



Février 2024

AGENDA SOCIAL 2024

La CFDT et les autres partenaires sociaux ont participé, le 15 février dernier, à la réunion de présentation de l'agenda social 2024.

Trois sujets majeurs sont à l'ordre du jour en terme de politique RH :

- la poursuite de la réforme du temps de travail (évaluation des dispositifs expérimentaux et réduction du temps de travail des ATSEM),
- la refonte de la politique d'action sociale,
- le pilotage des moyens RH : poursuite de la démarche adéquation missions/moyens, veille fine sur la prospective financière en lien avec la date possible de mise en œuvre du RIFSEEP 3.

Ceci, sur fond de baromètre social (seconde édition annoncée du 2 mai au 9 juin 2024) et la prise en compte de la santé gynécologique au travail, avec une expérimentation attendue du congé menstruel.

Sur le principe, la CFDT est favorable à cette expérimentation du congé menstruel dans la mesure où il participe à une évolution des mentalités, jugée nécessaire, et à une prise en compte de la santé des femmes au travail.

Toutefois, la CFDT alerte sur le fait que ce dispositif ne doit en aucune manière stigmatiser les femmes ni devenir un facteur de discrimination.

Le sujet reste complexe dans sa mise en œuvre, d'autant plus que le cadre juridique n'est à ce jour pas consolidé pour permettre d'instaurer ce congé menstruel (proposition de loi rejetée par le Sénat à ce jour et villes pilotes déboutées... telles que Lyon).



Agenda Social 2024

Réforme du temps de travail : premiers éléments d'évaluation

La réforme du temps de travail à l'Eurométropole est entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2024, permettant de communiquer **les premiers chiffres clés suivants** :

- Concernant le **choix de la formule du temps de travail** : 3318 demandes ont été validées à ce jour. 2% des agent-es ont choisi la formule 1 (35h sur 5j/semaine), 12% d'entre eux la formule 2 (35h sur 4,5j/semaine ou 4j en semaine A et 5j en semaine B), 11% la formule 3 (37h30 sur 5j/semaine) et **75 % la formule 4 (40h sur 5j/semaine), celle-ci étant plébiscitée par la grande majorité des agent-es.**

- **Expérimentation de la suspension du badgeage** : 1581 agent-es continuent à badger (soit 48%) tandis que **1737 agent-es expérimentent la suspension du badgeage (soit 52%)**. Parmi eux, on dénombre 1093 femmes (63% de femmes) et 644 hommes (37% d'hommes).

- **Bilan 2023 du télétravail** : à ce jour, 3069 agent-es ont candidaté **>2899 agent-es ont finalisé leur candidature ; 2/3 sont des télétravailleuses.**

- **Expérimentation de la semaine en 4 jours** : elle a débuté le 1^{er} janvier 2024 pour 1 an, concerne 45 agent.es, en sachant que le dispositif est accessible jusqu'au 30 juin ; 5 agent-es ont démarré l'expérimentation au 1^{er} février et 1 agent au 1^{er} juin.

Concernant la suspension du badgeage et l'expérimentation de la semaine en 4 jours : la DRH, en lien avec la DAPIE, va effectuer des évaluations visant à comprendre les choix des agent-es, analyser les impacts, capitaliser les bonnes pratiques et procéder le cas échéant aux ajustements nécessaires.

Différents bilans seront menés (à 6 ou 8 mois et en fin d'expérimentation) avec notamment une évaluation quantitative du dispositif, de ses impacts sur les comportements individuels mais aussi sur les collectifs de travail.

La médecine du travail y sera associée ainsi qu'un prestataire externe/chercheur.

Pour la **CFDT** comme pour d'autres partenaires sociaux et pour l'exécutif, la surprise réside dans le pourcentage d'agents qui ont choisi d'expérimenter la fin du badgeage, à savoir 52 % des agents. Ce chiffre dépasse en effet largement les prévisions initiales.

La **CFDT** a précisé qu'il est néanmoins trop tôt pour tirer des conclusions dans la mesure où le choix des agents peut encore évoluer dans cette phase expérimentale.

Un point s'impose au terme de 6 à 8 mois après l'entrée en vigueur de cette réforme du travail.

SELON LA LOI, RIEN NE VOUS OBLIGE
À ACCEPTER UN TEMPS PARTIEL. MAIS
SELON MOI, VOUS VOUS PRÉPAREZ DES
JOURS DIFFICILES DANS L'ENTREPRISE.



Agenda Social 2024

La réduction du temps de travail des ATSEM

Le passage à 32h pour les ATSEM dans les écoles maternelles sera effectif à la prochaine rentrée scolaire en septembre 2024, à masse salariale constante.

Il se traduira par l'octroi de jours supplémentaires de congés et répond à trois objectifs : une reconnaissance de la pénibilité du métier, une meilleure prévention des inaptitudes et un levier d'attractivité.

Les nouvelles modalités d'organisation du temps de travail des ATSEM sont à l'étude (négociation de mars à juin 2024) ainsi qu'une mise à jour du référentiel des sujétions pour approbation en Comité Social Technique (CST) du 20 juin 2024.

La CFDT a salué l'entrée en vigueur de cette réduction du temps de travail des ATSEM très attendue, tout en alertant sur le risque qu'il y avait de ne prendre en considération que les ATSEM qui exercent dans les écoles maternelles, créant de facto une inéquité avec toutes celles qui exercent, par exemple, au service Famille et Petite Enfance.

La question d'un traitement plus égalitaire demeure par conséquent une question ouverte.



La refonte de la politique d'action sociale

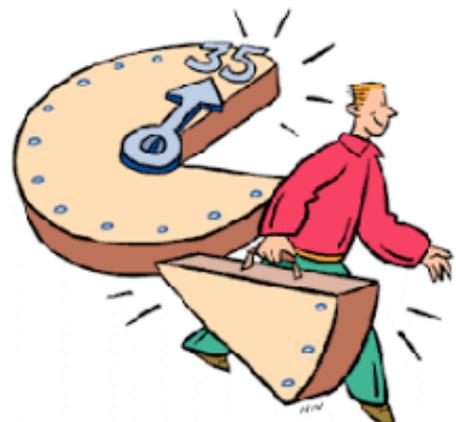
Une adhésion au CNAS prochainement...

La collectivité adhèrera au CNAS au 1^{er} septembre 2024 avec un objectif affiché de proposer à tous les agent-es un bouquet de prestations plus large, diversifiées et en constante évolution dans un cadre sécurisé.

Une nouvelle convention-cadre sera ainsi passée entre l'EMS et l'Amicale des personnels, de sorte à proposer une offre d'action sociale locale et complémentaire. L'enjeu est de disposer d'une politique d'action sociale attractive et protectrice des agent-es.

Le catalogue des prestations CNAS sera présenté aux partenaires sociaux en mars-avril, pour aboutir à une formalisation des modalités d'adhésion qui passera en Comité Social Technique (CST) le 13 mai 2024.

Le partage de l'état des lieux et des prestations déléguées à l'Amicale seront négociés entre mars et juin et la nouvelle convention entre l'EMS et l'Amicale des personnels sera adoptée au second semestre 2024.



Agenda social 2024

La **CFDT** regrette que la décision de l'EMS d'adhérer au CNAS se soit prise de manière unilatérale, sans concertation ni consultation préalable des organisations syndicales.

Aucune discussion ne s'est en effet tenue en amont.

L'offre proposée par le CNAS est certes élargie, attractive et très **intéressante** pour les agent-es **actifs** de l'Eurométropole, mais elle **ne s'adresse pas aux agents retraités**.

Or, la prise en compte (voire la sauvegarde) de l'intergénérationnel fait partie des valeurs portées par la **CFDT**. Elle a de ce fait rappelé la nécessité de proposer une offre complémentaire entre la CNAS et l'Amicale qui prenne en compte également les besoins des agents retraités de la collectivité, au moment de définir les attributions de chaque organisme.

La collectivité va du reste consacrer 1,4 million d'Euros à cette adhésion.

Des discussions vont s'engager, nous vous tiendrons informés.

Politique salariale : vers un RIFSEEP 3 ?

La rentrée marquera aussi le lancement (en **septembre 2024**) des négociations sur le RIFSEEP 3, en fonction de l'évolution du contexte financier de nos deux collectivités.

Un abondement de l'enveloppe solde du RIFSEEP est rendu possible avec la fin des prestations d'action sociale qui feraient doublon avec celles proposées par le CNAS.

L'évolution du contexte financier étant déterminante pour mener à bien cette politique salariale, la **CFDT** attend de connaître la marge de manœuvre réelle de la collectivité au moment d'entrer en négociation.

La **CFDT** note que l'enveloppe de 5 millions réservée au RIFSEEP 3 ne sera pas imputée du fait de l'adhésion de la collectivité au CNAS et que cette enveloppe est sanctuarisée pour l'heure.

La **CFDT** a rappelé que le RIFSEEP 3 constitue un enjeu important pour notre collectivité, qui fait face à des difficultés de recrutement persistantes et souffre, comme d'autres collectivités, d'un manque d'attractivité.

La **CFDT** attend un vrai engagement de la collectivité.



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 :
Centre Administratif

1, parc de l'Étoile - 67076 STRASBOURG-CEDEX



Ne pas jeter sur la voie publique