

## ECHOS CT DU 17 JUIN 2021

### CRÉATION DE LA DIRECTION DES MOBILITÉS ET ÉVOLUTION DE L'ORGANISATION DE VMU

Pour la **CFDT**, ce dossier fait partie des politiques emblématiques du mandat. La **CFDT** constate des difficultés importantes de fonctionnement :

- la pression de l'exécutif est très forte pour commencer la réalisation dès cette année des nouveaux projets (REV ou pistes cyclables) ou nouvelles modalités de mobilité (ZFE).
- un manque important de ressources dans ces domaines, notamment car l'exécutif actuel a un mode de réalisation très différent de l'exécutif précédent. Il faut faire maintenant, tester tout de suite de nouvelles réalisations puis les généraliser dans la foulée.

Il y a donc un changement d'ingénierie suite à une forte demande du politique.

Face à cette demande, l'administration propose une nouvelle organisation avec un découpage des missions en deux délégations.

La direction des mobilités crée notamment un service de planification et d'analyse des mobilités qui nous semble peu adapté à la commande politique. Ce service pourrait convenir dans une construction très programmatique, qui ne correspond pas à la vision presque eschatologique de l'exécutif. L'ancien service Déplacements intègre les nouvelles mobilités, ce qui est plutôt mal vécu par VMU qui a tout construit dans ce domaine.

La création de guichets correspond à la volonté de se rapprocher de l'utilisateur. Néanmoins nul ne sait aujourd'hui comment ils vont fonctionner et si leur dimensionnement sera suffisant. Nul ne sait non plus comment ils s'articuleront avec la future organisation sous forme de territorialisation.

Côté VMU DGEEP :

La pression sur la réalisation est forte. Il faut parallèlement se former aux nouveaux modes de faire, les transmettre aux subdivisions qui vont réaliser, le tout dans un temps contraint.

Trois risques sont clairement identifiés :

- Le manque de ressources et une mauvaise allocation qui privilège la direction de la mobilité au détriment de VMU. À cet égard, la multiplication des postes de cadre A interroge.
- L'absence d'arbitrage dans les commandes politiques, qui va user les équipes si la direction ne demande pas, soit une augmentation des postes créés, soit une priorisation dans les chantiers à créer : c'est le rôle du directeur et du délégué. La **CFDT** insiste sur cette demande.
- Le découpage des sujets pose aussi question : le vélo en 2 délégations et 3 directions par exemple va nécessiter la multiplication des interfaces, source de perte de temps et donc générateur de stress vis-à-vis du politique.

Sur les fiches de postes, la **CFDT** constate une fois de plus que la logique hiérarchique prime : les chefs de service sont au niveau 3, les responsables d'unité au niveau 4 et les chefs ou directeurs de projet au niveau 5. Les techniciens n'ont pas de RIF.

La **CFDT** redemande globalement de remonter le RIF des directeurs de projets au moins au niveau 3 voire 2 car il est important que les projets fondamentaux dans ce mandat, ex ZFE, soient reconnus et que la fonction le soit aussi.

En conclusion, la vision micro-local de proximité change le paradigme précédent. Cette approche semble peu compatible avec la vision pragmatique et des schémas stratégiques. Pourquoi donc affecter autant de ressources ?

Parallèlement à la révision future de la PPI, la **CFDT** demande d'avoir un bilan sur le fonctionnement de cette organisation notamment vis-à-vis de l'allocation des ressources, que ce soit pour VMU ou pour le fonctionnement des guichets et la ZFE, qui n'est pas assez staffée et donc l'acceptabilité sociale reste à construire.

**Vote CFDT : contre**

### **AJUSTEMENTS À LA POLITIQUE DE GESTION DES CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC**

La **CFDT** prend acte du retrait dans la délibération de la partie ajustement des CDD sur contrat de projet qui était inadmissible au vu de la précarisation accrue à long terme et du déni de la faisabilité de ces projets par des ressources internes à la Métropole via ses fonctionnaires.

Sur les ajustements proposés demeurant dans la délibération, la **CFDT** adhère à certains comme par exemple l'ajustement du régime indemnitaire, mais elle reste réservée, voire même contre, sur celui de l'occupation des emplois permanents par des agents contractuels élargie aux catégories C et B.

La **CFDT** reste convaincu qu'il y a suffisamment de fonctionnaires, de compétences diverses à la Métropole pour assumer l'ensemble des missions, il n'est pas toujours nécessaire de chercher le mouton à 5 pattes.

Pour cette raison, la **CFDT** s'abstiendra sur ce dossier.

**Vote CFDT : abstention**

### **RUPTURE CONVENTIONNELLE**

Au préalable, La **CFDT** précise que ce rapport au CT porte bien sur les modalités de mise en œuvre de ruptures conventionnelles et non pas sur le principe acté par la Loi de 2019. L'intervention de la **CFDT** et son vote portent sur ces modalités auxquelles la **CFDT** est attachées pour des raisons d'équité de traitement entre tous les agents.

La **CFDT** souligne les avancées importantes en faveur des agents qu'a permis une réelle négociation entre avril et juin, et entre 2 CT, même si toutes les demandes n'ont pu être acceptées.

L'ouverture des motifs de rupture avec le terme « alternatif » qui va au-delà du motif exclusivement professionnel ainsi que le délai d'instruction maximale à 6 mois et la réécriture des motifs en sont des exemples. Il reste en point négatif principal, la négociation de la rupture à partir du montant de base correspondant au montant plancher, c'est à dire le plus faible. La **CFDT** demandait que le point de départ de la négociation soit le montant plafond prévu par la Loi.

**Vote CFDT : pour**