

RÉUNION EXÉCUTIF DU 4 SEPTEMBRE 2025

Déclaration de l'UNSA

Nous arrivons bientôt en fin de mandat, c'est probablement la dernière rencontre sous ce format.

Alors, pour le syndicat UNSA, c'est le moment propice pour faire déjà 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.

L'UNSA a trouvé très pertinent de prendre en considération les exclus du décret du 30 novembre 2022 en leur ouvrant le bénéfice de la prime « Ségur ». La revalorisation salariale de ces collègues représente pour l'UNSA le rétablissement d'une injustice sociale, un pas en avant de reconnaissance professionnelle et un levier d'attractivité pour les métiers concernés.

Pour l'UNSA, au vu de la situation inflationniste qui pèse lourdement sur le pouvoir d'achat, une telle revalorisation salariale serait également nécessaire et appréciée par nos collègues qui ont les plus bas traitements, nous pensons notamment aux agent·es de catégorie C et plus particulièrement aux ATSEM dont la carrière est bloquée à l'Eurométropole.

À cet effet, l'UNSA avait revendiqué lors du CST du 14 avril 2023, l'octroi d'une prime inflation exceptionnelle qui serait prise en dehors de l'enveloppe des 5 M€, prévue initialement pour le mandat 2020-2026, en faveur des agent·es.

Cette même année, le 31 juillet 2023, était publié au Journal Officiel le décret portant création d'une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle avec une possibilité d'application aux agent·es des collectivités territoriales.

A la grande satisfaction de l'UNSA, notre collectivité, par délibération du Conseil de l'Eurométropole du 10 novembre 2023, avait décidé du versement d'une prime exceptionnelle de pouvoir d'achat à l'ensemble des agent·es qui répondaient aux conditions définies.

Satisfaction également pour nous l'attribution aux agent·es du « Chèque lire » de 20€ en décembre 2020 et le « chèque cadeau » de 140 € en décembre 2021. D'ailleurs, l'UNSA avait revendiqué la pérennisation de ce dernier.

D'autre part, deux revendications de l'UNSA sont toujours au point mort et renvoyées vers des hypothétiques négociations à venir : 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.

Actuellement, la part employeur aux frais de repas n'est versée qu'aux agents-es pouvant se rendre aux restaurants administratifs ou dans des annexes conventionnées à des jours et des heures bien précis.

Ainsi, sont exclus du dispositif tous les agents-es qui ne rentrent pas dans ce cadre.

Cette situation est source de mécontentement et d'injustice, surtout en cette période où le pouvoir d'achat est lourdement impacté.

L'étude concernant la livraison des repas n'est toujours pas amorcée.

Des engagements avaient été pris, en 2019, par l'ancien DGS et portés à votre connaissance et celle de l'administration.

Or, en 2025 ce dossier n'a nullement avancé sauf pour les collègues de la DPGD (Direction Propreté et gestion des déchets).

Le dossier concernant la part complémentaire forfaitaire liée à l'expertise numérique et qui est uniquement attribuée à ce jour aux agent·es du service informatique n'a pas non plus progressé.

Pour l'UNSA, cette part complémentaire ne devrait pas être réservée qu'à ces seuls agent·es.

Des agents-es d'autres services assument des fonctions similaires et ont été totalement oubliés.

Cette situation injuste génère des inégalités et des frustrations.

Toujours dans le volet pouvoir d'achat, s'agissant du RIFSEEP 3, nous notons avec satisfaction que le montant de 350 € demandé par FO SUD UNSA ait 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 avions demandé.

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 surprise et déception de l'UNSA 1 M€ sont 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 solutions 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^{er} janvier 2025, l'UNSA avait à maintes reprises formulé ses inquiétudes quant à la suppression des doublons EMS/CNAS. Inquiétudes également exprimées par l'intersyndicale.

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 par 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 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 retraités sont exclus de ce dispositif et certains doublons sont 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 des Musées.

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 le Tribunal administratif de Strasbourg.

Mais, de réels efforts sont à saluer 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.