



**UNSA Territoriaux**  
**Eurométropole de Strasbourg**  
**1 Parc de l'Etoile – 67076 STRASBOURG Cedex**  
**Tél. : 03 68 98 70 29**  
**E-mail : [unsa.syndicat@strasbourg.eu](mailto:unsa.syndicat@strasbourg.eu)**

**L'UNSA VOUS SOUHAITE UNE BONNE FIN D'ANNÉE 2025**  
**RENDEZ-VOUS EN 2026 !**

**RETOUR SUR CINQ ANNÉES DE MESURES ET DE REVENDICATIONS**

Nous arrivons bientôt en fin du mandat municipal. Pour l'**UNSA**, c'est le moment pour faire un bilan, non exhaustif, concernant les mesures qui ont été amorcées et nos revendications.

**Comme dans tout bilan il y a du positif et du négatif, des points de satisfactions, des points à améliorer, des efforts à poursuivre, des mécontentements, des incompréhensions, des frustrations, des impasses et des ressentis d'injustices et d'inégalités.**

Dans un contexte général complexe où se côtoient les incertitudes économiques, les crises multiples, les budgets contraints, l'**UNSA** salue les efforts qui ont été faits en matière de pouvoir d'achat au bénéfice du personnel de notre collectivité, dont notamment : la prime « Ségur », la prime exceptionnelle « pouvoir d'achat », le « Chèque-lire » de 20 €, et le « Chèque cadeau Noël » de 140 €, dont l'**UNSA** avait revendiqué la pérennisation.

Parmi nos autres demandes, l'**UNSA** revendique toujours une revalorisation salariale pour nos collègues qui ont les plus bas traitements (agent·es de catégorie C et les ATSEM dont la carrière est bloquée à l'Eurométropole), la participation de l'employeur pour les frais de repas et l'extension de la prime numérique à tous les agents·es assumant les mêmes fonctions.

**Ces situations, non réglées à ce jour, sont source de mécontentement, d'inégalité, d'injustice et de frustration surtout en cette période où le pouvoir d'achat est lourdement impacté.**

Toujours dans le volet pouvoir d'achat, s'agissant du RIFSEEP 3, l'**UNSA** note avec satisfaction que le montant de 350 € demandé par FO SUD **UNSA** a été accepté concernant la prime d'avril des cadres A.

Mais alors que notre revendication portait sur une revalorisation universelle, les catégories C et B n'ont obtenu qu'une augmentation de 182 € pour la prime d'avril au lieu des 350 € que nous avons aussi revendiqué pour eux.

**Par ailleurs, l'UNSA regrette fortement que certains engagements pris par l'exécutif n'aient pas été honorés.**

Parmi ceux-ci, rappelons par exemple : la non attribution d'un chèque-lire de 20 € promis en 2024, la non compensation de la perte subie suite à la suppression du plan d'épargne chèques-vacances par la collectivité, la non réinjection des économies réalisées par la suppression des doublons dans l'enveloppe du RIFSEEP 3 suite à l'adhésion au CNAS.

Après les mesures arrêtées en 2022 et en 2023 dans le cadre du RIFSEEP, une enveloppe de 2,8 M€ restait encore disponible. **Or, à la grande déception de l'UNSA, 1M€ ont été gelés au détriment des agent·es.**

Certes, nous pouvons entendre que nous traversons une période budgétaire compliquée et contrainte, mais, pour l'UNSA, ce n'est pas aux agent·es de la collectivité d'en subir les conséquences. D'autres économies budgétaires auraient pu être trouvées.

**À ce jour, aucune mesure ne vient compenser la suppression de la GIPA, la perte engendrée par l'arrêt du plan d'épargne des chèques vacances, la perte subie consécutive à la fin de l'attribution des bourses d'étude, ni le gel du point d'indice, ni désormais, l'impact injuste des - 10 % sur l'intégralité des éléments de rémunération de l'agent·e en congé de maladie ordinaire. Cette pénalité financière se rajoutant à la journée de carence.**

Concernant l'évolution de l'action sociale avec l'adhésion au CNAS au 1<sup>er</sup> janvier 2025, l'UNSA **avait à maintes reprises formulé ses inquiétudes** quant à la suppression des doublons EMS/CNAS.

Ainsi, il en ressort qu'un certain nombre de revendications concernant ces doublons sont favorablement entérinées par l'exécutif, notamment le maintien de la bonification des médailles, le maintien du fond de secours et le maintien à travers l'Amicale du versement d'un supplément de chèques-vacances aux travailleurs handicapés. De plus, l'UNSA relève comme une avancée positive l'ouverture des chèques vacances à tous·tes les agent·es.

Toutefois, la position de l'UNSA concernant l'action sociale était claire dès le départ : **aucun·e agent·e ne devait être perdant·e.** Or, d'entrée de jeu, nos retraité·es ont été exclu·es de ce dispositif et certains doublons ont été supprimés comme la bourse d'études de l'EMS ou le « chèque cadeau Noël » pour les 11/13 ans.

La nouvelle réforme du règlement du temps de travail a apporté de la souplesse et une meilleure adéquation vie personnelle/vie professionnelle. Le bilan des expérimentations est positif. Néanmoins, restent à régler deux gros volets problématiques à savoir le temps de travail d'Aqua-glisse et les nouveaux plannings dans les Musées génèrent déjà des crispations.

L'UNSA souhaite aussi saluer les efforts déployés quant à la reconnaissance de la pénibilité du métier d'ATSEM (« une ATSEM par classe », passage aux 32 h, sujétion de 2 jours).

Une autre note positive aurait été l'expérimentation sur la santé gynécologique; malheureusement, certaines avancées ont été retoquées par la préfecture.

Mais, néanmoins, l'UNSA salue les réels efforts qui sont faits et doivent être poursuivis en matière d'égalité professionnelle.

Pour l'UNSA, l'essentiel est dit, mais bien d'autres points restent d'actualité. **Nous pensons, notamment, au volet conditions de travail et tout particulièrement aux conditions de travail dégradées des collègues de la DSSJ, de la PM et de la DRH.**

Alors, continuez à suivre les informations de l'UNSA sur nos sites en 2026 :

<http://unsacus.e-monsite.com> - [www.facebook.com/unsaterritoriaux.cus](http://www.facebook.com/unsaterritoriaux.cus) - <https://twitter/SyndicatUnsa>