



LES ÉCHOS

CAP 14 11 2022

1. CAP A et B

BILAN DES RUPTURES CONVENTIONNELLES :

La DRH a présenté un bilan sur les ruptures conventionnelles.

Sur 43 demandes de ruptures depuis que le dispositif existe, seules 7 ont été acceptées (15%), dont 4 catégorie A, 1 catégorie B et 2 catégories C.

Parmi ces 7 situations, la **CFDT** en a accompagné 3. Nous avons travaillé avec les agents pour que les dossiers soient les plus aboutis possibles.

La DRH explique que les agents demandeurs souhaitent soit créer une entreprise, soit disposer d'une transition vers la retraite.

Parmi les critères de choix :

- L'avis de la direction : le poste sera-t-il supprimé ?
- Le coût total pour la collectivité car la Métropole doit payer l'indemnité de rupture conventionnelle (entre 7 mois et 2 ans de traitement) et l'Aide au Retour à l'Emploi pendant au moins deux ans, c'est à la collectivité de payer car les fonctionnaires ne cotisent pas à l'URSSAF.
- L'intérêt pour la collectivité

En instance, la **CFDT** a pointé :

- Le délai de traitement des dossiers qui est très long
- Le flou qui entoure l'instruction : l'administration emploie la technique du faisceau d'indices
- Le caractère biaisé des critères : la direction dans laquelle travaille l'agent n'a pas d'intérêt à supprimer le poste
- Le fait que certains agents maltraités par la collectivité ont obtenu une rupture conventionnelle pour éviter des contentieux

La **CFDT** a indiqué :

- Qu'il serait nécessaire d'expliquer les raisons du refus aux agents
- Qu'il faudrait accompagner les agents qui n'ont pas obtenu gain de cause pour qu'ils puissent rebondir dans leur parcours professionnel.

Aucun bilan financier n'a été fourni.

2. CAP A :

Demande de la **CFDT** : AVANCEMENT DE GRADE 2022 :

En instance la **CFDT** est revenue sur les tableaux d'avancement de grade pour les ingénieurs hors classe (seulement 1 promu sur 10) et pour les attachés hors classe (seulement 4 promus sur 18).

Ces décisions ne respectent pas les ratios de 30%, voire de 100 % lorsque moins de vingt agents sont promouvables et n'ont entraîné la nomination que des agents ayant des responsabilités importantes d'encadrement (Régime Indemnitaire de Fonctions 1 ou 2).

La **CFDT** a expliqué que la Métropole de Lyon a déjà été condamnée au tribunal administratif en 2019 en ayant institué comme critère d'occuper des postes de niveau 1 ou 2.

Seule réponse de l'administration : ces grades donnent accès à des emplois fonctionnels de collectivités moyennes.

La **CFDT**, en intersyndicale, **va mobiliser les agents promouvables pour contester ces décisions.**

Demande de la **CFDT** : EGALITE FEMMES-HOMMES POUR LES AVANCEMENTS DE GRADE 2022

En réponse à une question d'une élue politique, la **CFDT** est intervenue pour expliquer que le système visant à améliorer l'égalité Femmes-Hommes pour les avancements de grade n'est pas appliqué.

De plus, le système existant (+ ou - 10%), lorsque l'on est en présence de grades très genrés, amène à quasiment supprimer les possibilités d'avancement de grade pour le genre qui est en très forte minorité.

C'est donc un système qui est à revoir.