

# LES ÉCHOS

**CT 27 mai 2021**

## **MIS EN PLACE DE LA RÉGIE DE L'EAU POTABLE**

Pour la **CFDT**, il serait temps de mettre l'accélérateur et d'avoir de véritables informations pour le personnel concerné.

La **CFDT** prend acte du choix de la Métropole à savoir une Régie opérationnelle et un rôle stratégique pour la Métropole.

La **CFDT** déclare qu'elle n'a pas reçu de réponse à ses questions :

Comment se passera le transfert de tous les projets en cours car la création de la régie interviendra en milieu de mandat :

Poursuite des marchés en cours tant en études qu'en travaux ?

Simple changement de rattachement juridique des intervenants ?

De plus, il manque dans ce rapport des éléments sur l'adéquation entre la poursuite de la stratégie de la préservation de la ressource en eau à la Métropole de Lyon, les objectifs de la PPI et les moyens qui seront attribués à la régie pour atteindre ces objectifs.

Nous avons déjà demandé que le bilan du projet Mozaik soit produit rapidement et pas seulement à l'automne 2021 car cela nous semble beaucoup trop tardif à la fois pour comprendre l'organisation actuelle et voir quelle sera l'organisation future de la direction Assainissement et Déchets sans la partie Eau, dont il ne restera que le volet stratégique.

Nous avons déjà demandé lors du précédent CT un accord de méthodes pour l'ensemble des agents concernés par ce transfert qui comprendrait :

- Prise en compte de la meilleure des situations pour les agents de la Métropole qui intégreront la régie, à savoir sous réserve de vérification, la reprise des conditions actuellement en vigueur à Veolia.
- Propositions à faire rapidement aux agents qui seraient concernés par le détachement d'office ; selon les articles 15 et suivants du décret n°86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration. Il nous semble très important d'anticiper largement par rapport aux conditions du texte qui sont trop tardives.

En effet, tel que nous vous l'avons déjà indiqué, il faut absolument éviter d'avoir dans la future régie des agents qui auront des régimes trop inégalitaires, source de tensions dans les collectifs de travail, tel que c'est le cas à la Métropole de Lyon depuis sa création en 2015.

#### Réponses obtenues en CT :

- Sur le nombre d'agents concernés : nombre exact non arrêté à ce jour, il sera connu au 2ème semestre 2021, une fourchette de 60 à 70 agents est avancée.
- Rien de précis ne peut être arrêté en l'absence de l'équipe de préfiguration en cours de recrutement (7 postes dont l'équipe : directeur, agent comptable, directeur RH...)
- Le bilan Mozaik ne sera pas prêt avant cet automne
- La Métropole a bien conscience qu'une restructuration des services « restant » à la Métropole sera nécessaire, elle est en cours de réflexion.

#### **Vote CFDT : CONTRE**

### **ÉVOLUTION DE LA DIRECTION DES PROJETS ET ÉNERGIE DES BÂTIMENTS DPEB**

La **CFDT** s'interroge sur un certain nombre de points de ce dossier :

La scission de la partie bâtiment entre d'un côté l'entretien du patrimoine et de l'autre les projets de construction ou de réhabilitation procède d'un choix discutable qui risque d'entraîner d'importants déficits de synergie.

Il n'apparaît pas à l'heure actuelle que les moyens de la direction ont été positionnés en fonction des besoins.

Le service maîtrise œuvre est en sous charge, alors qu'en début de mandat et de PPI il devrait au contraire travailler à plein régime.

Contrairement à ce qui était annoncé, il n'apparaît pas que le programme politique de réhabilitation écologique des bâtiments soit lancé : Par exemple un seul collège dans le mandat au lieu de six initialement, et prochainement l'IDEF et une ou deux pépinières.

L'organisation est plaquée sans lien avec les arbitrages de la PPI. La maîtrise œuvre interne pourtant bien staffée n'apparaît pas comme une priorité de la direction en lien avec le service opérations qui poursuit un appel important à la maîtrise d'œuvre externe.

La mission de stratégie patrimoniale semble intéressante mais elle n'est pas articulée avec la PPI ni avec la partie études de la direction.

Le rattachement des ressources, actuellement à la DVAMP, manque de clarification. Quel est son devenir ?

Les documents cadres, feuille de route, référentiels stratégiques et techniques en lien avec la nouvelle orientation politique ne sont pas disponibles. La réécriture des processus est prévue pour être achevée au 1<sup>er</sup> semestre 2022, soit bien tardivement par rapport au mandat.

Enfin, nous n'avons pas obtenu de réponse sur les niveaux de RIF des encadrants à harmoniser (va du niveau 2 au niveau 5).

Au total, l'organisation présentée est insuffisante car elle coupée de la commande politique et des ambitions affichées. La clause de revoyure est trop tardive. Cette organisation accuse une inadéquation temporelle et constitue un risque de dérapage très important de délais et de démotivation des agents.

#### Réponses obtenues en CT :

Les volumes de la PPI sont les mêmes que ceux du mandat précédent

Les phases de creux d'activité sont normales

L'évolution des processus jusqu'en 2022 correspond à l'adaptation à l'évolution de l'organisation

Pour les RIF, un travail d'harmonisation est à mener avec la DRH pour l'ensemble des services

#### **Vote CFDT : CONTRE**

## RUPTURE CONVENTIONNELLE

La **CFDT** regrette la lenteur du traitement de ce dossier par la Métropole.

Comme évoqué en pré-CT, si la collectivité n'a pas besoin de délibérer sur ce dispositif, une procédure avec des règles précises à respecter semble néanmoins indispensable pour la **CFDT** afin de respecter une équité de traitement des agents.

Néanmoins à la lecture du nouveau rapport présenté après le pré-CT, la **CFDT** constate que la collectivité maintient les conditions d'un projet solide professionnel pour conditionner le versement de l'ARE ainsi que le refus au niveau du critère d'âge de 62 ans ou plus pour la perception de la prime.

Aucun délai de traitement raisonnable entre l'accusé de réception de la demande et la signature de la convention n'est évoqué dans le rapport, permettant ainsi de faire durer certaines négociations et épuiser les agents.

Le critère 2 de rupture portant sur l'intérêt pour la collectivité de recourir à ce dispositif est maintenu, certes prévu par la loi, mais la collectivité peut y renoncer.

La collectivité ne fait pas vraiment preuve de bienveillance envers certains agents qui peuvent choisir ce dispositif car ils ont été maltraités ou simplement usés sur leur poste et ne trouvent pas d'équivalent.

Les modalités de mise en œuvre de la rupture conventionnelle ne sont pas optimales pour les agents dans cette proposition écrite, même si les propos de la vice-présidente en charge des ressources humaines semblent bienveillants lors de ce CT.

### Réponses obtenues en CT :

Ce dossier a été critiqué par l'ensemble des organisations syndicales.

Après de longs débats et échanges, la Présidente du CT a décidé de reporter ce dossier à un prochain CT et a demandé une réécriture du document CT.

### **Pas de Vote // dossier reporté**

### **BILAN FINANCIER DU FIPHFP – Pour info- Sans vote**

La **CFDT** prend note d'une évolution positive du taux d'emploi entre 2017 et 2020.

Il est noté dans ce rapport que ces résultats ont été obtenus en partie grâce à la communication réalisée auprès des agents via le bulletin de salaire.

LA **CFDT** demande et souhaite que cette campagne d'information soit systématisée chaque fin d'année. Il nous paraît nécessaire de communiquer très régulièrement sur la nécessité de renouveler les RQTH et de penser à les transmettre à l'employeur.

**Prochain CT le 17 juin 2021**

