

Strasbourg, le 13 MARS 2018

Mesdames, Messieurs les Présidents-es ou Secrétaires généraux-ales,

L'environnement de notre collectivité évolue rapidement. Nous connaissons des transformations profondes liées à la révolution numérique, aux évolutions sociétales, aux nouvelles attentes des usagers, mais également aux réformes réglementaires et aux contraintes financières. Pour faire de ces changements des opportunités et continuer de rendre un service public de qualité, notre organisation doit poursuivre sa modernisation. Cela implique une attention particulière portée à l'accompagnement des agents-es, qui en sont les premiers-ères acteurs-trices.

La réunion de l'Agenda Social du 22 février dernier nous a donné l'occasion de nous exprimer sur le sujet et de vous faire part des orientations politiques qui structureront la politique des ressources humaines et le dialogue social sur la période 2018-2020.

Ces orientations trouvent leur inspiration dans deux convictions profondes que nous souhaitons voir s'incarner dans les réflexions à venir : l'une porte sur la reconnaissance que nous devons aux agents-es de la collectivité, au regard de leur professionnalisme et de leur engagement quotidien et l'autre sur l'adaptation continue du service public qu'il nous faut mener sans relâche pour en assurer la pérennité.

Les réformes que nous souhaitons engager, en concertation avec les représentants-tes du personnel, se feront dans le respect de trois principes fondamentaux : la garantie du pouvoir d'achat, l'équité de traitement entre les agents-es et le respect du cadre réglementaire.

Ces principes s'appliqueront en premier lieu à l'adaptation de nos règles de temps de travail, rendue nécessaire tant par les besoins nouveaux exprimés par les usagers que par les agents-es eux-mêmes, réclamant plus d'autonomie. En la matière, l'esprit de la délibération de 1998 sur le temps de travail sera respecté, de même que le cadre de référence, délibéré en 2013 et fixant à 1 579 heures le temps de travail annuel à l'Eurométropole.

La recherche de l'équilibre entre les attentes des agents-es - et l'attention à porter à leur vie personnelle - et les besoins d'adaptation et de sécurisation de la collectivité sous-tendra toute cette réforme.

Nous rechercherons ainsi des ajustements pour mieux adapter les cycles de travail aux besoins du service public, le cas échéant en fonction de la saisonnalité de l'activité, ce qui ne concerne que certains services, mais aussi pour nous assurer qu'en matière d'organisation des pauses, des temps de vestiaire ou de temps de travail des agents-es logés-ées, la réglementation, et donc le principe d'équité, soient pleinement respectés.

Nous chercherons par ailleurs à sécuriser notre fonctionnement en trouvant de nouvelles modalités de rémunération des « heures spécifiques » ou du « quart d'heure de ponctualité », à ce jour trop fragiles juridiquement.

... /2/ ...

Dans le même temps, nous renforcerons l'autonomie des agents-es à travers une gestion plus souple des RTT, une augmentation du forfait RTT pour les cadres ne pointant pas, mais aussi à travers une possibilité de monétarisation partielle et encadrée du compte épargne temps, en veillant bien à limiter tout phénomène de thésaurisation préjudiciable tant à l'organisation qu'à la santé des agents-es. Une réflexion sera également engagée sur le télétravail occasionnel. Une négociation sera très prochainement ouverte afin d'aboutir, avant la fin de l'année 2018, à une nouvelle délibération cadre portant sur le temps de travail.

La mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) sera le deuxième grand sujet de réflexion et de discussion de 2018. Cette obligation réglementaire doit être une opportunité pour rénover notre régime indemnitaire, aujourd'hui peu lisible, afin d'en faire un réel levier de reconnaissance. Le renforcement de l'équité entre les métiers, à travers la définition de groupes de fonctions homogènes prenant également pleinement en compte les sujétions, mais aussi le renforcement de l'équité entre les filières, constituent nos priorités.

Nous souhaitons également permettre une variabilité de notre régime indemnitaire, au-delà du maintien du pouvoir d'achat, non pas pour sanctionner ni pour récompenser à ce stade le mérite, mais pour valoriser celles et ceux qui s'engagent tout particulièrement sur leur missions de service public et qui, par leur assiduité, incarnent plus particulièrement la continuité.

Pour accompagner cette réforme structurante, un budget supplémentaire d'un montant d'un million d'euros sera déployé. La ventilation découlera de la priorisation dont nous discuterons dans le cadre de négociations à venir. Cet effort, tout à fait notable, vient compléter des mesures d'action sociale déjà engagées ou à venir.

L'augmentation de la participation de la collectivité, pour un montant annuel de plus de 200 000 € a accompagné en 2017 la refonte du dispositif des chèques vacances et a permis à plus de 500 nouveaux-elles agents-es d'en bénéficier. Nous nous félicitons de cette évolution vers plus d'équité. En 2018, nos efforts en matière d'action sociale se porteront sur la restauration collective. Au-delà des infrastructures qui vont être fondamentalement rénovées, c'est la qualité de la restauration qui a été mise au cœur des négociations avec le futur délégataire. Cela sera réalisé sans aucun surcoût pour les agents-es, puisque nous avons décidé que la collectivité prendra totalement en charge l'augmentation des frais d'admission, pour un montant d'environ 180 000 € annuels. Il nous faut poursuivre nos réflexions communes et rester à l'écoute des agents-es et de leurs préoccupations dans ce champ en développement qu'est l'action sociale.

Nous confirmerons par ailleurs le volontarisme qui a toujours été le nôtre en matière de formation, avec un budget sanctuarisé, convaincus que loin d'être une dépense, l'investissement dans les compétences est la richesse de demain. C'est la raison pour laquelle nous porterons, en vous y associant, une attention toute particulière à la mise en œuvre prochaine du compte personnel de formation. Le droit à la seconde chance et à la reconversion - et pas uniquement quand un poste est appelé à être supprimé - doivent être au cœur de nos priorités, de même que le renforcement permanent des compétences de nos collaborateurs-trices et donc de leur employabilité. C'est là le principal levier de sécurisation des parcours, en particulier pour nos agents-es les moins qualifiés-ées.

C'est enfin sur la qualité du dialogue interne que nous souhaitons particulièrement insister. La proximité et la participation que réclament les usagers du service public, nos propres agents-es les réclament dans le fonctionnement des services. Il nous faut développer et encourager le dialogue. L'expérimentation, le droit d'innover et de prendre des initiatives, la capacité à formuler des propositions doivent être réaffirmés et encouragés, de même que notre responsabilité collective à cultiver un cadre de travail collaboratif et bienveillant, où chaque agent-e, quel que soit son niveau de responsabilité, a pleinement vocation à être acteur-trice de son travail et de la transformation de l'administration.

Vous le constatez, au moment où se discute au niveau national l'avenir de la fonction publique territoriale, nous mobilisons à notre niveau tous les leviers pour garantir l'efficacité du service public et apporter aux agents-es un cadre de travail sécurisant et reconnaissant. C'est tout le sens des chantiers que nous voulons engager et discuter dans le cadre d'un dialogue social permanent, auquel nous demeurons profondément attachés. Un calendrier sera très prochainement proposé aux quatre organisations syndicales les plus représentatives de façon à cadencer, sous la présidence de M. Alain FONTANEL, Vice-Président en charge du personnel, et de M. Pierre LAPLANE, Directeur général des services, les négociations à venir sur ces grandes réformes à conduire d'ici la fin de l'année 2018.

Nous vous prions d'agréer, Mesdames et Messieurs les Présidents-es ou Secrétaires généraux-ales, l'expression de nos sentiments les meilleurs.


Robert HERRMANN
Président de l'Eurométropole de Strasbourg


Roland RIES
Maire de Strasbourg

MADAME CATHERINE KOPP
SECRETAIRE GENERALE DE LA CFDT

MONSIEUR ERIC SCHUHMACHER
PRESIDENT DE LA CFTC

MONSIEUR RICHARD CHALOT
PRESIDENT DE LA CFE-CGC

MONSIEUR KARIM HADI
SECRETAIRE GENERAL DE LA CGT

MONSIEUR PIERRE BATH
PRESIDENT DE LA FA-FPT

MONSIEUR HENRI SCHMEISSER
SECRETAIRE GENERAL DE F.O.

MADAME JOELLE KRAKOWSKI
PRESIDENTE DE SPT 67

MONSIEUR DOMINIQUE BOUDET
SECRETAIRE GENERAL DE SUD

MONSIEUR ROLAND SIFFERMANN
PRESIDENT DE L'UNSA