



ÉCHOS CFDT

Intervention CT & CHSCT 4 juillet 2022

RAPPORT SOCIAL UNIQUE

Globalement la **CFDT** constate les mauvais résultats du Rapport Social Unique 2021. La collectivité n'arrive pas à redresser la barre dans de nombreux domaines. Elle estime que la collectivité est dans une spirale négative et abyssale dans le domaine des RH.

Pour preuve un certain nombre d'indicateurs 2021 se sont aggravés.

Sur les effectifs, 9590 agents soit plus 77, certes des postes ont été créés pour mener la politique du nouvel exécutif, mais ils ne sont pas tous pourvus. L'âge moyen diminue un peu à 46 ans et 2 mois du fait de l'embauche de jeunes contractuels.

Premier mauvais indicateur, le taux de vacance progresse à 10,1%, contre 9,3% précédemment. Le pourcentage de recrutement infructueux est très élevé à 31%.

Il y a aujourd'hui 10,52% de contractuels. Mais vous mettez en place une forte dynamique de recrutement de contractuels.

260 contractuels ont été recrutés soit 44% des embauches.

Une étude de France Stratégie, publiée fin juin, minimise les causes avancées par les employeurs sur l'insuffisance de candidats. L'essentiel des difficultés exprimées résulte, selon elle, de facteurs internes à l'entreprise à savoir la gestion des ressources humaines, la qualité du management, la réputation de l'entreprise, la psychologie de son patron et les conditions de travail.

Les recrutements internes baissent à 56% contre 67 % en 2017. C'est le plus mauvais taux depuis la création de la Métropole. La recherche du mouton à cinq pattes a encore de beaux jours devant elle. Un exemple : récemment à la documentation, il a fallu un mois pour répondre à un contractuel qu'il était embauché pour un contrat de six mois. Les prévisionnels des départs en retraite à l'horizon 2024 (plus que doublement par rapport à 2022, 336 vont atteindre l'âge de départ en 2023 et 733 en 2024.), laissent songeur vis-à-vis de nos difficultés de recrutement.

Le taux de vacance à 10,1% rapproché du taux d'absentéisme à 9,48% fait que près d'un poste sur 5 n'est pas occupé. Ce sont donc les présents qui portent la charge de travail, mais même cela n'est pas suffisant. Il faut donc étoffer les groupes renforts.

On peut aussi constater que la rémunération nette moyenne a baissé de 5%, soit moins 116 € net par mois, sans doute la conséquence de l'effet Noria. C'est inquiétant en période de forte inflation.

Le budget consacré à la formation a diminué de 8,8 % entre 2015 et 2021 et a diminué de 14,66% entre 2019 et 2021.

La **CFDT** tire donc la sonnette d'alarme. La santé financière est éclatante mais les agents n'en profitent pas. La capacité de désendettement est seulement de 3 ans et l'autofinancement net est de l'ordre de 350 M€. Nous vous avions proposé dans le cadre de l'agenda social de reprendre tout le Régime Indemnitaire pour limiter les différences entre agents. Cela coutait 26 M€ pour l'ensemble du mandat. Pour l'instant nos revendications n'ont pas abouti.

Faut-il qu'il n'y ait plus qu'un agent sur deux présents pour que vous preniez conscience du problème ?

Enfin, nous vous demandons instamment de mettre en lien les sujets les uns avec les autres : le RSU doit nourrir les propositions de l'agenda social, il doit aussi être le matériau de la réorganisation de la fonction RH. Les sujets doivent être pris à bras le corps et pas par une politique de petit pas.

Madame Khelifi nous avons constaté que vous remerciez systématiquement les agents dans vos interventions et nous vous en savons gré.

Mais nous sommes inquiets de ce bilan et les désertions de postes en Ressources humaines comme à la DRH adjointe administration des RH, ou au SRH de la DRHMG.

Quels sont les leviers d'amélioration ? Que donne le chantier Marque Employeur ? Comment donner envie de venir travailler à la Métropole, de s'y épanouir voire d'y rester ? Comment améliorer la bienveillance sociale par exemple ?

Vote CT CFDT : Abstention

RÉSULTATS ANNUELS SANTÉ, SÉCURITÉ, CONDITIONS DE TRAVAIL

La **CFDT** a bien conscience que les résultats 2021 sont particuliers du fait de la COVID qui a beaucoup mobilisé les services santé, prévention et social.

Sur l'enquête Qualité de vie au travail, les indicateurs rythme de travail sont mauvais, sans doute car il manque un agent sur cinq, en maladie ou avec un poste vacant. Il y a donc une fatigue générale des agents. Le rythme provient de demandes importantes des élus qui veulent réaliser au plus vite leur projet politique sans tenir compte des ressources en place.

La **CFDT** attend la compensation des temps partiels sur les postes.

La conduite du changement, c'est-à-dire la traduction du programme de l'exécutif dans une nouvelle organisation inquiète aussi et notamment le chantier territorialisation qui est complètement illisible et inaudible pour les agents concernés.

Sur les accidents, nous constatons 1964 jours d'arrêts de travail lié à l'augmentation des agressions des usagers et la **CFDT** espère que le chantier d'amélioration des accueils apportera des solutions.

Sur les protections fonctionnelles, 243 demandes sont constatées contre 212 en 2020. Nous ne savons toujours pas quels sont les résultats constatés puisque le document présente surtout les moyens, les orientations. La **CFDT** vous demande donc quels sont les résultats ?

Les accompagnements psychologiques individuels sont en hausse : 244 agents avec une majorité de causes interne (69%) : venant des tensions avec l'encadrement, de l'organisation du travail et des tensions avec le collectif. Un important travail de qualité de vie au travail reste à engager.

Enfin les quelques aspects positifs concernent le nombre d'agents en télétravail à 3500, le pourcentage d'agents ayant une participation à la prévoyance à 79%.

En conclusion, nous attirons votre attention sur la fragilité des résultats de ce rapport.

La **CFDT** souhaite une dynamique positive permettant aux agents d'être fiers et confiants dans la qualité de vie au travail à la Métropole.

Vote CHSCT CFDT : Abstention