



# 1 - PREAMBULE DOCUMENTS DE REFERENCE

## **DGAFP**

Le 28 mars 2017, le Ministre de la Fonction publique publiait une circulaire relative au plan d'action pluriannuel pour une meilleure prise en compte de la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique. Cette circulaire formalise un plan d'action pluriannuel autour de cinq axes : PILOTER LA SANTE AU TRAVAI, RENFORCER LA MEDECINE DE PREVENTION, **AMELIORER LA PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS ET LA PRISE EN COMPTE DE LA PENIBILITE**, RENFORCER LA PREVENTION DE L'INAPTITUDE ET LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI ? REVISITER LES PROCEDURES DES INSTANCES MEDICALES ET DE LA MEDECINE AGREEE.

Articulé autour de ces cinq axes, le plan identifie les chantiers sur lesquels l'administration entend désormais avancer. Ce plan d'action découle d'une concertation avec les représentants du personnel et les employeurs des trois versants de la fonction publique en 2015 et 2016.

## **L'OST**

L'Observatoire Social Territorial (OST) précise que « pour compenser les sujétions particulières liées aux horaires atypiques, l'employeur dispose de deux leviers :

- le régime indemnitaire avec l'octroi d'une indemnité de compensation de la sujétion particulière,
- La réduction du temps de travail hebdomadaire : l'employeur peut, après avis du comité technique et délibération de l'assemblée, prévoir une réduction de la durée hebdomadaire de référence (35 heures) ».

## **L'ANACT**

L'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail définit comme suit la pénibilité : « Au cours de leur carrière professionnelle, les salariés sont confrontés à des conditions de travail plus ou moins pénibles. Parfois, ces conditions de travail finissent par nuire à leur santé, en générant des douleurs ou des maladies : c'est ce qu'on appelle l'usure professionnelle ».

L'ANACT complète cette définition en précisant les risques pour le salarié : douleurs, fatigue, difficulté à effectuer, son travail, maladies professionnelles, (TMS, lombalgies), accidents du travail, usure musculaire, articulaire, ou neurologique précoce, invalidité ou handicap

L'ANACT observe également une pénibilité liée à l'âge : Plus un salarié vieillit, plus la durée où il a été exposé à des situations de travail pénibles dans sa carrière est potentiellement importante. Les salariés seniors sont donc naturellement plus touchés par l'usure professionnelle que les jeunes arrivants sur le marché du travail. De plus, l'avancée en âge s'accompagne d'un certain déclin des capacités fonctionnelles (moins de force musculaire, plus de fatigue) qui rendent les contraintes du travail moins supportables. Néanmoins, les difficultés des seniors sont révélatrices de situations pénibles pour tous les salariés. La démarche de prévention de l'usure professionnelle doit donc être menée pour l'ensemble du personnel, afin d'éviter l'apparition d'une usure prématurée chez les jeunes. Au demeurant, ces derniers mois sont apparues de nouvelles formes de pénibilités liées à la pandémie de Covid et à la mise en œuvre du télétravail.

L'ensemble des phénomènes et processus « pénibilité » décrits par l'ANACT et l'INRS sont en œuvre au sein de notre métropole.

## **Le CNFPT**

Dans un colloque co-organisé à l'Assemblée nationale en juillet 2014 avec la CDC, le CSFPT et la FNDGC, « La pénibilité et les transitions professionnelles : Territoriaux nous agissons », le CNFPT ouvrait un débat institutionnel sur la pénibilité dans la FPT.

L'introduction à ce colloque commençait ainsi : « allongement des carrières, la diversité et les conditions d'exercice des métiers de la fonction publique territoriale qui emploie plus de 75 % d'agents de catégorie C font de la pénibilité au travail un thème, plus que jamais d'actualité en matière de gestion des ressources humaines dans les collectivités territoriales.

A titre indicatif, il y a eu, en 2011, 3 fois plus de maladies professionnelles reconnues parmi les agents des collectivités territoriales qu'en 2003. Ces situations ont des conséquences souvent douloureuses, à l'échelle individuelle, pour les agents concernés. La retraite pour invalidité après une période de disponibilité d'office est souvent privilégiée entraînant une grande précarité et une souffrance pour ces derniers. Ces situations ont aussi des répercussions sur l'organisation des services : difficulté de gestion des équipes pour les encadrants qui doivent aménager les postes, absentéisme gênant le fonctionnement des services et alourdissant la charge de travail des agents présents... Il est donc indispensable de prévenir les situations de pénibilité au travail. Il s'agit d'ailleurs, depuis la loi du 9 novembre 2010, d'une obligation légale qui a été inscrite dans la quatrième partie du code du Travail sur la santé et la sécurité au travail. Cette obligation complète les principes généraux de prévention définis à l'article L. 4121-1 du code du travail : « L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent (...) : « **des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail** ». De cette obligation générale de prévention de la pénibilité découlent principalement quatre interrogations :

- que recouvre la notion de pénibilité au travail ?
- Comment détecter et prévenir les situations de pénibilité au travail ?
- Comment accompagner les agents en situation de pénibilité au travail ?
- Quelle solution statutaire pour les agents en situation de reclassement ? »

En octobre 2014, le CNFPT répondait à ces questions dans une étude pratique de gestion des ressources humaines et de formation sur la prise en compte de la pénibilité au travail dans les collectivités territoriales.

Pour le CNFPT, dans le sens qu'elles donnent à la pénibilité, les collectivités périmètrèrent également cette problématique à partir de l'identification des métiers et des activités les plus exposés à l'usure professionnelle.

Il s'agit des métiers :

**des interventions techniques** : les emplois de la filière technique restent les plus exposés à la pénibilité ; notamment ceux de la collecte et du traitement des ordures ménagères qui recouvrent des activités particulièrement exposées aux risques d'accident ; des espaces verts et de la voirie de propreté des locaux sont exposés à de nombreux facteurs de risques professionnels ;

**des services à la population** : Les aides à domicile et les agents des EHPAD ; Les agents d'accompagnement à l'éducation de l'enfant (agents des écoles), les assistants éducatifs petite enfance ; Les travailleurs sociaux ; Les métiers de la restauration collective.

**de la sécurité** : Les policiers municipaux et les agents de surveillance des voies publiques ; Les métiers opérationnels des services d'incendie et de secours.

**d'autres activités dont l'usure professionnelle peut apparaître plus transverse** ou moins lisible : les activités et certains métiers en interface avec le public ; une progression de la souffrance au travail et des RPS pour certains cadres et agents de tous domaines professionnels. Ce du fait d'une sur activité ou une sous activité, d'une lourdeur ou un isolement hiérarchique, des marges de manœuvre restreintes ou, à l'inverse, une prise d'initiative trop large, des réorganisations permanentes, la complexité des contextes et des relations de travail, des alternances politiques, la relation aux élus, de la pression et l'urgence au travail, la répétition des « stop and go », de la perte d'humanité et d'écoute dans les relations de travail, des positionnements professionnels et/ou hiérarchiques qui peinent à trouver une légitimité...

## La DARES

En décembre 2019, la La direction de l'Animation de la recherche, des Études et des Statistiques (DARES) publiait une « Synthèse • Stat' » reprenant une enquête SUMER permettant de comparer les expositions aux risques professionnels dans la fonction publique et le secteur privé en 2017.

<i>Grands types de contraintes physiques</i>	Proportion de salariés exposés	
	Dans la fonction publique territoriale	Ensemble des types d'employeurs
Contraintes posturales et articulaires .....	80,6	71,5
Nuisances sonores .....	43,1	32,9
Manutention manuelle de charges (définition européenne) .....	38,2	34,3
Conduite (machine mobile, automobile, camion).....	35,3	31,2
Nuisances thermiques .....	30,2	21,0
Situations avec contraintes visuelles.....	27,0	30,0
Travail avec machines et outils vibrants .....	19,0	13,8
Radiations, rayonnements .....	1,0	2,7
Travail en air et espace contrôlés .....	0,1	2,1

<i>Types de contraintes physiques (détail)</i>	Proportion de salariés exposés		
	Dans la fonction publique territoriale		Ensemble des types d'employeurs
	Toute durée	Exposition supérieure à 10h/sem	
Position debout ou piétinement.....	53,0	27,2	48,7
Déplacement à pied dans le travail .....	51,9	17,0	43,2
Contraintes posturales rachidiennes .....	39,0	14,8	35,5
Position à genoux et/ou accroupi .....	33,5	4,0	22,2
Conduite sur la voie publique (auto, camion, car, autobus) .....	31,0	5,2	25,5
Position fixe de la tête et du cou .....	28,5	19,1	25,5
Travail aux intempéries.....	26,4	11,2	14,4
Maintien de bras en l'air.....	24,2	2,6	19,4
Travail exigeant une position forcée d'une ou plusieurs articulations.....	21,1	8,2	18,2
Autre bruit gênant pour le salarié .....	20,6	8,9	14,3
Bruit supérieur à 80 dbA .....	20,0	4,9	14,0
Gestes répétitifs à cadence élevée .....	17,4	7,2	14,9
Bruit supérieur à 85 dbA .....	16,6	5,1	12,9
Outils transmettant des vibrations aux membres supérieurs .....	15,6	2,2	10,6
Bruit comportant des chocs, impulsions .....	9,2	0,5	11,5
Conduite de machine mobile sur le lieu de travail .....	9,2	3,6	8,4
Travail au froid imposé (températures < 15°C).....	8,0	1,3	6,1
Vibrations créées par des installations fixes.....	8,0	3,6	5,4
Travail en milieu humide imposé par le processus .....	6,1	1,7	2,5
Travail au chaud imposé (températures > 24°C).....	5,7	1,1	6,2
Radiation non ionisante .....	0,9	-	1,4
Espace confiné .....	0,1	0,0	1,7
Radiation ionisante de catégorie A ou B .....	0,1	-	1,4

## **Collectif DGARH :**

L'Association des directeurs et directrices des ressources humaines des grandes collectivités territoriales (ADRHGCT) ont confié une mission d'étude sur les enjeux et problématiques des situations d'inaptitude des agents publics territoriaux et des obligations de reclassements des collectivités locales à quatre administrateurs et administratrices territoriales, de la promotion George Sand, pendant leur formation à l'Institut national des études territoriales (2019-2020).

Le rapport issu de cette étude s'intitule : « ***FACE À L'USURE PROFESSIONNELLE, 29 RECOMMANDATIONS POUR RÉPONDRE AUX DÉFIS DE LA RECONVERSION DES AGENTS PUBLICS TERRITORIAUX EN SITUATION D'INAPTITUDE PHYSIQUE*** » et relève un certain nombre d'actions à mettre en œuvre.

**Nos propositions basées sur des études sérieuses et concernant ces agents soumis à des sujétions particulières au sein de notre métropole, vont dans le sens d'une reconnaissance volontaire et affirmée des risques professionnels, la prise en compte de la pénibilité, la prévention de l'inaptitude et du maintien dans l'emploi et le fonctionnement des instances médicales et de la médecine agréée. Elles visent notamment à prévenir l'usure professionnelle, limiter voir supprimer, et suivre les expositions aux facteurs de pénibilité.**

## 2-Historique réunion dialogue social

Dans le cadre de l'article 47 de la loi dite de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, Nous avons été conviés à une première présentation de méthode concernant la reconnaissance de la pénibilité du travail par le dispositif des sujétions particulières (Décret n°2001-623 du 12 juillet 2001) au mois de juin 2021 en présence de Monsieur le DGARH, Laurent PERES, ainsi que son collaborateur Monsieur Kevin AUBERT.

À la suite de cette réunion, notre organisation syndicale, s'appuyant sur la méthode présentée, a adressé à la DGARH, une première proposition. Dont voici la teneur :

### Sujétions particulières

L'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement peut, après avis du comité technique compétent, réduire la durée annuelle du travail de droit commun pour tenir compte des sujétions liées à la nature des missions et à la définition des cycles de travail qui en résultent, notamment en cas de (décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001, art. 2) :

DEGRES D'EXPOSITION	
NIVEAU	PONDERATION
FAIBLE	0
MOYEN	1
ELEVE	2

	AGENT PROPRETE	CONDUCTEUR	AGENT COLLECTE
travail de nuit,	2	2	2
travail le dimanche et Fériés	2	2	2
travail en horaires décalés,	0	0	0
travail en équipes,	2	2	2
modulation importante du cycle de travail,	0	0	0
travaux pénibles ou dangereux.	2	2	2
TOTAL	8 sur 12	8 sur 12	8 sur 12

CRITERE ENTRAINANT BONIFICATION TOTALE A HAUTEUR DE :	
de 0 à 5	15%
de 6 à 12	20%

**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, 1heure (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 en RTT soit 30 jours*

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

**Nous n'avons eu aucune réponse concernant cette proposition.**

Nous avons été conviés à assister en présentiel à une seconde réunion le 17 septembre 2021, en présence des services de la DGARH ainsi que plusieurs directeurs de pôle pour nous présenter un bilan des temps de travail effectif sur chaque conseil de territoire ainsi qu'une proposition de réduction du temps de travail à 5%, la suppression de tous les jours de compensateurs, ainsi que la suppression de toutes les heures supplémentaires et ce, pour tous les agents métropolitains des services de collecte et de propreté quel que soit son conseil de territoire.

Cette proposition a donné lieu au commencement d'un mouvement social sur Marseille.

Nous avons été conviés à une seconde réunion le lundi 27 septembre en présence du DGARH et de tous les DGS de territoire pour exposer les détails de notre proposition. Puis à une dernière réunion le mercredi 29 septembre en présence cette fois du DGARH, du DGS métropole et de tous les DGS territoires plus quelques directeurs de pôle collecte, dans laquelle on nous a informé que la réduction du temps de travail serait de 5% plus 9 jours de repos compensateur auxquels ont été ajoutés, l'ouverture du CET pour ces agents plus la mise en œuvre d'un parcours santé.....

Ce qui a eu l'effet d'étendre le mouvement social à l'ensemble des services collecte et propreté de la métropole.

Sur ce, nous apprenions le jeudi 30 septembre à 18h00 que le syndicat FO était en négociation. Fait confirmé par voix de presse le lendemain avec le communiqué de Monsieur le Vice-président Mouren avec la proposition suivante :

**1-une décote du temps de travail de 9,5%**

**2-l'ouverture d'un compte épargne-temps**

**3-la mise en place de formations aux bonnes pratiques pour limiter les risques d'accident pendant la collecte**

**4-un accompagnement à la reconversion tout au long de la carrière**

**5-enfin, la réouverture du chantier RIFSEEP (régime indemnitaire de la fonction publique) à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022.**

***Aucune information sur les jours compensateurs, sur la suppression des heures supplémentaires.***

#### **ANALYSE CGT DE CET ACCORD**

1-La proposition des 1467 heures se matérialise donc par 6h26/jour ce qui ne donne que 34mn de moins qu'un agent lambda travaillant à 35h soient 7h/jour.

2-l'ouverture du CET pour ces agents qui seront déjà soumis à une forte augmentation du temps de travail est pour nous une aberration dans la mesure où 25 jours de congés annuels c'est déjà peu pour des organismes soumis à de fortes pénibilités, alors se priver de 5 jours de congés par ans pour attendre 4 ans avant de pouvoir poser 20 jours de CET ou 5 ans avant de pouvoir se les faire rémunérer au rabais, ce n'est vraiment pas raisonnable.

3-Les réglementations formation dans la FPT imposent à l'autorité territoriale de former ces agents de catégorie C au moins 2 jours tous les 5 ans. Ce qui à ce jour n'est pas appliqué. Cette proposition ne fera que mettre en conformité l'administration sur les règles mais ne palliera en rien l'usure des organismes.

4- « voir notre revendication ci-dessous »

5- La délibération concernant le RIFSEEP de notre métropole date du 13 décembre 2018. La réouverture du chantier à partir de janvier 2022 n'est pas exceptionnel puisque le RIFSEEP est révisable tous les 4 ans. Sur ce sujet et d'après les informations que nous avons pu glaner auprès des agents (puisque l'administration ne nous a jamais remis un état des régimes indemnitaires pratiqués sur l'ensemble de la métropole, voici ce que l'on sait :

## ETAT DES LIEUX RIFSEEP (réalisé avec les données glanées par nos militants)

	ISTRES	MARTIGUES	AIX	MARSEILLE	AUBAGNE estimatif	SALON	IFSE Annuel
Ripeur	471	380	457,68	380	380		1860
Chauffeur	471	380 ou 480	520	551,56	450		1860
Propreté				360			1860

FAG 154-4971/18/CM du 13/12/2018 (voir annexe delib tableau groupe)			ifse annuel	reliquat ifse
plafond IFSE		10800	1860	8940
plafond CIA		1200	CIA Base cat.C 270	reliquat annuel 930

IFSE MENSUEL X 12	ISTRES	MARTIGUES	AIX	MARSEILLE	AUBAGNE estimatif	SALON
Ripeur	5652	4560	5492	4560	4560	
Chauffeur	5652	4560 ou 5760	6240	6618,72	5400	
Propreté				4320		

IFSE TOTAL ANNUEL	ISTRES	MARTIGUES	AIX	MARSEILLE	AUBAGNE estimatif	SALON	PLAFOND DELIB
Ripeur	7512	6420	7352	6420	6420		10800
Chauffeur	7512	6420 ou 7620	8100	8478,72	7260		10800
Propreté				6180			10800

RELIQUAT IFSE TOTAL ANNUEL	RELIQUAT POSSIBLE ISTRES	RELIQUAT POSSIBLE MARTIGUES	RELIQUAT POSSIBLE AIX	RELIQUAT POSSIBLE MARSEILLE	RELIQUAT POSSIBLE AUBAGNE estimatif	RELIQUAT POSSIBLE SALON
Ripeur	3288	4380	3448	4380	4380	
Chauffeur	3288	4380 ou 3180	2700	2321,28	3540	
Propreté				4620		

RELIQUAT IFSE TOTAL RAMENE AU MENSUEL	RELIQUAT POSSIBLE ISTRES	RELIQUAT POSSIBLE MARTIGUES	RELIQUAT POSSIBLE AIX	RELIQUAT POSSIBLE MARSEILLE	RELIQUAT POSSIBLE AUBAGNE estimatif	RELIQUAT POSSIBLE SALON
Ripeur	274	365	287	365	365	
Chauffeur	274	365 ou 265	225	193,44	295	
Propreté				385		

RELIQUAT CIA ANNUEL POSSIBLE	RELIQUAT POSSIBLE ISTRES	RELIQUAT POSSIBLE MARTIGUES	RELIQUAT POSSIBLE AIX	RELIQUAT POSSIBLE MARSEILLE	RELIQUAT POSSIBLE AUBAGNE	RELIQUAT POSSIBLE SALON
Ripeur	930	930	930	930	930	930
Chauffeur	930	930	930	930	930	930
Propreté				930		

## **Nous n'étions pas opposés a des négociations entre pourcentage du temps de travail et compensations salariales.**

Les 20% demandés était négociables dans la mesure où nous aurions pu trouver un compromis sur le reste de nos revendications et notamment en matière de compensation salariale.

**Au-delà du temps de travail nous portons depuis plusieurs années d'autres revendications pour ces agents dont voici le détail.**

### **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 au sein de la DGA 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 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.

**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 stagiairisation 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**

**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 engin adéquat et performant**

- **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 cameras ne fonctionnent plus, les tableaux de commandes endommagés et irréparables, des marche 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.

***Nota bene : 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.***