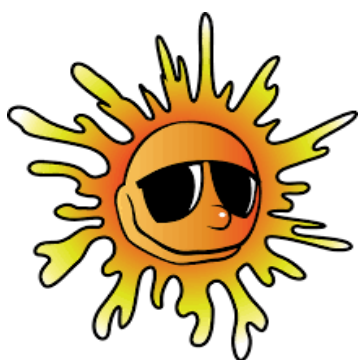




# LE journal

Août  
2018

**FO - UNSA**  
TERRITORIAUX  
EUROMETROPOLE DE STRASBOURG



EN PAGE 2 :

Pénibilité  
et temps de travail  
Indemnisation du travail  
de dimanche et de nuit

EN PAGE 3 :

Restaurants  
administratifs  
Frais de repas en cas  
d'horaires atypiques

EN PAGE 4 :

CPF et préparation  
concours/examens  
Mise en œuvre  
du RIFSEEP  
Chèques-vacances  
Bilan 2018 - perspectives

## Délibération-cadre sur le temps de travail

Le **13 juillet 2018** s'est tenue une réunion **intersyndicale** sur le **temps de travail**.

Plus précisément sur le [projet de délibération-cadre sur le temps de travail](#) qui devrait être soumis au vote des élus-es le **28 septembre 2018** (*commission permanente*).

Il nous a été indiqué que le projet ne serait plus modifié.

Seront simplement rajoutés une introduction (*un préambule en fait*) et la délibération proprement dite (*qui reprendra les termes du document transmis*).

La délibération-cadre sur le temps de travail pêche notamment sur deux points :

- la pénibilité de la plupart des métiers ainsi que nombre de contraintes au niveau des horaires de travail (*en particulier le travail du samedi*) ne sont pas prises en compte pour une réduction du temps de travail,
- il y a un flou certain sur le niveau de l'indemnisation du travail des dimanches et jours fériés, ainsi que de nuit, dans le cadre du régime indemnitaire.

Ces deux points sont développés en **page 2** de ce journal.

Ces manques s'expliquent certainement par l'**absence totale de concertation** avec les **agents-es**.

La **délibération** entrera en **vigueur le 1er janvier 2019**.

Mais, en cas de mise en place d'une **nouvelle organisation du temps de travail**, celle-ci sera **concertée** avec les **agents-es**, au plus tard jusqu'au **31 décembre 2020**.

Si vous nous faites confiance lors des prochaines élections professionnelles, nos deux organisations syndicales pourront siéger au **comité technique** après le **6 décembre 2018**.

Dans ce cas, nous prenons l'engagement de veiller à ce que les **agents-es** des services concernés par une **nouvelle organisation du temps de travail** soient effectivement **entendus-es** lors de la **concertation**.



CONTACTEZ-NOUS :

IMMEUBLE DE LA BOURSE

1, Place De Lattre De Tassigny - 67076 STRASBOURG Cedex



Tél. : 03 68 98 80 95

E-mail :

fo.syndicat@strasbourg.eu

Site : <http://fo67cus.fr/>



Tél. : 03 68 98 70 29

E-mail :

unsa.syndicat@strasbourg.eu

Site : <http://unsacus.e-monsite.com/>

## Pénibilité et temps de travail

Les syndicats **FO** et **UNSA** avaient adressé le message suivant à M. Pierre LAPLANE, Directeur Général des services, le **14 mars 2018** :

«*L'article 2 du décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale permet à chaque collectivité territoriale de réduire la durée annuelle de travail notamment en cas de «travaux pénibles».*

*Nous demandons que cette possibilité soit mise en œuvre au sein de l'Eurométropole pour les agents-es concernés-ées.»*

Le **4 juin 2018**, nous avons adressé le message suivant à M. LAPLANE :

«*En complément à notre courriel du 14 mars 2018, nous souhaitons que le travail du samedi, effectué dans le cadre des 35 heures, donne lieu à une réduction du temps de travail. (...)*

*Nous considérons en effet que le travail du samedi constitue une contrainte particulière.»*

Malheureusement, le projet de délibération-cadre sur le temps de travail ne prend en compte que très partiellement nos demandes.

Seuls les métiers très, très, très pénibles sont pris en compte pour une réduction du temps de travail.

De fait, la **plupart des métiers pénibles** sont tout simplement **oubliés**.

Quid, par exemple, des **ATSEM** - et autres accueillantes petite enfance -, qui subissent en permanence des contraintes physiques et psychiques conséquentes (*positions de travail inconfortables, bruit, stress, horaires de travail, etc....*) ?

Quant à la **banalisation** du **travail de samedi**, elle est sans ambiguïté inscrite dans le projet de délibération-cadre.

Prenons l'exemple de l'horaire de travail «H3» des agents-es du service de la **Propreté urbaine**.

Sur un cycle de 4 semaines, ces agents-es travaillent 3 semaines du mardi au samedi et une semaine du lundi au vendredi. Sans aucune journée RTT.

Cet horaire n'est-il pas plus contraignant qu'un horaire incluant uniquement des journées de travail du lundi au vendredi, avec en plus une journée RTT par quinzaine ?

Dans son rapport de 2016 sur le temps de travail dans la fonction publique territoriale, la Cour des comptes considérait comme bonne pratique l'octroi de 3 jours RTT par an à des agents-es travaillant régulièrement le samedi !

## Indemnisation du travail de dimanche et de nuit

Les «**heures spécifiques**», à savoir les heures de **dimanche** et **jour férié**, ainsi que de **nuit**, effectuées dans le cadre des 35 heures, donnent lieu à une **indemnisation** fixée par la délibération du 10 juillet 1998 sur le temps de travail.

Pour des raisons de sécurisation juridique, l'administration veut supprimer ce dispositif et étudier une indemnisation financière dans le cadre de la mise en place du nouveau régime indemnitaire (RIFSEEP).

Cette transformation avait été annoncée lors de la conférence sociale de mars 2013.

Dans le relevé de conclusions des négociations tenues de mars à mai 2013, les engagements suivants avaient été pris par les élus et l'administration :

«*La CUS s'est engagée à maintenir les mêmes moyens que ceux affectés actuellement au financement des heures spécifiques et à prendre en compte la situation individuelle de chaque agent en terme de pouvoir d'achat. Ce point fera l'objet d'un travail concerté en Agenda social.»*

Au niveau des **agents-es de police municipale**, qui ne peuvent pas bénéficier du RIFSEEP, la Direction Générale veut introduire une différenciation d'indemnisation financière entre les agents-es en fonction de leur date d'entrée à la collectivité, le plafond de leur régime indemnitaire étant insuffisant pour compenser les heures spécifiques.

En clair, les agents-es recrutés-ées à partir du 1er janvier 2019 seront nettement moins bien indemnisés-ées que les collègues en place.

Concernant les **agents-es en place**, donc recrutés-ées avant le 1er janvier 2019, des **interrogations** subsistent.

Le maintien du pouvoir d'achat semble garanti, mais uniquement à court terme. En effet, l'indemnité différentielle prévue sera calculée une fois pour toute, et n'évoluera pas en fonction des avancements d'échelon ou de grade.

Ce sont surtout les plus jeunes de nos collègues qui risquent d'y laisser des plumes, à moyen et long terme.

Pour les agents-es des autres services concernés (*piscines, SIRAC, vidéo-protection, toilettes publiques, etc....*), aucune réponse ne nous a été apportée quant aux nouvelles modalités d'indemnisation financière des heures de nuit et de dimanche et jour férié. Mais, il est sûr qu'elles seront inscrites dans le **RIFSEEP**.

En tout cas, nous attendons avec impatience une réunion «**Agenda social**» sur ce dossier !

## Restaurants administratifs

Le **30 mai 2018**, les syndicats **FO**, **SUD** et **UNSA** ont rencontré le service des **Moyens généraux**, qui a en charge le suivi de la délégation de service public des **restaurants administratifs**.

Les points suivants ont notamment été abordés :

- livraison des repas sur les sites extérieurs,
- distributeurs automatiques,
- coût des repas.

### Livraison des repas sur les sites extérieurs

Le contrat liant API à l'Eurométropole indique :

*«Certains agents de l'EMS ne bénéficient pas sur leur lieu de travail de solution de restauration collective. Il est d'ores et déjà envisagé de prévoir dans le cadre du présent contrat la livraison des prestations proposées aux selfs.»*

Selon l'administration, il est nécessaire :

- d'identifier les demandeurs potentiels;
- de définir le périmètre de livraisons;
- de fixer des règles (*nombre mini de repas livrés par site, conditions de stockage, espaces et conditions de prises de repas, etc...*).

### Distributeurs automatiques

Le tarif modulé sera appliqué dès que l'utilisation du badge agent sera possible :

- tarif public pour le café : 0,50 € (*c'est le tarif appliqué pour tous à ce jour*)
- tarif avec gobelet pour les agents-es EMS : 0,42 €
- tarif avec mug pour les agents-es EMS : 0,40 €

L'utilisation des badges sur les distributeurs automatiques devrait être possible à l'automne.

La question a été posée quant à la possibilité de mettre en place un distributeur automatique dans l'immeuble de la Bourse.

Nous avons notamment pensé aux collègues qui y suivent des formations.

Le contrat permet l'ajout, la suppression et le déplacement des distributeurs automatiques. La demande sera intégrée au projet de réaménagement des locaux.

### Coût des repas

Nous avons souligné que le plat le moins cher n'était pas proposé chaque jour.

Il nous a été répondu que les propositions de plats étaient en cours de vérification, certains ajustements restant à prévoir.

Il apparaît que notre remarque a été suivie d'effet.

## Frais de repas en cas d'horaires atypiques

Dans le cadre du **préavis du grève du 6 juin 2017**, les syndicats **FO**, **SUD** et **UNSA** avaient obtenu de la part de M. Pierre LAPLANE, Directeur Général des services, l'assurance suivante :

*«Enfin, en ce qui concerne l'incapacité pour certains agents de déjeuner dans une cantine conventionnée avec la collectivité (notamment pour les agents des musées qui travaillent les week-end), des pistes seront rapidement mises à l'étude.»*

Le **5 janvier 2018**, nous avons demandé à connaître l'état d'avancement de cette étude.

Pour nos syndicats, deux situations devaient en particulier être prises en considération :

- agents-es travaillant les **samedis**, les **dimanches** et les **jours fériés**,
- agents-es travaillant en **soirée**.

Le **4 mai 2018**, après une nouvelle relance, le DGS nous a répondu :

*«Par un message du 19 avril, vous m'interrogez sur le dispositif mis en place par la collectivité pour les agents qui sont dans l'impossibilité de déjeuner dans un restaurant administratif ou dans un restaurant conventionné, notamment les agents travaillant le week-end, les jours fériés et en soirée.»*

*L'analyse qui a été menée nous conduit à proposer que les contraintes évoquées puissent être compensées par la voie du régime indemnitaire. Des propositions en ce sens seront donc formulées à l'occasion de la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), permettant de garantir un cadre cohérent et équitable pour les agents concernés, à l'échelle de la collectivité.»*

Nous serons bien entendu vigilants sur les modalités de mise en œuvre.



## CPF et préparation concours/examen

Le 3 mai 2018, les syndicats **FO** et **UNSA** avaient interpellé M. LAPLANE, Directeur Général des services, quant à la **mise en œuvre** du **compte personnel de formation** (CPF) et notamment quant à son **utilisation** pour une **préparation personnelle** à un **concours** ou à un **examen professionnel**.

Le 21 juin 2018, il nous a répondu :

*«Je vous informe qu'un groupe travaille actuellement à la mise en œuvre du Compte personnel de formation au sein de l'Eurométropole.*

*Ces travaux aboutiront à une délibération fin 2018, après passage préalable en comité technique. Un plan de communication sera déployé en direction des agents-tes pour les tenir informés-es en effet de ces nouveaux droits et de la manière de les mobiliser concrètement.*

*Dans cette attente, la disposition prévue à l'[article 2 du décret n° 2017-928 du 6 mai 2017](#) peut être mise en œuvre sans délai, sous réserve des nécessités de service, pour les agents-es qui en feraient la demande auprès de leur responsable hiérarchique.»*

## Mise en œuvre du RIFSEEP

Pour le moment, l'administration ne s'est pas engagée quant à une date de **délibération** sur le nouveau régime indemnitaire (**RIFSEEP**).

Fin 2018 ? Premier semestre 2019 ?

Nous devrions en savoir plus à la rentrée.

En tout cas, il n'est pas du tout sûr que le RIFSEEP soit mis en œuvre en 2018.

## Chèques-vacances Bilan 2018 et perspectives

Lors du conseil d'administration du 11 juin 2018 de l'Amicale, le **bilan des chèques-vacances** pour **2018** nous a été présenté.

Il n'est pas à la hauteur de ce qui nous avait été promis.

Il y a moins de **200 bénéficiaires supplémentaires** (4345 bénéficiaires au total), alors que plus de 500 nouveaux bénéficiaires avaient été annoncés.

Le nombre d'agents-es dans la 2<sup>e</sup> tranche a nettement baissé. Il est probable que plusieurs centaines d'agents sont passés de la 2<sup>e</sup> tranche à la 3<sup>e</sup> tranche, donc avec une participation «employeur» nettement diminuée. Il est fort probable que sont concernés-ées les **agents-es de police municipale** et les **gardiens-ennes de musées**, les grands-es perdants-es de la refonte des critères d'attribution.

Le **montant total** de la **participation «employeur»** n'a augmenté que de **50 000 €**, alors qu'une augmentation de 200 000 € avait été annoncée.

Le nombre d'agents-es en situation de handicap bénéficiant d'une majoration a légèrement baissé.

Le **18 juin 2018**, les syndicats **FO**, **SUD** et **UNSA** ont demandé à M. Pierre LAPLANE, Directeur Général des services, que le reliquat de 150 000 € soit réinjecté en **2019**, à travers une **revalorisation** de la **participation «employeur»** sur les **trois tranches**.

Pas de réponse ....

Par ailleurs, l'administration admet que l'intégration des heures spécifiques dans le régime indemnitaire aura un impact sur le calcul des droits aux chèques vacances. A l'instar de ce qui se passe depuis 2018 pour les **gardiens-ennes de musées**.

Des discussions sur les modalités d'attribution des chèques-vacances seront rouvertes en 2019, pour une application en 2020.



Le 6 décembre 2018, je vote FO - UNSA