

Lyon, le 22 avril 2025

## **ECHOS CST**

### **COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL 15 AVRIL 2025**

*Report du 10 février 2025*

#### **PLAN DE MOBILITÉ EMPLOYEUR : GUIDE DES PARCOURS PROFESSIONNELS**

La **CFDT** salue l'actualisation du Guide des parcours professionnels en vue de le simplifier et de répondre aux attentes du décret du 22 juillet 2022 qui a pour objectif de favoriser l'évolution professionnelle avec des modifications concernant les dispositifs d'accompagnement et de formation des agents. Pourquoi avoir attendu deux ans et demi pour commencer à s'intéresser à ce texte ?

Nous regrettons comme d'autres organisations syndicales que certains points ne soient pas intégrés dans ce guide, il s'agit du tutorat et du parrainage dans le cadre de prise de poste qui existent de manière marginale mais qui ne sont pas formalisés dans ce guide.

Sur un autre registre les formations de professionnalisation dans le cadre d'une prise de poste arrivent très souvent trop tardivement ce qui est préjudiciable pour tout le monde. Qu'est-il prévu pour améliorer ce point ?

Nous nous félicitons de l'amélioration de la prise en charge financière des formations dans le cadre d'une évolution professionnelle par la Métropole afin de diminuer le reste à charge des agents. Concernant l'enveloppe annuelle maximale pourriez-vous en préciser le montant et le nombre d'agents concernés.

La **CFDT** espère que ces bonnes pratiques se concrétisent par des actions au regard du nombre important des refus.

Il serait nécessaire de disposer d'un bilan sur tous les types de formation mentionnés dans ce décret car le RSU 2023 ne mentionne que :

- 2 validations des acquis de l'expérience
- 11 bilans de compétence
- 7 congés de formation
- Les CPF utilisés le sont surtout pour des prépas concours ce qui nous interroge.

La Métropole ferait-elle tout pour ne pas permettre à ces agents d'évoluer vers d'autres horizons ?

Vous mentionnez dans le dossier 40 CPF par an, ce qui montre le peu d'investissement et d'intérêt que la Métropole de Lyon accorde à ce sujet. Nous n'avons d'ailleurs pas retrouvé ce chiffre dans le RSU 2023.

#### **OFFRE ANNUELLE RELATIVE AU DÉVELOPPEMENT AU TITRE DE L'ANNÉE 2025**

Nous regrettons que le budget métropolitain pour 2025 de 2.3 millions soit ramené à 2.1 millions après la DM relative à la baisse budgétaire (contre un budget de 2 373 000 € en 2023).

Concernant les chiffres clefs de l'activité de formation nous nous réjouissons de leur évolution positive. Néanmoins on constate des disparités pour les agents de + de 50 ans, les agents de catégorie C et les agents de la filière technique. Quelle analyse en faites-vous ? Quelles sont les mesures de correction envisagées ?

Pouvez-vous nous indiquer si les agents des collèges partent plus en formation qu'en 2023 ?

Le CPF n'est toujours quasiment pas utilisé, avec seulement 10 dossiers. Malgré notre demande pour que ce sujet soit abordé en évaluation annuel, c'est encore un échec. Avez-vous simplifié l'instruction et revu à la hausse la prise en charge financière ? La complexité des démarches est sans aucun doute un frein, de même que la vérification des impacts du projet sur la vie personnelle d'un agent. Au nom de quoi la collectivité se permet-elle d'intervenir dans le domaine de la vie privée des agents ? Après leur avoir dicté ce qu'ils doivent manger, on va les interroger sur les conséquences sur leurs vies personnelles de leur départ en formation ?

La DRH a répondu que la mention des impacts sur la vie personnelle des agents serait retirée de Comète.

**Vote CFDT : Abstention**

## AJUSTEMENT DES RÈGLES DE FONCTIONNEMENT DU RESTAURANT MÉTROPOLITAIN

La CFDT prend acte de la mise en œuvre de l'obligation réglementaire URSSAF relative à la tarification. En résumé il faut juste communiquer aux agents le prix minimum d'un repas incluant la participation de l'employeur pour éviter d'être soumis à cotisation URSSAF. Cela correspond à un repas à 4.35 € minimum pour l'agent en 2025.

Nous profitons de ce dossier pour revenir sur la question du règlement intérieur et en particulier la composition des plateaux. Nous avons eu des retours d'agents qui nous ont informé qu'une personne surveillait leur contenu. Ils estiment être privés de liberté.

La description précise dans le règlement intérieur de la composante du plateau repas sur place et à emporter a pour objectif de limiter les prises alimentaires. Comme nous l'avons déjà dit au CST du mois d'octobre nous avons le sentiment d'une mesure quelque peu disproportionnée par rapport à la réalité. Personne n'est en capacité à ce jour de connaître les volumes alimentaires concernés par des comportements de gaspillage. Nous craignons plus que cette mesure désavantage des personnes pour qui ce repas de midi sera le plus complet. Cette décision est infantilisante.

La Métropole explique qu'il apparaît très compliqué de gérer les stocks pour que les agents qui déjeunent à une heure avancée conservent un choix varié dans les plats, entrées et desserts.

**Vote CFDT : Contre**

## REVISION DU REGIME INDEMNITAIRE DE FONCTION DES TECHNICIENS ET AGENTS DE MAÎTRISE

Madame la Présidente,

L'intersyndicale composé des syndicats (UNSA, CFDT, CFTC, FO, SNT CFE-CGC, SUD, UFICT CGT, UNICAT) souhaite tout d'abord saluer le travail des équipes de la DRH sur ce dossier. Le processus d'élaboration a été long, complexe, et a nécessité un investissement important de la part des services. Nous tenons à leur témoigner notre reconnaissance.

Ce dossier présente plusieurs éléments positifs. Nous saluons les revalorisations prévues pour les techniciens classés en B1 et B2 – avec respectivement 250 € et 200 €, qui constituent une avancée significative. De même, le montant de 175 € prévu pour les agents de maîtrise en C1 est cohérent au regard des responsabilités de ce groupe.

Nous notons aussi avec satisfaction que ce dossier introduit enfin la notion d'expertise métier dans les critères de classement. Cette reconnaissance était attendue depuis longtemps, et constitue une première étape importante.

Cela étant dit, nous devons exprimer notre insatisfaction face aux arbitrages rendus.

Ces arbitrages entre délégués sont, dans certains cas, incompréhensibles et bien souvent déconnectés de la réalité et des missions exercés. Ceux-ci ne répondent pas pleinement aux attentes des agents ni aux engagements pris dans le cadre de l'agenda social.

Plusieurs points majeurs posent problème.

- Côté agents de maîtrise, les agents classés en C3, soit 122 agents, ne verront aucune revalorisation, le montant de 30 € étant symbolique et insuffisant. Nous faisons la demande qu'il soit porté à 60 €, pour garantir une reconnaissance concrète.

De même, pour les 311 agents en C2, les 100 € proposés ne sont pas à la hauteur. Nous demandons que ce montant soit revalorisé à 120 €, pour tenir compte de leurs missions et de leur engagement quotidien.

- Côté techniciens, la réforme ignore les agents classés en B4. Certains y sont affectés alors même qu'ils exercent des fonctions d'expertise ou de coordination, parfois supérieures à celles de collègues en B2 ou B3. Nous demandons le reclassement d'au moins une quarantaine de postes B4 vers les groupes B2 ou B3, selon les missions réellement exercées.

Par ailleurs, nous calculons qu'environ 220 000 € restent disponibles dans l'enveloppe budgétaire d'un million d'euros, en prenant en compte l'impact des mesures de convergence que vous continuez d'appliquer.

Ces moyens doivent être intégralement mobilisés pour compléter le dispositif.

Nous proposons que cette somme serve à :

- Revaloriser le groupe C3 à 60 €, pour un coût que nous avons estimé à 42 000 € ;
- Porter le montant du groupe C2 à 120 €, coût estimé à 73 000 € ;
- Reclasse certains agents techniciens qui ont été placés dans le groupe B4 vers les groupes B2 ou B3 ;

Nous demandons également que ce dossier du RIF TT et AM soit appliqué avec une rétroactivité au 1er octobre 2024, conformément au protocole d'agenda social et dans le respect du calendrier de mise en paie présenté aux organisations syndicales lors des différents échanges.

Il nous semble important de rappeler qu'une délibération spécifique n'est pas requise dans ce cadre, et que l'argument de la légalité ne semble pas constituer un obstacle, au regard d'exemples précédents de rétroactivités bien plus étendues.

Cette décision relève d'un choix politique, Madame la Présidente, et nous vous invitons à l'examiner dans cet esprit

Ces ajustements sont **justes, cohérents** avec les orientations annoncées, et **financièrement soutenables** dans l'enveloppe prévue.

Madame la Présidente, les agents attendent une reconnaissance réelle de leur engagement. Ne pas corriger les injustices signalées serait un signal négatif fort, dans un contexte déjà marqué par des tensions sur le pouvoir d'achat et les difficultés de recrutement.

C'est dans ce cadre que l'intersyndicale a été signataire du protocole, nous appelons donc la collectivité à revoir ses arbitrages pour construire une réforme réellement équitable, à la hauteur des engagements pris.

**Après de nombreux pourparlers avec la Vice-présidente et des interruptions de séance, l'intersyndicale a voté POUR (sauf FA) en obtenant un paiement rétroactif à compte du mois de mars 2025 et un passage à 45 € pour les C3 au lieu de 30 €.**

**Vote CFDT : Pour**

## ÉVOLUTION DE L'ORGANIGRAMME DU SRH DGR

La **CFDT** regrette de ne pas disposer ni du compte rendu de la pré instance, ni du diagnostic du cabinet Mazard.

La pérennisation de deux postes va dans le bon sens.

Néanmoins, un collectif de gestionnaires RH de plusieurs SRH nous a sollicité pour nous faire part de préoccupations liées à la charge de travail et à la taille de leurs portefeuilles.

Les retours négatifs qu'ils ont eu de la DRH ne nous satisfont pas tant sur les aspects de taille de portefeuille, d'adéquation des outils, d'harmonisation des pratiques RH, de rémunération et de besoins de renforts.

Nous constatons également que le projet de gestionnaire RH commencé en 2019 n'est toujours pas abouti. Il montre également que l'organisation décentralisée est un choix qui ne fonctionne pas. Il est nécessaire de réaffirmer une véritable autorité hiérarchique de la DRH sur les SRH.

Une partie des difficultés provient d'une trop grande autonomie laissée aux délégations.

Là encore, nous souhaitons pour toute réorganisation disposer systématiquement des chiffres sur :

- L'absentéisme depuis 6 mois.
- Le turn-over depuis 6 mois.
- Le nombre de visites à la médecine du travail depuis 6 mois.
- Le nombre de postes non pourvus à la date de l'instance.

En effet, nous pensons de plus en plus que les présentations qui nous sont faites correspondent à des organisations théoriques, sans que cela puisse correspondre à la réalité, notamment pour certaines organisations quelquefois décimées comme c'est le cas récemment pour le service Accueil.

**En l'espèce le SRH a répondu que les postes sont pourvus et que du fait des recrutements moins nombreux (sic) le SRH n'était pas en situation actuelle de surchauffe. Les volumes de portefeuilles de gestionnaires RH sont en dessous de ce que l'on trouve à la Métropole en moyenne (180 agents par gestionnaire).**

**Vote **CFDT** : Abstention**

## REORGANISATION DU GROUPEMENT D'INTERÊT PUBLIC (GIP) DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT À LA COORDINATION (DAC) - POUR INFORMATION

**Ce dossier n'a pas été présenté.**