

Lyon, le 17 mai 2023

## ECHOS CFDT

### Comité Social Territorial (CST) 15 mai 2023

En bleu : éléments apportés par l'administration en cours de séance

#### APPROBATION DES COMPTES RENDUS DU CST

RAS

#### AMENDEMENT REGLEMENT INTERIEUR RELATIF À LA FORMATION SPECIALISÉE (FS)

Les organisations syndicales ont proposé d'ajouter dans le Règlement Intérieur de la Formation spécialisée un amendement relatif au secrétariat de l'instance. Ainsi les organisations syndicales proposent un secrétaire de la formation spécialisée qui changera tous les six mois selon l'échéancier suivant :

1. FO – 01/23 à 06/23
2. **CFDT – 07/23 à 12/23**
3. CFTC – 01/24 à 06/24
4. CGT – 07/24 à 12/24
5. FA – 01/25 à 06/25
6. SNT – 07/25 à 12/25
7. SUD – 01/26 à 06/26
8. UNSA – 07/26 à 12/26

Le secrétaire aura pour mission de travailler avec toutes les OS à la préparation des ordres du jour de séances qui seront proposés à l'administration.

Cette modification a été approuvée à l'unanimité à l'exception de l'UNSA UNICAT qui s'est abstenue.

**Vote CFDT : POUR**

#### REORGANISATION SRH DSHE

Tout d'abord la CFDT se réjouit de voir que la gestion des contractuels est déconcentrée dans les SRH, ce qui représente 160 nouveaux contrats pour la DSHE. Nous souhaitons qu'il y ait une forte communication sur le sujet. Il est prévu la gestion de 180 agents par portefeuille : [norme établie au niveau fédéral](#).

Sur la situation des gestionnaires RH, la CFDT constate que sur 19 postes, il reste encore 9 faisant fonction. Nous constatons cinq ans après le lancement de ce projet qu'il n'est pas possible d'avoir tous les gestionnaires RH en catégorie B.

La charge de travail du SRH DSHE serait moindre si on arrêta de multiplier les contrats courts en Accroissement Temporaire d'Activité. Il faut recruter sur poste pérenne et contrat long, comme le précise le rapport d'orientation sur les contractuels. Car le manque de personnel à la DSHE est structurel et ne correspond pas à un accroissement d'activités. [L'administration précise que la DSHE dispose de 90 postes via les équipes renforts](#) (pour un besoin de 390 postes !).

Sur les locaux, il manque six postes de travail fixes et le stockage des dossiers d'agents dans des armoires situées à l'accueil ne nous semble pouvoir être qu'une situation très provisoire.

**Vote CFDT : POUR**

### **REORGANISATION ENCADREMENT MISSION SOCIALE LYON 7-8**

La CFDT s'étonne une fois de plus, d'être consultée sur une transformation d'un poste de responsable prévention en poste d'adjoint au chef de service social, référent prévention enfance. Cette transformation est symptomatique de l'abandon d'une partie de la prévention au profit du social. [La question de la prévention est réaffirmée dans le PMS \(Programme Métropolitain des solidarités\)](#)

Les moyens (il ne s'agit pas d'une création) ne sont pas à la hauteur des besoins.

Nous rappelons que depuis plus d'un an, la MDML Lyon 3-6 attend un poste d'adjoint chef de service enfance. Nous avons relancé deux fois madame KHELIFI et nous attendons une réponse. [Mme Khélifi s'engage à nous répondre. Et l'administration indique que « la porte n'est pas fermée » concernant la création de ce poste.](#)

**Vote CFDT : ABSTENTION**

### **CONVERGENCE OUEST**

Les agents sont très dubitatifs vis-à-vis des chiffres fournis par l'administration car l'étude d'impact est faite à partir de chiffres théoriques or la réalité du terrain est toute autre.

L'étude ne prend pas en compte l'absentéisme et les postes non pourvus, d'où une forte incompréhension des agents sur la soutenabilité du projet. L'étude d'impact a été limitée à la consultation des cadres. Il faudrait la reprendre avec la réalité des postes pourvus et en interrogeant les agents. Les agents travaillent à flux tendus. Ils gèrent déjà l'urgence notamment les Informations Préoccupantes. La prévention est largement délaissée.

Il manque un accueil correct dans les MDML de ce territoire. L'accueil tournant pose beaucoup de problèmes, il ajoute du travail aux agents qui ne peuvent répondre aux usagers et génère beaucoup de tensions.

Vous ne pouvez pas mettre en œuvre un changement d'organisation avant d'avoir présenté le dossier en instance. Vous avez demandé à l'agente CESF de vous fournir une réponse à vos propositions alors que l'instance n'avait pas eu lieu, mettant l'agente dans une situation inconfortable.

Les moyens humains pour la DSHE doivent être à la hauteur des besoins et des enjeux. Il manque 390 postes non pourvus pour la délégation et. Les agents en sont très impactés

Il manque encore des véhicules à fournir par la Métropole car les agents utilisent leurs propres véhicules

Il manque des travailleurs sociaux notamment à Craonne (4 postes en moins), Saint Genis Laval (manque de poste à l'Enfance), Francheville et des AMS à Sainte Foy.

Enfin, voici la conclusion qu'une partie des agents que nous avons rencontré nous a transmis :

« L'ensemble des professionnels du territoire s'accorde pour dire qu'il n'est pas possible de perdre un poste de travailleur social (CESF ou AS polyvalence) sans conséquences sur notre santé. La

situation de chaque équipe est déjà difficile, tendue. Nous ne pourrions plus assurer un service de qualité auprès des usagers.

Quel sens la Métropole veut-elle donner au travail social avec toujours plus de missions, de moins en moins de moyens techniques/ matériel et maintenant, avec la convergence, la question des moyens humains ?

Les beaux engagements décrits dans le projet métropolitain des solidarités « Accueillir sans condition », « Développer le pouvoir des personnes concernées », « Renforcer le pouvoir d'agir des professionnels » sont bien loin de la réalité du terrain... »

### **Vote CFDT : CONTRE**

#### **POLITIQUE INSERTION JEUNES ET PUBLICS ELOIGNES**

La Métropole souhaite développer l'insertion par différents dispositifs. Nous comprenons la démarche bien qu'elle ne soit pas vraiment expliquée. S'agit-il de combler les absences et les vacances de postes, pour mémoire 20% de postes ne sont pas occupés ou pas pourvus ?

Il n'y a pas de suivi du devenir des publics en insertion.

Que sont-ils devenus ? Le taux de sortie positif 2022 des contrats aidés de 33% nous semble encore très limité.

Pourquoi la DRH ne travaille-t-elle pas davantage avec la direction de l'insertion ?

Pourquoi développer l'accueil de stagiaires non gratifiés de moins deux mois alors qu'il s'agit d'un public défavorisé ?

Pourquoi les encadrants ne peuvent percevoir la NBI apprentissage ? Il faut trouver un système de rémunération de remplacement. [La NBI ne peut-être cumulative, l'administration va rechercher un autre levier.](#)

Au total, la volonté d'accueillir des publics jeunes ou éloignés de l'emploi augmente mais elle ne se traduit pas par une insertion pérenne.

### **Vote CFDT : POUR**

#### **REORGANISATION SERVICE INSERTION DRH**

La CFDT constate que la DRH est très optimiste sur le recrutement. Il manque aujourd'hui 3 postes non pourvus et un faisant fonction doit passer un concours. Comment allez-vous vous organiser en cas de recrutements infructueux pour arriver à mettre en œuvre la politique insertion jeunes et publics éloignés ?

### **Vote CFDT : POUR**

#### **RAPPORT COMPLEMENTAIRE SUR LE COMPLEMENT DE TRAITEMENT INDICIAIRE**

La CFDT remercie la collectivité d'avoir pris en compte une partie des demandes notamment pour les CTSE, les cadres de santé, les 160 AMS de catégorie C avec détachement ou intégration.

Il est bien d'avoir proposé le détachement qui est plus intéressant pour les agents que l'intégration. Ils devront mettre fin à leur détachement s'ils veulent poursuivre leur carrière en catégorie B à la Métropole car la filière administrative ouvre des possibilités plus importantes que la filière sociale. Les AMS catégorie B passeront à un rif de 45 € et à une majoration rif équivalent CTI de 237,65 nets €, soit 282,65 € bruts. Il faut une ligne spécifique de majoration du RIF.

A noter qu'il faudra, lors des augmentations de points d'indice, augmenter de fait cet équivalent de CTI.

Nous vous avons adressé une pétition de 730 signatures.

La CFDT revendique une augmentation des bénéficiaires estimés au total à 700 agents. Car le travail social administratif et l'accueil est aussi réalisé par les autres agents gestionnaires PA/PH, Insertion, enfance qui ont les mêmes contraintes.

Cette demande d'augmentation est justifiée par la très bonne santé financière de la Métropole qui a voté au moins 17 M€ de régime indemnitaire au budget primitif 2023 et qui va disposer d'un autofinancement brut de + de 600 M€ !!

Nous soutenons également les assistantes sociales du personnel, qui revendiquent également de percevoir le CTI. Elles s'appuient notamment sur le fait que d'autres collectivités versent le CTI aux assistantes sociales du personnel dont le département du Rhône, que les travailleurs sociaux de la direction de l'habitat et du logement et de la MDMPH le perçoivent et qu'il n'y a pas de différence notable entre un usager de la Métropole et un agent de la Métropole. [La Présidente valide en séance l'octroi du CTI pour les assistantes sociales du personnel.](#)

Les autres agents des MDML restent sur la touche, dont le personnel administratif, ce qui va créer à nouveau des tensions. L'agenda social reste très flou sur les délais au-delà de 2023. Nous vous demandons instamment de travailler cette question de façon urgente. [Mme la Présidente indique que les autres situations non retenues à ce jour pour le CTI seront réexaminées dans le cadre de l'agenda social.](#)

Quant à la rétroactivité nous vous proposons de l'aligner à avril 2022, date mentionnée dans le décret, comme pour les premiers bénéficiaires du CTI. [La rétroactivité sera fixée au 1er avril 2022 pour les bénéficiaires du CTI comme l'exige la Loi. Pour les AMS catégorie B la rétroactivité est fixée au 1er juillet 2023 \(délibération prévue en juin 2023\)](#)

**Vote CFDT : POUR**

### **MODALITES ATTRIBUTION TITRES RESTAURANTS**

Nous vous remercions pour ce geste. À ce jour 6 700 agents sont bénéficiaires.

Il s'agit d'une augmentation relative qui couvre presque l'inflation sur l'alimentation : seulement de 60 cts par ticket pour la Métropole et un coût de 40 cts à la charge des agents. Le coût de 1,4 M€ en année pleine.

Le passage à un système de carte nous semble devoir faire l'objet d'un accompagnement pour les agents.

Il serait souhaitable d'élargir l'attribution de TR à certains lieux : ex tour de la Part Dieu 20 mn aller-retour.

Nous souhaiterions un bilan du fonctionnement du restaurant administratif pour voir dans quelles mesures la participation métropolitaine pourrait évoluer. [L'administration, qui ne peut augmenter sa participation pour des raisons réglementaires, travaille sur une évolution de la tarification des repas. Il s'agit d'abandonner l'application du coefficient multiplicateur de 1,3 du prix d'achat de chaque produit répercuté sur la participation de l'agent. Il existe des systèmes différents plus favorables.](#)

**Vote CFDT : POUR**

### **PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE**

Nous remercions la collectivité de ce geste. Néanmoins l'augmentation de l'aide reste très inférieure à l'inflation du coût des contrats : une personne seule paie 150 € par mois, un ménage avec deux enfants 400 € par mois. L'augmentation de la participation de la Métropole reste donc insuffisante.

Concernant une aide de l'employeur pour la prévoyance, Mme la Présidente indique que cela sera étudié dans un deuxième temps.

**Vote CFDT : POUR**