Agenda social du 22 février 2018

Déclaration commune CFE CGC - FO – SUD – UNSA

Monsieur le Président,

Monsieur le Maire,

Monsieur le Premier Adjoint au Maire,

Il s'agit aujourd'hui de notre première rencontre dans cette configuration depuis 2 ans.

Au niveau du dialogue social au sein de l'Eurométropole de Strasbourg, rien n'a changé fondamentalement depuis.

Quelques exemples.

Formation :

Sur la charte formation consultable sur TOTEMS figure un très beau chapitre sur le DIF.

Problème : le DIF n'existe plus depuis plus d'un an dans la fonction publique.

Et aucune indication sur le CPF, le compte personnel de formation qui s'est substitué au DIF.

Aucune indication non plus sur l'E-learning mis en place par le CNFPT pour différentes formations, notamment des prépas concours ou examen.

Autre anomalie : le plan de formation 2018 ne sera soumis au comité technique que le 8 mars 2018.

Il avait été affirmé lors des « négociations » sur le protocole d'accord sur le droit syndical que les organisations syndicales représentées à une CAP seraient associées à tout dossier ayant un lien, même indirect, avec les CAP.

Non seulement ces organisations syndicales ne sont pas associées à l'élaboration du plan de formation.

Mais, de plus, aucune information ne leur est communiquée sur son contenu.

Communication des avis et propositions du CHSCT aux agentes et agents :

L'Eurométropole de Strasbourg n'est toujours pas en conformité avec les textes en vigueur.

Tous les avis et propositions du CHSCT doivent être communiqués aux agents-es dans le délai d'un mois.

Il est vrai que le décret ne date que du 3 février …. 2012.

Reclassement des agentes et agents pour inaptitude physique :

Depuis de nombreuses années, aucun bilan en la matière n'est plus présenté.

Solimut Mutuelle de France :

Les dysfonctionnements perdurent.

Il est vrai que nous n'en sommes qu'à la quatrième année de conventionnement avec cette mutuelle.

Temps de travail

Le 28 octobre 2016, la démarche « Temps de travail » a été présentée aux quatre organisations syndicales représentées au comité technique.

Cette démarche a été élaborée sur la base de différents constats : cadre réglementaire complexe, absence de référentiel, certaines règles non respectées, organisation incompatible avec certaines missions, difficultés pour les encadrants, non-conformité réglementaire.

A ce jour, les agentes et agents de l'Eurométropole n'ont eu aucune information quant :

- aux fondements de ces constats,
- aux services concernés,
- aux états des lieux sur les différentes thématiques discutées avec quatre organisations syndicales,
- à l'impact des modifications envisagées sur leur pouvoir d'achat,

- à l'impact des modifications envisagées sur leur vie professionnelle et leur vie personnelle.

Cela ne fait pas très management « collaboratif ».

Quand les agentes et agents seront-elles, seront-ils, mises ou mis dans la boucle ?

Ce sont quand même les premières et premiers intéressés-ées !

Elles-ils s'interrogent depuis 16 mois.

RIFSEEP :

Le 3 novembre 2017, les 9 organisations de l'Eurométropole avaient demandé l'ouverture de discussions sur le régime indemnitaire, dans le cadre de l'Agenda social.

La première réunion était prévue le 7 février 2018 avec les 9 organisations syndicales.

Elle a été annulée, mais que pour les 5 organisations syndicales non représentées au comité technique.

Lors de cette réunion du 7 février 2018 annulée partiellement, un document technique présentant une synthèse des régimes indemnitaires actuels et la mise en œuvre du RIFSEEP a été présenté.

Ce document - très bien réalisé, nous tenons à le souligner – nous a été communiqué quelques jours après.

A quel moment, ce document sera-t-il discuté avec nous ?