



# EN DIRECT DE NOS ACTIONS

## DÉCEMBRE 2023

### Prime pouvoir d'achat,

Depuis bientôt 2 ans, beaucoup d'entre nous, traversent une période particulièrement difficile avec une perte notable de pouvoir d'achat due entre autres à une augmentation des prix des produits de première nécessité, impactant de plus en plus nos budgets. Malgré les différentes actions du gouvernement pour les salaires, ces mesures restent très insuffisantes pour pallier la perte de pouvoir d'achat des agents de la fonction publique !

Un décret paru le 31 juillet 2023, actait la mise en place d'une prime pour les fonctions publiques d'état et hospitalière. Une fois de plus oubliée dans les débats, la fonction publique territoriale restait à la traîne ! Dès le lendemain de la parution, **l'UNSA a été la première organisation syndicale** à adresser une demande officielle à Monsieur le Maire-Président pour qu'il en fasse bénéficier ses agents dans le cadre de la libre administration dans les mêmes conditions que pour les autres fonctions publiques.

Il a rapidement fait savoir qu'il était d'accord, sous réserve de la parution du décret d'application pour la fonction publique territoriale.

Celui-ci est sorti le 31 octobre, et l'UNSA par mail a demandé le 1<sup>er</sup> novembre, le versement de cette prime en une seule fois en décembre, suivant les montants nationaux inscrits sur le tableau publié sur notre tract du mois d'août 2023.

La collectivité s'est engagée à s'aligner sur les montants **bruts** de cette prime.

**Montant brut = traitement indiciaire + RIFSEEP + NBI + primes annuelles + diverses prestations + CIA**

Seules les heures supplémentaires ne seront pas prises en compte.

Les contractuels de droit public percevront également cette prime.

**AFFAIRE CONCLUE**

*Chers collègues, en cette période de fin d'année, l'équipe UNSA se joint à moi pour vous souhaiter de très bonnes fêtes.*

*En ce qui concerne la nouvelle année professionnelle qui arrive à grand pas, je vous souhaite beaucoup de réussite bien sûr mais surtout de la sérénité et une ambiance de travail propice à l'épanouissement de tous. Je sais combien il a été difficile pour certains d'entre vous (malheureusement de plus en plus nombreux) de supporter des ambiances de travail parfois délétères. Sachez que nous serons toujours à vos côtés pour dénoncer toutes relations professionnelles déplacées, méprisantes ou autoritaires.*

*Ces 6 derniers mois ont été intenses, riches de certains succès mais également de situations difficiles toujours en cours de discussions.*

- *Au début de l'été, les collègues de l'état-civil nous ont fait part de leurs inquiétudes par rapport à leur permanence au sein des maternités paloises. Les locaux ne leur paraissaient pas adaptés, le délai trop court pour mener à bien cette mission (début septembre) ainsi qu'une formation non dispensée à tous les agents. Après discussion avec la Direction Générale, de nouveaux locaux sont en cours de construction, la formation sera plus aboutie et le top départ se fera quand tous les voyants seront au vert.*
- *Dès le 1<sup>er</sup> Aout, lendemain de la parution du décret portant sur le versement de la prime inflation aux agents des fonctions publiques d'état et hospitalière, nous avons adressé un courrier à monsieur le Maire-Président lui demandant de l'étendre à ses agents dans un soucis d'équité bien légitime. Le 1er novembre, lendemain de la parution du décret portant sur le versement de la prime inflation pour la fonction publique territoriale, nous avons alerté la Direction Générale qui attendait celui-ci pour pouvoir le verser dans les conditions les plus favorables à tous les agents titulaires et contractuels. Merci donc à monsieur le Maire-Président et à la Direction Générale qui versera l'intégralité de la prime cette fin de mois. Bravo aux équipes UNSA pour leur réactivité car ils ont été les premiers à se battre pour cette prime.*
- *Les agents de la Police Municipale étaient inquiets quant à la préservation de leur temps de travail, ils le sont toujours d'ailleurs. L'UNSA a travaillé avec eux à l'élaboration de nouveaux plannings qui paraissent ne pas convenir à ce jour, mais il n'est pas d'actualité de mettre fin aux plannings en 10h, assurance donnée par leur hiérarchie, et nous y serons vigilants.*
- *La fusion entre le guichet unique et la téléphonie, vieux serpent de mer qui nous suit depuis notre création il y a plus de 10 ans, est sur le point de voir le jour. Nous avons voté favorablement sur ce dossier au CST du 14/12/2023. Après de longues négociations au cours de 2 groupes de travail et plusieurs échanges avec les agents concernés, nous avons demandé et obtenu que soit inscrit sur le dossier un temps de travail de 37h30 pour tous les agents, un effectif minimum de 18 agents ( nous continuerons d'insister pour arriver à 20), un blocage du nombre de missions tant que les agents ne pourront en absorber plus (un moratoire sur ce sujet sera établi), une formation mieux adaptée, une polyvalence moins fréquente, pas moins de 4 agents à la téléphonie sauf grosse épidémie, des plannings mieux anticipés, une hiérarchie plus constructive et plus compréhensive, et enfin une réflexion ce 1er trimestre pour une réévaluation de leur RIFSEEP au vu du nombre impressionnant de leurs missions. Enfin en précision de cet avis favorable, il ne court que jusqu'en septembre 2024 date à laquelle un nouvel échange sera organisé pour acter définitivement ce dossier.*
- *Un tour complet des crèches de l'agglomération a été fait et de nombreux points sont déjà traités ou en cours de traitement. Un tract spécial crèches est en cours d'élaboration, il sera distribué aux agents concernés dès le mois de janvier.*
- *Pour les agents du CCAS, nous venons de rencontrer les directrices de la D2S et du CCAS pour faire un point sur vos demandes. Un rendez-vous sera pris dès le début d'année avec le DGS et nous ne manquerons pas de revenir vers vous à l'issue.*

*Mon équipe me demande de ne pas faire long car ils ont préparé de nombreuses informations à mettre dans ce bulletin. Je crois que j'ai un peu débordé... 😊*

*Bonne lecture...*

*L'UNSA a été entendue par la collectivité et nous l'en remercions.*

*Yves Urieta, Secrétaire Unsa*

### Journée de carence

Lors de notre dernière entrevue avec Monsieur le DGS nous avons évoqué le cas d'un agent en particulier n'ayant comme seul choix que de prendre un jour de congé ou de perdre une journée de salaire (= jour de carence) pour honorer des rendez-vous récurrents en lien avec une maladie rare.

Nous trouvons cette situation inadmissible et injuste !

Pour ces agents, à notre connaissance, peu nombreux, une solution doit être trouvée rapidement.

La DRH devait nous faire des propositions, visiblement nous allons devoir la relancer !

**L'UNSA auprès de tous les agents !!!**

**AFFAIRE A SUIVRE**

### Ecoles,

A ce jour, une vraie problématique existe dans nos écoles paloises. En effet, en raison d'équipe en sous-effectif, les écoles ne peuvent proposer qu'une simple garderie au détriment des enfants qui pourraient bénéficier d'une meilleure qualité des activités créatives et projets éducatifs dans le cadre du périscolaire.

Ce sous-effectif impacte également le bien être des équipes.

Les recrutements d'animateurs, se font directement par la Direction Sport Education qui dispose d'une cellule RH propre. Les jurys ont lieu tout au long de l'année mais les recrutements pour la rentrée scolaire ont lieu en mai/juin. Malheureusement de nombreux désistements parviennent durant l'été ce qui met les équipes éducatives en difficulté dès la rentrée.

Par ailleurs, on constate de vraies lenteurs administratives avant signature effective des contrats : auxquelles il importe de remédier sans délai.

**ANTICIPER POUR NE PAS SUBIR !!**

Suite à notre rendez-vous avec le DGS, le nombre d'animateurs recrutés est passé de 10 à 21 en 3 jours : une vraie avancée permise par l'UNSA !! Il faut poursuivre !

**AFFAIRE A SUIVRE**



## Le télétravail, ça nous gagne !

Le télétravail est en place depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017 dans la Collectivité et s'est fortement développé, à la suite de la crise du COVID.

A ce jour, la DRH nous laisse le choix entre deux formules :

- » 4 jours fixes sur 4 semaines (soit 1 jour/semaine)
- » 5 jours flexibles sur un cycle de 4 semaines (soit 1 jour/semaine + 1 semaine à 2 jours)

D'autres collectivités, telle que le Conseil Départemental, ont mis en place 2 jours de télétravail par semaine pour les agents qui le désirent et dont les missions le permettent. Dans la mesure où ce dossier devait être étudié au dernier trimestre 2023, cette demande importante a été rappelée à Monsieur le DGS lors de notre entrevue du 15 novembre dernier.

Engagement a été pris pour un premier groupe de travail au 1<sup>er</sup> trimestre 2024 sur les modalités et les évolutions du télétravail pour une mise en place en 2025.

L'UNSA demande, à minima, la mise en place de 2 jours de télétravail par semaine!

**AFFAIRE A SUIVRE**



## Pénibilité

A ce jour, seuls les agents rippeurs et chauffeurs de la D3D bénéficient de la prime pénibilité. Bien entendu celle-ci est méritée mais bien d'autres services pourraient également être concernés. Par exemple les agents de la D2S : crèches, SSIAD, EHPAD... pour ne citer qu'eux ! Autant de métiers très impactant sur le plan de la santé (TMS entre autres).

En conséquence, nous avons demandé qu'une nouvelle étude soit menée, en vue de la reconnaissance de la pénibilité pour ces métiers spécifiques.

**AFFAIRE A SUIVRE**

## Restauration collective

Depuis déjà trop longtemps, l'UNSA demande à la collectivité de mettre en place une restauration collective digne de ce nom.

A défaut, elle est dans l'obligation de fournir des tickets restaurant comme dans bien d'autres communes. Malgré nos relances multiples, nous avons la sensation d'être face à un silence assourdissant.

L'UNSA a été force de proposition sur des établissements ciblés, tels que l'ESAT du Hameau, la jardinière du centre-ville (proposant tous deux la possibilité de prendre à emporter) et le Restaurant Inter-Administratif (RIA).

L'UNSA demande donc qu'une fois pour toutes des solutions soient trouvées.

La Directrice de la D2S a été mandatée comme interlocutrice privilégiée pour faire avancer le dossier.

**On va pouvoir enfin partager nos idées : Place à l'action !!!**

**AFFAIRE A SUIVRE**



## Reclassement,

Trop souvent des agents en situation de reclassement nous ont interpellés car ils ne comprenaient pas que leurs hiérarchies ou le service reclassement leur demandent d'écrire un courrier acceptant une rétrogradation dans le cadre d'emploi inférieur afin de pouvoir rester sur leur nouveau poste. Si un texte de loi permet effectivement cette solution, nous le dénonçons et le trouvons scandaleux. **C'est la double voire triple peine !**

Pour mémoire, la rétrogradation dans un cadre d'emploi inférieur est strictement encadrée et n'existe pas même dans le cadre des pires sanctions disciplinaires (sanction de 3<sup>ème</sup> groupe) ! En effet, chaque agent est et reste titulaire de son grade !

Nous sommes dans une collectivité de taille suffisante pour trouver des postes adaptés au cadre d'emploi des agents à reclasser et d'ailleurs le DGS l'a acté une première fois lors de notre rencontre et une seconde lors du CST du 14/12/2023.

**AFFAIRE CONCLUE**



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

## CASIPP,

Cet été, le CASIPP a acté une augmentation des cotisations de 2€ soit 25%. Les adhérents ont également constaté une diminution des prestations et beaucoup d'entre vous, nous ont fait part de leur mécontentement. Un groupe de travail s'est tenu le 5 octobre à ce sujet. A cette occasion, nous avons demandé qu'un questionnaire sur vos attentes vous soit adressé. La direction générale et la DRH ont accepté cette proposition. Nous sommes attachés au CASIPP qui, rappelons-le, a été créé par les agents, pour les agents. Nous serons donc toujours prêts à apporter notre contribution pour le bon fonctionnement de celui-ci.

**AFFAIRE A SUIVRE**

## 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.**

## Mutuelle collective,

Au 1<sup>er</sup> janvier 2026 les collectivités territoriales sont tenues de proposer une participation financière pour la mutuelle de leurs agents. Un questionnaire a été envoyé à tous les agents par la DRH afin de connaître au mieux vos attentes sur la couverture santé. Deux groupes de travail ont déjà eu lieu avec analyse de vos réponses qui ont été nombreuses. L'UNSA estime que l'idéal serait 3 options (Option base, option 1 et option 2) en fonction de la situation de chacun et c'est bien vers cela que nous nous dirigeons. Dès le début des négociations, nous avons obtenu la mise en place de cette prise en charge à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025, soit un an avant l'obligation nationale. Nous soulignons l'effort consenti par nos collectivités.

Au cours de l'année 2024, de nombreux groupes de travail seront organisés pour :

- 1/ contribuer à l'élaboration du cahier des charges de l'appel d'offre avec à notre sens plusieurs points de vigilance tel que :
  - Le prix, en faisant attention à ce que celui-ci ne soit pas x2 au bout de 2 ans
  - Les attentes des agents
  - La qualité du service clientèle de ces organismes
  - Délai de remboursement entre autres

2/ LE NERF DE LA GUERRE ! Définir le taux de participation de l'employeur à cette mutuelle

3/ choisir l'offre qui correspondra le mieux à vos besoins

Il est à noter que les agents contractuels pourront également bénéficier de la mutuelle collective : une vraie avancée pour la lutte contre la précarité !

**L'UNSA est toujours là pour défendre votre pouvoir d'achat et réduire les inégalités sociales.**

## Contrats CDD,

Depuis l'application de la loi sur la transformation de la FPT (6 août 2019), le nombre de contractuels ne cesse d'augmenter. Parmi eux, la plupart sont dans une situation précaire et se retrouvent dans une fragilité financière, d'emploi ou de droits.

Un travail important sur la déprécarisation a déjà débuté avec la direction générale, pour exemple, des stagiairisations de plus en plus fréquentes, des contrats plus intéressants au niveau des heures et d'autres actions encore... (se référer à notre livret et site internet).

Dans la continuité, l'UNSA a demandé et obtenu qu'à chaque renouvellement de leur contrat, les agents contractuels puissent bénéficier d'une évolution de carrière semblable à celle des agents titulaires soit une progression d'échelon correspondant aux statuts de la fonction publique territoriale.

Un pas de plus vers la déprécarisation des contractuels, sujet porté par l'UNSA depuis de nombreuses années.

**AFFAIRE CONCLUE**

## Contractuels - CCP,

Actuellement, la tendance est au recrutement de contractuels toujours plus nombreux (ce qui cultive la précarité et fait diminuer les effectifs permanents qui nous sont chers). Il est donc primordial de réunir au plus vite la Commission Consultative Paritaire imposée par la loi de modernisation de la FPT qui aurait dû être organisée depuis les dernières élections professionnelles en date du 8 décembre 2022.

La Direction générale s'est engagée à l'organiser très prochainement.

**AFFAIRE CONCLUE**