



Syndicat **UNSA** territoriaux **CeA**

Comité technique du 15 novembre 2022 Les positions de l'**UNSA**

Approbation du procès-verbal de la réunion du comité technique de la CeA du 3 mai 2022 – **Pour**

Approbation du procès-verbal de la réunion du comité technique de la CeA du 9 juin 2022 – **Pour**

Consultation – Macro-organisation de la Direction Culture et Patrimoine et intégration des agents permanents du syndicat mixte d'aménagement du château du Hohlandsbourg – **Pour**

Consultation – Évolution de la participation de la CeA aux frais de repas pris aux restaurants administratifs par les agent.es de la collectivité – **Pour**

Le 3 mars 2022, l'UNSA sollicitait l'augmentation de la participation employeur aux frais de repas des agent.es déjeunant dans les restaurants administratifs de la CeA et de la CARSAT.
Aujourd'hui, l'UNSA est satisfaite de constater que sa demande est effectivement prise en compte et reformule par ailleurs sa demande de voir la valeur nominale du titre-restaurant passer de 9 à 10€ et la contribution de la CeA sur ces mêmes titres-restaurants passée de 50% à 60% et remercie l'administration pour la poursuite du dialogue sur ce point.

Consultation – ASSFAM - Revalorisation de la rémunération et modification du régime des congés et des jours de répit – **Abstention**

Nous assistons, ici, à un habile pilotage de la masse salariale des ASSFAM.

En effet, s'il y a bien une augmentation réglementaire de rémunération, portée et défendue notamment par l'UNSA au niveau national, l'UNSA regrette le choix de la collectivité de valoriser les fonctions de nos collègues ASSFAM de manière inversement proportionnelle au nombre d'enfants confié-es :

- ✓ +19 H SMIC pour un.e enfant confié.e, liée à l'obligation réglementaire
- ✓ + 12 H SMIC pour 2 enfants confié-es
- ✓ + 0 H SMIC pour 3 enfants confié-es.

L'UNSA continue de plaider, pour le maintien du niveau des parts des 2^e et 3^e enfant, à hauteur respectivement 77 H SMIC et 97 H SMIC, contre les 70 et 85 H SMIC proposées aujourd'hui et demande que dans le cadre des décisions budgétaires modificatives 2023, au minimum, le retour à la valorisation des parts des 2^e, 3^e enfants et suivants telles qu'elles existaient jusqu'à présent soit effective.

L'UNSA veut croire que la crise des vocations et l'augmentation du nombre d'enfants confié-es à l'aide sociale à l'enfance ne va pas amener la CeA à inciter les assistantes et assistants familiaux à accueillir 3 enfants, là où un accueil qualitatif exigerait 2 voire à 1 accueil, comme cela lui a été assuré.

S'agissant des taux de majoration de salaire pour l'accueil d'enfants aux profils complexes, du niveau de rémunération des ASSFAM Ressources, des congés exceptionnels pour événements familiaux et des 15 jours de répit, l'UNSA relève le **respect de la convergence** sur le mieux-disant des deux ex-départements.

Pour le reste, nous sommes dans l'application des minima définis par la loi et son décret d'application.

Pour finir, l'UNSA est satisfaite de voir une mesure particulièrement injuste abrogée et qui consistait à déduire d'office des congés annuels aux ASSFAM lorsque les enfants confiés partaient en droit de visite ou d'hébergement

Consultation – Evolution du référentiel métier de la collectivité et de certaines sujétions – Pour

L'administration l'indique ce projet inclut des ajustements à la marge du référentiel des métiers et des sujétions. 2023 sera l'occasion de poursuivre les négociations sur ce référentiel métiers et ses impacts sur le régime indemnitaire pour plus de cohérence, d'équité et de convergence des pratiques.

Sur ce dossier, l'UNSA salue la prise en compte effective de la pénibilité et du caractère dangereux de certains métiers de la route, via la création de la sujétion réseau routier 2x2 voies et demande l'élargissement du principe aux postes d'exploitation, d'entretien et des travaux routiers dans les zones de montagne, ainsi qu'aux postes liés à la gestion des tunnels routiers et aux postes d'opérateur dans les postes de contrôle chargés de la gestion du trafic, à hauteur d'au moins 200 euros.

Enfin, l'UNSA propose de faire préciser dans les documents utiles RH disponibles sur l'intranet que **les sujétions sont cumulables entre elles** puisque bien que cela ait toujours été le cas, ce n'était, a priori, pas clair pour tout le monde. L'UNSA a, en effet, eu à vous saisir à différentes occasions.

Consultation – Indemnité forfaitaire de déplacement CeA – Pour

L'UNSA est satisfaite de voir sa demande de préciser dans la délibération que l'indemnité forfaitaire de déplacement n'est pas exclusive de l'usage des véhicules de service a été prise en compte. En effet, l'IFD peut être insuffisante pour indemniser les agents et par conséquent, quand c'est possible, il faut privilégier l'usage des véhicules de service pour éviter que l'agent.e se retrouve dans une situation de remboursement défavorable.

L'UNSA propose également de travailler à la rédaction d'un règlement d'utilisation des véhicules de service pour une bonne gestion du parc.

Enfin, l'UNSA propose, si nous avons, au sein de la CeA, des collègues qui sont de grands rouleurs avec véhicule personnel, de faire souscrire par la CeA une assurance complémentaire à celle obligatoire pour les agent.es.

Consultation – Augmentation de la participation financière de la CeA au risque prévoyance – Abstention

Jusqu'à présent la participation financière de la CeA visait, hors option, un reste à charge de quasi 0 euro pour les salaires inférieurs ou égales à 2 000 euros.

Or, le point d'indice a été augmenté de 3,5% donc le nombre de collègues à 2 000 euros diminue mathématiquement.

L'UNSA propose que les 3,5% d'augmentation soient appliqués aux 2 000 euros et qu'ainsi la participation financière de la CeA vise un reste à charge de 0 euro pour les salaires inférieurs ou égales à 2 070 euros.

Ainsi, en appliquant aux 2 070 euros, les 1,73% du régime de base, nous trouvons un taux de participation de la CeA à 35,81 euros, soit 1,20 euros de plus par agent et par mois

Information – Evolution du dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la collectivité

L'UNSA est satisfaite de l'évolution du dispositif qui intègre notamment :

- ✓ la possibilité de saisir téléphoniquement les services RH
- ✓ et un binôme de juristes pour mener l'enquête administrative.

Information – Evolution des horaires des agents du bac de Rhinau

Information – RTT à gestion collective 2023