



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Comité Social Territorial

Déclaration de la CFDT, 6 mars 2025

Projet de la Direction des Transitions Energie Climat (DTEC) **présenté pour avis**

Le projet de direction de la DTEC qui nous est présenté se situe dans le prolongement de celui qui nous avait été soumis deux ans auparavant (CST du 8 mars 2023) et qui entérinait la création de cette même direction.

Nous ne reviendrons pas sur la genèse de ce projet. Entre les deux instances, une démarche participative a permis de peaufiner et parfaire l'organisation de cette direction, désormais structurée autour de 3 services :

- le service *Energie et Territoire* (qui compte 11 postes permanents)
- le service *pilotage Climat Air* (10 postes permanents)
- et le service *Coopération et Animation des Transitions* (avec 12 postes permanents).

A effectifs constants, cette direction constituée de 37 postes permanents intègre de fait les effectifs de l'ex-DESPU (à raison de 9 postes) et un issu de la DUT.

La CFDT s'était étonnée, lors de cette création en 2023, du choix formel de vouloir créer une direction reposant d'une part sur un effectif très restreint et d'autre part constituée quasi exclusivement de postes de cadres A, sans agents opérationnels (les seuls apparentés à des opérationnels étant les chargé.es d'animation). Nous nous étions alors interrogé.es sur la cohérence et la pertinence de ce choix, incompréhensible au demeurant pour la CFDT, de créer une direction avec seulement 37 agent.es cadres, (en grande majorité des chef.fes de projet ou alors chargé.es de mission), au regard des autres directions structurées quant à elles autour d'un effectif beaucoup plus important et surtout plus hétérogène, avec un déploiement sur le terrain. Il nous semblait que cette direction méritait structurellement d'être qualifiée de pôle d'ingénierie rattaché à une direction existante, plutôt que de devenir une direction à part entière... Ce n'était qu'un avis, et qui n'a pas été suivi. Dans l'intervalle, il est vrai que d'autres directions « moins fournies » se sont construites sur un modèle identique.

Nous ne reposerons donc pas ce débat, qui reste cependant d'actualité pour la CFDT.

Nous notons par conséquent que l'organisation présentée ce jour concerne essentiellement des ajustements à la marge et qu'elle vient consolider l'existant, dans le but de « donner les moyens à la collectivité de développer une action coordonnée et renforcée de transformation écologique ».

La CFDT a voté pour.

Projet 35h des animateurs – Service périscolaire et éducatif – DEE **présenté pour avis**

Ce projet constitue la seconde phase du passage des animateurs à 35h. Après ceux travaillant à 33h, il s'agit de passer ceux travaillant à 28h à 35h d'ici le 1^{er} septembre 2025.

Avec au total 86 postes à 33h et 39 postes à 28h à 25h, le service pourra faire évoluer les plannings des agent.es, en restreignant les horaires coupés par exemple.

Pour l'instant, il s'agit essentiellement de simplifier les plannings des animateurs.trices et à terme, d'envisager que le service travaille sur la base de 35h lissées. Pour le moment, il faudra certainement rester sur un planning temps scolaire à 33h45 et à un planning spécifique pendant les vacances scolaires à 37h30.

L'augmentation du temps de travail servira à encadrer les enfants, préparer et organiser les temps de travail, transmettre des pratiques et avoir du temps pour assurer la cohésion d'équipe.

Il est à noter que ce travail est réalisé en mode participatif avec les agent.es concernés. Ceci d'autant plus qu'il s'agira de réaffecter des animateurs.trices. En effet, pour une équité de traitement, l'objectif du service est de positionner un.e animateur.trice titulaire par groupe scolaire.

La mise en œuvre est encore à affiner, mais la CFDT ne peut que se réjouir que cette demande formulée de longue date ait enfin abouti.

La CFDT a voté pour.

Plan de formation 2025 et bilan 2024 – service EDC/DRH **présenté pour avis**

La CFDT remercie le service pour la présentation de ce plan de formation très élaboré et très intéressant. Nous avons eu l'occasion de le commenter lors d'une réunion de présentation en parallèle, ce qui a permis d'en approfondir les divers aspects et d'ouvrir les échanges avec les collègues qui le portent. Nous ne rentrerons donc pas dans les détails.

La CFDT salue le bilan 2024 à plus d'un titre : d'abord parce que 100% de la ligne budgétaire dédiée a été utilisée, ce qui fait de l'année 2024 une année exemplaire, riche en actions de formation déployées dans de nombreux domaines en faveur des agent.es. Une convention pluriannuelle passée avec le CNFPT pour les 3 années à venir permettra par ailleurs de consolider ces actions. La CFDT tient à saluer également le maintien de l'effort financier consenti pour la formation de nos agent.es, dans un contexte financier que nous savons extrêmement contraint pour 2025.

Ce qui saute aux yeux d'emblée par rapport au précédent, ce sont les nouveautés, même si les fondamentaux que sont l'accompagnement des parcours professionnels, la qualité de vie au travail et la sécurité restent d'actualité. Les demandes de formation relatives à l'accompagnement des parcours professionnels représentent en effet à elles seules pas moins de 11 125 demandes en 2025. Rapporté au nombre d'agent.es, ce chiffre est significatif ; il traduit notamment un besoin d'adaptation aux métiers.

Au chapitre de l'accompagnement des mobilités, la CFDT relève avec intérêt l'accompagnement mené dans le cadre des mobilités contraintes, qui permet, entre autre, d'aider les agent.es concernés à faire le deuil de postes amenés à être transformés (ou supprimés) et à se projeter dans d'autres missions au sein de la collectivité, en sachant que celle-ci préempte des postes au bénéfice de ces agent.es en reclassement/reconversion. Parce qu'il est systématisé, ce dispositif semble porter ses fruits.

Concernant les innovations, la CFDT relève les 3 priorités définies par la collectivité, à savoir l'accompagnement de la transition écologique, l'accompagnement de la transition sociétale et celui de la transition démocratique. Ces derniers répondent en effet, sans surprise, à des besoins émergents identifiés par nos collègues. Le plan de formation sur ces 3 volets paraît ambitieux et on s'en félicite. 271 agent.es ont déjà suivi des modules de formation concernant la transition écologique (pour près de 420 inscrits).

Enfin, au chapitre de la sensibilisation menée concernant la santé gynécologique au travail, nous relevons que 229 collègues ont déjà suivi une formation (à raison de 126 femmes et 103 hommes, soit une quasi parité...). Trois séances ont été organisées en 2024, alors même que le dispositif en était au stade expérimental (il l'est toujours au demeurant) ; il a été semble-t-il apprécié de la part de nos collègues, notamment masculins. La CFDT encourage par conséquent la sensibilisation à cette question qui touche à l'égalité professionnelle femmes-hommes et à la qualité de vie au travail, quand bien même nous avons conscience que ce dispositif est menacé...

La CFDT a voté pour.

Actualisation du « RIFSEEP 3 » présenté pour avis

La délibération cadre de la politique des ressources humaines de l'Eurométropole de Strasbourg a permis d'annoncer, dès 2021, en début de mandat, la mobilisation de 5 millions d'euros déployés sur l'ensemble de la mandature, afin de revaloriser les rémunérations et de booster le pouvoir d'achat des agents.

Sur ces 5 millions, une première enveloppe de 2,2 millions a été débloquée en 2022 dans le cadre du RIFSEEP 2.

1,6 millions d'euros a ainsi été consacré aux mesures en faveur de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes et 600 000 euros pour des mesures visant à une meilleure reconnaissance de la pénibilité de certains métiers.

Dans le cadre de l'agenda social 2025 et dans un climat de contrainte budgétaire forte, les négociations se sont ouvertes afin d'initier l'actualisation du RIFSEEP 3, à hauteur de 1,8 millions d'euros (le million restant devant être octroyé en 2026 – si toutefois la situation financière de la collectivité le permet d'ici là).

Au final, la délibération qui sera adoptée en conseil de l'Eurométropole le 28 mars prochain doit consolider cette enveloppe de 1,8 millions d'euros prévue pour le RIFSEEP3, pour 2025 et 2026. Elle sera cependant scindée en deux, **contrairement à ce que la CFDT aurait souhaité** :

1,1 million d'euros prévu pour 2025 et 700 000 euros pour 2026. La prime d'avril déjà octroyée précédemment aux agents de catégorie B et C sera donc revalorisée en deux temps (sur l'exercice 2025

et 2026) et les heures atypiques augmentées dès septembre 2025. (ex : heures atypiques dans les musées.) La revalorisation des heures atypiques concerne pas moins de 770 agent.es de catégorie B et C au sein de la collectivité.

La prime pour les agent.es de catégories B et C sera donc versée à hauteur de 940 euros brut en 2025 et 1000 euros brut en 2026. Une prime pour les cadres A sera créée (de 150 euros brut en 2025 et 350 euros brut en 2026). Les revendications de la CFDT ont été en partie entendues : c'est un premier pas vers une reconnaissance en faveur de nos collègues et de leur engagement.

Dans ce contexte de solidarité nationale contraint pour l'Eurométropole, la position de la CFDT a été de négocier ce qui peut l'être au bénéfice de tous.tes les agent.es, mais en restant réalistes quant aux capacités de financement de l'Eurométropole. **La délibération qui sera adoptée permettra en principe de garantir l'octroi de cette prime versée sur 2 ans.** C'est un engagement politique et juridique pris par l'exécutif et c'était une demande de la CFDT que de sécuriser ces montants.

La CFDT restera toutefois particulièrement vigilante lors des négociations 2026, concernant le million d'euros restant.

La CFDT s'est abstenue.