



## **La FSU TERRITORIALE**

**du Conseil Départemental 13**

**☎ : 04.13.31.1960, 1961, 1962, 1963**

**✉ : [syndicat.fsu@departement13.fr](mailto:syndicat.fsu@departement13.fr)**

**🌐 : FSU DU CONSEIL DEPARTEMENTAL 13**

Marseille, le 16 Mars 2022

### **A l'attention de Mme Martine VASSAL**

**Présidente du Conseil Départemental 13**

**Hôtel du Département**

Dossier suivi par Bruno BIDEF

### **Objet : Application de l'Article 47 de la Loi du 6 août 2019 sur le temps de travail.**

Madame La Présidente,

Notre syndicat répond par la présente aux différentes propositions de l'administration sur l'application de l'article 47 de la Loi du 6 Août 2019 relatif au temps de travail. Plusieurs rendez-vous ont déjà eu lieu et une réunion d'information est prévue le vendredi 18 mars.

Nous rappelons que, pour notre organisation syndicale, nous nous situons aussi dans le cadre de l'ouverture de négociations avec l'intersyndicale FSU/CGT, suite au mouvement de grève très largement suivi par les personnels le jeudi 3 mars 2022. Deux prochaines dates de rencontre avec la DRH sont en attente.

En préalable, nous réitérons notre demande d'obtenir un protocole d'accord sur l'aménagement du temps de travail qui ne pénalise pas le personnel, en référence à vos propos lors de notre rencontre le 13 Janvier et qui ne supprime pas nos acquis sociaux.

Le protocole d'accord doit prendre en compte la pénibilité des agents des différents secteurs d'activité impactés par une augmentation sans précédent de la pauvreté et de la précarité mais aussi les besoins nécessaires au maintien par notre collectivité, du bon état de notre environnement, de nos routes et de la qualité de mise en œuvre de toutes nos missions et compétences de service public. C'est l'ensemble de nos services publics si appréciés des bucco-rhodaniens qui est concerné par cette loi.

Nous tenons d'ores et déjà à ce que la collectivité prenne en compte l'évolution des décisions juridiques sur ce dossier. Nous avons demandé lors de la réunion avec le DRH M. GUBIAN le 9 Mars dernier que la collectivité aille au bout des négociations et soit convaincue de tout faire pour repousser les limites juridiques de cette loi par la prise en considération des décisions de tribunaux qui remettent en cause les décisions du contrôle de légalité du Préfet.

En effet, par une ordonnance du 3 mars 2022, le juge des référés de Melun accède à la demande de plusieurs maires du Val-de-Marne de faire examiner la conformité à la Constitution des dispositions sur le temps de travail issues de la loi du 6 août 2019.

Premier fait notable, le tribunal de Melun a décidé de transmettre au Conseil d'Etat la question prioritaire de constitutionnalité (QPC) soulevée par les communes sur le fondement de la non-conformité de la disposition en cause de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique avec le principe constitutionnel de libre administration des collectivités.

Pour le syndicat FSU TERRITORIALE, il est cohérent que le législateur prenne en considération la mise en œuvre d'une loi en rapport avec les réalités de gestion d'une collectivité territoriale.

Nous demandons une prise en compte dans ces négociations de la situation des personnels ayant dans l'exercice de leurs missions, une pénibilité dont l'augmentation du temps de travail hebdomadaire, mensuel et annuel réduira injustement et de façon importante le taux horaire salarial annuel.

**Exemples :**

Pour un Adjoint Administratif Ppl de 2<sup>ème</sup> Classe échelon 8, la perte annuelle s'élèvera à 841,83 € brut.

Pour un Adjoint Technique Ppl de 1<sup>ère</sup> Classe échelon 7 la perte annuelle s'élèvera à 919,37 € brut.

Pour un Rédacteur Ppl de 2<sup>ème</sup> Classe échelon 8 la perte annuelle s'élèvera à 965,89 € brut.

Pour un Technicien échelon 6 la perte annuelle s'élèvera à 844 ,05€ brut.

Pour un Attaché Ppl échelon 5 la perte annuelle s'élèvera à 1 439,98 € brut.

Pour un Assistant Socio-Educatif Classe Exceptionnelle échelon 4 la perte annuelle s'élèvera à 2 095,65€ brut.

Vous en conviendrez, la situation économique et sociale déjà bien impactée par la pandémie de la COVID 19 et aggravée par le contexte dû à la guerre et à l'invasion de l'Ukraine par la Russie, nous place dans une conjoncture où le coût de la vie, en raison de la montée des prix des énergies, va fortement compliquer financièrement les déplacements des agents pour se rendre sur leur lieu de travail, ces derniers augmentant dans votre projet de 9 jours supplémentaires.

Il nous semble primordial de signifier aussi que notre Département connaît une aggravation de la précarité suite à la crise sanitaire mais aussi parce que l'ultra précarité déjà implantée a continué de se développer. La situation du Département et spécifiquement de la ville de Marseille a toujours été préoccupante compte-tenu des très grandes pauvretés qui s'y concentrent et se cumulent depuis des années. Le rapport du Collectif Alerte PACA d'octobre 2020, est exhaustif et met en lumière cet accroissement de la précarité dans notre région au regard des différentes dimensions de la pauvreté qui s'additionnent et se renforcent sur les thématiques suivantes : l'insuffisance de droits et de ressources, l'insécurité alimentaire, le mal-logement et le manque d'hébergement, la santé et les soins, le non-recours aux droits et le difficile accès aux institutions.

Ce contexte très particulier ne peut être occulté dans l'appréhension de ce dossier sur l'aménagement du temps de travail des fonctionnaires territoriaux qui sont au service d'une population extrêmement touchée par la crise et qui a besoin d'être soutenue et accompagnée. Pour notre organisation syndicale, nous insistons sur le fait que le levier de la pénibilité doit être étudié de la manière la plus large possible car la santé des agents n'a pas de prix et qu'elle va être très durement impactée par l'augmentation du temps de travail. Nous rappelons que la Collectivité a le devoir de veiller à la santé et à la protection de ses agents qu'elle a sous son autorité.

C'est pourquoi, il est nécessaire d'entrer plus précisément dans les détails de la pénibilité des fonctions et nous ne pouvons pas nous attacher à organiser le temps de travail des agents sur 35h10, 36h, 37h, 38h, ou 39h sans déterminer l'impact des difficultés liées à leurs fonctions en relation avec les usagers en situation de précarité sociale, les difficultés liées aux activités soumises aux conditions climatiques hivernales et estivales, aux déplacements kilométriques sur l'ensemble du département, aux manutentions de matériels et de marchandises, à l'utilisation d'outils mécaniques, au temps passé devant les écrans dans l'utilisation permanente des outils informatiques, à la pression des urgences et des réponses ou services à apporter à la population, etc....

Comme nous l'avons déjà précisé au DRH, lors du préavis de grève le mercredi 2 mars et lors de notre rencontre du mercredi 9 mars, nous sollicitons la prise en compte de sujétions spéciales en raison de la pénibilité liée à toutes ces contraintes par la constitution d'une classification regroupant les missions, et entraînant des bonifications, se basant d'ailleurs sur ce qui est en vigueur dans plusieurs collectivités voire même dans les ministères pour les Travailleurs Sociaux.

Nous rappelons que les conventions collectives qui régissent les établissements et services sociaux et médico-sociaux associatifs, prennent en compte cette pénibilité en prévoyant des congés supplémentaires. Ainsi les congés trimestriels dans le cadre de la convention de 1966 (3 fois 6 jours soit 18 jours annuels) sont toujours en vigueur pour les travailleurs sociaux et leurs cadres, et pour les personnels administratifs (3 fois 3 jours soit 9 jours annuels).

De même, les personnels de la PJJ, fonctionnaires d'Etat, ont toujours le maintien des repos compensateurs, en plus des congés légaux, en raison de cette pénibilité.

Nous vous informons aussi que dans le Département des Hauts de Seine, le règlement du temps de travail des agents départementaux relevant de la Fonction Publique Territoriale a enrôlé un nombre importants d'agents dès 2019 dans les dérogations liées à des sujétions particulières :

**Les Assistants et Conseillers socio-éducatifs** : durée annuelle du temps de travail fixée à 1572 h, pour tenir compte des difficultés importantes rencontrées dans l'exercice de leurs missions liées au contexte économique et social.

**Les agents exerçant à titre principal la fonction d'accueil du public en difficulté (percevant la NBI)**, dans tous les centres départementaux, dans les centres de PMI et dans les structures déconcentrées de l'Aide Sociale à l'Enfance : durée annuelle de travail réduite, égale à 1572 heures par an.

Ces exemples, dont les délibérations ont été validées par les services de l'Etat, nous montrent bien la marge de manœuvre et possible libre administration des Collectivités Territoriales.

En conclusion nous demandons la prise en compte de nos revendications et la transmission d'un calendrier précis de réunions de travail (avant les vacances de printemps), dans le cadre de l'ouverture de négociations comme s'y était engagé M. le DRH lors de la journée de grève du 3 Mars 2022.

Dans l'attente d'une réponse de votre part, nous vous prions d'agréer, Madame La Présidente, l'expression de nos respectueuses salutations.

**Pour le Syndicat FSU TERRITORIALE du CD13**

**André NARJOZ**

**Claudine AMOROS**

**Copies** : M. Roger CAMPARIOL (DGS) ; M. Jean Frédéric GUBIAN (DRH)

# Détails des propositions de la FSU TERRITORIALE

1°) Nous contestons la suppression des 2 jours de congés annuels non réglementaires, des 5,5 jours chômés payés, de la journée de solidarité non effectuée et des 2 heures de reposoir faisant un total de 71 heures et 30 minutes et des 154 heures de crédit possibles et des congés de détentés pour certains agents de la DGAS et de la DRH.

Nous demandons que soient maintenus tous ces acquis sociaux, qui sont en vigueur dans la collectivité pour les agents du département depuis le 1<sup>er</sup> Avril 2001 et pour les congés de détentés depuis 1972, 1974 et 1978.

2°) Nous contestons l'obligation pour les agents du CD13 de déposer des jours de congés ou de RTT pour le pont de l'ascension ou tout autre jour férié. Nous estimons que les agents doivent pouvoir décider librement de la pose de leurs jours de congés annuels.

3°) Pour les agents de la Direction de la Culture tous les cadres d'emplois confondus de la Filière Culturelle ainsi que les agents d'accueil de la filière administrative soumis à des ouvertures les samedis et les dimanches ainsi que pour les astreintes techniques doivent être pris en compte dans les sujétions spécifiques applicables liées au temps passés devant les écrans et à la pénibilité des horaires décalés et de nuit.

4°) Pour les agents de la Direction de la Forêt et des Espaces Naturels tous cadres d'emplois de la filière Technique soumis à des activités les samedis et les dimanches ainsi que pour les astreintes techniques doivent être pris en compte dans les sujétions spécifiques applicables liées à la pénibilité des horaires décalés, à des travaux à pénibilité physique ainsi qu'aux conditions climatiques.

5°) Pour les agents de la Direction des Routes et Ports tous cadres d'emplois de la filière Technique soumis à des activités les samedis et les dimanches ainsi que pour les astreintes techniques doivent être pris en compte dans les sujétions spécifiques applicables liées à la pénibilité des horaires décalés, à des travaux à pénibilité physique ainsi qu'aux conditions climatiques.

6°) Pour les agents de la Direction Sécurité, Prévention de la Délinquance et de la Radicalisation de la filière Technique et Administrative soumis à des activités les samedis et les dimanches ainsi que pour les astreintes techniques doivent être pris en compte dans les sujétions spécifiques applicables liées aux temps passés devant les écrans et les outils informatiques et à la pénibilité des horaires décalés et de nuit.

7°) Pour les agents de la Direction de la Jeunesse et des Sports de la filière Administrative ou Sportive soumis à des activités les samedis et les dimanches ainsi que pour les astreintes techniques doivent être pris en compte dans les sujétions spécifiques applicables liées aux temps passés devant les écrans et les outils informatiques et à la pénibilité des horaires décalés et de nuit.

8°) Pour les agents de la Direction des Services Généraux des filières Administratives et Techniques doivent être pris en compte dans les sujétions spécifiques applicables liées à la pénibilité des horaires décalés ainsi que pour les astreintes techniques, au temps passés devant les écrans et les outils informatiques, à des travaux à pénibilité physique ainsi qu'aux conditions climatiques.

9°) Pour les agents de la Direction des Services Informatiques et des Usages Numériques doivent être pris en compte dans les sujétions spécifiques applicables liées à la pénibilité en milieu contraignant et confinés (sous-sol) et au temps passés devant les écrans et les outils informatiques ainsi que pour les astreintes techniques.

10°) Pour les agents travaillant à la DRH : tous les agents travaillant à la crèche sont soumis à des horaires atypiques et décalés et à des travaux à pénibilité physique (enfants de moins de trois ans).

Les Assistants sociaux de la DRH sont soumis à des déplacements sur l'ensemble du Département et doivent faire face à des problématiques de plus en plus lourdes et complexes. La période de la pandémie nous a montré aussi combien le service de médecine préventive peut être soumis à des contraintes et des pressions imprévisibles, devant faire preuve d'adaptabilité et d'expertise technique importante. Cela doit être pris en compte dans les sujétions spécifiques applicables.

**11°) Pour les agents des Laboratoires :** travail itinérant sur des horaires décalés (prises de service avant 7h du matin) ainsi que pour les astreintes techniques et l'utilisation de produits chimiques doivent être pris en compte dans les sujétions spécifiques applicables.

**12°) Pour tous les agents travaillant à la DGAS :**

Pour l'ensemble des agents travaillant dans les Maisons Départementales de la Solidarité, dans les Pôles Enfance ou Pôles d'Insertion, dans les CMPP, à l'APA, à l'Espace Accueil Enfants, à la MDA, au SAF, au SMAPE, au CLAT, aux CEGID, aux CPEF, aux MBA, dans les services centraux et dans tous les services déconcentrés qui sont au contact du public, il est fondamental de tenir compte de la pénibilité de leur travail, au regard des difficultés importantes rencontrées dans l'exercice de leurs missions, eut égard à l'accueil en présentiel et en continu, d'un public en situation de grande vulnérabilité sociale et psychologique, dans un contexte économique et social particulièrement dégradé dans le Département des Bouches du Rhône ; nécessitant une haute expertise technique afin de répondre au mieux aux demandes et problématiques des usagers et entraînant une volumétrie importante d'actes sociaux, éducatifs et administratifs ayant un fort impact juridique.

Cela doit être pris en compte dans les sujétions spécifiques applicables.

En effet, ces personnels exercent leur métier dans un contexte économique et social de plus en plus dégradé dont les conséquences détériorent leurs conditions de travail, avec des problématiques de plus en plus lourdes, générant des besoins croissants et une augmentation massive des demandes d'aides à tous les niveaux.

De plus, les travailleurs sociaux, médicaux-sociaux, encadrants et secrétariats, sont des agents en première ligne, issus de professions essentiellement féminisées, soumis à des contraintes de plus en plus fortes, à une charge mentale importante vis à vis de publics de plus en plus précaires, seuls sur le terrain, sans partenaires et sans moyens adaptés pour répondre à leurs demandes.

La pénibilité doit s'étudier sur un plan global : physique, psychologique et social.

Un ensemble de textes fait référence en la matière et souligne le caractère pluriel de la pénibilité, comme l'étude du CNFPT de 2014, la loi du 9/11/2010 portant sur la réforme des retraites, le rapport de Yves Struillou (pénibilité et retraite), le rapport d'information à l'Assemblée Nationale de JF Poisson (la pénibilité au travail) ; des travaux de chercheurs du CNRS (Serge Volkoff), le bilan social du 31 décembre 2019 de notre collectivité qui met en relief les filières les plus impactées par les Accidents de Service et de trajets ainsi que les arrêts maladie : Filière sociale et médico-sociale, Technique, Agents des collègues, etc...

La pénibilité intègre tous les risques professionnels, les risques psycho-sociaux, les aspects d'usure et d'épuisement professionnel quels qu'ils soient (tensions, stress, burn-out, turn-over des équipes, souffrance, mal-être au travail, fatigue psychique, perte de sens et démotivation, pression et urgence au travail, management coercitif, etc...).

**La pénibilité se situe au niveau de la charge mentale qui entraîne de la fatigue psychologique. L'accumulation de ces nombreux facteurs de risque entraîne de multiples conséquences psychologiques et somatiques pouvant se traduire par des maladies cardio-vasculaires, des troubles musculo-squelettiques, gastro-intestinaux, hormonaux et des états d'anxiété et dépressifs, des troubles du comportement dont des conduites addictives et alimentaires ainsi que des pathologies post-traumatiques consécutives à l'augmentation des agressions verbales et physiques de la part des usagers.**

Dans notre département, en raison d'un manque chronique de personnels, les équipes tournent à mi-effectif, devant sans cesse se remplacer et entraînant de l'épuisement.

Se rajoute aussi le fait que les personnels sur les MDS sont régulièrement amenés à travailler en décalé, au-delà de 19h voire parfois même au-delà de 22h, dans le cadre notamment des IP ou placements d'enfants.

Les personnels d'astreinte ou de permanence d'urgence sont dans l'incertitude quant au nombre de RDV qu'ils auront, des problématiques rencontrées et de l'absence de réponses adaptées et de solutions à apporter aux usagers et de l'heure à laquelle ils finiront leur travail.

Dans l'évaluation des situations préoccupantes et dans le suivi des familles et enfants, que ce soit en PMI, prévention sociale ou protection de l'Enfance, la responsabilité pénale des agents est engagée.

La charge mentale est aussi liée au suivi et au portage de situations extrêmement lourdes et complexes ; à la difficulté de répondre aux usagers par l'absence de moyens de travail (manque de places pour les enfants placés, femmes et familles en détresse, lenteur des délais de traitement au niveau judiciaire, de la MDPH, de la CAF, des caisses de retraites, de la Sécurité sociale, etc...) et à la solitude des agents démunis faces aux demandes des familles.

Pour les secrétariats : ils sont soumis à de l'agressivité physique et verbale de plus en plus fréquemment en raison de la détresse des populations ; Accueil d'un public de plus en plus nombreux, non reçu dans les autres institutions (10 000 contacts usagers par semaine pour le Département) ; exigences de la Direction de répondre quantitativement et succinctement aux appels téléphoniques, (remplir les statistiques de la DQA) sans améliorer la réponse qualitative, alors que les situations sociales sont de plus en plus complexes, difficiles et chronophages.

Maîtrise de différents logiciels en MDS (SAP, SRS, GEBESIS, NOVA, DOCTOLIB, etc... nécessitant une expertise technique et de grandes capacités d'adaptation.

Enfin, nous vous alertons sur le fait que l'attractivité du Département va être encore plus mise à mal par un protocole d'accord qui supprimerait les congés détente des Cadres, des travailleurs sociaux, médico-sociaux et secrétariats. En effet, la collectivité étant en difficulté constante pour recruter là où les besoins sont permanents (médecins, CSE, assistants sociaux-éducatifs, rédacteurs, etc ...) cette situation ne cessera donc de s'aggraver.

**Syndicat FSU TERRITORIALE du Conseil Départemental 13**