

Réunion Organisations syndicales / DRH du 22 février 2024

1) Entrée en vigueur de la réforme du stationnement à Neudorf à partir du 1^{er} juin 2024

Présentation du power point par M. CABLE qui se propose de nous adresser la dernière version qui ne lui a pas encore été transmise pour l'heure.

Après avoir évoqué succinctement les différents forfaits, représentés par des couleurs, il s'est arrêté sur celui concernant le tarif privilégié fixé pour les professionnels. L'administration dit avoir engagé une réflexion pour une éventuelle mise en œuvre d'une forfaitisation qui pourrait profiter aux agents dont les horaires correspondent à ces forfaits des professionnels. Aujourd'hui, le forfait est de 11€ / jour.

Pour les professionnels commençant avec des horaires dits atypiques avant 6h00 et finissent à 22h00, le forfait est de 6€ / jour soit 3€ / demi-journée (utilisation de 6 forfaits possibles par semaine).

Tous les collègues qui pourraient s'inscrire dans ces horaires pourraient ainsi être concernés.

Leur journée de travail étant considérée comme une demi-journée au regard du nombre d'heures de travail (service de matin ou d'après-midi), soit 3€ / jour.

Mme MOLLER rappelle que la décision de placer Neudorf en zone de stationnement payant ne vient pas de l'administration, c'est une décision politique.

Le politique souhaitant connaître l'avis des syndicats, elle a eu mission de nous interroger sur le sujet.

Avant de nous céder la parole, elle nous indique que ce point sera présenté pour information au CST du mois de mai.

Réaction des syndicats :

La CFDT rappelle que concernant les agents.es aux horaires atypiques, les syndicats ont depuis toujours sollicité une participation de l'employeur à leurs frais de transport compte tenu qu'ils-elles n'ont pas possibilité de prendre les autres modes de transport.

Pourquoi ne pas proposer au personnel des places réservées au sein des silos de stationnement ?

La CGT rajoute qu'il y a des inégalités de traitement entre les agents ; Il y a des agents qui disposent d'un véhicule de service pour leur travail, qu'ils utilisent aussi pour rentrer chez eux.

Il y a des places de stationnement au 38 RH qui sont occupées par des véhicules de service ou par ceux appartenant à des partenaires extérieurs, idem au C.A.

Et enfin, il y a des agents qui ne peuvent faire autrement que d'utiliser leur voiture pour ramener leurs enfants en crèche ou chez la nourrice avant de se rendre sur leur lieu de travail, où il se trouveront en difficulté pour trouver une place de stationnement. Et aujourd'hui, on va leur apprendre que s'ils veulent venir au travail, il faudra qu'ils payent.

Il suffit de faire sortir les véhicules du pool qui pourrissent dans le parking, ça libèrera des places. Des solutions existent, il suffit de le vouloir.

On va arriver à un stade où les agent.es finiront par payer plus qu'ils-elles ne gagnent. Faudra pas s'étonner que si une place auprès d'une collectivité en périphérie se libère, les collègues n'hésiteront pas à quitter l'EMS. Où est l'attractivité ?

M. NAAS apporte la précision suivante : « On peut mettre son véhicule à la gare et prendre le train. On vit dans une région avec un maillage de transports publics qui est très bon. Il faut s'adapter à un moment donné ».

Pour les syndicats FO-SUD-UNSA, Henri expose sa situation antérieure de policier municipal et celle actuelle de permanent syndical. Avant, horaires des trains incompatibles avec ses cycles de travail. Aujourd'hui, il peut utiliser le train. « Pensez-vous vraiment que les collègues se désintéressaient de cette participation de l'employeur à leur frais de transport s'ils pouvaient faire autrement ? »

Il faut noter que les syndicats sont unanimes sur cette question.

2) Questionnaire baromètre social

Présentation : M. NAAS.

Avant d'évoquer le sujet, M. NAAS nous fait part de son départ de la collectivité et l'arrivée prochaine de sa successeuse, Mme Laure VINCENT, à compter du 15 mars 2024.

L'enquête se déroulera du 2 mai au 9 juin 2024 avec une restitution en septembre 2024.

Les enjeux :

- Participation des agent-es
- Intégration des actions initiées suite à la première édition
- Faire vivre la démarche dans les directions

Le questionnaire définitif sera validé par les élu-es le 28 février prochain.

Il correspondra à 95 % à la première édition avec quelques adaptations, notamment :

- Remplacement des parties « déménagement et travaux » par « Conditions de travail dans les locaux de travail »
- Les questions relatives au déroulement de carrière évoluent
- Ajout d'un paragraphe quant aux actions mises en œuvre suite au 1^{er} baromètre social
- Ajout d'une question souhaitée par le DGS : « Avez-vous une proposition d'amélioration du fonctionnement de la collectivité ? » .

À l'issue, un rapport spécifique par Direction sera établi + un rapport par service dont l'effectif est supérieur à 100 agent-es (17 services sont concernés).

3) Avancement du projet Net RH

Présentation : M. BAPST

Les problèmes rencontrés sur cette première paie sont :

- L'absence de versement de l'indemnité de fin de grade
- Absence de l'indemnité de différentiel
- Le taux réactualisé du PAS (prélèvement à la source) se met en place avec un retard de 2 mois (avec l'ancien logiciel, c'était actualisé dès le mois de janvier de chaque année)
- À noter un décalage du versement du FMD (forfait mobilité durable) et de l'indemnité de télétravail qui interviendra exceptionnellement en avril.

Les points positifs sont :

- L'apparition du Net Social
- La bascule immédiate de l'organigramme

Autre information : Les bulletins de paie seront distribués à nouveau dans les services bien que le problème de l'impression ne soit pas encore résolu : impression alphabétique par nom et pas par service.

Pas de réponse pour l'heure quant aux saisies sur salaire (service non fait) dont seul le montant total apparaît sans précision de la période concernée. M. BAPST en reprend bonne note pour interpeller le prestataire sur le sujet.

4) Interpellations de la F3SCT

La question du manque de communication à l'égard des membres de la F3SCT a été mis sur la table.

Les syndicats qui siégeaient déjà à l'époque des CHSCT ont rappelé qu'une procédure d'information avait été mise en place dont le fonctionnement apportait entière satisfaction à l'ensemble des parties concernées (administration / Elu-es / Représentants du personnel)

Dès lors, qu'un incident était connu, la responsable « sécurité » en alertait directement toutes les parties par mail. Ce dispositif a disparu avec l'arrivée de la nouvelle municipalité.

Il est demandé à Mme MOLLER à ce qu'un tel dispositif soit à nouveau activé et aussi de cesser de filtrer certaines informations, comme ce fut le cas du collègue qui s'est suicidé.

Les organisations syndicales estiment qu'il revient aux membres de la F3SCT de décider si l'incident est en lien avec le service et non à la DRH.

Les organisations syndicales ont rappelé également qu'elles ne sauraient se contenter de détails sans consistance comme ce fut le cas avec le mail transmis quant aux événements survenus à l'école PEREY.

Dossier à suivre avec intérêt.