à-dire que soit précisé une date de mise en œuvre.

*En réponse, il est précisé en séance que la date de mise en œuvre sera le 01/01/2021 ;*

**Vote CDFT: Abstention**

## **MODIFICATION DE LA CLASSIFICATION DU RÉGIME INDEMNITAIRE DE FONCTION DE CERTAINS POSTES D'AGENTS DE MAÎTRISE**

La **CFDT** constate que la modification proposée, à savoir faire évoluer d'un RIF 4 à un RIF 3, 62 agents de maîtrise de l'ex DDUCV et 17 agents de la DPMG, soit 79 agents est une mesure appréciable, dès lors qu'elle va leur permettre un gain mensuel de 65 euros pour un coût annuel de 43 K€ en année pleine.

Elle constate néanmoins que ce gain reste à déterminer pour les agents du fait du principe de convergence, qui consiste à converger vers le bas les rémunérations des agents métropolitains. Ainsi ce gain de 65 euros sera réduit à 8 euros pour ceux qui percevaient encore la prime de février (soit 1500 agents à la Métropole).

Pour la **CFDT** ce rapport n'est pas du tout à l'échelle du problème constaté d'inadéquation du RIF et s'étonne que la Métropole fasse passer ce type de dossier.

Elle demande, une nouvelle fois, à cette occasion, que le régime indemnitaire des agents soit revu par un travail de fond, à l'aune de plusieurs critères :

Suppression des écarts de rémunération pour les mêmes grades, source de fortes tensions entre agents, tel que devrait l'indiquer prochainement la chambre régionale des comptes dans son rapport sur la gestion de la collectivité.

Suppression des écarts de régime indemnitaire entre agents effectuant des tâches similaires, sur le principe à travail égal salaire égal, dès lors que les avis de vacances mentionnent majoritairement rédacteur ou technicien, attaché ou ingénieur

Refonte de la grille globale pour assurer sa cohérence entre catégories

Suppression des inepties du type : diminution du régime indemnitaire lors d'un avancement de grade (ingénieur principal à ingénieur hors classe) source de profonde démotivation

Réduction des inégalités femmes-hommes par majoration des régimes indemnitaire des filières où les femmes sont majoritaires.

*En réponse à nos demandes, l'élue précise que cette demande de travail sur le RIF sera à inclure dans l'agenda social à venir.*

**Prochain CHSCT le 28 janvier, CT le 4 février 2021**