

## DECLARATION FO SUD UNSA

### RENCONTRE AVEC MADAME LA MAIRE ET MADAME LA PRESIDENTE

7 SEPTEMBRE 2023

MADAME LA MAIRE, MADAME LA PRÉSIDENTE,

LES SYNDICATS FO SUD UNSA, PROFITENT DE CETTE RENCONTRE POUR INSISTER ET ÉCHANGER AVEC VOUS SUR NOS PRINCIPALES REVENDICATIONS ET SUR NOS POINTS DE VIGILANCE PORTANT SUR LE POUVOIR D'ACHAT ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES AGENTS-ES DE L'EUROMÉTROPOLE :

#### 1. LE TEMPS DE TRAVAIL

LE CHANTIER DU TEMPS DE TRAVAIL EST BIEN AVANCÉ. NOUS SALUONS LE GROS TRAVAIL ACCOMPLI PAR TOUS LES ACTEURS. LE SUJET EST COMPLEXE ET IL IMPACTE LES CONDITIONS DE TRAVAIL DE TOUS LES AGENTS-ES.

LA NOUVELLE RÉFORME DU RÈGLEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL DEVRAIT ÊTRE ACTÉE PROCHAINEMENT (DÉLIBÉRATION DU 6 OCTOBRE 2023) AVEC UNE MISE EN APPLICATION, DE SA PREMIÈRE PHASE, AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2024.

BIEN QUE LES SYNDICATS FO SUD UNSA AIENT IDENTIFIÉ CERTAINES SOUPLESSES DANS CE NOUVEAU RÈGLEMENT, NOUS TIRONS, NÉANMOINS, LA SONNETTE D'ALARME SUR LA DÉCISION QUI A ÉTÉ PRISE DE SUPPRIMER, SANS COMPENSATION, LES DEUX JOURS DE CONGÉS EXTRA-LÉGAUX, À TOUS LES AGENTS-ES DE L'EUROMÉTROPOLE, AFIN DE SE METTRE EN CONFORMITÉ AVEC LA LÉGISLATION SUR LA DURÉE ANNUELLE DU TEMPS DE TRAVAIL.

NOUS POUVONS ENTENDRE L'OBLIGATION ET LA NÉCESSITÉ DE CETTE RÉFORME, MAIS ELLE NE DOIT PAS ÊTRE PRÉJUDICIALE AUX AGENTS-ES DE NOTRE COLLECTIVITÉ.

OR, LES SYNDICATS FO SUD UNSA DÉNONCENT LE MANQUE DE COMPENSATION FINANCIÈRE AU TITRE DE LA SUPPRESSION DE CES DEUX JOURS DE CONGÉS EXTRA-LÉGAUX.

DÉSORMAIS, LES AGENTS DE L'EUROMÉTROPOLE VONT DEVOIR « TRAVAILLER PLUS POUR GAGNER MOINS ». EN EFFET, 14 HEURES DE TRAVAIL EN PLUS SANS AUCUNE INDEMNISATION SUPPLÉMENTAIRE.

CETTE POSITION EST POUR NOS SYNDICATS INADMISSIBLE EN CETTE PÉRIODE INFLATIONNISTE, DE CRISE ÉNERGÉTIQUE ET OÙ LE POUVOIR D'ACHAT DEVIENT UN FACTEUR D'UNE IMPORTANCE VITALE POUR TOUS.

LES REVALORISATIONS SALARIALES AU 1<sup>ER</sup> JUILLET 2023 ET AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2024 NE COMPENSENT PAS L'INFLATION.

**AFIN DE PALLIER À CETTE CARENCE, LES SYNDICATS FO SUD UNSA REVENDIQUENT LA MISE EN ŒUVRE D'UN VOLET FINANCIER.**

DE PLUS, L'ABROGATION DE LA NOTE N°75 DU 24 MAI 2000, RELATIVE À L'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT ENTRE LES AGENTS-ES SOUMIS À UN RÉGIME DE TRAVAIL EN HORAIRES FIXES ET CEUX RELEVANT DU RÉGIME DE TRAVAIL EN HORAIRES VARIABLES NOUS INTERROGE FORTEMENT.

EN EFFET, CETTE SUPPRESSION AURAIT DES CONSÉQUENCES LOURDES SUR LES AGENTS-ES TRAVAILLANT EN HORAIRES ATYPIQUES ET DÉCALÉS.

CES COLLÈGUES NE POURRONT PLUS ÊTRE RÉMUNÉRÉS EN HEURES SUPPLÉMENTAIRES, LORSQU'ILS TRAVAILLENT UN JOUR FÉRIÉ REPOSANT SUR UN JOUR OUVRABLE.

CES HEURES NE BÉNÉFICIERONT QUE DU MONTANT APPLIQUÉ AUX HEURES SPÉCIFIQUES, SOIT 7 € L'HEURE DE JOUR ET DE 10 € L'HEURE DE NUIT.

DE MÊME, ILS NE POURRONT PLUS BÉNÉFICIER DE LA RÉCUPÉRATION DE CETTE JOURNÉE FÉRIÉE LORSQUE CELLE-CI COÏNCIDE AVEC UN JOUR DE REPOS.

**POUR CES RAISONS LES SYNDICATS FO SUD UNSA REVENDIQUENT LE MAINTIEN DE LA NOTE N°75.**

PAR AILLEURS, LES SYNDICATS FO SUD UNSA OBSERVENT QUE NOUS SOMMES LOIN D'UNE RECONNAISSANCE DE LA PÉNIBILITÉ DES MÉTIERS, SURTOUT POUR LES AGENTS NE BÉNÉFICIANT NI D'UNE INDEMNITÉ DE SUJÉTIONS, NI D'UNE NOUVELLE BONIFICATION INDICIAIRE.

L'ADMINISTRATION DISPOSAIT POURTANT DE TOUTE LA LATITUDE POUR RECONNAÎTRE AVEC DAVANTAGE DE CONVICTION LA PÉNIBILITÉ DE CERTAINS MÉTIERS EN NE SE LIMITANT PAS À ACCORDER JUSTE DEUX JOURS, SOIT L'ÉQUIVALENT DE 14H00, MAIS BIEN DE S'EMPLOYER À UTILISER TOUS LES LEVIERS DE L'ARTICLE 2 DU DÉCRET N° 2001-623.

LEVIERS QUI PERMETTENT DE RÉDUIRE DE MANIÈRE PLUS SIGNIFICATIVE LA DURÉE DU TEMPS DE TRAVAIL HEBDOMADAIRE POUR LES AGENTS EXERÇANT DES MÉTIERS PÉNIBLES.

**POUR CES RAISONS LES SYNDICATS FO SUD UNSA REVENDIQUENT DAVANTAGE DE NIVEAUX DE SUJÉTION POUR UNE MEILLEURE RECONNAISSANCE DE LA PÉNIBILITÉ DE SERVICE, SACHANT QUE LA COLLECTIVITÉ DISPOSE D'UNE MARGE DE MANŒUVRE ENTRE LES 1440H00 ET LES 1593H00H.**

## **2. LA RECONNAISSANCE DE LA PÉNIBILITÉ DU MÉTIER D'ATSEM**

S'AGISSANT DE LA RECONNAISSANCE DE LA PÉNIBILITÉ DU MÉTIER D'ATSEM, LES SYNDICATS FO SUD UNSA CONSTATENT QUE BIEN QUE DES AMÉLIORATIONS AIENT ÉTÉ APPORTÉES À LEURS CONDITIONS DE TRAVAIL DEPUIS LE NOUVEAU MANDAT, LES EFFORTS RÉALISÉS SONT INSUFFISANTS ET ILS DOIVENT ÊTRE INTENSIFIÉS.

LA PÉNIBILITÉ DU MÉTIER EST RECONNUE AUSSI BIEN PAR L'ADMINISTRATION QUE PAR LES ÉLUS MAIS, NÉANMOINS, LES AGENTES ONT ÉTÉ LES GRANDES OUBLIÉES DU RIFSEEP 2 (DÉLIB DU 30/09/2022).

SUITE À LA PÉTITION QUE LES SYNDICATS FO SUD UNSA VOUS AVAIENT TRANSMISE EN 2022 ET QUI AVAIT ÉTÉ SIGNÉE PAR 151 ATSEM IL AVAIT ÉTÉ ANNONCÉ QUE LEUR SITUATION POURRAIT ÊTRE REVUE LORS DU RIFSEEP 3 (QUI MAINTENANT NE DOIT INTERVENIR QU'EN FIN DU MANDAT – 2026 ?).

ALORS, IL EST DIFFICILEMENT ENTENDABLE POUR LES ATSEM QU'IL NE SOIT PAS PRIS EN CONSIDÉRATION, DÈS AUJOURD'HUI, LEUR SITUATION.

LEUR MÉTIER EST FÉMINISÉ À 99%, ALORS POURQUOI CE SONT CES FEMMES QUI SONT LÉSÉES ? OÙ EST LE PRINCIPE D'ÉGALITÉ ?

ELLES ONT ÉTÉ EN PREMIÈRE LIGNE LORS DE L'ÉPIDÉMIE DU COVID 19, POURQUOI SONT-ELLES INDISPENSABLES, MAIS TOUJOURS ET ENCORE INVISIBLES ?

DE PLUS, LEURS CARRIÈRES SONT BLOQUÉES CAR AUCUN EMPLOI D'ASEM N'EST CALIBRÉ JUSQU'AU GRADE D'AGENT DE MAÎTRISE, NI A FORTIORI JUSQU'À CELUI D'AGENT DE MAÎTRISE PRINCIPAL.

QUANT À LA RECONNAISSANCE PAR LE LEVIER DU TEMPS DE TRAVAIL QUI NOUS EST PROPOSÉE DANS LA VERSION ACTUELLE, CE SERA UNE OPÉRATION BLANCHE POUR CES AGENTES PUISQU'ELLES CONTINUERONT À TRAVAILLER LE MÊME NOMBRE D'HEURES QU'AUJOURD'HUI.

**POUR CES RAISONS, LES SYNDICATS FO SUD UNSA REVENDIQUENT L'INSTAURATION D'UNE INDEMNITÉ DE SUJÉTION À HAUTEUR DE 140 €/MOIS CORRESPONDANT À L'IS 1 ET UNE RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL HEBDOMADAIRE À 32 H.**

### **3. PARTICIPATION DE L'EMPLOYEUR AUX FRAIS DE REPAS**

DEPUIS PLUSIEURS ANNÉES, LES SYNDICATS FO SUD UNSA BATAILLENT AFIN QUE TOUS LES AGENTS-ES PUISSENT BÉNÉFICIER DE LA PART EMPLOYEUR AUX FRAIS DE REPAS. CELLE-CI N'ÉTANT 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, À SAVOIR UNE MAJORITÉ DE COLLÈGUES.

CETTE SITUATION EST SOURCE DE MÉCONTENTEMENT ET D'INJUSTICE, SURTOUT EN CETTE PÉRIODE OÙ LE POUVOIR D'ACHAT EST LOURDEMENT IMPACTÉ.

SACHANT QUE LA PARTICIPATION PATRONALE EST DE 4.35 €/REPAS, LA PERTE SUR UNE ANNÉE EST CONSIDÉRABLE, ENVIRON 1 000 € ( $4.35 \times 5 \times 47$  SEMAINES = 1 022.25 € ARRONDI À 1 000 €)

DES ENGAGEMENTS AVAIENT ÉTÉ PRIS, EN 2019, PAR L'ANCIEN DGS ET PORTÉS À VOTRE CONNAISSANCE ET À CELLE DE L'ADMINISTRATION.

OR, EN 2023, NOUS SOMMES TOUJOURS AU POINT MORT ET RENVOYÉS VERS DES HYPOTHÉTIQUES NÉGOCIATIONS À VENIR.

PAR AILLEURS, LA LIVRAISON PAR API DE REPAS DANS DES LIEUX EXTÉRIEURS, POURTANT PRÉVUE DANS LE MARCHÉ SIGNÉ EN 2018, N'EST TOUJOURS PAS MISE EN ŒUVRE.

**LES SYNDICATS FO SUD UNSA REVENDIQUENT UN TRAITEMENT ÉQUITABLE POUR TOUTES ET TOUS QUANT À LA PARTICIPATION AUX FRAIS DE REPAS.**

## 4. PRIME EXPERTISE NUMÉRIQUE

AU TITRE DE L'I.F.S.E., UNE PART COMPLÉMENTAIRE FORFAITAIRE LIÉE À L'EXPERTISE NUMÉRIQUE PEUT ÊTRE ATTRIBUÉE AUX AGENT.ES DU SERVICE INFORMATIQUE ASSUMANT DES FONCTIONS ASSIMILÉES À CELLES DE PROGRAMMATEUR-TRICE PUPITREUR-SE, PROGRAMMATEUR-TRICE, CHEF.FE D'EXPLOITATION ET CHEF.FE DE PROJET.

OR, IL NOUS APPARAÎT QUE CETTE PART COMPLÉMENTAIRE NE DEVRAIT PAS ÊTRE RÉSERVÉE AUX SEULS AGENT.ES DU SERVICE INFORMATIQUE.

DES AGENTS-ES D'AUTRES SERVICES ASSUMENT DES FONCTIONS SIMILAIRES ET ONT ÉTÉ TOTALEMENT OUBLIÉ.ES. CETTE SITUATION INJUSTE GÉNÈRE DES INÉGALITÉS ET DES FRUSTRATIONS.

DES COLLÈGUES DU SERVICE DE L'EAU ET DE L'ASSAINISSEMENT ET DE LA DIRECTION DE LA PARTICIPATION CITOYENNE SE TROUVENT NOTAMMENT DANS CETTE SITUATION.

**LES SYNDICATS FO SUD UNSA REVENDIQUENT L'EXTENSION DE CETTE PART COMPLÉMENTAIRE À TOUS LES AGENTS-ES ASSUMANT LES MÊMES FONCTIONS.**

## 5. PRÉVENTION ET INAPTITUDE

IL Y A UNE QUINZAINE D'ANNÉES, LA COMMUNAUTÉ URBAINE DE STRASBOURG ÉTAIT ENCORE UNE DES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES EN POINTE EN MATIÈRE DE RECLASSEMENT.

AUJOURD'HUI, L'ON PEUT OBSERVER QUE LA CHARTE DE LA PRÉVENTION DE L'INAPTITUDE ET DU RECLASSEMENT DES AGENT.ES INAPTES DATE DE 2011.

INUTILE DE RAJOUTER QU'ELLE EST OBSOLÈTE ET QU'ELLE A BESOIN D'ÊTRE REVISITÉE POUR TENIR COMPTE DES ÉVOLUTIONS LÉGISLATIVES ET RÉGLEMENTAIRES (PPR ET PLAN INDIVIDUEL DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES ISSU DE L'ARRÊTÉ DU 1<sup>ER</sup> AOÛT 2023 RELATIF À LA FORMATION ET À L'ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISÉ DES AGENTS PUBLICS (JO DU 17/08/23).

LA CHARTE DE 2011 PRÉVOYAIT D'AILLEURS CETTE RÉVISION EN CAS DE CHANGEMENT RÉGLEMENTAIRE OU APRÈS UNE VALIDATION DE LA DEMANDE DE RÉVISION LORS DE L'ÉVALUATION ANNUELLE.

CETTE DERNIÈRE DEVAIT REVÊTIR LA FORME D'UNE ÉVALUATION PARTENARIALE, SOUS FORME DE BILAN, QUI DEVAIT ÊTRE PRÉSENTÉE ANNUELLEMENT POUR ÉCHANGES AVEC LES PARTENAIRES SOCIAUX AFIN QUE L'ÉVALUATION DU DISPOSITIF SOIT PARTAGÉE.

RAPPELONS JUSTE QUE CE BILAN DEVAIT FAIRE ÉTAT DE TABLEAUX DE BORD PERMETTANT DE :

- CONNAÎTRE L'ÉVOLUTION DES EFFECTIFS RELEVANT DE LA PRÉVENTION DE L'INAPTITUDE OU DU RECLASSEMENT,

- RECENSER LES MOYENS (FINANCIERS, HUMAINS ET TECHNIQUES) MIS EN ŒUVRE POUR FAVORISER LE RECLASSEMENT,
- MESURER LES RÉSULTATS OBTENUS.

IL SEMBLERAIT QUE CE BILAN N'EST JAMAIS ÉTÉ PRÉSENTÉ AUX ORGANISATIONS SYNDICALES AU REGARD DE L'ANCIENNETÉ DE LA CHARTE.

MAIS, REVENONS AUX 79 AGENT.ES EN SITUATION DE RECLASSEMENT, CHIFFRE ÉMANANT DU DERNIER RAPPORT SOCIAL UNIQUE (2021).

POUR BEAUCOUP D'ENTRE-ELLES ET EUX, IL SEMBLE QUE LE SUIVI ET L'ACCOMPAGNEMENT DE LEUR SITUATION SOIT LOIN D'ÊTRE SATISFAISANT ; CERTAIN.ES ÉTANT POUSSÉ.ES À PRENDRE LA PORTE SI ELLES OU ILS N'ÉTAIENT PAS CONTENT.ES DES PROPOSITIONS QUI LEUR SONT FAITES PAR LEUR CONSEILLÈRE MOBILITÉ RECLASSEMENT.

SANS VOULOIR PRENDRE FORCÉMENT LE PARTI DES COLLÈGUES CONCERNÉ.ES, QUI NE SAISISSENT PEUT-ÊTRE PAS TOUJOURS LA COMPLEXITÉ DE LA TÂCHE DÉVOLUE AUX CONSEILLÈRES MOBILITÉ RECLASSEMENT IL FAUT TOUTEFOIS RECONNAÎTRE QU'IL Y A UN SÉRIEUX DISFONCTIONNEMENT DANS LA PRISE EN CHARGE DES COLLÈGUES EN SITUATION DE REPOSITIONNEMENT.

LA CAUSE POUVANT ÊTRE ATTRIBUÉE À DIFFÉRENTS ACTEURS :

- LE SERVICE RECRUTEUR QUI NE SOUHAITE PAS INTÉGRER DANS SES EFFECTIFS UN.E AGENT.E, SOUFFRANT D'UNE PATHOLOGIE POUVANT ENTRAINER UNE PLUS OU MOINS LONGUE ABSENCE, OU D'UN.E AGENT.E QU'IL VA D'ABORD FALLOIR FORMER POUR QU'ELLE OU IL SOIT PARFAITEMENT OPÉRATIONNEL.LE SANS CERTITUDE QU'AU FINAL, ELLE OU IL ARRIVERA À ACQUÉRIR LES COMPÉTENCES SOUHAITÉES.
- CERTAINS POSTES PROPOSÉS DU FAIT DE LEUR CALIBRAGE IMPOSENT À L'AGENT.E L'ACCEPTATION DE RENONCER AU GRADE QU'ELLE OU IL DÉTIENT POUR POUVOIR OCCUPER CE POSTE D'UNE CATÉGORIE INFÉRIEURE.
- L'AGENT.E EN RECLASSEMENT QUI ASPIRE À UN POSTE BIEN PRÉCIS POUR LEQUEL UNE CONDITION DE DÉTENTION D'UN DOCUMENT D'APTITUDE À L'EMPLOI EST REQUIS ET QUI EN L'ABSENCE DE CETTE OBLIGATION STATUTAIRE NE PERMETTRA PAS DE L'Y AFFECTER, OU REFUS D'ACCEPTER LES CONTRAINTES LIÉES AU POSTE PROPOSÉ (SITUATION GÉOGRAPHIQUE, HORAIRES ATYPIQUES, WEEK-END....)
- LE TURN-OVER DES COLLÈGUES DE LA D.R.H.
- CERTAINS JURYS AYANT DÉJÀ EFFECTUÉ LEUR CHOIX AVANT MÊME QUE NE SE TIENNENT CES ÉCHANGES AVEC LES DIFFÉRENT.ES POSTULANT.ES.

**POUR LES SYNDICATS FO-SUD-UNSA, IL EST INDISPENSABLE QUE NOTRE ADMINISTRATION SE SAISISSE PLEINEMENT DE CETTE PROBLÉMATIQUE DANS LE CADRE D'ÉCHANGES AVEC LES PARTENAIRES SOCIAUX AFIN QU'UNE RÉELLE ALTERNATIVE DÉBOUCHANT SUR DES POSTES PÉRENNES PUISSE ÊTRE TROUVÉE POUR NOS COLLÈGUES. ON NE PEUT PLUS ET ON NE DOIT PLUS ACCEPTER QUE DES COLLÈGUES PUISSENT SE TROUVER EN SITUATION D'IMMERSION SUR PRESQUE L'INTÉGRALITÉ DE LEUR CARRIÈRE PUBLIQUE.**