



## ECHOS CFDT CST-FS

### Comité social territorial – Formation spécialisée

Intervention préalable d'Anne JESTIN, directrice générale des services, sur la situation des contractuels et sur la publication des postes : (Pour rappel, début juin que 10 publications de poste en ligne et plus des centaines de contractuels en péril).

- 1 suivi hebdomadaire mis en place par la direction générale avec la direction des ressources humaines,
- 1 note de coordination et d'homogénéisation des consignes adressée à tous les SRH,
- 150 à 200 postes ont été ouverts et sont publiés sur des postes permanents ; seulement quelques contractuels peuvent postuler, car avant tout la DGS veut privilégier la mobilité interne (titulaires et CDI).

Certains contractuels pourraient ainsi basculer sur des CDD de 3 ans, ceci n'étant possible en l'état actuel que pour les agents des catégories A et B. Les agents de la catégorie C ont la possibilité d'être intégrés directement dans la fonction publique, sauf pour ceux n'ayant pas la nationalité française ou ressortissant de la communauté européenne. Pour ceux-ci, il faut une évolution de nos procédures actuelles afin de leur permettre d'avoir un CDD de 3 ans. Projet à étudier lors d'un prochain CST.

- Budget RH augmenté pour la prochaine décision modificative de presque 10 millions d'euros.
- Hélas, il y aura bien environ 200 CDD non renouvelés.

Une attention peut être apportée aux situations particulières que les syndicats peuvent faire remonter auprès de la direction générale.

La **CFDT** a déjà recensé une centaine de situation, elle va demander l'accord de chaque contractuel qui lui a écrit pour faire remonter leur situation auprès de la direction générale, s'ils le souhaitent.

## RAPPORT SOCIAL UNIQUE

Globalement la **CFDT** trouve que les résultats ne s'améliorent pas depuis l'an dernier. La collectivité n'arrive pas à redresser la barre dans de nombreux domaines. La **CFDT** estime que la collectivité est dans une spirale négative dans le domaine des RH.

Le taux de vacance officiel de poste diminue insuffisamment à 9,3% (7,3% en occupationnel), contre 10,38% précédemment. En parallèle, le pourcentage de recrutement infructueux est à nouveau très élevé à 41%.

Le taux d'absentéisme est stable à 10,3%.

À cela il faut ajouter les agents en mi-temps thérapeutique, (512 préconisations) soit 386 agents correspondant potentiellement à 193 ETP perdus, soit 2,19%. Les conditions de travail ne s'améliorent pas.

**Plus d'un poste sur cinq n'est donc pas pourvu.** Ce qui n'est pas supportable pour les agents qui restent.

Les départs sont en très légère baisse à 758.

Les mutations externes sont en hausse, à 103. La mobilité interne a baissé de 59% à 52% alors même que la collectivité dit vouloir l'encourager.

Le solde entrées-sorties est pour la première fois très positif à +139 agents.

Nous vous avons déjà demandé à plusieurs reprises d'étoffer les groupes renforts. Un exemple, à la DSHE, le groupe renfort est de 90 agents, alors que le besoin serait bien plus important. Nous sommes inquiets et la **CFDT** vous alerte car il y a un vrai besoin.

Nous sommes étonnés de ne pas voir les données sur le salaire médian et moyen dans le document du RSU.

6911 agents ont été formés en 2023, soit 10% de plus que l'an dernier, ce qui nous permet de vous féliciter.

La **CFDT** tire donc à nouveau la sonnette d'alarme sur l'absentéisme. Nous vous le répétons, cet indicateur est aussi le signe d'une forte dégradation des conditions de travail. Cela nous interroge également par rapport à la mise en place de la semaine en 4 jours et des conséquences sur le télétravail et les permanences diverses.

La **CFDT** vous demande, de nous présenter chaque année en CST, avant la délibération du conseil de janvier, les éléments relatifs aux créations, transformations et suppressions de postes. Cela aurait permis d'améliorer le dialogue social sur cette question, notamment vis-à-vis du conflit sur ce sujet.

Enfin, nous vous demandons instamment de relier les éléments du bilan à des propositions concrètes. Faire Métropole c'est créer des liens entre les résultats et des propositions concrètes.

Le RSU doit nourrir les propositions de l'agenda social, être le matériau pour bâtir un vrai programme d'attractivité et de fidélisation. L'agenda social, dont nous n'avons pas de nouvelles, a aussi besoin d'être visible, pluriannuel pour rendre la collectivité attractive.

Nous sommes toujours en l'attente de la reprise par la Métropole de Lyon de l'allocation de départ en retraite pour 2024.

Pour la **CFDT** le rôle de la Métropole est de réaliser correctement ses missions de service public, avec des agents présents, des postes pourvus et de bonnes conditions de travail. Nous nous interrogeons sur la capacité de la collectivité à réaliser réellement le plan de mandat, avec suffisamment de bras et de cerveaux, et des agents heureux au travail et fiers de servir la Métropole.

Le conflit en cours sur les CDD montre que vous considérez les agents comme une variable d'ajustement. Nous nous interrogeons, une fois de plus, sur le non-respect du droit par la Métropole. Par exemple, Ahmed, agent de collège a eu 30 CDD en six ans. Ahmed aurait dû être stagiaire puis titularisé en tant que catégorie C. Quand allez-vous sortir de la précarité les agents qui sont dans ces situations alors que vous nous aviez présenté un très beau programme pour les contractuels et que vous vous étiez engagée à intégrer directement les agents de catégorie C ?

### **Vote CST CFDT : Abstention**

## **RÉSULTATS ANNUELS SANTÉ, SÉCURITÉ, CONDITIONS DE TRAVAIL**

**Sur la maladie et les accidents du travail** : 327 480 jours d'absence en 2023 sont recensés, soit 854 Équivalents Temps. La moyenne des durées d'arrêt par agent est passé de 15 à 19 jours, soit + 26%.

Près de 79% des agents ont été absents au moins une fois.

**Sur les protections fonctionnelles**, 250 demandes sont constatées, dont 21% avec plaintes. Nous aimerais un bilan pluriannuel sur la performance du dispositif.

Comme nous l'avions demandé l'an dernier, ce sujet doit être revu à l'ordre du jour de la formation spécialisée.

Les signalements sur les registres, soit 103 et + 17% nous semblent un très faible nombre. La **CFDT** s'interroge sur le suivi qui ne nous semble pas du tout à la hauteur de la collectivité. Les réponses ne sont souvent pas à la hauteur des attentes des agents.

**Autres signes inquiétants** : les temps partiels thérapeutiques qui se montent à 512 préconisations au cours de l'année 2023. Les préconisations médicales sont en hausse de 20% passant de 1500 à plus de 1800.

Sur les 40 postes de préventeur, il n'y a que 4 préveneurs à la DSHE pour 3 126 agents qui représentent 35,37% des effectifs.

In fine, la **CFDT** est inquiète pour l'ensemble de ces chiffres.

Malgré des efforts pour organiser des espaces zens, nous ne sommes pas rassurés. La **CFDT** estime d'ailleurs que les solutions sont à trouver au sein des collectifs, par un management plus apaisé, par des conditions de travail améliorées, plutôt que par des manifestations certes sympathiques, mais qui ne changeront quasiment rien au quotidien des agents.

Comme l'an dernier, 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 FS CFDT : Abstention**