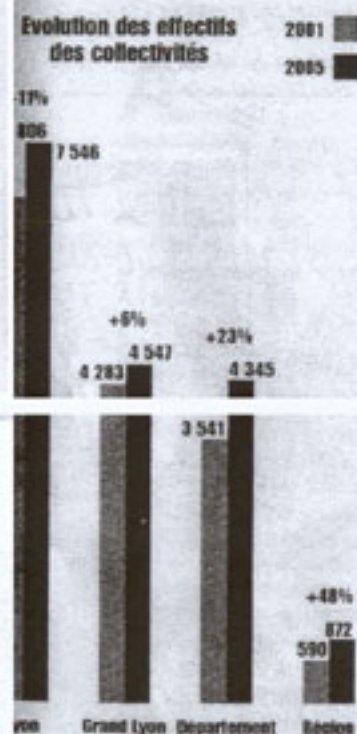


Canol relève les compteurs

Effectifs : des Lyonnais de plus en plus « encadrés »



Lyon, Grand Lyon, Département, Région: en 2005, il y avait 25 agents de ces collectivités pour mille Lyonnais (1). Ils n'étaient « que » 22 en 2001. Soit une augmentation de 12% en quatre ans. Pas toujours évident toutefois de faire la part entre les transferts de compétences et l'évolution « naturelle ».

La plus dynamique en termes d'embauches est incontestablement la plus petite des collectivités. Le conseil régional a ainsi vu ses effectifs passer de 590 équivalents temps plein à 872 en quatre ans. Canol précise que ces chiffres n'incluent pas les transferts de personnel de l'éducation nationale et la création d'antennes régionales dans les principales villes de Rhône-Alpes. A titre de comparaison, le budget 2006 prévoyait un effectif de 1049 postes à la fin de l'année dernière.

Gestion du RMI, Aide personnalisée d'autonomie (Apa), etc. : le Département a embauché pour sa part 804 personnes. Lyon (740 postes de plus) et le Grand Lyon (264) étant en croissance plus modestes.

Le qui est plus parlant, c'est lorsque Canol compare l'évolution par catégorie de personnel. Si, pour ces collectivités, la catégorie C a globalement augmenté de 8%, la catégorie B est en hausse de 12% et la catégorie A (cadres supérieurs) explose (+44%). L'analyse par filière de poste corrobore ce constat. Hors conseil général, la filière technique (49% des effectifs) a vu son personnel augmenter de 5% pendant que la filière administrative (21% du total) grimpeait de 21%.

Pas évident donc que chacun d'entre nous perçoive concrètement les changements que ces augmentations d'effectifs induisent puisqu'il s'agit en premier lieu... de choses de l'esprit.

1) Ce prorata s'entend hors agents des TCL (4 100) et hors pompiers du service départemental d'intervention et de secours.

des effectifs en augmentation : 25 agents pour mille Lyonnais...

- Y'a deux ans j'avais que les orteils...



Mieux vaut être « précaire » que fonctionnaire

Canol s'est amusé à comparer les rémunérations de quelques contractuels de la mairie de Lyon à celle de titulaires de même niveau. Rappelons que la loi autorise ce type de recrutement seulement si « aucun fonctionnaire ne correspond aux spécificités du poste ».

Avec un peu de mauvaise foi, on pourrait se dire que les titulaires ne doivent donc pas savoir faire grand chose puisque la Ville compte globalement près de 20% de « précaires », une proportion qui grimpe à 35% chez les cadres des filières administrative, technique, sociale et sportive. Si l'évaluation des salaires mensuels nets par Canol ne prétend pas être réalisée au centime près, les écarts sont tels que la comparaison demeure significative.

Un assistant administratif contractuel de catégorie B émarge par exemple à 3 450 euros par mois alors que la rémunération maximale que peut espérer atteindre un titulaire de même poste en fin de carrière est de 2 200 euros. Cette même rémunération étant en moyenne de 1 600 euros. La Ville compte également 25 secrétaires de direction contractuels dont le salaire mensuel est d'environ 2 700 euros... soit la même rémunération que les 52 directeurs territoriaux titulaires de la mairie. N'ayez crainte, la « jungle » des rémunérations se retrouve

Les secrétaires de direction contractuels ont une rémunération équivalente aux directeurs territoriaux titulaires.

également entre contractuels. Et Canol de comparer un cadre de catégorie A chargé de projet de développement économique à 2 200 euros par mois avec un chargé de mission non cadre (catégorie B) émargeant à 3 900 euros.

Avant de noter que les 26 chargés de mission touchent entre 1 900 et 6 500 euros mensuels. Et, pour conforter le constat de cette disparité, Canol voit même un rapport de 1 à 14 entre les non-titulaires avec un CDD à temps plein pouvant émarger à 1 000 euros nets et les plus de 7 000 euros touchés par un contractuel... à mi-temps. Mais bon, les contractuels n'ont pas la garantie de l'emploi...

Depuis la loi de 2005, les CDD de la fonction publique peuvent être recrutés pour une durée de trois ans renouvelable une fois avant d'être reconduits en CDI.



A la recherche du temps perdu

C'est l'un des dadas de Canol. La loi sur l'aménagement et la réduction du temps de travail prévoyait un quota annuel de 1 600 heures travaillées auxquelles il faut aujourd'hui ajouter les sept heures du fameux lundi de Pentecôte.

Les accords sociaux signés dans les différentes collectivités donnaient les résultats suivants : 1 600 heures à la Région, 1 533 heures pour le Département et 1 568 heures pour Lyon et le Grand Lyon. La défense de l'argent du contribuable chevillée au corps, l'association avait alors attaqué ces décisions au tribunal administratif. En 2003, celui-ci avait donné raison à Canol et le conseil général s'est mis aux 1 600 heures. Mais Lyon et le Grand Lyon ont fait appel et ont eu gain de cause, le tribunal estimant que l'association avait « défaut d'intérêt à agir ».

Canol constate également que pour Lyon et le Grand Lyon le nombre d'heures de délégation accordées aux représentants du personnel est supérieur au plancher fixé par la loi (42 000 contre 18 000 dans le premier cas et 20 800 contre 12 000 dans le second). Toutefois, ces accords n'ayant pas été entérinés par des délibérations, ils ne sont pas « officiels »... et ne peuvent donc faire l'objet de recours.

Dans son rapport sur la gestion de l'absentéisme à la Ville de Lyon, la Chambre régionale des comptes a chiffré ces accords sociaux meilleurs que la loi à 115 postes soit un coût de quatre millions d'euros par an pour les finances municipales.

Absentéisme : la CRC bien présente

À la rentrée dernière, la Chambre régionale des comptes a publié un rapport portant sur l'étude de l'absentéisme à la mairie de Lyon entre 1998 et 2004. En voici quelques extraits.

Si le taux d'absence pour maladie est supérieur ou égal à 7% entre 2000 et 2003, il a été ramené à 6,2% en 2004.

Cette baisse explique pour une large part le passage du taux d'absence de 9,5% à 8% entre 2002 et 2004. Le coût des absences pour maladie ou maternité a été évalué par la Chambre régionale des comptes à 18 millions d'euros par an pour la collectivité dont 10 millions pour la seule « maladie ordinaire ».

Il faut y ajouter les dépenses de remplacement du personnel absent. Entre les agents titulaires affectés

à pallier ces absences et les contractuels embauchés pour ce faire, la Chambre régionale des comptes évalue ce coût à 9,5 millions d'euros.

L'effectif en équivalent temps plein des agents affectés aux remplacements est d'environ 360 personnes soit quelque 5% des emplois. Un chiffre inférieur au taux d'absence de 8% car tous les absents ne sont bien évidemment pas remplacés.

Concernant la « maladie ordinaire », le taux d'absence moyen par agent est de quinze jours par an, un niveau proche de ce qui est constaté dans des collectivités comparables à la Ville de Lyon. La Chambre régionale des comptes relève toutefois que ce taux est « notablement plus élevé chez les titulaires que chez les non-titulaires ».

recours aux tribunaux. Canol est reconnue d'intérêt général par la direction des services fiscaux du Rhône.

Canol BP 19 69131 Ecully cedex. Telfax 04 78 34 44 87. Email canol@wanadoo.fr. Site : <http://perso.orange.fr/canol>

Les avantages sociaux accordés par les collectivités à leur salariés sont... au-dessus des minimas. Dans le privé, le minimum légal de la masse salariale consacré à ces avantages est de 0,4%. A la Région, Canol l'estime à 3,2% (soit en moyenne 1 549 euros par agent), au Grand Lyon à 3,6% (1 451 euros par agent), à la Ville de Lyon à

3,4% (1 550 euros par agent). Ces avantages correspondent à ce que peut financer un comité d'entreprise dans le privé (titres restaurants, subvention aux associations ou à la pratique culturelle ou sportive, séjours vacances, plan de déplacements entreprise permettant de prendre en charge une partie de l'abonnement aux transports en commun).