



**JOURNÉE DE SOLIDARITÉ**

La **CFDT** est intervenue par mail auprès de la Direction Générale et de la Direction des Ressources Humaines quant à l'écrêtage des heures au-delà de 12 heures avant la journée de solidarité.

Vous trouverez ci-dessous cette intervention :

*« Nous avons été interpellés à plusieurs reprises au sujet de la journée de solidarité.*

*Si les agents contribuent volontiers au financement de cette journée par le biais de 7 heures de travail, ils ne comprennent pas le choix des modalités de prélèvement de ces heures.*

*Positionner la période de prélèvement en fin de cycle, au moment où les heures au-delà de 12 sont écrêtées, génère un sentiment de double peine et une valeur de l'heure travaillée à deux vitesses.*

*En effet, la plupart des agents perdent des heures en fin de cycle, quelques soient les catégories. Ces heures perdues sont vécues comme une première peine, puisque le temps travaillé est offert à la collectivité.*

*Nous rappelons d'ailleurs que les conditions de récupération d'heures se durcissent et que le nombre d'heures écrêtées est loin d'être anodin, mettant en évidence le manque de moyens au regard de la charge de travail.*

*La deuxième peine intervient quand ces heures perdues et offertes ne sont « monétisables » au même taux que les heures inscrites dans « le moins 12, plus 12 » et ne peuvent ainsi être prises en compte dans les 7 heures dues au titre de la journée de solidarité.*

*C'est là qu'intervient le sentiment qu'au-delà de 12 heures sur le compteur, le travail n'est plus considéré, voire nié, alors que de nombreux services sont en signal d'alerte par rapport à la charge de travail et au déséquilibre vie professionnelle, vie privée.*

*Le travail fourni au-delà de 12 heures aurait-il moins de valeur ?*

*La CFDT apprécierait de pouvoir répondre clairement et précisément aux agents concernant ces modalités. »*



## Comité Technique

Un Comité Technique a eu lieu le **mardi 1<sup>er</sup> octobre 2019**, 7 points étaient à l'ordre du jour :

### **Création d'un GIP (Groupement d'Intérêt Public) Maison Sport Santé de Strasbourg**

Le projet de création du GIP Sport Santé de Strasbourg a été présenté en intersyndicale.

La **CFDT** a compris le projet de réunir dans une aile des bains municipaux, la maison Sport Santé qui réunira des agents des dispositifs PRECOSS et SPORT SANTE SUR ORDONNANCE.

Des collègues de la Direction des Sports, service Vie Sportive et de la Direction des Solidarités, de la Santé et de la Jeunesse, service Santé Autonomie sont concernés.

La **CFDT** sera vigilante à ce que les agents mis à disposition du GIP soient volontaires et aient bien connaissance de leurs droits dans ce nouveau contexte.

Nous attendons que l'aménagement des locaux soit vu au CHSCT avant le transfert des collègues concernés.

La **CFDT** a voté pour.

### **SIRAC : passage aux 32 heures**

La **CFDT** a lors du CHSCT salué le travail mené dans le cadre de la délibération du temps de travail, sur le caractère de pénibilité de l'activité des opérateurs du SIRAC et du passage aux 32 heures de ces derniers.

La prise en compte, fortement souhaitée par les agents, d'une meilleure articulation vie privée/ vie professionnelle a été au centre de la démarche et a permis un vote à l'unanimité des agents de leur nouvelle organisation malgré une perte de salaire compensée en partie seulement.

Nous avons noté également que le passage aux 32 heures a pu être réalisé avec la création de deux postes supplémentaires.

La **CFDT** souhaite rendre attentive la collectivité au fait que ce qui a été possible pour le SIRAC, dans un cadre très particulier avec créations de postes, mise en place des 32 heures, ne doit pas, avec la perte de salaire qui y est corrélée, constituer un modèle d'organisation.

La **CFDT** a voté pour.

### **SIRAC : Changement des horaires du centre d'éducation routière**

La **CFDT** voit, dans la présentation des nouveaux horaires qui a été faite, la volonté du service d'adapter le temps de travail au public cible.

Cette démarche permet également une meilleure articulation vie privée / vie professionnelle pour les agents concernés.

La **CFDT** a voté pour.

### **Recours à entreprise pour le nettoyage des écoles (phase 7)**

Pour la **CFDT**, il s'agit de la phase 7 du processus d'externalisation, il n'est donc pas nécessaire de revenir sur tous les points de désaccord que nous avons depuis le début.

Nous sommes contre l'externalisation et en désaccord avec les chiffrages de l'administration.

La priorité pour la **CFDT** c'est le reclassement des agents en place. Ce qui est d'autant plus difficile qu'une des écoles dont le nettoyage va être externalisé, est une école où les agents travaillent en horaires continus.

Permettre à chaque agent de se positionner sur un autre poste est crucial, mais il faut que l'agent puisse concilier vie professionnelle et vie privée comme indiqué dans l'ASPL.

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

Ce point ayant recueilli un vote négatif unanime, il sera revu lors du Comité Technique le **jeudi 10 octobre 2019**.

## Comité Technique (suite)

### Evolution des services Maintenance bâtiment et Ingénierie de la construction dans le cadre du Plan climat

C'est le troisième projet de réorganisation qui est présenté aujourd'hui pour ce service, qui n'a eu de cesse de se réadapter aux nouvelles demandes et aux nouvelles contraintes de la collectivité.

La **CFDT** a perçu dans la présentation qui a été faite un besoin de renforcer une équipe ingénierie pour répondre aux projets.

L'ASPL est encore passée par là, bien que le résultat avec 6 postes supprimés soit encore un effectif de départ égal à celui de l'arrivée avec 90 agents.

Nous avons entendu que la régie ne pouvait plus être mobilisée sur de longues périodes, mais que le service continuait à donner du sens à ce type d'interventions. La difficulté toutefois à recruter des métiers du fait du peu d'attractivité des rémunérations dans la collectivité va dans le sens d'une régie moins importante.

Il s'agira de trouver l'équilibre entre les activités confiées à la régie et les chantiers proposés à l'externe.

La **CFDT** sera vigilante sur le contenu des fiches de postes et des missions de la régie afin que les collègues ne soient pas démobilisés par une perte de sens dans l'activité quotidienne.

La **CFDT** a voté pour.

### Débat sur le bilan social 2018

Voir notre intervention dans le **LIEN Spécial bilan social 2018** ci-joint.

Il est à noter que le rapport annuel de situation comparée Egalité professionnelle femme-homme a disparu de l'ordre du jour.

**A la demande de la CFDT ce point sera discuté lors du prochain Comité Technique le 14 novembre 2019.**

### 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 du Comité Technique le **jeudi 10 octobre 2019**.

## Comité des usagers des restaurants administratifs

Le **lundi 30 septembre 2019** s'est tenu un comité des usagers des restaurants administratifs.

Ce comité est composé d'élus, de représentants de l'administration, de représentants du personnel et d'usagers des 2 restaurants, il se réunit 2 fois par an.

Une enquête de satisfaction a eu lieu en juin 2019, seuls 383 agents y ont répondu.

Globalement, l'ensemble des usagers est content du nouveau prestataire. Plusieurs points positifs ont été relayés comme la qualité des produits, leur présentation, les plats végétariens, l'environnement, etc...

Quelques points à améliorer (température des plats, disponibilité des plats en fin de service, ...)

Concernant la température des plats, le temps passé à la caisse a été discuté. En effet, 54% des personnes utilisent la caisse pour recharger le badge ce qui crée une file d'attente importante. Une communication va être faite pour inciter les agents à recharger leur badge sur PC, sur l'appli ou à la borne. Celle-ci sera d'ailleurs déplacée à l'extérieur du restaurant administratif pour une meilleure accessibilité.

Concernant la disponibilité des plats en fin de service il est difficile d'y arriver tout en évitant le gaspillage qui est aussi une cause contractuelle du prestataire. Si un travail est encore à faire sur le gaspillage en général (13 tonnes à l'année) il est à noter une diminution des déchets par plateau.

## A L'EUROMÉTROPOLE

### Comité des usagers des restaurants administratifs (suite)

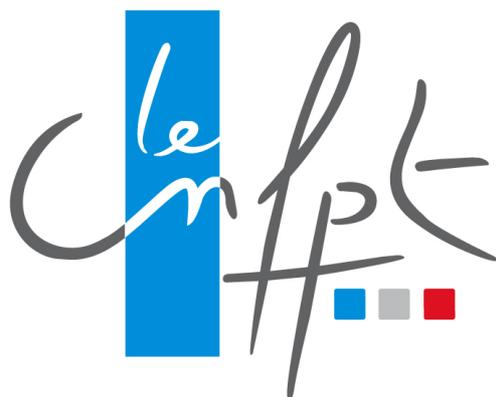
Le restaurant de la Fédération doit encore être embelli mais avant un travail doit être entrepris au niveau du bâtiment afin d'améliorer l'isolation thermique qui est un vrai désagrément pour les utilisateurs.

La **CFDT** est intervenue pour signaler que les distributeurs de café à la Fédération ne fonctionnaient pas avec le badge et que le prix du café était toujours à 50 cents. Ce problème devrait être réglé rapidement.

La **CFDT** est à nouveau intervenue quant à l'utilisation de la cafétéria du Centre Administratif. Nous avons rappelé que même si elle est devenue un espace collaboratif c'est avant tout une cafétéria et que cela doit rester sa 1<sup>ère</sup> vocation. Ainsi la possibilité de boire son café de 14h à 14h30 en se servant au distributeur automatique sera mieux indiqué.

Nous sommes à nouveau intervenus quant à la mauvaise circulation du fait du changement de sens de la file d'attente. L'inversion du sens de la file est à l'étude.

La **CFDT** sera attentive au projet mis en place.



**Syndicat CFDT – Interco  
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

## ACTUALITÉ

### Communiqué de presse intersyndical

#### Les impacts de la loi de transformation de la fonction publique sur la formation professionnelle et le CNFPT

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 comporte plusieurs dispositions qui vont impacter de manière inquiétante et durable la formation professionnelle des agents territoriaux et rendre l'avenir du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) très incertain.

Le CNFPT devra ainsi participer au financement de l'apprentissage à hauteur de 50% des frais de formation des apprentis.

Mais cette nouvelle dépense, estimée à 50 millions d'euros, ne s'accompagne d'aucune recette nouvelle et va réduire d'autant les crédits de formation dédiés aux agents territoriaux.

L'ordonnance organisant le rapprochement des établissements publics de formation et leur mode de financement va permettre au Gouvernement de redéfinir les conditions de financement du CNFPT ainsi que l'ensemble de ses missions.

En lien avec la mission confiée à M. THIRIEZ, cette ordonnance va également bouleverser la formation des cadres supérieurs de la fonction publique.

La loi impose également une réorganisation du CNFPT, sur la base des treize régions administratives au lieu des 29 actuelles.

Cette réorganisation ne doit pas affaiblir les liens de proximité que le CNFPT entretient avec les collectivités territoriales grâce à son réseau de 64 antennes locales.

Les organisations syndicales de la fonction publique territoriale, membres du Conseil d'administration du CNFPT affirment unanimement leur volonté de garantir aux 1,9 million d'agentes et agents territoriaux l'existence d'une formation professionnelle continue de qualité.

Elles sont déterminées également à défendre les missions et la place du CNFPT en tant qu'établissement national, paritaire et fortement déconcentré qui garantit une égalité d'offre de formation à tous les agents.

CFDT – CGT – FA/FPT – FO – UNSA



Octobre 2019

**SPÉCIAL BILAN SOCIAL 2018**

**Bilan social, rapport de situation comparée  
femmes-hommes année 2018**

**Avant-propos**

La **CFDT** demande qu'il y ait concordance entre les données du bilan social et le rapport de situation comparée égalité professionnelle femme-homme afin d'en faciliter la lecture et la comparaison.

De plus, le fait que les données proposées dans les documents ne soient pas homogènes entre eux d'une année à l'autre complique notre travail d'élus.

Après lecture, nous avons plusieurs commentaires à faire.

**Pour cette année 2018 on pourra noter :**

Une baisse de l'effectif permanent de moins 17 agents qui touche prioritairement les agents de catégorie C à hauteur de 1 %.

Une économie de 1,1 M€ réalisée sur les dépenses de personnel.

Une progression constante de l'effectif non permanent.  
89 vacataires en plus par rapport à 2017 (1033 en 2017 ; 1122 en 2018).

Lors de la présentation du bilan social de 2017, nous avons alerté sur l'utilisation abusive de ces emplois précaires.

La **CFDT** avait demandé que la collectivité s'engage à ne plus générer de précarité.

Nous demandons que ces personnels puissent bénéficier de contrat leur ouvrant un minimum de droit.

Le constat est alarmant, serait-ce le seul moyen pour certains services de pouvoir fonctionner ? Nous demandons que des explications nous soient apportées.

La **CFDT** demande qu'une réelle dynamique de carrière soit initiée.

**Répartition par catégorie et par âge de l'effectif**

L'âge moyen de notre collectivité est élevé, il est de 46 ans et 1 mois. Le principal inconvénient est, à moyen terme, la carence d'opportunités pour les promotions, les déroulements de carrière et les atteintes à la santé.

**LE CONTRAT DE TRAVAIL**



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

# SPÉCIAL BILAN SOCIAL 2018 (SUITE)

## Répartition par genre et par âge

La répartition hommes/femmes est équilibrée ; 48,81% d'hommes et 51,19% de femmes.

Pour autant, nous constatons toujours une surreprésentation des femmes dans les filières administratives, sociales et éducatives et une sous-représentation dans les filières techniques, sportives et sécurité.

## Mouvement

En principe, dans une **administration** où la majorité du personnel est titulaire, on devrait constater un taux de turn-over faible. A l'EMS il atteint 17,31%.

Pour la **CFDT**, cet indicateur est **révélateur du climat social** dans notre administration.

## Temps partiel et temps non complet

La **CFDT** demande que le temps partiel de droit soit distingué du temps partiel pour convenance personnelle.

Le temps partiel représente 8,5% de l'effectif des agents titulaires et ce sont principalement les femmes qui le demandent (91,96%).

Au vu de la masse salariale, ce pourcentage est peu élevé et pour autant nous constatons de plus en plus de restrictions.

Cela passe soit par des refus purs et simples, soit par une demande de l'administration d'augmentation du pourcentage du temps de travail.

La **CFDT** réitère sa question, y aurait-il de sérieux problèmes d'organisation qui ne permettraient pas à moins de 9% des agents d'en bénéficier.

Concernant les temps non-complets (précarité) ce sont 80% de femmes qui les occupent.

## Les promotions internes

Les femmes en catégorie C continuent à être les plus mal loties, 4 promotions contre 34 chez les hommes.

## Les emplois d'insertion

Ils sont en baisse de moins 14 emplois.

## La formation :

Nous observons une baisse tant sur le nombre d'agents partis en formation que sur le nombre total de journées de formation, alors que le budget formation a augmenté par rapport à 2017.

## L'absentéisme :

Il est à noter que le taux d'absentéisme général tend à diminuer en particulier pour maladie ordinaire par contre la longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie ne cessent d'augmenter depuis 4 ans, en a-t-on identifié les causes ?

Les accidents du travail ainsi que la maladie professionnelle qui avaient baissés en 2017 repartent à la hausse en 2018.

Même question que précédemment.

Certaines directions ont un taux anormalement élevé d'absentéisme. Une analyse des causes a-t-elle été effectuée et quelles actions ont été entreprises pour y remédier ?

La **CFDT** demande qu'un travail plus fin lui soit présenté.

Le document indique le taux d'absentéisme par direction, la **CFDT** souhaiterait disposer du taux par service afin de faire un travail plus précis au CHSCT.

## Absentéisme et mal-être au travail...



# SPÉCIAL BILAN SOCIAL 2018 (SUITE)

## Les accidents de travail :

Les accidents de travail ainsi que les accidents de trajet qui avaient amorcé une baisse en 2017 repartent à la hausse et ce sont toujours les agents de la filière technique qui sont les plus touchés.

Le taux de fréquence ainsi que le taux de gravité augmentent.

Les actions de prévention entreprises au courant de l'année 2018, formations et mesures diverses auraient dû contribuer à la diminution des accidents du travail. Tel n'a pas été le cas, en a-t-on analysé les causes ?

## Travailleurs en situation de handicap :

Nous notons que la collectivité se situe au-delà du taux légal de 6% et qu'elle s'engage de continuer à porter une attention particulière aux recrutements de travailleurs en situation de handicap et au maintien à l'emploi des agents reconnus inaptes à leurs fonctions.



## Le reclassement :

La **CFDT** constate qu'il n'est pas facile pour un agent reconnu inapte de pouvoir bénéficier d'un reclassement au sein de la collectivité. Pour autant, nous constatons une amélioration dans la démarche d'accompagnement des agents par la mise en place d'actions de formation.

Pour la **CFDT**, il faut absolument que la collectivité soit en capacité d'anticiper ces situations en intervenant bien en amont.

La **CFDT** avait demandé qu'une cartographie des métiers présentant un risque d'usure professionnelle soit établie et que des plans d'actions soient déclinés afin de pouvoir prévenir l'inaptitude, où en est-on ?

## L'activité médicale :

Pour 2018, la situation de ce service n'a guère évolué. Il continue de fonctionner en mode dégradé. La **CFDT** se demande si un jour ce service pourra fonctionner normalement et ceci afin de pouvoir remplir ses missions de prévention.

L'augmentation des demandes de visite spontanée de la part des agents ne cesse de progresser. Reflet de la souffrance vécue par les agents dans leur cadre de travail.

## Information

- Nous vous proposons d'envoyer le « LIEN » en version électronique.
- Le coût financier pourrait être réduit et les arbres de nos forêts préservés.
- Il suffit de nous donner votre accord en nous communiquant votre adresse Email.
- Merci pour la planète et merci à vous tous qui y participerez.

# SPÉCIAL BILAN SOCIAL 2018 (SUITE)

## Les activités sociales :

L'action sociale consiste à améliorer les conditions de vie des agents et de leurs familles sous forme de prestations et d'aides.

Les dépenses sociales pour 2018 ne concernent que 6% de l'effectif, c'est peu !

Nous notons une diminution de la participation financière aux agents adhérents MUTEST et MFP, une diminution de la participation aux chèques vacances, une diminution de la subvention versée à l'Amicale du personnel.

La baisse des effectifs ne doit pas entraîner la baisse du budget alloué aux prestations sociales. Pour la **CFDT**, cette somme doit être consacrée à les améliorer.

Nous n'avons aucun chiffre (à part pour le transport) sur le nombre d'agents qui en bénéficie.

Et si des efforts ont été réalisés sur la participation aux frais de repas et de transport, pour la **CFDT** il y a encore des marges de manœuvre pour améliorer les conditions de vie des agents.

## RAPPEL

Si vous changez de service, de domicile ou de banque, pensez à nous transmettre vos nouvelles coordonnées :

- par téléphone au 03 88 34 30 91
- par messagerie à [syndicat.cfdt@strasbourg.eu](mailto:syndicat.cfdt@strasbourg.eu)

afin que nous puissions mettre notre fichier à jour.

Si vous partez à la retraite pensez à nous le signaler.

Merci d'avance.

## Les relations avec les partenaires sociaux :

Si volonté il y a d'avancer sur certains dossiers concernant l'amélioration des conditions de travail, nous regrettons que les effets qu'ils devraient induire pour les agents ne soient pas à la hauteur de nos attentes.

Pour la **CFDT**, le dialogue social est un élément indispensable et bénéfique au fonctionnement des organisations de travail.

En conclusion, la **CFDT** estime que le bilan est plutôt mitigé.

Pour la **CFDT**, le bilan social ne saurait se cantonner à une simple approche statistique.

Son étude nécessiterait un Comité Technique dédié afin de définir une véritable politique RH et sociale en faveur des agents.

## LE DIALOGUE SOCIAL



Syndicat CFDT – Intercro  
de l'Eurémétropole 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](mailto:syndicat.cfdt@strasbourg.eu)

Adresse postale :  
Centre Administratif

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