



18 décembre 2023

F3SCT ET CST DU 14 DÉCEMBRE 2023

Déclaration à la Formation Spécialisée en matière de Santé, Sécurité et Conditions de Travail (F3SCT)

Maison des services au public Koenigshoffen (MSAP)

Ce projet de maison des services au public permet de regrouper différents services à l'usager tout en permettant d'avoir des espaces en libre accès aux habitants.

Il s'agit de regrouper dans un même lieu, une mairie de quartier, un centre médico-social et les locaux de la Direction de Territoire avec son élu. Sont aussi prévus des espaces de permanences pour divers services au public, un espace de dépôt d'ouvrages provenant du réseau des médiathèques et un tiers-lieu d'animation culturelle tout public.

Le bâtiment fera également l'objet d'une rénovation afin de réduire les consommations énergétiques. L'aménagement des locaux tient compte par ailleurs des conditions d'éclairage naturel et de l'orientation du bâtiment. Du mobilier adapté pour le public et les agents est prévu.

Les impacts sur les conditions de travail ont été vus avec les référents dédiés au projet (agents concernés et référents techniques).

Pour la **CFDT**, un point de vigilance est à noter concernant l'acoustique. Ce sont des bureaux semi-ouverts qui côtoieront des espaces publics. De fait, même avec les matériaux adéquats, il s'agira d'évaluer cette problématique après utilisations des locaux.

La **CFDT** a voté pour.

Rénovation de la "cave à vins" à la COOP

Cette rénovation va permettre au service Jeunesse Éducation Populaire (JEP) et à la mission Lutte Contre les Discriminations (LCD) d'intégrer des locaux plus spacieux.

Sont prévus des espaces de bureaux améliorés, une salle de détente, des salles de réunions, des bulles pour s'isoler. Un travail sur l'acoustique a été réalisé en parallèle.

De plus, du point de vue des missions, il y a une cohérence à rassembler ces deux services sur un même lieu de travail.

La qualité de vie au travail des agents sera optimisée.

Concernant les repas, la possibilité de se restaurer sur place existe et un conventionnement est en cours avec une restauration à proximité, pour bénéficier de la prise en charge patronale.

Concernant les transports, la station de tram « Star Coop » devrait bénéficier d'un accès piéton au plus tard en juin 2024.

La **CFDT** note que ce projet a été mené en moins d'un an.

La **CFDT** a voté pour.



Consultez le site internet de la CFDT-EMS.
www.cfdt-interco-ems.eu

A L'EUROMÉTROPOLE

Comité Social Territorial (CST)

Déclaration au Comité Social Territorial (CST)

Participation prévoyance employeur

La **CFDT** prend note de l'augmentation des tarifs de Mutest/M.N.T. concernant le risque « prévoyance ». L'augmentation a été estimée à 3€ mensuel **en moyenne** par agent.

Une délibération va être proposée afin que la participation de l'employeur soit relevée de 3€ bruts.

Pour certains agents, cela n'aura pas une grande incidence sur la paie mais la **CFDT** aurait aimé avoir la fourchette totale de l'augmentation. Cela aurait permis de voir le pourcentage d'agents en dessous de 3€ et ceux au-dessus de 3€.

La **CFDT** s'est abstenue.

La charte de la prévention et de l'accompagnement de l'inaptitude

Cette charte n'avait pas été révisée depuis 2011. Pour la **CFDT**, il était important de s'y atteler d'autant que des changements règlementaires ont eu lieu entre temps.

Cette charte a le mérite d'exister et permet une vision globale de l'accompagnement possible en cas d'inaptitude.

Vous souhaitez dans cette charte réaffirmer le rôle central de l'agent afin de réussir un parcours de reclassement.

La **CFDT** sera attentive aux moyens mis en place afin que les agents deviennent vraiment acteurs de leur mobilité. Souvent ce n'est pas l'agent qui n'a pas fait le nécessaire, mais le système qui ne tient pas compte des choix de l'agent ou des services.

La nomenclature des métiers aidera peut-être les agents à voir l'ensemble des métiers possibles au sein de l'Eurométropole. Pour la **CFDT**, cela devrait permettre de travailler plus sur la prévention de l'inaptitude que sur le repositionnement, souvent tardif.

Concernant la durée d'accompagnement des agents, la **CFDT** examinera précisément les arguments pour ne plus suivre un agent en repositionnement ou en reclassement. Certaines immersions longues ne débouchant sur aucun poste ne peuvent être reprochées à un agent.

Un bilan sera présenté après 1 an d'application de cette charte. Pour la **CFDT**, le bilan devra détailler les différents suivis afin de vérifier l'efficacité des conventions pour les périodes de préparation au reclassement (PPR) et pour les repositionnements.

La charte pourra être amendée et révisée selon le résultat du bilan ou en cas de changement règlementaire.

La **CFDT** a voté pour.

Nomenclature des métiers

En préambule, la **CFDT** tient à saluer le travail réalisé, car nous avons conscience que la mise en place d'un tel projet requiert un investissement en temps et une mobilisation de ressources importante.

Le référentiel des métiers est le répertoire des métiers de notre collectivité. Il décrit la finalité de chaque métier identifié. Il ne parle pas des individus.

À partir de ce répertoire, des fiches métiers sont réalisées qui décrivent les compétences requises pour exercer un métier. Ces fiches métier sont utiles pour se renseigner sur une profession et surtout pour comprendre toutes les caractéristiques du métier.

À ne pas confondre avec la fiche de poste, qui elle se concentre sur les exigences d'un poste spécifique. Elle est utilisée pour présenter le poste notamment dans le cadre d'un recrutement.

Un référentiel de compétences décrit les compétences requises pour exercer un métier. Il aide à se situer dans son parcours professionnel et facilite les formations. Il est utilisé par les services des Ressources Humaines, en tant qu'outil de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Il sert aussi bien à la mobilité professionnelle (évoluer vers un autre métier) qu'au recrutement, à la formation ou à l'évaluation.

Néanmoins, certaines limites viennent se heurter à la démarche. Les métiers évoluent de plus en plus vite donc il est nécessaire de veiller à ce que ce référentiel soit à jour.

La **CFDT** a voté pour.

A L'EUROMÉTROPOLE

Comité Social Territorial (CST)

Projet de direction de la Culture

La **CFDT** a pris connaissance du projet de direction de la direction de la culture et des changements que cette dernière souhaite apporter à l'organisation actuelle.

Sur le plan des lignes directrices, ce projet a pour principal objectif de répondre aux évolutions sociales et sociétales actuelles en rapport avec la culture. Un diagnostic a ainsi été réalisé précédemment tant concernant les enjeux culturels proprement dits, longuement décrits et commentés, que les enjeux internes à la collectivité.

La **CFDT** note que ce projet doit se faire à effectifs constants, soit 839 postes pérennes.

Au-delà de la réflexion menée pour faire aboutir ce projet de direction en concertation avec les équipes, la **CFDT** ne peut que saluer cette démarche et adhérer à ces objectifs, fixés en adéquation avec ceux poursuivis par l'exécutif, tout en se disant qu'elle arrive tardivement dans ce mandat.

La **CFDT** sera particulièrement vigilante et rappelle qu'en marge de ce projet de direction, des points de crispation persistent au sein de certains services relevant de la direction de la culture, qu'il s'agisse par exemple des médiathèques, de l'Œuvre Notre Dame ou du Centre chorégraphique.

Le projet de direction a certes évalué les faiblesses de l'organisation actuelle. Pour autant, qu'il s'agisse de services sous-tension pour des questions d'organisation de travail ou de pratiques managériales qui interrogent, la **CFDT** continuera de porter une attention particulière aux risques psycho-sociaux induits par tout changement organisationnel.

En outre, elle sera attentive à ce que la modification de certaines fiches de poste découlant de la création de la Mission Culture et Transition, qui remplacera la mission Développement des publics, permette aux agents concernés d'occuper une place et une mission qui soit source d'épanouissement et de bien-être au travail.

C'est ce qui a été fait, d'après ce qui est mentionné, pour le 5ème lieu et la boutique culture, en concertation avec les agents, y compris en proposant au besoin des modifications de régime indemnitaire ou des changements de calibrage.

Il faut poursuivre en ce sens. L'accueil des nouveaux arrivants, l'instauration de méthodes de travail collaboratives qui recréent de la confiance et sécurisent le cadre de travail méritent également d'être encouragées.

En conclusion, la **CFDT** attendra de connaître le bilan qu'il est prévu de réaliser en 2024 et restera à l'écoute des agents concernés ou impactés par cette réorganisation.

La **CFDT** a voté pour.

Projet de service SASH

Le projet de réorganisation de la DEPN a fait l'objet d'une validation le 9 mars 2023 en Comité Social Technique. La restructuration qu'il posait prévoyait notamment la définition d'organisations de travail structurantes pour répondre aux enjeux et besoins stratégiques, avec la création du nouveau service d'ouvrage dénommé SASH service Aménagement structurants et hydrauliques.

Il a pour vocation :

- La mise en œuvre du schéma directeur d'assainissement
- Les projets de rénovation/extension des réseaux en lien avec les opérations de voirie ou en besoins propres pour le compte de la DESPU

Pour la **CFDT**, ce projet construit en concertation avec les agents, a également pour ambition la fidélisation d'un collectif de travail, des compétences essentielles qui le composent, pour rendre un service de qualité.

Cette approche, via une organisation cohérente, prend par ailleurs en compte le niveau d'expertise des agents dans le cadre des rémunérations et des calibrages de postes.

La **CFDT** appelle votre vigilance relativement à la mise en adéquation moyens / missions, et aux arbitrages nécessaires pour poser les priorités relativement aux projets portés et pilotés

La **CFDT** a voté pour.

Réorganisation du service des Voies publiques

Le projet présenté répond à un besoin d'adapter l'organisation aux nouvelles missions confiées au service. La recherche d'efficacité s'est faite en concertation avec les agents. Ces missions nouvelles s'accompagnent des moyens alloués pour les réaliser.

A L'EUROMÉTROPOLE

Comité Social Territorial (CST)

Il est à noter qu'outre la réorganisation, un travail concernant la méthodologie de travail est engagé, plus particulièrement concernant certaines modalités de portage des dossiers. Il s'agit de sécuriser les agents en place notamment par une coordination confiée à un responsable de « section module ». Ce poste, garant du bon fonctionnement de cette cellule, est à pourvoir.

Il est à saluer, la reconnaissance de l'expertise et de la valeur des agents par le recalibrage de certains postes.

Toutefois, persiste un double calibrage, c'est une occasion manquée de se mettre en conformité !

La **CFDT** sera attentive aux agents composant les cellules administratives et financières ainsi que ceux des ressources humaines, compte-tenu du rattachement hiérarchique fonctionnel et des difficultés qui peuvent en découler au quotidien.

La **CFDT** a voté pour.

Projet de direction DNSI (Direction du Numérique et des Systèmes d'Information)

Le projet de la DNSI se décompose en deux phases, deux étapes fondatrices.

Le projet présenté ce jour vise la 1^{ère} phase, celle-ci ayant pour vocation de poser objectivement l'organisation et son fonctionnement actuels.

Dans la foulée du CST de ce jour, sera engagée la seconde phase du projet de Direction. Elle portera, comme mentionné, très rapidement sur la construction d'une organisation répondant aux enjeux cruciaux d'un numérique responsable comme visé par la délibération Eurométropole du 3.2.2022.

La **CFDT** rappelle d'ores et déjà que la notion de numérique responsable porte en son sein les notions de responsabilités et de risques. Sans les nommer tous, il s'agit plus particulièrement des données à caractère personnel et des risques liés à leur collecte, leur gestion (à une échelle de plus de 511 552 habitants pour l'EMS), aux Open Data et à la capacité de la collectivité à en assurer la sécurité. Cette sécurisation est le fruit d'un travail certes collégial mais dont le garant est le DPD (Délégué à la Protection des Données).

Le DPD, nous le savons tous ici, est une fonction d'analyse stratégique des risques qui nécessite, outre l'expertise, un positionnement permettant une vision globale, en toute autonomie, pour assurer un niveau de veille et d'alerte opérant et objectif en direction de la Direction Générale et des exécutifs, porteur *in fine* du risque.

C'est pourquoi, dans de nombreuses collectivités et de surcroît de l'envergure de l'Eurométropole de Strasbourg, le DPD, au vu de sa fonction stratégique, est positionné au sein des ressources entourant la Direction Générale.

Pour notre collectivité, il s'agit de 7 000 agents, plus de 510 000 habitants, une collecte quotidienne de données sur des champs de compétences extrêmement larges.

Ainsi, nous notons que pour y répondre le DPD a disparu de la nouvelle organisation au profit de deux postes de juristes en droit numérique et données personnelles. Or, le DPD est le garant de la protection des données à caractère personnel dans les organisations. Si les postes de juristes mentionnés viennent répondre à une partie du besoin, répondent-ils aux exigences de sécurité et contrôle posée par l'entrée en vigueur du RGPD en 2016 ?

Le seul poste de DPD mériterait assurément un vrai débat en marge de ce CST.

La question de fond posée ici est la capacité et les moyens de la collectivité via ce projet à répondre à ses obligations légales relatives au RGPD et au traitement des données personnelles.

Pour conclure : la **CFDT** rappelle que le DPD est un atout, un appui structurant pour la gestion des risques et non un risque dans l'analyse qu'il est en capacité de porter.

Compte-tenu de l'absence de visibilité sur les contours de la seconde phase, la **CFDT** s'abstiendra relativement au projet présenté aujourd'hui.

La **CFDT** s'est abstenue.

Syndicat CFDT – Intercro
de l'Eurométropole 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 :
1, parc de l'Étoile - 67076 STRASBOURG-CEDEX



Ne pas jeter sur la voie publique