

Monsieur le Président, Mesdames, Messieurs les élus, cher-e-s collègues,

Avant d'entrer dans le cœur de cette déclaration, je souhaite préciser que son contenu a dû être modifié à la suite d'un fait récent et particulièrement grave à nos yeux. Malgré cela, nous avons fait le choix de conserver ce que nous avons initialement rédigé, car il nous semblait important de maintenir notre appréciation sur l'évolution du dialogue social à la Métropole depuis votre arrivée, Monsieur le Président, et celle de Monsieur le Directeur Général des Services.

Lors de la dernière séance du Comité Social Technique, vous avez rappelé l'importance du dialogue social, ainsi que la posture des organisations syndicales envers l'institution et son représentant, Monsieur le Directeur Général des Services. Je tiens à vous remercier de cette mise en perspective, car il est essentiel que nous continuions à faire de cette question une priorité dans nos échanges.

Il est rare que nous ne mettions pas l'accent sur ce qui ne va pas, mais aujourd'hui, je tiens à souligner que, depuis votre arrivée et grâce à l'implication de Monsieur le DGS, l'évolution du dialogue social a été particulièrement positive. Le climat s'est nettement apaisé, et un respect mutuel s'est installé, tant envers les représentants du personnel qu'envers l'institution. L'écoute et la disponibilité du DGS ont contribué à renforcer les relations sociales, permettant des échanges plus fluides et une meilleure compréhension des attentes de part et d'autre. Nous souhaitons ici saluer ces avancées et remercier l'ensemble des acteurs pour les efforts fournis.

Il est utile néanmoins de rappeler à ceux ici qui ne l'ont pas connu, qu'au tout début de la Métropole, le dialogue social se résumait essentiellement à des échanges avec un seul syndicat, tandis que les autres, dont nous faisons partie, étaient largement relégués aux oubliettes. Cette situation a créé un environnement où le pluralisme était quasi inexistant et où les discussions étaient souvent stériles. Cependant, l'arrivée de managers issus d'autres territoires — encore présents pour certains dans cet hémicycle — porteurs de valeurs et de pratiques nouvelles, a contribué à renouveler et

enrichir le dialogue social. Parallèlement, l'implication des agents, qui se sont exprimés à travers les urnes, a également joué un rôle crucial.

En tant qu'élus syndicaux, nous avons une tâche délicate : représenter fidèlement la voix des agents tout en respectant les contraintes de l'institution. Ce n'est pas toujours simple. Et parfois, il est vrai que nos propos peuvent paraître maladroits, voire un peu trop vifs. Nous le reconnaissons. Mais ces moments traduisent aussi, souvent, le ressenti réel des collègues que nous représentons — un sentiment de tension, de fatigue, d'injustice parfois. Ce que certains perçoivent comme une forme d'agressivité est parfois juste l'expression brute d'un mal-être que nous portons à votre connaissance.

Dans cet esprit de franchise, je souhaite aussi revenir sur un point précis, évoqué récemment : l'accès aux dossiers lors des réunions préparatoires du CST. Aujourd'hui, les collègues en présentiel reçoivent les documents sur table, mais ceux en visioconférence n'y ont pas accès. Ce décalage crée une inégalité de traitement évidente. D'autant que, dans les faits, chaque organisation syndicale finit par scanner les dossiers après la réunion pour les transmettre aux élus. Ce système, en plus d'être chronophage et peu sécurisé, va à l'encontre des principes de transparence et de confiance que nous cherchons justement à renforcer.

Nous regrettons vivement la posture actuelle de l'administration sur ce sujet, qui nous semble reposer davantage sur la défiance que sur la recherche de solutions équilibrées. Nous espérons sincèrement qu'une évolution pourra être envisagée, dans un esprit de responsabilité partagée. Une transmission numérique, sécurisée et encadrée, quelques heures avant la réunion, nous semble non seulement plus simple, mais aussi plus équitable et respectueuse du travail de chacun. Elle permettrait d'éviter, malgré nous, la mise en place de circuits parallèles de diffusion, tout en renforçant l'efficacité et la sérénité des échanges.

Pour que cette dynamique positive perdure, nous devons continuer à miser sur la transparence, l'équité entre tous les représentants, et surtout, nous devons nous faire confiance et ne pas être suspicieux. Car c'est elle qui permet un dialogue social réellement constructif.

Mais cette confiance, aussi patiemment construite soit-elle, peut être fortement mise à mal, même involontairement. Nous avons récemment été confrontés à une situation très problématique concernant la communication sur le CIA 2025. En novembre, les services nous ont transmis des tableaux que nous avons utilisés en toute bonne foi. Nous avons alors alerté sur une baisse importante des montants pour certaines catégories. Or, il s'est avéré que ces documents étaient inexacts. Plus grave encore, une autre organisation syndicale a, elle, reçu les bons tableaux — qu'elle a publiés. Résultat : nous avons diffusé une information erronée, et notre crédibilité auprès des agents s'en trouve affectée.

Ce traitement différencié entre organisations syndicales n'est pas acceptable. Il porte atteinte au principe d'égalité de traitement entre représentants du personnel. Ce n'est pas un simple raté : c'est un préjudice concret pour notre organisation et pour le sérieux de notre travail. Dans une période marquée par les tensions internes et à l'approche d'une période électorale, cette situation ravive des méthodes que nous pensions appartenir à une époque révolue.

Si cette disparité n'est pas volontaire, elle doit être expliquée de manière transparente. Et des garanties doivent être apportées pour qu'une telle situation ne se reproduise plus.

Car un dialogue social digne de ce nom ne peut exister que s'il repose sur quatre piliers essentiels : la transparence, l'équité, le respect et la confiance. Sans cela, les discours sur la qualité du dialogue resteront des mots creux.

Nous n'acceptons pas que notre organisation, ou toute autre, soit fragilisée par des erreurs ou des choix de communication sélective. La FSU continuera de porter la voix des agents avec rigueur et exigence, dans le respect du cadre, mais sans jamais renoncer à dénoncer les dérives lorsqu'elles surviennent.

Dans cette perspective de progrès constant et d'attention portée aux conditions de travail, je me dois également de vous alerter sur une problématique très concrète et préoccupante : celle du traitement des accidents de travail dans notre collectivité.

Depuis avril, les arrêts sont automatiquement considérés comme maladie ordinaire en attendant la reconnaissance de l'imputabilité. Cette nouvelle procédure, qui respecte le droit en vigueur, fait néanmoins peser l'incertitude sur des agents déjà fragilisés, alors même qu'ils ne sont pas toujours responsables des délais ou des blocages. Cela entraîne souvent un décalage entre les périodes reconnues en AT et celles initialement traitées en MO, ce qui place ensuite les agents en demi-traitement rétroactivement et les oblige à rembourser des sommes à l'administration. Ce n'est pas acceptable et surtout, ce n'est pas ce que nous voulions voir perdurer.

Il nous semble que dans une collectivité comme la nôtre, cette logique doit être inversée : en cas de doute, le bénéfice devrait aller à l'agent, et non à l'institution.

Pour conclure, nous faisons confiance à votre sens de l'équilibre, Monsieur **le** Président, pour garantir un dialogue respectueux et exigeant — y compris lorsqu'il s'agit de rappeler le cadre à chacun, y compris à nous.