

DECLARATION FA-FPT CUS AU CTP DU 14 FEVRIER 2013

✚ POINT 2 : EVOLUTIONS DU SERVICE ACTION SOCIALE TERRITORIALE

Le projet du Service de l'Action sociale territoriale présenté aujourd'hui propose un certain nombre de nouvelles dispositions concernant l'organisation de ce Service.

Un premier diagnostic de l'Action sociale territoriale actuelle y est esquissé, évoquant notamment la compétence déléguée par le Département, les actions menées en propre par la Ville et l'offre de service organisée autour d'un guichet unique. Un descriptif des activités et des publics rencontrés est également relaté.

La nouvelle organisation territoriale se décline en 5 unités territoriales incluant la fusion des unités territoriales Nord et Centre. Ces unités se répartissent en 17 Centres médico-sociaux.

Les objectifs énoncés précisent l'évolution que vont connaître les métiers au sein du Service concernant les fonctions de secrétaire médico-social, d'agent d'accueil, de médiateur de salle d'attente, de conseiller social et d'écrivain public. Il est même évoqué l'apparition de nouveaux métiers, tels que : l'assistant d'unité territoriale et l'écrivain public informateur social. La nouvelle organisation serait accompagnée par une amélioration et un soutien au management de proximité, ainsi que par une adaptation des postes aux évolutions envisagées.

Mesdames et Messieurs les élus, jusque-là, la démarche nous semble pragmatique et louable. Malheureusement, la traduction proposée aux partenaires sociaux sous forme d'un organigramme aux contours indéfinis nous interroge et nous indispose. En effet, comparé à l'organigramme actuel, la nouvelle version donne l'impression que le personnel de base et l'encadrement intermédiaire y sont considérés comme une variable d'ajustement. Ainsi, les documents remis ne précisent ni le nombre d'agents affecté à chacune des unités territoriales, ni leur rattachement hiérarchique. En d'autres termes, le nouvel organigramme donne l'impression d'un costume taillé sur mesure pour l'encadrement, responsables et adjoints se répartissant les beaux rôles au sein des différentes unités territoriales.

On ignore totalement le nombre d'agents affecté par unité territoriale ainsi que l'évolution des fourchettes de grades des postes pourtant évoqués dans le document, aucun détail non plus sur les outils d'accompagnement et d'adaptation au poste transformé et aux 3 postes nouvellement créés.

De plus, les psychologues, médecins de PMI et puéricultrices constituent une nébuleuse sous forme d'électrons libres. Comment tout cela fonctionne-t-il ?

Au regard de cette présentation, la **FA-FPT CUS** considère que cette présentation est actuellement immature et inaboutie, qu'il n'est donc pas possible, à ce jour, de se positionner. Aussi, nous recommandons de présenter à nouveau ce point lors d'une séance ultérieure, au cours de laquelle des compléments d'informations seront apportés, avec un organigramme conforme aux réalités du terrain et à l'évolution des métiers.

+ POINT 3 : DSP RESEAU DE CHALEUR AU WACKEN

La **FA-FPT CUS** n'a pas d'observation particulière sur le principe d'une DSP par voie de concession dans le domaine de l'énergie comprenant la construction d'une chaufferie collective et d'un réseau de chaleur dans le quartier du Wacken à Strasbourg.

Ce qui interroge davantage la **FA-FPT CUS** dans la présentation de ce dossier, c'est la double casquette de la collectivité dans ce contrat. En effet, d'une part, elle est le principal usager et d'autre part, elle sera l'organisme de contrôle du délégataire.

La collectivité pourra-t-elle exercer cette double activité en toute impartialité ?

+ POINT 4 : BILAN DES SUPPRESSIONS DES POSTES BUDGETAIRES DE 2012

La **FA-FPT CUS** relève que ce bilan concerne deux volets bien distincts :

- Le premier concerne les suppressions suite à des réorganisations présentées en CTP, pour lesquelles la **FA-FPT CUS** n'a pas de remarques particulières, étant donné que les partenaires sociaux ont eu la possibilité de s'exprimer lors des séances précédentes.
- Le second concerne les postes redéployés entre Services en 2012. S'agissant d'emplois permanents, ce point mérite d'être complété en précisant d'une part, les raisons qui ont prévalu à la suppression de ces postes et d'autre part, s'agissant nous le supposons majoritairement d'emplois permanents, les arguments qui justifient ces nouvelles créations.

POINT 5 : NOUVELLE ORGANISATION DU SERVICE DE L'ASSAINISSEMENT

Les objectifs de la nouvelle organisation du Service de l'Assainissement sont de mettre en place une autorité organisatrice, dont le rôle est d'élaborer des stratégies techniques, financières et d'améliorer les performances du Service pour les 5 à 10 années à venir.

Ce gain de performance implique le recours à de nouvelles compétences : un technicien chargé du suivi du SDEA, un chef de projet informatique, un responsable Qualité, un surveillant de travaux, un automaticien, un responsable de la gestion patrimoniale, un responsable Qualité-Méthode, un responsable de la cellule d'expertise et enfin deux égoutiers. Mais, parallèlement à ces 10 nouvelles créations de postes, 13 postes d'exécution sont supprimés.

En clair, le Service de l'Assainissement renforce son expertise au détriment de l'exécution, en abandonnant au passage certaines missions qui jusque-là étaient assumées par ce Service.

La logique financière qui a prévalu dans ce dossier nous interpelle, car c'est bien la suppression des postes dans le domaine de l'exécution qui va financer les nouveaux postes prévus dans le domaine de l'expertise.

Le raisonnement est pragmatique et techno, un bon travail d'ingénieur. D'ailleurs, avec un peu de fiction, on pourrait imaginer la création d'une application pour smartphone ou tablette appelée « ASSAINIS-CUS-CITY ». Elle permettrait de simuler les coûts du service en faisant varier les divers paramètres d'ajustement. Mais des esprits malins pourraient avoir des visées bien plus mercantiles ! La mise en œuvre de ces indicateurs et outils de pilotage permettrait d'identifier les pans ou départements de ce Service qui pourraient évoluer vers une délégation de service public, voire vers le secteur marchand.

D'où notre interrogation : les nouveaux objectifs ont-ils été fixés par des partisans invétérés de la culture des grandes compagnies des eaux ?

Au passage, nous voudrions saluer la clarté de présentation des organigrammes des différents départements du Service. Rarement, cela nous a été présenté avec tant de précision. Mais parallèlement à cette rigueur, nous nous étonnons du manque d'information lié aux impacts sur les ressources humaines.

En clair, nous nous étonnons de ne pas y voir figurer un tableau identifiant chaque poste concerné par la suppression avec les pistes de reconversion envisagées. Les géniteurs de ce projet de service ont-ils si peu de considération et d'humanité envers le personnel ?

Pouvons-nous disposer de ces éléments ou avoir des précisions concernant le devenir de ces agents ?

Pour la **FA-FPT CUS**, le service public est d'abord un service qui se conçoit dans sa globalité, contrairement au secteur marchand qui lui ne privilégie que les parties les plus lucratives, laissant les broutilles au secteur public.

Le service public est ensuite une alchimie subtile entre le savoir-faire : l'exécution, le faire-faire : l'expertise et enfin le faire-savoir : l'information ou la communication. Dans la réorganisation proposée, les parts relatives à ce mixage subtil sont respectivement de 54 % pour le savoir-faire, 42 % pour l'expertise et enfin de 4 % pour le faire-savoir.

Ces nouvelles répartitions correspondent-elles à un bon équilibre de service public pour un Service de l'Assainissement ?

Merci pour votre attention.

Pour la **FA-FPT CUS**
Pierre KUNTZMANN