



INTERCO
Communaux
de Strasbourg

LE LIEN
EUROMETROPOLE

N° 1000 – 18 mars 2019

PACTE SOCIAL ET ÉCOLOGIQUE

**Il est nécessaire et possible
de faire autrement**

« Pour donner à chacun le pouvoir de vivre », c'est le nom donné aux 66 propositions présentées par 19 organisations (associations, syndicats, mutuelles) au siège de la **CFDT**, à Paris.

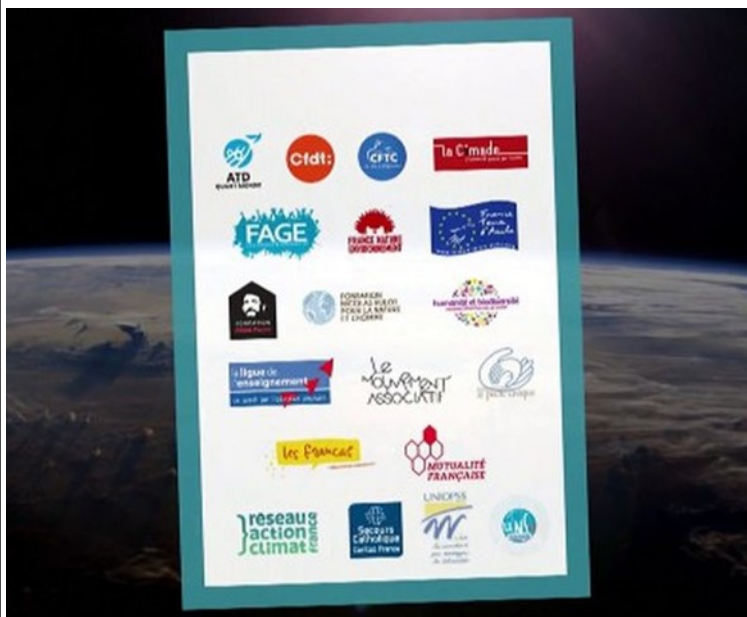
C'est Laurent Berger, secrétaire général du syndicat **CFDT**, qui est à l'initiative de ce « pacte écologique et social », qui sera versé aux contributions du Grand débat national organisé par les autorités en réponse à la crise des gilets jaunes.

Les 4 axes majeurs de ce Pacte sont :

- Donner à chacun le pouvoir de vivre, dans un cadre commun en protégeant notre avenir et celui des générations futures ;
- Remettre l'exigence de justice sociale au cœur de l'économie ;
- Préparer notre avenir en cessant de faire du court terme l'alpha et l'oméga de nos politiques publiques ;
- Enfin, partager le pouvoir pour que chacun puisse prendre sa part dans la transformation de nos vies.

La France et l'Europe sont à un carrefour de leur histoire. Les menaces s'accumulent mais l'essentiel demeure : notre capacité à dire de quoi l'avenir sera fait.

Un avenir qui offre à chacun le pouvoir de vivre et d'agir !



L'ensemble des 66 propositions sont consultables sur notre site Internet.

Consultez le site internet de la CFDT-EMS.
www.cfdt-cus.net

Comité Technique

Un Comité Technique a eu lieu le **mardi 12 mars 2019**, 5 points étaient à l'ordre du jour :

Projet direction de la Direction Solidarités Santé

Ce projet nous a été présenté à plusieurs reprises et si nous comprenons qu'un réel besoin de lisibilité et de cohérence est exprimé nous avons malgré tout quelques remarques et interrogations à vous soumettre.

Tout d'abord nous tenons à souligner le travail engagé par le service afin de pouvoir faire évoluer le calibrage des postes des conseillers sociaux de C/B en B.

La possibilité d'ouverture sur 2 filières de plusieurs postes pose à la **CFDT** la question de l'attractivité. En effet, auront-ils le même déroulement de carrière ?

Dans le bilan que la Direction propose de présenter aux organisations syndicales après 1 an de fonctionnement, la **CFDT** demande qu'une réponse soit apportée aux questions que nous avons soumises en CHSCT. (Appropriation des nouveaux postes, ressentis des agents en perte de responsabilité, etc..).

La **CFDT** a demandé si la mise en place d'un directeur adjoint aura pour certains chefs de service une répercussion sur la promotion au grade d'attaché hors classe, puisque cela pourrait les faire passer d'un niveau hiérarchique de N-2 à N-3.

L'administration nous a affirmé que cela n'aurait aucune conséquence et que l'équité entre les chefs de service serait maintenue.

La **CFDT** a voté pour.

De manière plus générale, la **CFDT** a pu constater que depuis quelques temps lors des présentations des projets de direction ou de service, certains postes à responsabilité (Adjoint au Directeur, responsable pôle ressource ...) étaient uniquement ouverts à partir du grade d'administrateur.

Du point de vue de la **CFDT**, cette fourchette de grade empêche un certain nombre de nos collègues de pouvoir faire acte de candidature.

Pour la **CFDT**, faire valoir ses capacités et son expérience passe par la possibilité de pouvoir progresser et d'accéder à plus de responsabilités. En limitant l'accès à certains postes cela empêche toute possibilité de progression de carrière pour les autres.

L'administration s'est dite prête à revoir les calibrages de poste afin de favoriser la mobilité et la progression de carrière.

Direction du Conseil, de la performance et des affaires juridiques : projet de code de déontologie de l'administration mutualisée de la Ville et de l'Eurométropole de Strasbourg

Lors des deux rencontres de présentation du projet, la **CFDT** a émis un certain nombre d'observations qui ont été prises en compte dans la rédaction du document final. Les échanges étaient de qualité.

Ce projet a pour objet de consolider un cadre sécurisé dans les activités opérationnelles de l'ensemble des agents et partenaires par la mise en place d'un code de déontologie.

Ce code vient compléter les diverses procédures d'évaluation des risques, cartographie des risques, évaluation des tiers, dispositifs de contrôle et d'évaluation interne. Il doit permettre aux agents de mieux appréhender les risques afin de pouvoir les sécuriser dans leur quotidien. Il aborde également le droit au conseil en matière de déontologie et le dispositif d'alerte.

Le code de déontologie sera publié à l'issue du comité technique, il est compréhensible et en annexe figure des exemples pour en faciliter la compréhension. La **CFDT** votera pour ce projet.

A L'EUROMÉTROPOLE

Comité Technique (suite)

Par contre, la **CFDT** tient à rappeler que la recherche d'optimisation opérationnelle, les externalisations, les fusions, les réorganisations, la mutualisation et la coordination des moyens ont considérablement complexifié la gestion de notre collectivité, qui ne favorisent pas la maîtrise de nos vulnérabilités.

Les procédures mises en place rappellent aux agents leurs responsabilités et leurs devoirs mais pour la **CFDT** le premier porteur de risques est l'exécutif au travers de ses décisions et de ses comportements.

La **CFDT** a voté pour.

Direction de la Culture : création des postes de la médiathèque Nord

La **CFDT** relève la qualité du projet qui nous a été présenté.

Afin de pouvoir faire fonctionner cette structure 16 créations de postes sont nécessaires, elles se feront au fil de l'avancée du projet avec possibilité d'évolution si le besoin est justifié.

L'organisation s'est inspirée des autres médiathèques du réseau avec une ouverture du mardi au samedi.

Nous notons que pour tenir compte de l'évolution des missions une ouverture des postes d'agents de catégorie C se fera sur deux filières, culturelle et animation.

Pour les autres, elles permettront des mobilités internes.

Afin que les agents puissent se positionner sur ce nouvel établissement, un point d'information leur sera fait afin qu'ils puissent en comprendre les enjeux.

A partir de leur recrutement, les agents seront associés à la déclinaison du projet d'établissement.

Durant la phase d'implantation, les agents ne percevront plus la NBI Accueil, mais pourront en bénéficier lors de l'ouverture (quid des agents en mutation interne ??? Possibilité de la garder ???)

Durant la mise en œuvre, instauration de temps de régulation avec les équipes impactées par les changements afin de proposer des actions correctives ou ajustements.

La **CFDT** a demandé qu'une attention particulière soit apportée aux agents en mutation interne qui ne percevront plus la NBI Accueil. Bien informer et communiquer avec eux est essentiel.

L'administration a noté cette problématique, elle propose d'en discuter dans le cadre du RIFSEEP.

La **CFDT** s'est prononcée sur les moyens à allouer pour permettre l'installation du futur équipement et non sur le futur fonctionnement et a donc voté pour.

Direction de la Culture : renforcement de l'équipe administrative et technique de l'Orchestre Philharmonique de Strasbourg en vue du changement de statut

Ce projet doit permettre à l'Orchestre de préparer au mieux le changement de statut prévu au 1^{er} janvier 2020, de sécuriser l'activité et d'assurer une meilleure gestion des ressources.

Trois postes sont créés 2A et 1B. Un administrateur pour gérer le pôle ressource, un gestionnaire ressources humaines de catégorie B et un délégué artistique en charge de la programmation de catégorie A.

Les propositions ont été présentées à l'ensemble du personnel administratif et technique de l'Orchestre.

Les fiches de poste devraient être finalisées avant l'été afin que les agents puissent se positionner à la rentrée de septembre.

Comité Technique (suite)

Les impacts identifiés sont : clarification des tâches, résorption des pics d'activité en anticipant les tâches, accompagnement au changement par le plan de formation.

Pour la **CFDT**, le renforcement de l'équipe administrative de 3 postes est à valoriser. Mais nous attendons surtout la présentation du montage juridique qui sera proposé en vue du changement de statut car c'est lui qui déterminera l'avenir des agents de l'Orchestre Philharmonique.

La **CFDT** a voté pour.

Modification de la cartographie des emplois

La **CFDT** a voté contre comme l'ensemble des organisations syndicales présentes.

Ce point ayant recueilli un vote négatif unanime, il sera revu lors d'un Comité Technique le **vendredi 22 mars 2019**.

Le Lien CFDT

Merci aux fidèles lecteurs du Lien.

Comme vous pouvez le constater nous publions cette semaine le 1000ème Lien depuis son existence.

La **CFDT** espère pouvoir encore longtemps vous informer par le biais de ce support interne.



Médiathèques

Une réunion intersyndicale a eu lieu le **mardi 12 mars 2019** concernant les horaires des médiathèques.

Après une phase de diagnostic, plusieurs scénarios horaires ont été travaillés.

La proposition retenue est une ouverture 5 jours sur 7 jours (du mardi au samedi) avec la suppression des ouvertures tardives (20h à Malraux et 19h ailleurs), seules Malraux et Olympe de Gouge resteront ouverts en continu.

Cela devrait permettre d'avoir une meilleure lisibilité horaire, de se caler sur les rythmes des territoires et permettre une complémentarité des horaires sur les territoires.

A cet effet, un travail a été effectué sur la typologie des médiathèques ce qui a permis d'en dégager 3 (Malraux, les médiathèques structurantes et celles de proximité) mais sans hiérarchisation.

Il a été acté d'une ouverture renforcée pendant les petits congés scolaires, de garder une plage de vie du service le jeudi matin, d'une fermeture pendant le week-end de Pâques et d'aucune fermeture pendant l'été mais avec un aménagement horaires.

Pour l'instant, il s'agit juste de répondre à la commande politique, harmonisation des horaires d'ouverture du réseau Ville et EMS pour une lisibilité plus grande pour le public.

Ce projet devrait passer en instances au mois de juin. C'est à cette occasion que l'organisation du travail et les conditions de travail des agents seront présentées.

**Syndicat CFDT – Intercro
de l'Eurométropole de STRASBOURG**

Locaux : Immeuble de la Bourse - 1er étage

Tél. : 03.88.34.30.91 / 03.68.98.50.00 poste 81225

Messagerie : syndicat.cfdt@strasbourg.eu

Adresse postale :
Centre Administratif

1, parc de l'Étoile - 67076 STRASBOURG-CEDEX

