



SYNDICAT UFICT-CGT Métropole de Lyon

Immeuble GEMELLYON -Sud

3ème étage

Adresse postale : Hôtel de la Métropole - 20 rue du Lac

CS 33569 - 69505 Lyon cedex

Tel : 04 28 67 56 47

cgt.ufict.metropole@grandlyon.com

<http://cgt-metropoledelyon.reference-syndicale.fr/>

Lyon, le 19 décembre 2025

Monsieur Bruno BERNARD

Président

Métropole de Lyon

À l'attention de Madame Zémorda KHELIFI

Vice-présidente aux Ressources Humaines,

Objet : bilan agenda social

Copie : Vice-président-es ; Groupes politiques de la majorité ; Anne JESTIN, DGS ; Lise FOURNOT-BOGEY, DGA DRHMG ; Andrée-Laure NICOLIER, DRH

Monsieur le Président,

Vous avez présenté, le 3 novembre dernier aux organisations syndicales, quelques éléments de bilan de votre agenda social. Notre syndicat UFICT-CGT, par le biais de ses représentants, vous a fait son retour oralement.

Nous tenons par ce courrier à vous faire un retour plus précis sur ce bilan.

Sur la méthode, tout d'abord, nous souhaitons rappeler que les mesures prises et l'enveloppe attribuée n'ont pas fait l'objet de véritables négociations et que nous avons été sommés, comme l'ensemble des organisations syndicales, de signer cet accord, qui était « à prendre ou à laisser ». Vous avez souhaité l'unanimité des signatures des organisations représentatives du personnel, nous nous sommes donc exécutés pour permettre aux agents de bénéficier des mesures de rattrapage proposés.

En effet, il ne s'agit que de mesures de rattrapage que nous appelions de nos vœux depuis 10 ans, car la création de la Métropole s'est traduite par de fortes inégalités de traitement, notamment en matière de primes (prime de fin d'année et RIF partiels). Vous avez rétabli les inégalités de cette fusion, et nous vous en remercions.

Cependant, pour les ex agents de la Communauté urbaine des catégories C et A, le bénéfice est nul, puisqu'ils percevaient déjà la prime de fin d'année et que la prime d'intéressement, enfin portée à 600 € en 2026 (seulement) leur a d'abord été supprimée puis partiellement rétablie.

Nous regrettons que vous n'ayez pas suivi les propositions de notre syndicat toujours soucieux de l'égalité de traitement, du déroulement de carrière et de la reconnaissance des qualifications. Nous attendions que votre exécutif en fasse de même et ne suive pas la logique patronale et gouvernementale des régimes de fonctions et des primes clientélistes et au mérite.

Or, en saupoudrant quelques augmentations du régime indemnitaire de fonction à quelques fonctions techniques de catégorie C+ et B, vous avez fait le choix d'une inégalité de traitement.

Nous continuons par conséquent à demander une revalorisation significative du régime indemnitaire de grade pour tous les agents pour qu'il évolue lors des avancements de grade et d'échelons, pour toutes les catégories. Ce serait un geste fort de votre part pour soutenir le pouvoir d'achat des agents de la Métropole et pour rester une Métropole attractive.

À ce titre, nous déplorons que, lors de mutations depuis d'autres collectivités, les agents doivent négocier des indemnités de compensation de leur régime indemnitaire passé.

Nous déplorons également que dans votre agenda social, ces agents soient pénalisés et ne bénéficient pas du régime indemnitaire de fonction dit complément compensant la PFA, tout comme ce fut le cas pour les agents de la DINSI qui perçoivent la prime numérique. Pour ces derniers, l'injustice a été réparée et nous vous en remercions mais nous regrettons qu'il ait fallu un an de mobilisation pour arriver à vous faire entendre raison.

Nous regrettons également que vous n'ayez tout simplement pas octroyé le RIF complément en plus de la prime numérique et que vous en profitiez pour introduire le RIF métier. S'il était opportun d'attribuer le RIF métier aux agents de la DINSI, nous aurions souhaité que cela se fasse en complément de la prime numérique en non en diminution.

Cependant d'autres sujets demeurent non résolus pour les agents de la DINSI, notamment l'attribution du régime indemnitaire de fonction numérique aux postes référencés dans la circulaire dite « Borne » de 2024, dont le référentiel s'applique aux métiers informatiques de l'administration d'État, donc de la Fonction Publique, au lieu d'utiliser le référentiel CIGREF qui concerne le secteur privé.

Enfin, nous sommes scandalisés par la manière dont la cotation des postes donnant droit au RIF dit TT/AM a été faite dans cette direction, sans aucune concertation avec les services. Nous demandons donc une juste cotation des postes.

Nous déplorons que le financement de votre agenda social limité à 17 millions d'euros, se fasse sur le dos des suppressions de postes, qu'ils soient d'accroissement temporaire d'activité (ATA) comme en 2024 ou par le non remplacement d'un départ sur deux, comme vous avez pu nous le signifier lors d'une précédente rencontre ! D'après nos calculs, avec les 200 postes d'ATA supprimés en 2024 et le non remplacement d'un départ sur deux annoncé début 2025, sur la base des chiffres 2024, soit 300 postes, nous comptabilisons au minimum 500 postes supprimés, soit une économie de plus de 17 millions d'euros d'économies (le RSU indique en effet une rémunération brute annuelle moyenne de 35 000 €/agent), soit le montant de votre agenda social. Si certains agents bénéficient d'un gain financier, ils s'en trouvent de fait impactés par les surcharges de travail induites par ces suppressions.

À ce jour, et malgré nos demandes réitérées, nous n'avons toujours pas connaissance des postes concernés. Idem pour les RIF des postes de la Métropole, nous n'avons pas de vue exhaustive sur le niveau de RIF attribué à chaque poste. Nous vous demandons une nouvelle fois de nous communiquer ces éléments.

Plus globalement, nous regrettons que la fonction des Ressources Humaines ne serve pas pleinement le service public et ne soit pas positivement dédiée au déroulement de carrière des agents.

C'est pourquoi, notre syndicat UFICT CGT continue à porter les revendications suivantes :

1. Les mêmes primes pour tous les agents

- **Prime de fin d'année pour tous** : nous demandons que les agents qui bénéficient d'indemnités différentielles puissent la percevoir également.
- **Complément indemnitaire annuel (CIA)** : nous demandons l'attribution du CIA pour tous sur la base de chantiers collectifs, et non pas « à la tête » de l'agent, ni sur la base de chantiers décidés de manière discrétionnaire et complètement opaque.

2. La revalorisation du régime indemnitaire pour tous les agents

- Revalorisation de l'ensemble des régimes indemnitaires de grade pour parvenir à une équité de traitement des agents quelle que soit leur filière ;
- Augmentation du régime indemnitaire de grade significatif lors des avancements de grade et d'échelon pour tous ;
- Un régime Indemnitaire de Fonction (RIF) pour tous les agents et reconnaissance du management fonctionnel, de projet, transversal et de l'expertise et revalorisation des montants ;
- Le versement du RIF numérique aux agents de la DINSI sur la base du référentiel État, notamment pour les agents du SIG ;
- Une revalorisation juste du RIF dit TT/AM des agents de la DINSI.

3. Un déroulement de carrière linéaire, valorisant les compétences

- **Avancements de grade** : des ratios à 100 % sans critères « maison » (la Métropole a été condamnée par le Tribunal administratif à plusieurs reprises sur ce sujet) et a minima 60 % dès 2026, pour toutes les catégories.

4. Protection sociale

- **Prorogation du contrat de prévoyance** : sans augmentation de cotisation ;
- **Nouveau contrat de prévoyance** : avec le maintien d'une prise en charge à 100% à mi traitement ;
- **Participation employeur en pourcentage** pour faire face aux augmentations du coût des mutuelles.

5. Des conditions de travail à hauteur des ambitions du plan de mandat

- **Des conditions matérielles de travail optimales pour tous** : suppression du flex-office : un bureau, un ordinateur avec des logiciels adaptés (notamment un outil de messagerie performant), un téléphone, des véhicules de service ou un abonnement TCL de travail pour assurer les missions entre le domicile et les lieux de mission ;
- **L'attribution de tickets restaurant aux agents travaillant dans des sites n'ayant pas de restauration collective** ;

- **Le versement des indemnités de télétravail :**

- ✓ Des tickets restaurant pour tous les jours de télétravail pour les agents qui n'en bénéficient pas par ailleurs ;
- ✓ Une indemnité forfaitaire d'installation (jusqu'à 120 €) ;
- ✓ Une indemnité journalière de 3,20 € / jour de télétravail.

L'implication des agents au sein d'une des plus grandes collectivités de France, dont le statut reste unique, mérite des mesures salariales pour tous et non pas uniquement des mesures de rattrapage qui auraient dû être mises en œuvre lors de la création de la Métropole il y a bientôt 10 ans.

L'agenda social signé reste décevant car il exclut plusieurs centaines d'agents, pour ne pas dire milliers, d'une revalorisation de leur rémunération à la hauteur de leur engagement professionnel, de leurs compétences. La reconnaissance de l'investissement des agents pour la réalisation du plan de mandat et plus globalement pour le service public métropolitain mérite plus que les propositions retenues.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur le Président, nos salutations distinguées.

Anne-Marie SANCHEZ



Secrétaire Générale