



ACCORDS FO-FSU-DIRECTION METROPOLE

Compte Epargne Temps (CET)

CAS CONCRETS

Au-delà du fait que la Cgt est contre ce principe, car les jours de congés sont faits pour pouvoir se reposer et profiter de sa famille, Avec la proposition de l'Administration (25 jours de congés annuels plus éventuellement 2 jours de fractionnement), et la réglementation sur le CET, à savoir :

1/Je ne peux alimenter mon CET qu'avec des jours de congés ou de fractionnement, les jours compensateurs ne peuvent être posés sur le CET

2/Je dois avoir pris au moins 20 jours de vacance pour alimenter mon CET

3/Je ne peux pas poser plus de 11 jours/an sur le CET

4/Je ne peux me faire rémunérer que les jours au-delà du 20ème posés sur le CET

SUR LA BASE DE CES ELEMENTS REGLEMENTAIRES CAS N°1

J'ai 25 jours de congés, je ne prends que 20 jours de vacance par an, je peux donc alimenter mon CET de 5 jours par an

	Année	Posé sur CET		
	2021	5		
	2022	5		
	2023	5		
	2024	5		
	2025	5		
Total au 31/12/2025		25		
Total payable 2026	5 jours		Indemnisation Jour en Brut 75€	Indemnisation Jour en Net avant impot 67,85€
Montant annuel			375 € Bruts	339,25€ avant impot

Il me faudra donc patienter 5 ans avant de pouvoir toucher 339,25€/annuels

Mais une fois que j'ai perçu ce montant il me faudra recapitaliser des jours CET pour pouvoir me les faire rémunérer de nouveau.



CAS N°2

J'ai 25 jours de congés j'ai posé des jours de congés hors période j'ai donc 2 jours de fractionnement à ajouter au 25 jours de Conges annuels

Année	Posé sur CET			
2021	7			
2022	7			
2023	7			
Total au 31/12/2023		21		
Total payable 2024	1 jour	Indemnisation Jour en Brut 75€	Indemnisation Jour en Net avant impot 67,85€	
Montant annuel		75€ Bruts	67,85 € avant impot	

Il me faudra donc patienter 3 ans avant de pouvoir toucher 67,85€/annuels

Mais une fois que j'ai perçu ce montant il me faudra recapitaliser des jours CET pour pouvoir me les faire rémunérer de nouveau.

POUR LA CGT C'EST UNE ABERRATION !



**ACCORDS FO-FSU-DIRECTION METROPOLE :
Bonification de 9,5% sur les 1607 heures
28 jours de compensation**

BASE REGLEMENTAIRE DANS LA FONCTION PUBLIQUE AU NATIONAL	
Nombre de jours an	365
Nombre de jours NON Travaillés	137
<i>Repos hebdo 104 jours (52x2)</i>	
<i>CA 25 jours</i>	
<i>Féiés 8 jours (Forfait)</i>	
Nombre de jours Travaillés	228

SUR LA BASE DE CES ELEMENTS REGLEMENTAIRES				
		Nbre heure/an	Nbre heures/jour si 228 jours de travail/an	Nbre heures/jour si 200 jours de travail/an
1607	9,50%	1467		
			6h23mn	7h16mn

Pour générer ces 28 jours compensateurs, le temps de travail journalier augmentera de 53 mn

Ces 28 jours compensateurs ne pourront pas être posés au choix de l'agent mais si on se base sur le mode de fonctionnement du CT1 qui ont déjà ces 28 jours, seront inclus dans les cycles de travail en jour de repos.

A titre comparatif, un agent lambda travaillant dans un service sédentaire derrière un bureau à 35h/semaine effectuera 7h de travail par jour, pendant qu'un éboueur effectuera lui 7h16mn/jour

POUR LA CGT C'EST INACCEPTABLE !



ACCORDS FO-FSU-DIRECTION METROPOLE Heures supplémentaires et RIFSEEP CAS CONCRETS

RAPPEL DES REGLES CONCERNANT LES HEURES SUPPLEMENTAIRES DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Les Heures Supplémentaires peuvent faire l'objet, en tout ou en partie, d'une récupération en temps de repos ; il s'agit d'une question d'organisation du temps de travail; et/ou être rémunérés sous forme d'**indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS)** ; il s'agit d'une question de rémunération.

Les indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS) peuvent être versées aux agents suivants :

Qui peut bénéficier des IHTS :

- Fonctionnaires de catégorie B et agents contractuels de même niveau et exerçant des fonctions de même nature
- Fonctionnaires de catégorie C et agents contractuels de même niveau et exerçant des fonctions de même nature

Les IHTS rémunèrent les heures supplémentaires effectuées à la demande du chef de service au-delà des bornes horaires définies par le cycle de travail.

Le versement des IHTS dépend de la mise en place de moyens de contrôle automatisé des horaires de travail (pointage) permettant de comptabiliser de façon exacte les heures supplémentaires.

Toutefois, le versement des IHTS peut être effectué au vu d'un décompte déclaratif pour les personnels exerçant hors de leurs locaux de rattachement.

Un agent à temps plein ne peut pas effectuer plus de 25 heures supplémentaires par mois.

Mode de calcul de IHTS

Détermination du taux horaire de base par le calcul suivant : (traitement brut annuel + NBI) / 1820

Le taux horaire de base est multiplié par un coefficient :

- de 1,25 pour les 14 premières heures supplémentaires,
- de 1,27 pour les heures suivantes.

Le taux horaire de base est majoré :

- de 2/3 si l'heure supplémentaire est effectuée un dimanche ou un jour férié,
- de 100% si l'heure supplémentaire est effectuée de nuit (que le jour soit normal, férié ou dimanche)

CAS CONCRET N°1 : IHTS Agent Milieu de Carriere	Adjoint Technique Principal 2eme Classe indice 354			
	Maxi/mois 25 heures			
	Heures supplémentaires jusqu'à 14H	Heures supplémentaires au-delà de 14H	Heures supplémentaires jusqu'à 14H	Heures supplémentaires au-delà de 14H
Heures supplémentaires normales:	13,67 €	13,89 €	341,75 €	347,25 €
Heures supplémentaires de nuit:	27,34 €	27,78 €	683,50 €	694,50 €
Heures sup. de Jours fériés ou WE:	22,69 €	23,06 €	567,25 €	576,50 €

CAS CONCRET N°2 : IHTS Agent Fin de Carriere	Adjoint Technique Principal 1ere Classe indice 473			
	Maxi/mois 25 heures			
	Heures supplémentaires jusqu'à 14H	Heures supplémentaires au-delà de 14H	Heures supplémentaires jusqu'à 14H	Heures supplémentaires au-delà de 14H
Heures supplémentaires normales:	18,27 €	18,56 €	456,75 €	464,00 €
Heures supplémentaires de nuit:	36,54 €	37,12 €	913,50 €	928,00 €
Heures sup. de Jours fériés ou WE:	30,33 €	30,81 €	758,25 €	770,25 €

La suppression de certaines heures supplémentaires signifie donc que les agents de Istres, Martigues ou Aix en Provence qui effectuent depuis des années un contingent d'heures supplémentaires les dimanches et fériés, parce qu'il y a un besoin sur leur territoire, pourraient se retrouver avec un manque à gagner allant de 300 à 500 €/mois !



ACCORDS FO-FSU-DIRECTION METROPOLE RIFSEEP augmentation de l'IFSE de 80€ par agent pour tous les agents métropolitains Analyse CGT

Dans cette période de crise sanitaire et sociale, où même nos étudiants sont obligés de faire l'aumône, nous pouvons comprendre que l'ensemble des agents se réjouissent de cette annonce !

Néanmoins,

1/cette IFSE reste une prime et pas du salaire (nos pensions de retraite vont être bien maigres). N'oublions pas que le point d'indice est toujours gelé ! LA Cgt milite au niveau national pour une augmentation du traitement indiciaire à 10%.

2/ Il reste encore dans cette métropole des agents qui exercent les mêmes missions sans pour cela avoir les mêmes montants de rémunération et notamment d'IFSE.

Un exemple d'actualité :

Ripeur Marseille 380€ mensuel d'IFSE -Ripeur Istres 471€ d'IFSE mensuel Ripeur Aix : 457 d'IFSE mensuel.

3/ La délibération sur le RIFSEEP, date du 13/12/2018, le RIFSEEP est révisable tous les 4 ans. Donc en nous annonçant qu'à compter du 1^{er} janvier 2022, débuteraient un « dialogue social » sur le sujet, ce n'est pas exceptionnel mais réglementaire.

4/Les marges de manœuvre vis-à-vis des plafond IFSE ne sont pas bien grandes et sont loin de pouvoir compenser les manques à gagner pour les agents de collecte de Aix, Istres, Martigues (compensation des heures supplémentaires qui seront obligatoirement réduites).



ACCORDS FO-FSU-DIRECTION METROPOLE FORMATION TOUT AU LONG DE LA CARRIERE Analyse CGT

La formation statutaire obligatoire prévoit des actions favorisant l'intégration des agents de toutes catégories et des actions de professionnalisation, dispensées tout au long de la carrière et à l'occasion de l'affectation dans un poste à responsabilité.

Voici ce que stipule le Décret n° 2008-512 du 29 mai 2008 relatif à la formation statutaire obligatoire des fonctionnaires territoriaux :

- 5 jours de formation d'intégration, sauf formation en école et lauréats de la promotion interne ;
- Un minimum de 3 jours (en catégorie C) ou de 5 jours (A et B) et un maximum de 10 jours de formation de professionnalisation au 1er emploi, dans les 2 ans suivant la nomination (sauf pour les médecins territoriaux) ;
- 2 à 10 jours maximum de formation de professionnalisation tout au long de la carrière par périodicité de 5 ans ;
- 3 à 10 jours dans les 6 mois suivant l'affectation sur un poste à responsabilité.

En matière de formation L'accord signé par FO et FSU stipule : « Mise en place de formations pour limiter les risques d'accident pendant la collecte. »

Ce n'est ni plus ni moins, une application de la loi qui jusqu'à présent n'était pas respectée. **En même temps quel message est envoyé aux agents ?** « *C'est un peu votre faute si vous souffrez, vous ne faites pas les bons gestes* » !?!

Seconde proposition concernant la formation : « Accompagnement à la reconversion tout au long de la carrière »

Ce n'est pas un accompagnement dont a besoin cette profession mais bien d'un engagement politique, prévisionnel et volontaire dans un plan pluriannuel de reconversion professionnelle pour les agents qui exercent des métiers reconnus "pénibles".

Les agents de collecte et de propreté ont, non seulement une espérance de vie réduite de trois ans mais les études démontrent également, qu'ils ne peuvent exercer ce métier en bonne santé au-delà de 17 ans de carrière. **Nous demandons donc que leur reconversion soit prévue, programmée et mise en œuvre par la formation continue dès l'embauche sur cette période de 17 ans (Sachant qu'ils vont devoir travailler 42 ans pour espérer toucher une maigre retraite)** Nous sommes prêts à nous investir dans un travail de co-construction sur ce plan d'envergure et qui pourrait refléter la volonté de nos élus de protéger la santé de leur agent. Ce plan permettrait de ne pas en arriver jusqu'au reclassement pour raison de santé, mais plutôt à une reconversion programmée, évitant ainsi les problèmes de santé que rencontre aujourd'hui cette population d'agents de catégorie « active ».

Les élus métropolitains pourraient même en faire une fierté !

Prendre soin de ses agents c'est prendre soin des usagers.



REVENDEICATIONS PORTEES PAR LA CGT DEPOSEES AUPRES DU DGARH ET DU DGS DE LA METROPLE

Dérorogation aux 1607 heures dans le cadre des sujétions particulières

1607 heures x20% = 1286 heures

Ce qui représente un peu plus de 5h30/jour pour 228 jours travaillés (voir tableau de référence ci dessous)

Nombre de jours an	365
Nombre de jours NON Travaillés	137
Repos hebdo 104 jours (52x2)	
CA 25 jours	
Fériés 8 jours (Forfait)	
Nombre de jours Travaillés	228

Si on ajoute à ces 5h30, 1heures (pour prise de poste et fin de poste, habillage et déshabillage, Douche et les 20 mn de pause), nous sommes sur un temps de travail de 6h30/jour et 1482/an. Ce qui donnerait 196 heures de travail à récupérer soient 30 jours de compensation

Au total les agents pourraient bénéficier de 167 jours non travaillés et 198 jours travaillés

Plan de recrutement

Nous réclamons toujours, un vaste plan de recrutement tant pour ces services que pour les services supports de ceux-ci.

Précarité : Nous demandons le lancement d'un bilan complet des emplois précaires sur notre établissement et un travail avec les organisations syndicales représentatives pour la mise en œuvre d'un plan de stagiarisation à grande échelle de ces emplois.

Embauche immédiate de personnels dans tous les services « moyens communs (RH, Finance, Informatique, etc...). Les carences actuelles sont dues à une surcharge continue de travail qui impacte directement la vie des 7500 agents qui vivent des situations graves en matière de salaire, de santé, d'organisation du travail, etc...

Prendre soin de ses agents c'est prendre soin des usagers

Organisation des tournées de collecte

- **Traitement équitable dans l'organisation des tournées de collecte :** Nous souhaiterions que soit réalisée, une étude de l'ensemble des tournées de collecte afin de mettre en œuvre un rééquilibrage entre les équipages. En effet, les agents nous rapportent de grosses différences entre les tournées, tant en matière de pénibilité (grosse différence de tonnage) que de sécurité (marche arrière très dangereuse).

- **Création d'un service qui serait dédié au suivi et à l'organisation des tournées :**

Cette création est, selon nous, plus que nécessaire au vu des changements constants (travaux, constructions, diminution ou augmentation du nombre de points de ramassage).

Les logiques de parcours de ramassage pourraient ainsi être réfléchit, coordonnées et anticipées avec l'ensemble des villes bénéficiant de ce service métropolitain.



Santé au Travail :

Même si la métropole s'est enfin dotée de Médecins Professionnels (GIM'S et EXPERTIS), il n'en demeure pas moins que certains dossiers d'accidents, de maladie professionnelles, maladies ordinaires sont toujours très long à être traités. Nous demandons :

- **Suivi médical renforcé** avec une visite médicale annuelle pour ces agents par un service médical dédié.
- **Le renfort des services de santé** au travail avec des médecins et des personnels de santé, fonctionnaires
- **Des visites médicales régulières et règlementaires** surtout pour les personnels soumis à une surveillance particulière.
- **Le renforcement du service de la DGA QVT** par le recrutement de personnels compétents en la matière.
- Une véritable **commission d'accident du travail**
- Une véritable prise en compte des avis du **CHSCT avec un budget** prévisionnel et conséquent.

Reconversion

Mise en place d'une politique prévisionnelle et affirmée dans un plan pluriannuel de reconversion professionnelle pour les agents qui exercent des métiers reconnus "pénibles".

Les agents de collecte et de propreté ont non seulement une espérance de vie réduite de trois ans mais les études démontrent également, qu'ils ne peuvent y exercer ce métier en bonne santé au-delà de 17 ans d'exercice. Nous demandons donc que leur reconversion soit prévue, programmée et mise en œuvre par la formation continue dès l'embauche sur cette période de 17 ans (Sachant qu'ils vont devoir travailler 42 ans pour espérer toucher une maigre retraite)

La création d'une brigade de prévention : composée des agents déclarés inaptes et en attente de proposition de reclassement adaptée. Leur expérience des métiers pourrait ainsi être transmise aux plus jeunes. Ils pourraient également avoir un regard extérieur sur les tournées, le matériel....

Matériel et engins adéquats et performants

- **Remplacement des bennes après 5 ans d'utilisation** : le parc actuel sur certains secteurs de collecte est juste inacceptable. Il y a des équipages qui partent avec des véhicules sur lesquels les caméras ne fonctionnent plus, les tableaux de commandes endommagés et irréparables, des marches pieds à la limite de la rupture,Nous avons relevés ces dysfonctionnements en effectuant des suivies de tournées dans le cadre de nos responsabilités de mandaté CHSCT.

- **Des Camions adaptés au ramassage des encombrant** : Une benne n'est pas adaptée à cette mission ! Pourtant chaque jour les équipages doivent se débrouiller avec ce matériel qui ne permet pas les bons gestes et les bonnes postures pour éviter les TMS. Il existe pourtant des camions adaptés avec des haillons ou des grues de levage ! Toutes les tournées de ramassage d'encombrant devraient en être équipées et les équipages formés à leur utilisation.

Une autre proposition qui n'est pas inintéressante concernant l'amélioration des conditions de travail serait de féminiser la profession par l'embauche de femmes Ripeurs et Chauffeurs. Nous allons l'ajouter à nos revendications concernant les services de collecte.