

Reçu en main propre de Mme Ouarda HADID
jeudi 18 avril 2024 à 12h58



CABINET DU PRESIDENT

Monsieur Bruno BERNARD
Président de la Métropole de Lyon

Objet : Négociation Agenda social 2024-2026
Retour de la réunion bilatérale du 16 Avril 2024, 10h50

Monsieur le Président,

Suite à la réunion de négociation sur l'agenda social 2023 – 2026, proposée à la CFTC le mardi 16 avril 2024 – 10h50, voici notre retour quant à votre proposition d'accord collectif sur le volet pouvoir d'achat et évolution des rémunérations définissant les mesures financières à mettre en œuvre d'ici 2026.

La CFTC ne dispose pas de tous les éléments pour pouvoir se prononcer sur la proposition de protocole. Ce document « Bases de négociation et revendications de la CFTC » a donc pour objet de vous faire part de nos remarques sur le projet de protocole d'accord sur l'agenda social 2024 – 2026 et de présenter les revendications du syndicat sur le volet pouvoir d'achat et l'évolution des rémunérations des agents.

SUR LE PROJET DE PROTOCOLE D'ACCORD

GENERALITES SUR LE PROJET DE PROTOCOLE D'ACCORD AGENDA SOCIAL 2024 -2026

1. Avant toute négociation sur l'agenda futur, il est temps de faire un bilan détaillé et chiffré de l'agenda 2020 – 2023 : la CFTC a contesté de calcul des dépenses puisque des mesures prévues n'ont pas été traitées ;
2. L'agenda 2024-2026 devrait avoir été finalisé en 2023 pour une mise en œuvre au 1^{er}/01/2024 ;
3. Le cadre du protocole d'accord ne laisse pas de place à de vraies négociations sur les thématiques, le budget alloué ;
Pour rappel des sujets relevant du 1^{er} agenda social sont présentés dans l'agenda social 2024 – 2026 ;

4. On attendait que les relations sociales nous adressent les documents techniques de compréhensions normalement préalables à toute rencontre :

Ex 1, ARTICLE 2 du projet de protocole « évolution du régime indemnitaire de fonction (RIF) pour les cadres d'emplois des techniciens et agents de maîtrise » : Nous avons besoin des éléments techniques pour comprendre ce qui est proposé. On nous parle d'une enveloppe de 1M€ mais sur quoi se base-t-on ? Nous avons besoin des éléments chiffrés qui ont amené à l'estimation de l'enveloppe (1643 agents concernés selon Mme NICOLIER). Nous ferons des propositions notamment sur des sujétions non reconnues à ce jour par l'employeur et incluant les catégorie A ;

Ex 2, PFA et indemnité semestrielle : nous avons demandé à plusieurs reprises de disposer des délibérations qui encadrent la rémunération des agents de l'ex COURLY. Nous demandons à ce qu'elles nous soient envoyées ;

5. Quelle place dans ce protocole est laissée pour les nouveaux sujets ?
6. Éléments de langage : nous attendons une homogénéité des éléments de langages
Ex : « Thèmes = axes ? »

SUR LES MESURES PROPOSEES DANS LE PROTOCOLE D'ACCORD

1. Article 1 du projet de protocole d'accord : La Prime de fin d'année - PFA

- La prime de fin d'année pour tous et l'indemnité semestrielle à tous les agents concernés sont un rattrapage d'une inégalité flagrante depuis la création de la Métropole. Elles ne sont pas une augmentation dans la rémunération mais un rétablissement de l'équité de traitement. En ce sens, elles doivent être prises en compte hors enveloppe prévue dans l'agenda social 2024 – 2026 (pour rappel 15 000€ perdus depuis 2015 pour les agents concernés).

Depuis 2015, la Prime de fin d'année n'est injustement versée qu'à une partie des agents. Tous les agents arrivés à la Métropole de Lyon après le 1^{er} janvier 2015 sont concernés et plus particulièrement les agents de l'ex Conseil général qui représentaient la moitié des effectifs en 2015, dont 87% étaient des femmes. Il faut rapidement mettre fin à cette première grande inégalité femmes-hommes.

La CFTC appuie ses revendications sur une enquête à laquelle près de 1500 agents appartenant à toutes les délégations ont répondu, dont 87%

arrivés dans la collectivité après 2015. La quasi-unanimité des agents (87%) ont répondu qu'ils ne souhaitent pas d'un versement mensuel de la PFA. Ils préfèrent un versement en 2 fois (Juin et Novembre), ou en une fois, pour les aider à faire face aux dépenses à engager avant les vacances d'été et les fêtes de fin d'année (tout le détail de l'enquête vous a été remis au cabinet du Président et de la Directrice générale adjointe).

NB 1 : Pour la **CFTC**, le versement en deux fois pour tous (catégories A, B et C) sera plus facile à gérer pour les RH et les managers, plus lisible et compréhensible pour les agents.

Par ailleurs, pour une justice dans le temps, l'équivalent PFA devra contenir une formule de révision qui suive l'évolution de la Prime de fin d'année historique.

NB 2 : Madame la Vice-présidente a répondu que pour la PFA, sa volonté est d'aller vite. Elle est prête à l'application du versement de la PFA en deux fois à tous les agents si une solution juridique est trouvée et à examiner la question de la clause de révision.

NB 3 : Madame la Vice-présidente a bien noté la demande de la **CFTC** sur le cas particulier des agents recevant une indemnité moyenne différentielle qui va être effacée si la PFA est mise en œuvre. Ces agents vont perdre le bénéfice de leur négociation salariale à leur recrutement et risquent de quitter la collectivité s'ils perdent cet avantage. Le protocole doit éclaircir ce point.

Enveloppe PFA	10 M€ (votre estimation)
Échéance prévue par l'employeur	Cat B et C : 50% juillet 2024 / 50% en 2025 Cat A : 100% en 2025
Échéance CFTC	-Tout le monde touche la PFA ou l'équivalent en 2024 : agents de catégorie B et C et les agents de catégorie A - Effet rétroactif à 2015

- Mesure absente du projet de protocole d'accord alors qu'elle était proposée dans le scénario présenté aux OS en octobre 2023 : **L'indemnité semestrielle**

L'indemnité semestrielle créée pour rattraper les écarts existants entre la filière technique et la filière administrative est versée majoritairement aux agents administratifs de l'Ex COURLY. Elle a été oubliée dans ce projet de protocole. Elle doit être prise en compte hors enveloppe prévue dans

l'agenda social 2024 – 2026. Cette population est majoritairement féminine (80%).

2. Mesure oubliée relevant du 1^{er} agenda social 2020 –2023 :

- Le prime télétravailleur : au Comité Technique du 12 juillet 2022 les organisations syndicales ont trouvé la prime de 115€ insuffisante au regard du coût représenté pour les agents. Ils demandaient une prime de 220€. Une OS a émis un avis défavorable sur le montant insuffisant, les autres dont la CFTC se sont abstenues, contrairement à ce que la collectivité a communiqué auprès des agents. Mais la mesure a été retirée de la délibération. Par la suite, le prime télétravailleur devait faire l'objet de nouveaux échanges en 2023 avec les nouveaux représentant du personnel, dans le cadre du nouvel agenda social. **Les discussions n'ont pas repris sur le sujet depuis 2022 !**

Enveloppe	0,402 M€ (estimation CFTC sur la base de 115€ pour env. 3 500 télétravailleurs cf. retour enquête interne 2022)
Échéance	Devait normalement être versée fin 2022
Particularité	Ce montant n'a pas été utilisé, ni le sujet rediscuté comme prévu avec les nouveaux élus syndicaux durant l'année 2023

3. Article 3 du projet de protocole d'accord : RIF socle Groupe 5 aux agents de la filière sociale et médico- sociale, mesure relevant du 1^{er} agenda social 2020 –2023 et non de l'agenda social 2024-2026 :

- Les agents de la filière sociale et médico-sociale sont les seuls agents de la collectivité dont le poste ne bénéficie pas d'un RIF. L'agenda social 2020-2023 prévoyait déjà un RIF socle Groupe 5 pour les cadres d'emplois des assistants territoriaux socio-éducatifs, des éducateurs de jeunes enfants, des conseillers territoriaux socio-éducatifs, des médecins territoriaux.

La CFTC affirme que la mise en place du RIF au fur et à mesure de la sortie des textes avait été annoncée aux OS. Or, les textes concernant la filière sociale et médico-sociale sont sortis en 2022 et le RF n'a pas été mis en place durant toute l'année 2023 (Décret n° 2022-1497 du 30/11/2022 modifiant le décret n° 2020-1152 du 19 septembre 2020).

Enveloppe	0,5 M€ (votre estimation)
Échéance	Juillet 2024
Particularités	623 agents concernés dont 93% de femmes et 7% d'hommes.

	- L'enveloppe prévue dans l'agenda social 2020-2023 a été utilisée à autre chose
--	--

4. Des mesures de rémunération relèvent uniquement de l'application de la réglementation et non pas de l'agenda social 2024-2026 :
- Article 4 du projet de protocole d'accord fait référence à la réforme de la Loi Taquet : Revalorisation de la grille salariale pour 88 assistants familiaux sur 206 (1^{ers} et 2^{èmes} accueils) et mise en œuvre de l'IPI (indemnité de places inoccupées).

NB : La CFTC se demande en quoi l'employeur fait un effort particulier. À la réunion du 16/04 matin, Andrée-Laure NICOLIER nous a répondu que la collectivité souhaitait aller plus loin que ce que prévoit la loi Taquet. La CFTC souhaite avoir information de ce qui est du ressort de la loi Taquet et ce qui ne l'est pas.

Enveloppe	0,08 M€
Échéance	Octobre 2024 avec rétroactivité au 1 ^{er} septembre 2022
Particularités	- Modalités d'attribution feront l'objet d'un rapport CST spécifique ; - Sous réserve de la mise en place de la version standard du système d'information IODAS.

- Élargissement du CTI, mesure réglementaire, aux derniers oubliés du SEGUR : agents accueillant du public de leur domaine spécialisé à la DSHE (enfance / RSA / PAPH) et font des rotations régulières à l'accueil des MDM.

5. Que devient l'allocation de départ à la retraite ?

- L'employeur aurait pu prendre le temps de trouver une solution légale avant de supprimer l'allocation. Plusieurs articles de la Gazette des communes en parlent. La CFTC demande la rétroactivité de l'allocation de départ à la retraite au 1^{er}/01/2024. Lors du CST de mars 2023, la CFTC a interpellé la vice-présidente en intersyndicale (sauf SUD) pour demander un engagement pour résoudre le problème avant le 31/12/2023. La vice-présidente avait répondu favorablement en promettant un travail technique pour aboutir à une solution avant l'automne 2023. Or, les agents partis à la retraite à partir du 01/01/2024 n'ont pas perçus cette prime. Rien n'empêche l'employeur de demander au COS de reprendre sa

mission en prévenant la Cours régionale des comptes du travail technique en cours.

NB : Madame la Vice-présidente a rappelé que l'allocation de départ à la retraite n'entrait pas dans l'agenda social. Une solution technique est recherchée pour qu'elle soit rapidement versée aux agents partant à la retraite. Elle ne s'est pas positionnée sur la rétroactivité de la prime pour les agents partis à la retraite depuis le 01/01/2024.

6. Sujets relevant véritablement de l'agenda social 2024 - 2026 :

- **Article 4 du projet de protocole d'accord sur le doublement exceptionnel de la prime d'intéressement :** c'est une revendication portée en intersyndicale. Mais la CFTC est contre le « one shot » proposé et demande la pérennisation de cette prime (600€). Ce que permettent les décrets 2019-1261 et 2019-1262 du 28 novembre 2019.

Enveloppe	600€ par agent
Échéance	Février 2026
Échéance CFTC	2024

- **Augmentation de la participation employeurs aux tickets restaurant :** inférieur à la revendication initiale d'une intersyndicale représentant plus de la moitié des voix au CST. On reste en deçà de ce qui a été promis par le précédent président (Valeur faciale demandée en intersyndicale : 9€)

7. Chapitre IV du projet de protocole d'accord :

- **DUREE DE L'ACCORD ET DATE D'ENTREE EN VIGUEUR :** « Le présent accord est conclu pour une durée illimitée ». La CFTC demande que la formule soit revue.
- **Article 12 : Suspension**
 1. La CFTC demande qu'une clause permette aux OS de demander la suspension de l'accord en contrepartie.
 2. La CFTC demande également que les termes « situation exceptionnelle » soient expliqués.

NB : Lors de la réunion, Carine BERNARD a fait mention de la période de COVID19 comme situation exceptionnelle. Madame la Vice-présidente a répondu vouloir clarifier la définition et donner des précisions sur qui peut suspendre l'accord.

- **Article 13 : Dénonciation :** Pour la CFTC, l'accord ne peut être à durée déterminée. Une fois que les mesures sont mises en place, c'est définitif ;
- **Article 15 : Comité de suivi :** Légalement, l'accord doit obligatoirement être présenté devant le CST et le suivi réalisé en CST.

SUR LES REVENDICATIONS DE LA CFTC

La CFTC revendique :

1. La mise en place par l'employeur de **réelles négociations sur le volet pouvoir d'achat et évolution des rémunérations** :
 - L'échelonnement des régimes indemnitaires pour le C type ;
 - Poursuivre le travail fait sur les administratifs : à travail égal, salaire égal ;
 - La reconnaissance des non-encadrants sur des métiers spécifiques (ex : chef de projet, maître d'œuvre, conducteur d'opération ...) ...
2. Le doublement pérenne de la prime d'intéressement pour tous les agents déjà revendiqué en intersyndicale, dès 2024 ;
3. La généralisation de la prime de fin d'année en réparation d'injustices pour les agents rentrés dans la collectivité après le 1^{er}/01/2015 :
 - Maintien de la protection de l'article 111 pour la PFA et l'indemnité semestrielle des agents de l'ex. COURLY
 - Création d'une prime équivalente à la PFA pour tous les agents arrivés à la Métropole de Lyon à partir du 1^{er}/01/2015 ;
 - Versement de la prime équivalente à la PFA en deux fois : en juin et en novembre pour tous les agents, catégorie A, B et C :
 - 50% en Juin 2024
 - 50% en Novembre 2024
 - Révision de la prime équivalente à la PFA dans le même mode de calcul que la PFA versée aux agents de l'ex COURLY
 - Rétroactivité de la prime équivalente à la PFA pour tous les agents arrivés à la Métropole de Lyon à partir du 01/01/2025.
4. La généralisation de l'indemnité semestrielle à tous les agents concernés pour rattraper les écarts de salaires entre les techniques et les administratifs, selon dans le même mode de calcul que la PFA versée aux agents de l'ex COURLY :

- Versement de l'indemnité semestrielle à tous les agents concernés, arrivés à la Métropole de Lyon à partir du 1er/01/2015 ;
 - Versement de l'indemnité semestrielle en même temps à tous les agents administratifs concernés en même temps que les agents de l'ex-COURLY ;
 - Révision de l'indemnité semestrielle dans le même mode de calcul que l'indemnité semestrielle versée aux agents de l'ex COURLY
 - Rétroactivité de l'indemnité semestrielle pour les agents administratifs concernés arrivés après le 01/01/2015
5. La mise en œuvre de mesures relevant du précédent agenda social 2020 -2023, hors agenda social 2024-2026 :
- Une prime « Télétravailleur » d'un montant de 220€ ;
 - Le RIF socle Groupe 5 aux agents de la filière sociale et médico-sociale ;
 - ... selon le bilan Agenda social 2020 – 2023 ;
6. L'attribution automatique sur critères prévus par les textes pour les primes « faisant fonction » ou NBI (dont NBI QPV) ;
7. Augmentation de la participation employeur aux tickets restaurant à la valeur faciale de 9€ (intersyndicale) ;
8. La reconnaissance des fonctions hors encadrement et sujétions particulières pour les cadres d'emplois des techniciens et agents de maîtrise pour lesquels il n'y a rien de fait par l'employeur (ex : encadrement fonctionnel, pilotage d'opération, permanences à tenir ...) ;
9. Rétablissement de l'allocation de départ à la retraite avec application rétroactive au 1^{er} Janvier 2024 pour les agents partis à la retraite sans versement de l'allocation, une mesure promise par la vice-présidente en 2023 et ne relevant pas de l'agenda social 2024 2026 ;
10. L'application des textes pure et simple et hors agenda social 2024-2026 pour les mesures de rémunération relevant de l'application des textes :
- Revalorisation de la grille salariale des assistants familiaux pour les 1^{ers} et 2^{èmes} accueils et mise en œuvre de l'indemnité de « places inoccupés (IPI)
 - Élargissement du CTI, mesure règlementaire, aux derniers oubliés du SEGUR : agents accueillant du public à la DSHE : enfance / RSA / PAPH.

La CFTC demande légitimement d'autres bilatérales pour rentrer réellement en négociation et approfondir ces différents sujets.

Nous vous remercions de bien vouloir nous proposer un premier temps de rencontre.

Veuillez agréer Monsieur le Président, l'expression de notre considération.

Lyon, le 18 Avril 2024

Pour la CFTC
Jean-Paul TRUCHET
Président délégué

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'JP Truchet', written in a cursive style.