



**EUROMETROPOLE  
DE STRASBOURG**



## **Agenda Social du 20 Septembre 2016** **Feuille de route «Avenir du service public local»**

Lors de la réunion "**Agenda social**" du **20 septembre 2016**, un document synthétisant la **feuille de route "Avenir du service public local"** sur **3 ans** nous a été remis en fin de séance.

Ce **document** de **19 pages** a été envoyé le 21 septembre 2016 par l'administration aux agents-tes de l'Eurométropole de Strasbourg disposant d'une messagerie professionnelle.

Ce **document** est consultable par l'**Intranet**.

### **Nouvelles suppressions de postes "à l'étude"**

En dehors des **chantiers** déjà **annoncés**, voici les **secteurs** qui devraient être touchés par des **suppressions de postes conséquentes** (*parfois, plusieurs dizaines*) :

- service courrier,
- standard téléphonique,
- nettoyage des écoles,
- nettoyage des gymnases,
- nettoyage des locaux extérieurs au Centre Administratif et à l'Immeuble "Axa",
- contrôle du stationnement payant,
- déchetteries,
- piscine de HautePierre,
- Bains municipaux,
- restauration dans les établissements petite enfance.

### **Chantiers en cours, mais non finalisés**

De nombreux chantiers ont déjà été lancés.

Certains sont déjà finalisés. D'autres chantiers, qui pourraient se traduire pas des suppressions d'emplois, ne sont pas encore finalisés, notamment :

- recours à du personnel d'entreprise en restauration scolaire (*une réunion est programmée le 6 octobre 2016 avec la Direction de l'Enfance et de l'Education*),
- mode de gestion du curage des réseaux d'assainissement,
- optimisation de la gestion des espaces verts (*nous demandons à rencontrer les chefs de service successifs depuis plus d'un an*),
- organisation de la communication au sein de la Ville et l'EMS.

## Méthode : Du retard à l'allumage !

Concernant la **méthode** proposée par l'administration pour la **mise en œuvre de la feuille de route "Avenir du service public local"** », les syndicats **FO** et **UNSA** considèrent que l'administration a vraiment du **retard à l'allumage**.

Voici quelques-unes des annonces qui avaient été faites lors de la réunion «Agenda social» du 12 novembre 2014 :

- Une organisation spécifique GPEC au niveau le plus pertinent pour accompagner collectivement et individuellement les agents
- Une concertation à tous les niveaux
- Présenter aux agents des services concernés et aux organisations syndicales le cadrage et les chantiers dans le détail en janvier 2015
- Faire un suivi trimestriel en agenda social de l'avancée des chantiers lancés

C'était il y a près de **2 ans** !

A de multiples reprises, les syndicats **FO** et **UNSA** avaient rappelé ces engagements.



## Reclassements : Enfin une priorité ?

La Direction Générale semble enfin vouloir engager une **politique** volontariste pour **reclasser** de manière correcte les **collègues** dont le **poste** a été ou va être **supprimé**.

Les syndicats **FO** et **UNSA** ne peuvent que s'en féliciter.

Mais, l'administration en est encore à la mise en place de trois groupes de travail structurants sur la prospective des métiers, sur les freins au redéploiement et sur l'offre d'accompagnement.

Alors que nous allons bientôt attaquer la **3ème année** du **plan de réduction des effectifs** !

L'administration aurait pu mettre en place depuis longtemps une **cellule de reclassement**.

Cette cellule de reclassement aurait eu pour mission de veiller à ce que les postes proposés aux agents concernés, au sein de la Direction, mais également d'autres services, répondent à **leurs attentes**, en terme de **conditions de travail**, de **rémunération** (NBI), de **déplacements**, ....

Elle aurait pu proposer aux agents des bilans de compétence, des actions de formation, des stages dans des services, ...

En l'espèce, il y a **2 ans** de **retard** !

L'Eurométropole de Strasbourg n'a pas mis en place une véritable **gestion prévisionnelle des emplois et des compétences**.

De fait, l'administration navigue à vue.

Et ce sont les collègues dont le poste a été supprimé qui sont les dindons de la farce.

## Les mouvements au sein de l'Eurométropole

Depuis **janvier 2015**, il y a eu **87 créations de postes** :

- **31 créations nettes**,
- 56 suppressions/créations.

Depuis, il y a eu **720 recrutements** (au 12 juillet 2016), dont **55 % de mobilité interne**.

Les secteurs concernés sont surtout :

- éducation/petite enfance,
- prévention sanitaire,
- collecte des déchets,
- fonds européens.

## Le télétravail à l'Eurométropole

Dans le document de 19 pages, pour évoquer le **télétravail**, l'administration parle de «**projet**» et fait référence à un comité technique du 15 septembre 2015.

Elle oublie que le décret instaurant le **télétravail** dans la **fonction publique** a été publié depuis : il s'agit du décret n° **2016-151** du **11 février 2016** relatif aux **conditions et modalités de mise en œuvre** du **télétravail** dans la **fonction publique** et la magistrature, publié au **Journal Officiel** du **12 février 2016**.

Concrètement, **un-une agent-te** peut demander le **bénéfice** du **télétravail**, qu'elle que soit **sa direction** d'affectation.

Le **bénéfice** du **télétravail** ne peut plus être limité aux agents-tes exerçant leurs fonctions dans les directions volontaires dans le cadre des deux phases d'expérimentation ou se trouvant dans une situation de handicap.

## Le temps de travail, sans concertation

Depuis l'année dernière, l'Eurométropole de Strasbourg a mis en place une démarche visant à participer à la modernisation et l'amélioration continue de l'organisation de l'administration.

Des groupes de travail purement internes à l'administration ont été créés à cet effet.

Nous sommes à l'antipode de la démarche développée entre 1997 et 2000 pour la mise en place des 35 heures dans les services de la Communauté Urbaine de Strasbourg.

Une large **concertation** avait été engagée à l'époque avec l'**ensemble** des **organisations syndicales** dans le cadre d'un **comité de pilotage ARTT** présidé par M. Roland RIES, puis par Mme Marie-Hélène GILLIG.

La concertation avait donné lieu à l'élaboration de **lettres de cadrage ARTT**.

Chaque horaire de travail était soumis au **vote** des agents concernés.

Si le vote était négatif, la concertation était réouverte, en vue d'obtenir un vote positif cette fois-ci. A quelques exceptions près, un consensus avait pu être trouvé.

C'était au siècle dernier ....

A ce jour, ce projet transversal n'a jamais été présenté à nos deux organisations syndicales.

Alors qu'une **délibération cadre** et un **projet de règlement du temps de travail** sont prévus pour **janvier-février 2017**.

De plus, aucun document ne nous a été transmis.

## Une transparence un peu opaque

L'administration met en avant son souci de **transparence** vis-à-vis des **agents-tes**.

Cette transparence est loin d'être totale.

Par exemple, le **document** de **19 pages** transmis n'est **pas détaillé** pour ce qui est des **suppressions de postes**. Seul le **chiffre global** de **700 suppressions de postes** est indiqué.

Pour les **chantiers non finalisés**, **pas de chiffre** par **service** ou **direction** quant à ces **suppressions de poste**.

Or, l'administration a déjà été en mesure de ventiler les 700 postes qui seront supprimés (*voir «camembert» de la page 3 du document de 19 pages*).

Quelques explications sur le «camembert».

Par **mode de gestion** des **services publics**, il faut principalement entendre "**externalisations**".

Les **micro-ajustements** sont susceptibles de concerner la plupart des **postes** devenus **vacants** suite à un **départ à la retraite** ou à une **mutation**.

En clair, à chaque fois, l'administration décidera s'il faut ou pas **remplacer** le-la collègue parti-e.



## Fonctionnement des mutuelles

Lors de la réunion «**Agenda social**» du **20 septembre 2016**, les syndicats **FO** et **UNSA** se sont étonnés que le dossier «**mutuelle**» ne figure pas sur l'**échancier** des **engagements** pris lors de l'Agenda social du 22 juin 2016.

Cet engagement portait sur la production d'un **état des lieux** du **fonctionnement** des **mutuelles** (*participation des agents, prestations, permanences*).

Beaucoup de **collègues** rencontrent des **soucis** avec la **Mutuelle de France Prévoyance**.

Pour **adhérer** après un congé de longue maladie, après un temps partiel thérapeutique, ....

Ou pour percevoir l'**indemnité** due lorsqu'ils-elles se retrouvent en situation de **demi-traitement**.

A ce jour, nous n'avons pas encore eu de réponse quant à notre demande de **revalorisation** de la **participation «employeur»**.

## Chèques-vacances

Lors de la réunion «Agenda social» du 22 juin 2016, le **rétablissement** de l'**abondement** de la **participation «employeur»** aux **chèques-vacances** au bénéfice **des agents-tes** en situation de **handicap** avait été annoncé.

Les syndicats **FO** et **UNSA** ont demandé, par message du **4 juillet 2016**, que l'**abondement** soit **rétabli** pour la **campagne d'épargne de 2016/2017**, selon les **modalités** fixées par la **Note aux services n° 029 du 28 juillet 2014**.

Aucune réponse à ce jour.