



LA FSU TERRITORIALE 13

SECTION METROPOLE

22, place Victor Gélou - 13002 Marseille

Tél : 04.91.31.36.50

fsu.territoriale@ampmetropole.fr

Compte rendu du CT du 28/07/2020

À l'ouverture de la séance, le DGS annonce la reprise d'un dialogue social plus renforcé pour septembre : les chantiers à venir seront le télétravail et la concrétisation d'une action sociale métropolitaine.

Dossier 1 : Emploi de travailleurs handicapés en application de l'article L 323-2 du Code du Travail

Résumé du dossier :

Concernant la déclaration 2020 au titre de l'année 2019, l'effectif total de la Métropole d'Aix-Marseille-Provence déclaré au 1^{er} janvier 2019 (hors personnel saisonnier, en disponibilité, placés en congé sans traitement pour raison de santé, en congé parental ou en détachement) était de 7 658 agents.

La collectivité a donc obligation d'employer 459 personnes en situation de handicap (7 658 x 6 %).

Après recensement au sein des services, il est constaté que la collectivité a permis l'emploi ou le réemploi de 373 agents (soit 4,87% de taux d'emploi direct) qui relèvent de la situation précitée, selon la répartition suivante :

- 156 agents recrutés comme travailleurs reconnus handicapés par la CDAPH, ex COTOREP

Dont 10 agents recrutés par voie des emplois réservés (hors CDAPH)

- 111 fonctionnaires titulaires d'une allocation temporaire d'invalidité (ATI),
- 97 agents reclassés ou assimilés,
- 9 handicapés CDAPH non compris dans les catégories ci-dessus.

Au-delà des agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi, il convient de signaler les actions complémentaires mises en œuvre en faveur des travailleurs handicapés par la Collectivité, à savoir :

- Des dépenses effectuées auprès d'ateliers protégés, pour un montant de 185 163,70 €.
- L'acquisition d'équipements individuels, ayant pu recevoir un soutien financier du F.I.P.H.F.P. conformément à l'article 3 du décret n° 2006-501 du 3 mai 2006
- Et des dépenses d'aménagement des postes de travail pour maintenir dans leur emploi les agents reconnus inaptes dans les conditions réglementaires pour un montant de. 14 029,42 €.

Par conséquent, pour l'année 2019, la Métropole Aix-Marseille-Provence a atteint un taux d'emploi de 5,02 % et sera amenée, après évaluation sur le site du F.I.P.H.F.P., à verser une contribution de 448 558,63 € pour les 74,54 ETP manquants.

Le point de vue de la FSU :

La FSU constate que les personnes en situation de handicap sont majoritairement de catégorie C ; elle relève également un retard dans la mixité des postes de travail.

À ce titre, elle rappelle la nécessité d'intégrer dans les politiques publiques l'enjeu de l'égalité Femme / Homme et souhaite que la politique de recrutement soit plus volontariste et incitative pour les postes des autres catégories.



LA FSU TERRITORIALE 13

SECTION METROPOLE

22, place Victor Gélou - 13002 Marseille

Tél : 04.91.31.36.50

fsu.territoriale@ampmetropole.fr

Il est primordial de changer le regard de la société sur le handicap et d'engager une politique de sensibilisation et de communication interne sur le sujet via l'intranet, ou des bulletins d'informations joints aux fiches de paie, qui permettraient aux agents qui ont du mal à s'identifier dans cette situation d'entamer une procédure de reconnaissance auprès de l'Administration afin de bénéficier d'un soutien et de meilleures conditions de travail.

Enfin, l'Administration veut nous rassurer en indiquant prendre des mesures en ce sens et va permettre aux agents en situation d'handicap d'être formés afin d'évaluer leurs compétences pour mieux les positionner dans des postes qui leur correspondent.

La FSU Territoriale attend la mise en place du groupe de travail dédié pour être force de proposition dans le but d'aider l'Administration à mener à bien cette mission. Nous serons notamment attentifs aux moyens alloués à la prise en charge des agents, sur les conditions de reclassement notamment pour les métiers à risque.

La FSU a voté : Pour

À noter que l'Administration nous a apporté des garanties dans un dossier que nous portons. Elle a d'ores et déjà accepté de proroger le contrat d'un agent, arrivé à terme, et de lui proposer une formation et un poste adapté.

Dossier 2 : Versement d'une prime exceptionnelle pour les agents métropolitains mobilisés dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire pour faire face à l'épidémie de COVID-19

Résumé du dossier :

Compte tenu de l'engagement exceptionnel des agents de la Métropole, il est proposé d'acter le principe du versement d'une prime exceptionnelle aux agents ayant dû faire face à un surcroît significatif d'activité, en présentiel ou en télétravail, pour faire face aux obligations de continuité de service public incombant à la Métropole, durant la période d'état d'urgence sanitaire.

Dans ce cadre, sont éligibles à cette prime les agents fonctionnaires et contractuels de droit public. Cette prime exceptionnelle sera versée selon les modalités suivantes :

- *Pour les agents ayant exercé leurs fonctions en présentiel, cette prime s'élèvera à 35 € par jour travaillé jusqu'au 19^e jour et sera forfaitisée à 1000 € à partir du 20^e jour.*
- *Pour les agents en télétravail un forfait de 1000 €.*

Le point de vue de la FSU :

La FSU Territoriale se félicite de l'initiative de l'Administration pour la mise en place de cette prime.

Cependant, elle regrette et met en avant les lacunes de ce dossier qui sont :

- la non prise en compte de notre proposition, pour les agents en présentiel, qui demandait à ce que le montant de 35 € soit relevé à 50 € par jour afin de gommer l'inégalité pour le passage du 19^e au 20^e jour,
- le manque de critères publics et objectifs pour les agents en télétravail permettant à ceux, qui étaient dans cette position, de savoir s'ils sont éligibles ou pas,
- la non prise en compte des agents, qui sont allés suppléer dans les hôpitaux ou la fabrication de masques pendant la période de confinement.



LA FSU TERRITORIALE 13

SECTION METROPOLE

22, place Victor Gélou - 13002 Marseille

Tél : 04.91.31.36.50

fsu.territoriale@ampmetropole.fr

Sur ce dernier point, porté par la FSU Territoriale depuis le début, le DGS se veut rassurant et nous promet d'étudier attentivement le cas de ces agents dévoués à la cause publique. Nous avons donc bon espoir qu'il y ait une fin heureuse.

La FSU a voté : Pour

Dossier 3 : Le régime indemnitaire des agents de la Métropole Aix-Marseille-Provence – Modificatif n°3 visant à intégrer les cadres d'emploi non encore soumis au RIFSEEP

Résumé du dossier :

Le décret n°2020-182 du 27 février 2020 relatif régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale permet d'appliquer le RIFSEEP à certains cadres d'emplois (ingénieurs, directeurs des établissements d'enseignement artistiques, psychologues, conseillers des APS, techniciens, adjoints techniques des établissements d'enseignement) qui n'en bénéficiaient pas encore. Il convient donc de modifier en conséquence l'annexe 1 relative aux montants des plafonds par cadre d'emplois afin d'y intégrer ces cadres d'emplois désormais éligibles au RIFSEEP. L'intégration de ces cadres d'emplois est l'occasion de corriger certaines erreurs matérielles sans incidence sur la rémunération des agents appartenant aux cadres d'emplois concernés.

L'annexe 2 qui liste les fonctions métropolitaines a donc été corrigée et reprend les cadres d'emplois nouvellement intégrés.

L'article 6 de délibération du 13 décembre 2018 est modifié :

- en conséquence de l'application du RIFSEEP aux cadres d'emplois nouvellement intégrés,
- et par la suppression de la mention « prime de responsabilité des régisseurs », qui réglementairement n'est pas cumulable avec le RIFSEEP mais qui continuera à être versée aux agents qui exercent ces missions sous la forme d'un complément d'IFSE mensuel (**lors de la présentation de ce point, le DGA RH fait état de ce changement pour les fonctions de régisseurs, il sera donc rajouté sur les fiches de paie une ligne RI mission**).

Il est désormais rédigé dans les termes suivants :

« Le régime indemnitaire ainsi mis en place est, par principe, exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir.

Le RIFSEEP pourra, en revanche, être cumulé avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple des frais de déplacement),
- Les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et la GIPA,
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes et permanences...),
- L'indemnité pour travail dominical, de nuit et de jour férié,
- La prime de responsabilité versée aux agents détachés sur emplois fonctionnel,
- L'indemnité mensuelle dégressive de CSG,
- L'indemnité compensatrice de CSG.

Cette liste n'est pas exhaustive. Elle est susceptible d'être modifiée et/ou complétée par l'autorité territoriale, du fait notamment des évolutions législatives et réglementaires. »

Le point de vue de la FSU :

L'intégration des techniciens et des ingénieurs était attendue de longue date dans le RIFSEEP.



LA FSU TERRITORIALE 13

SECTION METROPOLE

22, place Victor Gélou - 13002 Marseille

Tél : 04.91.31.36.50

fsu.territoriale@ampmetropole.fr

Mais force est de constater que le compte n'y est toujours pas ! Alors que le RIFSEEP doit prendre en compte dans sa globalité l'IFSE (l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise). Ce qui revient à dire que l'expérience professionnelle (ancienneté), le niveau de compétences et de diplômes (le degré d'expertise), les différentes sujétions particulières (les horaires décalés, les permanences, etc.) ne sont toujours pas intégrés dans le RIFSEEP. Et que dire sur les fonctions mal référencées ou mal attribuées ou encore inexistantes ? Pour autant, nous le dénonçons, une fois de plus, la répartition des fonctions non équitable et que la question ait été mal étudiée.

Une mesure équitable ou une mesure juste est une mesure acceptée de tous ! Tout comme peut l'être la formule : à travail égal, prime égale.

Pourtant, aujourd'hui encore, les mesures imposées par l'Administration sur le RIFSEEP, sans concertation avec les organisations syndicales et les agents, posent toujours problème puisque les agents n'y retrouvent pas leur compte.

C'est pourquoi, la FSU a demandé, solennellement, à ce comité, la création d'un groupe de travail en septembre avec l'ensemble des partenaires sociaux afin d'améliorer cette réforme, que nous estimons en l'état injuste et inéquitable.

La FSU a voté : Contre

Non, que nous ne soyons pas favorables à l'intégration au RIFSEEP des grades qui en étaient exclus jusqu'alors, bien au contraire, mais, dans la continuité du combat que nous menons depuis le début de sa mise en place, pour préserver l'intérêt supérieur des agents, CONTRE un dossier qui creuse le fossé des primes entre agents de différents territoires et de différentes catégories ainsi que le non-respect des règles énoncées dans la FAQ, comme par exemple, le RI expertise qui ne pouvait pas baisser : certains agents lors d'une mobilité ont pu constater le contraire.

Nous regrettons le réveil trop tardif de nos collègues des autres syndicats qui ne s'est traduit que par une timide abstention lorsqu'il aurait fallu voter contre afin de forcer notre Administration à revoir profondément ses choix dans l'intérêt de tous les agents.

LA FSU TERRITORIALE RESTE CONVAINCUE QU'UN TRAVAIL COMMUN DE TOUTES LES ORGANISATIONS SYNDICALES PERMETTRAIT DE METTRE FIN À L'INJUSTICE ET L'INÉQUITÉ.

POUR UNE ACTION SYNDICALE UNITAIRE !