Infos
Le canard de l'unsa

Syndicat UNSa
Métropole — Mairie — CCAS de Montpellier

Novembre 2020

Mairie et CCAS:
04.67.34.74.37. / syndicatunsa@ville-montpellier.fr

RECONFINEMENT : PRECISIONS SUR L'ORGANISATION DU TRAVAIL DES AGENTS PUBLICS

Amélie de Montchalin, la Ministre de la transformation et de la Fonction Publique, a signé une nouvelle circulaire précisant les conditions de travail des agents publics en cette période d'urgence sanitaire. Une priorité est donnée au télétravail cinq jours par semaine si les missions le permettent.

Le **télétravail devient la règle pour tous les agents** qui peuvent assurer leurs missions en exerçant à distance.

D'une façon plus générale, la circulaire reprend de nombreuses préconisations demandées par l' **UNSa** Fonction Publique lors des réunions avec la Ministre de la Transformation et de la Fonction Publique.

⇒ Les conditions de travail doivent être aménagées pour les agents amenés à travailler totalement ou partiellement en présentiel, en particulier lorsque les nécessités de service l'exigent, afin de protéger leur santé et celle des usagers
⇒ Afin de réduire les interactions sociales et la présence dans les transports, les chefs de service doivent adapter l'organisation du travail en prévoyant notamment l'aménagement des horaires de travail et d'ouverture
⇒ Dans les services ouverts au public, un système de prise de rendez-vous doit être organisé dans toute la mesure du possible
⇒ Les espaces de travail et d'accueil doivent être aménagés pour permettre l'accueil du public dans le strict respect des règles sanitaires
⇒ Les masques de protection doivent être fournis aux agents
⇒ Les agents ont vocation à poursuivre leur activité en télétravail ou en présentiel.

ASA possible

Les seuls exceptions concernent les agents qui peuvent être placés en autorisation spéciale d'absence pour l'un des cas suivants, lorsque le télétravail n'est pas possible :

⇒ les personnes identifiées comme cas contact à risque
⇒ Les personnes considérées comme vulnérables
⇒ Le parent devant assurer la garde de son enfant de moins de 16 ans en raison de la fermeture de leur crèche, école ou collège, ou encore lorsque son enfant est identifié comme cas contact à risque.

Dialogue social nécessaire rappelé

La Ministre insiste sur la nécessité d'entretenir le dialogue social nourri avec les organisations syndicales au moyen de conférences téléphoniques ou audiovisuelles. Elle invite notamment à réunir les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les meilleurs délais.

COMITE TECHNIQUE

Un comité technique s'est tenu mardi 3 novembre 2020.

1– Création d'Autorisation Spéciale d'Absence (ASA)

Avancée importante obtenue de longue lutte syndicale au niveau national, de nouvelles ASA sont créées dans notre collectivité au titre de :

⇒ actes médicaux nécessaires à l'assistance médicale à la procréation,

⇒ Accompagnement aux actes de PMA par le/la conjointe ainsi qu'aux examens prénataux (maximum 3 examens)

⇒ Deuil après le décès d'un enfant (5 jours ouvrables pour les enfants de plus de 25 ans et 7 jours ouvrés + 8 jours fractionnables à prendre dans un délai d'un an après le décès)

L'**UNSA** a demandé que tous les examens PMA (examens sanguins, etc...) soient inclus dans les ASA et que celles-ci ne soient pas soumis à un accord sous réserve des nécessités de service.
L'autorité territoriale n'a pas accepté notre demande.

D'autre part, l'**UNSA** a demandé que l'ASA pour déménagement existante à la métropole soit également créé sur la ville et que des ASA pour don du sang soient également mises en places.
Ces deux dernières ASA feront l'objet d'une présentation lors d'un prochain comité technique.

2– Modification du seuil maximal du Compte Epargne Temps (CET)

Suite à la période de confinement, le plafond maximal du CET est exceptionnellement pour l'année 2020 porté à 70 jours. A partir de 2021, les jours au-delà de 60 seront toujours utilisables ou stockés selon la volonté de l'agent.e.

3– Création d'un poste de « community manager » pour la Direction de la Sécurité et de la Tranquilité Publique

Un poste est créé afin d'assurer le suivi et la gestion des relations avec les usagers sur les réseaux sociaux.

L'**UNSA** a demandé que ce poste, initialement prévu en catégorie B, soit calibré en poste A et que des modifications des risques professionnels indiqués sur la fiche de poste soient complétés.

4– Création d'un collège de déontologie

Les lois dites « déontologie » ont rendu obligatoire l'installation d'un « référent déontologie » dans les collectivités territoriales. L'autorité territoriale a proposé la création d'un collège de déontologie commun à la ville, au CCAS et à la métropole de Montpellier. Ce collège aura des missions de conseil pour le respect des obligations et des principes de déontologie et la prévention des conflits d'intérêts.

Outre le fait qu'il soit obligatoire, l'**UNSA** considère que l'urgence n'est pas, seulement, à la déontologie mais doit aussi porter sur la prévention des **actes de violence, de harcèlement, de discrimination ou d'agissements sexistes** qui malheureusement ont tendance à augmenter au sein de notre collectivité.

5– Plan d'actions relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Ce point a été retiré de l'ordre du jour et fera l'objet d'un comité technique spécifique le **vendredi 27 novembre 2020**.

CAP

La CAP s'est tenue le 3 novembre 2020. L'**UNSA**, considère que les contraintes budgétaires actuelles pèsent trop sur notre collectivité et conduisent inexorablement à une baisse progressive du nombre de promu.e.s chaque année.

Pour la catégorie C, il y a eu **351 promu.e.s** sur 1926 inscrits soit un **ratio de 18%**. Nos élus ont attiré l'attention de l'autorité territoriale sur la situation des Agents de Maitrise. De nombreux agents sont aujourd'hui prisonniers de leur grade alors qu'ils sont en début de tableau d'avancement de grade. Ces agents, qui ne sont pas en positionnement d'encadrement, mais qui ont une technicité à souligner et à valoriser, sont sur les listes de promouvables depuis des années, la faute à un calibrage de poste en adjoints techniques. C'est le cas des serruriers, plombiers, électriciens etc… Il faut que ces situations soient relevées et modifiées notamment avec des recalibrages des fiches de poste au comité technique. Ainsi, nous avons fortement insisté pour que soient nommés les cuisiniers des crèches, profil non calibré à la ville, et pourtant calibré au CCAS et dans de nombreuses autres collectivités. Ainsi, pour que la CAP soit la plus équitable possible, il faut donc que le lien entre le Comité Technique et la CAP soit automatique.

Nous avons également demandé que l'évaluation professionnelle ait un lien direct avec la proposition de la hiérarchie. De même les agent.e.s devraient pouvoir être reçu.e.s afin qu'ils sachent pourquoi au final ils ne sont pas proposés par leur hiérarchie ou pas nommés en CAP. Ils ont le droit à la transparence et à ce titre chacun doit être placé devant ses responsabilités.

La catégorie B s'avère être la **grande perdante** cette année : **12 promu.e.s** sur 351 agent.e.s promouvables. Le **ratio de promotion est de 2%**. Il n'a jamais été aussi bas. Ce chiffre est à pondérer par l'absence de promotions possibles dans les rédacteurs principaux mais ce fait ne suffit pas à lui seul à expliquer cette situation. Il faudra rapidement s'interroger sur ce cadre d'emploi qui ne cesse de s'appauvrir. La collectivité devra prendre en compte dans ces calibrages de poste les fonctions d'application pour pouvoir valoriser ces métiers et améliorer les déroulements de carrière des agent.e.s..

Enfin, pour **la catégorie A**, il y a eu **16 promu.e.s** sur 274 promouvables soit un **ratio de 6%**. Ce ratio, bien que lui aussi très faible, a largement bénéficié à la direction de l'enfance qui a été fortement mobilisée pendant la première période de confinement.

Pour conclure, nous avons demandé que des négociations sur les critères de classement soient rapidement mises en place. Pour l'**UNSA**, des principes fondamentaux à toutes discussions sont d'ores et déjà posés :

⇒ Opposition à toutes les doubles nominations et sauts de grade,

⇒ Nomination systématique de tous les examens professionnels quelque soit leur catégorie,

⇒ Transparence et publication des propositions administratives et syndicales

⇒ En catégorie C, arrêt des nominations des agents faisant fonction ou calibrés lorsqu'ils ne sont pas en début de tableau,

⇒ Un nombre de nomination décent et proportionnel au nombre de promouvables

COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

CHSCT du 28 octobre et du 4 novembre 2020

⇒ **Information aux agents** : il a été demandé qu'un moyen de communication vis-à-vis des agents soit proposé afin que chacun puisse trouver l'information qui lui est nécessaire. Nous avons demandé que tous les agents aient une session professionnelle. Ce sujet est en réflexion.

⇒ **Télétravail** : la ville se prépare à promouvoir le travail à distance pour le maximum d'agents et a commandé pas moins de 3000 ordinateurs portables.

⇒ **Police municipale** : Les élus présents ont salué et remercié les agents de la PM qui sont incontestablement en première ligne et dont les rangs sont terriblement touchés. Au vu du nombre grandissant de cas positifs au covid-19, une nouvelle organisation de service a été mise en place, les agents travailleront une semaine sur deux. Nous avons félicité la réactivité de l'administration pour la mise en place de ces mesures.

⇒ **Des masques chirurgicaux et FFP2** seront rapidement fournis aux agents PM.

⇒ **Port du masque** : Tout le monde doit prendre la mesure de l'importance de porter un masque. C'est un EPI et donc si il y a toujours non respect de cette consigne après plusieurs remarques, il pourrait y avoir sanction.

⇒ **Education** : A partir du 2 novembre, les agents titulaires et CDD qui accompagnent les enfants pendant le temps de la restauration bénéficieront de titres restaurants afin de pouvoir décaler leur repas de ceux des enfants. Nous avons demandé que les vacataires puissent également bénéficier de titres restaurants. Nous devrions avoir une réponse avant le 6 novembre. Pour les ATSEM, l'Adjointe à l'Education propose la mise en place d'un groupe de travail très prochainement pour évoquer la pause repas pendant la période de crise sanitaire.

⇒ **Enfance** : nous sommes en attente de réponses sur l'application de règles sanitaires dans les établissements, la mobilité du personnel, la suspension des adaptations en haltes garderies …

⇒ **FAQ** : un travail sur une Foire aux questions à destination des managers est en discutions.

⇒ **Grippe** : Nous avons demandé que soit menée une campagne de vaccination contre la grippe sur la mairie et la métropole de Montpellier. En effet, les symptômes grippaux pouvant se confondre avec les symptômes de la covid 19, nous pensons qu'il est important qu'une campagne soit menée afin de protéger au maximum nos agents.

COSC

En 2020, en raison de la crise sanitaire que nous avons connue cette année, la fête du personnel prévue en juin et le Noël des enfants prévu en décembre ont été annulés. Le Conseil d'administration a donc décidé de redistribuer les budgets alloués à ces fêtes en direction du personnel.

Ainsi, les agents auront, en plus des cartes cadeaux habituelles (60 euros par adulte et 33 euros par enfant), une **carte cadeau supplémentaire et exceptionnelle de 20 euros par agent et 17 euros par enfant**.

L'assemblée générale aura lieu le 18 novembre 2020.

Nous remercions l'équipe administrative pour la qualité de leur travail quotidien mais également pour leur active participation et implication dans la réalisation des budgets et gestion financière afin que la commissaire aux comptes puisse clôturer les comptes dans de bonnes conditions.

VICTIME OU TEMOIN D'ACTES DE VIOLENCE, DE DISCRIMINATION, DE HARCELEMENT MORAL OU SEXUEL ET D'AGISSEMENTS SEXISTES ...COMMENT AGIR ?

Depuis le 1er mai 2020, toute collectivité ou établissement public doit obligatoirement mettre en œuvre un dispositif de signalement et de traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes (cf. décret n° 2020-256 du 13 mars 2020).

Le Dispositif de signalement des violences - C'est quoi ?

Ce nouveau dispositif issu de la loi de transformation de la fonction publique et de l'accord de 2018 sur l'égalité Femmes Hommes, vient réaffirmer l'importance de la prévention et de la lutte contre les violences, la discrimination et le harcèlement imposant aux employeurs, d'être exemplaires dans le traitement et la sanction des violences sexuelles et sexistes.

Les administrations mettent en place, des **procédures de recueil des signalements** effectués par les **agents s'estimant victimes ou témoins** de tels actes ou agissements.

Elles **orientent** ces agents vers les services et professionnels compétents chargés de leur **accompagnement et de leur soutien**, ainsi que vers les autorités compétentes pour prendre **toute mesure de protection fonctionnelle appropriée** et assurer le traitement des faits signalés, notamment par la réalisation d'une enquête administrative.

Le Dispositif de signalement des violences - Pour qui ?

Les fonctionnaires et agents contractuels des trois versants de la fonction publique.

Grâce aux revendications de l'***UNSA***, l'accord de 2018 prévoit toute-fois que le dispositif mis en place peut être **étendu aux violences et harcèlements d'origines extra-professionnelles, détectés sur le lieu de travail.**

Le Dispositif de signalement des violences - Comment fait-on ?

Obligatoire depuis le 1er mai 2020, la collectivité n'a, dans le contexte actuel, pas encore abordé ce sujet.

Toutefois, l'***UNSA*** a évoqué lors du Comité Technique du 03 novembre, l'**urgence de travailler à une charte** de fonctionnement du dispositif, qui préciserait les attendus en termes opérationnels (périmètre, contenu et articulation avec les autres acteurs).

Dans l'attente, l'***UNSA*** a mis en place une adresse mail de contact pour venir en aide aux victimes :

stop-harcelement@unsa-territoriaux.org

Dans la situation actuelle de confinement et de gestion de ses conséquences telle que l'augmentation spectaculaire des violences familiales, cette possibilité doit être impérativement actionnée par la collectivité.