

SYNDICAT UNSA TERRITORIAUX CUS

ASSEMBLEE GENERALE DU 17 OCTOBRE 2011

RAPPORT D'ACTIVITE

Notre syndicat UNSA Territoriaux de la CUS tient aujourd’hui sa 4^e Assemblée Générale annuelle.

Le rapport d’activité qui vous est présenté ici va permettre de mesurer le chemin que nous avons parcouru depuis l’Assemblée Générale du 4 novembre 2010.

Ce rapport vise notamment à faire le bilan des axes de travail que nous avions arrêtés dans la résolution générale adoptée l’année dernière.

Nous y retracçons les points forts.

Vous verrez que les militants n’ont pas chômé depuis un an.

Reprenant l’architecture de notre résolution générale, le présent rapport d’activité s’articule en quatre chapitres :

- la bataille du pouvoir d’achat,
- la bataille des conditions de travail,
- la bataille de l’emploi,
- la bataille de la représentativité.

1^o) La bataille du pouvoir d’achat :

Ainsi que nous le prévoyions malheureusement, le gel du point d’indice a bien été arrêté le 19 avril 2011 pour 2012, à l’occasion de ce qu’il est bien difficile d’appeler des négociations salariales.

Et, bien entendu, les traitements nets ont de plus été diminués par l’augmentation de la cotisation à la CNRACL à partir de la paie de janvier 2011.

Suite à la fameuse réforme des retraites.

Au niveau de la CUS, la poursuite du plan 2010-2013 pour le pouvoir d’achat a permis de limiter les dégâts.

.../..

2011 a vu la mise en œuvre d'une nouvelle mesure de ce plan, concernant les promotions.

Des avancements de grade supplémentaires ont été arrêtés pour 2011.

Un ratio effectif moyen de 50 % environ a été appliqué pour les avancements de grade.

Les engagements pris ont donc été respectés.

Il y a même eu un bonus.

Lors d'une Commission Administrative Paritaire complémentaire qui s'est tenue le 5 juillet 2011, 113 avancements au grade d'adjoint technique de 1^{re} classe (sur 136 promouvables) et 8 avancements au grade d'adjoint du patrimoine de 1^{re} classe (sur 9 promouvables) ont été validés.

L'ancienneté de ces collègues dans leur grade relevant de l'échelle 3 avait été revue, suite à une circulaire du 20 janvier 2011 qui réparait un oubli dans les textes.

Ces collègues ont ainsi pu bénéficier d'un avancement de grade à l'ancienneté.

Une mesure du plan 2010-2013 pour le pouvoir d'achat reste encore à concrétiser : la revalorisation et l'extension des chèques-vacances.

Lors de la réunion «Agenda social» du 22 septembre 2011, l'UNSA est intervenue sur ce point.

Notre demande devrait être prise en compte dans le cadre des discussions sur la nouvelle convention Amicale / CUS (nous reviendrons plus en détails sur cette convention Amicale / CUS sous le point 10 de l'ordre du jour).

Lors de la réunion «Agenda social» du 22 septembre 2011, la clause de revoyure du régime indemnitaire des agents de catégories C et B a été également abordée.

«Circulez, il n'y a rien à donner», telle pourrait être résumée la position des élus et de l'administration. Il n'y a pas de marges de manœuvre budgétaires.

Pour le moment, la PFR, la prime de fonctions et de résultats, est encore dans les tuyaux au niveau de la CUS.

A l'heure actuelle, sont susceptibles d'être concernés par la PFR les administrateurs, les ingénieurs en chef, les attachés et attachés principaux et les directeurs, soit une très grande partie des agents de catégorie A.

L'UNSA a obtenu la garantie qu'aucun agent ne pourra être perdant avec la mise en place de la PFR.

Des négociations devraient s'ouvrir très prochainement sur le régime indemnitaire des agents de catégorie A.

Il s'appliquera avec effet rétroactif au 1^{er} avril 2011.

La mise en œuvre de la réforme de la catégorie B avance plutôt cahin que caha.

A ce jour, n'ont été publiés au Journal Officiel que les statuts particuliers de 4 cadres d'emplois, à savoir ceux concernant les filières technique, police municipale, animation et sportive.

Il est maintenant certain que certains statuts particuliers ne seront même plus publiés avant la fin de cette année, puisque les textes n'ont pas encore été présentés au Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale.

La filière administrative (rédacteurs) sera notamment dans ce cas.

Dans ce cadre, l'UNSA a agit sans relâche quant au quota de promotion interne au grade de rédacteur pour les lauréats de l'examen professionnel.

S'il est (malheureusement) acquis qu'il y aura bien un quota, l'arbitrage gouvernemental n'a toujours pas été rendu.

Sylvie WEISSLER pourra peut-être vous en dire un peu plus à ce sujet lors de son intervention.

Quant au volet social des policiers municipaux, des discussions devraient enfin être engagées prochainement.

.../..

2°) La bataille des conditions de travail :

Sur cette bataille, on pourrait considérer à première vue que notre syndicat a plutôt été spectateur qu'acteur.

L'UNSA a participé aux différentes réunions organisées dans le cadre de la démarche « Conditions de travail », qui concernait à l'origine deux directions :

- Direction des Sports,
- Direction des Solidarités et de la Santé.

Un autre service est entré dans la démarche au début de cette année : le service de la Propreté urbaine.

La démarche devrait encore arriver à son aboutissement avant la fin de cette année en ce qui concerne la Direction des Sports et la Direction des Solidarités et de la Santé.

L'UNSA a obtenu que la problématique des contre-visites médicales effectuées dans le cadre des congés de maladie soit intégrée dans l'agenda social.

Pour le moment, aucune discussion n'a été engagée à ce sujet avec l'administration. Aucun bilan ne nous a été présenté.

Et pourtant, d'autres « anomalies » nous sont remontées à ce sujet.

Nous pointions lors de notre dernière Assemblée Générale le dossier de la réorganisation de la Direction de l'Education et de la petite enfance, qui risquait de ne pas être sans influence sur les conditions de travail des collègues qui travaillent dans les écoles.

Nous craignions une remise en cause des missions de certaines catégories d'agents, notamment des ATSEM.

Si les missions de certains cadres intermédiaires vont être profondément modifiées, les missions des ATSEM ne vont pas être modifiées, tout au moins dans l'immédiat. Et, si elles étaient modifiées (activités à assurer dans les ALM), cela ne se ferait que sur la base du volontariat, nous a assuré l'administration

A ce niveau, nous ne pouvons manquer de souligner la qualité du document de synthèse réalisé par Céline et Cécilia sur le vécu des ATSEM.

Ce document a retenu toute l'attention de l'administration et des élus. Nous verrons s'ils en feront un bon usage.

Un mot sur une problématique qui mériterait un développement beaucoup plus large : celui de la souffrance au travail. Autre terminologie utilisée très souvent : les risques psycho-sociaux.

Nous avons de plus en plus de retours négatifs à ce sujet.

Comportements individuels, relevant dans certains cas de harcèlements, de la part d'encadrants ? Conséquences des pressions exercées par la hiérarchie suite à des problèmes d'effectifs ?

Peu importe. Le fort absentéisme déploré par l'administration et les élus trouve aussi pour une bonne part son origine dans les situations de souffrance au travail.

Revenons à notre première appréciation.

Nous sommes absents des débats du Comité d'Hygiène et de Sécurité (CHS), dans lequel l'UNSA n'est pas représentée à ce jour.

Ce qui limite bien entendu fortement les possibilités d'interventions de l'UNSA.

Notre revendication visant à l'instauration d'un IPD-CHS, une Intersyndicale de Présentation des Dossiers CHS, n'a pas été prise en compte. Une organisation syndicale tout au moins a montré de l'intérêt pour cette revendication.

3°) La bataille de l'emploi :

Contre vents et marées, le gouvernement poursuit sa politique de réduction des effectifs dans la fonction publique de l'Etat.

Avec les conséquences désastreuses pour la qualité du service public que tout le monde peut constater, par exemple au niveau de l'enseignement.

.../..

Au niveau de la CUS, les tensions sur l'emploi sont également vives.

Les élus ont clairement annoncé que l'effectif global en 2014, au moment des prochaines élections municipales, devra être strictement identique à l'effectif global de 2008, au moment des dernières élections municipales.

Ceci signifie qu'il y aura une diminution de l'effectif actuel.

Il est assez difficile de se faire une idée précise des postes qui disparaissent un par un suite à des départs à la retraite non remplacés. Comme les petits ruisseaux font les grandes rivières, il est possible que l'accumulation des ces suppressions de poste ponctuelles atteigne une certaine ampleur.

Les organisations syndicales qui siègent au Comité Technique Paritaire (pour le moment, nous n'y sommes pas représentés) n'arrivent pas à avoir des informations précises sur ces suppressions de postes, qui devraient pourtant être justifiées devant le CTP.

Avec l'externalisation du nettoyage dans les petites écoles annoncée pour 2012, contre laquelle l'UNSA a vivement réagi, les choses sont au moins plus claires : il y aura 6 suppressions de postes !!!

Une touche positive malgré tout. Au niveau de la même direction, la Direction de l'Education et de la Petite enfance, l'action syndicale a permis d'arracher des créations de postes parmi les agents de restauration (12 postes à temps non complet) et, tout dernièrement, 2 postes d'ATSEM pour renforcer l'équipe volante.

Autre champ d'intervention qui laisse entrevoir des avancées réelles pour les agents concernés.

Celui de la résorption de la précarité, de la déprécarisation selon le jargon CUSien.

Sur le sujet, nous avons déjà eu plusieurs réunions avec l'administration.

La dernière, qui s'est tenue le 30 septembre 2011, a permis de faire un point d'étape. L'administration a proposé un plan d'action, sur lequel l'UNSA a réagi le 8 octobre 2011.

Plusieurs des points intégrés dans ce plan d'action répondent à des demandes fortes de l'UNSA.

.../..

D'abord la prise en compte des agents à non complet qui certes n'entrent pas véritablement dans la problématique de la déprécarisation, puisque la majorité des agents concernés sont titulaires (ils sont au nombre de 117).

Mais, ces agents qui souvent n'exercent qu'un emploi à 50 % ne touchent aussi pour la plupart guère plus qu'un demi-SMIC.

L'UNSA demande pour ces collègues, s'ils le souhaitent bien entendu, une augmentation de leur quotité de travail.

Concernant des agents non titulaires proprement dits, deux types de situations sont pris en considération :

- les vacataires permanents,
- les contractuels.

Selon les estimations de l'administration, les vacataires concernés par la déprécarisation seraient une centaine à la Direction de l'Education et de la Petite enfance et une trentaine à la Direction de la Culture.

Concernant les contractuels, un des points d'appui pour la déprécarisation sera la loi « contractuels », dont le projet sera examiné par le parlement dans les prochaines semaines.

Selon l'administration, 94 agents contractuels (à durée déterminée) seront CDIables (pourront donc bénéficier d'un contrat à durée indéterminé) dès la promulgation de la loi prévue pour janvier 2012.

Mais, là également l'UNSA a obtenu que la situation des agents contractuels de catégorie C occupant un poste permanent et classés sur l'échelle 3 (recrutement sans concours) soit traitée sans attendre.

83 agents contractuels occupant un emploi permanent depuis au moins un an seraient concernés. L'UNSA a d'ailleurs demandé à l'administration les raisons de ce délai d'un an. Statutairement, ces agents devraient être recrutés comme stagiaire dès le premier jour.

L'UNSA a également fait savoir à l'administration qu'elle était attachée à ce que la situation des agents contractuels classés sur l'échelle 3 qui effectuent depuis des années des remplacements (congé de maternité, congé parental, congé de longue maladie, etc...) soit prise en considération.

Il n'est pas normal que soient « remerciés » au bout de 3 ou 4 années de services des collègues qui ont manifestement donné satisfaction, puisque leurs contrats ont été renouvelés régulièrement.

Plusieurs centaines d'agents de la CUS sont donc susceptibles d'être déprécarisés.

Au nombre de ces agents devraient également figurer les ATSEM contractuels occupant un poste permanent. Une quarantaine environ.

Ces collègues sont en attente de l'organisation du concours d'ATSEM.

C'est un dossier sur lequel l'UNSA s'est très fortement impliquée.

Concernant les recalibrages de postes, nous n'avons obtenu guère de résultats concrets.

Même remarque en ce qui concerne les lauréats des concours et, dans la limite des quotas, des examens professionnels, soient nommés sur un poste.

Nous avons tout au plus constaté que de nouveaux agents étaient confrontés à des difficultés en la matière.

Mais, au niveau du principe, l'UNSA a obtenu que ces problématiques soient traitées dans le cadre de l'agenda social.

Une charte « mobilité » devrait être élaborée prochainement, à l'instar de ce qui avait été fait pour la charte « formation ».

4°) **La bataille de la représentativité :**

Dans 3 jours, le jeudi 20 octobre 2011, se tiendront des élections professionnelles dans la fonction publique d'Etat et la fonction publique hospitalière.

Les résultats de ces élections professionnelles d'octobre 2011, agrégés avec les résultats des élections professionnelles de 2008 dans la fonction publique territoriale, détermineront le nombre de sièges dont disposera l'UNSA dont le nouveau conseil supérieur de la fonction publique.

Il y aura 30 sièges dans ce conseil.

.../..

De toute manière, l'UNSA aura au moins un siège, dans la mesure où elle est représentée au Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale.

Le soir du 20 octobre 2011, l'UNSA sera donc représentative dans la fonction publique.

Mais, l'objectif est bien entendu de faire le meilleur résultat possible, afin de pouvoir peser le plus fortement possible, au niveau national, dans les négociations relatives notamment à l'évolution des rémunérations et du pouvoir d'achat des agents publics, au déroulement des carrières et à la promotion professionnelle, à l'action sociale, etc...

Notre syndicat a apporté sa pierre aux élections professionnelles du 20 octobre 2011 :

- en distribuant des tracts,
- en participant au rassemblement place de la Bourse le 11 octobre 2011 (des militants ont également participé à l'organisation matérielle),
- en relayant les appels au vote pour l'UNSA.

Le bon résultat électoral, que nous espérons tous, sera aussi un peu le nôtre.

Il n'est pas trop tard que vous incitez les membres de votre famille, vos amis, vos connaissances dans la fonction publique d'Etat et la fonction publique hospitalière à voter UNSA le 20 octobre 2011 (le vote électronique est déjà en cours à l'Education Nationale).

Avant de parler du développement de notre syndicat CUS, soulignons que nous nous situons actuellement dans un environnement plutôt favorable, au niveau du champ des territoriaux.

Sylvie WEISSLER nous apportera certainement des précisions tout à l'heure. De nouvelles sections syndicales sont en cours de création dans des collectivités moyennes, où l'UNSA n'avait jamais été présente, du moins depuis une éternité.

Dans la mesure de ses moyens, notre syndicat donne également un coup de main à l'Union Départementale UNSA Territoriaux du Bas-Rhin, dont notre syndicat UNSA est une des composantes.

Concernant le développement de notre syndicat UNSA, commençons par un point qui est toujours assez gris.

.../..

C'est l'organisation de réunions d'information syndicale.

Il y a certes un léger mieux. En propre, nous avons organisé une réunion d'information au niveau du service des Moyens Généraux et deux réunions au niveau de la Direction de l'Education et de la Petite enfance.

Une nouvelle réunion est d'ailleurs programmée au niveau de cette direction le mardi 25 octobre 2011 de 11h00 à 13h00 dans la salle B de la Maison des Syndicats.

Une autre réunion avait été prévue au début de ce mois au niveau de l'Action Sociale Territorialisée, mais elle a été reportée dans l'attente de la présentation au Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale des décrets concrétisant la réforme de la catégorie B pour le cadre d'emplois des assistants socio-éducatifs.

Notre syndicat a également participé à des réunions d'information intersyndicales, notamment au niveau de la Direction des Sports et du Service de la Police Municipale et du Stationnement.

Mais, dans le domaine des réunions d'information syndicale, nous pouvons, nous devons faire mieux.

Concernant la communication, nous sommes plutôt bons, surtout si l'on se compare à nos concurrents syndicaux.

Un numéro du journal est diffusé tous les mois à plus de 2 000 exemplaires, de manière de plus en plus décentralisée, avec en parallèle l'affichage sur plus de 25 panneaux.

92 Infos Dernières ont été diffusés depuis notre dernière Assemblée Générale, essentiellement sous forme électronique.

Saluons également la venue récente d'un nouveau délégué : il représentera les concierges de la Direction de l'Education et de la Petite enfance.

Ce rapport d'activité ne rend pas compte exhaustivement de l'activité de notre syndicat UNSA de la CUS.

En dehors des sujets déjà évoqués, l'UNSA a participé à des réunions avec l'administration sur des thèmes divers et variés.

.../..

Quelques exemples de thèmes traités :

- astreintes et permanences,
- horaires de travail,
- organigrammes.

Beaucoup de temps a également été consacré à des renseignements, des études ou des interventions sur des situations individuelles.

En conclusion, nous ne pouvons pas manquer de dire au moins un mot sur l'investissement militant :

- dans des structures UNSA extérieures à la CUS (comité directeur de l'UNSA Territoriaux du Bas-Rhin, Bureau de l'Union Départementale Interprofessionnelle UNSA du Bas-Rhin, bureau de l'Union Régionale Interprofessionnelle UNSA d'Alsace),
- dans des institutions extérieures à la CUS (CRO CNFPT, Conseil de discipline de recours, mut'est),
- et bien entendu au Bureau, au Conseil d'Administration et dans les commissions de l'Amicale de la CUS.