



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Comité Social Territorial

Déclaration de la CFDT, 30 janvier 2025

Projet de service Police du Bâtiment de la DUT

Tout d'abord, la CFDT tient à remercier le service pour la qualité du projet qui nous est présenté aujourd'hui. Le document qui nous a été remis met en effet en lumière un service dont l'organisation est complexe, soumis à des contraintes fortes, qu'elles soient d'ordre réglementaires ou conjoncturelles.

Un service soumis, comme d'autres, à un impératif de continuité du service quel que soit le contexte.

Le moins qu'on puisse dire à la lecture de la genèse de ce projet de service – en 2023-, c'est que la Police du Bâtiment concentre à elle seule une somme de difficultés à surmonter, pour les 49 agent.es qui le composent et pour l'encadrement en charge de piloter les évolutions en cours.

Les mutations du service ont en effet été dictées dans un premier temps par la dématérialisation des procédures – durant le confinement, en 2020, et en grande partie en situation de télétravail-entraînant une complexification des missions.

Qu'il s'agisse de l'impossibilité de prioriser (en raison des contraintes réglementaires qui pèsent sur le service) et donc d'anticiper, d'un encadrement intermédiaire faisant face à de grandes difficultés, notamment de recrutement, d'une charge de travail croissante qui pèse sur les agent.es alors même que la pyramide des âges amène à faire face à de nombreux départs en retraite,... le défi semblait immense.

Nous n'allons pas refaire ici la genèse du projet ni commenter tout le projet.

Pour autant, nous relevons parmi les choix qui ont été faits, celui de recalibrer un certain nombre de postes afin de faciliter les recrutements et peut-être de pallier à un manque d'attractivité.

En effet, les difficultés de recrutement et l'anticipation des départs en retraites constituent l'un des points noirs de ce dossier. Ils ont été pris en compte et nous espérons que « l'espoir de gagner en attractivité » va se poursuivre. Le départ en retraite de l'architecte-conseil a entraîné sa suppression, sa mission étant redéployée et transformée en collaboration entre le service et un architecte conseil du Conseil d'Architecture, d'Urbanisme et de l'Environnement (CAUE) qui interviendra sous couvert d'une convention signée avec l'EMS, en 2024.

Est-ce un mal pour un bien ? Toujours est-il que cette suppression a permis le recalibrage d'un certain nombre de postes, à masse salariale constante.

C'est ainsi que 9 postes d'instructeurs ont été recalibrés de B en A et 6 postes de contrôleurs de C/B en B. La CFDT se félicite de ce choix éclairé (celui de recalibrer, pas de supprimer des postes !) qui pourrait par ailleurs s'appliquer à d'autres services qui rencontrent des difficultés de même nature et notamment d'attractivité ou de fidélisation de certains métiers.

Pour en revenir au projet de service qui nous est présenté, nous relevons d'abord qu'il s'est fait en concertation avec les agent.es qui ont participé à plusieurs ateliers. L'objectif étant de poursuivre les évolutions en cours et de préparer celles à venir. Les risques psycho-sociaux ont pu être identifiés (car ils sont en augmentation) tout comme les besoins des agent.es.

Une nouveauté : la création d'un département Patrimoine-Enseigne en lieu et place du feu département Enseigne-Usage.

Dans cette nouvelle organisation, les secrétaires et chargé.es d'accueil, en première ligne, ont fait l'objet d'une attention particulière et des moyens ont été déployés. Nous notons qu'un poste d'accueil sera ainsi recalibré de C/B en B et l'un des postes de secrétaire (1 sur 3) calibré de C en assistante juridique B. La CFDT regrette que 2 chargé.es d'accueil n'aient pas pu bénéficier d'un recalibrage, mais remercie le service de l'avoir proposé.

Concernant le renforcement de l'équipe transversale IMR (Immeubles menaçant ruines) du service, la CFDT soutient bien sûr la création du poste d'ingénieur structure, jugé indispensable et rendu lui aussi possible par la suppression de celui de l'architecte-conseil.

Nous espérons que la montée en compétences des instructeurs-trices ADS (Autorisation et Droits des Sols) sera accompagnée (la CFDT reste toujours vigilante quant à la charge de travail) et que nous aurons un retour sur l'expérimentation du poste de référent ADS et le devenir du poste de responsable de département ADS.

Même chose concernant l'expérimentation de la mutualisation du poste de juriste, qu'il est prévu de partager, dès 2025, à 50% avec le service Conduite d'Aménagement. Quant à la suppression du poste d'architecte en chef, nous ne saurions dire quel sera au final son impact... Une suppression reste une suppression. A suivre.

Compte-tenu de toutes les évolutions en cours, celles qui restent à venir et les enjeux portés par ce service, la CFDT demande un bilan à un an.

La CFDT a voté pour.

Restructuration de la fonction d'audit interne

Après une suspension de l'activité d'audit interne en 2021, suite au départ en retraite de son directeur ainsi que de la mobilité des agent.es, la collectivité a décidé de se donner le temps de la réflexion afin de réinterroger cette fonction pour mieux la redéfinir. Le contexte d'alors était un contexte de crise particulièrement compliqué. C'est ainsi qu'en Comité technique en juillet 2022, la CFDT posait déjà la question du devenir de l'ex-mission audit interne.

Aujourd'hui, nous sommes invités à nous exprimer sur la restructuration telle qu'elle a été repensée.

Dans les enjeux actuels, il est souligné que la fonction d'audit interne est « une composante essentielle » de la gouvernance de la collectivité, qui a pour mission de mieux maîtriser ses activités ainsi que les risques afférents. Il est rappelé qu'il « réalise, de manière discontinue, une analyse approfondie et une évaluation des dispositifs de contrôle interne mis en place ». Enfin, il émet des recommandations en vue d'améliorer l'efficacité, l'efficience et la performance de l'organisation de la collectivité ».

Il est piloté par un comité d'Audit interne, sur lequel nous reviendrons, et placé sous l'autorité hiérarchique de la DAPIE, qui n'a toutefois pas de responsabilité opérationnelle ni de pouvoir directs sur les activités évaluées. Un poste de responsable de missions d'audit a été créé en 2024.

Sur la nature de ces missions, la CFDT n'a pas de commentaire particulier à formuler, si ce n'est de souligner que l'audit interne constitue une fonction hautement stratégique. Stratégique parce que son champ d'intervention est extrêmement large puisqu'il concerne « toutes les activités et fonctions déployées par la collectivité dans le cadre de ses champs de compétences », y compris celles qui ont trait aux finances.

En revanche, les enquêtes administratives sont sorties de son champ d'intervention et sont dorénavant diligentées par la DRH (depuis 2021) tandis que le Secrétariat Général assure l'interface avec les instances de contrôle telles que la Chambre Régionale des Comptes Grand Est ou la Cour des Comptes, en lieu et place de la précédente mission d'audit interne.

Dans le document qui nous est présenté, on insiste fortement sur le principe d'indépendance dans l'exercice de la fonction d'audit interne, à la fois pour garantir la parfaite impartialité des avis rendus que pour répondre aux normes et charte en vigueur.

De fait, la collectivité a fait le choix de constituer un comité d'audit (= l'instance de gouvernance) constitué de 3 membres, « personnalités qualifiées » recrutées au sein d'autres institutions pour leur expérience et leur neutralité (plutôt que pour leur expertise proprement dite), à savoir la directrice des finances des Hôpitaux Universitaires de Strasbourg, un professeur de Droit Public de l'Université de Strasbourg et professeur à Sciences Po, enfin, l'actuel DGS par intérim de la Région Grand Est (anciennement DGA). Tous interviennent à titre bénévole.

La CFDT n'a pas vocation à se prononcer quant à la pertinence de ses choix. En revanche, elle a questionné, tout comme d'autres organisations syndicales, l'impact que peut avoir un regard extérieur sur les choix et orientations de notre collectivité, compte-tenu des pouvoirs confiés à ce comité d'audit ou du moins son droit de regard. Il y a certes une nécessité d'impartialité, à laquelle nous souscrivons aisément ainsi qu'un respect d'un code de déontologie, posés comme autant de garanties.

Mais pour la CFDT, il y a un autre pré-requis essentiel, à savoir une parfaite connaissance de la collectivité, de son fonctionnement, son historique, voire de ses spécificités. Ceci, afin de permettre de rendre des arbitrages éclairés et de faire des préconisations, surtout si elles impactent l'organisation.

Or, en confiant la gouvernance d'un comité d'audit interne à des personnalités extérieures, a-t-on mesuré le risque pour l'Eurométropole, quant à la confidentialité des informations partagées ? Ces divers aspects ont été, de l'avis de la CFDT, sous-estimés, quand bien même personne ne met en doute l'intégrité des membres choisis. C'est le principe retenu sur lequel nous nous interrogeons.

La CFDT se montrera vigilante lors de la présentation des audits et surtout concernant le suivi des préconisations.

Pour toutes les raisons que nous venons d'expliquer, la CFDT s'abstiendra sur ce projet.

Rapport annuel égalité professionnelle – **présenté pour information**

La CFDT vous remercie pour la réalisation de ce rapport annuel sur l'égalité femmes/hommes qui constitue chaque année un indicateur important et significatif pour notre collectivité. Nous avons déjà eu l'occasion de nous exprimer sur ce sujet dans le cadre de la présentation du rapport social unique (RSU) de 2023.

C'est le 3^{ème} rapport, 3^{ème} plan d'action aussi.

Notre collectivité tend vers plus de parité mais les efforts doivent être poursuivis.

Nous relevons que l'Eurométropole recrute majoritairement des femmes, les postes de A et A+ sont majoritairement occupés par des femmes, l'avancement de grade leur bénéficie également, si l'on croit les chiffres. C'est moins vrai en ce qui concerne les promotions internes. Par ailleurs, les filières demeurent encore très genrées et constituent en cela un obstacle pour arriver à une réelle parité. On peut déplorer aussi que l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes persiste, même s'il tend à se réduire. Peut mieux faire...

Le recours au temps partiel concerne encore et toujours les femmes (80 % des bénéficiaires étant des femmes), qu'il s'agisse de congés parentaux ou autres, congés pour des raisons familiales.

Les stéréotypes ont la vie dure, mais c'est là un constat sociétal que l'on ne peut pas imputer à la collectivité; les mentalités n'évoluent que très lentement.

Au chapitre des innovations, la CFDT souligne l'entrée en vigueur du dispositif de prise en compte de la santé gynécologique, dont 59 agentes se sont déjà emparé à l'issue de seulement 4 mois d'expérimentation.

C'est dire que c'est un point positif, que nous tenons à saluer, tout comme d'autres mesures initiées en faveur de l'égalité professionnelle : l'élargissement du dispositif de dons solidaires, la poursuite contre les violences sexistes ou sexuelles ainsi que les actions de formation déployées en ce sens, qui semblent très appréciées des agent.es.

C'est l'occasion de conclure en rappelant que la CFDT continuera de militer en faveur de la parité et de soutenir toutes les actions initiées par la collectivité en faveur de l'égalité professionnelle.
