

- **Crèches**
Initialement prévue pour palier l'absentéisme, l'UMU (Unité Mobile d'Urgence) est devenue une solution au quotidien. Ce constat démontre une nécessité de renforcer les effectifs pour garantir un service public de qualité. Un travail de la Direction générale est en cours pour solutionner les problèmes rencontrés. Nous estimons nécessaire d'avoir un poste d'UMU par bassin de vie, soit 3 UMU pour les puéricultrices et 3 UMU pour la technique. Nous remercions la collectivité pour l'octroi des postes supplémentaires demandés par l'UNSA.
- **Service insertion**
Une réorganisation dans ce service est en cours. Nous avons déjà demandé un délai supplémentaire pour que la direction rencontre les agents afin de pouvoir répondre à leurs interrogations. Nous avons également porté plusieurs revendications et restons très vigilants sur ce dossier.
- **Centre social du Hameau, Éducateurs de rue et Service animation**
Lors d'un CST, nous avons porté les demandes des agents pour la valorisation du temps de travail lors des sorties de plus de 3 jours. La Direction générale a accepté les propositions.

GÉNÉRALITÉS

- **Entretiens PROS**
Nous constatons avec étonnement un nombre de remontées d'agents jamais atteint concernant la tenue d'entretiens PROS problématiques. Durée excessive, climat délétère, appréciations inappropriées : autant de constats qui témoignent une fois de plus d'un management abusif. Nous rappelons qu'un entretien professionnel est un moment d'échange où chacun doit s'exprimer dans le respect de la personne qui est en face.
- **Pénibilité**
Les études sont en cours mais nous ne sommes pas optimistes. En effet les critères sont très restrictifs pour pouvoir prétendre à la pénibilité. Espérons que cette étude serve à l'amélioration des conditions de travail, mais également à l'identification de métiers et services dans lesquels les critères se cumulent sans toutefois atteindre les seuils définis. Nous demandons que pour ces services et métiers le cumul soit intégré dans la pénibilité du travail.

L'UNSA TOUJOURS À VOS CÔTÉS POUR MIEUX VOUS DÉFENDRE

DQCVNV

- M. le DGS a approuvé notre demande de dotation de tenues de travail claires. En ce qui concerne les shorts, indispensables aux agents pour travailler par fortes chaleurs, une étude de faisabilité est en cours et nous sommes optimistes.
- La privatisation du parking des agents du Grand Tour est reportée après les élections municipales.
- Comme dans bien d'autres services, nous dénonçons un manque d'effectifs préjudiciable à la qualité du service public. A titre d'exemple, 7% d'effectifs en moins sur le secteur pavillonnaire !
- Maison du jardinier :
 - La proposition d'aménager un vestiaire féminin dans un placard du local des aires de jeux était inacceptable. M. le DGS souhaite trouver une solution plus digne.
 - Notre demande de nommer un manager en interne a été prise en compte
- Cimetière Bessières : nous nous sommes fermement opposés au partage des toilettes agents avec le public. Un deuxième WC sera donc aménagé dans leurs nouveaux locaux.



EN DIRECT DE NOS ACTIONS JANVIER 2026

Chères collègues, chers collègues,

En ce début d'année 2026, au nom de toute l'équipe, je vous adresse à toutes et tous mes vœux les plus sincères de santé, de sérénité et de réussite, sur le plan professionnel comme sur le plan personnel. Plus que jamais, nous vous souhaitons de retrouver du sens, du respect et de la considération dans votre travail.

Pourtant, nous le savons, l'ambiance dans nos services est aujourd'hui plutôt morose. Entre les réorganisations trop nombreuses, la perte de repères et le manque de reconnaissance, beaucoup d'entre nous arrivent au travail avec « la boule au ventre ». Cet état de fatigue et de lassitude n'a rien de naturel : il est le résultat de méthodes managériales quelques fois brutales et d'une charge de travail toujours plus grande, à mesure que fondent les effectifs, sacrifiés sur l'autel des réductions budgétaires.

Dans ce contexte, nous constatons également des formes de discrimination syndicale de plus en plus insidieuses : remarques déplacées, entraves à l'exercice du droit syndical, mise à l'écart de collègues engagés, pression sur les carrières... Qu'on ne s'y trompe pas : **s'attaquer aux militants, c'est, s'attaquer à l'ensemble des agents !!!**

On nous parle de l'absentéisme comme d'un problème individuel, alors qu'il s'agit avant tout d'un révélateur de conditions de travail dégradées : surcharge, sous-effectifs, désorganisation des services, management déconnecté du terrain. Plutôt que de culpabiliser les agents, il serait temps de s'interroger enfin sur l'organisation du travail, les moyens matériel mis à disposition et le respect de la santé des personnels.

Au quotidien, votre syndicat est aussi là pour la prise en charge des cas particuliers : problème de carrière, de paie, accident de service, harcèlement, souffrance au travail, refus de temps partiel ou de mobilité... Derrière chaque dossier, il y a une personne, une situation humaine, des droits à faire valoir. N'hésitez pas à nous solliciter : aucun problème n'est « trop petit » dès lors qu'il vous touche.

Pour 2026, mon vœu le plus fort est clair : qu'aucune décision vous concernant ne se prenne sans votre avis, qu'aucun collègue ne reste seul face aux difficultés et que nous soyons toujours plus nombreuses et nombreux à faire vivre la solidarité syndicale.

Voici, dans les grandes lignes, les actions menées fin 2025. Bien entendu cette liste n'est pas exhaustive ; l'accueil et le suivi des cas individuels sont une partie importante de nos actions. Nous soulignons ici la qualité d'écoute de la DRH et de la Direction générale qui n'hésitent pas à réserver des suites favorables à nos demandes.

Yves Urieta, Secrétaire Unsa



CTM

Le projet initialement engagé en 2021 est remis en question. Des rencontres sont prévues en début d'année 2026 pour aboutir à un nouveau projet concerté plus adapté à l'usage des utilisateurs du site. Nous ne pouvons pas envisager qu'un site accueillant 400 agents ne fasse pas l'objet d'une étude du besoin de chacun. Il faut donc consulter le plus grand nombre.

Tout vient à point à qui sait attendre !!!

Cependant cet hiver encore, nous sommes intervenus pour permettre aux agents de travailler dans des températures supportables. Nous savons que de nombreux endroits ne sont pas chauffés suffisamment, n'hésitez pas à nous alertés si vous êtes concernés.

MACHINES À CAFÉ

De nouveaux distributeurs automatiques de café, boissons et sandwiches viennent d’être installées dans plusieurs de nos locaux et tout cela sans aucune concertation!

- Une simple bouteille d’eau de 50cl, plus chère qu’une bouteille d’1.5l !
- Une majoration pour un simple gobelet !!! La collectivité ne peut-elle pas doter les agents d’un «mug» ?
- Mis à part faire baisser le taux de diabète des agents, comment peut-on justifier un simple paquet de confiserie à un prix aussi disuasif ?

Nous demandons à la Direction générale de remettre la charrue derrière les boeufs et d’organiser un temps d’échange à ce sujet.

DSE

DSE Ecoles

- La violence faite aux agents sur notre territoire comme au niveau national augmente tous les jours. L’ensemble de nos collègues (animateurs, DAPS, ATSEM, ARS...) se trouve confronté à des violences de la part d’enfants autant que de leurs parents. Cette situation est inacceptable car cela génère de la souffrance et une dégradation des conditions de travail. Il importe de trouver des solutions sans délai pour permettre à nos collègues de retrouver un climat de travail apaisé. Une réflexion en groupes de travail est en cours depuis le mois de juin. Nous attendons avec impatience des solutions pérennes.
- Le pool de remplacement est insuffisant pour faire face à l’absentéisme hivernal lié aux maladies infantiles auxquelles nos collègues sont exposées.
- Compte Epargne Temps : nous avons été surpris d’apprendre que les agents de ce service ne pouvaient pas poser les jours provisionnés sur leur CET ; la Direction générale nous a donné raison. Reste à obtenir, pour ces agents, la possibilité de poser plus d’un jour de CET par semaine.
- Monsieur le DGS sera surpris de voir encore une direction qui valorise les heures supplémentaires uniquement en récupération. Pire quelque fois on ne valide rien du tout !!! Nous rappelons ici que le règlement ATT prévoit que les heures supplémentaires peuvent être soit récupérées soit rémunérées au choix de l’agent.
- Trop d’agent sont encore empêchés de poser 2 jours de télétravail par semaine. Nous demandons à ce que TOUS les agents de nos collectivités aient les MÊMES DROITS.

Terrains d’élite

Les agents de cette équipe, pourtant très compétents, ont fait l’objet d’attaques par leur hiérarchie remettant en cause leur professionnalisme. L’UNSA a dénoncé ces dérives et fait en sorte que l’ensemble de l’équipe rencontre le directeur et la DRH. S’en est suivi une réorganisation qui convient à tout le monde.

Complexe de pelote

L’établissement étant à nouveau géré par la ville, l’UNSA s’est inquiétée du devenir des 4 agents en poste. La Direction générale a accepté d’intégrer les 3 agents en poste et de titulariser l’agent contractuel qui passe à temps plein. L’effectif reste donc inchangé et l’UNSA se félicite de la déprécarisation de l’agent concerné. Nous resterons vigilants à l’évolution de ce service.



DPSP

- **CSU**
Nous avons demandé que les effectifs des 4 équipes (jour et nuit) restent les mêmes. L’idée de basculer des agents de nuit en jour contre leur volonté est inacceptable. De plus, un accroissement de leurs missions nous paraît difficilement envisageable. Nous avons obtenu le maintien des agents en poste la nuit ainsi que le maintien de l’effectif global mais nous restons vigilants.

- **ASVP**
Nous avons dénoncé le manque d’effectifs, un absentéisme inquiétant dû en grande partie à un management abusif. Nous avons obtenu des recrutements d’agents en CDD et un assouplissement du rapport hiérarchique. Nous savons qu’il reste du chemin pour un apaisement total au sein de ce service. Nous y serons vigilants et restons mobilisés.

- **Police interco**
Depuis plusieurs années, nous demandons que la police interco dépende directement de la directrice Prévention Sécurité Publique et non de la police municipale. La direction générale doit mesurer l’impact de cette décision.

Après des années de combat, le carport est enfin installé : YOUPI !!!

- **Police municipale**
Des articles de presse ont dénoncé du harcèlement au sein du service. N’ayant pas les éléments du dossier, nous demandons que la Direction générale prenne des décisions pour ramener de la sérénité au bénéfice de tous.

- **Modification d’horaires à Alerte voirie**
De nouveaux horaires plus en adéquation avec leur missions ont été demandés par les agents. L’UNSA a appuyé cette demande qui a été acceptée.



DMEP

- **Eclairage public**
Malgré le manque d’effectif, l’équipe a réussi à mener à bien la mise en place des illuminations de Noël. Bravo à eux ! Ceci dit, il devient urgent de rééquilibrer l’effectif pour permettre à nos collègues de travailler dans de meilleures conditions, notamment dans le cadre de leurs astreintes.

- **Pool chauffeurs**
Comme pour l’éclairage public, il devient urgent de ré-équilibrer les effectifs dans un service ultra sollicité par l’ensemble des directions afin de permettre à nos collègues de travailler dans de meilleures conditions, notamment dans le cadre de leurs astreintes.



L’UNSA, le nouveau partenaire de votre vie professionnelle

CET - RETRAITE

Des agents mis en retraite anticipée pour invalidité se voient perdre les jours capitalisés sur leur CET. L’UNSA demande le paiement de ces jours comme le prévoit le nouveau décret du 29 novembre 2025.

RESTAURATION COLLECTIVE

Souhaitons que 2026 soit l’année où une offre de restauration collective digne de nos collectivités verra le jour. Si cela n’est pas encore le cas, l’option «tickets restaurant» sera de nouveau d’actualité.

NOUSTE SOUREILH

- Les agents ont signalé des chariots inadaptés. Des crédits vont être débloqués pour équiper convenablement les agents.
- Cet été, nous avons constaté des températures inacceptables pour un établissement accueillant des personnes âgées (37°C dans les chambres). Pour parer au plus pressé, des ventilateurs ont été mis en place dans les couloirs, mais il importe de trouver des solutions techniques durables pour garantir le bien être du personnel et des résidents. Dans cet objectif, l’UNSA a demandé la climatisation des étages non pourvus. Une étude est en cours.
- Par ailleurs, l’UNSA constate un retard de validation des congés payés et un rappel du personnel sur ses jours de repos, ce qui est intolérable. Il a été demandé à la hiérarchie de mieux anticiper les plannings.
- Un gros travail des agents et de l’UNSA a été fait sur l’EHPAD, ce qui a amélioré notamment les conditions de travail. Néanmoins, comme dans toute la France, les EHPAD sont confrontés à un fort taux d’absentéisme et à un manque d’attractivité du métier. Conséquence : des agents épuisés et un management démuné. Nous continuons à demander une vraie politique de prise en charge du Grand Âge avec des recrutements pour compenser le déficit en personnel du service, comme cela existe dans d’autres structures.

Dans un établissement qui prend soin de nos aînés, il est essentiel d’être attentif au bien-être de nos collègues autant qu’à celui des résidents. Nous resterons mobilisés et à l’écoute pour garantir de bonnes conditions de travail et de vie.