Infos
Le canard de l'unsa

# Syndicat UNSa

## Métropole — Mairie — CCAS de Montpellier

## Janvier 2020

**Mairie et CCAS**
04.67.34.74.37. syndicatunsa@ville-montpellier.fr
**Métropole**
04.67.13.62.72. unsa@montpellier3m.fr

L'UNSa demande que des garanties soient inscrites dans la loi car aucun agent public ne doit être ne doit être **ni perdant.es**, **ni puni.es** dans le nouveau système.

Pour l'UNSa fonction publique, il faut que les employeurs publics soient dans l'obligation d'actualiser les rémunérations de tous les fonctionnaires.

L'UNSa fonction publique propose d'inclure dans la loi un dispositif qui sécurise la rémunération de tous les agents, en particulier, les agents publics territoriaux et hospitaliers.

L'UNSa propose de fixer un seuil minimum de primes et renouvelle sa demande de simulations précises. Elle estime que pour les agents, nés à partir de 1975 et concernés par le nouveau système, les droits acquis doivent être conservés.

Ainsi, l'UNSa, lors du Conseil Commun de la Fonction Publique du mercredi 22 janvier 2020, a demandé la prise en compte de l'indice de fin de carrière pour calculer les droits acquis à la date de mise en œuvre du nouveau système et le calcul au prorata du temps passé dans le service actif afin de permettre aux agents concernés de conserver un droit à partir plus tôt.

L'UNSa poursuivra ces discussions avec le gouvernement sur la pénibilité, les fins de carrière, la retraite progressive, afin d'obtenir le plus de garanties possibles pour les agents publics en suivant une seule ligne :

**PAS D'AGENT PUNI.ES OU PERDANT.ES DE CETTE REFORME**

## PAS DE BEBE A LA CONSIGNE

Dans le cadre du projet d'ordonnance relative au mode d'accueil dans le secteur de la petite enfance, le syndicat ***UNSa*** s'est mobilisé le 14 janvier au côté des professionnel.les concerné.es et parents impliqué.es..

La réforme du gouvernement c'est :

- 115% d'accueil en surnombre durant 4 à 7 heures tous les jours
- Une surface de 5,5 m² pour des dizaines de milliers de jeunes enfants
- La réflexion sur les pratiques uniquement à titre expérimental
- Aucun progrès pour les taux d'encadrement et sur la qualification des professionnel.les

L' ***UNSa*** demande que ce débat soit réouvert au plus vite .

## EGALITE FEMMES/HOMMES LE GRAND BLUFF DE L'ADMINISTRATION

Le rapport annuel sur l'égalité femmes/hommes est un document obligatoire que doit produire l'administration avec un bilan, des actions, et des objectifs, et consulter le comité technique, où siègent vos élus représentants du personnel.

Pour l'***UNSa***, le sujet est prioritaire, le bilan n'est pas satisfaisant et pourtant, l'administration nous transmet une semaine avant le dernier comité technique de l'année 2019, un copier/coller du rapport 2018, et des propositions d'actions absolument pas travaillées, tirées du chapeau parce qu'il faut bien noter quelque chose…

Alors comment ce sera bien mieux chez nous en 2020 pour atteindre l'égalité femmes/hommes ?

L'administration propose de mettre en couverture de son journal interne, des femmes qui portent des casques de chantier, la mise en place du télétravail (ouf ! on a failli l'oublier celui-là) pour que les femmes puissent dans le même temps, et travailler et s'occuper des bambins, et débarrasser le lave-vaisselle, et la réduction de l'écart entre les filières, notamment administrative et technique.

*Ce n'est pas sérieux, ce n'est pas un sujet pris au sérieux et c'est déplorable !*

Pour l'***UNSa***, nous souhaitons que nos collectivités s'investissent réellement dans cette problématique en ayant une **volonté politique forte**, celle de valoriser l'égalité professionnelle au sein de nos collectivités.

Nous souhaitons que l'administration demande et obtienne le **label Afnor « EGALITE »**, qu'elle fixe des objectifs et définisse des mesures de progression.

Il est possible et urgent de mettre en place des actions en faveur de l'égalité professionnelle :

- Fixer un objectif d'équilibrage ou de réduction de la durée moyenne entre deux promotions des femmes et des hommes,
- Mise en place d'une charte sur la qualité de vie au travail : faciliter l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle (éviter les réunions tardives…)
- Développer des modes de réunion évitant les déplacements : visioconférence, téléconférence....
- Mettre en place des services facilitateurs : accueil des enfants, conciergerie, transports
- Neutralisation des effets sur les carrières tant des congés liés à la grossesse et à la maternité que des congés parentaux.