

## Annexe de la délibération n°79501

### Avis émis par le Comité Social Territorial le 21 novembre 2023 sur le Rapport Social Unique (RSU) 2022

Conformément aux dispositions de l'article 9 du décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020, l'avis émis par le Comité Social Territorial est transmis dans son intégralité à l'assemblée délibérante.

Le Comité Social territorial réuni le 21 novembre 2023 a émis **un avis favorable à la majorité** des membres sur le Rapport Social Unique 2022.

Le vote se détaille comme suit :

|                                                      |            |
|------------------------------------------------------|------------|
| <b>Collège des représentants de l'administration</b> | FAVORABLE  |
| <b>Syndicat FO</b>                                   | FAVORABLE  |
| <b>Syndicat FSU</b>                                  | ABSTENTION |
| <b>Syndicat UNSA</b>                                 | FAVORABLE  |
| <b>Syndicat CGT</b>                                  | FAVORABLE  |
| <b>Syndicat Union CFTC-CFDT</b>                      | FAVORABLE  |

Extrait du Procès-verbal de la séance du CST du 21 novembre 2023, à l'évocation du point n°17 sur le Rapport Social Unique :

### « Point 17 - Présentation du Rapport Social Unique

**Monsieur Martial ALVAREZ, Président.**- Des demandes d'intervention sur ce rapport n° 17 ? Monsieur Ayache.

**Monsieur Patrice AYACHE, FO.**- Merci, Monsieur le Président, je voudrais juste préciser que je ne suis que le porte-voix du très gros et de l'excellent travail qui a été réalisé sur ce dossier par notre équipe du CST, sous la houlette de notre camarade Éric Dognon.

Comme chaque année, le rapport social unique est présenté en séance pour avis et nous remercions nos collègues de l'administration pour sa production et sa rédaction. Ce document doit servir d'appui au dialogue social avec les organisations syndicales, même si c'est un dialogue difficile sur la base de ce rapport, notamment à cause de l'utilisation d'expressions ou concepts comme « *maîtrise de la masse salariale* », « *strict respect du cadre réglementaire* », « *dans un contexte financier contraint* » ou bien « *la nécessité de contenir les dépenses de fonctionnement* » sont récurrents et peu enclins à la négociation.

Pourtant, si la masse salariale de notre établissement, stable jusqu'en 2021, progresse cette année d'1 point à 14,5 %, elle demeure largement en-dessous de la moyenne nationale constatée dans l'ensemble des métropoles françaises situées elles, à hauteur de 20 % des dépenses de fonctionnement. L'effectif est pourtant réduit de 54 postes et la réorganisation de l'administration, accompagnée de la refonte du RIFSEEP, ne devrait pas trop grever le budget, ce qui nous laisserait de belles marges de manœuvre pour la revalorisation de nos salaires peut-être dans la perspective de la prochaine négociation du RIFSEEP.

De fait, le paragraphe de la page 10 sur le pilotage de la masse salariale apparaît comme un morceau de bravoure conclu par une phrase tout en rigueur, la métropole a fait le choix de mettre l'accent sur une maîtrise accrue de l'évolution des dépenses incompressibles, ce que l'on pourrait traduire par « Il va falloir se serrer la ceinture, alors que le gouvernement a timidement relevé le point d'indice, bloqué depuis des années et que l'inflation ronge le pouvoir d'achat des ménages.

Selon ce rapport, toujours, nous sommes 8 153 agents dont 840 contractuels sur les emplois permanents, + 434 sur les emplois non permanents avec dans cette dernière catégorie le recrutement de 58 agents, ce tropisme pour les emplois contractuels, réduisant d'autant les possibilités de nomination dans notre établissement jusqu'à ce jour. Fort heureusement, comme indiqué dans notre déclaration, notre organisation a pu contribuer par les amendements qu'elle a déposés, et qui ont été acceptés par le gouvernement, les perspectives de promotion interne en prenant en compte donc dans le calcul des possibilités, les contractuels en CDI et les agents recrutés sous le statut de travailleur handicapé.

Le paragraphe évoquant justement les parcours professionnels est instructif à cet égard puisque moins de 8 % des agents, 648 plus exactement, ont bénéficié jusqu'ici d'un avancement d'échelon ou de grade et moins de 3 sur 1 023 agents d'une promotion interne. Avec 1 360 agents en catégorie A, 812 en catégorie B, la catégorie A est décrite comme surreprésentée de 3 points au regard de la moyenne nationale et à l'inverse, depuis plusieurs années, l'encadrement intermédiaire est sous-représenté particulièrement dans la filière technique.

Ainsi, si dans la filière administrative nous avons un rédacteur pour 3 adjoints administratifs et 2 attachés, dans la filière technique, nous retrouvons un technicien pour 2 agents de maîtrise, 10 adjoints techniques, 1 ingénieur. Cela pose 2 problèmes importants, l'un sur le plan de l'organisation du travail et son management sur le terrain, l'autre sur celui des débouchés des perspectives d'évolution lors des promotions internes et des réussites aux concours.

Enfin, dans l'éventail des emplois et métiers métropolitains, tout cela limite singulièrement l'attrait de notre collectivité, même si j'ai bien entendu Monsieur le DGS, la précision utile et importante que vous avez rappelée en préalable à notre séance.

Par ailleurs, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ainsi que la formation jouent assurément un rôle important dans l'évolution et la promotion des agents, mais la réorganisation des services et la refonte du RIFSEEP qui doit fort heureusement se poursuivre, a contraint les RH avec les DGD à harmoniser les intitulés de postes en se référant au répertoire des métiers. Cela devrait permettre, je l'espère, une meilleure définition des missions et leur clarification pour répondre aux besoins de la collectivité et mieux s'identifier, les métiers en tension.

Hélas, avec le RIFSEEP en ligne de mire et la maîtrise de dépenses de personnel commentera cette démarche jusqu'à présent, s'est surtout traduite par une personnalisation des postes et des intitulés, parfois un rapport lointain avec le répertoire des métiers, réduisant d'autant les possibilités d'évolution et de revalorisation des agents, compliquant aussi singulièrement leurs mutations.

Ce document révèle également que les agents semblent boudier la formation avec seulement la participation d'1 agent sur 3 à une formation contre 1 sur 2 nationalement dans la fonction publique et presque 2 sur 3 dans les autres métropoles, alors même que nous sommes en pleine mutation. Est-ce la traduction d'une ambiance difficile, doublée d'une surcharge de travail qui éloignerait les agents de la formation ? Est-ce une problématique managériale ? La question reste entière, peut-être est-ce également l'explication d'un absentéisme en progression avec une augmentation de 28 % des absences pour maladie ordinaire.

Plus inquiétant encore sont les augmentations du nombre de jours d'absence suite à accident de travail de 39 % imputables aux services et 48 % pour ceux relatifs au trajet, ce dernier cas plaçant plus encore pour une organisation différente, avec la mise en place de plans de déplacement, doublée d'une réflexion sur la localisation des lieux de travail couplés, pourquoi pas, avec le dispositif de télétravail ?

Malgré tout, la lecture de ce rapport annuel comporte des points extrêmement positifs, avec notamment l'augmentation continue du taux d'emploi des personnes en situation de handicap, ce qui sera la seule intervention que l'on fera sur ce terrain-là, lequel dans notre collectivité est passé de 5,61 % en 2018 à 7,51 % en 2022, soit assez largement au-dessus des 6 % demandés aux entreprises et collectivités.

Bien d'autres points d'ailleurs en progression contenus dans ce rapport pourraient être évoqués, mais l'organisation de cette séance, l'ordre du jour et le temps ne nous le permettent malheureusement pas. Nous proposons donc que chaque RSU fasse l'objet d'une réunion spécifique, pourquoi pas, suffisamment en amont de la séance du CST, où il pourrait être présenté en tout état de cause, il devrait être plus longuement développé au prochain CST. Merci, Monsieur le Président, merci.

**Monsieur Martial ALVAREZ, Président.**- Merci beaucoup. D'autres demandes d'intervention ?

**Madame Frédérique ONZIA, UNSA.**- Ce rapport très dense avec la présentation d'une centaine d'indicateurs, pourrait faire à lui seul l'objet d'un CST. Donc je rejoins tout à fait les propos du collègue à l'instant, tant les informations qui constituent une photo de l'état de notre collectivité mériteraient, à elle seule, un débat approfondi et sincère de tout ce qui a été mis en lumière et dans ce contexte d'un CST ultra chargé, avec un temps d'environ 20 minutes au niveau de la présentation du rapport, c'est-à-dire sur les 3 réunions de dialogue social qu'on a eu en préparation, et je vous imagine Monsieur le Président, arriver à ce type de réunion sans avoir eu préalablement le dossier et effectivement découvrir le RSU, en 20 minutes, je peux vous dire que c'est assez décourageant en fait sur le moment. On reste un petit peu submergé par un nombre d'informations qu'on n'est pas en mesure, en fait, d'appréhender.

Donc c'est pour cela effectivement que l'on va aussi faire une analyse extrêmement concise. Du coup, on s'est un petit peu étonné quand on a regardé, on a essayé quand même de regarder après les nombreux items et on en a vu qui étaient renseignés avec l'indication « ne sait pas » et effectivement cela nous a un petit peu interrogés puisque parfois, s'il y a pas, on met « 0 » (zéro), mais si on marque « ne sait pas », est-ce que cela veut dire que les informations, comment est-ce qu'elles transitent en interne ? Est-ce qu'il y a des items qui sont en mesure d'être renseignés et du coup, cela nous interroge sur ces procédures internes et sur les difficultés de collecte des indicateurs en interne, en sachant effectivement que cette nouvelle mouture du RSU, qui est depuis un an en fait en vigueur, nécessite je pense quelque temps avant que les collectivités locales puissent s'en saisir et le faire fonctionner correctement. Je sais que c'est un énorme travail en interne pour pouvoir renseigner correctement cela des informations dont la DGCL, les centres de gestion ont vraiment besoin pour pouvoir faire remonter des états des lieux et des bilans.

Une dernière information, ou une dernière petite remarque sur l'embryon du DUERP qui existe depuis 2016 : nous sommes quand même satisfaits d'apprendre qu'un vrai travail va être enclenché et sera présenté aux membres de la formation spécialisée lors de sa prochaine réunion le 4 décembre. On fait référence à cela puisque là dans le RSU, il y a une un indicateur qui concerne le DUERP et qu'il est renseigné d'une façon qui montre justement

un petit peu ce côté équivoque et ce débat que l'UNSA mène depuis quelques années maintenant sur l'établissement d'un vrai DUERP métropolitain. Merci beaucoup.

**Monsieur Martial ALVAREZ, Président**. - Merci.

**Madame Dominique MACCARI, CGT**. - Sur la structuration des effectifs, alors que certains services, par manque de personnel, sont sous l'eau et que nous nous battons tous les jours contre la précarisation des emplois, nous notons une baisse des emplois permanents à hauteur de 4.5 % et une augmentation significative des emplois non permanents, avec 15 %. Alors que la filière technique reste majoritairement masculine, comment la métropole envisage-t-elle de diminuer cette tendance ?

Sur la partie rémunération, la part du régime indemnitaire qui s'affiche en moyenne à plus de 25 % pour les fonctionnaires a de quoi nous préoccuper, sachant que cette rémunération ne rentre pas dans le calcul de la pension de retraite, 75 % du salaire de base revient sans le RIFSEEP à toucher à peu de chose près 50 % du salaire net perçu en activité.

La part de la masse salariale dans le budget de fonctionnement représente 14.51, ce qui est bien au-dessous des métropoles et de la moyenne nationale de la FPT. Deux possibilités : soit nous subissons un manque de personnel, soit nos postes sont sous dimensionnés par rapport aux autres métropoles, en sachant que nous avons un des RIFSEEP les plus conséquents sur l'ensemble des métropoles, ceci doit poser question.

Sur la catégorie A : la catégorie A, a significativement augmenté depuis 2017. Nous en sommes depuis 2017 à + 411 par rapport aux autres catégories et nous savons que ce n'est pas l'effet de la promotion interne. La baisse des effectifs opérés depuis 2020 touche plus particulièrement la catégorie C avec – 161, en C, - 3B et - 17A. Cette tendance nous inquiète sur le devenir de nos services de proximité exercés par des fonctionnaires. Nous ne voulons pas d'une métropole d'études et de contrôle, mais bien une métropole qui mène et exécute son service public avec des personnels fonctionnaires, seul garant d'un service public rendu équitablement. Nous notons beaucoup plus de départs que d'arrivées, donc 821 départs pour 551 arrivées dans notre établissement et le chiffre comparatif ne colle pas aux chiffres de la baisse des effectifs qui est lui de – 119, alors que le comparatif Départ et Arrivée, s'élève du coup à 270. Est-ce à dire que 151 postes à ce jour sont vacants ?

Parcours des personnels : nous savons que le manque de recrutement impacte directement sur la promotion et cela se confirme lorsque l'on contacte les seulement 23 promotions internes. Concernant les avancements de grade, même si la métropole a délibéré sur des avancements à 100 % sur pratiquement toutes les catégories, force est de constater que ceci ne suffit pas à faire correctement évoluer nos agents. La politique de développement des compétences 32.8 % qui ont suivi une formation, c'est peu si on ajoute à cela la diminution du nombre d'agents formés, cela devient alarmant. Quelle analyse faut-il en tirer ? Est-ce trop peu d'attractivité de la proposition de formation, ou bien trop d'agents surbookés pour prendre le temps de se former, ou encore trop de contraintes financières ou organisationnelles pour certains agents et notamment ceux de la catégorie C, quand on voit que le pourcentage est de 0.03 %.

Nous voyons également dans les données repères que nous sommes bien au-dessous des autres collectivités ou établissements. Il faut s'en préoccuper et réfléchir ensemble à la politique de formation dans notre métropole. Il faut réellement s'interroger sur

les freins et y remédier. Nous pensons que le développement de la GPEC doit nous permettre de mieux envisager la métropole de demain et offrir des perspectives d'évolution de métiers et de carrières par la formation qui, dans le même temps, répondent aux besoins de notre établissement. Une interrogation, car le document ne le donne pas : combien d'agents n'ont pas suivi les 2 jours minimum de formation obligatoire par période de 5 ans ?

Les conditions et qualité de vie au travail : sur l'absentéisme, notre analyse n'est pas la même. Certes le Covid a impacté à moindre échelle par rapport à 2021, mais pas seulement. L'augmentation du temps de travail et la réorganisation ont eu un impact non négligeable sur ce taux. Il n'y a qu'à regarder le taux d'accident qui ne saurait être en lien avec le Covid. 2.25 de plus que sur 2021, année bien plus impactée par les absences du Covid. Ce n'est vraiment pas négligeable. Il faut s'interroger et surtout trouver des leviers. Nous réitérons notre demande de renforcement des services santé et prévention et espérons que nos nouvelles LDG fixant l'axe santé comme prioritaire aidera à mobiliser l'ensemble des acteurs pour le bien-être et le bien vivre au travail de tous les agents au regard du temps imparti.

Nous n'avons pas pu aller plus loin en fait dans l'analyse de ce RSU. C'est terminé.

**Monsieur Martial ALVAREZ, Président**.- C'était une chute assez inattendue, mais c'est la tonalité qui nous a surpris.

Pas d'autres demandes d'intervention ? Il n'y en a pas, bien.

En matière de maîtrise du temps, je dois dire que nous sommes dans des délais qui sont très honorables et qui nous permettront, je pense, de poursuivre des échanges un peu plus personnalisés en prenant le buffet, mais d'une manière générale, ce que je pense, avant de laisser la parole à l'administration sur ce qui est ce document unique.

Fondamentalement, je crois, suite à votre intervention, Madame, que bien entendu, si on prend les choses de manière pragmatique et que l'on regarde comment le président, pourrait simplement en quelques instants, quelques minutes d'une séance tirer des conclusions, avoir une réaction et entre guillemets, une compréhension de tout ce que peut contenir ce rapport unique, ce serait mentir aux gens. On va pas se mentir et il est bien entendu que pour moi, l'analyse d'un tel document, elle ne s'inscrit pas que sur les données, c'est une analyse qui doit être continue dans l'année, qui doit être en plus comparative au fur à mesure des années sur l'évolution des chiffres, puisque c'est l'objectif de ce document, c'est d'essayer et je comprends que des fois il y a une forme d'insatisfaction sur la manière dont des éléments quantifiables, exploitables, peuvent être produits, de s'améliorer pour avoir le plus de bases de données d'analyse pour évoluer.

Je dois vous dire que d'une manière générale, ce que je dis ici, je le dis aussi dans mon institution, pas plus tard qu'il y a une quinzaine de jours, je présidais un CST pour le coup dans ma commune en qualité de maire, on a voté hier soir en Conseil municipal ce document unique, le fruit de la présentation aux élus a fait l'objet en commission d'une présentation que j'ai demandée à l'administration des données de ce document et ce n'est jamais assez suffisant et de toute façon, on peut toujours en avoir une interprétation politique qui peut varier quand elle est exposée sur une arène politique. Quand nous avons la chance d'avoir une assemblée représentative, avec plusieurs courants de pensée sur l'expression syndicale, dans ma commune je n'ai qu'une organisation syndicale, donc les échanges sont peut-être parfois plus faciles ou peut-être moins facilités, par juste une opinion ou un point de vue, mais en tout cas ce que je retiens, c'est que je mesure depuis que je préside cette instance, combien déjà, d'une part, quand je rentre chez moi tous les documents que je transmets à mon administration pour leur expliquer ce que j'ai fait ici dans la métropole et comment les choses se passent,

comment les documents sont présentés dans ces instances de dialogue social, cela me permet de progresser chez moi et cela, je m'en satisfais, mais ici aussi, je m'aperçois, et cela n'éclaire que finalement les propos introductifs qui ont été les nôtres, la manière dont le document est présenté et la manière dont nous nous y projetons, cela reproduit notre échange de base qui dit que on sait où on s'est amélioré, on fait apparaître et on laisse apparaître là où on doit le faire, et c'est un combat continu dans lequel les interventions des uns et des autres sont légitimées, par exemple qui est celle de vouloir le meilleur pour ses agents et que les éléments qui sont traduits dans ce document mériteront, au fur et à mesure des années, d'être encore plus pertinents, d'être encore mieux analysés et d'être capable de porter des réponses qui ne seront peut-être pas satisfaites immédiatement, mais en tout cas, je mesure quand même point par point, que l'on arrive à soulever ensemble des évolutions et des améliorations.

Voilà ce que je voulais dire sur quelque chose de très général. Maintenant, Monsieur le Directeur Général des Services, si vous voulez réagir sur ce document et les questions qui ont été soulevées.

**Monsieur Domnin RAUSCHER, DGS.** - Frédérique.

**Madame Frédérique ONZIA, UNSA.** - Cela mérite que l'on puisse travailler quand on a une réunion d'avoir eu le rapport avant. Si sur ce type de rapport on n'a pas le dossier avant d'aller en réunion, on n'a aucune chance d'être vraiment et réellement pertinent en réunion. C'est simplement pour alerter sur cela. Certains rapports demanderaient à ce qu'on puisse les avoir avant d'aller en réunion. Merci.

**Monsieur Martial ALVAREZ, Président.** - C'est noté. C'est totalement légitime. Comme je le dis, cela ne permet peut-être pas, et j'entends qu'il faudra s'améliorer sur cela, d'être pertinents quant à vos prises de position mais c'est quelque chose qui se travaille sur l'année aussi, mais d'une manière aussi générale. J'aimerais dire que nous prenions ensemble conscience de tout ce qui est demandé à l'administration métropolitaine et de la manière remarquable avec laquelle on essaie de voir les choses sortir et être produites. Je suis assez admiratif de la manière dont les services s'en sortent et cela a été souligné plusieurs fois par les Organisations Syndicales, cela a été soulevé en séance du Conseil métropolitain et de la Conférence des Maires par la Présidente Martine Vassal. On a conscience de tout cela. Humilité parfois, on accepte les reproches car c'est « notre devoir », mais quand je mesure aussi les contraintes qui nous arrivent verticalement et de tout ce que nous devons réaliser dans la manière où nous avons à le faire, je ne m'affole pas plus que cela car je crois que la trajectoire de la métropole est une trajectoire dans laquelle on peut avoir confiance.

**Monsieur Domnin RAUSCHER, DGS.** - Merci pour vos propos, Monsieur le Président car je crois que c'est cela l'ADN que l'on a tous, on n'a tous qu'une promesse ; on va se rappeler collectivement qu'en 2016, le législateur a fait le choix de créer une nouvelle structure et non pas de se baser sur une existante. Il a donc fallu tout reconstruire. On se rend compte que tous les jours on construit un peu plus et cela j'ai envie de vous répondre effectivement sans rentrer dans le détail, que c'est la base du travail dont on va se servir durant l'année pour là-aussi comme les Lignes Directrices de Gestion, pour améliorer les choses, pour creuser les choses, je suis preneur de vos commentaires pour pouvoir aller plus loin et soit répondre aux questions, soit dans le cadre des échanges que nous aurons, rentrer un peu plus dans le détail. Je n'y vois que du positif et j'entends toutes les remarques qui sont faites et j'entends toutes les remarques qui sont faites. Soyez convaincu d'une chose : aujourd'hui, il n'y a pas de rétention de poste, il n'y a pas de structuration d'une espèce de schéma où on viendrait faire des économies sur les postes, les équipes de la RH savent très bien mon insistance pour que l'on puisse travailler sur les recrutements. Aujourd'hui, c'est très compliqué de recruter. Ce n'est pas forcément la métropole ou plus, ou moins, mais c'est très compliqué de recruter. Je suis allé jeudi dernier avec mes collègues directeurs généraux des grandes

collectivités de France, le problème est le même partout. On s'échange les collaborateurs, on se donne des conseils, on se donne des noms pour effectivement arriver à recruter pour ceux qui sont mobiles.

Je crois que les sujets liés au Covid, l'après-Covid, l'inflation, etc. font que la mobilité des gens est de moins en moins forte. Donc effectivement, ce n'est pas tant une question d'attractivité, mais c'est une question de mobilité ou d'envie de bouger, après tout ce que nous avons vécu ces derniers temps, y compris pour les jeunes qui sont, eux, dans une situation encore plus complexe sur le plan psychologique.

Ok pour y travailler, et bien sûr, au contraire.

**Monsieur Martial ALVAREZ, Président.**- Je vais soumettre ce document aux voix.

***Le Collège des Employeurs : Pour.***

***Collège des Représentants du Personnel :***

***FORCE OUVRIÈRE : Pour,***

***FSU : Abstention,***

***UNSA : Pour,***

***CGT : Pour,***

***Union (CFTC-CFDT) : Pour.***

Merci beaucoup. Nous passons au rapport suivant. »