



CONSEIL DÉPARTEMENTAL BOUCHES-DU-RHÔNE

Révision du temps de travail

La mobilisation des personnels marque des points !

De nouveau mobilisés le 31 mars avec la CGT et la FSU, les personnels déterminés à se voir ouvrir les négociations pour la reconnaissance de la pénibilité, ont été reçus le 1^{er} avril par Monsieur le DRH et son équipe.

C'est dans un climat constructif mais toujours prudent que ce deuxième temps d'échange a permis d'ouvrir le dialogue sur la reconnaissance de la pénibilité, levier incontournable du maintien des dispositions favorables à notre temps de travail, cela en tenant compte des sujétions liées à des difficultés ou spécificités d'exercice.

Spécial DGAS

Ainsi avant d'aborder d'autres directions, le débat a porté longuement et légitimement, sur la situation des personnels exerçant à la DGAS, et plus spécifiquement au sein des MDS... Après deux mois de mobilisation, de discussion, d'apport d'arguments, les personnels avec la CGT et la FSU ont obtenu :

1. – **l'ouverture du dialogue sur la base de la prise en compte de la reconnaissance de la pénibilité** (cf. Article 2 de la loi de 1981), gestion de situations difficiles, d'ultra précarité, intervention dans un climat de conflit, de violence, d'incivilités, parfois d'agressions, gestion de la charge psychique quotidienne...

2. – **la confirmation de la mise en place d'un régime de temps de travail spécifique à la DGAS** à partir duquel seront déclinées les sujétions particulières pour justifier, s'il le fallait encore, les spécificités d'exercice des métiers du médico-social et donc leur traduction par le maintien des dispositions antérieures... Dans quelles proportions ? Pour nous, une seule option : dans la totalité.

3. – **la prise en compte de jurisprudences** (ser-

vice social du ministère de l'intérieur, PJJ) à partir desquelles la Collectivité peut s'appuyer pour as-soir juridiquement son choix de maintenir des dispo-sitions plus favorables aux agents.

Nos organisations syndicales ont de nouveau rappelé l'existence d'arguments tangibles pour défendre la prise en compte de la pénibilité comme la mise en exergue par l'Assurance-mala-die du taux le plus élevé de "sinistralité" des mé-tiers du médico-social, l'établissement de la liste établie par le CDG31 des 94 métiers à forte usure professionnelle – démarche saluée par le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale –, la référence aux anciennes primes IFSTS (avant le RIFSEEP) qui s'appuyait, comme son nom l'indique, sur des sujétions spéciales, ou la NBI. Par ailleurs, le travail effectué par les médecins de médecine préventive des collectivités a servi de base au CNFPT pour établir qu'une des 3 activités les plus exposés à l'usure est celle des métiers centrés sur le service aux populations...

Si un régime temps de travail spécifique à tout le social et médico-social devait voir le jour, nous avons néanmoins au-delà des MDS, évoqué la si-tuation des collègues :

► **du service APA** qui bénéficie d'un régime parti-culier et pour lesquelles la réflexion toujours en cours n'exclue évidemment pas l'application des critères de pénibilité

► **du CLAT** dont la prise en compte de la dange-rosité ne fait aucun doute

► **des MBA** pour lesquelles nous défendons le maintien des dispositions/congés par la prise en compte dans le temps de travail de la pause mé-ridienne. Nous avons également évoqué pour les MBA avec missions/poste la nécessité de revoir l'attribution des tickets restaurant

► **Des CMPPD** pour lesquels, là aussi, la réflexion est toujours en cours ; si la Collectivité semble plus



frileuse, nous avons rappelé que ces collègues travaillaient déjà sur 37 heures et qu'ils dépendaient d'une convention qui lie le Département à d'autres partenaires...

Reste la question de la MDA, du service social du personnel, du service de médecine préventive, du SMP, des pôles d'insertion, des pôles enfance, du service MNA, de la CRIP également soumis à la réception du public et celle des services administratifs.

En bref, des avancées dans la prise en compte de la pénibilité et sur l'affirmation de vouloir préserver un certain nombre d'acquis sociaux mais dans quelle proportion ? Cela reste à voir !

Spécial Ségur, prime de revalorisation 183 euros

Le projet de décret à l'étude de la Séance plénière du Conseil supérieur de la fonction publique du 6 avril 2022 pose, vous le savez, de nombreuses questions comme nous avons pu l'expliquer dans un tract précédent. Nous avons tenu à aborder le sujet pendant la réunion du 1^{er} avril.

1. – Monsieur le DRH et ses équipes ont mission – une fois le décret entériné et publié au journal officiel – de présenter à la Majorité départementale une proposition chiffrée du coût de la mesure afin que la Collectivité étudie et délibère.

2. – Devant l'inquiétude exprimée par la CGT et la FSU de voir le dossier temps de travail lié à l'obtention de la prime dite Ségur nous avons obtenu l'assurance de Monsieur le DRH que les deux dossiers seront traités complètement séparément.

3. – Nous avons réaffirmé, et ce quelle que soit la liste des professionnels établie par le décret, que les agents de secrétariats comme les conseillères conjugales ou les ASFAMS ne devraient pas être oubliées des arbitrages de la Majorité départementale.

En marge du dossier plus spécifique lié au travail social ou médico-social, **nous avons évoqué le dossier de la crèche départementale** et porté à la connaissance de la DRH les délibérations des villes de Miramas et d'Istres qui permettent une véritable révision des propositions faites par la Collectivité le 18 mars dernier, pour les personnels sportifs les délibérations du ministère de Jeunesse et Sports.

Pour la Culture (ABD et musées) nous sommes revenus sur les sujétions particulières liées à ces missions (travail en week-end, jours fériés, en soirée et spécificité/poussière).

La prochaine réunion d'information avec la DRH qui se déroulera le vendredi 8 avril après-midi devrait nous apporter les premières indications tangibles suite aux discussions du 1^{er} avril.

Ainsi, la CGT et la FSU prévoient du fait du mi-effectif/vacances un temps d'échanges en Assemblée Générale en présentiel et visio mardi 12 avril de 14h00 à 16h00

et dès la rentrée une Assemblée Générale mardi 26 avril de 14h00 à 17h00 pour restituer les avancées de la rencontre spécifique CGT/FSU avec la DRH qui devrait nous être confirmée pour le 25 avril 2022.

Votre mobilisation exemplaire, notre détermination commune sont porteuses de véritables pistes pour gagner sur le dossier du temps de travail, notre persévérance sera déterminante...

Ensemble défendons le service public et les agents qui le servent !