

## COMITE TECHNIQUE DU 18 MAI 2021

### 1. DESIGNATION DE LA OU DU SECRETAIRE ADJOINT DE SEANCE :

UNSA

### 2. APPROBATION DU PROCES-VERBAL DU COMITE TECHNIQUE DU 22 SEPTEMBRE 2020 DU CONSEIL DEPARTEMENTAL DU BAS-RHIN

POUR

### 3. APPROBATION DU PROCES-VERBAL DU COMITE TECHNIQUE DU 17 NOVEMBRE 2020 DU CONSEIL DEPARTEMENTAL DU HAUT-RHIN

Dans le cadre des négociations relatives au protocole d'accord de transfert à la CeA, le dispositif des jours d'ancienneté a été posé sur la table, notamment par l'UNSA, pour obtenir sa monétisation et son intégration dans le régime indemnitaire mensuel des agentes et agents de la CeA.

La demande était alors rejetée par l'administration.

L'UNSA apprend aujourd'hui, à la lecture de ce procès-verbal, qu'après et nous disons bien après la signature du protocole d'accord de transfert, des négociations, avec deux organisations syndicales seulement, se sont poursuivies, permettant l'intégration dans le régime indemnitaire mensuel des jours d'ancienneté, mais seulement pour certaines et certains agents.

L'UNSA tient à rappeler ici que le Titre I du protocole qu'elle a signé indique et nous citons « ... Cette première étape de négociations a donc pour but de corriger les divergences les plus notables pour assurer une équité entre les agents quel que soient leur département d'origine et de réaliser les convergences prioritaires. »

Pourquoi, l'administration a-t-elle alors fait le choix délibéré de la divergence et de la rupture d'équité sur un point qu'elle a, par ailleurs, refusé d'intégrer au protocole de transfert, au motif qu'il n'avait pas de fondement statutaire ?

Concrètement, cette négociation entre l'administration et les deux organisations syndicales concernées signifie qu'aujourd'hui, de nombreuses et nombreux collègues de la CeA perdent annuellement et selon leur ancienneté dans la collectivité, en :

- catégorie C, jusqu'à 375 euros,
- catégorie B, jusqu'à 450 euros,
- et catégorie A, jusqu'à 675 euros.

Vous comprendrez ainsi que l'UNSA ne peut se contenter de la réponse apportée ce jour par l'administration et engagera, dans le respect des mandats qui lui ont été confiés, suite aux élections professionnelles de décembre 2018, les actions qui s'imposent.

CONTRE

### 4. APPROBATION DU PROCES-VERBAL DU COMITE TECHNIQUE DU 8 OCTOBRE 2020 DU CONSEIL DEPARTEMENTAL DU HAUT-RHIN

ABSTENTION

### 5. APPROBATION DU PROCES-VERBAL DU COMITE TECHNIQUE DU 25 MARS 2021 DE LA CeA

Report au 17 juin 2021

## 6. CONVENTION DE MISE A DISPOSITION DES AGENT.ES DE LA DIR-EST ET DE LA DREAL DANS LE CADRE DU TRANSFERT DES ROUTES ET AUTOROUTES NON-CONCEDEES A LA CeA

### S'agissant de la DIR-EST

L'UNSA relève une forte opposition des collègues concerné.es à ce principe politique de transfert.

Il y existe également un sentiment d'impréparation générale et un manque de confiance : par exemple, s'agissant de leurs indemnités, les collègues de la DIR-EST ont reçu, dans un premier temps, un courrier avec des garanties sur le maintien de leurs indemnités, mais plus tard dans les simulations reçues, elles et ils perdaient 300 euros l'année. Lorsque cet état de fait a été relevé par les partenaires sociaux, la direction n'a pas su répondre.

### S'agissant de la DREAL

Les collègues de la DREAL expliquent, quant à eux, avoir été peu associés aux travaux et que les différents documents qui leur ont été présentés manquaient de précisions, notamment dans les études d'impact. Par ailleurs, les comptes-rendus des groupes de travail menés au niveau régional ne leur sont pas parvenus.

En un mot, la défiance est présente.

Enfin, pour pouvoir appréhender pleinement la convention de mise à disposition des agentes et agents de la DIR EST et de la DREAL dans le cadre du transfert des routes et autoroutes non-concédées à la CeA, la délibération relative au transfert et son rapport explicatif auraient pu être utilement joint.es au dossier qui nous est présenté ce jour.

Nous ignorions jusqu'à l'intervention de Mme CLIGNY par exemple et précisément les services ou parties de services qui sont mis à disposition de la CeA, au 1<sup>er</sup> juillet 2021 ou encore le nombre exact d'ETP transférés à cette même date.

CONTRE

## 7. CONSULTATION - PLAN DE FORMATION DE LA CeA 2021

Dans le cadre du plan de formation 2021, nous lisons que « des formations en faveur de l'égalité professionnelle et de la lutte contre les agissements sexistes à l'attention des agents, des encadrants, des intervenants dans le dispositif de signalement, des élus sont prévues. »

L'UNSA demande à être destinataire du contenu précis de ces formations et connaître des organismes choisis pour les conduire.

Dans le cadre du bilan de la formation 2019, toujours sur cette thématique, nous relevions ensemble, en 2020, qu'en **nombre de jours de formation par sexe**, les femmes enregistrent globalement 33 jours de formation en moins. Ce constat a-t-il fait l'objet d'une analyse et dans l'affirmative, quelles mesures pour y remédier sont-elles mises en œuvre ?

S'agissant ensuite du plan d'actions handicap, l'UNSA souhaiterait savoir à quel moment celui-ci pourra nous être présenté.

6 questions pour poursuivre :

1. s'agissant de la prévention des agressions verbales et physiques, combien d'agent.es des routes est-il prévu de former ?
2. A qui s'adressent les formations aux risques phytosanitaires ?
3. Combien de bilans professionnels sont actuellement en cours, combien ont été demandés depuis janvier 2021, accordés et si refusés, pour quels motifs ?

4. Combien d'agentes et d'agents en situation d'inaptitude sont visés pour bénéficier, en 2021, de formations qualifiantes ?
5. Combien de collègues sont prévus à l'intégration des ateliers de reconversion et de changement professionnel et à qui sont-ils effectivement ouverts en priorité ?
6. Quel est le budget alloué à l'activation des comptes personnels de formation ?

1 satisfaction :

- ✓ l'UNSA observe qu'en 2021 a été donnée suite à sa demande et que sont désormais programmées des sessions de formation à la conduite en situation difficile pour les véhicules lourds et légers.

1 proposition :

- ✓ l'UNSA propose que les agentes et agents des collèges soient informés, via une information jointe à leurs fiches de paie, que le guide de formation est tenu à leur disposition auprès de leur gestionnaire. Pour informer les ATC de manière certaine, le canal du bulletin de paie est incontestablement le plus pertinent.

1 regret :

- ✓ la valorisation et l'accompagnement des parcours professionnels des agentes et agents déchargés de service n'intègrent toujours pas le plan de formation, en 2021. Or, était annoncé, en septembre 2020, dans le cadre du bilan de formation 2019, que cette intégration serait prise effectivement en compte en 2021. L'UNSA constate, une nouvelle fois, que la situation des agentes et agents déchargés de service n'intéresse décidément que très peu notre collectivité.

L'UNSA tient, cependant, à remercier, une nouvelle fois, l'ensemble de l'équipe Formation de notre collectivité, pour sa volonté d'accompagner les collègues au plus près de leurs besoins et son indéfectible mobilisation tournée vers la réussite des projets professionnels des collègues. Incontestablement, une équipe sur laquelle nous pouvons tous et toutes compter.

ABSTENTION

## 8. CONSULTATION – REGLEMENT SPECIFIQUE DU TEMPS DE TRAVAIL POUR LES ATC DE LA CeA

Dans le cadre des négociations, l'UNSA notamment a demandé et obtenu :

- une réduction de leur temps de travail effectif annuel de 23 heures, soit un peu plus 3 jours, là où l'UNSA en demandait au moins 9.

Ensuite, l'UNSA a porté et obtenu que :

- la prise en compte du temps de participation au conseil d'administration comme du temps de travail effectif et donc récupérable.
- la non-interruption de la pause de 20 mn pour tout et toute agente réalisant une journée continue et son report intégral de 20 mn plus tard dans la journée en cas d'interruption exceptionnelle pour nécessité de service.
- la transmission des plannings annuels des collègues ATC dès le 1<sup>er</sup> septembre de l'année scolaire.

Mais, parallèlement :

- ✓ les collègues passent de 28 jours de congés annuels avant à 25 aujourd'hui, annihilant ainsi le bénéfice des 3 jours consentis, au titre de la pénibilité, de l'exposition aux produits chimiques et de la prise de service matinale,
- ✓ le temps d'habillage et de déshabillage n'est toujours pas pris en compte officiellement participant à du travail dissimulé, puisque ce temps représente, sur une année, 9 jours de travail offerts par les agentes et agents à l'administration,
- ✓ le temps partiel de droit ou sur autorisation lorsqu'il est annualisé peut contraindre l'agent ou l'agente à travailler 35h/semaine, soit l'équivalent d'un temps plein,
- ✓ la demande de récupération des congés annuels du fait de congés maladie demeure subordonnée à la demande de l'agent ou de l'agente,
- ✓ enfin, l'UNSA déplore le maintien du travail isolé.

Ainsi, l'UNSA tire un bilan négatif de ce règlement du temps de travail qui :

- ✓ ne tient pas, en réalité, compte de la pénibilité des métiers et de l'exposition aux risques chimiques, puisque ce qui est donné d'une main est repris de l'autre,
- ✓ participe de la dissimulation du travail par la non prise en compte des temps d'habillage et de déshabillage représentant 9 jours offerts, par personne et par an,
- ✓ ne garantit pas l'effectivité d'un temps de travail hebdomadaire à temps partiel,
- ✓ et ne pose pas clairement le report automatique des congés annuels, en cas de maladie sur une période de congés annuels.

CONTRE

## 9. CONSULTATION – LIGNES DIRECTRICES DE GESTION OPERATIONNELLES

Les lignes directrices de gestion édictées, publiées et portées à la connaissance des agentes et agents ont pour but de préciser les critères selon lesquels l'autorité hiérarchique entend apprécier les situations particulières qui lui sont soumises.

Les LDG ne peuvent être contraires à la réglementation et l'UNSA rappelle que les fonctionnaires sont titulaires d'un grade et ont, par conséquent, vocation à se voir confier statutairement les missions et responsabilités prévues par leur statut particulier.

Or, l'UNSA constate que l'administration fait le choix de s'appuyer, tant pour l'avancement de grade que pour la promotion, sur la notion de calibrage de poste, qui réglementairement n'existe pas ; ce faisant l'administration fixe des LDG qui méconnaissent le sens et la portée des dispositions introduites par le décret du 29 novembre 2019.

Par ailleurs, si les acquis de l'expérience sont effectivement cités, les modalités de leur prise en compte effective, tant pour les agentes et agents dans les services que pour celles et ceux qui consacrent leur activité professionnelle, à hauteur d'au moins 0,7 ETP à la vie du dialogue social au sein de notre collectivité, sont inexistantes.

Pour poursuivre, l'UNSA a demandé d'une part que chaque tableau d'avancement de grade et chaque liste d'aptitude respectent le prorata du nombre de femmes et d'hommes ; aucune garantie ne nous est donnée sur ce point.

L'UNSA est intervenue d'autre part, pour que les temps partiels, majoritairement utilisés par les femmes, ne soient plus source de discrimination, conformément à la réglementation et a demandé la communication, par

grade, du nombre de collègues à temps partiel ayant bénéficié d'un avancement de grade ou d'une promotion. Notre demande est restée lettre morte.

L'UNSA est satisfaite, cependant, de lire que, suite à sa demande, sont intégrées les 2 points statutaires suivants :

- chaque fonctionnaire doit avoir un déroulement de carrière complet sur au moins deux grades, dans toutes les catégories,
- la prise en compte, via un examen particulier, de la situation des fonctionnaires ayant atteint depuis au moins 3 ans, au 31 décembre de l'année au titre de laquelle il est procédé à l'évaluation, l'échelon sommital de leur grade,

et demande que les modalités pratiques de leur mise en œuvre soit débattues.

L'UNSA renouvelle la demande collectivement présentée et soutenue par les partenaires sociaux de voir les nominations intervenir dès le 1<sup>er</sup> janvier de l'année en cours.

CONTRE

#### 10. CONSULTATION – PLAN D'ACTIONS PORTANT SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES - 2021 - 2023

L'UNSA rappelle que le plan d'actions pluriannuel pour une égalité femmes-hommes s'appuie sur l'article 80 de la loi de transformation de la fonction publique (LTFP).

L'UNSA a ainsi proposé à l'administration de solliciter un délai supplémentaire aux services de l'Etat, pour mener ce travail, en s'appuyant sur les données disponibles pour les années 2018, 2019 et 2020, avant de nous présenter le plan d'actions triennal - 2021-2023, pour une égalité femmes-hommes au sein de la CeA.

Ce n'est pas la voie qui a été retenue par l'administration.

Ce qui nous est aujourd'hui proposé est ainsi bien davantage une préfiguration d'un plan d'actions égalité femmes-hommes qu'un véritable plan d'actions.

Mais alors de quelle égalité femmes-hommes, au sein de notre administration, parlons-nous ?

Nonobstant cet état de fait et parce que l'UNSA est attachée à cette thématique, elle a négocié en étant force de propositions. C'est ainsi que l'UNSA a formulé 50 propositions s'appuyant sur les vécus terrain des collègues de la CeA, tout en en fléchant 23 prioritaires, dont les 6 plus saillantes sont :

1. **la mise en place**, sur le principe de la convention citoyenne pour le climat, **d'une convention CeA pour l'Egalité femmes – hommes**,
2. **la fin de la communication stéréotypée dans notre administration** en s'appuyant sur le guide pratique du Haut Conseil à l'Egalité, parce que dans un pays où l'égalité entre les femmes et les hommes est inscrite dans la Constitution, la langue ne peut rester un domaine où serait encore admise et revendiquée l'expression de la prétendue supériorité d'un sexe sur un autre. Ne pas pouvoir nommer le féminin, ou le faire disparaître dans un genre prétendument indifférencié, c'est organiser l'invisibilité donc l'absence des femmes dans la sphère publique. »
3. Le lien entre les valeurs de la CeA et l'obligation de l'égalité femmes-hommes : **en quoi nos valeurs participent-elles activement au respect strict de l'égalité femmes-hommes au sein de la CeA ?**

4. **La mise en place d'une procédure signalements harcèlement moral et sexuel et violences sexistes** et communication du nombre de signalements harcèlement moral et sexuel et violences sexistes aux partenaires sociaux et aux personnels avec suites réservées, par le biais **d'un état des lieux annuel des violences sexistes et sexuelles**.
5. **La présentation sexuée** automatique des **données**.
6. La fixation des **moyens consolidés dédiés au plan d'actions égalité femmes-hommes**, pour :
  - ✓ **octroyer 1 jour de repos mensuel aux femmes souffrant d'algoménorrhée**. En effet, ces douleurs précèdent ou accompagnent les règles et peuvent être sources de grandes souffrances qui font l'objet d'un véritable tabou qu'il convient de faire sauter.
  - ✓ **Octroyer 1 jour de congés enfant malade supplémentaire** pour 2 enfants de moins de 13 ans et 2 jours supplémentaires pour 3 enfants de moins de 13 ans.
  - ✓ **Maintenir le régime indemnitaire** (IFSE, CIA 13<sup>ème</sup> mois) en cas d'absence pour douleurs menstruelles ou enfant malade
  - ✓ **Mettre à disposition des femmes des protections hygiéniques** dans tous les sites de la collectivité
  - ✓ **Prendre en compte de l'égalité professionnelle dans les critères des lignes opérationnelles de gestion** relatives à l'avancement de grade et à la promotion
  - ✓ **Communiquer sur le doublement du congé de paternité** de 7 à 14 jours
  - ✓ **Informers et former** les agentes et agents, encadrant.es ou non à **l'Égalité femmes-hommes** en partant de témoignages, d'exemples concrets, de questionnaires d'auto-évaluation, de situations sérieuses et interactives sur les biais inconscients.
  - ✓ **Former** l'ensemble des encadrantes et encadrants, ainsi que les nouveaux arrivants et nouvelles arrivantes à la **prévention des violences sexistes**
  - ✓ **Conventionner avec une ou des structures pour avoir des places réservées** en crèches ou halte-garderie pour les enfants des agent.es de la CeA
  - ✓ **Intégrer dans nos appels d'offres** les critères du **respect de la dignité** des travailleurs et travailleuses et **l'égalité femmes-hommes**.
  - ✓ **Créer un poste dédié, référent ou référente Égalité** pour construire, suivre et animer le plan et la Convention.
  - ✓ **Communiquer** largement, **sur la convention et le plan**, à l'extérieur et au sein de notre collectivité en lui dédiant un espace sous notre Intranet.
  - ✓ **Mettre en place** le recrutement égalitaire et anonymé sur le site intranet et sur les supports externes de publication.

L'UNSA observe que quelques unes de ses propositions ont été retenues.

Pour l'UNSA, l'urgence est de fixer des **moyens financiers consolidés dédiés au plan d'actions égalité femmes-hommes**.

Enfin, l'UNSA reconnaît, cependant, une prise en main du dispositif Égalité femmes hommes et formule le souhait qu'il soit pris en compte comme grande cause de la prochaine mandature, dans la droite ligne des propos tenus et portés par le Président du CTP, ce jour.

Le dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes étant présenté pour information, l'expression de l'UNSA ne portera que sur le plan d'actions Égalité femmes-hommes.

ABSTENTION

S'agissant du dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes, l'UNSA vous propose :

- ✓ de compléter, la partie définition des actes pouvant faire l'objet d'un signalement, par les 2 actes violents suivants :
  - ✓ les violences physiques,
  - ✓ et les violences verbales, telles que les menaces, injures, diffamations, outrages,

- ✓ de réduire de 48 à 24h, l'envoi de l'accusé de réception du signalement émis par un agent ou une agente,
- ✓ de préciser les fonctions des personnes susceptibles d'intervenir sur ce dispositif (DRH, médecin, assistantes sociales ou assistants sociaux, agent ou agent référentes et vers qui ou vers quelle compétence est émis le signalement sous [signalementRH@alsace.eu](mailto:signalementRH@alsace.eu),
- ✓ de veiller à ce que l'enquête administrative diligentée qui n'est pas un exercice simple soit réalisée par des profils adéquats. En effet, elle doit être menée avec confidentialité, neutralité, impartialité, indépendance et rapidité. La CeA dispose-t-elle de ce type de profil ? Dans la négative, des formations sont-elles dispensées ? L'UNSA sait, par exemple, que des enquêtes administratives sont menées, dans certaines directions, en présence de la personne qui a émis le signalement et de la ou du mis en cause,
- ✓ de supprimer (page 9 – alinéa 3) , « le cas échéant » dans la phrase « un rapport doit être rédigé par la personne chargée de l'enquête administrative auquel seront annexés, le cas échéant, tous les procès-verbaux. ; il s'agit en effet d'une obligation,
- ✓ d'ajouter dans les mesures RH suite à l'enquête administrative, pour la victime, la possibilité de solliciter la transformation de son ou ses arrêts de travail en accident de service et pour l'auteur ou l'autrice des faits, la suspension,
- ✓ d'ajouter dans les mesures d'accompagnement en direction de la victime qu'un accompagnement externe est ouvert,
- ✓ d'annexer au présent dispositif une liste d'associations de lutte contre les violences et le harcèlement, tel que l'Institut national d'aide aux victimes et de Médiation ou le Centre d'Informations sur les droits des femmes et des familles ou encore les coordonnées de la Défenseure des Droits,
- ✓ d'assurer une large communication régulière en direction des agentes et agents et des élu.es, en multipliant les canaux, affichages, courriers, intranet, règlement intérieur, ateliers, forums, formations,
- ✓ d'évaluer le dispositif tous les 2 ans , pour l'améliorer continuellement.