

F3SCT du 30 novembre 2023

Évolution de la grille horaire des médiathèques de la ville et de l'Eurométropole

La **CFDT** a pris note des propositions concernant la grille horaire des médiathèques et a peu de remarques à formuler à ce propos.

Les grilles horaires de 3 médiathèques (Mélania de Pourtalès, Neuhof et HautePierre) restent inchangées.

Pour les autres, il s'agit essentiellement d'ajustements à la marge, mais qui vont dans le sens d'une prise en compte des conditions de travail des agents, sans pour autant pénaliser le public.

L'horaire de fermeture du soir quasi homogénéisé dans le réseau, fixé à 18h (et 19h pour la médiathèque André Malraux), permet en effet de rendre les horaires plus lisibles pour le public et de redéployer ces heures de fin de journée à d'autres moments (en journée) pour mieux répondre à leurs attentes.

Les conditions de travail ne s'en trouvent pas dégradées et permettent au contraire de libérer des plages horaires, notamment celles dédiées aux accueils de groupes.

L'introduction d'une pause méridienne pour les agents de la médiathèque Gisèle Halimi deux jours par semaine donne elle aussi un temps de repos nécessaire et bienvenu pour les agents en contact continu avec le public.

Le service des médiathèques bénéficie d'un retour d'expériences et d'une bonne connaissance des publics, qui lui permettent de faire des propositions pertinentes.

La CFDT a voté pour.

Réaménagement de la mairie de quartier du Neuhof

Ce réaménagement fait suite à l'incendie survenu pendant les émeutes de juin 2023.

La remise en état des locaux permettra de les reconfigurer et donc d'améliorer les conditions de travail pour les agents (acoustique, agencement accueil et guichet et rénovations).

La **CFDT** n'a pas de remarques particulières à faire et a eu toutes les réponses lors du pré-F3SCT.

La CFDT a voté pour.

Création d'une plateforme logistique (hub) à la Meinau et impacts sur la fonction logistique

La création de cette plateforme va améliorer les conditions de travail des agents.

En effet, les agents ne subiront plus l'isolement et disposeront d'un lieu ainsi que d'un outil de travail en adéquation avec leurs missions. Pour exemple : attribution de nouveaux engins de manutention.

Concernant la fonction logistique : la proximité avec le centre technique de la Fédération sera facteur d'optimisation et de fluidité de l'activité.

La **CFDT** note que les agents auront en outre la possibilité d'aller au restaurant administratif sur le site de la Fédération ce qui est une amélioration de la Qualité de Vie au Travail.

La CFDT a voté pour.

Bilan annuel de 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 agents.

Elle n'a pas de vocation disciplinaire.

En 2022, 25 signalements ont été recueillis, 2 n'ont pas été retenus dont 15 ont été déposés par des femmes et 8 par des hommes.

Pour les motifs suivants :

Agissements sexistes, discriminations, 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.

Les actions entreprises sont graduelles et fonction de la problématique allant de l'accompagnement externe ou RH à l'enquête administrative.

La **CFDT** reconnaît la qualité de l'écoute et le professionnalisme des agents de la cellule.

Néanmoins, la **CFDT** lors de ses échanges avec la DRH a alerté relativement au traitement des situations et au panel de réponses. Aussi, une vigilance toute particulière sera portée à ces dernières.

La **CFDT** souhaite que des axes de travail soient structurés sur les objectifs suivants :

- Le traitement des situations relayées auprès de la cellule d'écoute,
- La graduation des mesures prises, et leur adaptation aux situations,
- L'évaluation de la situation dans sa globalité, et l'élaboration d'une réponse non seulement curative mais également stratégique. Ainsi la réponse devra prendre en compte l'impact de celle-ci sur l'agent à la source de la saisine, sur la continuité de son parcours au sein du collectif de travail, mais également les impacts sur l'ensemble des agents ce à court moyen et long termes,

- Une information sur la procédure auprès du collectif de travail à moyen et long terme.