

INTERVENTIONS FA-FPT AU COMITE TECHNIQUE DU 15 JUIN 2017



La réorganisation de ce service a fait l'objet d'une concertation nourrie avec les agents, pour s'adapter à l'évolution des missions de service public, liée d'une part, à une refonte de la territorialisation et d'autre part, à la dématérialisation.

En dehors du fait que la réorganisation de ce service a entraîné une évolution organisationnelle, organigramme décliné en 3 secteurs avec 2 cellules fonctionnelles, ce projet a fait également l'objet d'une réorganisation temporelle pour les agents.

La **FA-FPT** voudrait souligner l'investissement de l'encadrement pour mener à bien ce projet. Mais nous voudrions aussi attirer l'attention des élus sur la singularité de cette réorganisation, notamment temporelle, qui est une première au sein de la collectivité et qui nous interroge.

En effet, dans les années 2000, les partenaires sociaux ont œuvré avec les élus pour la mise en place des 35h et cela était une avancée sociale sans précédent pour les agents de l'Eurométropole, permettant ainsi de concilier l'équilibre entre travail et vie personnelle, concrètement par une ½ journée de RTT par semaine ou d'une journée de RTT tous les 15 jours pour tous les agents de notre Administration.

Dans la présente situation, le choix horaire des agents s'est porté à 80 % sur des journées de travail moins longues, pour pouvoir faire face à l'intensité des tâches à effectuer face au public, mais aussi supporter son agressivité, plutôt que d'opter pour des journées de travail un peu plus longues et de pouvoir bénéficier de leur RTT.

Ce choix délibéré pour atténuer une situation de contrainte interpelle fortement la **FA-FPT**, ce d'autant plus que l'encadrement du service se congratule d'avoir rendu des postes dans une telle situation de tension, n'avons-nous pas atteint là les limites de l'ASVP (avenir du service public local) ?

PROJET DE SERVICE ACCUEIL POPULATION

En effet, nous venons ici Mmes et MM les élus, de franchir un nouveau cap, ce qui rend la **FA-FPT** particulièrement dubitative.

En effet, le choix horaire fait par les agents montre qu'ils sont arrivés au taquet de leur capacité, si bien que cette réorganisation les pousse à préférer jusqu'à 6 jours de travail hebdomadaire, ce qui correspond au maximum autorisé par les textes.

Aussi, dans l'intérêt des agents de l'Eurométropole et pour éviter que cette nouvelle norme hebdomadaire de travail ne s'installe au sein de notre collectivité et serve de précédent, la **FA-FPT** ne validera pas ce projet.

Fédération Autonome de la Fonction Publique Territoriale

→ <http://fafpt-strasbourg.eu> ←

RÉORGANISATION DES FONCTIONS RESSOURCES AU SEIN DE LA DIRECTION DE LA CULTURE

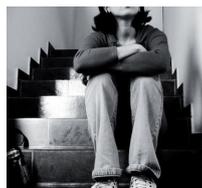
L'Administration générale de la Direction de la Culture se met partiellement au diapason des lignes générales fixées par la collectivité dans le cadre de l'ASPL. Partiellement puisque seuls les pans de la finance, des ressources humaines, de la sécurité et santé ainsi que des affaires juridiques sont concernés.

En dehors du fait, qu'il s'agisse de fusionner un certain nombre de départements issus de services de cette direction en vue de créer une entité commune, cette réorganisation s'attache aussi à relocaliser ces agents dans le bâtiment de la Bourse. Comment sera organisé l'accueil des agents dans ces locaux (nombre de personnes par bureau) ?

Ce que regrette la **FA-FPT** dans la présentation de cette réorganisation, c'est le manque de précision concernant la situation avant et après cette réorganisation sous forme d'organigramme, afin que les partenaires sociaux puissent apprécier l'impact des agents en ETP avant et après la fusion.

Ce sont pourtant des éléments simples auxquels se livrent les services en général dans la présentation de leur réorganisation qui manquent dans ce dossier. Pour quelle raison cette opacité ?

Par ailleurs, nous avons été informés du départ d'un agent au sein de la Direction. Sera-t-il remplacé ?



REPRISE DE L'ACTIVITÉ DU 115 PAR L'ASSOCIATION SIAO 67

Dans ce dossier, la situation des agents est liée à une mise en conformité législative. Au regard de ces éléments, la **FA-FPT** estime qu'il s'agit pour ces personnels d'une situation subie et non volontaire.

Par conséquent, il appartient à la collectivité de jouer d'une part, un rôle de facilitateur en vue de leur repositionnement au sein de la collectivité (mobilité prioritaire sur des postes vacants au sein de la collectivité), d'autre part, « d'inverser pour une fois la situation » en écoutant ces écoutants et d'identifier des pistes pour leur permettre de se repositionner au sein de notre Administration et enfin de ne pas faire durer cette situation transitoire, qui est toujours pénible pour les personnels.

Dans la présentation qui nous a été faite, la situation semble réglée pour 2 agents sur 5.

La requête de la **FA-FPT** est que l'ensemble de ces personnels puisse retrouver un point de chute pour la rentrée 2017.

Aussi, afin de pouvoir suivre au mieux la situation de ces personnels, nous demandons comme pour la cartographie des emplois, d'être informés régulièrement au sein de cette instance, de l'évolution de la situation de ces agents restant dans l'attente d'une nouvelle affectation. Pour cela, nous souhaitons qu'à chaque séance de cette instance, ce point soit évoqué au cours de cette thématique jusqu'à sa résolution.

RÉORGANISATION DE L'ÉQUIPE TECHNIQUE DES MUSÉES

La réorganisation proposée en 4 cellules distinctes sous l'autorité d'un responsable d'équipe est plus lisible et davantage en conformité avec les principes généraux des organigrammes de la collectivité.

Cette réorganisation a fait l'objet de concertations successives avec les agents, mais la **FA-FPT** relève qu'il existe au sein de ce Service, une disparité de traitement concernant le calibrage des postes pour ces personnels, alors qu'il s'agit d'une revendication ancienne des agents. Dans ce cadre, la **FA-FPT** demande qu'une équité de traitement les concernant soit mise en œuvre, afin qu'il existe un parallélisme avec les autres Services de la collectivité.





SERVICE DU PATRIMOINE SPORTIF, ORGANISATION DU DÉPARTEMENT PATRIMOINE SPORTIF

L'avis requis auprès des partenaires sociaux concerne la réorganisation du département du Patrimoine Bâti émanant du Service Patrimoine sportif.

Cette réorganisation fait suite à celle du Service Maintenance Bâtiment de la Direction de la Construction, service avec lequel ce département œuvre en synergie pour maintenir et entretenir les équipements sportifs.

La répartition du travail est déterminée par la technicité des missions, qui est plus ou moins complexe, les uns et les autres agissant de manière complémentaire mais clairement distincte, par leur niveau d'intervention.

Dans sa réorganisation le département Patrimoine bâti privilégie une réorganisation territorialisée en 2 zones, qui se répartissent les équipements plutôt à l'organisation thématique en place jusque là.

Y a-t-il une cohérence avec le découpage territorialisé existant à la DEE (en 4 zones) ?

Parallèlement à la territorialisation des équipements sportifs, l'équipe piscine est aussi réorganisée en affectant à chaque site des agents dédiés.

Au regard de l'organigramme cible projeté, la **FA-FPT** a quelques interrogations.

Elle concerne d'une part, la proposition de territorialisation en 2 zones, dans laquelle vous précisez que la zone 1 comprend 80 équipements et la zone 2 en comprend 100.

Comment se fait-il qu'il y ait une telle disparité de personnel entre ces 2 entités ?

(20 agents pour 80 équipements dans une zone et 10 pour 100 équipements dans l'autre zone) pouvez-vous nous éclairer sur ce constat de manière un peu plus précise ?

D'autre part, la **FA-FPT** constate que le département plein air du Service Patrimoine Sportif, qui ne fait pas l'objet du présent avis, est amputé de 2 agents, notamment sur les bases techniques du nord et de l'ouest.

Est-ce ce principe de vase communicant ou tour de passe-passe qui permet d'augmenter les effectifs du Département Patrimoine bâti ?

Et à quelles missions ces agents ont-ils été affectés ?





Affiliée à la FA-FP

Eurométropole de Strasbourg

LE SYNDICALISME AUTREMENT

L'avenir de la Fonction
publique territoriale et
du service public de
proximité

PASSE PAR NOUS