



## NBI «ACCUEIL» POUR LES AGENTS QUI OCCUPENT UN POSTE D'ACCUEIL TÉLÉPHONIQUE

Ils ne sont pas nombreux à répondre à tous les critères pour prétendre à cette NBI mais nous avons insisté pour que les agents du cycle de l'eau et un agent de la DMEP puissent la percevoir. L'accueil téléphonique, même s'il ne présente pas le risque de violences physiques, a néanmoins de nombreuses contraintes.



## NBI : «ZONE SENSIBLE» POUR LE PERSONNEL DES CRÈCHES :

Les agents techniques de ces crèches nous ont fait part de leurs incompréhensions quant au fait qu'ils ne percevaient pas cette NBI alors que pour leurs collègues de la filière Médico-sociale, cela n'avait posé aucun problème.

Nous nous sommes heurtés à un refus car le texte de loi pour l'obtention de cette prime dans la filière technique impose une notion de polyvalence. Habités à ne pas se contenter d'un non, nous avons insisté car l'ensemble de ces agents ont des tâches bien diversifiées. Toujours NON !

Alors nous nous sommes procurés une fiche de poste dont l'intitulé est : Agent technique polyvalent.

L'ensemble du personnel technique des crèches de la Pépinière, du Centre social du Hameau et des 4 coins du monde perçoivent maintenant cette NBI, suite à notre demande insistante.

## Chers collègues,

Depuis plusieurs années déjà, nous demandons que la collectivité prenne en charge les frais de parking des agents qui travaillent en centre-ville. Il est parfaitement inéquitable que ces collègues soient obligés de payer pour travailler alors que d'autres non. De plus l'augmentation de 100% du parking Verdun (excusez du peu) rend le coût de ces parkings trop élevé pour beaucoup d'entre nous. La DRH devait établir une liste des agents qui travaillent en centre-ville et qui habitent en dehors de la ville afin de chiffrer le montant de cette participation. **Où en est-on ?** Nous souhaitons mettre en ligne sur notre site une pétition à adresser à M. le Maire mais nos collègues de la CGT nous ont devancé, c'est pourquoi nous vous invitons à la signer massivement. La collectivité organise le 3 Mai, un groupe de travail à ce sujet et nous pèserons de tout notre poids afin que des solutions acceptables puissent vous être proposées. D'autres collectivités proches, comme celle de Bayonne, proposent des cartes de parking à leurs agents éloignés du centre ville, alors pourquoi serait-ce infaisable à Pau ?

Nous nous souvenons tous de nos jeunes années, où quand nous demandions une faveur à nos parents et qu'ils répondaient : «NON !». Alors, afin de ne pas en rester là, juste après, nous tentions du bout des lèvres un «POURQUOI ?» et là, la réponse qui mettait définitivement un terme à la discussion : «PARCE QUE». Ce «parce que» ne voulait rien dire, ne comprenait aucun argument et nous semblait tellement injuste.

Et bien aujourd'hui, les hiérarchies ont remplacé les parents et la raison de service a remplacé le «parce que». Pour un congé refusé, une formation refusée ou je ne sais quelle autre requête, la seule réponse donnée est «raison de service». Mais cela ne veut rien dire !! Cela ne sert qu'à créer un sentiment d'injustice et laisse planer le doute sur le manque de courage à pouvoir argumenter.

Quelques fois, on nous demande 50% d'effectif pendant les périodes de vacances ou encore de pont. Pourquoi pas, encore que cela peut dépendre du nombre d'effectif et de ladite période en fonction de l'activité. Mais admettons ! Par contre il est intolérable que ceux qui nous obligent à respecter cette règle ne la respecte pas eux-mêmes. Alors pourquoi ne pas faire preuve de bon sens et anticiper ces périodes avec des temps de concertation afin d'assurer une continuité de service acceptable par tous.

Le manque d'effectif et la surcharge de travail sont souvent la réponse à ces problématiques. Dans certains services (de plus en plus nombreux), le simple fait qu'un seul agent soit absent entraîne de grosses difficultés, voire, au pire, une fermeture. Établir un planning dans ces endroits relève de l'exploit et si un seul agent tombe en maladie alors tout est remis en cause pour ses collègues.

Dans la construction d'un service ou quand j'argumente sur le fait qu'il y a un manque d'effectif, j'ai trop souvent entendu «mais si tout le monde est là, il n'y a pas assez de travail !» Alors on préfère faire à minima au risque de gros dysfonctionnements et d'exaspération du personnel, alors qu'on pourrait facilement trouver du travail mutualisé sur les quelques périodes de l'année où l'effectif est au maximum.

Pour résumer, nous demandons que le refus pour raison de service soit systématiquement argumenté et surtout que la direction générale puisse reconnaître que de plus en plus de services sont en sous-effectif et que cela met en danger la qualité du service public et la santé des agents.

Yves Urieta  
Secrétaire Unsa



**L'UNSA, le nouveau partenaire de votre vie professionnelle**

## CENTRE DE VACCINATION

S'il y a un point où tout le monde est d'accord c'est sur la formidable mobilisation des agents qui ont permis la vaccination de bon nombre de nos concitoyens dans d'excellentes conditions.

La plupart d'entre eux étaient en repositionnement ou en reclassement, ce qui prouve que lorsqu'un agent se trouve dans cette position il garde néanmoins un potentiel énorme. Pour notre part, nous n'en doutions pas mais certaines directions sont quelques fois frileuses à faire appel à eux, espérons que cet épisode COVID aura au moins servi à faire comprendre à tous qu'il y a toujours une seconde partie de carrière possible.

Malgré tous ces efforts, ces agents ont connu sur la fin du centre de vaccination quelques difficultés. Un manque d'effectif criant entraînant de nombreuses heures supplémentaires et de grosses difficultés pour poser les congés. Nous avons alerté la direction générale à ce sujet qui a reconnu les efforts consentis en accordant une prime exceptionnelle versée sur le CIA de février et en embauchant des contractuels afin de soulager les agents et de leur permettre de prendre un repos bien mérité.

Encore une fois félicitations, à toutes et tous. Nous vous souhaitons de retrouver rapidement un poste qui correspond à vos attentes.

UNSA PAU-PYRÉNÉES  
Villa Bois Louis  
Stade Tissié

05.59.84.87.10

@ unsa.pau@agglo-pau.fr

f UNSA Pau-Pyrénées e unsa-pau.org

## Notre méthode : agir pour obtenir

- 💡 Notre originalité : l'autonomie
- 📣 Notre engagement : être utile et efficace
- 🎯 Nos priorités : informer, accompagner et défendre les agents
- 🗣️ Notre ADN : dialoguer, proposer, agir, revendiquer, négocier.



## DSE

Encore une fois, le temps nous donne raison car la fusion de la direction des sports et de l'éducation n'a eu aucun effet bénéfique, ni sur l'une ni sur l'autre bien au contraire. Avant de rencontrer les agents des sports nous avons dû traiter les nombreux problèmes du côté éducation. En premier lieu, ceux rencontrés par les responsables de sites scolaires et ils sont nombreux : missions en constante augmentation, temps dévolu à leurs missions de chef de site pas adapté, travail du dimanche, pas de réponse de leur hiérarchie lorsqu'ils en ont besoin, reconnaissance financière pas à la hauteur de leur engagement, etc...

Nous avons alerté Mme LIPSOS-SALLENAVE, élue en charge du personnel, sur l'ensemble de ces difficultés ainsi que sur l'exaspération de ces agents qui souhaitent, pour certains, abandonner cette mission et revenir à leur métier de base. Après de nombreuses réunions, le travail du dimanche a été reconnu, le nombre d'heures de décharge adapté à la réalité du terrain, certaines de leurs missions ont été allégées et une charte des responsables de sites scolaires est en cours d'élaboration tout comme les chartes de l'ensemble des métiers des écoles (ARS, Concierges, agents d'entretien polyvalents) à l'instar de celle des ATSEM. Nous serons vigilants à ce que l'ensemble des agents qui ont en charge les enfants de notre commune puissent travailler dans les meilleures conditions possibles.

Par ailleurs, des agents de l'encadrement intermédiaire, de la cellule administrative et de la cellule transversale entretien des bâtiments connaissent également des problèmes de fonctionnement et de reconnaissance. Nous rencontrons régulièrement M. le Directeur DSE afin de mettre en place une organisation plus cohérente où chacun doit faire sa part du travail et surtout où chacun puisse bénéficier de conditions de travail optimales.

## Centre Social du Hameau et Etat-Civil

Ces deux dossiers sont extrêmement sensibles et ne trouvent pas encore de solutions satisfaisantes. La Direction Générale doit faire des propositions aux agents sous quelques jours. Souhaitons que celles-ci puissent convenir au plus grand nombre. Nous ne manquerons pas de vous tenir informés dans le prochain bulletin.

## DQCVNV

L'année 2021 a été mouvementée dans cette direction. Comme nous l'avions prévu, la fusion des Espaces Verts et de la Propreté Urbaine n'a rien d'évident. L'hiver dernier le constat des agents était simple et sans appel : manque de moyens matériels, manque de moyens humains et management très compliqué... L'intersyndicale CGT, CFDT, FO et UNSA a donc fait part de ces requêtes à la Direction Générale. Il aura fallu une grève, de nombreuses négociations et groupes de travail ainsi qu'un audit pour enfin obtenir des propositions concrètes :

- rallonge financière sur l'investissement
- recours aux CDD pour remplacer les nombreux postes en longue maladie ou en disponibilité.
- remplacements de tous les départs à la retraite.
- une simplification de l'organigramme avec une strate en moins sur l'opérationnel.

Les agents ont jugé ces propositions satisfaisantes mais nous restons vigilants car d'après l'audit, les principales difficultés étaient dues à de mauvaises relations humaines. Les effectifs étant toujours les mêmes, nous veillerons à ce que chacun fasse les efforts nécessaires au maintien de relations apaisées.

## CSU

L'UNSA a demandé et obtenu que la prime d'objectif versée pour ce service en 2020 et annulée en 2021 soit reconnue pour 2022. Les agents de ce service souhaitent également une clarification de l'ensemble de leurs missions (en constante augmentation ces dernières années) et une meilleure communication avec l'ensemble de leur chaîne hiérarchique. Des réunions seront donc programmées prochainement avec une régularité bien définie.

## PRÉCARITÉ

Une des revendications de la grève de début 2021 portait sur la résorption de la précarité. L'intersyndicale CGT, CFDT, FO et UNSA a obtenu de réelles avancées en la matière.

L'objectif est de favoriser l'insertion des contractuels affectés sur des postes non-permanents avec 3 axes d'actions :

- Permettre l'accès aux postes vacants de la collectivités
- Favoriser l'accès aux formations sur des secteurs en tension
- Développer l'accompagnement à la réussite aux concours.

Cela concerne principalement les contractuels de la D2S, des crèches, les agents de collecte de la D3D, les animateurs de la DSE mais aussi tous les contractuels de toutes les directions.

Plan de nomination stagiaire à temps complet d'agents titulaires du CAP « petite enfance » à la D2S, crèches :

- Janvier 2022 : 2 agents, septembre 2022 : 2 agents, janvier 2023 et janvier 2024 : nombre d'agent à définir en fonction des ratios de diplômes liés aux sessions de recrutements.

Service insertion : recrutement en contrat de 3 ans d'une assistante sociale à temps non complet : avril 2022

Plan de nomination stagiaire à temps non complet d'agents de collecte remplaçants (D3D) :

- Avril 2022 : 4 agents, avril 2023 : 4 agents, avril 2024 : 4 agents

Plan de nomination stagiaire d'aides à domicile à temps complet :

- Juillet 2021 : 10 agents, juillet 2022 : 1 agents en janvier et 7 en juillet 2023 : 3 agents, juillet 2024 : 3 agents

Animateurs interclasse :

- Septembre 2022 : nomination stagiaire à temps complet de 3 agents qui assurent des missions au sein de la DSE

Plan de nomination stagiaire à temps complet de 9 agents qui exercent leurs fonctions à la DSE et qui interviennent au Centre Social du Hameau :

- Septembre 2022 : 3 agents, Septembre 2023 : 3 agents, Septembre 2024 : 3 agents

Plan de nomination stagiaire à temps non complet (20/35ème) Septembre 2022 : 31 agents, Septembre 2023 : 32 agents, Septembre 2024 : 38 agents

Modalités de recrutement des animateurs stagiaires :

- Quotité hebdomadaire de rémunération minimum de 20/35ème
- Rémunération sur 12 mois
- Reprise de carrière à la nomination stagiaire
- Maintien de la possibilité de réaliser des heures complémentaires ou un cumul d'emploi dans le respect de la réglementation.
- D'autres modalités sont proposées dans ce plan comme la poursuite des préparations internes aux concours (ex : oraux aide soignante, auxiliaire de puériculture...) mais aussi l'application des nouvelles règles de l'indemnité kilométrique personnel itinérant (aides à domicile par exemple)
- Nous vous invitons à consulter le dossier complet sur notre site

## CHANGEMENT SUR LE RÉGLEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Suite aux demandes de l'UNSA, de nombreux points ont été ajoutés à ce règlement :

- Possibilité officiellement donnée aux agents de rendre la journée de solidarité du lundi de Pentecôte de la manière qu'ils le souhaitent. Soit en travaillant ce jour-là, soit en posant une RTT
- 3 jours de sujétions actés pour insalubrité accordés aux agents du Parc Matériel, de la Forge et de la Maintenance et Gestion du Patrimoine Voirie et Espaces Publics.
- le congé exceptionnel pour hospitalisation d'un proche pourra être pris soit pendant l'hospitalisation soit directement à la sortie de l'hôpital du proche.
- 1 jour de congé exceptionnel accordé pour déménagement
- sont rajoutés à la liste d'astreinte : 1 agent de la DQCVNV (arbres), 1 agent des huissiers, les responsables de sites scolaires, 1 agent de la direction culture (théâtre de Verdure) l'été.

Malheureusement certains points de ce dossier ne nous ont pas permis de voter favorablement, il reste des points de divergences :

- 1 jour de carence pour hospitalisation
- la possibilité de poser une absence uniquement sur une collecte de sang organisée par la collectivité
- pour une mission de la collectivité, si l'agent doit partir le dimanche, ce délai ne lui est pas décompté
- etc..

Le nouveau règlement sera rapidement consultable sur notre site.