

UNSA info

(temps de lecture : 4 mn)

Décès d'une collègue : soutien, tristesse et colère de l'UNSA

L'UNSA a été bouleversée par l'annonce de l'assassinat d'une conseillère en économie familiale et sociale de l'Aube, dans l'exercice de ses fonctions, le 12 mai dernier. Dédier sa vie professionnelle à l'aide de ses semblables ne devrait jamais conduire à la mort.

L'UNSA adresse un message de soutien à sa famille, à ses proches, à ses collègues.

Un cri de colère aussi face au silence assourdissant des médias, du gouvernement et même de notre administration, alors que la CeA est l'un des premiers employeurs de travailleurs et travailleuses sociales en Alsace.

L'UNSA regrette que sa demande de rendre un hommage appuyé à notre collègue disparue n'aie pas reçu de réponse de l'administration. Elle demande à nouveau que soit mis en pleine lumière les spécificités des interventions à domicile, que le travail isolé soit interdit et que les risques inhérents à ces professions soient réévalués.

Un comité technique décevant qui a manqué d'ambition pour les personnels de la CeA

Le comité technique du 18 mai dernier était le second depuis les débuts de la CeA.

Carrières, rémunération : certains des sujets abordés vous concernent de près.

L'UNSA vous détaille ses prises de position, déterminées et courageuses.

L'UNSA dénonce des négociations hors protocole d'accord et réclame le respect des engagements pris



La lecture du procès-verbal du CT du 17 novembre 2020 du CD68 a été l'occasion de découvrir que **les négociations s'étaient poursuivies très discrètement entre le CD68 et les deux syndicats haut-rhinois représentatifs**. Elles se sont tenues **en parallèle du protocole d'accord et à l'insu de certains syndicats bas-rhinois**.

Le protocole visait pourtant à "corriger les divergences les plus notables pour assurer une équité entre les agents quel que soit leur département d'origine et de réaliser les convergences prioritaires".

L'administration a donc brisé le principe d'équité entre collègues en monétisant les jours d'ancienneté de l'ex CD68, intégrés au régime indemnitaire mensuel de certain-es collègues haut-rhinois-es.

L'UNSA a voté contre et annoncé sa détermination à faire tenir les engagements pris par la signature du protocole de transfert.

En savoir + : [L'intégralité de l'intervention de l'UNSA](#)

Considérant que cet état de fait est au minimum un contournement du protocole d'accord, l'UNSA a immédiatement alerté le président Frédéric Bierry des discriminations répétées à l'encontre des agent-es de l'ancien département du Bas-Rhin.

L'UNSA s'engage à agir pour rétablir l'équité et la transparence entre les collègues de la CeA. En effet, si nous savons déjà que plus 1 750 collègues de l'ex-67 ont été exclu-es de ce dispositif, qu'en est-il de celles et ceux de l'ex-68 qui remplissent les conditions depuis janvier 2021 ? Leur régime indemnitaire a-t-il augmenté ?

En savoir + : [La lettre ouverte au président Bierry - 19 mai 2021](#)

L'UNSA a voté contre.

L'UNSA vous informe : vous avez accès aux procès-verbaux des CT et CHSCT

Vous souhaitez connaître la teneur des discussions qui touchent directement vos carrières et conditions de travail ? Vous en avez le droit. Il suffit de demander communication des procès-verbaux (PV) à la DRH.

Consultez ici les ordres du jour :

- [CT du 25 mars](#) (PV validé et communicable)
- [CHSCT du 1^{er} avril](#) (PV validé et communicable)
- [CT du 18 mai](#) (PV en attente de validation)
- prochain CHSCT le 27 mai 2021.

Carrières : l'UNSA exige le respect du statut



Les lignes directrices de gestion (LDG) ont pour but de préciser **les critères selon lesquels l'autorité hiérarchique apprécie individuellement la valeur des fonctionnaires, notamment en matière d'avancements de grade et de promotions internes.**

- Deux points statutaires intégrés grâce à l'UNSA

Par mesure d'équité, **l'UNSA a demandé et obtenu** que :

- ✓ chaque fonctionnaire doit avoir un déroulement de carrière complet sur au moins deux grades, dans toutes les catégories
- ✓ la situation des fonctionnaires ayant atteint l'échelon sommital de leur grade depuis au moins 3 ans est prise en compte et examinée en particulier

- Trop peu de critères objectifs

L'UNSA a pourtant proposé des critères concrets alliés à un système de cotation précis des parcours professionnels. Un tel système aurait permis de départager objectivement les fonctionnaires à valeur professionnelle égale.

Cela a été écarté sans réelle discussion. **L'administration a préféré conserver le système d'évaluation en place au département du Bas-Rhin, laissant les évaluateurs et évaluatrices seules devant leurs choix et les agent-es souvent déconcerté-es** par les raisons de leur absence d'avancement ou de promotion.

- Des LDG non réglementaires

Les LDG ne peuvent être contraires à la réglementation. Pourtant, **l'administration s'appuie sur la notion de calibrage de poste, qui n'existe pas réglementairement.**

- Pas assez de garanties

Les acquis de l'expérience sont cités, mais **aucune modalité effective de prise en compte** n'est prévue.

L'UNSA n'a reçu

- o aucune garantie du respect du prorata de femmes et d'hommes au sein des listes d'aptitude
- o aucune réponse à sa demande du nombre précis de collègues à temps partiel ayant bénéficié d'avancement et de promotion. Cela aurait permis de vérifier que le travail à temps partiel, majoritairement utilisé par les femmes, n'est pas source de discrimination.

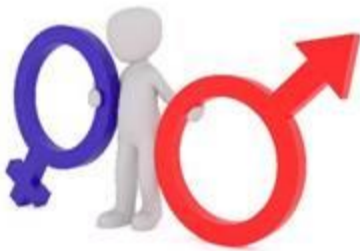
L'UNSA a pris acte du **refus de voir les nominations intervenir à la date de prise de l'arrêté des LDG par l'autorité territoriale**, comme demandé par l'UNSA.

L'UNSA a voté contre.

En savoir + :

- [CEA et LDG – en savoir plus](#)
- [L'intégralité de l'intervention de l'UNSA](#)

Égalité professionnelle : l'UNSA est votre porte-voix



Malgré la lourde charge pour les services de devoir à la fois construire la CeA et assurer le service public en période de crise sanitaire, **l'administration n'a pas sollicité un délai supplémentaire aux services de l'État**, comme l'a proposé notamment l'UNSA. Celui-ci aurait permis de travailler à partir de données concrètes sur les années 2018 à 2020.

En l'absence de ce travail, l'UNSA estime que **ce plan d'actions n'en est pas un et se limite à une préfiguration de plan, sans moyens financiers associés.**

Fidèle à ses valeurs de respect de l'égalité femmes-hommes et de discussion, **l'UNSA a tout de même formulé 50 propositions s'appuyant sur le vécu sur le terrain des collègues** de la CeA. Quelques-unes ont bien été retenues, mais l'UNSA regrette le manque d'ambition du plan présenté et l'absence de clause de revoyure avant 2023 pour en évaluer les premiers effets.

L'UNSA s'est abstenue.

Concernant le **dispositif de signalement des actes de violence**, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes présenté pour information, **l'UNSA a également présenté une dizaine de propositions.**

En savoir + : [L'intégralité de l'intervention de l'UNSA](#)

Collèges : l'UNSA revendique la prise en compte de la pénibilité

Ce règlement spécifique vient d'être négocié et l'UNSA a réussi à limiter les dégâts. En effet, l'administration voulait imposer plus de trois jours supplémentaires aux agent-es de l'ex-68 et 4 heures de plus aux agent-es de l'ex-67, sans tenir compte de la pénibilité de leurs métiers, de leur exposition aux produits chimiques et de leur prise de service matinale.



Les points inacceptables :

- la perte de 3 jours de congés annuels par les collègues bas-rhinois
- le refus par l'administration de prendre en compte le temps d'habillage et de déshabillage, soit neuf jours de travail non rémunérés, que l'UNSA assimile à du travail dissimulé
- le risque, en cas de temps partiel annualisé, de se voir imposer des semaines de 35h, soit l'équivalent d'un temps plein
- le maintien du travail isolé
- l'obligation, pour tout-e collègue malade pendant ses congés annuels, de demander expressément leur report, sous peine de les perdre.

L'UNSA a voté contre.

En savoir + :

- [Éléments de contexte et informations](#)
- [L'intégralité de l'intervention de l'UNSA](#)

DIR-Est, DREAL et CeA : les syndicats UNSA demandent un transfert respectueux des engagements



137 collègues de la DIR-Est (direction interdépartementale des Routes de l'Est) et de la DREAL Grand Est (direction régionale de l'environnement, de l'aménagement et du logement) rejoignent la CeA au 1^{er} juillet 2021.

L'UNSA s'est fait l'écho d'une forte opposition des collègues concerné-es au projet qui leur a été présenté. Le **sentiment général d'impréparation**, l'**association insuffisante des agent-es** et le **manque de confiance dans les informations transmises** par l'administration n'y sont sans doute pas étrangers.

L'UNSA a voté contre.

En savoir + : [L'intégralité de l'intervention de l'UNSA](#)

Images par Peggy und Marco Lachmann-Anke de Pixabay

**Votre permanence UNSA Territoriaux CeA est ouverte
du lundi au vendredi aux heures de bureau.**

Nous contacter : unsa.cea@gmail.com (attention nouveau courriel)

07 81 46 48 44 - 07 60 48 94 22