

A L'EUROMÉTROPOLE

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

Et à l'inverse, cette étude a également pointé les dysfonctionnements et problématiques auxquelles les agents sont confrontés dans leur quotidien, dont nous avons connaissance pour partie, posé un diagnostic tout en proposant des axes d'amélioration. Qu'il s'agisse de redéfinir le schéma de gouvernance, de poser un cadre stratégique, harmoniser ou formaliser les pratiques mais aussi repenser un certain nombre de processus qui concernent la qualité de vie au travail, cette étude a permis de formaliser une action globale initiée dès lors, qui nous paraît aller dans le bon sens. Reste à faire des points d'étape réguliers pour en évaluer la mise en œuvre.

La **CFDT** a voté pour.

Rénovation du poste de pesée à la Collecte et Valorisation des Déchets

La rénovation du poste de pesée s'avère nécessaire, le bâtiment étant obsolète et mal adapté aux usages.

Un nouveau poste de pesée sera construit à côté de l'actuel. L'activité y sera ensuite transférée. Cela permet d'assurer une continuité de service, tout en maintenant les ponts de pesée pendant la durée du chantier.

Ce nouveau lieu disposera d'un réfectoire avec kitchenette, de deux bureaux favorisant les échanges entre les agents et les encadrants ainsi que d'un local de pause dédié aux équipiers de la collecte.

Le projet comporte une amélioration des confort thermiques, acoustiques et lumineux. Les agents travaillant dans le poste de pesée ont été associés tout au long de la conception du projet ; la livraison et la mise en service du nouveau bâtiment sont prévus pour septembre 2024.

La **CFDT** ne peut que valider ce projet qui améliorera nettement les conditions de travail des agents ainsi que leur qualité de vie au travail.

La **CFDT** a voté pour.

Comité Social Territorial (CST)

Déclaration au Comité Social Territorial (CST)

Bilan du projet du Service Ingénierie Urbaine (SIU) et proposition d'adaptation de l'organisation

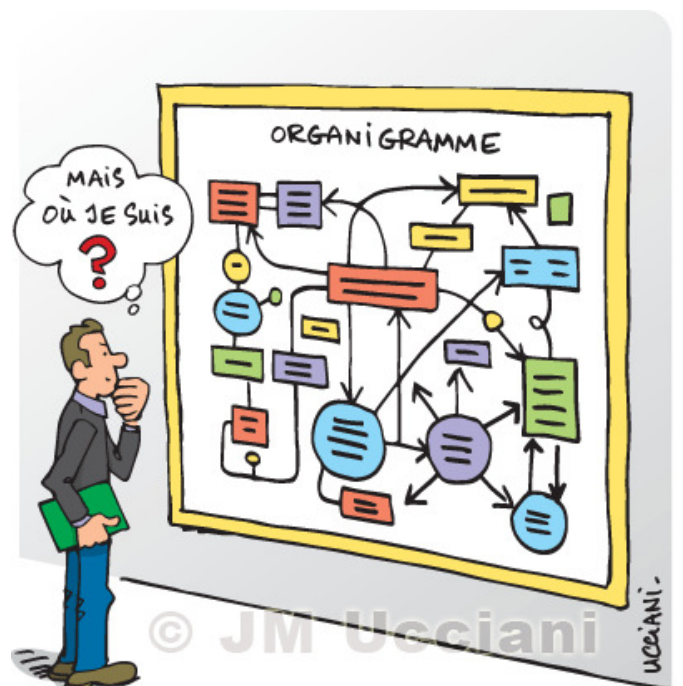
Lors de la présentation en CST du projet de service, les syndicats avaient sollicité un bilan à un an de la nouvelle organisation. Ce même bilan était inscrit au sein du processus de suivi prévu par la direction du service.

La **CFDT** remercie le collectif de travail pour le retour d'informations auquel il s'était engagé.

Concernant la bourse aux postes : la démarche a été finalisée en décembre 2022 et menée avec transparence et accompagnement, d'après les agents concernés.

Le bilan met en exergue des points positifs, en particulier pour les départements maîtrise d'œuvre Eau et assainissement et maîtrise d'œuvre aménagement de proximité ainsi que pour la cellule topographique.

Néanmoins, les constats ont nécessité des réajustements, avec une nouvelle organisation au sein des départements MOE et Expertise conduite de projets ainsi que Voirie et Espaces verts.



A L'EUROMÉTROPOLE

Comité Social Territorial (CST)

Les propositions faites pour le département MOE rencontrent un accueil positif des agents, celles-ci permettant une montée en compétence et une autonomie dans le suivi des dossiers.

Pour les deux autres départements, cette réorganisation permettra de renforcer le volet encadrement et une meilleure répartition et gestion des projets.

Relativement aux conditions de travail : une amélioration a été apportée et sera poursuivie en 2024, tant sur le plan des regroupements pour faciliter la cohérence de l'activité que sur un plan matériel.

Enfin une réduction de la pause méridienne a été proposée, ce qui permettrait de réajuster les temps de travail entre les agents de terrain et ceux de bureau, offrant une fin de travail à 16h00.

La **CFDT** a voté pour.

Projet de service pilotage, études pré-opérationnelles et évaluation

Le projet de réorganisation s'est fait selon un calendrier intégrant des temps de concertation et d'échanges avec les agents.

La mise en œuvre du projet porte sur le transfert de 6 postes vers le SPEE aujourd'hui dénommé SISAS (Service Initialisation, suivi et aménagement spécifique).

Ces postes ont pour objectif de répondre notamment aux nouveaux projets, comportant de facto de nouvelles missions et attentes de la part de la collectivité.

La nouvelle organisation restructure l'organisation initiale en trois départements, conservant les missions initiales auxquelles s'ajoutent les missions issues du projet de direction et les améliorations issues du projet de service.

L'enjeu de ces réorganisations ont concerné la répartition des agents entre les différents départements, avec une concertation de ces derniers sans bourse aux emplois. Ce projet devrait permettre aux agents du service un enrichissement par le partage des compétences et expertises au sein des départements.

Par ailleurs, au regard des enjeux politiques forts portés, des recalibrages de postes ont été nécessaires.

Relativement aux conditions de travail, le déménagement sur le site Axa satisfait les agents.

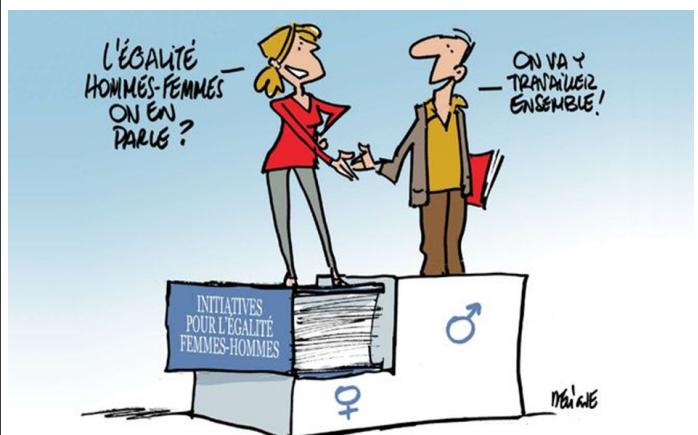
La **CFDT** sollicite un bilan à un an, au regard des enjeux forts que porte ce service.

La **CFDT** a voté pour.

Rapport annuel sur l'égalité femmes/hommes

La **CFDT** salue la réalisation de ce rapport annuel sur l'égalité femmes/hommes, sur lequel elle a déjà eu l'occasion de s'exprimer maintes fois et fait part de ses observations dans le cadre de la présentation du rapport social unique (RSU) de 2022.

Nous rappelons que les diverses inégalités relevées dans ce rapport persistent entre les femmes et les hommes, notamment dans leurs parcours professionnels.



A L'EUROMÉTROPOLE

Comité Social Territorial (CST)

Les femmes, à travail égal ou à valeur égale, sont souvent moins bien rémunérées que leurs collègues masculins ;

Ce sont elles 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 ;

Elles continuent d'être surreprésentées dans les filières administratives, sociales et de l'animation, filières moins bien rémunérées que les autres filières ;

Elles accèdent plus difficilement aux emplois à responsabilité ;

Ce sont elles enfin qui ont majoritairement recours au temps partiel et dont les heures sont largement écrêtées...

Pour celles dont le parcours n'est pas linéaire, la **CFDT** rappelle que l'impact se répercute sur leurs pensions de retraite et participe de leur précarisation.

La **CFDT** préconise depuis longtemps une anticipation de la part de la collectivité dans le déroulement et l'accompagnement des carrières des femmes. La **CFDT** rappelle une nouvelle fois l'impérieuse nécessité d'une mise en synergie de l'ensemble des actions portées par la collectivité concourant à la problématique de l'égalité femmes/hommes, notamment celle des droits des femmes, pour une vision stratégique globale.

Ce point a été présenté pour information.



Plan de formation 2024

La **CFDT** a pris connaissance du plan de formation 2024, présenté précédemment aux organisations syndicales. Il se situe dans le prolongement du précédent, dont il reprend les grandes orientations. Il intègre également des nouveautés et parmi elles, les suivantes :

- La mise en place de parcours de professionnalisation du réseau RH qui doivent permettre d'homogénéiser les pratiques RH. Ceci, afin de faire face aux évolutions de l'administration, à des métiers en tension, des mobilités et à des difficultés de recrutement croissantes dans un environnement contraint.

La **CFDT** a bien conscience que c'est là un enjeu important et a souvent mis l'accent sur ce contexte actuel très particulier, où l'attractivité est devenue une préoccupation majeure pour la collectivité.

- Par ailleurs, l'accompagnement de nos collègues se traduit également, dans ce plan de formation 2024, par la mise en place des parcours de mobilité choisie, autre nouveauté que la **CFDT** salue.

- Idem concernant la création d'une formation intitulé « Fondamentaux Ressources pour les managers » qui doit permettre elle aussi un meilleur accompagnement des agents au quotidien.

Ce ne sont pas là les seules nouveautés (il y a par exemple des actions déployées pour lutter contre l'illectronisme) ; sans les citer toutes, la **CFDT** note qu'elles traduisent toutes une volonté de se donner les moyens de relever les défis RH qui sont et doivent être les priorités du moment.

La **CFDT** salue ces avancées dans la prise en compte de ces problématiques.

La **CFDT** a voté pour.

Syndicat **CFDT** – Interc
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