



Déclaration préalable au comité technique du jeudi 6 juin 2019

Madame la Présidente, Monsieur le Directeur Général des Services, Monsieur le Directeur Général Adjoint des Services, Mesdames, Messieurs,

En préambule, nous souhaitons vous remercier de la prise en compte de l'une de nos premières revendications depuis plus de quatre années, à savoir, la communication d'un **protocole d'accord** relatif aux moyens alloués aux organisations syndicales. Nous regrettons néanmoins que ce dernier repose uniquement sur l'expression des droits syndicaux actuellement octroyés (sans pour autant être soumis au vote) et que les budgets inscrits ne soient pas comparables au protocole métropolitain, en liaison avec les pourcentages des résultats exprimés lors des dernières élections professionnelles. Pour rappel, la métropole compte 7500 agents pour un budget de 80.000€ alors même que la ville enregistre + de 12.000 agents pour un budget trois fois et demi inférieur. En espérant que celui-ci soit revu à la hausse très prochainement.

Ici, se pose également la question du relogement de nos organisations syndicales CFTC-CFECGC, occupant à l'heure actuelle un appartement, lequel pourrait être attribué à des personnes en attente de relogement, et ce malgré nos diverses relances.

Dans un autre registre, depuis la mise en œuvre du règlement sur la Gestion Automatisée du Temps de Travail (**GATT**), force est de constater que certains cycles de travail préalablement votés en Comité Technique font toujours l'objet d'ajustements alors que d'autres ont tout simplement été créés. Dans l'avenir, nos OS souhaiteraient être consultées sur chaque ajustement.

Nous tenions à remercier l'Administration d'avoir par le passé, pris en considération et acté les différentes revendications de nos organisations syndicales liées à la thématique d'actualité qu'est le *temps de travail* et toutes ses **composantes**, notamment les aspects de variabilité horaire.

A ce titre, et suite à de nombreuses remontées de terrain, nous vous demandons d'envisager de repousser la plage fixe de **9h00 à 9h30**, eu égard aux contraintes de circulation.

Nous réitérons nos propositions – déjà émises lors de notre précédente déclaration préalable au comité technique sur la semaine travaillée à **4,5 voire 4 jours**, sur l'annualisation du temps de travail et la possibilité de poser une demi-journée pour les agents ayant un crédit/temps, avec une réglementation encadrée d'une demi-journée par mois. Nous insistons sur la bonne compréhension et application de la notion de nécessités de service par les managers, l'application de cette avancée sociale de variabilité restant appliquée à demi-mesure dans certains services, et nous remercions monsieur le DGS pour la rédaction de sa note qui va dans ce sens.

Aussi, même si nous pensons que notre demande réitérée d'une réflexion thématique sur le **télétravail** restera vaine, il nous paraît indispensable qu'une étude sur sa faisabilité soit lancée. Une collaboration avec nos collègues du Conseil Régional PACA où le télétravail sera mis en place dès le mois de septembre prochain, pourrait être envisagée et ce dans le cadre des questions environnementales liées au **Plan Climat**.

Bien que notre Administration soit soucieuse de respecter la réglementation au sujet de la durée légale annuelle du temps de travail (1607 heures), nous sommes étonnés de son absence de communication sur l'organisation des services lors du pont de l'Ascension (vendredi 31 mai). En effet, il nous semble incohérent de demander aux services opérationnels d'être présents sans s'assurer que les services supports et fonctionnels le soient eux-aussi.

Concernant l'épineux dossier du RIFSEEP, nos organisations syndicales CFTC-CFE-CGC tiennent à exprimer leur déception quant à la méthodologie de travail liée à ce dossier. En effet, hormis une première réunion, début mars, de présentation pendant laquelle l'administration nous a diffusé un document générique de 8 diapos, suivie d'une deuxième réunion d'information, mi-mai, sur la mise en place du RIFSEEP dans notre collectivité, nous ne pouvons pas parler de concertation mais bien d'une simple information !

Au même titre que nos organisations syndicales, de nombreux chefs de service, qui s'étaient portés volontaires pour participer activement à la mise en place du RIFSEEP au travers du groupe MIROIR sont déçus de n'avoir pas été associés pleinement au travail sur cette thématique et se sont sentis écartés de la rédaction de ce document qui au final, aura été établi essentiellement, et ce pendant 3 ans, par un prestataire extérieur !

Nous demandons expressément qu'un planning de travail en concertation avec les organisations syndicales soit proposé rapidement afin de faire évoluer le document avant sa mise en place début 2020.

Au sujet de la réorganisation des services, là encore nos organisations syndicales réclament un travail en amont et proposent, qu'à l'avenir toutes réorganisations des services soient accompagnées de la mise en place d'une procédure de comptabilité analytique afin de mesurer le coût de ces dites modifications.

En ce qui concerne la mise en place du Compte Epargne Temps (CET) pour le personnel des écoles, nos organisations syndicales CFTC-CFE-CGC souhaitent exprimer leur satisfaction d'avoir été reçues par la Direction de la vie scolaire, début mai, toutefois, nous attendons toujours la diffusion de la note de service avant que certains n'en revendiquent la paternité !

Qu'en est-il du plan petit déjeuner ? Sera t-il mis en place dans les écoles de la Ville de Marseille ?

Concernant le CHSCT, instance liée au CT, nous souhaiterions avoir un retour des différentes demandes formulées : BMDP ? Suivi des écoles insalubres ? Un rapport annuel serait le bienvenu !!!!!!!!

Même si nous constatons les efforts consentis par l'administration au sujet de la mobilité interne, nos OS souhaiteraient être davantage impliquées afin de faire remonter les dossiers des agents en demande détectés sur le terrain lors de nos nombreuses visites dans les services. Nous profitons de cette déclaration pour renouveler notre proposition de mise en place d'une période d'essai, de 3 mois, par exemple, lors d'une affectation sur un nouveau poste. Cette mesure aura le mérite de satisfaire à la fois l'agent et son chef de service.

Nous notons une augmentation des incivilités et agressions dans les services municipaux accueillant du public et partant du principe que Monsieur le Maire a obligation de protection envers ses agents, des mesures de prévention situationnelles pourraient être envisagées : agir sur l'environnement en mettant en place un système de vidéoprotection ? Un bouton alerte agression ? en réaménageant certains locaux ? En harmonisant les procédures BMDP/Mairies de secteur ?

Pour conclure, nous renouvelons une fois de plus et ce, avec insistance, notre souhait de voir une revalorisation de la participation financière de l'Administration à la mutuelle afin de s'aligner ou tout au moins se rapprocher du montant alloué par la métropole à ses agents et ce dans un souci d'égalité de traitement. En parallèle, nous demandons aussi qu'une étude soit engagée sur l'aide financière accordée aux agents de notre collectivité au sujet de la prévoyance.

Nous vous remercions de votre écoute<.