Rapporteur : Mme FONDEUR Marie-Odile

Mme FONDEUR Marie-Odile, rapporteur : Monsieur le Maire, chers Collègues, les dispositions que nous vous proposons d'approuver aujourd'hui, s'inscrivent dans la continuité d'un projet social et managérial de la Ville de Lyon. Pour souligner cette continuité, je rappelle quelques unes des mesures ou des orientations prises antérieurement.

L'amélioration de notre politique de formation, le renforcement du dispositif de promotion, la résorption des emplois précaires et l'augmentation du ticket restaurant.

Dans le prolongement de cette politique sociale des ressources humaines, trois accords ont été conclus avec les organisations syndicales.

Le premier accord concerne le champ scolaire où des tensions se sont fait sentir en raison d'un afflux d'élèves, notamment dans les restaurants scolaires. Plus de 25 équivalents temps plein ont été mis en place et des augmentations de rémunérations. Et, c'est l'objet de cette délibération, la mise en place des régimes indemnitaires pour les agents.

Le deuxième accord vise à améliorer le pouvoir d'achat des agents les moins bien rémunérés.

Enfin, le troisième accord concerne le déroulement des carrières.

Ces mesures sont essentielles pour garantir de meilleures retraites aux agents les moins bien rémunérés et ces avancées sociales respectent les grands équilibres financiers demandés par M. le Maire de Lyon, la masse salariale restant maîtrisée.

La Commission Ressources Humaines a donné un avis favorable pour ce dossier.

M. BROLIQUIER Denis, Maire du 2^e arrondissement : Cette délibération avec le régime indemnitaire que vous proposez est l'aboutissement des longues grèves du mois d'octobre dans les cantines. Tout comme l'accord que vient d'évoquer Mme Fondeur, signé avec les syndicats début décembre était une réponse au préavis de grève du 8 décembre.

Elles sont en fait une réaction à un conflit social et non le résultat d'une politique sociale négociée avec les partenaires sociaux. En d'autres termes, vous achetez la paix sociale au prix fort, contre espèces sonnantes et trébuchantes.

Cet épisode des grèves a mis en lumière le dialogue social défaillant et difficile au sein de la Collectivité. Il s'ajoute à une gestion administrative des ressources humaines défectueuse, pointée dans le dernier rapport de la Chambre Régionale des Comptes, lequel relevait de multiples « irrégularités », c'était le terme employé par la Chambre Régionale.

Nous l'avons déjà dit : il n'y a pas de véritable politique globale des ressources humaines dans cette mairie. Vous le reconnaissez vous-même puisque vous avez limogé votre DRH. Après hésitations et revirements dans vos choix, vous allez embaucher un nouveau Cadre dans cette fonction. Nous espérons qu'il sera la « perle rare » tant attendue qui enfin remettra de l'ordre dans la maison. Une chose est sûre, il aura du pain sur la planche. Il devra refonder la politique des ressources humaines tant au niveau des outils que des méthodes car la gestion du personnel ne se limite pas à la seule dimension financière comme vous semblez le croire. Elle est bien évidemment importante pour chaque agent et je ne la sous estime pas.

En ce domaine, l'effort de la Ville est important, tant en termes de rémunérations complémentaires (10,7 M€ pour la prime de fin d'année en 2009) que de mesures de politique sociale (9,5 M€ en 2009, soit 1 319 euros par agent).

Pourtant, cela ne suffit pas à améliorer le climat social comme le montre certains indicateurs du bilan social 2009 :

- un taux d'absentéisme pour maladie ordinaire qui est passé de 4,04 % en 2008 à 4,30 % en 2009. Donc une nette augmentation ;

- un taux d'absentéisme tous motifs confondus bien supérieur à la moyenne (7,67 %) dans certaines directions comme celle des ressources humaines (17,1 %) et de la gestion administrative des personnels (10,01 %) ;

- un taux d'absentéisme important dans les grandes directions comme celle de l'Education (9,93 % alors qu'elle représente 21,4 % des effectifs) ou de l'Enfance (9,29 % alors qu'elle représente 11 % des effectifs) ;

- un nombre de préavis de grève locaux en augmentation (49 préavis en 2009 contre 12 seulement en 2008).

Aujourd'hui, il s'agit non plus d'administrer mais bien de manager le capital humain par une gestion personnalisée.

Une attention particulière doit, à notre avis, être portée à l'encadrement de proximité. L'encadrement de proximité (chefs d'équipes, cadres de service...) joue un rôle essentiel à la fois sur l'organisation du travail au quotidien (programmation de l'activité, gestion des plannings,

régulation des aléas, soutien technique...) et sur la gestion des ressources humaines (animation des équipes, gestion des conflits, développement des compétences, évaluation...).

Et ce, d'autant plus que la Ville se caractérise par un taux d'encadrement supérieur à la moyenne avec 14,1 % des effectifs appartenant à la catégorie A et 30,5 % aux catégories A et B. Alors qu'il est respectivement, à titre de comparaison, de 6,62 % et de 12,13 % à la Ville de Nantes.

Les personnels sont le facteur essentiel permettant de rendre un service de qualité aux Lyonnais. Encore faut-il que ces personnels soient considérés, accompagnés et écoutés car, comme dans toute organisation, les évolutions doivent se faire avec les agents.

Pour être efficace, la rénovation de la politique des ressources humaines que nous appelons de nos vœux doit porter sur l'ensemble des leviers : la formation, l'évaluation, la valorisation du travail des Cadres, le développement des compétences pour améliorer la mobilité interne.

Gageons que le prochain DRH saura impulser une politique des ressources humaines qui concilie mieux aspirations des agents, besoins des services et qualité du service rendu.

Vous ne pouvez plus contourner les problèmes à coup d'augmentation du montant des tickets restaurant. Il faut une véritable politique des ressources humaines à notre ville. Il faut, vous, Monsieur le Maire et votre Adjointe aux ressources humaines, vous impliquer pleinement dans cette tâche difficile, ce qui n'a pas été le cas jusque là.

M. LE MAIRE : Merci. Il faut vous appliquer, vous, dans le respect de l'emploi du temps désormais !

Mme de LAVERNEE Inès : Monsieur le Maire, chers Collègues, cette délibération prévoit donc une rémunération complémentaire pour les responsables de restaurants scolaires et leurs aides, ainsi que pour les agents remplaçants à la Direction de l'Education et coûtera 1,5 M€ sur 3 ans.

Ceci est la résultante de votre gouvernance : une gouvernance que nous dénonçons très régulièrement. En effet, cette décision a été prise dans la précipitation due à la dégradation du dialogue social avec le personnel de la Ville de Lyon.

A cette dépense, il faudra ajouter le coût de l'augmentation du temps de travail pour certains agents (saisonniers à mi-temps, titulaires à temps incomplet) et celui des embauches supplémentaires notamment de saisonniers.

Mais le vrai coût de votre absence de dialogue social, c'est celui des 5 semaines de grèves dans les cantines : coût pour la Ville, coût pour les employés, coût pour les familles pour lesquelles trouver au jour le jour une solution pour leurs enfants à l'heure du déjeuner a été un véritable parcours du combattant.

Pour résumer : manque d'anticipation pour l'investissement dans les cantines et manque de dialogue social. Voilà ce que nous déplorons depuis des mois. Comprenez que dans ces conditions, nous ne voulions pas donner un blanc-seing à votre façon de procéder en matière de dialogue social mais étant pour une juste rémunération du travail, nous nous abstiendrons sur ce dossier.

M. LE MAIRE : Merci bien. Madame de Lavernée, puis-je vous dire combien il est difficile d'être dans l'Opposition dans une Majorité municipale et en même temps, d'être dans la Majorité nationale. Vous me permettrez : s'il y a eu des problèmes sur Lyon, problème central que j'ai eu à gérer, ce n'était qu'en même pas celui des cantines scolaires, je vous signale. Place Bellecour, ce n'était pas les cantines scolaires ! Si on a eu un certain nombre de difficultés, ce n'était pas les cantines scolaires ! Si j'appliquais le programme à Lyon, qu'on applique au niveau national : un remplacement sur deux des départs à la retraite, alors là, tout le monde serait dans la rue. Il faut tenir quand même un langage un petit peu adapté.

Je mets aux voix les conclusions de mon rapport. Il n'y a pas d'opposition ? Elles sont adoptées à la majorité.

(Les Groupes Ensemble Pour Lyon – UMP - Nouveau Centre et Apparentés et Lyon Divers Droite se sont abstenus.)

(Adopté.)