

Comité Technique 7 juillet 2022

Création d'une Direction de l'Accompagnement des Projets, des Innovations et des Équipes (DAPIE) au sein de la DGA Accompagnement Humain Transformation et Innovation

Au sein de la Direction générale adjointe Accompagnement Humain Transformation et Innovation, il est prévu de créer une nouvelle direction dont l'objet sera d'accompagner les directions et les services de la collectivité dans leurs divers projets.

Cette nouvelle Direction regroupera les services actuellement en charge du conseil, accompagnement et pilotage ; accompagnements individuels et collectifs ; management des risques et contrôle interne ; mission des temps et service innovant ; management de transition et audit interne. Cette Direction sera constituée de 15 cadres A et 1 cadre B.

La CFDT a pour l'instant du mal à entrevoir l'objet de cette nouvelle Direction. De qu'elle offre de service parle-t-on ? Quel en sera le point d'entrée ? De quelle autonomie disposera encore les différents services qui la composent ? Quel devenir pour l'ex mission d'audit interne ?

À des fins de lisibilité, la CFDT demande également qu'un organigramme nous soit soumis.

Au regard des interrogations que nous avons encore, la CFDT s'abstiendra

Ajustement du projet de direction des ressources humaines

Les ajustements du projet doivent permettre de renforcer le positionnement expert des services de la DRH, tout en apportant certaines adaptations à l'organisation de la direction.

Pour la CFDT, cela ne sera possible qu'à condition que la fonction RH dans les directions et les services soit renforcée. Il ne s'agit pas que des moyens humains mais aussi que les formations et connaissances soient à la hauteur de la volonté de conforter l'organisation déconcentrée de la fonction RH.

Nous assistons encore trop souvent à des lacunes et disparités entre directions et services.

Le renforcement du département SIRH au sein du service pilotage RH est rendu nécessaire pour sécuriser la mise en œuvre du nouveau logiciel de paie.

Pour la CFDT, il est important que ce nouveau logiciel soit bien paramétré et qu'un suivi au plus près soit fait. Les paies de tous les agents en dépendent et les gestionnaires doivent pouvoir compter sur des aides réactives en cas de problème.

Le service emploi et développement des compétences est peu impacté. Nous espérons que le poste de responsable de la cellule administrative du recrutement permettra effectivement une meilleure coordination de la gestion administrative des dossiers de recrutement et le pilotage du dispositif d'apprentissage.

Plusieurs ajustements auront lieu au service Administration des ressources humaines.

Le rattachement de la cellule AT/MP au service ARH est important du fait de l'enjeu majeur des conséquences de la maladie sur la paie d'un agent.

Il faudra voir ce que le nouveau logiciel peut proposer en termes d'amélioration et surtout de sécurisation de ces paies.

Pour la CFDT, le maintien d'un accompagnement qualitatif et dédié au regard de la fragilité des collègues est primordial. Il est donc important pour l'instant que la cellule fonctionne en autonomie.

En effet, l'intégration vers les fonctions de gestionnaires de carrière devra être bien étudiée afin de ne pas créer des disparités entre les gestionnaires selon qu'ils gèrent des grands ou des petits services.

La transversalité de cette cellule avec les partenaires internes comme la MDT, le service social et la mission handicap est importante à maintenir voire à renforcer.

La CFDT note aussi le renforcement des équipes gestionnaires en vue du travail préalable à faire sur le dossier des agents avant la bascule avec le nouveau logiciel.

Le renforcement de l'accueil DRH est un point positif ainsi que l'amélioration de la signalétique.

Le service PQVT est de fait recentré sur son expertise métier et le service social s'enrichit du suivi de la politique d'action sociale de la collectivité, du suivi de l'amicale et des 2 restaurants administratifs.

Pour la CFDT, il faudra un bilan à 1 an pour vérifier si ces ajustements sont pertinents.

De plus, une présentation des futurs locaux sera nécessaire en CHSCT.

La CFDT a voté pour.

Actualisation du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)

Cette actualisation fait suite aux discussions que nous avons eues avec l'exécutif.

Au cours du mandat, ce seront 5 M€ qui seront consacrés pour la revalorisation du régime indemnitaire des agents dont 2 M€ à partir de 2023 et le restant à compter de 2025

Entre 2021 et juin 2022, dans le cadre de l'agenda social, une première étape a été initiée par l'exécutif concernant l'enjeu de l'égalité salariale par la revalorisation du régime indemnitaire socle des agent-es de catégorie A et B des filières administrative, animation, culturelle, sanitaire et sociale et sportive.

La prime des encadrants a été revalorisée et certains métiers experts (dont les juristes) ont été valorisés.

D'autres mesures destinées à reconnaître et à valoriser la pénibilité et l'insalubrité de certains métiers, essentiellement en catégorie C ont été actées par le biais de revalorisations des indemnités de sujétions et le rattrapage de certains métiers oubliés lors du RIFSEEP 1. La conduite PL a aussi été valorisée.

Si un effort a été consenti pour certains métiers techniques de catégorie C, rien n'a été proposé pour les autres filières de cette même catégorie.

La CFDT espère qu'elles seront prioritaires lors des prochaines négociations car là aussi il y a un enjeu d'égalité homme/femme.

Nous notons l'arbitrage favorable pour les agents de catégorie B occupant un poste de catégorie A de garder à titre personnel le bénéfice du complément du Régime Indemnitaire du mois d'avril.

Il faudra néanmoins, bien expliquer aux agents qu'après la délibération les nouveaux recrutés sur ce type de calibrage de poste B/A n'en bénéficieront plus.

Pour la CFDT la solution est simple, il faut recruter les agents dans la catégorie de leur grade.

En conclusion, si pour la CFDT des avancées pour réduire les inégalités salariales ont été engagées, il reste encore un long chemin à parcourir afin que nous puissions réellement y parvenir.

La CFDT a voté pour.

Lignes directrices de gestion relatives à l'accompagnement des parcours des agents de l'Eurométropole de Strasbourg

Le projet de l'administration sur les lignes directrices de gestion s'inscrit dans le cadre des politiques publiques mises en œuvre par la Ville et l'EMS « pour une politique des ressources humaines sociale, collaborative et éthiquement responsable » en positionnant la gestion des compétences en nouveau fondement de l'approche RH.

Les axes de ce projet se déclinent autour de 4 dimensions pour la période 2022-2026 :

- Évoluer vers une organisation apprenante et déployer un plan de développement des compétences
- Mettre en place les outils de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
- Renforcer l'accompagnement et la construction des parcours
- Développer le sentiment d'appartenance

Pour la CFDT, ce projet a le mérite de poser la politique RH de la collectivité en matière de parcours professionnel des agents.

Pour autant, une déclaration d'intention ne suffira pas, l'important sera de créer une compréhension commune et un sens partagé au sein de notre organisation afin de pouvoir en atteindre l'objectif.

La CFDT a voté pour.

Création de la cellule d'alerte et d'écoute des victimes ou témoins d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral, d'agissements sexistes, d'atteintes à l'intégrité physique, de menaces ou de tout acte d'intimidation, constitutifs ou non d'une situation de souffrance au travail.

Dans le cadre de la mise en place d'un dispositif de recueil de signalements, rendu obligatoire par la loi de transformation de la fonction publique, une cellule d'alerte et d'écoute va être mise en place au sein de notre administration à compter du 19 septembre 2022.

Cette cellule d'alerte et d'écoute fonctionnera grâce à six écoutants qui auront bénéficié d'une formation dispensée par le CIDFF (Centre d'information sur les droits des femmes et des familles) et portant sur l'écoute des victimes ou témoins d'acte de violence, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral, d'agissements sexistes, d'atteintes à l'intégrité physique, de menace ou de tout acte d'intimidation, constitutif ou non d'une situation de souffrance au travail.

Un plan de communication est en cours d'élaboration afin que l'ensemble des agent-es soient informé-es de l'ouverture puis de l'existence de cette cellule d'alerte et d'écoute.

Au bout d'une année de fonctionnement, la cellule d'écoute produira un bilan de son action qui sera présenté pour information au CHSCT.