

SYNDICAT UNSA TERRITORIAUX CUS

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DU 12 NOVEMBRE 2013

RAPPORT D'ACTIVITÉ

Notre syndicat UNSA Territoriaux de la CUS tient aujourd'hui sa 6^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 13 novembre 2012.

Dans la résolution générale adoptée à cette occasion, nous prévoyions qu'un des premiers fronts sur lequel nous aurions à combattre serait constitué par la mise en œuvre des préconisations de la **Chambre Régionale des Comptes** concernant le personnel de la CUS.

Nous n'avons pas été déçus

Une bonne partie du premier semestre 2013 a été rythmée par ce dossier.

Rappelons quelques dates-clefs :

- **18 janvier 2013** : message du Directeur Général des services annonçant la suppression des 3 jours de congés exceptionnels,
- **15 février 2013** : publication du rapport définitif de la Chambre Régionale des Comptes et rencontre avec l'exécutif,
- **5 et 6 mars 2013** : conférence sociale,
- **21 mars 2013** : rassemblement intersyndical devant le Centre Administratif,
- **4 avril 2013** : nouveau rassemblement intersyndical devant le Centre Administratif,
- **5 avril 2013** : rencontre avec l'exécutif,
- **30 avril 2013** : rencontre avec l'exécutif,
- **21 mai 2013** : dernière rencontre avec l'exécutif.

Malgré des avancées sur certains points, par exemple en matière de régime indemnitaire, les nombreuses discussions, en parallèle aux deux journées de mobilisation des personnels, n'ont pas permis de maintenir nos avantages en matière de **temps de travail**.

Plus précisément, nous n'avons réussi à maintenir que les deux jours de congés annuels supplémentaires, que la CUS voulait supprimer en sus des 3 jours de congés exceptionnels (et de la demi-journée Foire Européenne).

Ce maintien des deux jours de congés annuels était loin d'être acquis d'avance.

Il a fallu arracher ce maintien aux élus et à l'administration. L'UNSA a été à la pointe de ce combat

..../..

Il n'est pas inutile de souligner qu'une organisation syndicale, et non des moindres, a fait preuve de mollesse sur ce point.

Pour le moins, elle considérait ce combat perdu d'avance. Lors de la première rencontre entre syndicats, après la rencontre du 15 février 2013 avec l'exécutif, elle était tout à fait prête à abandonner tant les 3 jours de congés exceptionnels que les 2 jours de congés annuels supplémentaires.

Il s'agit de la CGT !

Pour l'UNSA, par contre, ce combat est loin d'être terminé.

Dans la résolution générale qui vous sera soumise tout à l'heure à votre approbation, nous vous proposons de déplacer le combat sur le plan juridique, en déposant un recours devant le Tribunal Administratif.

Pour garder le délai de recours contentieux ouvert, l'UNSA a adressé le 11 septembre 2013 un recours gracieux auprès du Président de la CUS.

Avant d'aborder plus en détails des dossiers qui ont évolué de manière plus ou moins liée aux recommandations de la Chambre Régionale des Comptes, disons juste quelques mots sur des recommandations qui ne seront pas suivies par la CUS, tout au moins dans l'immédiat.

L'avancement d'échelon au minimum n'est pas remis en cause.

L'indemnisation des **horaires spécifiques** est laissée en l'état. Des discussions pour les intégrer dans le régime indemnitaire étaient prévues à partir du mois de juin 2013, mais elles ont été reportées vraisemblablement après les élections municipales.

De même que le paiement de certaines **heures supplémentaires** aux agents des services de la Collecte des déchets et de la Propreté urbaine.

Concernant les **chèques-vacances**, nous annonçons dans la résolution générale du 13 novembre 2012 que deux propositions alternatives de revalorisation des chèques-vacances devraient nous être soumises dans le cadre de la réunion « Agenda social » du 22 novembre 2012 :

- la première sur la base du dispositif d'attribution actuel, en fonction de l'indice brut de rémunération,
- la deuxième sur la base d'un dispositif d'attribution en fonction du traitement incluant le régime indemnitaire.

De fait, ces deux propositions ne nous ont jamais été présentées.

.../..

Seule une revalorisation uniforme de 10 € sur la participation « employeur » à partir de 2014 a été obtenue, les conditions d'attribution n'étant pas modifiées.

Ce dossier devra être repris dans la perspective de 2015.

Soulignons que le coût engendré par la revalorisation des 10 € ne correspond qu'à la moitié de l'abondement des 102 000 € supplémentaires arrêtés en 2009 pour l'enveloppe annuelle de la participation « employeur ».

Et ceci sans tenir compte de l'inflation.

Des avancées sensibles sont à noter sur le dossier **déprécarisation**, bien que parfois nous espérons plus.

Le plan de titularisation pluriannuel établi sur la base du décret du 22 novembre 2012 ouvre la possibilité d'une stagiairisation à 303 agents contractuels, répartis comme suit :

- 39 agents de catégorie C,
- 80 agents de catégorie B,
- 184 agents de catégorie A.

Hormis pour quelques agents de catégorie C, la stagiairisation est soumise à une sélection professionnelle.

Suite notamment à l'intervention de l'UNSA, quelques « loupés » ont été rattrapés. 7 postes, dont 4 d'ATSEM 1ère classe, ont été rajoutés au plan initial.

Nous regrettons néanmoins que seules 16 stagiairisations après sélection professionnelle seront gérées dès 2013 (une partie des agents de catégorie C), alors que, par exemple, le Conseil Général du Bas-Rhin en gèrera près de 100.

En dehors du plan pluriannuel de titularisation, la situation des agents en contrat à durée déterminée, alors qu'ils occupent des emplois permanents classés sur l'échelle 3, a été régularisée.

C'est le cas notamment des 6 adjoints techniques de 2^e classe dans cette situation au niveau du Département Nettoyage du service des Moyens Généraux. Et une délibération du 25 octobre 2013 du Conseil de CUS vient de créer 7 emplois permanents pour les collègues du « 115 » (appels pour les SDF).

La situation des vacataires « permanents » recensés notamment à la Direction de l'Enfance et de l'Éducation et à la Direction de la Culture (Musées notamment) est également en train d'être revue.

Des créations de postes permanents, dont une partie à temps non complet, seront proposées à cet effet au Conseil de CUS encore en 2013.

.../..

Enfin, le quota des heures des agents à temps non complet souhaitant passer à temps complet sera au minimum à 28 heures hebdomadaires, afin qu'ils puissent être affiliés à la CNRACL.

Nous pensions que le dossier de l'**absentéisme** allait certainement rythmer une bonne partie de l'année 2013.

De fait, cela n'a pas vraiment été le cas.

Certes, la problématique de l'absentéisme à la CUS a eu beaucoup d'échos dans la presse, suite à la publication du rapport de la Chambre Régionale des Comptes.

Et évidemment, la façon dont les agents de la CUS ont été cloués au pilori n'était pas acceptable.

Mais, en interne, en dehors des annonces faites lors d'une réunion spécifique qui s'est tenue le 21 novembre 2012, nous n'avons eu guère d'informations de la part de l'administration, sauf à lire « En direct ».

La démarche « Absentéisme » au sein de la CUS nous été présentée lors de cette réunion.

Il a été annoncé que des groupes de travail seraient organisés par un consultant, sur la base du volontariat, dans 4 services :

- Propreté urbaine,
- Patrimoine sportif,
- Moyens généraux,
- Musées.

L'objectif de l'étude, concentrée sur la maladie ordinaire, était de rechercher les causes de cet absentéisme et de proposer des mesures pour le faire diminuer.

Malgré plusieurs relances, nous ignorons à ce jour où en est l'état d'avancement de la démarche « Absentéisme » !

Un mot sur la journée de carence.

L'abrogation de cette disposition législative inique, voulue par le gouvernement Sarkozy, est bien prévue par loi de finances pour 2014. Cette abrogation devrait entrer en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2014.

La contrepartie de cette abrogation sera le renforcement du contrôle des arrêts de travail.

A moyen terme, le contrôle devrait être assuré, comme dans le privé, par le service médical de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie.

.../..

Dans l'immédiat, les modalités de transmission des arrêts de travail à un employeur public seront inscrites dans la loi. Notamment le délai de 48 heures.

Se bagarrer pour le maintien des « 3 jours sans certificat médical » n'aurait donc abouti à rien.

Nous pensions également que le dossier de la **protection sociale complémentaire**, et plus précisément celui de la participation « employeur » à cette protection sociale complémentaire, verrait son aboutissement en 2013.

Ce ne sera pas le cas.

Malgré un retard certain dans sa mise en œuvre, ce dossier est en bonne voie.

Les cahiers des charges pour les deux appels d'offre (partie « santé » et partie « prévoyance ») sont en cours de rédaction.

Une première mouture des cahiers des charges a fait l'objet d'une discussion avec les organisations syndicales lors d'une réunion qui s'est tenue le 24 octobre dernier.

Lors de la réunion « Agenda social » du 7 novembre 2013, une avancée significative a été obtenue : la partie «prévoyance» ne sera pas limitée à la garantie «indemnités journalières» (*avec une option «frais d'obsèques»*).

Des garanties «invalidité» et «perte de retraite suite à invalidité» seront également proposées, sous forme d'options.

A notre grand étonnement, la CGT n'avait pas du tout lu au préalable les projets de cahiers des charges. Pour la petite histoire, signalons qu'elle s'est juste fait remarquer en s'interrogeant sur la présence d'une experte au sein de la délégation de l'UNSA.

Une nouvelle réunion avec l'administration est prévue demain. Nous devrions en particulier discuter de la participation « employeur » (*parties «santé» et «prévoyance»*) et des garanties demandées pour la partie «santé».

Il est prévu que le Conseil de CUS délibère sur les deux appels d'offres lors de sa séance du 29 novembre 2013. Le choix du ou des opérateur(s) devrait être arrêté par le Conseil de CUS lors de sa séance du 21 février 2014.

Le nouveau dispositif, qui prévoira une participation « employeur » pour les contractuels, devrait entrer en vigueur au plus tard le 1^{er} juillet 2014.

.../..

La **convention Amicale/CUS** est entrée en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2013.

La mort lente de l'Amicale annoncée par certains syndicats n'en a pas résulté.

Certes le conseil d'administration a parfois du mal à atteindre le quorum. Certes, des commissions ne peuvent plus se réunir au complet. Certes, quelques commissions ont été obligées de revoir leur « voilure ».

Mais, pour l'essentiel, l'Amicale continue à fonctionner et à proposer de nombreuses activités aux adhérents.

Sous l'impulsion de l'UNSA en particulier, l'Amicale commence à s'ouvrir vers l'extérieur, ce qui permettra certainement de compenser les effets négatifs de la réduction des moyens en temps (ex. : partenariat avec la colonie de vacances Bel'Air).

Notons que l'évènement marquant de l'Amicale a été le 50^e anniversaire fêté à l'occasion de l'Assemblée Générale du 27 juin 2013.

En matière de **régime indemnitaire**, notre pessimisme de l'an dernier a été démenti.

Pour les agents de catégories C et B, l'ordinaire a été quelque peu amélioré en ces périodes de gel du point d'indice (depuis près de trois ans et demi).

Ils ont bénéficié d'une majoration de 100 € du complément indemnitaire, versée avec la paie du mois de septembre 2013.

Ce complément indemnitaire sera encore majoré de 80 € à partir de 2014.

Concernant les agents de catégorie A, la pleine application de la délibération du Conseil de CUS du 1^{er} juin 2012, notamment pour ce qui est du niveau 2 +, devrait être effective à compter du 1^{er} janvier 2014.

Pour ce qui est du dossier de la PFR, la prime de fonctions et de résultats, notons que celui-ci est en stand-by. Dans l'attente d'une évolution du dispositif au niveau national.

La notion de « résultats » devrait disparaître, ce qui répond parfaitement à la demande de l'UNSA.

Le dossier du **temps partiel** devait être traité dans la deuxième phase de l'Agenda social. Il ne l'a pas été.

Il garde toute son acuité pour l'avenir.

Un autre dossier devait être traité dans la deuxième phase de l'Agenda social : celui de la **mobilité**.

Cela n'a pas été fait. Nous n'avons donc pas vraiment avancé sur la problématique des appels à candidatures.

Mais, suite à des observations de la Chambre Régionale des Comptes, la CUS va appliquer, à partir de 2014, à la lettre, toutes les dispositions législatives en matière de recrutement de contractuels.

Cela concerne en particulier les contractuels «VTE», recrutés pour vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire.

Il s'agit pour la plupart de contractuels relevant des catégories A et B, mais pas que. Des ATSEM, notamment, se retrouvent dans cette situation.

La législation en vigueur prévoit un engagement d'un an, renouvelable dans la limite de 2 ans.

Pour «remettre les règles en place», la CUS ne proposera au maximum qu'une prolongation d'une année aux contractuels VTE qui en sont à leur deuxième année de contrat. Dans ce délai, les collègues devront réussir le concours.

Il y a actuellement quelques 200 contractuels VTE à la CUS.

Que la CUS veuille mettre fin à des dérives nous convient.

Malgré tout, les collègues concernés qui sont déjà à la CUS ne devraient pas être traités « à la hussarde ». Ce point sera également abordé dans la résolution générale qui vous sera présentée tout à l'heure.

Le dossier des **agents en surnombre** n'a pas progressé depuis l'année dernière.

Il est vrai que ce dossier avait connu une avancée significative, par la prise en compte des agents en surnombre dans les avancements de grade.

Il est vrai aussi que nous n'avons plus eu connaissance d'aberrations telles que celle d'un agent « en surnombre », depuis 6 ans, qui apparaissait explicitement dans l'organigramme du Département Courrier du service des Moyens Généraux.

Nous ne sommes pas dupes. L'administration doit certainement veiller à présenter dorénavant des organigrammes « clean » en la matière.

Sur le fond, ce dossier reste donc toujours en suspens.

Lors de la réunion du 8 novembre 2012 avec le Maire-Président, le Président de la CUS avait affirmé que l'extension des **externalisations** n'était pas prévue.

Cela nous laissait plutôt sceptique

Nous avons raison d'être sceptiques.

Cette année, plusieurs externalisations ont été annoncées pour 2014.

Elles ne concernent que l'entretien.

A la Direction des Sports tout d'abord : la piscine de la Kibitzenau.

A la Direction Enfance et Education ensuite : 2 structures « petite enfance ».

C'est très difficile de « contrer » ces externalisations, dans la mesure où elles ne concernent que très peu de collègues.

En réalité, aucun agent ne sera vraiment concerné en 2014.

En effet, les externalisations de l'entretien visent 3 structures dont les équipements sont en cours de rénovation. Ils sont donc fermés.

Les collègues chargés antérieurement de l'entretien ont déjà été redéployés sur d'autres postes.

La **convention ATSEM** a été finalisée en septembre 2013.

Après un an de discussions, d'abord au sein d'un groupe de travail, ensuite directement avec les organisations syndicales.

Rappelons que l'UNSA était représentée en tant que telle au sein du groupe de travail, en la personne de Cécilia.

L'UNSA a fortement œuvré pour que la nouvelle convention ATSEM prenne en compte au mieux les intérêts des collègues ATSEM.

Actuellement, le document est en attente de signature par le rectorat.

Avant la fin de cette année, il devrait être présenté, lors de 2 réunions, aux personnels concernés : ATSEM, enseignants et directions d'école.

La CUS a participé au concours Territoria 2013. Un prix Territoria OR lui a été attribué. Il récompense le projet d'**agenda social**.

.../..

Cela démontre au moins que les organisateurs de ce concours Territoria ont un sens de l'humour certain, en décernant un prix Territoria OR l'année où la CUS supprime 3 jours de congés exceptionnels.

L'hygiène et sécurité reste sans conteste le parent pauvre du dialogue social à la CUS.

Il faut constamment intervenir par la CADA, la Commission d'Accès aux Documents Administratifs, pour obtenir des documents.

La dernière saisine en date concernait le document unique.

La CADA nous a donné raison au mois de septembre 2013.

Beaucoup de choses seraient encore à dire sur l'activité de notre syndicat.

- Participation à des réunions avec l'administration sur des sujets variés, notamment sur des réorganisations de service, la sécurité à la DSS, le télétravail, etc....
- Interventions individuelles.
- Réponses à des renseignements.
- Participation à des instances de l'UNSA, du CNFPT, de l'Amicale, de mut'est, etc....