



RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel)

Afin de poursuivre les échanges relatifs à la réforme du RIFSEEP, M FONTANEL nous a communiqué les éléments devant accompagner la démarche. En voici les grandes lignes :

« Au regard d'un diagnostic que nous avons déjà eu l'occasion de partager ensemble (complexité rare de l'actuel système, manque d'équité et de transparence engendrant des difficultés d'attractivité, de mobilité, de reconnaissance des métiers, d'égalité femme-homme), la collectivité souhaite s'engager sur une trajectoire qui permettra de redonner plus de cohérence et de transparence à notre régime indemnitaire.

L'Exécutif souhaite particulièrement que trois objectifs soient poursuivis :

- Le rééquilibrage entre les filières avec une 1^{ère} convergence ;
- La reconnaissance du management de proximité et intermédiaire pour les encadrants de catégorie B et C ;
- La reconnaissance plus équitable des contraintes professionnelles.

Pour ce faire, le mandat donné à l'administration pour négocier avec vous le cadre de la future délibération se décline de la façon suivante :

- discuter de la convergence entre toutes les filières, hors filière technique à ce stade ;
- discuter des modalités d'intégration des A filière sociale dans le référentiel RIFSEEP ;
- discuter des critères de reconnaissance du management chez les B et les C ;
- discuter des modalités de passage d'un système de primes à l'acte à une forfaitisation des sujétions ;
- discuter de la proratisation à la présence de l'indemnité de sujétion ;
- discuter des modalités de valorisation des missions ponctuelles ;
- discuter de l'évolution de la garantie de rémunération en cas de mobilité.

Un certain nombre de garanties ont déjà été annoncées par le Maire et le Président à l'occasion de l'agenda social que je réitère.

Il s'agit bien sûr du maintien à titre individuel du niveau de rémunération pour les agents, mais aussi de l'octroi d'une enveloppe budgétaire dédiée à cette réforme d'un montant d'1M€ que nous sommes prêts à ouvrir en fonction des propositions qui seront issues de vos discussions.

J'ai bien noté que des interrogations concernaient le complément d'avril versé aux catégories B et C. Je vous confirme que nous maintiendrons bien ce complément, que son montant actuel est considéré comme un acquis et que son versement (en une fois) sera conservé.

Je précise que l'ensemble des sujets relatifs au régime indemnitaire ne pourront être traités dans le cadre de cette 1^{ère} délibération : ils donneront lieu à un nouveau chantier et à une nouvelle concertation pour aboutir à une délibération complémentaire courant 2020 (RIFSEEP 2).

Il s'agira notamment d'y discuter la convergence de l'ensemble des filières vers la filière technique, la remise à plat du RI des catégories A (pour tenir compte des enjeux liés au management de projet ou à l'expertise) et l'extension de la reconnaissance des contraintes à des métiers actuellement non concernés par des primes à l'acte. »



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

Une commission plénière CHSCT a eu lieu le **jeudi 7 mars 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

Projet de construction du nouveau Centre médico-social du Port-du-Rhin

Action sociale territoriale - Délégation 2 du 7 février 2019

La délégation 2 du CHSCT s'est rendue sur place Les observations et demandes de modifications émises par la délégation devraient être prises en compte avant l'ouverture du site.

Les membres du personnel du CHSCT ont voté pour.

Projet de direction de la direction des Solidarités et de la santé

Délégation 1 du 21 février 2019

Dans la grille d'analyse d'impacts sur les conditions de travail du projet, la **CFDT** a demandé qu'une attention particulière soit portée sur certains points négatifs, l'augmentation du volume d'encadrement pour certains managers, la gestion des pics d'activité, le manque d'équité de la charge de travail pour le service insertion et le service Protection des mineurs.

Pour ces points, la direction propose des actions correctives, par contre, concernant la perte de régime indemnitaire pour un agent, la diminution du cadre de responsabilité pour certains autres, nous n'avons pas d'indications quant aux actions correctives proposées.

La Direction va assurer un suivi régulier du projet, la **CFDT** a demandé qu'un bilan nous soit présenté afin de savoir comment les agents se sont appropriés les nouveaux postes, comment ils ont vécu de ne plus être en responsabilité et quel accompagnement a été mis en place ?

La **CFDT** a aussi évoqué la problématique des locaux puisqu'une « opération tiroir » va avoir lieu prochainement au sein de la direction et qu'une projection de déménagement de toute la direction est prévue à l'horizon de l'été 2020.

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

Point soumis à débat :

Rapport annuel 2017 de la médecine du travail

Direction des ressources Humaines

L'activité médicale :

Ce service fonctionne en mode dégradé, 3 médecins au lieu de 4 pour un effectif de 6643 agents, 2 assistantes au lieu de 3, vacance de poste d'infirmier pendant 6 mois. La **CFDT** se demande si un jour ce service pourra fonctionner normalement.

Les chiffres de l'activité du service parlent d'eux-mêmes. Il n'est pas possible de faire plus avec moins et des choix ont dû être faits au détriment de la santé des agents.

La **CFDT** a demandé que ce service puisse enfin remplir ses missions de prévention.

Un bilan des consultations de souffrance au travail nous a été présenté qui montre que l'évolution du nombre de consultations ne cesse de progresser depuis 2015. Pour la **CFDT**, cet indicateur vient renforcer ce que nous dénonçons depuis longtemps « les agents de notre collectivité ne vont pas bien ».

Pour la **CFDT**, la consultation pour malaise au travail devrait être l'ultime recours de l'agent. Il faut avant toute chose qu'il puisse trouver au sein de son collectif de travail des espaces de dialogue pour pouvoir exprimer ses difficultés.

Pour la **CFDT**, la vision que nous avons de la santé au travail reste à un niveau individuel alors qu'elle devrait être appréhender de façon globale. Les questions de santé sont intimement liées à l'organisation du travail et c'est dans cette voie que nous souhaitons qu'elle soit abordée.

Faisons en sorte de pouvoir prévenir les blessures de l'âme plutôt que de devoir les réparer.

DETERIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL BAISSE DES EFFECTIFS DANS LA MEDECINE DU TRAVAIL



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

Points pour information :

Modification horaires des cycles de travail – expérimentation - service Assainissement

DESPU – Service Assainissement - Délégation 1 du 21 février 2019

La **CFDT** a soulevé diverses questions liées aux conditions de travail des agents pendant cette expérimentation.

Nous souhaitons savoir quelles étaient les conditions d'exercice de leurs missions, où se situaient les lieux de pause, comment étaient-ils aménagés, comment les agents allaient transporter leur casse-croûte, etc...

Le service nous a répondu qu'il collectait tous les jours des fiches remplies par les agents afin de pouvoir disposer des informations concernant les problèmes rencontrés et de pouvoir y remédier.

Concernant les pauses, des glacières pour le transport des aliments ont été mises à disposition des agents et du matériel supplémentaire est en commande pour certains lieux de pause (micro-ondes, frigo, ...).

La **CFDT** a demandé un point régulier sur cette expérimentation et un bilan complet après 3 mois.

Démarche d'amélioration de la qualité vie au travail à la DEE – Etat d'avancement et plan d'action

Direction de l'Enfance et de l'éducation - Délégation 1 du 21 février 2019

Cette démarche a été initiée par le CHSCT en 2014 qui a demandé au Cabinet Aliavox de réaliser une expertise concernant les risques psychosociaux au sein des personnels des écoles de la DEE.

Ce cabinet a formulé un certain nombre de préconisations, la Direction de l'Éducation nous a présentée l'état d'avancement de la démarche en indiquant que 82% des préconisations ont été réalisées.

Dont acte !!

Pour la **CFDT**, une partie des préconisations réalisées se sont faites sous forme de mails ou de notes (en 2016 !!!), nous aurions souhaité savoir si

ceux-ci sont appliqués dans tous les sites et si un suivi régulier est effectué afin de vérifier que ce soit bien le cas.

Des séminaires et des groupes de travail ont été mis en place et pourtant la communication a toujours du mal à se faire au sein de ce service.

Même avec la mise en place d'un guide de procédures et la réalisation de formations nous constatons que les règles ne sont pas appliquées de la même façon dans l'ensemble des écoles de l'Eurométropole.

Pour la **CFDT**, les agents sont encore trop souvent obligés de se battre pour obtenir des réponses simples concernant leur quotidien.

Pour le management beaucoup de préconisations ont été mises en place mais il reste encore des collectifs de travail qui souffrent par défaut de management bienveillant.

Si la **CFDT** reconnaît qu'un travail sur les préconisations a été fait, elle s'étonne qu'avec tout ce qui a été déployé des dysfonctionnements continuent de nous être remontés et ce sur l'ensemble du service Périscolaire et éducatif.

La **CFDT** rencontre trop d'agents en souffrance, le fonctionnement de ce service ne peut donc nous satisfaire.

Comité Technique

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

- 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
- Direction de la Culture : création des postes de la médiathèque Nord
- Direction de la Culture : renforcement de l'équipe administrative et technique de l'Orchestre philharmonique de Strasbourg en vue du changement de statut
- Projet de direction de la Direction des Solidarités et de la Santé
- Modification de la cartographie des emplois

Comité des usagers des restaurants administratifs

Le **jeudi 28 février 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 réunira 2 fois par an.

Une enquête de satisfaction a eu lieu du 30 janvier au 10 février mais seuls 408 agents y ont répondu (certains problèmes techniques devront être résolus pour la prochaine fois).

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

Quelques points à améliorer (température des plats, allergène, origine des produits, ...) ont été soulevés et quelques suggestions ont été faites.

Concernant l'ambiance, suite aux travaux au Centre Administratif tout le monde relève que le restaurant est plus agréable et moins bruyant.

Des travaux vont avoir lieu courant du 1^{er} semestre 2019 au restaurant de la Fédération ce qui devrait aussi le rendre plus agréable.

Le raccordement des distributeurs automatiques à internet afin de permettre le paiement avec le badge devrait se finaliser prochainement.

La **CFDT** est aussi intervenue quant à l'utilisation de la cafétéria au 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^{ère} vocation.

A cet effet, il n'est pas normal de ne plus pouvoir boire un café après 14h alors que le restaurant administratif sert jusqu'à 14h, il y a beaucoup d'agents qui sont obligés de manger tard.

Nous sommes aussi intervenus quant à la mauvaise circulation du fait du changement de sens de la file d'attente et de la nécessité de mettre des stores afin de pouvoir occuper les places dans leur totalité quand le soleil tape au travers des vitres.

Pour conclure, l'élue en charge du dossier a remercié API, le nouveau prestataire, et les a encourager à maintenir la barre à la hauteur actuelle.

Télétravail

Points d'information sur l'avancement de la campagne télétravail 2019

Campagne de préinscription du 1er au 28 février :

231 agents-es se sont préinscrits au dispositif

Répartition par catégorie :

- 62 agents-es catégorie C
- 85 agents-es catégorie B
- 84 agents-es catégorie A

Répartition par sexe :

- 170 femmes
- 61 hommes

8 réunions d'information sont prévues en février 2019

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.

**Syndicat CFDT – Interco
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

Adresse postale :
Centre Administratif

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

