



Réunion du comité social territorial du 26 juin 2023
De 14h à 18h
Salle de l'Assemblée, Colmar et en visioconférence

1. Consultation – Expérimentation de la territorialisation de la Direction de l'Autonomie

L'une des plus importantes responsabilités de notre jeune collectivité est de demeurer à la pointe de l'accompagnement et de la prévention de la perte d'autonomie en assurant qualitativement l'inclusion des plus fragiles et en améliorant leur cadre de vie et leurs parcours, au plus près de leurs volontés et capacités.

Pour ce faire, elle peut s'appuyer sur un maillage territorial dense et de qualité fait d'Unités territoriales d'action médico-sociale dans le Bas-Rhin et des Territoires de solidarité dans le Haut-Rhin.

L'objectif de cette expérimentation consiste à renforcer davantage encore l'accompagnement des personnes âgées, tout en assurant la convergence des pratiques.

Cette expérimentation induit, tout à la fois :

- le choix d'une mise en œuvre à moyens humains constants, avec le redéploiement de 26 postes, ce qui n'est pas négligeable en termes d'impacts sur les équipes en place
- l'affectation de ressources supplémentaires via des renforts temporaires pour éculer les stocks
- une réaffectation des tâches
- une simplification des procédures
- une période de préparation de 2 mois pour la prise en compte des changements pratiques
- une expérimentation de 6 mois de septembre 2023 à février 2024.

En définitive, notre collectivité compte sur la capacité des équipes à travailler en étroite collaboration, à être créatives, flexibles et résilientes face aux obstacles et aux imprévus.

Le bilan d'étape à mi-expérience est ainsi souhaitable.

Parce que les enjeux sont énormes et que la responsabilité des équipes est importante, l'UNSA demande d'encourager sans délai, financièrement et collectivement, les équipes engagées sur ce projet de réorganisation, par exemple par le versement d'un CIA complémentaire dédié.

2. Consultation - Rapport Social unique 2021

4 questions, 2 propositions, 1 demande et 1 rappel :

4 questions :

1. L'UNSA observe que 1% des fonctionnaires et 6% des contractuel·les sont sur des emplois à temps non complet. Les filières les plus concernées sont l'animation, pour les fonctionnaires et la filière technique et administrative pour les contractuel·les.

De quels emplois s'agit-il prioritairement ?

2. Avec une moyenne d'âge élevée - 47 ans - l'administration peut craindre une perte des compétences et connaissances, au moment des départs en retraite. Cette moyenne d'âge élevée est-elle liée à une certaine fidélité des agent·es à leur collectivité et/ou à un manque d'attractivité ? En ce cas, il y aurait probablement lieu de travailler sur la thématique de l'attractivité de notre collectivité.

Qu'est-il envisagé sur ce plan ?

3. S'agissant de la rémunération, l'UNSA observe que :

- la rémunération moyenne des personnes sur emploi permanent est nettement moins favorable aux contractuel·les qu'aux titulaires, toutes catégories et filières confondues
- parallèlement la part du régime indemnitaire sur les rémunérations des fonctionnaires est inférieure à celle des contractuel·les sur emploi permanent de plus de 4%.

Comment ces écarts s'expliquent-ils ?

4. **Comment expliquer en page 5 qu'aucune dépense en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail n'apparaisse ?**

2 propositions :

1. L'UNSA observe également que le temps partiel demeure largement minoritaire : 16% d'agent·es à temps partiel chez les fonctionnaires, moitié moins chez les contractuel·les et parmi les agent·es à temps partiel, la part des hommes est réduite à portion congrue, à peine 2%.

L'UNSA propose qu'un questionnaire dédié au temps partiel soit diffusé à chacun·e pour vérifier s'il s'agit d'un choix ou s'il existe dans notre collectivité des freins à l'utilisation du temps partiel.

2. Sans surprise, nous observons que les fonctionnaires se forment plus que les contractuel·les et que les A se forment davantage que les B et les B davantage que les C.

L'UNSA propose là aussi qu'un questionnaire dédié à la formation soit diffusé sur la CeA pour comprendre les raisons de ce phénomène récurrent ; les freins ne sont peut-être pas là où nous les imaginons.

1 demande :

L'UNSA demande que le DUeRP soit mis à jour en 2024 ; en effet, la dernière mise à jour date de 2020.

1 rappel :

L'UNSA relève qu'aucun·e fonctionnaire en situation de handicap n'a été bénéficiaire des modalités dérogatoires d'accès par la voie du détachement à un cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure. L'UNSA sait pouvoir compter sur l'engagement pris par la collectivité sur ce point et demeure ainsi dans l'attente de la constitution des groupes de travail prévus au 2nd semestre 2023.

3. Information – Point d'étape sur l'élaboration du projet d'administration

Pour l'UNSA, ce projet d'administration participatif est une approche innovante qui permet aux agent·es de la CeA de faire entendre leurs voix dans le processus d'élaboration. Cela peut contribuer à renforcer la cohésion et la confiance au sein de notre administration.

L'UNSA est convaincue que la poursuite d'un dialogue constant ne pourra que renforcer la confiance, la culture de participation et d'engagement, la qualité et l'efficacité des services rendus.

La convention du personnel s'inscrit dans cette dynamique et nous formulons le vœu qu'elle participe à transformer l'essai.

4. Information – Présentation du bilan de viabilité hivernale 2022/2023

Combien y-a-t-il eu d'interventions à l'échelle de la CeA ?

Et combien de sorties en DATI ?

Nous passons de 77 mises en repos compensateurs de 11h en 2022 à 265 en 2023. Comment l'expliquer, puisque les deux hivers semblent avoir été très semblables ? Comment expliquer 584 jours de repos compensateurs dans les SR Sud et 169 jours dans les SR Nord en 2022/2023 ?