



Lyon, le 15 juin 2022

INTERVENTION CFDT **CT 14 juin 2022**

REVALORISATION EXCEPTIONNELLE DE L'INTÉRESSEMENT COLLECTIF DES AGENTS DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE AU TITRE DE L'ANNÉE 2021- POUR AVIS

La **CFDT** constate que l'exécutif métropolitain a fait un effort au vu de la crise actuelle et de la situation inflationniste de l'économie.

Elle estime cependant que cet effort n'est pas à la hauteur du problème rencontré par les agents et notamment par les catégories C qui restent pendant près de 10 ans au SMIC, les catégories B pendant 4 ans et les catégories A qui sont embauchées à 150 € de plus que le SMIC.

La **CFDT** a déjà indiqué que la Métropole de Lyon a tout à fait les moyens de revaloriser la rémunération des agents. Notre collectivité n'est plus suffisamment attractive. Nous constatons beaucoup de recrutements infructueux dans de nombreuses directions, ce qui amène les agents présents à faire face difficilement. Cette situation n'est pas tenable sur le moyen et long terme.

Il faut donc que l'étude de la DRH sur la refonte du RIFSEEP soit avancée et que les décisions soient prises à l'automne avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2022.

Vote CFDT : Pour

CRÉATION DE LA RÉGIE D'EAU POTABLE: IMPACTS SUR L'ORGANISATION DES SERVICES DE LA MÉTROPOLE - POUR AVIS

Sur ce dossier nous avons demandé trois votes séparés.

La **CFDT** a écrit récemment pour porter la parole des agents de la direction de l'Eau qui sont globalement à la fois inquiets et fatigués.

1. Sur la création de la Régie de l'Eau :

Depuis le début de ce dossier, nous avons demandé à l'exécutif d'organiser des réunions de négociation tripartite : OS Eau du Grand Lyon, OS Métropole et Exécutif. Vous avez refusé de le faire.

Aujourd'hui nous constatons que le projet a avancé sans nous et sans les agents de la Métropole. Ils se sentent hors course car vous avez pris la responsabilité, en excluant les OS de la Métropole, d'exclure ainsi les agents de la direction de l'Eau.

La **CFDT** constate, quant à la création de la Régie de l'Eau :

- a) Le poids des agents métropolitains par rapport aux agents de Véolia est faible.
- b) Leur intégration dans la Régie de l'Eau se fait à leur détriment : certains encadrants de la Métropole constatent que leur périmètre serait plus restreint au profit des agents de Véolia. L'organigramme fait la part belle aux Ex-Véolia.
- c) Leurs simulations de carrière, quid des avancements de grade, quid des simulations de carrière comparées, que l'on vous avait demandé n'ont pas été réalisées.
- d) Vous maintenez une certaine opacité sur les informations délivrées aux agents : rémunération, lieux de travail qui évoluent, priorité de recrutement sur leurs postes transférés.

Pourtant ce sont eux sur qui l'on compte pour porter les valeurs du service public, ce sont eux qui ont l'expertise.

Ils vous demandent donc des garanties écrites, à reporter dans leur arrêté de détachement d'office et dans leur futur contrat de travail.

Une partie des réponses aux questions ont été apportées deux heures avant le CT mais soit il n'y a pas de réponses, soit les réponses sont très partielles (par exemple transfert des temps partiels), soient elles sont négatives (intégration des garanties dans les arrêtés de détachement d'office).

2. Sur la réorganisation de la direction du Cycle de l'Eau :

La Métropole a acté la nécessaire intégration de la maîtrise d'œuvre au sein de Travaux spéciaux, ce qui correspondait à la fois à la demande des agents et à l'intérêt pour la collectivité. Nous constatons et remercions pour cette avancée résultat du dialogue social.

La **CFDT** sera attentive à la mise en place de la réorganisation, dès lors qu'il apparait très curieux de déterminer une organisation nouvelle sans que le directeur ou la directrice soit nommée. Un projet de direction ne se fait pas sans directeur ou directrice.

Sur les fiches de postes, pourquoi créer des fiches de postes avec assistantes de direction en catégorie C ? Depuis des années l'éducation nationale forme des assistants de manager au niveau BTS BAC + 2. La Métropole fait mine de l'ignorer, et surtout fait preuve de volonté d'exploiter les agents en mettant les postes d'assistance de direction en catégorie C.

Certains agents de catégorie B ont des RIF niveau 3 alors que des ingénieurs dans la même entité ont des RIF niveau 5. Où est la cohérence ?

La Métropole fait rentrer en catimini le flex office qui est mentionné dans 23 fiches de poste sur 32. La **CFDT** dénonce cette manœuvre et demande la suppression de la mention sur toutes les fiches de postes concernées tant que le flex office n'aura pas fait l'objet d'une étude complète et d'une présentation en instance pour avis. La mention de télétravail n'est pas non plus cohérente vis-à-vis des postes.

Sur le Flex Office, la Métropole indique que les agents conserveront leur bureau. Nous avons demandé la suppression du terme dans les fiches de poste ou son remplacement par le terme de co-working : la réponse est en attente.

3. Pour l'accompagnement des agents qui resteront à la Métropole :

Nous actons le fait que vous avez, à notre demande, supprimé la possibilité pour les agents d'être accompagné par le SRH, pour rendre cette possibilité quasi obligatoire. Nous comptons aussi sur vous pour que cet accompagnement soit effectif.

Nous vous demandons un point précis à fournir aux OS après chaque vague de recrutement.

En conclusion, l'incertitude que vous avez produite, risque de diminuer le nombre de candidats au départ vers la Régie.

Soyez plus transparents, distribuez sans délais aux agents l'accord anticipé de substitution en cours de négociation avec les OS de Eau du Grand Lyon si vous voulez essayer in extremis de rattraper la situation.

Écrivez plus lisiblement que les agents métropolitains sont prioritaires pour intégrer la Régie. Il faut écrire que les agents auront des propositions fermes de poste.

Le point précis sur les résultats des recrutements et des mobilités après chaque vague devrait être fait.

La Métropole refuse de distribuer le projet d'accord anticipé de substitution aux agents de la Métropole malgré notre insistance. Elle n'apporte pas de garanties pour un maintien des périmètres des postes actuels aux agents qui iraient à la Régie. Elle refuse de transmettre très rapidement des informations fondamentales sur les rémunérations pour que les agents aient le temps de se positionner.

Vote sur la Réorganisation : contre

Vote sur la Régie Eau : contre.

Vote sur la suppression des postes de l'eau en lien avec la création de la Régie: abstention.

MODIFICATION DE L'ORGANISATION ET DES MISSIONS DES SERVICES LIÉS À LA PRÉVENTION ET À LA GESTION DES DÉCHETS - POUR AVIS

L'article L. 541-21-1 du code de l'environnement, issu de la loi relative à la lutte contre le gaspillage et à l'économie circulaire (dite loi AGECE) du 10 février 2020 :

"Au plus tard le 31 décembre 2023, cette obligation [de tri à la source / collecte sélective et valorisation des biodéchets] s'applique à tous les producteurs ou détenteurs de biodéchets, y compris aux collectivités territoriales dans le cadre du service public de gestion des déchets et aux établissements privés et publics qui génèrent des biodéchets."

Les installations de Tri Mécano Biologiques sont dépendantes du volume traité et de la réduction de la quantité de déchets alimentaires restant dans les déchets ménagers.

Votre présentation d'une solution innovante de collecte des déchets ménagers dans le 7^{ème} arrondissement est intéressante mais à priori la Métropole sera en retard pour respecter la loi AGECE obligeant la généralisation de ce tri.

Afin de bien voir quel sera l'impact pour les agents du service de la collecte, nous avons besoin d'un plan précis de déploiement de l'installation des 1500 composteurs en pied d'immeuble en 2022 et 2023 ainsi que pour les années futures.

Sur l'aspect fiscal, nous ne comprenons pas comment vous allez faire une information incitative sans pour autant passer à une tarification incitative.

Sur la question du compostage, nous ne comprenons pas comment vous passez d'un système où le compost est vendu par le titulaire du marché public, à un système écrit dans le plan, où la matière est retournée au sol dans les jardins publics, jardins de particuliers et terres agricoles à proximité. La collectivité va-t-elle racheter au groupement la matière après transformation ? Comment maîtriser la destination du compost sans le produire ? Comment peut-on ne pas maîtriser les flux pendant des années ?

Enfin, sur les usines, puisque des agents seront impactés par les décisions, vous repoussez au mandat suivant les travaux de rénovation alors que cela fait des années que l'on sait qu'ils doivent être entrepris au moins à hauteur de 500 M€. L'objectif de diminution de la matière collectée pour les usines est contradictoire avec celui d'augmentation d'alimentation des réseaux de chaleur. Le plan mentionne que la Métropole va traiter les déchets des territoires voisins ce qui est très aléatoire.

Au total, le schéma, et nous vous remercions de nous l'avoir fourni en version projet, comporte beaucoup d'incertitudes, qui vont aussi placer les agents dans une position d'attente voire de doutes.

Quant au dossier en lui-même :

La **CFDT** constate que l'accent est mis sur le changement des pratiques, avec l'identification d'un service stratégique particulier qui pilotera le schéma directeur dirigé par le directeur adjoint.

Elle rappelle que pour valoriser des postes, il faut mettre des RIF suffisants et s'étonne que la Métropole attribue des RIF 5 pour les agents concernés par cette politique de changement.

La **CFDT** vous demande de rendre prioritaires sur l'attribution des postes les agents déjà experts sur ces sujets. Il subsiste en effet une incertitude dans la rédaction du rapport page 31 : les agents se voient proposer en priorité les postes vacants pouvant correspondre à leur catégorie et leur profil et ensuite système de fiches de vœux et entretiens individuels.

La **CFDT** vous demande d'expliquer clairement et de mettre en place une programmation sur la manière d'aboutir à :

- -25 % de déchets par habitant à l'horizon 2030 : quelles conséquences pour les services ?
- D'avoir une feuille de route claire pour les agents et conforme aux textes pour aboutir à l'obligation de tri à la source des déchets alimentaires fin 2023 conformément à la loi.
- D'avoir un bilan à un an de la réorganisation sur de nombreux sujets pour anticiper les répercussions pour les services : suivi des changements de postes pour les agents concernés, mise en œuvre de la feuille de route, premiers effets du changement d'orientation de la sensibilisation au tri, alignement stratégique feuille de route-schéma directeur, intérêt de la territorialisation pour la collecte.

Réponses : La Métropole développera la valorisation des déchets pour les entreprises. Elle reconnaît à demi-mots, que le délai légal de collecte des bio-déchets ne sera pas tenu. Elle compte avancer sur un accord avec Saint Etienne pour ramener des déchets par le train pour les incinérer dans l'usine Lyon Sud de la Métropole.

Vote **CFDT** : Abstention

PROJET DE RÉORGANISATION DU SERVICE ÉVALUATION DE LA MDMPH- POUR AVIS

La **CFDT** constate que suite à la réunion Pré CT du 18 mai, des précisions ont été apporté au rapport CT. Nous vous en remercions.

Néanmoins, pour nous, sur ce dossier, certaines interrogations demeurent particulièrement sur la place de la cellule RAPT (Réponse Accompagnée Pour Tous)- dans l'organigramme cible. Le rattachement hiérarchique au secteur enfant ne permet pas des garanties suffisantes pour le traitement des dossiers adultes. De plus, le double rattachement fonctionnel et hiérarchique n'est jamais simple à organiser.

Sur un plan plus global, les liens transversaux ne sont guère visibles. Pour la **CFDT** il est nécessaire de renforcer la coordination et les liens interservices.

Nous faisons également le constat de difficultés anciennes et récurrentes au sein de la MDMPH comme le démontre les appels de renfort sollicité auprès des Territoires.

La réorganisation proposée ce jour ne nous paraît pas d'une ampleur suffisante pour régler à long terme ces difficultés.

La **CFDT** souhaiterait plus de fluidité dans le traitement des dossiers et la fin de la segmentation des tâches des agents ce qui pourrait améliorer le processus.

Pour 2021, la **CFDT** trouve que le délai de traitement des dossiers est très long quand une famille est en attente d'une décision qui touche la scolarisation d'un enfant. Nous ne pouvons que souhaiter que ce délai soit revu à la baisse pour un meilleur service rendu aux usagers.

Pour les adultes, la durée moyenne de traitement est plus courte, mais cette moyenne cache des disparités importantes par territoire. Cette durée est variable selon si le territoire a ou non un médecin et une infirmière PH professionnelles de plus en plus difficile à recruter. L'absence d'attractivité de la Métropole que dénonce la **CFDT** a ici directement un impact sur les droits des usagers.

Malgré toutes ces réserves, la **CFDT** votera favorablement à ce projet en espérant que cette réorganisation et l'arrivée de nouveaux postes permettent une dynamique positive. Pour mesurer l'impact de cette réorganisation, nous demandons que soit programmé un bilan présenté en instance dans le délai de 12 mois après sa mise en œuvre.

Vote **CFDT** : Pour