

# Déclaration CST du 9 mars 2023

## **Projet de direction de la direction des espaces publics et naturels**

Comme le mentionne la note du 18 novembre 2022 qui nous a été communiquée, les grands axes du projet ont été posés et ont donné lieu à une phase d'expérimentation. Elle semble satisfaire l'ensemble des agentes et agents.

Une bourse aux postes était également envisagée pour répondre notamment à un objectif d'adéquation des moyens et des ressources.

Aussi, la CFDT porte un questionnement qui conditionnera son soutien à la nouvelle organisation : quelles adaptations ou arbitrages sont ou seront opérés dans l'objectif d'adéquation moyens /ressources, compte-tenu des contraintes de la nouvelle feuille de route RH ?

La CFDT a voté pour.

## **Projet de direction de la direction Transitions Énergie Climat**

L'organisation proposée aujourd'hui répond à une nécessaire mise en cohérence, pour répondre à une ambition sociétale portée par l'équipe municipale actuelle.

Le travail en transversalité, un pilotage renforcé et la création de 6 postes supplémentaires sont les outils au service de cette ambition.

La CFDT sera vigilante sur trois points :

- L'évaluation et l'impact de cette nouvelle organisation sur les objectifs fixés et attendus,
- La hiérarchisation des projets et la charge de travail affectée par agent. En effet, répondre à la feuille de route nécessite selon votre objectivation la création de 6 postes. La feuille de route et les plans de charge devront être déclinés en tenant compte des moyens humains disponibles prévoyant un réajustement lors du recrutement effectif des 6 agents,
- Le niveau d'exposition des agents : si l'organisation proposée paraît cohérente, elle semble néanmoins très tardive pour répondre aux enjeux très forts qu'elle

crystallise. Les agents ne sauraient être la variable d'ajustement ni de rattrapage d'une feuille de route trop tardivement déclinée et mise en œuvre.

La CFDT a voté pour.

### **Projet de service des moyens généraux – direction des ressources logistiques**

Le projet qui nous est présenté porte une dynamique d'analyse, d'évaluation et d'adaptation de l'organisation de travail aux besoins et contexte nouveaux.

Ainsi, les mutations telles que la dématérialisation et le télétravail sont appréhendées comme une opportunité pour repenser l'organisation et son offre de service.

Elle démontre et mobilise la capacité d'adaptation et les compétences des agents pour proposer une offre renouvelée. Il est par ailleurs mis en exergue la qualité de l'offre qui contribue au quotidien à la qualité de l'accueil du public et à la qualité de vie au travail de l'ensemble des agents de la collectivité.

Nous tenons à saluer un second aspect : en effet la Gestion Prévisionnelle des Effectifs, des Emplois et des Compétences (GPEEC) prend ici enfin son sens ! La pénibilité est non seulement prise en compte, mais elle est reconnue comme un facteur de risque et non pas comme une fatalité et/ou la fin d'un parcours professionnel.

La valeur ajoutée des agents, qui rendent un service de qualité crucial au quotidien, est reconnue, valorisée et visible.

Néanmoins, la CFDT relève la suppression de 10 postes de catégorie C et le déplore, même si ceci contribue en partie à la création de postes de B et A.

La CFDT a voté pour.

### **Extension du dispositif de maintien dans l'activité pour les agents travaillant sur les voies hors agglomération (ex RD et RRN)**

En 2017 les routes départementales puis en 2021 le réseau routier national non concédé ont été transférés à l'Eurométropole de Strasbourg.

Étant propriétaire et garante de la sécurité de l'ensemble du réseau routier interurbain sur son territoire, l'Eurométropole de Strasbourg souhaite donc étendre le dispositif de maintien dans l'activité aux agents en astreinte du département Exploitation Interventions Interurbains.

La mise en place de ce dispositif est aujourd'hui absolument indispensable à une gestion pérenne et sécurisée du réseau routier interurbain.

Pour la CFDT, ce projet répond à une mise en conformité.

La CFDT a voté pour.

### **Évolution des horaires d'ouverture des musées de Strasbourg**

En octobre 2022, la Ville de Strasbourg a temporairement réduit l'amplitude horaire des musées. Elle a engagé dans le même temps une concertation avec les équipes des musées afin d'améliorer les conditions de travail, retrouver une amplitude horaire plus large et maintenir une offre accessible à tous.

**À compter du 18 mars 2023**, les musées de la Ville de Strasbourg réouvriront donc **6 jours sur 7, de 10h à 18h, en continu les week-ends** et avec une **pause méridienne de 13h à 14h en semaine**, sans refonte de planning.

La CFDT prend acte de la réouverture annoncée.

Néanmoins, nous rappelons qu'aucune concertation n'a été engagée pour l'heure concernant les plannings des agents. Or, dans le cadre des conditions de travail des agents cette discussion, qu'il est prévu d'initier en mars 2023, est essentielle.

Nous notons qu'à des fins d'amélioration des conditions des agents, cette réouverture tient compte de la demande des agents de maintenir la fermeture durant la pause méridienne en semaine.

La CFDT réitère sa demande concernant les effectifs des caissières le week-end. En effet, ils/elles doivent être en nombre suffisant afin de leur permettre de prendre leur pause déjeuner dans de bonnes conditions

La CFDT a voté pour.

## **Évolution de l'offre de service Petite enfance dans le secteur Robertsau-Wacken**

Un nouvel établissement d'accueil du jeune enfant va être construit à la Robertsau.

Cet établissement d'une capacité de 60 places servira à renforcer l'accueil sur le secteur et à relocaliser le multi-accueil municipal du Wacken et la halte-garderie associative, rue Boecklin.

L'Eurométropole de Strasbourg a choisi une délégation de service public (DSP) comme mode de gestion.

La CFDT souligne le développement en qualité et en quantité des places d'accueil pour les petits, mais regrette que cela se fasse sous forme de DSP.

Concernant la qualité, il est question de faire appliquer la charte qualité établie par l'Eurométropole de Strasbourg.

La CFDT souhaite savoir comment sera assuré le contrôle qualité dans le cadre de cette délégation de service public.

Par ailleurs, les agents du multi-accueil Wacken doivent être repositionnés. La CFDT note que ces agents rejoindront d'autres établissements municipaux et souhaite savoir comment vont s'opérer ces choix.

La CFDT demande qu'un retour lui soit fait lorsque l'accompagnement à la mobilité des agents sera finalisé.

La CFDT s'est abstenue.

## **Révision de certains circuits de collecte**

Depuis plusieurs années, il existe des disparités entre les équipes concernant la charge collectée et le temps de collecte des agents.

Ces disparités sont dues à l'augmentation du nombre de projets de constructions mais aussi à la mise en place de différents dispositifs de collecte comme la collecte en conteneurs enterrés en pied d'immeuble.

Pour appliquer la délibération sur le temps de travail à 32h par semaine pour les métiers pénibles, pour respecter l'équité entre les agents et pour avoir une collecte la plus efficace possible, un redimensionnement des équipes s'avère nécessaire.

Un travail de concertation a eu lieu ainsi que des réunions de présentation aux équipes. Le rythme de travail sera quasiment identique grâce à la meilleure répartition des différentes zones de collecte (Zones Industrielles/quartiers denses) entre les équipes.

Suite à l'uniformisation des secteurs collectés, toutes les équipes CD pourront toucher la NBI. Par contre, la CFDT porte un point d'attention pour les agents du CD 03 qui vont perdre la majoration de 2,5 points de NBI et donc de l'argent.

Concernant la collecte en conteneurs enterrés, la CFDT souhaite soulever un point d'attention. Nous avons pu constater que dans certains secteurs, des déchets étaient entreposés autour des dits conteneurs. Nous souhaiterions savoir de quels services dépendent alors l'évacuation de ceux-ci.

La CFDT demande qu'un bilan lui soit présenté après quelques mois de mise en œuvre afin de savoir si le redimensionnement présenté a en effet permis de favoriser l'équité entre les agents et d'améliorer leurs conditions de travail.

La CFDT a voté pour.