



**COMITÉ TECHNIQUE**

Un Comité Technique a eu lieu le **jeudi 5 décembre 2019**, 6 points étaient à l'ordre du jour :

**Evolution des missions de l'équipe cours d'eau et point d'étape sur la mise en œuvre des astreintes (suite au CT du 7 mai 2019)**

Nous avons repris notre déclaration faite en CHSCT (cf. Lien de la semaine dernière).

La **CFDT** a voté pour.

**Actualisation du dispositif des astreintes en vigueur à l'Eurométropole de Strasbourg**

Pour la **CFDT**, la mise en place de ces nouvelles astreintes, qui correspond à un contexte réglementaire, est une avancée pour la reconnaissance du travail de nos collègues.

La prise en compte des responsabilités lors des interventions et l'harmonisation des montants versés toutes filières confondues permettent de valoriser l'organisation du travail avec l'objectif d'assurer la continuité et la qualité du service public dans de bonnes conditions.

Nous avons pu avoir une illustration du nouveau dispositif à travers deux projets de service. Les agents sont satisfaits.

La **CFDT** a voté pour.

**Projet de service Patrimoine sportif**

Nous avons repris notre déclaration faite en CHSCT (cf. Lien de la semaine dernière).

La **CFDT** a voté pour.

**Création d'un Magasin Central Technique et Habillement - Mission des Achats Opérationnels**

Nous avons repris notre déclaration faite en CHSCT (cf. Lien de la semaine dernière).

La **CFDT** s'est abstenue.



## Comité Technique

### **Protection sociale complémentaire Cahier des charges santé et prévoyance**

Nous avons eu la présentation d'un bilan concernant la protection sociale complémentaire depuis 2014.

Si la complémentaire santé a rempli ses engagements, la **CFDT** n'a pu que constater les plâtres essuyés par les agents dans le cadre des dysfonctionnements de la prévoyance (SOLIMUT).

L'objectif du nouveau cahier des charges est d'améliorer et d'étendre les prestations santé et de mieux cerner les besoins concernant la prévoyance.

La **CFDT** est satisfaite, d'une part du choix fait par la collectivité de se faire accompagner par un cabinet expert, depuis le bilan jusqu'au suivi du contrat qui sera retenu, ce qui a grandement fait défaut pour l'engagement actuel et d'autre part du cabinet qui a été recruté.

Nous avons pu avoir de véritables réponses d'expert avec APRECIALIS, qui outre sa connaissance a cerné les enjeux que nous soutenons, à savoir une solidarité intergénérationnelle et l'élargissement de la couverture santé à un maximum d'agents de la collectivité avec si possible des prestations améliorées.

Les temps de concertation proposés ont permis un échange constructif et l'assurance que le cabinet portera les besoins des agents avec exigence, notamment pour garantir une présence physique des prestataires afin de faciliter la rencontre.

Pour la **CFDT**, ce système de protection qu'il relève de la complémentaire santé ou de la prévoyance est fondamental.

Trop de nos collègues vivent des situations catastrophiques par manque de protection.

La **CFDT** a voté pour.

### **Augmentation de la prestation employeur aux risques prévoyance au 01/01/2020**

Nous avons eu l'information de l'ajustement nécessaire des cotisations SOLIMUT et avons noté que la collectivité a pris sa part pour que cette nouvelle dépense n'ait pas d'impact pour 60% des agents et un impact faible pour les autres.

La **CFDT** a voté pour.

### **Plan de formation 2020**

La **CFDT** salue l'implication des équipes dans le travail d'élaboration considérable investi dans ce plan de formation 2020.

Outre la grande qualité du document transmis, la **CFDT** a apprécié l'échange nourri lors de la présentation en intersyndicale qui a permis de prendre en compte des remarques que nous avons formulées, notamment concernant la facilitation d'accès à des outils bureautiques pour les formations en distanciel.

Nous ne pouvons que noter, sur ce sujet, en croisant les constats du CNFPT et du Département Formation, les limites que peut poser la formation à distance, notamment pour nos collègues de catégorie C.

Nous avons noté que l'enveloppe budgétaire restait constante, une nécessité pour nous afin de répondre à tous les enjeux stratégiques déclinés dans l'introduction du document. De la même façon, nous ne pouvons que valider le principe d'une enveloppe spécifique pour le compte personnel de formation qui est un enjeu fort pour la **CFDT**.

Nous avons pris connaissance, lors d'un temps de présentation spécifique, de l'avancée du projet d'équipes d'accompagnatrices volontaires, des femmes uniquement, que nous saluons pour leur engagement auprès des agents souhaitant développer un projet et mobiliser le CPF (compte personnel de formation).

La lettre de mission qui leur est destinée est ambitieuse et nous veillerons, dès le premier bilan que nous demandons, à ce que la charge de travail que va générer cette nouvelle mission soit prise en compte.

De même, nous souhaitons que cette qualité d'accompagnatrice soit étudiée et reconnue dans le cadre du RIFSEEP. Tout travail aussi passionné et passionnant soit-il mérite salaire. Le développement professionnel ne doit pas être financé par le seul agent.

# A L'EUROMÉTROPOLE

## Comité Technique

Il nous paraît par ailleurs important que le programme de formation de chaque agent soit discuté lors des entretiens professionnels (EP).

Ce temps des EP doit être dédié à l'agent et ne pas être considéré comme une contrainte même si nous avons bien conscience de la charge de travail que cela représente.

L'EP est également le temps privilégié pour évoquer le CPF et permettre à l'agent de disposer des informations nécessaires pour l'activer ou simplement d'apprendre son existence.

Les encadrants doivent eux-mêmes s'approprier ces nouvelles possibilités offertes à tout agent de la collectivité, y compris eux-mêmes.

Nous avons noté lors d'une présentation en marge de la rencontre initiale les actions de formation menées en faveur des cadres qui réalisent les EP ainsi qu'un taux important de réalisations des entretiens.

C'est un point positif, nous avons par ailleurs enregistré également qu'aucun EP n'avait fait l'objet de retour en CAP. Nous tenons à préciser que généralement les agents en difficultés avec un EP viennent voir les syndicats. Le travail de médiation ou d'interface alors réalisé avec l'agent et le service évite le recours en CAP.

En effet, la conduite d'EP et leur rédaction laissent parfois place à de très longs commentaires ou des jugements de valeurs. Il est important de rappeler que si l'EP est un moment fondamental et privilégié de rencontre entre le manager et son agent, c'est au quotidien que se construit la relation managériale.

De même, nul n'a besoin d'attendre la campagne des EP pour avoir des échanges avec son collaborateur ou sa collaboratrice que ce soit pour des félicitations ou des points à améliorer.

Concernant l'école du management, nous avons pris le temps du débat sur le contenu car nous constatons une augmentation de visites de collègues dans nos locaux plutôt malmenés par des encadrants.

Les contenus de formation proposés semblent correspondre aux standards du management et de ce que l'on peut attendre d'un manager, ce qui nous interroge alors est la capacité du stagiaire à mettre en œuvre les préceptes de la formation.

Les conditions sont-elles réunies pour que les cadres puissent prendre le temps nécessaire du management ?

La pression des projets à sortir, le retour au quotidien, les injonctions paradoxales qui pèsent sur les collègues et se ressentent par répercussions dans les équipes, permettent-elles aux encadrants d'habiter leur rôle de manager et de prendre soin de leurs équipes ?

Au regard des situations rencontrées, nous pouvons en douter.

Le plan de formation est un véritable outil pouvant contribuer au développement d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, l'environnement de travail doit s'adapter pour permettre aux collègues de toutes catégories de se former, temps libéré, mise à disposition de matériel, de salles et de disposer de conditions favorables pour expérimenter les acquis.

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 du Comité Technique le **lundi 16 décembre 2019**.



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

Une commission plénière CHSCT a eu lieu le **jeudi 28 novembre 2019**, plusieurs points étaient à l'ordre du jour :

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.

**Suite au Lien de la semaine dernière vous trouverez ci-après les points pour discussion et information.**

### Points pour discussion :

#### **Projet de réorganisation du service Gestion et prévention des risques environnementaux**

Direction de l'environnement et services publics urbains -  
Commission 2 du 12 novembre 2019

#### **Point d'étape concernant la mise en œuvre des astreintes**

La concertation menée avec les agents a donné lieu à un nombre de volontaires de 10 sur 11, relevant uniquement du service afin de garder pour les agents concernés le sens de l'intervention. La nouvelle astreinte de sécurité proposée permettra aux collègues une meilleure valorisation des interventions. Nous avons enregistré qu'une délibération intégrant les nouvelles astreintes sera proposée au conseil municipal de décembre.

Concernant le temps de pause réglementaire de 11 heures, la **CFDT** demande que ce soit la norme et que ce soit précisé dans le règlement intérieur. Toute pause inférieure devra relever de l'exceptionnel.

Nous notons que le service propose un bilan à 12 mois et à 24 mois.



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

#### **Bilan de la mise en œuvre du projet de service Administration générale et ressources** – Direction de la Culture

Pour la **CFDT** le bilan a le mérite d'exister.

Concernant l'étude d'impact on voit que l'organisation est confortée avec des points d'attention à avoir surtout sur les procédures RH, même si nous savons qu'il y a un défaut de procédure récurrent au sein de l'Eurométropole. Nous notons que les permanences comptables ont été assouplies.

La **CFDT** sera particulièrement vigilante lors de l'aménagement des nouveaux locaux.

### Points pour information :

#### **Evaluation des risques sanitaires professionnels des agents de l'assainissement**

L'évaluation proposée montre que le risque de maladie à l'exposition au plomb et à la silice a été analysé.

Celui-ci est faible et des préconisations ont été réalisées afin de protéger les agents.

#### **Point d'étape - Conditions de travail des comptables** - Direction des ressources Humaines

On voit nettement au regard du document que si des éléments sont à améliorer en matière de dématérialisation, l'enjeu de l'organisation est très fort également.

En effet, les organisations qui hachent la procédure ne sont pas vraiment opérantes.

**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

