

COMITE SOCIAL TERRITORIAL DU 19 OCTOBRE 2023

Ouverture de la médiathèque nord (Frida KAHLO)

L'ouverture prochaine de la médiathèque Frida Kahlo (en décembre 2023) se fera selon une grille horaire d'ouverture pour le public, du mardi au samedi, couplée à un planning qui permette en parallèle l'accueil de groupes scolaires.

La **CFDT** prend note de ce que les conditions de travail des 17 agents concernés s'en trouveront impactées, ce qui semble logique.

Les horaires proposés sont inspirés de ceux en vigueur dans des établissements de dimension équivalente dans le réseau des médiathèques et bénéficient à ce titre d'un vrai retour d'expérience.

Les temps de repos des agents-es ont été intégrés pleinement dans ces scénariis ainsi que les temps de déplacement réguliers (comptant comme des temps de travail) de la médiathèque Frida KAHLO au centre technique situé à la médiathèque Olympe de Gouges.

Les agents ont pris part à la réflexion sur ces horaires/plannings et les principaux écueils ont été évités (ex : horaires étendus intenable, ouverture en soirée ou celle, systématique, le dimanche).

La **CFDT** note aussi que ces horaires feront l'objet d'une évaluation, qui paraît en effet nécessaire, à l'issue de la fréquentation réelle de la médiathèque, à l'issue de 18 à 24 mois après ouverture, en vue d'un éventuel réajustement.

Le projet global d'organisation a été pleinement mûri et cherche à répondre aux enjeux d'attractivité pour le public, tout en tenant compte des effectifs dédiés et des conditions de travail des agents.

La CFDT a voté pour.

Optimisation de l'activité de transport de bennes

En préambule, la **CFDT** tient à saluer le maintien de cette mission en régie.

Nous notons toutefois qu'il était conditionné par l'optimisation de l'activité et la réduction des heures supplémentaires.

Les agents ont été concertés et ont pleinement participé à l'élaboration des nouveaux plans de travail qui ont permis de supprimer les heures supplémentaires structurelles du samedi après-midi.

La CFDT a voté pour.

Versement d'une prime exceptionnelle « pouvoir d'achat » (Cf. projet de délibération ci-joint)

La **CFDT** a revendiqué la mise en œuvre rapide de cette prime « pouvoir d'achat » pour tous les agents de l'Eurométropole.

En effet, cette mesure est essentielle pour soutenir le pouvoir d'achat des agents face à l'inflation galopante qui nous affecte, même si nous sommes conscients que cela ne suffira pas à résoudre tous les problèmes.

La collectivité a décidé de délibérer afin de pouvoir verser cette prime aux agents. La **CFDT** salue cette décision, car contrairement à la fonction publique de l'État et Hospitalière où elle est obligatoire (décret du 2 août 2023), elle reste facultative pour les collectivités territoriales.

La CFDT a voté pour.

Débat sur le rapport social unique (RSU) 2022 - présenté pour information

La **CFDT** salue le travail de l'administration dans le recueil de ses données.

En préambule,

Le Rapport Social Unique rassemble les éléments et données à partir desquels sont établies les Lignes Directrices de Gestion et qui doivent permettre à la collectivité de formaliser ou de mettre à jour leur stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines.

Il devrait en découler des dispositifs pour améliorer les conditions de travail et des actions correctives pour réduire les écarts entre les femmes et les hommes.

La **CFDT** regrette que dans sa présentation le Rapport Social Unique ne permette toujours pas de mesurer le pyramidage des âges par grade dans chaque corps, ou l'ancienneté dans l'échelon terminal de chaque grade. Pour la **CFDT**, ces données sont indispensables si l'on veut pouvoir effectuer le suivi des carrières des agents afin de pouvoir vérifier que tous les personnels déroulent bien leur carrière sur deux grades.

Voici nos commentaires :

1/ État de la situation comparée des femmes et des hommes :

L'égalité entre les femmes et les hommes vise à leur garantir les mêmes conditions et traitements lors de l'embauche et pendant toute la durée de leur carrière.

Bien que notre collectivité compte 52,97% de femmes, des différences de situation persistent entre les femmes et les hommes, notamment dans leurs parcours professionnels.

Nous constatons que les femmes, à travail égal ou à valeur égale, sont souvent moins bien rémunérées que leurs collègues masculins (écarts de rémunérations annuelles brutes sur emploi permanent toutes filières confondues 5,5%). Deux écarts significatifs pour la filière administrative 14,63% et sociale 18,52%.

Ce sont elles qui travaillent majoritairement à temps partiel (89,29%).

Qui prennent un congé d'une durée supérieure à six mois pour congé parental, pour élever leur enfant de moins de 18 mois ou un congé de présence parentale (107 femmes pour 9 hommes).

Qui comptent au moins une absence pour motif familial (91 femmes pour 12 hommes).

Dont les heures écrêtées sont supérieures à celles des hommes :

Pour les agentes fonctionnaires : 30618 heures écrêtées contre 27362 heures pour les hommes.

Pour les agents contractuels : 2633 heures écrêtées pour les femmes contre 2340 heures pour les hommes.

Nous constatons que les raisons qui creusent l'écart de rémunération femmes-hommes sont surtout l'effet du temps de travail et de l'emploi occupé. Elles sont toujours surreprésentées dans les filières administratives, sociales et de l'animation, filières moins bien rémunérées que les autres filières, accèdent plus difficilement aux emplois à responsabilité et ce sont elles qui ont majoritairement recours au temps partiel.

Concernant le télétravail :

Ce sont 1704 femmes contre 850 hommes qui télétravaillent en 2022.

Pour la **CFDT**, le télétravail peut induire une intensification du travail en raison d'un réinvestissement du temps de trajet domicile-travail et des moments de convivialité avec les collègues. Un grand nombre de femmes déclarent avoir vu leur temps de travail allongé.

Afin de prévenir ces risques, la **CFDT** rappelle que l'accord Télétravail consacre le droit à la déconnexion dont l'effectivité repose sur le respect des temps de repos pour assurer de bonnes conditions de travail. Il est nécessaire de rappeler les modalités au bon usage des outils numériques ainsi que les modalités pratiques de déconnexion des outils informatiques.

Pour la **CFDT**, le télétravail ne doit pas introduire de disparité d'accès, de traitement entre les femmes et les hommes.

Nous pouvons donc en conclure que pour les femmes de notre administration il y a encore du chemin à parcourir pour pouvoir atteindre l'égalité professionnelle avec les hommes.

2/ Concernant l'emploi :

L'effectif des agents permanents passe de 6686 agents en 2021 à 6692 agents en 2022. S'y ajoutent 1633 non permanents amenant ainsi l'effectif total à 8325 agents.

L'effectif non permanent se compose de 1247 vacataires, 158 agents occasionnels, 71 intermittents du spectacle, 42 personnes en emplois aidés, 99 apprentis, 9 collaborateurs de cabinet et 7 collaborateurs du groupe d'élus.

Pour la **CFDT**, même si nous observons une légère baisse du nombre de vacataires et d'agents occasionnels par rapport à 2021, nous réitérons notre demande qui consiste à ce que la collectivité s'engage à ne plus générer de précarité en proposant à ces personnels des contrats leur ouvrant un minimum de droits.

Répartition par catégorie hiérarchique et statut

59,30% des agents se situent en catégorie C, 17,72 % en catégorie B et 22,98 % en catégorie A.

La répartition statutaire est de 88,4 % de titulaires et 11,6 % de contractuels.

Dans cette répartition nous constatons depuis 3 ans une baisse des titulaires et une progression des contractuels.

La répartition par genre et par âge

Les femmes représentent 52,97 %, les hommes 47,03 %.

1735 agents sont âgés de 55 ans et plus en 2022. Pour la CFDT, se pose la question de l'anticipation des recrutements futurs et de l'accompagnement des fonctionnaires dans leur fin de carrière. Qu'en est-il ?

Entrées et sorties

Le turn-over est de 11,09 %.

Dans le cadre du flux et motifs des entrées et des sorties nous constatons que les motifs de sorties pour démission ou disponibilité ont progressés :

Démissions 44 en 2021 contre 77 en 2022

Disponibilités 84 en 2021 contre 134 en 2022

La CFDT suivra ces chiffres dans le RSU de 2023.

Les recrutements se décomposent comme suit pour 2022 : 422 contractuels, 111 statutaires.

Le temps partiel

Le temps partiel ne représente que 7,01 % de l'ensemble des effectifs permanents et les femmes représentent **88,91 %** de l'ensemble des agents à temps partiel.

Au vu de la masse salariale, ce pourcentage est peu élevé et pour autant nous constatons des réticences à l'accorder. 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 des problèmes d'organisation qui ne permettraient pas à plus d'agents d'en bénéficier ?*

Concernant les temps non-complets se sont 80% de femmes qui les occupent.

La carrière des agents

On observe une baisse des avancements d'échelon, des avancements de grade. Pour les promotions internes se sont toujours les femmes de catégorie C qui sont les plus pénalisées.

Les heures supplémentaires sont en légère augmentation et concernent principalement les hommes.

Effectifs non permanents 1633 agents

Les intermittents du spectacle 71

Les agents contractuels pour "surcroûts occasionnels" 158

Les CUI CEC ne sont plus que 42

Les apprentis 95
Les stagiaires 630
Les saisonniers 438

Par contre, le chiffre des vacataires ne baisse que de très peu 1247. Nous demandons qu'une évaluation des besoins nous soit présentée afin de pouvoir distinguer les vrais vacataires des vacataires permanents.

L'absentéisme

Il est relativement stable même en baisse, en particulier pour les accidents du travail et de trajet, la longue maladie, la maladie professionnelle ainsi que pour d'autres raisons (fin période COVID).

Par contre, par rapport à 2021 nous notons une augmentation de 12,32 % de la maladie ordinaire soit 428,30 ETP pour 2022 contre 340,43 en 2021. En a-t-on identifié les causes ?

Certaines directions ont un taux d'absentéisme élevé, si pour certaines dont les métiers sont usants cela peut se comprendre, pour d'autres nous nous interrogeons.

Une analyse des causes a-t-elle été effectuée et quelles actions vont être 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.

La formation

Le budget est de 3 071 664 €

Le nombre total de journées de formations suivies est légèrement en baisse par rapport à 2021. Il passe de 15967 à 15281. Par contre, le nombre d'agents partis en formation progresse il passe de 3866 en 2021 à 4076 en 2022. Cela représente 49 % de l'effectif global.

Pour autant, il y a encore 1389 agents qui n'ont pas suivi de formation depuis 3 ans (226 en catégorie A, 180 en B et 983 en C).

Durant l'année 2021 le nombre de jours de formation moyen par agent était de :

3 pour un A
2,6 pour un B
2,2 pour un C

Pour l'année 2022 il est de :

2,8, pour un A
2,8 pour un B
1,9 pour un C

La **CFDT** constate que la formation profite principalement aux agents de catégorie A et B et regrette que les agents de catégorie C qui sont les plus représentés dans les effectifs n'en suivent pas plus.

Consommation des heures CPF

Pour 2022, 360 jours ont été utilisés par les agents dans le cadre de leur projet professionnel.

Demande de formation continue

12 451 demandes présentées au plan, 9900 acceptées, 9224 réalisées au cours de l'année.

Congés formation

15 congés accordés.

Les accidents du travail

Les accidents de travail ont baissé en 2022.

Par contre, ils génèrent plus de jours d'arrêt de travail qu'en 2021.

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

C'est la tranche d'âge entre 40 et 59 ans qui est la plus touchée et concerne principalement la catégorie C avec 58 % des agents dans la filière technique.

Des actions de prévention ainsi que des mesures diverses sont mises en œuvre.

Travailleurs en situation de handicap :

Nous notons que la collectivité 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.

L'année 2022 est marquée par le recrutement de 14 agents non permanents (8 apprentis et 6 contrat de moins de 6 mois), 6 contractuels engagés au titre de l'article 352-4.

Parmi les 9 personnes recrutées en 2021, on compte en 2022, 5 titularisations, 1 renouvellement de contrat et 3 fins de contrat.

Parmi les 420 agents promus en 2022 figurent 56 agents en situation de handicap.

L'égalité de traitement tente d'être respectée dans les promotions internes.

Le reclassement :

Nous observons une poursuite de l'augmentation du nombre d'agents relevant du dispositif de reclassement. De nombreuses inaptitudes concernent des agents aux métiers identifiés à forte usure.

Les filières les plus représentées sont ainsi la filière technique (24) et la catégorie C (37). Les femmes sont plus touchées que les hommes. Sont principalement concernés les métiers liés à la petite enfance et à l'éducation.

La **CFDT**, demande qu'une réflexion soit engagée sur l'employabilité des agents dans le temps.

Repérer les métiers ou les postes à risques aussi bien sous l'angle physique que psychique, évaluer les effectifs et les emplois à moyen et long terme, travailler les passerelles possibles d'un métier à un autre... En fait, être en mesure de repérer et d'anticiper.

L'activité médicale :

Le nombre d'examens cliniques est de 3244 pour l'année 2022. Ce service retrouve une activité similaire à celle d'avant COVID.

Nous constatons que les visites à la demande des agents ne baissent pas mais qu'au contraire elles progressent. Les raisons sont diverses : problèmes de santé, difficultés professionnelles (relationnelles, charge de travail, conflits...).

Le nombre d'agents occupant un poste aménagé est en hausse. Il permet souvent le maintien de l'agent à son poste de travail, pour autant 11% des visites donnent lieu à des restrictions d'aptitude nécessitant un reclassement.

La cellule d'alerte et d'écoute :

Pour rappel :

La cellule d'alerte et d'écoute mise en place depuis le 17 décembre 2021 a pour vocation de recueillir les alertes données par les agents-es qui sont victimes ou témoins de violences verbales ou physiques, actes discriminatoires, de harcèlement moral ou sexuel, agissements sexistes, menaces, atteintes à l'intégrité physique ainsi que les situations de souffrance au travail. Ces faits doivent avoir lieu entre agent.

Elle n'a pas fonction disciplinaire.

En 2022, 25 signalements ont été recueillis.

2 n'ont pas été retenus.

15 signalements ont été déposés par des femmes, 8 par des hommes.

Pour les motifs suivants :

Agissements sexistes, discrimination, harcèlement moral, harcèlement sexuel, souffrance au travail, violences physiques ou verbales.

Ces signalements sont ensuite transmis à l'autorité territoriale qui décide des mesures ou actions à mener.

Qui consistent soit par :

Un accompagnement externe, RH, un coaching managérial, une enquête administrative, une formation de lutte contre le sexisme, une prise en compte du problème par la hiérarchie par le préventeur...

Types de suites données :

- Entretien avec le service EDC, avec la hiérarchie, avec AGR/RRH.
- Mesure conservatoire
- Mise en place d'enquêtes administratives
- Sanction disciplinaire

Les activités sociales :

La **CFDT** note une certaine stabilité pour la participation à la protection sociale, pour la subvention à l'Amicale sportive ainsi que celle des chèques vacances. La participation aux frais de repas et de transport est en augmentation, signe de l'utilisation des modes de transport doux et de l'accès au restaurant administratif.

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.

Les relations avec les partenaires sociaux :

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

La discipline :

Concernant ce dernier point, la **CFDT** aurait souhaité que ces données soient différenciées en fonction des catégories statutaires, pour en avoir une meilleure lecture.

Règlement intérieur CST/F3SCT

Ce règlement a été vu avec les membres des instances et reprend les nouveaux textes du CST et F3SCT.

La **CFDT** n'a pas de remarques particulières à faire.

La CFDT a voté pour.