

BULLETIN D'INFORMATION

NOVEMBRE 2020



Chers collègues,

Nous voici de nouveau confrontés à la pandémie et à un deuxième confinement avec cette fois une différence majeure : la quasi totalité d'entre nous est au travail. Durant cette période l'UNSA continue à ouvrir sa permanence à la Villa Tissier tous les jours, vous pouvez donc soit vous y rendre, soit téléphoner au 05 59 84 87 10, soit écrire à unsa.pau@agglo-pau.fr, pour toutes questions ou problèmes rencontrés.

En ce qui concerne la COVID 19, l'urgence est de protéger les plus vulnérables d'entre-nous en accordant le télétravail à temps complet et le positionnement en ASA pour ceux qui ne peuvent pas télétravailler. Cela étant fait, il est important de protéger aussi les autres en étendant le télétravail lorsque c'est possible et en décalant les horaires d'embauche pour les agents de terrain. **Tout cela étant acté, je compte sur la responsabilité de chacun d'entre vous pour respecter au maximum les gestes barrières.**

L'année 2020 sera pour tous une année exceptionnelle avec bien sûr la lutte contre la pandémie où chacun (organisations syndicales, Direction générale et DRH) a pris sa part en collaborant au sein de CHSCT hebdomadaires. Le climat anxiogène généré par ce virus, cause à chacun d'entre nous, au mieux de l'inquiétude mais aussi, parfois, de la peur et cela est bien normal. Malheureusement comme si ce n'était pas suffisant de nombreuses directions ont une fois de plus décidé de se réorganiser. Cela fait 10 ans que les agents supportent ces réorganisations mais pour l'heure ils les subissent et n'en peuvent plus. A chaque fois des strates supplémentaires sont créées et il y a maintenant plus de gens qui réfléchissent et moins qui agissent. Ce sentiment, que seuls ceux qui imposent ces réorganisations y trouvent un avantage, laisse planer le doute sur la volonté d'équité que prône la collectivité.

Mais il y a pire, c'est le manque de considération de certains de nos managers toutes strates confondues. Quand on appelle concertation une décision imposée aux agents, quand on attend de la considération et qu'on ne reçoit que du mépris, quand on espère du respect et qu'on n'obtient que de l'arrogance alors que faire ?

Nous avons désapprouvé ces réorganisations, dénoncé ce manque de respect et donné des exemples sur la surcharge de travail qu'elles engendrent. Malgré de nombreuses négociations, souvent fructueuses sur d'autres sujets, nous ne sommes jamais parvenus à obtenir de véritables réponses satisfaisantes sur celui là en particulier. Pire, depuis les dernières élections municipales, nous avons l'impression de nous retrouver avec plusieurs maires en lieu et place de directeurs ou managers sensés agir dans l'intérêt du service public. Quand une note de service, pourtant claire, est interprétée de manière différente suivant les directions.... Où est la logique ?

C'est pourquoi nous avons adressé un courrier à Monsieur le Maire dans lequel nous avons dénoncé tous ces dysfonctionnements. Nous lui avons demandé de manière générale, de réaffirmer son rôle de patron en mettant fin au clientélisme, au copinage et à l'arbitraire. Les humiliations, infligées par quelques managers dépourvus d'empathie et de bon sens, doivent également cesser surtout au sein d'une collectivité qui se revendique "capitale humaine".

Monsieur le Maire nous a fait une réponse que nous allons détailler dans ce bulletin en précisant que bien entendu il était et resterait le patron. Nous lui avons également demandé de venir à la rencontre de son personnel afin que chacun puisse s'exprimer en dehors de toutes pressions managériales.

Nous vous tiendrons bien entendu au courant de la suite qu'il vaudra bien nous donner. En attendant, je vous souhaite d'excellentes fêtes de fin d'année malgré ce contexte difficile.

Prenez soin de vous et des vôtres.

Yves Urieta
Secrétaire Unsa

COVID :

Des CHSCT réguliers, une fois par semaine, se réunissent afin d'évaluer la situation au sein de nos collectivités.

Après plusieurs interventions, **nous avons réussi à obtenir la possibilité de télétravail à 100 % pour les agents dont les fonctions le permettent et à 3 voire 4 jours pour les autres.**

Les critères définissant les agents vulnérables sont édités en fin de bulletin.

Bien évidemment nous restons joignables afin que vous puissiez nous faire remonter vos questions, remarques et toutes autres observations que vous souhaitez voir évoquées lors des CHSCT hebdomadaires.



RÉORGANISATION DES SERVICES :

C'est, avec le RIFSEEP et les recrutements, l'urgence du moment !

Les agents subissent encore et toujours des réorganisations dans leurs services pourtant dénoncées par l'UNSA depuis plusieurs années. Ces réorganisations ne sont pas sans conséquences pour eux et contribuent à un climat anxiogène et instable.

Les dernières en date : Culture, DSE, DUACD, DSS et DQCVNV...

Même si elles sont justifiées pour la direction générale (départ à la retraite et vacance de poste) il n'en demeure pas moins, que la charge et la cadence imposées aux agents sont en nette augmentation sans contre-partie financière, pour l'instant. L'UNSA souhaite que ces réorganisations soient expliquées et mises en œuvre en réelle concertation avec les agents afin que chacun s'y retrouve. Nous estimons que Monsieur le Maire doit prendre toute sa place dans cette discussion, car il est le garant du bon fonctionnement de ses services. **C'est pourquoi, nous lui avons suggéré de venir à votre rencontre.**

RIFSEEP ET FRAIS PARKING :

ENFIN !!!

Le chantier pour la revalorisation du RIFSEEP débute à compter du 17 novembre 2020.

L'UNSA a déjà dénoncé les inégalités de certains régimes indemnitaires. Il est urgent de rééquilibrer les missions en adéquation avec les fonctions (ex : un comptable d'une direction doit avoir le même RIFSEEP qu'un autre comptable d'une autre direction).

A travail égal salaire égal.

Lorsque la fiche de poste d'un agent évolue, son RIFSEEP doit aussi évoluer en conséquence.

L'UNSA veut réduire l'écart trop important entre le plus haut et le plus bas niveau de rémunération du RIFSEEP (fois 7 pour ceux qui sont connus) en réévaluant les plus faibles.

Une autre action obtenue par l'UNSA, et pas la moindre, les frais de parking.

Pour les agents travaillant en centre-ville, ne bénéficiant pas d'un parking gratuit, ils verront leur CIA augmenté (versé en février).

Promesse faite de Monsieur le DGS

AFFAIRE A SUIVRE

CAP 2020:

La première mouture était largement insuffisante et inégalitaire, après l'intervention insistante de l'intersyndicale, la collectivité a revu sa copie et a proposé une nouvelle version nettement plus favorable aux cat C. Par contre pour les catégories A et B, celle-ci est loin d'être suffisante.

L'UNSA exige une transparence dans la réglementation concernant l'ouverture des postes pour chaque grade. La DRH doit nous préciser le nombre de postes et les possibilités de nomination pour chaque grade.

L'UNSA réitère sa demande de supprimer lors de la prochaine CAP les avis émis par les directions.

BUDGET RH :

Aujourd'hui chaque direction gère son budget du personnel. L'UNSA a demandé à ce que cela soit recentralisé à la DRH. Il subsiste de la frilosité à recruter parce que les lignes budgétaires impactent chaque direction. **Les ressources humaines ne doivent pas dépendre des directions.** C'est à la DRH de reprendre la main.

Promesse faite par Monsieur le Maire

AFFAIRE A SUIVRE



INTENDANTS DE SITE

Nous avons dénoncé dans notre précédent bulletin la polyvalence et la mobilité imposées aux intendants de site. De plus ces agents souhaitent une gestion des temps à 37h30. **La DRH est favorable à ce que les agents soient fidéliser sur leur site (Hôtel de Ville, Hôtel de France et CTM) et ils sont dans une phase test pour les 37h30.**

Promesse faite par Monsieur le Maire

AFFAIRE A SUIVRE

VOIRIE - ENTRETIEN

L'UNSA avait demandé à ce que les agents débutent leur service un quart d'heure plus tôt soit à 6h45 comme la majorité des services travaillant sur le CTM.

Promesse faite par Monsieur le Maire

AFFAIRE A SUIVRE

CIMETIÈRE

Les agents de ce service ont finalement retrouvé la sérénité nécessaire à un fonctionnement normal. **En modifiant le management, l'apaisement est enfin revenu au sein de ce service.**

AFFAIRE CONCLUE

RECRUTEMENT RAPIDE POUR CERTAINS CŒURS DE MÉTIERS

L'UNSA alertait régulièrement sur le manque de poste de catégorie C. **Monsieur Le Maire s'est montré très favorable à ce que des recrutements soient effectués au sein des services de la Forge, des Bâtiments, des Espaces Verts- PU, des comptables, des référents RH et à la création d'un pool de remplaçants des agents d'entretien.**

Promesse faite par Monsieur le Maire

AFFAIRE A SUIVRE

RESTAURATION COLLECTIVE

L'étude sur la restauration collective est arrêtée pour le moment en raison de la COVID 19.

Nous avons obtenu la garantie que Monsieur le DGS ira déjeuner à la Jardinière et s'entretiendrait avec les agents du restaurant.

Monsieur Le Maire veut faire accélérer le processus pour l'ESAT et le RIA. Il tiendra compte des remarques faites par les agents de la jardinière.

AFFAIRE A SUIVRE

LOCAL FORMATION

L'UNSA continue à demander un local de formation décent. Quelques améliorations ont été apportées (climatisation, chauffage) dans le local existant. Néanmoins un local formation digne de ce nom doit être proposé.

FORMATION INTERNE

L'UNSA avait demandé le développement de la formation en interne. Pour l'instant la crise sanitaire a suspendu cette demande

Dés que le contexte le permettra l'UNSA reviendra sur ce dossier.

AFFAIRE A SUIVRE

AFFAIRE A SUIVRE

CRITÈRES DÉFINISSANT LES AGENTS VULNÉRABLES

Un décret ainsi qu'une circulaire viennent d'être publiés ce mercredi 11 novembre 2020 pour fixer une nouvelle liste de critères définissant les personnes vulnérables et clarifier leurs modalités d'organisation du travail et de prise en charge dans la fonction publique.

Le télétravail devient la règle. Si les activités ne le permettent pas, l'employeur doit prendre des mesures de protection renforcées. Sinon, l'agent devra être placé en ASA.

Pour l'UNSA Fonction publique, la clarification de ce dispositif était indispensable.

La nouvelle liste de critères pour définir les personnes vulnérables ne cherche pas à réduire le nombre de personnes vulnérables et est bien assise sur deux avis du Haut Conseil de Santé Publique conformément à la demande faite par l'UNSA Fonction publique :

- Être âgé de 65 ans et plus,
- Avoir des antécédents cardio-vasculaires (ATCD) : hypertension artérielle compliquée, ATCD d'accident vasculaire cérébral ou de coronaropathie, de chirurgie cardiaque, insuffisance cardiaque stade NYHA III ou IV,
- Avoir un diabète non équilibré ou présentant des complications,
- Présenter une pathologie chronique respiratoire susceptible de décompenser lors d'une infection virale,
- Présenter une insuffisance rénale chronique dialysée,
- Être atteint d'un cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie),
- Présenter une obésité (indice de masse corporelle (IMC) 30 kgm²),
- Être atteint d'une immunodépression congénitale ou acquise,
- Être atteint de cirrhose au stade B du score de Child Pugh au moins,
- Présenter un syndrome drépanocytaire majeur ou ayant un antécédent de splénectomie,
- Être au troisième trimestre de la grossesse,
- Être atteint d'une maladie du motoneurone, d'une myasthénie grave, de sclérose en plaques, de la maladie de Parkinson, de paralysie cérébrale, de quadriplégie ou hémip légie, d'une tumeur maligne primitive cérébrale, d'une maladie cérébelleuse progressive ou d'une maladie rare.

L'accès au placement en ASA n'est envisagé que lorsque l'agent est en situation de vulnérabilité et qu'il ne peut pas être mis totalement en télétravail, ni bénéficier de mesures de protection renforcées. Le passage en ASA s'effectue à la demande de l'agent avec un certificat médical ; le secret médical est donc respecté. **Ce qui est une exigence forte de l'UNSA Fonction publique.**

Si l'agent considère que les mesures de protection mises en place par l'employeur sont insuffisantes, il doit saisir le médecin du travail (ou de prévention) qui appréciera ses besoins en fonction de critères sanitaires et de ses conditions réelles de travail. C'est bien l'avis médical du médecin du travail (ou de prévention) qui s'imposera à l'employeur.

Pour l'UNSA, cela permet de donner une garantie de protection à l'agent et un rôle au médecin du travail (de prévention) en adéquation avec les compétences nécessaires pour prendre les bonnes décisions. **Il était temps que le gouvernement précise les modalités pour tous les agents vulnérables !**

Consulter le Décret n° 2020-1365 du 10 novembre 2020 pris pour l'application de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020 publié au JO du 11 novembre 2020.

Vous êtes très nombreux à nous faire part de votre impatience à voir ce climat s'améliorer. Nous ferons tout notre possible pour qu'enfin vous soyez entendus et prendrons nos responsabilités.

Nous ne nous contenterons pas de promesses !



UNSA PAU-PYRENEES
Villa Bois Louis
Stade Tissié



05.59.84.87.10



unsa.pau@agglo-pau.fr



UNSA Pau-Pyrénées



unsa-pau.fr