

# EN DIRECT DE NOS ACTIONS

## JUIN 2024



Petit rappel sur les dossiers en cours, les doléances ont déjà fait l'objet de négociation auprès de la Direction Générale, nous ferons des retours par services et veillerons à ce que ces demandes soient suivies d'effets.  
A l'heure où nous mettons à l'impression, nous avons encore quelques visites à faire et des négociations à porter. La suite au prochain numéro !  
L'équipe UNSA vous souhaite un bel été.



### Discrimination syndicale

L'UNSA dénonce des attitudes intolérables vis-à-vis d'agents syndiqués. Trop de sous-entendus déplacés et d'agissements mesquins de la part de la hiérarchie directe : autant de réactions inadmissibles que l'UNSA condamne avec force. Toute forme de discrimination des agents syndicalement engagés est inacceptable. L'implication syndicale est un DROIT et demande de l'investissement : elle ne doit pas être considérée comme un passe-temps, ni conduire à la culpabilisation des agents par leur hiérarchie. Les agents de l'UNSA travaillent pour garantir le bien-être, le respect et l'équité des agents des trois collectivités. Des compromis doivent sans cesse être trouvés avec la Direction Générale qui sait se montrer constructive.

### Le télétravail, ça nous gagne !

Cela fait plusieurs mois que nous demandons l'augmentation du temps de télétravail pour les agents dont les missions le permettent. Lors du prochain CST sera proposé un temps annualisé qui équivaut à 2 jours de télétravail par semaine avec obligation de 3 jours de présence sur site.

### Pénibilité

Un groupe de travail a enfin eu lieu le 6 juin. Comme l'UNSA le demande depuis plusieurs années, les agents de la D2S (crèches, EHPAD, aides à domicile, portage des repas) mais aussi l'animation événementielle, signalisation verticale et bien d'autres services verront leurs missions auditées par un organisme spécialisé afin de déterminer si elles sont éligibles à la pénibilité. L'UNSA sera vigilante sur ce dossier, des plus importants.

### Crèches :

À la suite de notre passage dans les structures de la petite enfance plusieurs problèmes (souvent propres à chaque structure) ont pu être résolus.

Les différents locaux inadaptés ou vieillissants ont été identifiés et signalés à la direction. Ils font l'objet d'un plan pluriannuel de travaux que l'UNSA suivra avec attention.

D'une manière globale, il est à noter que l'absentéisme est important, ce qui est inquiétant pour le bon fonctionnement du service mais aussi révélateur de souffrance au travail. En effet, il engendre des tensions au sein des équipes y compris chez les agents techniques, confrontés à de grandes tensions. L'UNSA demande la création d'une UMU (Unité Mobile d'Urgence) spécifique afin de retrouver de la sérénité.

Dans tous les corps de métiers, les CDD dédiés aux remplacements sont souvent des contrats précaires (durée trop courte). L'UNSA demande donc l'allongement des durées des contrats, ainsi qu'un déclenchement plus rapide en cas d'absence.

Nous sommes en attente de la mise en place de la charte commune demandée par l'UNSA pour harmoniser les pratiques de management et d'organisation, très compliquées par endroit : elle est attendue pour la fin de l'année 2024.

Pour exemple, les agents doivent connaître leurs plannings respectifs le plus tôt possible.

### Architecture :

La direction partage avec nous le choix de la régie et privatise donc de moins en moins les chantiers. Cela engendre inévitablement un surcroît de missions avec de plus, un élargissement du périmètre de leurs interventions sur l'ensemble du territoire de l'agglomération. Certains corps de métier ont des délais d'attente extrêmement longs en raison d'un effectif trop faible. Nous demandons qu'une étude fine par métiers soit réalisée afin de renforcer rapidement les effectifs.

### Piscine

L'UNSA dénonce un manque d'effectif, les agents nous ont fait part de leurs difficultés à libérer les formateurs et les réservistes. Les chefs de bassin se trouvent contraints de refuser des formations et des congés aux maîtres-nageurs. Trop d'animations par rapport aux effectifs ce qui engendre, malgré l'amour du métier, une démotivation des animateurs. Il est regrettable d'avoir un outil de cette qualité, des agents performants et largement utilisés et de risquer à tout moment « l'enraillement » de la machine. L'UNSA demande plus de latitude pour prendre des étudiants formés tout au long de l'année (pool) pour répondre à la commande et éviter une mauvaise ambiance et une dégradation du service public. La diminution des offres d'animations est aussi à étudier pour que les agents retrouvent une charge de travail soutenable.

### Parkings

Les agents des parkings ont fait remonter plusieurs problèmes tel que le manque d'effectifs et l'augmentation du nombre de leurs missions depuis la fermeture du guichet (gestion des abonnements notamment). L'UNSA a relayé plusieurs de leurs demandes comme la dotation de smartphone, la mise à disposition d'un véhicule de service et d'un ordinateur portable pour faciliter leur travail. Une demande d'éclaircissement sur le télétravail a également été envoyée.

### Funiculaire

Les agents nous ont remonté leurs souhaits de renégocier leur prime de travail le dimanche.

Ils nous ont alerté sur leur besoin d'une personne supplémentaire pour assurer leurs astreintes, leurs roulements et les événements. En effet, leur volume d'heures supplémentaires a explosé et ils sont à bout de souffle.

Ces agents sont soumis aux variations de température. En effet, la cabine peut monter à de très fortes températures et donc provoquer des malaises tant chez les agents que chez le public (personnes âgées notamment).

### Cycle de l'eau

Le service doit se mettre d'accord pour faire des propositions d'horaires d'été afin de les soumettre à sa direction

La pénibilité a également été demandée.

### Etat-civil :

Des travaux d'amélioration des locaux ont été évoqués auprès des agents en 2019 mais ils sont restés à ce jour sans suite. Pour autant, elles sont aujourd'hui nécessaires car les agents ressentent des douleurs aux épaules, cervicales, bras... que nous pouvons assimiler à des troubles musculosquelettiques.

D'autre part, les effectifs de ce service sous toujours sous tension en cas d'absences (arrêt maladie/ grève...). Par conséquent, les agents présents font tout leur possible pour assurer les missions des absents, augmentant leur temps de travail et suscitant une certaine démobilisation et une fatigue morale qui s'ajoutent à l'usure physique évoquée plus haut.

L'UNSA demande la création d'un pool de remplaçants éventuellement mutualisé avec d'autres services également en difficulté.

Plusieurs agressions ont été relevées, il est urgent que la hiérarchie partage le protocole anti-agression avec les équipes de l'Etat civil. Un protocole anti-agression existe : il convient d'en faire le rappels aux agents et aux directions. Le soutien de la hiérarchie est indispensable pour que les agents se sentent « protégés ». L'état civil fait partie des services en prise directe avec la population : le risque d'agression est donc plus élevé.

### Mutuelle

Dès le 1<sup>er</sup> janvier 2025 la collectivité versera une participation pour la mutuelle collectivité. Cette participation augmentera progressivement en 2026 pour arriver en 2027 à une proposition finale. La DRH communiquera largement sur ce sujet à la fin de l'été.

Pour résumer voici les propositions négociées.

**TARIFS hors participation collectivité** : 3 niveaux de couvertures sont proposés (le détail des couvertures sera donné par la DRH)

- Cotisation ADULTE : NIVEAU 1 **55,35€** - NIVEAU 2 **62,00€** - NIVEAU 3 **84,01€**
- Cotisation ENFANT : NIVEAU 1 **27,08€** - NIVEAU 2 **30,34€** - NIVEAU 3 **41,12€**  
(gratuité à partir du 3<sup>ème</sup> enfant)

**PARTICIPATION COLLECTIVITÉ POUR L'AGENT :**

- Net fiscal annuel **supérieur à 22 600€**  
> 2025 montant brut **23€** - 2026 montant brut **28€** - 2027 montant brut **36€**
- Net fiscal annuel **inférieur à 22 600€**  
> 2025 montant brut **30€** - 2026 montant brut **35€** - 2027 montant brut **40€**

Pour résumer en 2027 la collectivité prendra en charge à **minima 50 %** de la cotisation mutuelle par agent excepté pour la couverture de niveau 3.

L'UNSA portait cette revendication depuis plusieurs années et remercie la collectivité pour cette avancée sociale majeure.

Pour plus d'information n'hésitez pas à contacter la permanence de l'UNSA au 05 59 84 87 10.

### CASIPP

Nous avons rencontré les agents situés rue de l'abbé Brémont. Ces agents, mis à disposition de l'association, ont le sentiment d'être les oubliés de la collectivité et souffrent d'un manque de reconnaissance. Cette année par exemple, ils n'ont pas eu d'entretien professionnel en raison du départ à la retraite professionnelle de leur présidente qui conserve ses fonctions associatives.

Leur statut ne leur permet pas de bénéficier des services ressources pour leur locaux et matériels : ils sont ainsi contraints de faire appel au secteur privé.

Entre 2015 et 2019, l'effectif est passé de 5 à 3 agents, ce qui a fortement augmenté la pression subie par les agents. En effet, les adhérents ne comprennent pas que les prestations diminuent, d'autant que la cotisation des adhérents, elle, a augmenté. Cette situation, subie et contrainte par les agents, témoigne du manque de volonté affirmée de pérenniser le CASIPP dans sa forme actuelle.

LE CASIPP AYANT ETE CREE PAR LES AGENTS POUR LES AGENTS, l'UNSA demande la publication des résultats de ce sondage porté par la Direction Générale, afin d'être force de proposition. L'objectif est de conforter notre comité d'action sociale interne, qui se doit d'être solide et compétitif : digne d'une collectivité de 3 000 agents.

Nous invitons chaque agent adhérent à participer à la prochaine assemblée générale afin d'exprimer son sentiment.

## PU/EV

Un nouvel audit a eu lieu et nous attendons ses conclusions pour revenir vers vous.

## DRH

Des travaux ont commencé à l'Hôtel de France. Le DGS a confirmé que ceux concernant la cuisine permettront d'accueillir plus de monde lors de la pause méridienne.

Les agents du Service aménagement de carrière de la DRH nous ont fait part d'un besoin de temps partagé afin d'harmoniser les réponses données aux agents. Aujourd'hui, en effet, plusieurs réponses différentes peuvent être apportées à la même question.

L'UNSA demande également l'harmonisation des RIFSEEP sur ce service et la prise en compte des contraintes liées à l'établissement des payes.

Les agents d'entretien ont dénoncé le manque d'effectifs pour assurer le nettoyage des locaux. Par exemple, 2 agents étaient présents dans la cour Henri 4, aujourd'hui il n'en reste qu'1 !

L'UNSA demande donc de l'effectif supplémentaire pour assurer cette mission.



## Nouste Soureilh

L'épuisement des équipes révèle un manque de continuité des soins dû à l'absentéisme qu'impose l'auto-remplacement.

Suite à nos nombreuses propositions pour améliorer la nouvelle organisation notamment les plannings, la D2S met en place un retour sur expérience par corps de métier pour tous les agents et n'est pas fermée à faire bouger les lignes de la réorganisation.

L'UNSA acte cette progression et reste vigilante face à l'épuisement des agents. Nous continuerons à être force de proposition sur ce dossier.

## Portage de repas

Besoin d'un pool de remplacement pour soulager les équipes : 1 ETP supplémentaire doit être créé.

Les agents présents remercient l'UNSA pour les avancées obtenues : 2 titularisations ETP en 2023. Reste la question des CDD pour assurer les remplacements pendant les périodes de congés.

## Service Accueil et Insertion

Suite à la rencontre de la plupart des agents de ce service, ils nous ont fait part de l'insécurité à laquelle ils sont exposés dans le cadre de leurs missions. Ils souhaitent l'aménagement de l'accueil du CCAS dans les meilleurs délais. Une réorganisation est en cours qui paliera cette problématique.

La directrice de la D2S va rencontrer individuellement les agents.

## La Jardinière

A deux reprises nous avons rencontré une équipe en difficulté. Un agent a même fini par demander sa mobilité. L'UNSA accompagne cet agent dans ses démarches et restera vigilante quant à son remplacement.

La nouvelle proposition sur la restauration collective impliquera une montée en puissance significative de ce service en souffrance, qu'il conviendra de renforcer.

## Service Accompagnement et Soutien des Séniors

Equipe soudée et positive malgré un accroissement des demandes des séniors et des missions plus complexes. Un travail est en cours pour la réorganisation du service.

Nous serons force de propositions pour réclamer l'augmentation des effectifs le moment venu.

## SSIAD

Inquiétude de certains aides-soignants concernant l'annulation de la préparation au Concours d'Aide-Soignant Territorial. Une préparation interne est prévue. 4 postes sont à pourvoir dans ce service: horaires et conditions attractifs. Rencontre d'une équipe soudée et motivée.

## Résidences autonomes Margalide et Beth Ceü

Des difficultés ressenties par les agents dues aux comportements complexes de certains séniors. Ils souhaitent se former aux Premiers Secours en Santé Mentale. Nous avons rencontré une équipe motivée.

## Logistique événementielle

Leurs missions sont en constante augmentation et exigent de plus en plus de manutention. Monsieur le DGS a donné son accord pour qu'une étude sur la pénibilité soit menée dans ce service.

## Magasin Général

Les agents du service rencontrent divers problèmes dans le cadre de leurs missions. Le magasin doit, lors de dotations, s'assurer lui-même de la conformité en matière de santé, sécurité... Le périmètre de leurs missions n'est pas réellement défini et cela les met en difficulté.

Concernant, la dotation des différents EPI le magasin souhaiterait qu'une liste des EPI requis soit établie par métier pour l'ensemble des directions concernées. Monsieur le DGS a été sensible à ces demandes.

Les agents, suite à de nombreuses agressions et à l'accueil de nombreux agents de la collectivité désirent obtenir la NBI accueil.

## Feux tricolores

Suite à une augmentation progressive de leurs secteurs d'interventions et de leurs missions ces 5 dernières années, le service des feux tricolores subit une surcharge de travail sur l'ensemble du territoire de l'agglomération. Cependant, leur effectif, lui, n'augmente pas. Plusieurs demandes ont été faites en ce sens, mais aucun retour favorable à ce jour. L'UNSA continue à se mobiliser pour que ce service soit doté d'un agent ou deux pour compléter l'équipe et lui permettre ainsi d'atteindre les objectifs fixés.

## ASVP

L'année dernière, nous avons obtenu la mise en place de cours de self défense. Il s'avère que ces cours ne sont pas assez nombreux et donc peu efficaces. Nous demandons une plus grande fréquence de ces cours afin de permettre aux agents de les mettre en pratique en cas de besoin.

En ce qui concerne les effectifs, beaucoup d'absentéisme cumulé à de nombreux détachements, ne permettent pas un fonctionnement normal et engendrent de nombreuses difficultés notamment sur la pose de congés et sur le temps de repos. Il est urgent de palier à ces détachements.

Demande de matériel et d'EPI: une liste détaillée a été fournie à la hiérarchie et nous vous ferons un retour sur les réponses données. Une première rencontre avec le DGA adjoint nous permet d'être optimiste sur ce dossier.

## Police municipale

L'UNSA a veillé, comme le souhaitaient les agents, à ce que les cycles de travail en 10 heures soient maintenus et à ce que la future brigade de soirée ne soit composée que d'agents volontaires. La réorganisation proposée lors du prochain CST est conforme à ces demandes.

Nous constatons dans ce service un climat extrêmement dégradé et cela nous préoccupe. Nous jugeons nécessaire que le champs d'action de leurs missions soit clairement énoncé par la hiérarchie afin d'éviter tout malentendu sur d'éventuels vices de procédures que certains pensent risquer. Il peut également arriver que des injonctions contradictoires soient prononcées suivant les strates de la hiérarchie, nous pensons qu'il est urgent d'organiser des temps de parole partagés par tous, afin qu'un climat plus apaisé soit retrouvé.

## Alerte voirie

Les agents demandent à faire 37h30/semaine afin de se rendre disponibles pour les différents services sur une plus grande amplitude horaire. Leur demande est acceptée par la Direction Générale et sera appliquée prochainement. De plus, le service signalisation temporaire demande qu'une étude sur la pénibilité soit menée afin de valoriser l'accroissement de ses missions. Affaire conclue.

## Responsable de sites DSE

Nous demandons que ce métier soit mieux reconnu et que ces agents disposent du temps nécessaire pour mener à bien l'ensemble de leurs missions. Il apparaît indispensable de mieux différencier les écoles par leurs tailles (nombre d'élèves, nombre de missions) et d'arrêter de charger leurs fiches de poste.

Nous avons rencontré la direction qui a semblé être sensible à ces demandes et souhaite organiser avec les agents des réunions dans ce sens. Nous garderons un œil attentif aux démarches et aux mesures financières et organisationnelles auxquelles elles aboutiront.

## Mécanique

M. le DGS nous a confirmé que les heures supplémentaires des agents de catégories C et B sont soit payées, soit récupérées. Ceci est bien entendu valable pour l'ensemble des services.

## Pool chauffeurs

Les agents souhaitent avoir une tenue à haute visibilité pour effectuer leurs missions en bord de route. Ce nouvel EPI viendra s'ajouter à la dotation actuelle et sera plus confortable à porter que la chasuble qui flotte et s'accroche.

**Accord de la Direction Générale.**

Demande de revalorisation du RIFSEEP avec prise en compte des spécificités (pelliste par exemple).

## Eclairage public

Les agents ont fait part de leurs besoins en matière d'EPI : besoins de casques Petzel, d'un camion vérin, et de t-shirts fluos. Ces demandes sont à l'étude avec un avis favorable du DGS. Les agents rencontrent également des problèmes de restauration pendant leurs pauses. La direction va revenir prochainement vers eux pour leur proposer des solutions.



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

## Menuiserie / Forge

Les agents de la forge nous ont fait part d'un besoin d'un camion plateau supplémentaire. Demande prise en compte et en cours de budgétisation.

La menuiserie demande un véhicule supplémentaire pour les déplacements du chef d'équipe et du magasinier.

Le bâtiment du CTM étant vétuste, les agents nous ont fait remonter la présence de fuites en toiture. Le projet de rénovation du CTM étant en cours, pas de travaux prévus pour le moment. Nous demandons néanmoins de réaliser l'urgent sur l'ancien bâtiment car le chantier n'a toujours pas commencé.

## Sérigraphie

L'UNSA demande l'harmonisation du RIFSEEP pour 2 agents qui sont aujourd'hui amenés à poser et à confectionner des panneaux, comme leurs collègues : cette demande est totalement légitime.

L'UNSA demande également le recrutement d'un agent supplémentaire. En effet, des agents se sont retrouvés dans l'incapacité de poser leurs congés cet hiver, par manque de personnel.