



EDITO

Un nouveau principe à l’EMS : le principe de libre administration

Afin d’éviter toute confusion, nous rappelons que la **CFDT** ne nie pas le principe que le **fonctionnaire** doit exercer effectivement et correctement ses missions (Articles 25 et 28 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires) et si tel n’était pas le cas, l’autorité territoriale dispose alors de plusieurs solutions pour lui permettre d’en rappeler la règle. À charge pour elle de choisir la plus adaptée et de respecter la procédure correspondante.

Venons-en à notre propos.

Selon les situations et afin de pouvoir résoudre des conflits interpersonnels, certains n’hésitent plus à utiliser l’instrument juridique qui donne une légalité apparente à « l’éviction d’un agent » par la mutation d’office prise dans l’intérêt du service.

Cette mise à l’écart de l’équipe de travail se concrétise par une affectation sur un autre poste généralement avec présentation d’une fiche de poste « soignée ». Le risque est mesuré, puisque fondé sur les difficultés d’établissement de la preuve par l’agent concerné.

C’est une sanction particulière parce qu’elle vise à atteindre l’agent psychologiquement, matériellement et dans sa situation personnelle, alors que le but d’une sanction disciplinaire est de réprimer une entorse aux obligations professionnelles qui porte atteinte au bon fonctionnement du service.

Pour la **CFDT**, cette technique de management est loin de s’inscrire dans ce que « porte » la collectivité au travers de son école de management.

Le sujet qui nous amène à vous soumettre cette réflexion est la situation d’un agent de la Direction de l’Enfance et de l’Education qui s’est vu signifier **sans autre forme de procès** son changement d’affectation par un simple courrier interne.

La **CFDT** ne peut accepter ces pratiques. En effet, si de telles décisions doivent être prises l’agent doit être en mesure d’en connaître les raisons.

L’administration doit lui permettre de consulter l’intégralité de son dossier. Il doit contenir tous les éléments à l’origine de la décision et ce même si la mesure est prise dans l’intérêt du service. De plus, lorsque le changement s’accompagne d’une modification de la situation de l’agent, la mutation doit être précédée de la consultation de la CAP. Cette mutation ne peut intervenir que sur un emploi réellement vacant, sans omettre bien entendu d’avoir déclaré la vacance de poste.

Aucune de ces conditions n’a été respectée.

La **CFDT** s’interroge sur l’interprétation que l’administration se fait de la notion de « libre administration ». Sous couvert d’être libre, permettrait-elle tous les débordements ?

La **CFDT** est vigilante au respect des procédures et du droit des agents. Et si l’on ne cesse de leur rappeler qu’ils ont des obligations, nous tenons à préciser qu’ils disposent encore de quelques droits.

Comité d'Hygiène Sécurité et Conditions de Travail (CHSCT)

Une commission plénière CHSCT a eu lieu le **jeudi 4 avril 2019**, plusieurs points étaient à l'ordre du jour :

Points pour avis :

L'avis du CHSCT est sollicité sur la prise en compte, des impacts liés aux projets d'évolution des services ou de travaux, sur les conditions de travail des agents

- Procédure de dématérialisation du calcul du quotient familial pour les étudiants dans la cadre de la tarification solidaire

Direction des Solidarités et de la santé – Action sociale territoriale - Délégation 1 du 12 mars 2019

Cette procédure permet de réguler la charge de travail.

La **CFDT** a félicité le service pour le travail collaboratif et participatif permettant de promouvoir l'engagement des agents et leur autonomie dans le travail.

Les membres du personnel du CHSCT ont demandé qu'un bilan leur soit présenté après l'été qui est une période de pic d'activité.

Les membres du personnel du CHSCT ont voté pour.

- Projet de service du service Prévention des enjeux environnementaux

Direction de l'Environnement et services publics urbains - Délégation 1 du 12 mars 2019

Le projet est de qualité et prend en compte la nécessaire adaptabilité du service au regard des enjeux environnementaux à intégrer.

La **CFDT** a insisté sur la vigilance à avoir en particulier sur les questions interpersonnelles et souhaite que le service soit appuyé par la direction en central.

Suite à l'interpellation d'agents du service, la **CFDT** a relayé les craintes des collègues concernant les astreintes.

Un bilan a été demandé suite à la mise en œuvre.

Les membres du personnel du CHSCT ont voté pour moins une abstention.

- Projet de création de vestiaires-douches au service Maintenance bâtiment

Direction de la Construction et patrimoine bâti - SMB - Délégation 2 du 14 mars 2019

Les travaux répondent à une observation formulée par l'ACFI (agent chargé de la fonction d'inspection), lors de sa visite au service fin 2016. Ils seront réalisés en régie.

La définition des besoins et les propositions d'agencement ont été menées en concertation avec les 2 ateliers concernés.

Les membres du personnel du CHSCT ont voté pour.

- Projet de travaux Ecole Pourtalès - Construction d'un bâtiment modulaire

Direction de l'Enfance et de l'éducation – Service Patrimoine - Délégation 2 du 14 mars 2019

La délégation 2 du CHSCT a travaillé sur les plans de cette construction.

Les observations et les différentes demandes émises par la délégation devraient être prises en compte dans le projet de construction.

Les membres du personnel CFDT du CHSCT se sont abstenus.

- Projet de travaux Ecole Hohberg - Restructuration des écoles maternelles et élémentaires

Direction de l'Enfance et de l'éducation – Service Patrimoine - Délégation 2 du 14 mars 2019

La délégation 2 du CHSCT a travaillé sur les plans de cette restructuration.

Les observations et les différentes demandes émises par la délégation devraient être prises en compte dans le projet de restructuration.

Les membres du personnel du CHSCT ont voté pour.



**S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS**

A L'EUROMÉTROPOLE

Comité d'Hygiène Sécurité et Conditions de Travail (CHSCT)

- Projets de service des services de la Direction de Ressources humaines

Direction des Ressources humaines Délégation 1 du 12 mars 2019 et temps de concertation des 18 et 22 mars 2019.

De manière générale, nous avons rappelé que pour chacun des services une attention particulière devait être apportée sur la répartition de la charge de travail, élément souvent relevé dans les documents joints.

Les membres du personnel CFDT du CHSCT ont voté pour tous les projets de service de la Direction : Administration des ressources Humaines, Mission relations sociales, Service social du travail, Pilotage RH, Emploi formation insertion, Médecine du travail et Prévention qualité de la vie au travail.

Points d'information :

- Dispositif de surveillance – Installation d'antennes de téléphonie sur le territoire de l'EMS – impacts sur la santé des agents

Direction de l'Environnement et services publics urbains - Service Prévention des enjeux environnementaux

Le service nous a présenté la démarche d'installation d'antennes de téléphonie en place depuis 2012.

Une charte a été signée entre la Ville de Strasbourg, les bailleurs sociaux et les opérateurs de téléphonie.

Toutes les informations sont sur le site de l'Eurométropole.

- Plan de formation – Volet sécurité - Bilan 2018 et programme 2019

Direction des Ressources humaines – Emploi formation insertion

Le document présente les formations obligatoires en matière d'hygiène et de sécurité ainsi que celles relevant de la prévention des risques professionnels.

Par contre, la CFDT aurait souhaité que les actions concernant la prévention des risques psychosociaux soit mieux identifié.

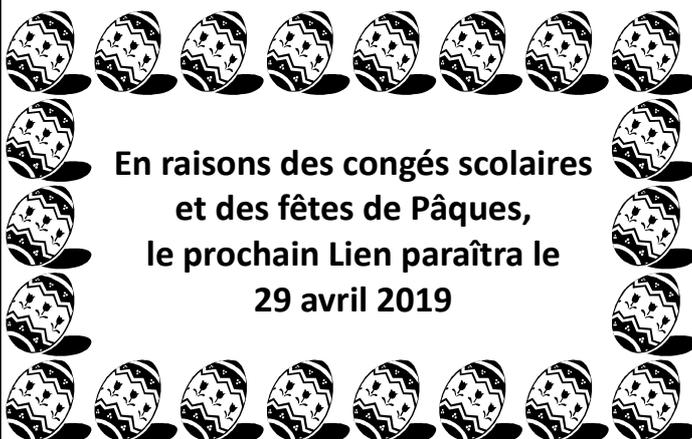
- Travaux 5 place du château

Les travaux sont conformes à la réglementation et respecte pour l'instant le planning annoncé.

Comité Technique

Un Comité Technique aura lieu le **mardi 16 avril 2019**, 4 points sont à l'ordre du jour :

- Evolution du mode de gestion de l'Orchestre Philharmonique de Strasbourg
- Projet des services de la DRH
- Plan de formation 2019
- Modification de la cartographie des emplois



Période de préparation au reclassement

Le décret n° 2019-172 du 5 mars 2019 instituant une période de préparation au reclassement au profit des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions est parue au Journal Officiel du 7 mars 2019.

Il concerne les fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice des fonctions correspondant aux emplois de leur grade.

Le décret fixe, pour les fonctionnaires territoriaux, les modalités de mise en œuvre de la période de préparation au reclassement (point de départ, objectifs et détermination du contenu).

Il indique les modalités de déroulement de la période et rappelle la situation de l'agent durant cette dernière.

Lorsque l'état de santé d'un fonctionnaire territorial, **sans lui interdire d'exercer toute activité**, ne lui permet pas de remplir les fonctions correspondant aux emplois de son grade, l'autorité territoriale, **après avis du comité médical**, propose à l'intéressé une période de préparation au reclassement.

L'agent est informé de son droit à une période de préparation au reclassement dès la réception de l'avis du comité médical, par l'autorité territoriale dont il relève.

La période de préparation au reclassement débute à compter de la réception de l'avis du comité médical si l'agent est en fonction ou à compter de sa reprise de fonction si l'agent est en congé de maladie.

Elle prend fin à la date de reclassement de l'agent et, au plus tard, un an après la date à laquelle elle a débuté.

La période de préparation au reclassement a pour objet de préparer et, le cas échéant, **de qualifier son bénéficiaire** pour l'occupation de nouveaux emplois compatibles avec son état de santé, s'il y a lieu en dehors de sa collectivité. Elle vise à accompagner la transition professionnelle du fonctionnaire vers le reclassement.

Pendant la période de préparation au reclassement, le fonctionnaire est en position d'activité dans son cadre d'emplois d'origine et perçoit le traitement correspondant.

L'autorité territoriale établit conjointement avec l'agent, **par voie de convention**, un projet qui définit le contenu de la préparation au reclassement, les modalités de sa mise en œuvre et en fixe la durée, au terme de laquelle l'intéressé présente sa demande de reclassement.

Le service de médecine professionnelle et de prévention est informé de ce projet.

Le projet de convention est notifié au fonctionnaire en vue de sa signature au plus tard deux mois après le début de la période de préparation au reclassement.

Le fonctionnaire qui ne signe pas cette convention dans un délai de quinze jours à compter de la date de sa notification est réputé refuser la période de préparation au reclassement pour la durée restant à courir.

La mise en œuvre du projet de préparation au reclassement fait l'objet, selon une périodicité fixée par la convention, d'une **évaluation régulière**, réalisée par l'autorité territoriale, conjointement avec l'agent.

A l'occasion de cette évaluation, le contenu, la durée et les modalités de mise en œuvre du projet peuvent, le cas échéant, être modifiés, en accord avec l'agent.

La **CFDT** sera présente dans le suivi et l'application de ce texte au sein de notre administration.

**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

