

**L'agenda social, amortisseur de tensions****Le contexte de l'innovation**

En 2008, sous l'égide du Vice-président en charge des affaires de personnel, la CUS a décidé de restaurer un dialogue social interne de qualité grâce à des échanges et à un travail fondés sur le respect mutuel entre partenaires, la transparence (pas de sujet tabou) et sur une volonté partagée de progrès dans notre gestion des ressources humaines.

La collectivité travaillant en proximité avec ses habitants selon des méthodes dites de démocratie locale et participative, il a paru judicieux d'emprunter une démarche comparable dans les relations avec le personnel et ses représentants.

**L'idée innovante**

Mise en place de l'Agenda social (AS), dispositif de dialogue social permanent, mobilisant l'autorité territoriale, l'administration et toutes les organisations syndicales représentées à la CUS, autour de thématiques établies en commun.

**L'objectif recherché**

Maintenir, voire renforcer, la cohésion sociale sans jamais recourir à des formes de cogestion ni rechercher systématiquement le consensus.

**La démarche mise en œuvre (programmation, partenariats)****Programmation**

établissement, en concertation avec les organisations syndicales, d'une liste des thèmes à aborder dans le cadre de l'AS

travail commun de priorisation

détermination des ordres du jour

établissement d'un calendrier de travail par année civile

**Modalités de fonctionnement et méthodologie**

pour la collectivité seule : préparation et validation des dossiers en séance commune entre le Vice-président en charge du personnel, le DGS, le DRH

avec les Organisations syndicales : travail en groupe technique préparatoire négociation et finalisation en séance d'AS

une fois par an : séance d'agenda social sous la présidence de l'Exécutif (Président de CUS, Maire de Strasbourg et Vice-président en charge du personnel)

Le processus mis en place a permis de garantir tout au long du mandat l'existence du dialogue social y compris dans les phases de désaccord voire de contestation.

**Le contenu de la réalisation**

L'Agenda social (AS) permet un travail régulier, selon un planning établi en commun, pour aboutir à des décisions (accords, délibérations) sur les thématiques définies au préalable :

- les mises en conformité réglementaire : NBI, Astreintes et permanences, PFR
- les finalisations de dossiers « embourbés » : règlement intérieur de l'Orchestre philharmonique (17 ans), le statut des Techniciens d'enseignement artistique de l'Ecole supérieure des art décoratifs (10 ans)
- les dossiers liés à des choix politiques locaux :

- le régime indemnitaire (complément annuel pour les C et B ; création d'un nouveau régime indemnitaire commun à toutes les filières de catégorie C, dans chacune des quatre échelles de rémunération),
- mesures sociales (Chèques-vacances, mutuelle, participation de l'employeur aux frais de déplacement domicile travail pour les abonnements transport en commun),
- meilleure prise en compte des fonctions réellement occupées (attribution du régime indemnitaire de catégorie B aux agents de catégorie C occupant des postes B, création d'une prime de management de petites équipes pour les agents de catégorie C exclus de la NBI encadrement)

Les éléments accordés :

- revalorisations successives du régime indemnitaire, avec une attention particulière portée sur les plus bas salaires (C et B),
- rémunération davantage liée au poste occupé
- équité entre les filières concernant le régime indemnitaire des agents de catégorie C.
- améliorations de certains aspects de la politique d'action sociale
- mise en place d'une démarche d'amélioration des conditions de travail des agents, au travers d'expérimentation dans des directions et services pilotes.

Les éléments négociés en contre partie :

Augmentation du temps de travail des agents : suppression de plusieurs journées de congés exceptionnels, transformation de congés « médailles » en bonification financière.

Les moyens humains et financiers (budget total, coûts pour la collectivité)

Choix volontariste de porter l'ensemble de la démarche en interne, la cohésion sociale recherchée résultant toujours plus de l'implication interne que de la mobilisation de ressources externes.

Le bilan de la réalisation (évaluation, suivi, projet d'évolution)

Par l'information, la concertation et la négociation, la CUS met la permanence de son dialogue social au service d'une démarche raisonnée de coopération avec le personnel et ses représentants.

L'agenda social est un « organisme vivant » qui traite de thématiques listées dès sa création. Néanmoins, il reste en mesure d'évoluer et de s'adapter à l'actualité de la Collectivité.

Un état annuel des actions entreprises et réalisées est présenté dans chaque bilan social.

PJ : synthèse des dossiers traités au titre de l'Agenda social ; quelques repères sur les Ressources humaines à la CUS ; revue de presse