



**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.