



COMITE TECHNIQUE DU 20 MARS 2019

DÉCLARATION PRÉALABLE

Madame la Présidente, Monsieur le DGS , Monsieur le DGAS , Mesdames et Messieurs les Élus, chers collègues,

À l'occasion de ce premier CT de notre nouveau mandat, nos organisations syndicales CFTC CFE CGC tiennent tout d'abord à remercier les agents qui nous ont fait confiance en nous donnant leur voix le 6 décembre 2018.

En passant de la cinquième à la deuxième place en terme de représentativité , nous doublons ainsi notre nombre d'Élu(e)s et sommes présents dans toutes les différentes instances en devenant même majoritaires chez les cadres supérieurs.

Nous associons à cette victoire l'ensemble des militants et délégué(e)s de terrain qui durant tout le mandat précédent ont permis d'apporter un soutien direct aux agents et cadres de la Ville de Marseille, ont développé un esprit de renouveau et ont participé à l'évolution vers le pluralisme syndical.

Fait historique depuis 1953, il n'y a pas plus de majorité absolue en terme de suffrages exprimés mais une majorité relative qu'il est intéressant de rappeler pour la bonne compréhension de chacun. Ceci signifie donc qu'il convient de faire évoluer le dialogue social plus encore vers une régulière concertation générale en amont de tout projet avec l'ensemble des organisations syndicales.

Le mode de dialogue instauré dans le cadre de la refonte du temps de travail devra être désormais généralisé à tous les sujets concernant les conditions de travail au sein de notre administration.

Ainsi par exemple, nous comptons bien ne pas voir se renouveler des changements de cycle sans accord au comité technique comme ce fut le cas pour la direction des Musées en juillet 2018...

Autre motif de satisfaction prévisible : l'annonce d'un protocole syndical clarifiant les moyens alloués aux organisations syndicales élues qui devrait être présenté lors du CT de juin prochain. Nous souhaiterions que l'Administration nous confirme le passage de ce protocole au prochain comité technique. Ce document tant attendu et soutenu par nos organisations syndicales aura le mérite d'apporter plus de transparence dans la structuration du paysage syndical.

I/ S'agissant des dossiers présentés ce jour, nos observations seront développées à l'occasion de chacun d'entre eux.

* Nous pouvons toutefois d'ores et déjà indiquer qu'il nous paraît étrange de procéder encore à une modification de l'organigramme à un an des élections municipales.

* Au sujet du Règlement de la GATT, si nous exprimons notre satisfaction concernant les mesures sociales favorables aux agents telles que l'amélioration du dispositif d'horaires variables, nous pensons qu'il reste encore des progrès à effectuer, notamment en ce qui concerne l'annualisation du temps partiel, la semaine à 4,5 jours voire 4 jours... Cette opportunité permettrait aux différents acteurs d'en ressortir gagnants car elle favoriserait à la fois l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie familiale et le renfort des effectifs de la Ville par une baisse significative des temps partiels. Cette évolution participerait aussi aux

équilibres et enjeux socio-environnementaux (transports, lutte contre la pollution notamment) et engendrerait un meilleur rendu en terme de qualité de service public .

Le télétravail que nous vous avons régulièrement proposé lors des quatre dernières années va dans le même sens. Si cette modalité d'organisation du travail ne peut pas s'adapter pour tous, il aurait le mérite de donner la possibilité à certains agents (en convalescence ou quand la présence quotidienne sur le poste n'est pas indispensable) de pouvoir continuer à travailler. Il participerait également à la modernisation de notre administration.

* Au même titre que la recherche de l'égalité professionnelle femme /homme que nous défendons au quotidien, nos organisations syndicales CFTC CFE CGC revendiquent aussi l'égalité de la participation à la mutuelle par l'Administration entre la Métropole et les agents Ville de Marseille .

Nous ne pouvons pas nous contenter d'une augmentation de 20 centimes par titre restaurant dont 40 % demeurent supportés par l'agent.. !

* Sur le RIFSEEP, nous avons pris note que celui-ci serait mis en œuvre dans le courant de l'année 2019 et qu'en attendant, le RI 2019 était reconduit.

Il nous paraît très important d'attirer l'attention de l'administration sur l'absolue nécessité de régulariser l'ensemble des régimes indemnitaires qui n'auraient pas encore atteint le minimum réglementaire avant de passer au RIFSEEP.

II/ S'agissant de divers sujets qui nous importent, nous souhaiterions attirer l'attention de l'Administration sur les points suivants

* La mise en place de périodes d'essai de trois mois pour les personnes en mobilité afin de tester leurs capacités d'adaptation sur le poste et de permettre aux managers de tester les agents. Ceci éviterait de nombreuses difficultés en cas d'erreur dans les choix de part et d'autre (exemple : le cas de la DSP fourrière a contraint les agents à se reporter trop rapidement sur des postes qui ne les intéressent pas forcément)

* Nous souhaiterions être associés à l'audit des écoles pour comprendre le problème des effectifs en essayant de trouver des solutions pérennes pour que cette lourde direction riche en effectifs puissent mieux fonctionner. Nous sommes prêts à aider l'Administration.

* Concernant le statut dérogatoire des agents de la police municipale répondant à l'ensemble des critères leur permettant cette prise en compte dans la durée annuelle du temps de travail, la totalité des effectifs souhaitent avoir la possibilité de récupérer des jours et non des minutes comme c'est le cas actuellement.

* Nous demandons que le corps des agents volants toutes filières confondues soit revalorisé par une prime à l'instar du personnel des crèches pour compenser leurs déplacements, leur capacité d'intégration et leur professionnalisme

* S'agissant des personnels accueillant du public, et notamment ceux des BMDP et de l'état civil des mairies de secteur, pendant de nombreuses années et encore à l'heure actuelle, ces agents démarrent leur activité avant l'heure d'ouverture au public pour respecter la ponctualité fixée pour les rendez vous. Cette prise sur soi n'a jamais été comptabilisée et nos organisations souhaitent désormais que les agents effectuent strictement leurs heures ou bien qu'elles soient réalisées sous la forme du principe des horaires variables que nous avons tant souhaité.

* A ce propos nous tenons à remercier le directeur de la DAVC qui nous a reçu le lundi 18 mars 2019 pour nous entendre sur le malaise des BMDP. Nous tenons à insister auprès du CT sur les points abordés lors de ce rdv :

- Amélioration indispensable de la communication entre les agents de ce service et leur chef de service (*fond et forme des notes, échanges avec les agents de renforts qui se sentent délaissés, instructions claires et écrites et non verbales seulement, considération des difficultés quotidiennes, revalorisation des missions de chef de bureau...*) et demande de création d'un intranet dédié aux agents, véritable réseau social professionnel leur permettant de disposer d'informations fiables tous en même temps
- Regret de ne pas avoir encore pu étudier en CT les cycles de travail des BMDP
- Fourniture d'une carte professionnelle pour ces agents afin de leur éviter de donner la copie de leur pièce d'identité à destination de la Poste qui ne sait visiblement pas en prendre soin..
- Clarification des critères d'attribution des postes en interne au sein des BMDP et respect de ceux-ci.

Merci de votre attention