



Réunion du comité social territorial du 21 décembre 2023 Salle de l'Assemblée, Colmar et en visioconférence

1. Désignation de la ou du secrétaire adjoint de séance
2. Consultation – Réorganisation de la DASP et de la PMI sur les Territoires de Solidarités de Thann GUEBWILLER - **Abstention**
3. Consultation – Réorganisation du Pôle Châteaux Forts de la Direction de la Culture et du Patrimoine - **Abstention**
 - Les postes de chargé-e de développement événementiel et responsable de l'unité accueil, billetterie, contrôle et réservation ont-ils fait l'objet d'une publication ?
 - Des agentes voient leurs missions évoluer **fortement** : quelles sont ces missions et quel plan d'accompagnement sera proposé aux agent-es concerné-es ?
 - Les 37 postes qui n'ont pas évolué à ce jour, évolueront-ils en 2024, plus tard ?
 - Une responsable d'unité devient cheffe de projet développement : la transformation de ce poste a-t-elle été concertée avec l'agent-e ? Le niveau de son RI est-il bien maintenu ? (850 contre sinon 690 euros)
 - Pour les agent-es de régie, de quel type de régie s'agit-il ? De recettes exclusivement ? Quel est le montant moyen des recettes encaissées mensuellement ?

La réorganisation du Pôle Château forts de la Direction de la Culture et du Patrimoine impactera immanquablement le règlement du temps de travail de nos collègues. L'UNSA décide-t-elle ainsi de réserver son avis en s'abstenant aujourd'hui.

4. Information – Présentation du cahier des charges de l'audit et l'accompagnement organisationnel du Vaisseau

Dès 2019, l'UNSA sollicitait auprès de l'administration une évaluation des RPS et une deuxième à échéance d'un an suite à la mise en œuvre d'une réorganisation qui avait rencontré l'avis défavorable de l'ensemble des organisations syndicales lors du CTP du 26 novembre 2019.

S'en est suivi, en 2020, la mise en œuvre d'un baromètre social pensé avec les agent-e-s du Vaisseau.

L'UNSA est aujourd'hui satisfaite de la poursuite du travail engagé, mis en standby du fait du COVID puis de la fusion.

5. Consultation – Modalités de définition de la rémunération des agent-e-s contractuel-le-s de la collectivité - POUR

Les modalités de définition de la rémunération de nos collègues contractuel-le-s présentées ici intègrent des avancées réelles.

S'agissant de la rémunération brute globale qui se doit d'être équivalente à fonctions similaires entre les fonctionnaires et les contractuel-le-s, nous nous sommes livré-e-s à un calcul à partir des données du RSU 2021 et avons pu constater que les rémunérations des fonctionnaires et des contractuel-le-s ayant travaillé au moins un jour durant l'année 2021 sont en effet quasi-équivalentes toutes catégories confondues. Nous notons toutefois une rémunération légèrement supérieure pour les contractuels hommes au regard des titulaires hommes et une rémunération légèrement plus basse pour les titulaires femmes au regard des contractuel-le-s femmes.

Il importera ainsi de veiller à ce que les écarts entre les titulaires et les contractuel-le-s ne se creusent pas avec l'application de ce dispositif.

6. Consultation – Création du référentiel des compétences CeA et révision de l'échelle d'évaluation - POUR

Particulièrement attendu, le référentiel des compétences CeA constitue un outil de gestion fondamental pour la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences de la CeA. Il trouvera à s'appliquer non seulement au niveau de l'évaluation mais aussi dans plusieurs domaines des ressources humaines, tels que l'accompagnement des démarches de mobilité, de formation interne ou encore du recrutement.

Il constitue donc une base de compréhension mutuelle partagée et l'UNSA salue le travail réalisé sur ce dossier.

7. Information - Bilan de la campagne télétravail 2023/2024

L'UNSA propose de mener une enquête à l'échelle de la CeA auprès des collègues pour mesurer si les agent-es exerçant des fonctions télétravaillables ont tous et toutes accès au télétravail. Un questionnaire dédié, travaillé avec les partenaires sociaux, permettrait de vérifier s'il existe des freins cachés. L'objectif serait de pouvoir ajuster ensuite, le cas échéant, les modes d'organisation dans telle ou telle unité de travail et de disposer par ailleurs d'un cadre formalisé mis à jour, clair et partagé, au sein de chaque équipe.

8. Information – Jours RTT collectifs