



ÉCHOS CFDT DU COMITÉ TECHNIQUE (CT) du 29 septembre 2022

CONVENTION DE LA DÉLÉGATION DE GESTION À LA VILLE DE LYON EN MATIÈRE DE LECTURE PUBLIQUE

La **CFDT** prend acte du renouvellement de convention et de la création d'un poste de catégorie Néanmoins, dans ce service comme dans l'ensemble des services de La Métropole, la **CFDT** ne peut que dénoncer l'absence d'une politique systématique de remplacements des absences et des compensations de temps partiels. Une telle politique volontariste permettrait aux agents de travailler dans de meilleures conditions et d'assurer un service public de qualité.

Vote CFDT : POUR

AJUSTEMENTS ORGANISATIONNELS SUR LE PÉRIMÈTRE DE L'EXPLOITATION DE LA DIRECTION DU CYCLE DE L'EAU

La **CFDT** regrette que ce dossier soit présenté pour « ajustements » et que l'on demande à cette instance d'entériner et d'acter des décisions et organisations déjà mises en œuvre. Sur le dossier en lui-même, notre inquiétude majeure est le fait que sont mis en œuvre des réorganisations alors que de nombreux postes sont vacants, particulièrement des postes d'encadrements. Nous allons bientôt être dans la situation où il n'y a pas de directeur de l'Eau, il n'y aura bientôt plus de directeur adjoint de l'Eau et il n'y a pas de directeur de la STEP. Le taux de vacance est de l'ordre de 10%. On ne peut que constater que la Métropole a ici aussi des problèmes d'attractivité et donc de recrutement. Ce taux de vacance est préjudiciable au bon fonctionnement des services et plus encore à la santé des agents en poste qui doivent pallier les absences voire assumer des décisions qui ne sont pas de leur domaine du fait d'absences sur les niveaux N+1 et N+2 voire N+3.

La **CFDT** note que ce dossier permet des clarifications et la reconnaissance des besoins en transformant des postes d'adjoint technique en agent de maîtrise par exemple.

De plus nous constatons actuellement à la STEP des grosses lacunes dans le domaine RH, au moins trois agents n'ont pas la NBI qu'ils devraient avoir depuis longtemps, n'ont pas de réponse du SRH, et l'acheteur a effectué une mobilité car elle n'avait tout simplement pas de nouvelles du SRH sur le renouvellement de son contrat.

La **CFDT** regrette que ce dossier ne soit pas passé pour avis/information au CHSCT, sur la partie réaménagement des locaux.

Vote CFDT : ABSTENTION

MISES EN ŒUVRE D'UNE NOUVELLE ASTREINTE DIGUES

La **CFDT** prend acte de la mise en œuvre de cette expérimentation et de sa mise en œuvre sur la base du volontariat.

La **CFDT** demande que la durée de l'expérimentation soit précisée dans le rapport au CT.

Vote CFDT : POUR

VERSEMENT DU RIF CHAUFFEURS

La **CFDT** est « consternée » par la présentation de ce dossier. Malgré des échanges longs et fructueux lors du CT du 22 mars 2022, on constate que ces échanges n'ont pas permis de faire le tour de la question et qu'il faut de nouveau se pencher sur ce dossier en ce mois de septembre. Vous proposez un ajustement et un élargissement du nombre de bénéficiaires. Ce qui en soit est positif pour les agents.

Mais ce qui est présenté en CT ressemble à « une usine à gaz » très difficile à comprendre et sans doute lourde à mettre en place pour les équipes RH.

Par exemple, pour nous, la logique aurait été d'attribuer 90€ aux agents de maîtrise qui exercent la conduite, comme prévu pour les chauffeurs. Mais non, on leur propose 21€ et on nous renvoie à un futur hypothétique pour mener une réflexion sur le RI des agents de maîtrise et des techniciens.

Ce dossier introduit des éléments de complexification du type « majoration de RIF » « dispositif spécifique » « dérogation » « prime spécifique » etc. Toutes notions que ne simplifieront pas la généralisation et l'harmonisation du RI des agents Métropolitains. Cette politique du cas par cas ou des « petits pas » n'est pas satisfaisante et empêche toute vision globale.

La **CFDT** est en attente d'une refonte globale des RIF (Régime indemnitaire de Fonction) et RIG (Régime indemnitaire de Grade) et revendique la mise en œuvre du RIFSEEP comme le prévoit les textes. De plus, la **CFDT** constate que sur ce dossier RI (Régime indemnitaire), le calendrier présenté par l'administration dans le cadre de l'agenda social n'est pas respecté. L'étude aurait dû être faite en 2022 pour une mise en œuvre en 2023.

La **CFDT** est surprise de voir que la profession masculine de chauffeur est traitée rapidement alors que la mise en œuvre du SEGUR qui concerne majoritairement les femmes traîne en longueur. Où en est votre volonté politique de rééquilibrage des rémunérations Femmes-Hommes ?

La gestion actuelle des RIG et RIF nous inviterait plutôt à avoir un avis négatif. Néanmoins, afin d'éviter de faire la Une sur Comète et dans l'intérêt des agents concernés, nous nous abstiendrons sur ce dossier.

Vote CT CFDT : ABSTENTION

Sur ce dossier, le débat a duré près de 2 heures : échanges sur les effets de seuil, entre les agents de maîtrise encadrant (RIF 4) et les autres non encadrants (RIF 5) si augmentation RIF à 90€ - ceci concerne 22 agents.

Ensuite seuil par rapport au RIF des techniciens – Puis débat sur élargissement à 350 agents de maîtrise (hors sujet chauffeur) pour passage d'un RIF 5 à RIF 4 afin d'aligner tous les agents de maîtrise.

Sur ce dossier, la CFDT a fait part de son agacement et a dénoncé fortement l'absence de refonte générale du RI et un travail au coup par coup au détriment de l'ensemble des agents : Quid des autres filières : les administratifs ? Les agents voirie « non rifé » ?

Les travailleurs sociaux qui n'ont aucun RIF ?

Quid du Ségur en attente décret ? Quel élargissement aux filières administrative et technique qui travaillent dans le social et médico-social ?

.....