



RENCONTRE 2023 AUTORITE TERRITORIALE

Le syndicat UNSA Mairie Saint - Paul est le **2nd** syndicat de la collectivité, élu lors des dernières élections professionnelles de 2022, avec une représentation **dans toutes les instances sociales** de la structure (Comité Social Territorial, Formation Spécialisée en matière de santé, de sécurité et de condition de travail ou F3SCT, CAP A, B, C et CCP).

Notre section syndicale locale est intégrée dans l'Union régionale, UNSA Territoriaux de la Réunion. Tout en continuant à être **autonome, responsable et efficace**, nous sommes présents tout au long de cette mandature pour être un partenaire privilégié de la collectivité afin de co-construire ensemble des projets pour améliorer la carrière, la santé, la sécurité et le bien être des agents communaux.

Nous serons donc présents pour continuer à défendre les chantiers suivants :

Dialogue social à instaurer de manière régulière, de qualité et respectant les engagements pris.

Lignes directrices de gestion via la relance du groupe de travail pour co-construire sur les conditions de santé, prévention, sécurité au travail et bien-être des agents en travaillant sur les sujets prioritaires suivants :

- document unique d'évaluation des risques professionnels tenant compte des RPS dans le cadre d'un plan d'actions structuré,
- prise en compte des préconisations du médecin de prévention,
- assistante sociale avec un budget dédié en lien avec le COS
- assistants de prévention à remobiliser
- déploiement des registres de santé et de sécurité dans une démarche partagée

Promotion interne et avancements de grade avec une vraie politique de gestion du personnel basée sur des critères objectifs définis dans les lignes directrices de gestion de la collectivité (postes inscrits au tableau des effectifs, vacances de postes effectuées, prise en compte des agents qui ont passé des concours et examens professionnels ...). Le travail avec l'UNSA sur la définition des critères mais aussi avec la communication préalable de la liste des agents promouvables est nécessaire ainsi que la liste des promus avant affichage de l'arrêté. Est-il prévu une révision des taux de promotion interne qui n'ont pas été actualisés depuis plusieurs années, bloquant ainsi la carrière des agents ?

Titularisation avec un plan pluriannuel basé sur un nombre mais aussi des critères objectifs et justes, définis dans les LDG et qui devront être réellement pris en compte par l'autorité dans le choix des agents bénéficiaires. Communication préalable de la liste des agents avec et sans concours auprès des syndicats.

GPEEC (Gestion Prévisionnelle des Effectifs Emplois et Compétences): dispositif à mettre en place dans le cadre de la réorganisation des services tout en tenant compte d'une véritable offre de mobilité interne au sein de la collectivité.

Plan de formation : application d'une démarche de mise en place de modules adaptés à l'évolution professionnelle des agents au bénéfice de l'ensemble du personnel. Pas de suites apportées au recensement effectué auprès des agents.





RENCONTRE 2023 AUTORITE TERRITORIALE

RIFSEEP : remise à plat du régime indemnitaire qui doit être plus juste et qui profite à l'ensemble du personnel. Cette démarche doit se dérouler en totale concertation avec nous car aujourd'hui, il n'y a pas de réelle prise en compte des conditions de travail rattachées à chaque poste (trous dans la raquette).

Tickets Restaurants : Revalorisation de la part Employeur (jusqu'à 60 % pour la part Employeur contre 50 % aujourd'hui), mise en cohérence du nombre de tickets avec le nombre de jours travaillés (sur 12 mois et non 10), sur 20 jours travaillés par mois soit 228 tickets par an au maximum). Actuellement, certains agents perdent une partie de cet avantage comme les agents de bibliothèques qui perdent 63 tickets par an. Qu'en est-il pour la mise en place de la carte Tickets Restaurants à la suite du refus de certains commerçants de continuer à prendre les tickets papier ?

Télétravail : Mise en application du cadre strict de la loi car aujourd'hui la collectivité met en place du télétravail avec une durée limitée par rapport à la réglementation (ex : Télétravail sur 4 mois au lieu d'une année pour une adhérente). Un groupe de travail avait commencé à travailler sur les modalités de mise en œuvre de ce dispositif mais n'a pas été poursuivi. Sera-t-il relancé ?

ASEM et personnels de la Restauration Scolaire : Étudier la faisabilité d'augmenter le quota d'heures des agents pour arriver à un temps de travail de 35 heures et permettre aux agents d'exercer pleinement leurs missions par rapport à la charte nationale pour les ATSEM et selon la réglementation pour tous. Reconnaissance du diplôme (CAP Petite Enfance) ou des acquis de l'expérience professionnelle pour exercer le poste d'ASEM ou d'ATSEM dans leur filière dédiée.

Égalité Hommes / Femmes : Respect de la réglementation à minima voire mise en place d'une véritable politique volontariste pour une application concrète et réelle dans les recrutements, les salaires et les régimes indemnitaires mis en place. Sauf erreur nous n'avons pas eu la communication du rapport Hommes / Femmes 2021 et 2022 à notre niveau.

Personnel RQTH : Développement d'une politique volontariste pour recruter, intégrer, voire titulariser les agents porteurs d'handicaps au sein de la collectivité.

Réorganisation des services : Délai sur la finalisation des recrutements pour consolider le fonctionnement optimum de la collectivité (1 DGAS, 3 Chargés de mission, 2 directeurs, des responsables de service et de cellule, ...). Nous sommes en attente de ma transmission de l'organigramme actualisé de la collectivité (nouveaux postes créés, d'autres supprimés, changement de poste depuis le dernier organigramme transmis). Il est aussi nécessaire que l'actualisation des fiches de postes se fasse rapidement car habituellement, ces documents étaient transmis avec les CREAP pour les évaluations professionnelles. Or, lorsque les agents demandent leurs fiches de poste auprès de la DRH, des fiches types leur sont transmis.

Mise en place d'un système de compensation équitable (au choix de l'agent et selon les disponibilités budgétaires) pour l'ensemble des sollicitations du personnel aux différents dispositifs mis en place pour le bon fonctionnement de la collectivité (PCS, élections, astreintes, heures supplémentaires, autres).





RENCONTRE 2023 AUTORITE TERRITORIALE

Agents en CDI : Réévaluation de la situation professionnelle doit être prévue au moins tous les 3 ans selon la réglementation. Il en est de même pour le changement d'échelon. De nombreux agents restent sur la rémunération, à l'échelon 1 depuis le début de leur carrière professionnelle au sein de la collectivité.

Agents en CDD : Modalités objectives de renouvellement à fixer, sur la base de la manière de servir à minima, mais aussi en tenant compte des spécificités des postes occupés. En cas de non renouvellement, les délais de prévenance raisonnables doivent être respectés.

Prime de précarité : Instauration de manière automatique pour les agents CDD en fin de contrat conformément à la réglementation (synthèse des engagements réciproques du 30 mars 2022).

NBI : Respect strict du décret pour les postes éligibles au sein de la collectivité.

GIPA : Faire bénéficier à tous les agents éligibles au sein de la collectivité.

Primes Médailles du travail et Incitation Départ à la retraite : Mise en place d'alternatives pour le maintien de ces primes pour les agents concernés dès 2023 en étudiant la faisabilité via la convention passée avec le COS dans le cadre de subventions supplémentaires.

Garantie Maintien de salaire : Relance d'une nouvelle campagne pour les agents qui n'ont pas bénéficié du dispositif dans les années 2000.

Forfait Mobilités durables pour les agents qui utilisent des moyens de déplacement durable pour effectuer leur trajet domicile - travail. Il s'agit d'un dispositif volontariste qui permet la prise en charge financière, totale ou partielle, par l'employeur des frais de déplacement personnels de leurs employés entre leur domicile et leur lieu de travail.

Risques Psychosociaux : Déployer l'effectivité du réseau Sentinelles (synthèse des engagements réciproques du 30 mars 2022) et valider la convention avec le CDGFPT Réunion pour le traitement des RPS par un acteur extérieur à la collectivité.

Agents PEC : Structurer des formations pour ces agents en véritable politique d'insertion et mettre en place un véritable accompagnement pour eux tout comme pour les apprentis pour pouvoir pérenniser leurs postes au sein de la collectivité, en fonction de leurs spécificités. Bilan à dresser sur le dispositif mis en place au sein de la collectivité jusqu'à présent.

1607 Heures : Quelle est la suite après le passage de la délibération cadre ? L'autorité prévoit-elle la relance du groupe de travail sur le sujet au lieu d'imposer les 35 heures à tous les agents ?

Part Employeur pour les mutuelles agréées : Étudier la faisabilité financière de la revalorisation de la part Employeur car actuellement, elle est de 8 € pour un adulte et de 5 € par enfant. Dans le secteur privé, la participation financière de l'employeur doit être au moins égal à 50 % de la cotisation.

Instances paritaires : Nous n'avons pas reçu jusqu'à présent le PV de la séance d'installation du CST alors même qu'il y a un délai de 15 jours pour le transmettre. Nous





RENCONTRE 2023 AUTORITE TERRITORIALE

arrivons à la fin du 1^{er} trimestre de l'année et nous ne voyons pas venir la réunion d'installation pour la F3SCT. Qu'en est-il pour les CAP et CCP ?

RSU 2021 : Rapport social unique décrivant la situation de la collectivité n'a pas été transmis aux syndicats comme cela est prévu dans la réglementation. Y a-t-il un délai fixé pour le traitement de ce dossier ?

Protocole d'exercice du droit syndical : Une refonte doit être mise en place conformément à la synthèse des engagements réciproques du 30 mars 2022.

Notre syndicat sera présent pour vous accompagner et construire ensemble tous ces chantiers, dans une démarche respectueuse, ambitieuse et professionnelle afin de défendre les intérêts et droits des agents communaux de notre collectivité.

