



Lyon, le 31 janvier 2025

Monsieur Bruno BERNARD
Président
Métropole de Lyon

À l'attention de Madame la Vice-présidente aux Ressources Humaines, Zemorda KHELIFI

DECLARATION en CST du 10 février 2025

Nous vous écrivons pour vous faire part de notre très grande préoccupation sur la situation de la Métropole de Lyon.

1. LA SITUATION EST CRITIQUE SUR LE FRONT DE L'EMPLOI ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

a. Il est inacceptable que l'emploi soit autant malmené à la Métropole.

i. ATA et contrats

Nous avons dénoncé, en intersyndicale en juin 2024 avec une grève, la fin de nombreux ATA et contrats ainsi que des suppressions de postes. **Nous constatons que de nombreux agents ont des conditions de travail très difficiles, du fait des postes non pourvus**, pour lesquelles nous attirons à nouveau votre attention. Depuis juin 2024 la situation ne s'est pas améliorée.

Au 13 janvier 2025, il n'y a que 86 avis de vacance publiés et 34 offres ce jour plus 18 offres de stages, très loin des besoins réels de notre collectivité. Nous devrions avoir en permanence entre 150 et 200 offres.

Partout des données du terrain remontent sur des suppressions, des modifications de contenu ou des non renouvellements de postes. Nous savons que les services n'arrivent plus à fonctionner.

ii. Nuitées d'hôtel

Les évolutions relatives aux nuitées d'hôtel et **la suppression de postes d'éducateurs de prévention spécialisée sont une des illustrations de cette recherche d'économies qui se fait pour une grande part au détriment des agents et des missions sociales**, ce que nous dénonçons.

Nous vous demandons donc **expressément de publier à nouveau les avis de vacance correspondant aux besoins réels soit entre 150 et 200 avis**. Le service public est actuellement très mal rendu.

b. Des reculs en termes d'organisation du travail

Sous prétexte de faire évoluer de manière « moderne » l'organisation, la Métropole de Lyon met en place des expérimentations qui nuisent aux agents.

- i. Semaine en 4 jours : dans des délégations la possibilité de travailler en quatre jours pour certains se fait au détriment d'autres avec la suppression de jours de télétravail pour tout le monde.*



ii. **L'instauration du flex office** notamment pour le niveau 1 de l'hôtel de Métropole est réalisé dans des conditions inacceptables pour les agents. **Les conditions de travail sont déshumanisées et préjudiciable en termes d'organisation du travail.**

iii. **La décision de diminuer de moitié le budget alloué à la sécurité (vigiles MDM) au détriment de la sécurité des agents est inadmissible.**

Il n'est donc pas acceptable que vous continuiez dans cette voie, d'un modernisme déjà dépassé et qui ne correspond pas aux besoins des agents.

Nous vous demandons de discuter globalement de l'organisation du travail pour définir des priorités.

2. LA NOTION DE CARRIÈRE À LA MÉTROPOLE N'EXISTE PLUS ET LES RÉMUNÉRATIONS NE CORRESPONDENT PAS AUX BESOINS.

Nous continuons notre combat pour les avancements de grade. **Il n'est pas entendable que les ratios d'avancement de grade soient aussi faibles**, contrairement à ce qui se passe par exemple à la Ville de Lyon et à la Région AURA. Nous constatons que là aussi la Métropole ne respecte pas le droit, par exemple en ne suivant pas l'ordre des points de certains tableaux d'avancement de grade, ou en créant ses propres règles au mépris du droit français.

3. SUR LE PLAN DES RÉMUNÉRATIONS :

Vous avez certes fait un geste significatif pour les primes annuelles après des revendiquions portées depuis 2015. Mais cela ne sera mis en œuvre que sur trois ans et **l'équivalent de cette prime annuelle ne sera pas indexé**. Par ailleurs, il est profondément injuste de pénaliser les agents qui touchent la prime numérique de la convergence, tout autant que d'autres agents qui en sont exclus à titre individuels.

La cohérence globale du système de rémunération ne tient plus. Vos travaux d'amélioration se cantonnent à des interventions très partielles. Il n'y a aucune vision réformatrice d'un système qui est à bout de souffle. Vous cherchez actuellement à majorer les primes pour les techniciens et agents de maîtrise sur des métiers en tension, sans vous soucier de son incidence sur la structure du système de rémunération.

Ce régime indemnitaire est d'autre part illégal. Là où l'État et d'autres collectivités progressent avec un RIFSEEP qui évolue, la Métropole stagne avec un RIG hors d'âge, un CIA totalement illégal et qui renforce le sentiment d'injustice et d'iniquité entre les agents. Vous n'avez pas non plus réexaminé les niveaux de régime indemnitaire comme cela doit être fait tous les 4 ans, au mépris des agents dont les compétences ont progressé.

A cela s'ajoute la baisse de la subvention Métropolitaine au COS **de près de 380 000 €** ainsi que le remplacement de l'allocation de départ à la retraite versée initialement par le COS par l'allocation d'accompagnement à la transition de vie avec une baisse budgétaire de 300 000 € au détriment des agents.

En conclusion, à l'occasion notamment de la refonte des lignes directrices de gestion, document qui devrait être considéré comme structurant, **nous vous demandons de reprendre une position digne et correspondant au niveau de notre collectivité** de 9500 agents.



La DRH doit retrouver son autorité. Il n'est plus supportable d'entendre que vous n'avez aucun pouvoir avec une fonction RH totalement décentralisée. Cette autorité passe par le respect de la loi et des règlements. **Respectez les textes en proposant par exemple des postes à tous les agents qui sont aptes à travailler que ce soit pour les agents qui reviennent d'une disponibilité d'office ou d'une mise à disposition ou d'un détachement.**

Notre action et nos revendications sont globales, que ce soit sur les postes en nombre insuffisants, une organisation du travail très stressante pour les agents, des carrières peu dynamiques, des rémunérations en berne et globalement incohérentes.

L'intersyndicale souhaite vous rencontrer au plus vite pour évoquer tous ces sujets.