

AU FIL DEL'UNSA

UNION LOCALE DES TERRITORIAUX

DE LA VILLE D'AUXERRE

ET DE L'AGGLOMERATION AUXERROISE

La santé avant tout !

L'Edito du Secrétaire Général

Chers collègues,

Aujourd'hui je n'aborderai pas le contexte économique ou contexte géopolitique, tant nous vivons une période anxiogène! Il est important de savoir se préserver.

Je préfère vous parler de ce qui à ce jour, doit être votre unique priorité : votre santé!!!

L'enjeu de notre santé et de notre protection sociale est au cœur de nos combats.

Il est intolérable que de nos jours, des agents encore trop nombreux, soient sans protection adéquate en cas de maladie, d'accident ou d'invalidité...

Avec l'évolution de la législation sur la Protection Sociale Complémentaire (PSC), la collectivité sera désormais tenue de participer financièrement à notre couverture santé.

Le décret qui en est à l'origine, applicable au 1er janvier 2026, est le fruit d'une lutte syndicale menée de front tant niveau national que local.

Pour vous en informer, la collectivité a organisé des créneaux horaires hors temps de travail, et ce malgré notre mécontentement, afin de vous informer de la possibilité d'adhérer à cette mutuelle santé à moindre coût.

Mais à voir l'emplacement d'information qui lui est dédiée dans le dernier « Comment CA-VA » nous nous interrogeons quant à la réelle implication de la collectivité à vouloir qu'un maximum d'agents y adhère.

Aussi, je tiens à rappeler qu'Hélène Perrin de la MNT sera présente à notre Assemblée Générale le mardi matin 25 novembre.

Elle vous expliquera concrètement de quoi est composée l'offre santé et répondra à toutes vos questions.

Nous continuerons de nous battre afin de préserver votre santé et votre bien-être en veillant sur chacun d'entre vous.

L'avenir n'est pas écrit. C'est à nous de le réaliser, ensemble, par la lutte, l'unité et la solidarité!

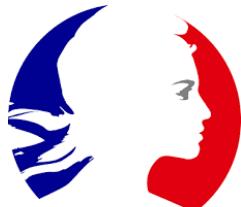
Continuons le combat. Rien n'est perdu tant que nous restons debout!

Yann Meyrignac





Nous tenons la baraque... mais jusqu'à quand ?



Sous-effectif chronique : notre dévouement mis à rude épreuve.

Chaque matin, nous ouvrons les écoles, entretenons les rues, accueillons les usagers, assurons la sécurité, préparons les repas, gérons les urgences.

Pour faire court, sans nous, les services publics locaux s'arrêteraient !

Et pourtant, nous sommes de moins en moins nombreux.

“Toujours là, malgré tout”, la même phrase revient : « On fait ce que l'on peut. », derrière ces mots se cache une réalité bien plus conséquente : **le sous-effectif chronique est devenu la norme**.

Les départs à la retraite ne sont pas remplacés, les arrêts maladie s'enchaînent, les contractuels arrivent sans formation, et les agents titulaires accumulent les tâches sans aucune reconnaissance!!!

♦ **Prenons l'exemple d'une agente ATSEM depuis 15 ans :**

« Avant, nous étions deux par classe, aujourd'hui je suis souvent seule, sans remplaçante, les enfants sont de plus en plus durs et de moins moins autonomes. On se débrouille, mais à quel prix ? »

♦ **Même constat chez 1'agent technique :**

« On fait l'hiver avec un effectif d'été, et l'été avec du matériel d'hiver ! On finit par bricoler pour maintenir le service!»

Ces témoignages, nous les retrouvons partout. La passion du service public reste, mais la fatigue s'installe et avec elle, le risque d'accident, d'arrêt maladie et de burn-out.

Notre dévouement masque trop souvent la gravité de la situation. Les usagers, habitués à un service de qualité, ne se rendent pas toujours compte de l'effort que nécessite chaque tâche accomplie. Il reste invisible mais existe bel et bien.

Mais jusqu'à quand tiendra ce fragile équilibre ?

Quand le personnel est épuisé, c'est la continuité même du service public qui chavire.

Reconnaitre les agents, c'est d'abord leur donner les moyens de bien faire leur travail :

Remplacer les départs à la retraite, créer les postes nécessaires, mettre fin à la précarité et redonner du sens et du temps!

Nous ne demandons pas des miracles!

On ne soigne pas un service malade en déplaçant le virus car. tant que les pratiques ne changeront pas; les mêmes dérives se répéteront.



Absence

ASA



Les autorisations spéciales d'absence (ASA) :

Temps de travail et absences :

Le temps de travail annuel est fixé à 1 607 heures par an.

En plus des congés annuels les agents peuvent bénéficier d'autorisations spéciales d'absence, n'entrant pas en compte dans le calcul des congés annuels, à l'occasion de certains événements ou situations.

Certaines sont prévues par la loi et d'autres , comme les évènements familiaux, à la discrétion de la collectivité .

Il revient à la collectivité, dans le silence des textes, et en vertu de l'article 7-1 de la loi du 26 janvier 1984, de fixer les règles applicables en la matière aux agents concernés, et notamment de dresser la liste des événements familiaux susceptibles de donner lieu à des autorisations spéciales d'absence et d'en définir les conditions d'attribution et de durée

Les principales ASA pour motif familial au sein de la ville et de la Communauté d'Agglomération :

- Mariage ou PACS : 5 jours.
- Mariage d'un enfant : 1 jour.
- Décès (conjoint, parent, beau-parent) : 3 jours.
- Décès d'un enfant : 5 jours.
- Jours enfant malade : 6.

• Concernant le décès d'un frère ou d'une sœur, ce motif a déjà fait l'objet de nombreuses discussions en instance mais la collectivité reste sur un refus catégorique.

Toutefois, l'UNSA considère que cette autorisation doit être accordée, par équité et reconnaissance de la dimension humaine de ces situations et qu'il appartient à la collectivité de l'accorder par respect et de bienveillance envers les agents concernés.

- Maladie grave ou hospitalisation d'un proche : 3 jours fractionnables.
- Autres cas possibles : don du sang, bilan de santé, consultation médicale (1/2 journée).
- Les accidents/maladie professionnelle sans récupération : les congés annuels sont proratisés selon le temps de travail.

En cas de fermeture de service, un congé ou RTT doit être posé.

Il est important de rappeler que les autorisations spéciales d'absence , quelles qu'elles soient, n'ont aucun impact sur les RTT.

Ne plus se taire face au mal-être au travail

Le silence ne protège pas, il agrave la souffrance.

Parler de son mal-être, ce n'est pas se plaindre , c'est agir pour soi et pour les autres.

Le mal-être au travail n'est pas une faiblesse individuelle mais souvent le signe d'un dysfonctionnement collectif.

L'UNSA appelle chaque agent à libérer la parole : signalez, échangez, alertez.

Nous sommes là pour écouter, accompagner et faire bouger les lignes.

Les agents qui parlent sont protégés. Personne ne devrait avoir peur de dire ce qu'il vit.

Parler, c'est aussi protéger ceux qui viendront après vous.

Refuser de se taire, c'est refuser de subir.

Ensemble, faisons respecter la dignité au travail.



Agents territoriaux en situation de handicap : des droits à défendre et à renforcer

Les agents territoriaux, reconnus travailleurs handicapés (RQTH), doivent pouvoir exercer leurs missions dans des conditions dignes, équitables et adaptées (modification des horaires, fourniture de matériel adapté, accompagnement par le médecin de prévention ou mise en place d'un temps partiel thérapeutique).

Pourtant, sur le terrain, la réalité est tout autre : les droits existent, mais leur application reste souvent inégale d'une collectivité à l'autre.

Trop d'agents en situation de handicap ou atteints d'une maladie professionnelle, doivent encore se battre pour revendiquer ou justifier leurs besoins afin d'obtenir les aménagements prévus par la loi (maintien intégral du traitement, prise en charge totale des soins médicaux...).

Lorsque l'état de santé ne permet plus d'exercer les fonctions initiales, l'agent le droit à un reclassement professionnel adapté à ses capacités, qui doit être recherché en priorité, avant toute autre mesure comme la mise en disponibilité d'office ou la retraite pour invalidité.

Le conseil médical intervient alors pour évaluer la situation de l'agent et proposer des solutions concrètes.

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), délivrée par la MDPH, reste quand elle est possible, un outil essentiel de maintien dans l'emploi : elle ouvre droit à des aménagements spécifiques, facilite la formation, la reconversion ou la mutation, et donne accès à des dispositifs d'accompagnement renforcés.

Mais ces droits, encore trop souvent ignorés, doivent être défendus et renforcés. L'UNSA rappelle que la fonction publique a un devoir d'exemplarité en matière d'inclusion et de santé au travail.

Garantir la place et la dignité des agents en situation de handicap, c'est défendre une fonction publique humaine, solidaire et accessible à tous.

LE SITE DE L'UNSA VA/CA

<https://auxerre-agglomeration.unsa-territoriaux.org>

Un outil syndical conçu pour vous et avec vous

The screenshot shows the homepage of the UNSA VA/CA website. At the top right, there's a blue banner with the text "Il faut changer de cap." Below it is a large image of a cathedral by a river. Overlaid on the image are the words "Votre allié au quotidien" and "Ensemble, en va plus loin!". The bottom of the page features a banner with the text "C'est en va plus vite..." and "Nos derniers articles en ligne".



**UNSA TERRITORIAUX
MAISON DES SYNDICATS - 7 RUE MAX QUANTIN - AUXERRE
03 86 52 81 12 ou 06 41 90 20 71**

