

# RÉUNION DU 8 NOVEMBRE 2012 AVEC LE MAIRE-PRÉSIDENT

## Déclaration CFDT-CFTC-FO-UNSA

Cette déclaration est faite au nom des organisations syndicales CFDT, CFTC, FO et UNSA.

Avant d'aborder de manière plus concrète des dossiers d'actualité, et des dossiers que nous souhaitons voir traités sur le fond, nous voulons en préambule vous faire part de notre appréciation sur la qualité du dialogue social au sein de la CUS.

Pour illustrer notre appréciation, qui est plus que mitigée, nous allons simplement nous arrêter brièvement sur trois dossiers :

- un qui, à terme, concernera le pouvoir d'achat de presque tous les agents de la CUS : la PFR,
- un qui touche directement à l'organisation de notre administration : les suppressions de poste,
- un qui concerne des agents de terrain : l'Accueil de jour Rue Fritz Kiener.

### 1. La PFR

La prime de fonctions et de résultats, la PFR, a été mise en place en catastrophe. Nous avons vraiment été mis devant le fait accompli.

La délibération du 26 octobre 2012 du Conseil de CUS répondait-elle à une demande pressante de la Chambre Régionale des Comptes ?

Quoiqu'il en soit, il eut été plus correct de nous informer des difficultés en amont, au lieu d'essayer de nous faire prendre des vessies pour des lanternes.

### 2. Les suppressions de poste

Toutes les suppressions de poste doivent faire l'objet d'un rapport au Comité Technique Paritaire.

Lors de notre dernière rencontre du 24 mai 2012, Monsieur le Président, vous aviez trouvé tout à fait « normal » que cette disposition prévue par la loi soit mise en application au niveau de la CUS.

6 mois après, nous en sommes toujours au point mort.

### 3. L'Accueil de jour Rue Fritz Kiener

Avant le premier week-end du mois d'octobre 2012, l'administration a diffusé à l'intention des 9 agents de l'Accueil du jour rue Fritz Kiener une note intitulée "Requalification de l'activité les samedis et dimanches de l'accueil de jour municipal Fritz Kiener".

En catastrophe, et sans concertation avec les agents, cette note modifiait les conditions d'accueil des "SDF". Décision emblématique : la suppression définitive de la soupe de midi. Suppression qui a donné matière à un article dans les DNA sous le titre « Privés de soupe ».

Ces modifications impactaient directement les conditions de travail des agents. Pire, la décision de l'administration mettait les agents en danger, dans la mesure où ils étaient en première ligne pour gérer le mécontentement prévisible des usagers.

Venons-en maintenant à 4 dossiers d'actualité.

### 1°) **Déprécarisation**

Nous avons pris acte qu'une intersyndicale sur la «déprécarisation» a enfin été fixée au 30 novembre prochain.

Nous espérons que d'ici là le décret organisant les sélections professionnelles en vue d'une titularisation, annoncé pour la fin du mois d'octobre, sera publié au Journal Officiel.

Nous demandons que le plan de titularisation qui sera établi sur la base de ce décret prenne en compte l'ensemble des agents stagiairisables.

Au 31 décembre 2011, 148 agents étaient en contrat à durée déterminée, alors qu'ils occupaient des emplois permanents classés sur l'échelle 3.

La plupart de ces situations étaient contraires à la loi, en l'occurrence au titre III du statut de la fonction publique, relatif à la fonction publique territoriale.

Ces situations, dont le nombre a encore augmenté cette année, selon les informations dont nous disposons, doivent être régularisées dans les meilleurs délais.

Nous serons également attentifs à la réponse, que nous espérons favorable, qui sera apportée aux agents à temps non complet souhaitant passer à temps complet, de même qu'aux vacataires «permanents» recensés notamment à la Direction de l'Enfance et de l'Éducation et à la Direction de la Culture.

Il est aussi évident pour nous que, en dehors de la simple application du statut, une réflexion doit être menée pour éviter que des situations de précarité ne réapparaissent.

### 2°) **Chèques-vacances**

Nous attendons les propositions de l'administration quant à la revalorisation des chèques-vacances.

Nous vous rappelons que, au minimum, nous demandons que l'enveloppe annuelle prévue pour la participation «employeur» soit abondée des 102 000 € supplémentaires arrêtés en 2009.

Cet abondement devrait permettre :

- d'une part, d'augmenter la participation « employeur » au bénéfice des plus bas salaires,
- d'autre part, de créer une troisième tranche au-dessus de l'indice brut 529.

Nous ne sommes pas opposés par principe à un remplacement du dispositif d'attribution actuel, en fonction de l'indice brut de rémunération, par un dispositif d'attribution en fonction du traitement incluant le régime indemnitaire.

Mais, nous ne pouvons accepter qu'il y ait des perdants avec ce changement.

Nous proposons que, le cas échéant, le dispositif actuel soit mis en extinction de manière progressive.

### 3°) **Participation « employeur » à la protection sociale complémentaire**

Lors de la réunion agenda social du 15 décembre 2011, il avait été acté comme principe qu'il n'y aurait pas de remise en cause des avantages acquis.

C'est ce que nous avons rappelé dans notre message du 25 octobre 2012, suite à la demande d'avis quant à l'option à retenir entre labellisation et conventionnement après appel d'offre.

A minima, nous voulons garder l'acquis actuel.

Cela vise en particulier les retraités, pour lesquels il avait été affirmé que la participation « employeur » serait conservée. Bien que le décret du 10 novembre 2011 n'ait pas été modifié, il apparaît que l'administration considère maintenant qu'il n'est plus possible de verser directement, pour des raisons juridiques, une participation « employeur » aux retraités, par le biais de la prime de Noël.

Cela signifierait-il que, à partir de 2014, nos collègues retraités devraient doubler le budget consacré aux cotisations à une complémentaire « santé » ?

Cette ponction de quelques 600 € par année serait difficilement supportable pour ceux qui ont les plus basses pensions. Cette ponction représenterait plus de la moitié d'une pension mensuelle.

Pour nos organisations syndicales, cela ne serait pas tolérable.

### 4°) **Régime indemnitaire**

Concernant les agents de catégorie C et B, nous maintenons notre revendication, à savoir une revalorisation de 80 € du complément annuel.

Bien entendu, ceci sans contrepartie.

Concernant les agents de catégorie A, nous demandons la pleine application de la délibération du Conseil de CUS du 1<sup>er</sup> juin 2012, notamment en ce qui concerne le niveau 2+, ceci à travers l'installation d'un groupe de travail ad hoc.

Abordons maintenant un dossier qui fâche ....

#### 5°) **Externalisations**

Vous vous doutez bien que vous n'aurez pas d'accord de la part de nos organisations syndicales sur l'extension des externalisations.

A minima, nous demandons cependant à être informés des choix ou des orientations en la matière.

Apprendre au dernier moment l'externalisation du nettoyage dans la piscine du Wacken n'est pas acceptable.

Cela témoigne également d'un manque de considération pour les collègues qui avaient répondu à un appel à candidature pour un poste d'agent d'entretien à la piscine du Wacken.

De plus, les conditions d'intégration des salariés du privé dans l'équipe affectée de la piscine du Wacken sont plutôt floues :

- qui va contrôler qu'ils savent nager ?
- quelles sont les garanties que ce seront toujours les mêmes salariés ?
- font-ils partie du POSS ou non ?

Nous arrivons finalement à 3 dossiers que nous souhaitons voir traités sur le fond.

#### 6°) **Agents en surnombre**

A compter de 2013, les agents dits « en surnombre » ne seront plus écartés des avancements de grade.

Il s'agit là d'une mesure de justice au bénéfice de collègues bloqués dans leur déroulement de carrière, parfois depuis de nombreuses années.

Elle fait suite à de multiples interventions de la part de nos organisations syndicales.

Pour nous, elle répond à des situations d'urgence.

Pour autant, nous estimons maintenant qu'il faut régler la problématique des agents en surnombre sur le fond, en fait engager une désurnombrisation.

Donner un « statut » aux agents en surnombre, maintenant en y ajoutant un volet « recueil des besoins de formation », ne nous paraît pas aller dans le bon sens.

## 7°) **Temps partiel**

C'est un des dossiers qui devaient être traités dans la deuxième phase de l'Agenda social.

Nos organisations syndicales reçoivent régulièrement des doléances quant à l'octroi ou aux modalités de mise en œuvre du temps partiel. Très peu donnent lieu à des saisines de la Commission Administrative Paritaire.

Nous constatons que, contrairement aux engagements qui avaient été pris lors de la mise en place des « 35 heures », les temps partiels ne sont plus favorisés.

En raison des difficultés pour faire compenser les temps de travail manquants, certains services ont tendance à opposer, très souvent oralement, des refus aux demandes de temps partiel.

Il nous semble qu'aucune ligne de conduite uniforme n'existe au niveau de l'administration. De fait, les demandes de temps partiel sont traitées par les services et non par la DRH.

Concrètement, nous demandons une actualisation de la note de service relative au temps partiel.

Cette note de service devrait détailler les procédures de mise en œuvre, applicables de manière homogène dans tous les services.

## 8°) **Mobilité**

Ce dossier devait également être traité dans la deuxième phase de l'Agenda social.

Nos organisations syndicales sont régulièrement interpellées par des collègues qui témoignent d'incompréhensions quant à l'organisation des jurys.

Il est vrai qu'il est déjà difficile de se retrouver dans les niveaux d'organisation des appels à candidature.

Certains appels à candidature se font dans un champ limité à une direction, d'autres se font au niveau de la CUS.

Il y a même des vacances de poste qui font l'objet d'une déclaration au niveau du Centre de Gestion du Bas-Rhin, mais pour lesquels aucun appel à candidature n'est lancé au niveau de la CUS.

Un des derniers exemples en date : le poste de responsable du 115.

Pourquoi ? Nous l'ignorons.

Le déroulement des jurys mérite également d'être précisé.

Quels sont les critères d'appréciation aussi bien lors de la présélection que lors du jury ?

Certains collègues ont parfois l'impression que les jeux sont faits d'avance et que des jurys ne sont organisés que par pure forme.

Une clarification doit aussi être apportée quant à l'ouverture de certains postes à des candidats qui ne pourront pas l'occuper par des voies statutaires.

Concrètement, nous demandons, comme cela avait déjà été envisagé, la réalisation d'une charte « Mobilité », à l'exemple de la charte « Formation ».

En conclusion (provisoire), nos quatre organisations syndicales estiment que le dialogue social fonctionnerait mieux à la CUS si elles étaient mieux écoutées (ainsi que les agents), notamment sur des dossiers qui n'ont pas d'implication budgétaire.

Maintenant nous disons STOP !

Nos 4 organisations syndicales demandent que les réunions de l'agenda social ne soient plus de simples chambres d'enregistrement.

La gestion du dossier « Journée de carence » constitue le parfait exemple de ce qu'il ne faut plus faire.

Merci de votre attention.