

La lettre de l'UNSA

Un syndicat qui informe

Un syndicat responsable

Un syndicat utile

Syndicat UNSA du Conseil régional de Bourgogne-Franche-Comté
www.unsa-crbfc.eu contact@unsa-crbfc.eu 28 août 2021 - n°44

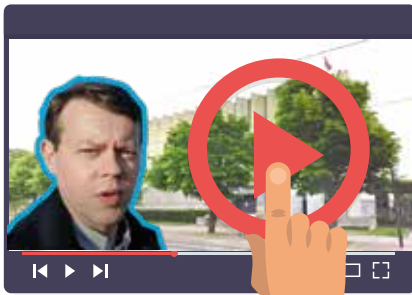
DOSSIERS PAGES 2 & 3

La rentrée syndicale :
Les revendications de
l'UNSA !

ADHÉRER PAGE 4

Soutenez l'UNSA en
adhérant : - 66 % de
crédit d'impôt ou de
déduction fiscale

YouTube



L'actualité
du Conseil
régional dans
des vidéos!



LES FOURMIS ET LA CIGALE

Après avoir écouté les agents, échangé avec les adhérents en assemblée générale, fini de centraliser toutes les demandes et revendications, ajusté avec l'excellente équipe des représentants du personnel UNSA et diffusé aux agents.

Voilà maintenant le temps d'écrire au nouveau Vice-Président RH. C'est fait !

Il nous reste maintenant à le rencontrer pour lui présenter de vive voix.

Mais de toute manière pour l'UNSA, le travail de fond est réalisé, toute l'équipe UNSA est opérationnelle et nous avons nos **44 revendications** à défendre auprès du nouvel exécutif régional !

Comme je suis un peu taquin. Je vais ouvrir une parenthèse et je vais

faire un parallèle entre le travail méticuleux, méthodique, minutieux... des petites fourmis UNSA qui préparent et anticipent.

Et, la cigale syndicale.

FOqu'ça change
Tout tout C aGTé
BLABLA ça va pas.
ça va pas, ça va pas BLABLA.
BLABLA ça va pas.
J'sais pas bien c'qui va pas mais ça va pas.
De toute manière ça va jamais, ça va pas.
ça va pas, ça va pas, ça vaaaaaa paaaaas
FOqu'ça change
Tout tout C aGTé
BLABLA ça va pas...



Elle n'a pas chanté tout l'été mais bien manifesté tout l'été. Si bien qu'à la rentrée, sur le mouvement de grève – illimité ! – que la cigale syndicale a lancé le 6 septembre pour protester contre le passe-sanitaire (qui ne s'applique pas au Conseil régional, sauf cas très particuliers et avec une administration régionale particulièrement bienveillante sur ce sujet pot-de-pus du passe-sanitaire), il ne s'est trouvé qu'un seul agent déclaré gréviste sur les 4200 salariés de la Région.

Bref. Parenthèse fermée.

Pour l'UNSA, vous l'aurez compris, pour cette rentrée on reste sur la ligne #SyndicatUtile. Et maintenant qu'on est prêt et organisé, on attend sereinement les premières réunions de dialogue social avec les représentants de la nouvelle majorité politique.

RENTRÉE SYNDICALE : LES REVENDICATIONS DE L'UNSA AU CONSEIL RÉGIONAL DE BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ

Pouvoir d'achat

1. Le pouvoir d'achat des agents est la priorité numéro 1 de l'UNSA.

Notre collectivité se situe en dessous de la moyenne des Conseils régionaux, elle peine à recruter et à conserver ses meilleurs agents.

L'UNSA considère que la reconnaissance doit être plus marquée à travers les primes, d'autant qu'il arrive régulièrement que des agents de catégorie C fassent des missions de B (parfois de A). Idem pour les agents de catégorie B qui font des missions de A.

L'UNSA considère également que la charge de travail a nettement augmenté avec la crise sanitaire et aussi le passage au télétravail pour les agents des sièges.

Une hausse du pouvoir d'achat des agents serait un signal positif et une reconnaissance à l'égard des agents publics sur-mobilisés depuis plusieurs années (voir le nombre d'heures écrêtées chaque année) et encore davantage avec la crise sanitaire.

A défaut d'avoir obtenu une reconnaissance par l'utilisation d'une prime spécifique COVID, une hausse généralisée de l'ordre de 25% est aujourd'hui indispensable.

2. L'UNSA revendique la reconnaissance du travail effectué par les agents de catégorie C et B en intégrant une graduation du CIA au regard de la qualité du travail réalisé et/ou projets portés et en conservant le socle de 360 euros minimum.

3. L'UNSA revendique de pérenniser la hausse de 20% de l'enveloppe du CIA.

4. L'UNSA revendique que l'enveloppe du Complément Indemnitaire Annuel soit calculée sur la base du maximum attribuable à chaque agent.

5. L'UNSA revendique l'arrêt de la réduction des salaires des agents de leurs avantages acquis.

6. L'UNSA revendique l'application des nouveaux taux de remboursement des repas à 17,50 euros au lieu de 15,25 euros avec

effet rétroactif au 1er janvier 2020.

7. L'UNSA revendique l'ouverture de négociations sur les primes et les modalités d'évaluation du médecin et du psychologue qui vont rejoindre notre collectivité

8. L'UNSA revendique que les agents de la filière technique soient reconnus dans leurs expertises et leurs technicités.

9. Les contractuels de droit public qui travaillent au Conseil régional se voient prélever d'une partie de leurs primes avec application du dispositif de transfert points-prime ("modulation RI"). Pourtant, ils ne sont pas concernés puisque leurs cotisations retraites ne sont pas calculées sur la même base de rémunération que les fonctionnaires. L'UNSA revendique d'arrêter de ce prélèvement qu'elle considère comme illégitime et probablement illégal.

10. L'UNSA demande à l'administration de stopper sa vision restrictive de la NBI Accueil.

11. L'UNSA pointe un problème dans les primes liées à l'encadrement. Pour notre organisation, il est maintenant nécessaire d'adapter les primes à l'unité des personnes à encadrer pour éviter les effets de seuil.

12. L'UNSA souhaite que les agents qui obtiennent des certifications, des qualifications professionnelles puissent obtenir une reconnaissance

par les primes.

13. Avec le télétravail généralisé, l'UNSA n'est pas opposée à la diminution des bureaux à condition que les économies réalisées soient fléchées sur le pouvoir d'achat des agents.

14. L'UNSA revendique de poursuivre le paiement des heures supplémentaires pour les agents.

15. L'UNSA demande la mise en place d'une procédure claire et favorable pour les agents qui solliciteraient une procédure de rupture conventionnelle.

Temps de travail

16. L'UNSA revendique que les autorisations spéciales d'absence pour événement personnel puissent être accordées en dehors de la période de l'événement pour les agents des établissements et des sièges.

17. Compte-tenu de la pyramide des âges, des difficultés des métiers et de la nécessaire reconnaissance du travail effectué par les agents, l'UNSA revendique toujours l'octroi de jours de congés payés supplémentaires liés à l'ancienneté pour les agents du conseil régional. Du repos supplémentaire, permettrait aux agents d'être en meilleure forme et en meilleure santé.

18. L'UNSA revendique l'application de l'accord du 16 octobre 2001 qui

Début du message réexpédié :

De: Stéphane Matthey <stephane.matthey@ [REDACTED]>

Objet: 📧 Reprise syndicale

Date: 8 septembre 2021 à 11:35:41 UTC+2

À: Hicham BOUJILAT <hicham.boujilat@ [REDACTED]>

Cc: Gilles DA COSTA <gilles.dacosta@ [REDACTED]>
GRANIER <Celine.GRANIER@ [REDACTED]>

Monsieur le Vice-Président,

Suite à votre convocation pour une réunion de dialogue social le 15 juillet dernier, il nous a semblé que l'administration n'avait pas véritablement de grandes orientations à nous présenter (ce qui, après réflexion, peut se comprendre).

Aussi, pour alimenter nos échanges, l'équipe UNSA a jugé utile de vous adresser à la rentrée un récapitulatif de nos demandes et revendications (encore inabouties, inachevées ou refusées).



UNSA



44

RENDICATIONS POUR AMELIORER CONCRETEMENT LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES AGENTS

dispose que pour les agents de la communauté éducative les jours fériés sont comptabilisés comme du temps de travail effectif

19. Les agents du Conseil régional ont des milliers d'heures de travail écrêtées. Ces heures sont comptabilisées mais non payées, ni même récupérées. L'UNSA revendique le règlement de ces milliers d'heures de travail gratuit des agents.

20. L'UNSA revendique la possibilité de donner des jours COVID de 2020 pour permettre aux parents d'un enfant gravement malade de rester à ses côtés.

21. Le décret du 9 mars 2021 élargissant au bénéfice des parents d'enfants décédés le dispositif de don de jours de repos non pris a été publié au Journal officiel. L'UNSA revendique de mettre à jour le règlement de la Région.

22. L'UNSA revendique de mettre à jour le règlement du temps de travail du Conseil régional pour faire bénéficier les agents de l'allongement du congé de paternité et du congé d'adoption.

23. L'UNSA revendique le paiement, si l'agent le décide, des jours sur les CET.

24. L'UNSA revendique que la participation au Conseil d'administration ne soit pas

comptabilisée à hauteur de 3 heures maximum mais au temps réellement passé.

25. L'UNSA revendique une amélioration des relations autorités hiérarchiques / autorités fonctionnelles. Pour l'UNSA, 2 solutions doivent être sérieusement mises en œuvre dans l'administration : agir auprès du législateur et renforcer les droits des agents dans le règlement du temps de travail.

Télétravail

26. L'UNSA revendique l'indemnisation du télétravail à hauteur de 220 euros et d'augmenter le forfait jours pour permettre à tous les agents d'obtenir 3 jours de télétravail par semaine.

27. L'UNSA revendique que l'éligibilité du télétravail soit déterminée par les activités exercées et non par les postes occupés.

28. L'UNSA revendique la mise en œuvre du télétravail pour les agents d'encadrants dans les lycées.

29. L'UNSA revendique que les agents représentants du personnel ne soient pas exclus du dispositif de télétravail.

30. L'UNSA revendique de mettre en place une procédure spécifique

de pointage en télétravail lorsqu'une surcharge d'activité est constatée afin que les agents puissent voir leurs heures valorisées.

Déroulement des carrières

31. L'UNSA revendique la communication du rapport d'avancement et de promotion.

32. L'UNSA revendique de revoir le calendrier des CAP pour que les listes d'avancement de grade et de promotion interne soient publiées en début d'année plutôt qu'en juillet.

33. La collectivité doit maintenant trouver les moyens d'augmenter considérablement le nombre de possibilités d'évolution professionnelle vers la catégorie B pour les agents d'encadrement des lycées. L'UNSA souhaite que l'exécutif se saisisse véritablement de cette problématique.

34. L'UNSA revendique d'ouvrir le grade d'attaché hors classe aux chefs de service.

35. L'UNSA souhaite qu'une solution soit trouvée pour permettre l'avancement des agents ATTP1.

36. L'UNSA revendique une véritable reconnaissance des agents de catégorie B du siège et des assistantes de direction de catégorie C qui sont totalement oubliés.

37. L'UNSA revendique que le panorama des carrières soit revu pour permettre un meilleur déroulement des carrières de tous les agents.

38. L'UNSA revendique la mise en place de l'expérimentation pour l'accès par la voie du détachement à un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur pour des fonctionnaires handicapés.

Protection sociale, protection COVID

39. L'UNSA revendique une garantie maintien de salaire financée à 100% par la collectivité.

40. L'UNSA revendique l'installation de détecteur de CO2 dans les

salles de réunion du Conseil régional.

Retraités du Conseil régional

41. L'UNSA revendique une prime pour les agents du Conseil régional qui partent en retraite.

42. L'UNSA revendique d'étendre le bénéfice du CNAS aux agents retraités au-delà de la première année de retraite.

Dialogue social

43. L'UNSA renouvelle sa demande d'avoir un bilan des procédures et jurys de recrutement pour analyser finement les raisons des échecs et trouver des solutions.

44. Les CHSCT sont souvent déconnectés des réalités, trop longs, avec des documents massifs (300 ou 400 pages) qui ne valorisent pas le travail des agents qui les préparent, et ne permettent pas véritablement de débats politiques pour modifier les orientations présentées. L'UNSA renouvelle sa demande que les CHSCT soient préparés préalablement par des Commissions de Dialogue Social (CDS).



COVID 19 ET AGENTS VULNÉRABLES : ATTENTION ÇA CHANGE LE 27 SEPTEMBRE !



La campagne de vaccination offre des perspectives durables de sortie de la crise sanitaire, dans ce contexte la DGAFP a publié une nouvelle circulaire relative

aux agents dits vulnérables à la Covid-19, qui présentent un risque élevé de développer une forme grave d'infection au virus.

Cette circulaire se substitue, à compter du 27 septembre 2021, à la circulaire du 10 novembre 2020 (relative à l'identification et aux modalités de prise en charge des agents publics civils reconnus personnes vulnérables).

La circulaire rappelle les critères permettant l'identification des personnes vulnérables avec deux catégories : la vulnérabilité sévère et la vulnérabilité non sévère (troisième trimestre de la grossesse, être âgé de 65 ans et plus ; avoir des antécédents (ATCD) cardiovasculaires...).

Pour les agents non-sévèrement immunodéprimés qui regagnent leurs postes de travail la circulaire de la DGAFP demande aux employeurs de mettre en place les mesures de protection renforcées suivantes (isolement du poste de travail, respect de gestes barrières renforcés changement de ce masque au moins toutes les quatre heures, absence ou la limitation du partage du poste de travail ...).

A défaut de mise en place de ces mesures de protection renforcées, l'agent peut saisir le médecin du travail qui se prononce sur la possibilité de reprise du travail.

La circulaire de la DGAFP indique aussi que le placement en autorisation spéciale d'absence d'un agent public vulnérable ne peut être engagé qu'à la demande de celui-ci ET sur la base d'un certificat délivré par un médecin de son choix.

S'agissant des agents vulnérables sévèrement

immunodéprimés, ce certificat atteste que l'intéressé se trouve dans l'une des situations de vulnérabilité "sévères". Il appartient à l'employeur de l'agent présentant ce certificat de le placer en autorisation spéciale d'absence si le télétravail n'est pas possible. S'agissant des agents vulnérables non-sévèrement immunodéprimés, ce certificat doit attester que l'agent se trouve dans l'une des situations de vulnérabilité "non sévères" et qu'il est affecté à un poste susceptible d'exposition à de fortes densités virales. Sur présentation de ce certificat, il appartient à l'employeur de l'agent présentant ce certificat de le placer en autorisation spéciale d'absence si le télétravail n'est pas possible.

Cas des agents avec une contre-indication à la vaccination

Les agents pour lesquels le télétravail n'est pas possible et qui justifient, par la présentation d'un certificat médical, d'une contre-indication à la vaccination sont placés en ASA.

Enfin la circulaire pose un traitement des désaccords : lorsque l'employeur estime que la demande de placement en ASA n'est pas fondée, il saisit le médecin du travail. L'agent est placé en ASA dans l'attente de la notification de l'avis du médecin du travail.

