



**Ensemble Tout  
Devient Possible**  
**J'ENOUS TOUS AVEC FO!**

## **QUESTIONS FO POUR LE COMITE SOCIAL DU 13 JANVIER 2025**

Dans un contexte de transformation des modes de travail et d'évolution des attentes des agents publics, **FO** propose des solutions novatrices visant à améliorer la qualité de vie au travail, tout en garantissant un service public départemental performant et adapté aux réalités actuelles. Face aux défis contemporains, nous avons élaboré des propositions qui intègrent la **flexibilité**, l'**autonomie** et le **bien-être**, des éléments essentiels pour répondre aux aspirations des agents tout en renforçant l'attractivité de la collectivité.

Cette démarche s'inscrit dans notre volonté de promouvoir un **environnement de travail plus souple** et respectueux des besoins individuels, tout en assurant une **continuité et une qualité des services publics**. En mettant en place des outils de bien-être au travail, nous souhaitons non seulement améliorer les conditions de vie des agents, mais aussi contribuer à **attirer de nouveaux talents** et **fidéliser les équipes**. Le bien-être des agents est désormais un facteur clé pour une organisation publique performante et attractive, capable de répondre aux défis de demain.

### **TRAVAIL MODULABLE**

**FO** propose un système de travail modulable pour les agents du département de l'Ain, sur la base du volontariat, avec un suivi précis des heures de travail via un pointage. L'objectif est d'améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle, tout en maintenant la qualité du service public.

Les agents pourront choisir leurs horaires de travail dans une plage horaire flexible, tout en respectant un nombre d'heures à effectuer. Un système de pointage des heures sera mis en place pour assurer la régularité des horaires.

Ce système pourrait être proposé sur la base du volontariat. Les agents pourront choisir d'adopter cette organisation sans obligation. Seuls ceux intéressés par la flexibilité de leurs horaires seront concernés.

### **Avantages**

- **Qualité de vie améliorée** : Plus de liberté pour gérer l'emploi du temps personnel et professionnel.
- **Attractivité et fidélisation** : Propose un cadre de travail attractif pour les agents.
- **Productivité** : Les agents plus autonomes dans leur organisation sont souvent plus motivés et performants.
- **Réduction de l'absentéisme** : La flexibilité permet de mieux s'adapter aux contraintes personnelles, réduisant ainsi l'absentéisme et les retards.

## Modalités de Mise en Œuvre

- **Plages horaires flexibles** : Plages de travail définies (par exemple, de 7h à 9h pour commencer, et de 16h à 18h pour terminer).
- **Pointage des heures** : Utilisation d'un système de pointage électronique pour suivre les heures travaillées.
- **Suivi et évaluation** : Un suivi régulier pour ajuster et améliorer le système.

**FO** propose que ce système puisse être mis en place de manière expérimentale dans les **services où ce système est possible**. Ces services seront sélectionnés en fonction de leur capacité à s'adapter à cette organisation de travail (exemples : services administratifs, certains services techniques, etc.).

Pour **FO**, cette proposition expérimentale vise à moderniser les pratiques de travail tout en favorisant le bien-être des agents. Nous proposons d'ouvrir une négociation en dialogue social au CST de l'adopter dans les services où la flexibilité est réalisable, avec une évaluation régulière des résultats.

## LA RETRAITE PROGRESSIVE

**FO** souhaite, une nouvelle fois, mettre en lumière l'importance et l'urgence de mettre en œuvre le dispositif de retraite progressive pour les agents du Département de l'Ain.

Nous regrettons que, jusqu'à présent, ce dispositif n'ait pas été adopté par le CST. Il s'agit pourtant d'une mesure à la fois humaine, équitable et bénéfique pour les agents et pour la collectivité.

Pour **FO**, la retraite progressive répond à plusieurs enjeux cruciaux :

1. **Accompagner dignement les agents en fin de carrière** : Le dispositif offre aux agents la possibilité de réduire leur charge de travail tout en percevant une partie de leur pension. Cela permet une transition en douceur vers la retraite, adaptée aux réalités professionnelles et personnelles de chacun.
2. **Préserver la santé et le bien-être des agents** : Dans un contexte où l'usure professionnelle est une réalité pour de nombreux agents, notamment dans les métiers exigeants, la retraite progressive permet de diminuer les risques d'épuisement et de garantir des conditions de travail plus soutenables.
3. **Assurer la continuité du service public** : Ce dispositif permet également de préserver et transmettre les savoirs et compétences des agents expérimentés, tout en préparant l'intégration des nouvelles générations.

## Une attente légitime des agents du Département

Nous ne comprenons pas pourquoi une mesure aussi juste et nécessaire n'a pas encore été adoptée. Il s'agit d'un droit désormais reconnu par la législation et appliqué dans de nombreuses autres collectivités.

Le refus d'adopter la retraite progressive envoie un signal négatif aux agents : celui d'un manque de reconnaissance pour leur engagement et leur dévouement, souvent au prix d'efforts considérables, notamment en fin de carrière.

**FO** demande donc au CST :

- **D'ouvrir des discussions** sur les modalités d'application de la retraite progressive au sein du Département de l'Ain.
- **De garantir une mise en œuvre rapide et équitable** de ce dispositif pour répondre aux attentes des agents.
- **De respecter les principes de justice sociale** en donnant aux agents la possibilité de bénéficier d'un droit qui leur revient.

**FO** rappelle que ce dispositif est une réponse concrète aux défis actuels :

- Il protège la santé des agents.
- Il garantit la continuité et la qualité du service public.
- Il valorise l'expérience et l'expertise des agents en fin de carrière.

Refuser la retraite progressive, c'est ignorer ces enjeux cruciaux et maintenir une situation injuste pour les agents.

**FO** continuera à porter cette revendication avec détermination. Nous vous appelons à faire preuve de responsabilité et à prendre en compte les attentes légitimes des agents du Département.

Pour un service public juste et humain, **FO** vous demande de bien vouloir adopter la retraite progressive au Département de l'Ain !

## **RUPTURE CONVENTIONNELLE**

Dans le cadre de l'évolution des dispositifs de gestion des ressources humaines au sein de la fonction publique territoriale, et conformément à la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, nous souhaitons aborder lors de ce Comité Social Territorial la mise en œuvre de la rupture conventionnelle pour les agents notamment en fin de carrière et proches de l'âge légal de départ à la retraite.

Cette mesure pourrait constituer un outil efficace pour :

- Accompagner les agents souhaitant anticiper leur départ dans des conditions sereines et négociées ;
- Faciliter la gestion des effectifs et anticiper les départs à la retraite ;
- Réduire les situations d'usure professionnelle tout en respectant les droits des agents.

Nous proposons que cette discussion porte sur :

- Les modalités de mise en œuvre de la rupture conventionnelle au sein de notre collectivité.
- Les critères d'éligibilité pour les agents concernés, notamment ceux proches de l'âge légal de départ à la retraite.
- L'impact prévisionnel de ce dispositif sur les ressources humaines et les finances de notre collectivité.

## **LES JOURS DITS DE SUJETIONS**

### **1 Travailleurs sociaux spécialités budgétaires**

En tant que représentants **FO** des agents du Département de l'Ain et au nom des travailleurs sociaux affectés à des missions essentielles dans le département de l'Ain, nous souhaitons attirer votre attention sur la question des **jours de sujétions** attribués au personnel du Département, et plus spécifiquement aux travailleurs sociaux, y compris ceux exerçant dans les **spécialités budgétaires**.

Le travail social, dans toutes ses dimensions, comporte des contraintes et des difficultés spécifiques. Nos collègues sont souvent confrontés à des situations complexes et émotionnellement exigeantes, notamment :

- **L'accompagnement des publics fragiles** : Personnes en situation de précarité, enfants en danger, adultes en difficulté, personnes âgées, etc.
- **La gestion de situations difficiles et stressantes** : Exposition à des risques psychosociaux liés à la charge émotionnelle du travail et aux conditions de travail.

Cette réalité du quotidien impacte la santé et le bien-être des travailleurs sociaux, justifiant ainsi une compensation adéquate sous forme de **jours de sujétions**.

Actuellement, nous observons que l'attribution des jours de sujétions ne concerne pas l'ensemble des travailleurs sociaux, et en particulier ceux affectés à des **spécialités budgétaires** qui peuvent également faire face à des difficultés similaires en termes de charge de travail et de conditions d'exercice.

Les agents travaillant dans ces spécialités budgétaires, souvent confrontés à des tâches complexes et chronophages (comme la gestion de dossiers financiers, l'accompagnement administratif des usagers, ou l'intervention dans des contextes de crise sociale), subissent également des pressions similaires, tant sur le plan physique qu'émotionnel. Il est donc légitime de leur accorder les mêmes droits en matière de **jours de sujétions**.

Afin de garantir une **équité** entre tous les travailleurs sociaux et de préserver la santé et la motivation de nos agents, nous demandons l'extension de l'attribution des **jours de sujétions** à l'ensemble des travailleurs sociaux, y compris ceux des spécialités budgétaires. Nous proposons que :

- La pénibilité de leur travail soit pleinement reconnue.
- Les critères d'attribution de ces jours de sujétions soient ajustés afin d'inclure toutes les catégories de travailleurs sociaux.
- Un suivi et une évaluation de l'application de cette mesure soient mis en place afin d'assurer son efficacité et son équité.

## 2 Plateforme téléphonique

**FO** souhaite également attirer votre attention sur la question des **jours de sujétions** pour nos collègues de la Direction Relation à l'Usager (DRU) et de la **plateforme téléphonique** qui exercent dans ces services essentiels, souvent soumis à des conditions de travail particulièrement exigeantes.

Les agents de la **plateforme téléphonique** sont constamment en contact avec le public, ce qui les expose à des situations parfois tendues, stressantes et émotionnellement difficiles. Les contraintes rencontrées par ces agents incluent :

- **Une gestion constante du flux d'appels et des demandes** : Les agents doivent répondre à un grand nombre de sollicitations, parfois dans des délais serrés, tout en maintenant un service de qualité.
- **Le stress lié aux interactions avec le public** : Les agents sont souvent confrontés à des situations conflictuelles, de mécontentement ou de frustration de la part des usagers, ce qui peut engendrer une pression émotionnelle et mentale importante.
- **Les périodes de forte affluence** : Les périodes de pic d'activité, notamment lors de situations d'urgence ou de crise, augmentent la charge de travail et impactent la qualité de vie des agents.

Ces conditions de travail, souvent difficiles et sources de stress, justifient l'attribution de **jours de sujétions**, afin de reconnaître la pénibilité et d'offrir aux agents un temps de récupération.

Au regard de ces éléments, nous demandons l'extension de l'attribution des **jours de sujétions** aux 9 agents de la **plateforme téléphonique**. Il est essentiel de reconnaître les spécificités de leurs métiers et les difficultés qu'ils rencontrent dans l'exercice de leurs fonctions.

## REPOS COMPENSATEUR DE 15 MINUTES

**FO** souhaite porter à votre attention une problématique impactant les conditions de travail des agents du Département de l'Ain exerçant sur le site de la Madeleine.

Suite à la mise en place de nouvelles dispositions concernant le stationnement, nous constatons que tous les agents sont désormais tenus d'utiliser les parkings distants de Teynière ou du Peloux, tandis que le parking de la

Madeleine est exclusivement réservé à la flotte automobile du Département. Cette mesure implique pour les agents un temps de trajet supplémentaire entre ces parkings et leur lieu de travail. Ce déplacement, bien qu'indépendant de leur volonté, s'ajoute à leur journée de travail et constitue une contrainte supplémentaire.

Dans un souci de reconnaissance et de compensation pour cette situation, nous demandons l'instauration d'un repos compensatoire équivalent à 15 minutes par jour pour les agents concernés. Cette mesure viserait à :

- Reconnaître l'effort supplémentaire lié à l'éloignement des parkings.
- Préserver l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle des agents.
- Maintenir des conditions de travail équitables et attractives.

Nous insistons sur le fait que cette demande s'inscrit dans une démarche constructive visant à assurer le bien-être des agents tout en respectant les contraintes organisationnelles du Département.

Nous vous remercions de bien vouloir examiner cette requête et de l'inscrire à l'ordre du jour du prochain Comité Social Territorial. Nous restons disponibles pour toute précision ou discussion sur cette proposition.

## **PRIME DE FIN D'ANNÉE**

**FO** souhaite attirer votre attention sur la possibilité de renouveler cette année l'attribution d'une prime exceptionnelle de fin d'année pour les agents du Département de l'Ain, à l'instar de celle octroyée l'année dernière.

Cette prime avait été largement appréciée et avait contribué à valoriser le travail et l'investissement des agents tout au long de l'année. Elle avait également permis de reconnaître l'engagement des équipes face aux nombreux défis rencontrés, en particulier dans un contexte parfois exigeant.

La fin de l'année constitue une période opportune pour témoigner de la reconnaissance envers l'ensemble des agents qui contribuent au bon fonctionnement et à la qualité des services publics départementaux. Une telle initiative serait non seulement un geste fort, mais aussi une source de motivation pour les agents dans la poursuite de leurs missions.

Nous espérons que le Comité Social Territorial saura appuyer cette démarche en faveur des agents et travailler à sa mise en œuvre avec l'administration départementale.

## **AGENTS DES ROUTES**

### **Nouvelles contraintes**

Dans le cadre des astreintes des agents des routes, il nous est demandé, depuis peu, de répondre à toute sollicitation, y compris durant les pauses déjeuner, sans compensation revalorisée.

Cette évolution soulève plusieurs interrogations :

- Le respect du droit à une pause méridienne conformément au Code du travail ;
- L'absence de revalorisation de la compensation pour cette disponibilité accrue ;

Nous demandons :

La clarification des bases légales de cette nouvelle organisation des astreintes ;

La revalorisation des compensations pour tenir compte de ces nouvelles contraintes.

## **Les heures supplémentaires**

Nous demandons une réévaluation du plafond actuel des 25 heures supplémentaires mensuelles autorisées pour la Viabilité Hivernale, afin de permettre la continuité de service VH.

Nous proposons d'augmenter la possibilité de récupération des heures supplémentaires au-delà du quota actuel 48h, afin de mieux répondre aux besoins opérationnels tout en respectant l'équilibre de vie des agents.

## **Repos compensateur**

Nous souhaitons attirer votre attention sur les conditions de travail des agents des routes devant intervenir avant 4h30 pendant trois jours consécutifs. Conformément aux principes de sécurité et de bien-être au travail, il est crucial que ces agents bénéficient d'un repos compensateur adéquat pour prévenir toute fatigue excessive et garantir leur sécurité ainsi que celle des usagers.

Nous vous demandons de bien vouloir veiller à ce que le repos compensateur soit effectivement accordé, conformément aux règles en vigueur, et que les conditions de travail tiennent compte de cette exigence, notamment pour assurer une récupération suffisante et éviter tout risque d'accident lié à la fatigue.

## **LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES AGENTS DES SERVICES SOCIAUX**

### **Les travailleurs sociaux**

Les agents des services sociaux du Département de l'Ain font face à une situation critique : une charge de travail en constante augmentation, exacerbée par une montée alarmante des incivilités et une exaspération croissante des usagers. Ces conditions de travail mettent en péril la qualité des services rendus et la santé des agents, qui peinent à répondre aux besoins grandissants de la population. Nous interpellons l'exécutif départemental afin qu'il prenne des mesures urgentes pour soutenir ces professionnels en renforçant les effectifs, en améliorant les conditions de travail et en rétablissant un cadre serein pour l'accueil des usagers.

### **Les secrétaires des Centres Départementaux de la Solidarité**

Les secrétaires des Centres Départementaux de la Solidarité du Département de l'Ain subissent une surcharge de travail croissante, accumulant des tâches toujours plus nombreuses et variées, sans aucun renfort pour les accompagner. Cette situation, loin d'être une simple question d'organisation, révèle un besoin urgent de moyens humains supplémentaires pour faire face à des exigences accrues. Nous appelons l'exécutif départemental à agir sans délai pour préserver la qualité du service public et soutenir ces agents, indispensables au bon fonctionnement des centres sociaux et à l'accueil des usagers.

Face à la surcharge de travail qui touche l'ensemble des services sociaux du Département de l'Ain, aggravée par une hausse inquiétante des incivilités et de l'exaspération des usagers, et une situation particulièrement alarmante dans le Pays de Gex où les tensions atteignent des niveaux critiques, quelles mesures immédiates et concrètes l'exécutif départemental prévoit-il pour renforcer les équipes, améliorer les conditions de travail et garantir un service public de qualité avant que cette situation ne devienne insoutenable ?

## **CHALET DES LOGES**

Au sujet du Chalet des Loges, situé au Petit Abergement, qui a récemment été utilisé par une association. Cet équipement départemental, historiquement destiné aux agents du Département de l'Ain, sans oublier les assistants familiaux, semble nécessiter une remise en état à la suite de cette occupation.

Afin de préserver la qualité et la vocation de ce lieu, FO vous sollicite pour qu'une démarche soit engagée afin que l'association concernée prenne en charge les travaux de remise en état nécessaires. Il est également

important que ce chalet soit rapidement réaffecté à son usage initial, à savoir une location ou une mise à disposition pour les agents du Département de l'Ain.

Le Chalet des Loges constitue un espace essentiel pour offrir aux agents un lieu de détente et de convivialité dans un cadre approprié. Sa réaffectation à cet usage exclusif permettrait de valoriser cet équipement tout en répondant aux attentes des agents départementaux.

## LES FUTURS LOCAUX SYNDICAUX

**FO** tient à réitérer l'importance de disposer de **locaux syndicaux adaptés** dans le cadre du réaménagement du site de la Madeleine à Bourg-en-Bresse. Ces espaces doivent permettre à chaque organisation syndicale de remplir pleinement ses missions auprès des agents territoriaux, et ce dans des conditions qui respectent l'équité, la confidentialité et la fonctionnalité.

Actuellement, les surfaces prévues de **10 m<sup>2</sup> par syndicat** sont totalement insuffisantes au regard des réalités du travail syndical et de nos responsabilités.

Chaque syndicat représenté au sein du Département, y compris FO, compte **plusieurs délégués et représentants** qui collaborent pour :

- **Accueillir et accompagner les agents** : Les agents en difficulté ou en recherche de conseils sont nombreux et nécessitent des rendez-vous réguliers.
- **Gérer des dossiers multiples** : Avec plusieurs représentants actifs, un local trop exigu ne permet ni un travail collectif efficace ni la confidentialité des échanges.
- **Organiser les actions syndicales** : Réunions internes, préparation des interventions dans les instances (bureau et commission exécutive du syndicat, CST, F3SCT, CAP, etc.), gestion des campagnes d'information, etc., nécessitent de l'espace et des équipements adaptés.
- **Archiver et sécuriser des documents sensibles** : Ces archives concernent des données confidentielles des agents, des dossiers juridiques ou des éléments nécessaires au fonctionnement du syndicat.

Avec **10 m<sup>2</sup>**, il est impossible d'accueillir plusieurs représentants ou agents en simultané ni de mener ces activités de manière efficace et digne.

### Nos attentes précises concernant les futurs locaux syndicaux :

1. **Une surface adaptée au nombre de représentants et à leurs missions** :  
Nous demandons que chaque syndicat puisse disposer d'un bureau d'au moins **20 à 25 m<sup>2</sup>**. Cette surface est nécessaire pour :
  - Travailler à plusieurs représentants dans un même espace sans gêne.
  - Assurer des permanences syndicales ouvertes à tous les agents.
  - Stocker des archives et du matériel indispensable (documentation, outils numériques, etc.).
2. **Égalité entre les organisations syndicales** :
  - Les bureaux doivent être similaires en taille et en équipements pour chaque syndicat, garantissant une répartition équitable des ressources.
3. **Confort et équipements fonctionnels** :
  - Chaque bureau doit être équipé d'un mobilier adapté (bureaux, sièges, rangements).
  - Une connexion Internet performante, la téléphonie et un accès sécurisé sont indispensables pour le travail quotidien.

#### 4. Accessibilité pour tous :

- Les locaux doivent être situés à un emplacement facilement accessible pour les agents et les représentants, y compris pour les personnes à mobilité réduite (PMR).

**FO** insiste sur le fait que les syndicats jouent un rôle fondamental dans le dialogue social et l'accompagnement des agents. Des locaux trop petits ou mal équipés nuiraient à la qualité de ce service essentiel.

Nous appelons l'administration à :

1. **Revoir la superficie prévue des bureaux syndicaux** dans le cadre des travaux de la Madeleine pour les aligner avec les besoins réels.
2. **Associer les organisations syndicales** à la réflexion sur l'aménagement des espaces, afin de co-construire des solutions adaptées et équitables.

Pour **FO**, un dialogue social efficace commence par des moyens adéquats. Nous espérons que cette demande recevra l'attention qu'elle mérite et se traduira par des engagements concrets.

Le 10 décembre 2024



Responsable FO :  
**Rodrigue BROUILLIARD**  
06 32 64 31 01

Trésorière FO :  
**Agathe GAUBERT**  
06 71 91 62 10



Une équipe expérimentée  
à votre écoute  
pour vous **CONSEILLER**  
vous **DÉFENDRE**  
et **PORTER**  
**VOS REVENDICATIONS**



**SANS VOUS  
RIEN  
NE SE  
FERA**