

SYNDICAT UNSA TERRITORIAUX EUROMETROPOLE

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DU 5 DECEMBRE 2016

RAPPORT D'ACTIVITÉ

Notre syndicat UNSA Territoriaux de l'Eurométropole de Strasbourg tient aujourd'hui sa 9^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 10 décembre 2015.

Avant de traiter les dossiers revendicatifs proprement dits, nous allons faire le point sur le dialogue social au sein de l'Eurométropole et, subséquemment, sur l'état des relations intersyndicales.

I. Dialogue social et relations intersyndicales

Dans la résolution générale présentée lors de notre dernière Assemblée Générale, nous affirmons :

«Les deux premiers syndicats de l'Eurométropole de Strasbourg ont passé un deal avec les élus et l'administration pour éliminer du paysage syndical les 7 autres.

Mais, en tout premier lieu l'UNSA.»

Les élus ont été obligés de mettre de l'eau dans leur vin.

Les harcèlements à mon égard persistent, certes d'une manière plus subtile.

Concernant la concertation, il y a des avancées, mais il subsiste toujours des points noirs.

En s'appuyant sur un des articles du protocole d'accord sur le droit syndical – que l'UNSA peut s'honorer de n'avoir pas signé – l'administration n'engage des concertations qu'avec les quatre organisations syndicales représentées au comité technique (parfois qu'avec trois, lorsqu'il s'agit de dossiers relevant de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail).

Rappelons la teneur des textes en vigueur en la matière. Les négociations, ouvertes à l'initiative de l'administration, sont menées avec les organisations syndicales représentées au comité technique (ou au CHSCT s'il s'agit de sujets en relevant).

Or, depuis les élections professionnelles du 4 décembre 2014, aucune négociation n'a été engagée formellement au sein de l'Eurométropole de Strasbourg.

.../..

Les réunions à lesquelles nous ne sommes pas conviés ne sont au mieux que des réunions de concertation, et souvent que des réunions d'information.

Il n'y a donc aucune raison véritable de ne pas inviter toutes les organisations syndicales à ces réunions.

De concert avec FO, en faisant sans cesse des relances, nous obtenons malgré tout des informations, des réunions, de la part de services ou de directions.

Mais, certaines directions ne jouent pas du tout le jeu et ont du mal à admettre l'existence de l'UNSA.

La Direction des Ressources Humaines est championne en la matière.

A ce jour, aucun document sur le temps de travail ne nous a été transmis.

Depuis le mois de juillet, aucun document CHSCT ne nous a plus été transmis.

Et que dire des promotions ?

Le 7 octobre 2016 s'est tenue une réunion intersyndicale sur les promotions 2017. L'UNSA – qui détient un siège en commission administrative de catégorie B – a été invitée à cette réunion.

Lors de cette réunion, l'UNSA s'est exprimée sur les différents sujets abordés, notamment sur le déroulé des CAP.

Patratas, en l'espèce, l'administration a réussi à discriminer les quatre organisations syndicales qui n'ont pas de siège en catégorie C. Malgré leurs demandes, elles n'ont pas reçu les listes des «promouvables».

Les documents présentés lors de la réunion du 7 octobre 2016 ne nous ont par ailleurs jamais été transmis.

Pourtant, à plusieurs reprises, les élus – le président, le maire, le premier adjoint au maire – s'étaient engagés à ce que tous les documents nous soient transmis.

Notons, en point positif, l'organisation de plusieurs réunions «Agenda social» cette année, avec l'ensemble des organisations syndicales.

Nous nous situons dans ce contexte très particulier depuis maintenant un an et demi.

Avec, d'une part, une caporalisation du dialogue social entérinée par le protocole d'accord sur le droit syndical, visant à limiter le dialogue social, notamment envers l'UNSA, qui est pourtant une organisation syndicale représentative.

.../...

Avec d'autre part, l'objectif des deux premières organisations syndicales d'éliminer du paysage syndical les sept autres, et en premier lieu l'UNSA.

Malgré tout, en début d'année, l'UNSA s'était inscrite dans une action intersyndicale à 9 sur la situation à l'Eurométropole de Strasbourg.

Action intersyndicale à 9 qui s'est arrêtée au deuxième trimestre, les quatre organisations syndicales représentées au comité technique ayant décidé de ne plus agir qu'entre elles.

Activité intersyndicale à 4 qui n'a manifestement abouti à rien.

C'est vraisemblablement pourquoi la première organisation syndicale a fait une nouvelle tentative d'une intersyndicale à 9.

Pour le moment, une intersyndicale à 6 s'est constituée, plusieurs d'entre elles y entrant à reculons.

Cette intersyndicale a arrêté un plan d'actions - secret -, qui, de ce que nous savons, ne va pas casser des briques.

Chat échaudé craint l'eau froide

L'UNSA a indiqué qu'elle était prête à participer à des actions intersyndicales sur le temps de travail, les chèques-vacances, le régime indemnitaire, les promotions, etc....

Cette année, l'UNSA a privilégié les interventions communes avec FO, qui, pour certaines, ont porté leurs fruits.

II. REDUCTION DES EFFECTIFS

2016 a été l'an 2 de la réduction des effectifs, inscrite dans la feuille de route ASPL (Avenir du service public local).

Surtout à travers des externalisations, mais également des non remplacements de départs à la retraite, des incitations à des départs, plus ou moins volontaires,

Malgré les rodomontades de la première organisation syndicale devant le premier adjoint au maire il y a deux ans :

«La feuille de route sera fixée par la CGT avec les agents»,

c'est l'administration qui met en œuvre la feuille de route dont les principes ont été fixés par la délibération du 30 janvier 2015 du conseil de l'Eurométropole !

.../..

Le principe de base est la réduction de 10 % des effectifs.

Pour l'UNSA, dès le départ, il n'aurait pas été correct de faire croire aux agents de l'Eurométropole qu'il était possible d'empêcher la mise en œuvre de cette décision des élus.

Ainsi, les élus et la Direction Générale n'ont retiré aucun des projets d'externalisations annoncés, malgré les nombreux mouvements de grève.

Externalisations qui sont à la source de la majorité des suppressions de postes.

L'externalisation du département «Pneumatiques» à PVA vient d'être définitivement entériné par une délibération lançant un appel d'offres dans le secteur privé.

Dans les prochaines semaines, le recours à l'entreprise pour la restauration scolaire sera entériné de la même manière.

Avec FO, l'UNSA avait demandé à de multiples reprises que la feuille de route ASPL jusqu'en 2020 soit dévoilée en totalité.

C'est maintenant chose faite.

Même si le détail des suppressions de postes par direction ou par service n'y figure pas, le document de 19 pages envoyé il y a deux mois et demi à tous les agents recense l'ensemble des chantiers qui sont finalisés, ceux qui sont en cours et surtout ceux qui sont prévus.

Dans toutes les réunions avec les directions et les services où des suppressions de postes pouvant atteindre jusqu'à 15 % des effectifs sont annoncées, nos deux organisations syndicales font part de leur préoccupation quant au reclassement des collègues dont le poste a été ou va être supprimé.

En effet, ce sont bien beaucoup de postes encore occupés qui vont être supprimés.

Tabler uniquement sur les départs à la retraite était une vision plus qu'hypothétique.

Des actions sont menées dans certaines directions en matière de reclassement, comme par exemple la mise en place d'une formation qualifiante pour les agents d'entretien afin obtenir le CAP petite enfance dans la Direction de l'Enfance et de l'Education.

Mais, ces actions apparaissent trop limitées, sans ligne directrice.

Une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences digne de ce nom n'a pas encore été mise en place au niveau de la DRH.

.../...

III. TELETRAVAIL

Le décret mettant en place le télétravail dans la fonction publique a enfin été publié le 12 février 2016.

Une délibération précisant les modalités d'application de ce décret devrait être prise prochainement.

Mais, depuis la publication du décret, l'ensemble des agents de l'Eurométropole de Strasbourg, dont le poste permet l'exercice du télétravail, doivent pouvoir bénéficier de cette nouvelle modalité de travail.

Ceci, dans toutes les directions et pas uniquement dans celles volontaires pour l'expérimentation.

Ceci, selon toutes les options offertes par le décret, et non seulement dans les limites fixées dans le cadre de l'expérimentation.

L'UNSA a relevé que peu d'agents de catégorie C ont demandé à bénéficier de l'exercice du télétravail.

Des supérieurs hiérarchiques ne sont-ils pas réticents pour accorder le bénéfice de l'exercice du télétravail à leurs collaborateurs ?

IV. ABSENTEISME

Sur le dossier de l'absentéisme, nous avons l'impression que l'administration fait successivement un pas en avant, puis deux pas en arrière

Le 10 septembre 2015, la DRH nous annonçait qu'un dossier était en train d'être finalisé.

Le 4 avril 2016, la DRH nous annonçait que le dossier de l'absentéisme ne faisait plus l'objet d'un traitement spécifique, mais serait traité dans le cadre plus général du chantier des conditions de travail.

Il y a un mois, la Direction de l'Enfance et de l'Education a présenté une démarche de réduction de l'absentéisme en interne.

L'UNSA a fait part de ses réflexions sur cette démarche, qui devrait être présentée aux agents en 2017.

Nous considérons que la situation créée par les annonces de suppressions de postes participe au développement de l'absentéisme.

.../..

Et également la manière dont sont organisées les contre-visites médicales en cas d'arrêt de travail pour maladie.

V. TEMPS DE TRAVAIL

Des groupes de travail internes à l'administration ont été mis en place depuis plus d'un an.

Une délibération-cadre a été annoncée prochainement.

Nous n'en attendons pas beaucoup de bien pour les agents.

En effet, toutes les délibérations qui ont prises depuis 2013 en la matière ont visé à réduire les droits des agents de la CUS – Eurométropole :

- suppression des ponts,
- diminution des autorisations d'absence pour raisons familiales,
- suppression de la majoration des heures supplémentaires en temps (hors heures supplémentaires des dimanches et jours fériés et de nuit),
- mise en place de la journée de solidarité.

Précisons que les discussions sur le temps de travail n'ont lieu qu'avec les quatre organisations syndicales siégeant au comité technique.

Nous n'aurons donc aucune responsabilité quant aux probables mesures défavorables aux agents.

VI. MUTUELLES

C'est à la demande des syndicats FO et UNSA que le dossier des mutuelles a été abordé lors la réunion «Agenda social» du 22 juin 2016.

Plusieurs points doivent être traités.

En premier lieu, les difficultés rencontrées avec Mutuelle de France Prévoyance.

Surtout, des difficultés pour adhérer des collègues qui étaient en maladie ou en temps partiel thérapeutique le 1er septembre 2014.

Mais, également parfois des difficultés quant au versement des indemnités.

En deuxième lieu, la revalorisation des participations «employeur» aux cotisations à Mut'est et à Mutuelle de France Prévoyance.

.../..

Les cotisations augmentent, mais les montants des participations «employeur» 'ont pas bougé depuis le 1er septembre 2014, date de mise en place des conventions de participation.

Soulignons également que les bilans techniques des deux premiers exercices ne nous ont toujours pas été présentés pour les deux mutuelles.

VII. FONCTIONNEMENT DU CHSCT

Nous avons à maintes reprises déploré les manques au niveau du fonctionnement du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (le CHSCT).

Si les six organisations syndicales ne siégeant pas au CHSCT sont sevrées d'informations, les agents le sont tout autant.

Malgré les demandes des syndicats FO et UNSA, les avis du CHSCT ne font toujours pas l'objet de communications.

Le dossier des secouristes de proximité, soulevé par les mêmes syndicats, n'a pas non plus été traité.

VIII. IMMEUBLE «AXA»

Dans quelques mois, plusieurs centaines de nos collègues intégreront l'immeuble «AXA», dénommé 38 RH dans le jargon administratif, surnommé ALCATRAZ.

En intersyndicale, nous avons dénoncé le choix des bureaux OPEN SPACE (bureaux collaboratifs selon l'administration).

Depuis le mois de juin, nous n'avons plus aucune information sur le sujet de la part de l'administration.

Les discussions n'ont lieu qu'avec les trois organisations syndicales siégeant au CHSCT.

Nous les soupçonnons fortement d'avoir accepté le principe des bureaux OPEN SPACE.

IX. CHEQUES-VACANCES

Lors de la réunion «Agenda social» du 22 juin 2016 ont été annoncés la modification des critères d'attribution des chèques-vacances et la remise en œuvre de l'abondement de l'employeur au bénéfice des collègues en situation de handicap.

.../...

La modification des critères d'attribution n'intervenant pas avant 2018, les syndicats FO et UNSA ont demandé que l'abondement de l'employeur au bénéfice des collègues en situation de handicap soit remis en place pour les chèques-vacances attribués en 2017.

Nous avons obtenu satisfaction.

X. AMICALE

Dans la suite logique du protocole d'accord sur le droit syndical, la nouvelle convention entre l'Eurométropole de Strasbourg et l'Amicale est largement en retrait par rapport à la précédente :

- le cadeau de Noël des retraités est diminué depuis cette année,
- il y aura un poste de permanent de moins à partir du mois de mars 2017,
- les mises à dispositions partielles ont encore été réduites à partir de cette année (ainsi, il n'y a plus de mises à disposition pour l'organisation de la fête de Noël des retraités),
- la taille des locaux a été très nettement réduite depuis la rentrée.

Comme pour la réduction des droits syndicaux, la réduction des droits de l'Amicale est imputable aux deux premières organisations syndicales.

Précisons que, en ce qui concerne la composition du conseil d'administration, les nouveaux statuts ne s'appliqueront qu'après les élections professionnelles de fin 2018.

Le mandat des membres élus a été prorogé jusqu'à là.

Pour conclure ce rapport d'activité, qui n'est pas exhaustif et qui ne vise qu'à mettre en exergue les principaux dossiers traités au cours de cette année, quelques mots sur le fonctionnement du syndicat.

En négatif, comme toujours, l'organisation de réunions d'information syndicale.

En positif, la diffusion des bulletins, des journaux et autres tracts :

- INFOS DERNIERES vers les adhérent-es et les sympathisants-es, à raison de deux numéros par semaine en moyenne, en diffusion électronique,
- journal du syndicat, à raison d'un numéro tous les deux mois : dépôt sur les tables du restaurant administratif et affichage, en plus de la diffusion électronique (le dernier journal a été diffusé à 2 500 exemplaires),
- Canard de l'Union Régionale Grand Est : dépôt sur les tables du restaurant administratif et affichage, en plus de la diffusion électronique,
- diffusion de tracts intersyndicaux, sur l'immeuble «AXA» (avec 3 autres syndicats) et sur les réunions «Agenda social» (avec FO).