



# **Comité Technique de la Ville de Marseille**

**Compte rendu de la séance du 24 janvier 2020**

## **SONT PRÉSENTS :**

### **Représentants de la Ville de Marseille**

Mme Marie-Louise LOTA  
M. Jean-Claude GONDARD  
M. Jean-Pierre CHANAL  
Mme Catherine GINER remplacée en cours de séance par Mme Catherine TRAVERSAT  
Mme Maliza SAID SOILIH par M. Max CAVA pour l'ouverture de la séance  
M. Jean-Luc RICCA remplacé en cours de séance par M. Max CAVA  
M. Yves RUSCONI  
Mme Béatrice LAUTARD  
Mme Corinne ROSMINI  
Mme Catherine TRAVERSAT  
Mme Annick DEVAUX  
Mme Aude EISINGER  
M. Christophe SOGLIUZZO  
M. Hervé BERTHIER  
M. Roland POURROY

### **Représentants du Personnel**

#### *Force Ouvrière :*

M. Patrick RUE  
M. Alain VOLLARO remplacé en cours de séance par Mme Brigitte BANO  
M. Renaud TRICON  
Mme Arabelle LAUZAT remplacée en cours de séance par Mme Hélène ISNARDON  
Mme Bernadette ORSONI remplacée en cours de séance par Mme Audrey LIEUTAUD  
Mme Josiane ALOR  
M. Pierre LAUZAT  
M. Bruno MOSCATELLI remplacé en cours de séance par M. Franck LICATA-CARUSO

#### *FSU Territoriale :*

Mme Edith POINT  
M. Jean-Pierre ZANLUCCA

#### *UNSA :*

M. Gilles PROU-GAILLARD

#### *CFE CGC/CFTC :*

M. Ludovic BEDROSSIAN  
Mme Alexandra DELPRAT

*La séance est ouverte à 8 h 45 sous la présidence de Madame Marie-Louise LOTA, Adjointe au Maire.*

Madame la PRESIDENTE procède à l'appel et constate l'absence des représentants du personnel CGT. Elle soumet les compte rendus des séances des 12 novembre 2019, 22 novembre 2019 et du 9 janvier 2020 à l'avis du Comité Technique.

### **Adoption du compte rendu du Comité Technique du 12 novembre 2019**

Collège des représentants du personnel :

Pour : 8 FO, 2 FSU Territoriale, 1 UNSA, 2 CFE CGC/CFTC

**Le Collège des représentants du personnel émet un avis favorable à l'unanimité des membres présents**

Collège des représentants de la collectivité

Pour : 15 Administration

**Le Collège des représentants de la collectivité émet un avis favorable à l'unanimité des membres présents**

### **Adoption du compte rendu du Comité Technique du 22 novembre 2019**

Collège des représentants du personnel :

Pour : 8 FO, 2 FSU Territoriale, 1 UNSA, 2 CFE CGC/CFTC

**Le Collège des représentants du personnel émet un avis favorable à l'unanimité des membres présents**

Collège des représentants de la collectivité

Pour : 15 Administration

**Le Collège des représentants de la collectivité émet un avis favorable à l'unanimité des membres présents**

### **Adoption du compte rendu du Comité Technique du 9 janvier 2020**

Collège des représentants du personnel :

Pour : 8 FO, 2 FSU Territoriale, 1 UNSA, 2 CFE CGC/CFTC

**Le Collège des représentants du personnel émet un avis favorable à l'unanimité des membres présents**

Collège des représentants de la collectivité

Pour : 15 Administration

**Le Collège des représentants de la collectivité émet un avis favorable à l'unanimité des membres présents**

Madame la PRESIDENTE donne la parole aux organisations syndicales pour leur déclarations préalables.

Monsieur Patrick RUE souhaite intervenir brièvement avant la déclaration préalable du Syndicat Force Ouvrière. Malgré la journée de grève nationale, le Syndicat Force Ouvrière siègera lors de cette séance, compte tenu du contexte particulier dans lequel elle se tient. Il s'agit, en effet, de la dernière séance de la mandature et le Rapport sur la participation de l'employeur aux frais de complémentaire santé, auquel il a largement contribué, est inscrit à l'ordre du jour.

Monsieur RUE affirme que les réquisitions pratiquées dans les écoles ne sont pas le bon système, car très limites avec la légalité. Il ne partage pas certaines choses, comme de ne pas prévenir les parents, car le Syndicat Force Ouvrière est un fervent défenseur du service public mais la réquisition sur une journée de grève nationale n'est pas très conforme. La discussion est possible, même s'il ne serait également pas d'accord sur une grève de longue durée, mais sur une grève de 24 heures, le procédé est à revoir, et il est, d'après le Syndicat Force Ouvrière, très limite.

Pour ce dernier Comité Technique, Monsieur RUE rend hommage à tous les participants. Dans le collège des représentants de la collectivité, certains savent qu'ils ne siègeront plus. Monsieur RUE rappelle qu'avec Monsieur le Directeur Général des Services, ils sont les seuls à avoir siégé pendant les 25 ans de Comité Technique.

Le Syndicat Force Ouvrière n'a pas été d'accord sur tous les dossiers, le contraire aurait été presque risible. Mais il a toujours travaillé dans un bon état d'esprit, pour aller toujours vers le service public ; c'est ce qui anime tous ses représentants.

Monsieur RUE dit un grand merci pour toutes ces années. D'autant plus que les dossiers, surtout les derniers, ont été des dossiers très compliqués à discuter, à négocier, dans des conditions connues de tous. Mais, entre gens de bonne volonté, on arrive toujours à discuter, et ce n'est qu'à travers la discussion, la plupart du temps, qu'émerge la solution.

Monsieur Alain VOLLARO intervient pour le Syndicat Force Ouvrière.

Concernant le temps de travail et les badgeuses, le Syndicat Force Ouvrière rappelle que l'Administration s'était engagée à ouvrir les discussions pour les agents soumis à des sujétions spécifiques, dans les conditions prévues aux articles 2 et 4 du décret du 4 janvier 2002 relatif au temps de travail et à l'organisation du travail. L'engagement ne sera pas tenu, et les agents qui travaillent dans des conditions particulièrement difficiles et pénibles restent les grands oubliés des changements opérés en matière de temps de travail. Cela concerne principalement les agents aux horaires contraints, comme dans les écoles et les crèches.

La variabilité des horaires est la mesure d'accompagnement des changements opérés et de la mise en oeuvre des badgeuses. Le Syndicat Force Ouvrière n'a jamais été favorable à l'installation de dispositifs de contrôle automatisés du temps de travail à la Ville de Marseille. Pour autant, les retours d'agents de services bénéficiant d'horaires variables sont positifs. Ils apprécient d'avoir le choix de leurs horaires quotidiens de

travail et la possibilité de prendre leur service de 7 h 30 le matin jusqu'à 9 h, de profiter d'une pause méridienne pouvant s'étaler jusqu'à 14 h 30, et d'une sortie anticipée possible à compter de 16 h.

En revanche, confrontés à une charge de travail toujours plus importante et à des effectifs trop souvent de plus en plus réduits, de nombreux cadres et agents effectuent de nombreuses heures perdues tous les mois par écrêtage. C'est 10, 15, voire 20 heures de plus qui sont réalisées en dehors des heures accomplies dans le cadre du RIFSEEP et qui ne peuvent être utilisées dans les crédits d'heures sur les seules plages variables. Le Syndicat Force Ouvrière alerte sur des journées qui dépassent parfois le cadre réglementaire de 10 heures de travail par jour.

Il demande qu'une partie des crédits d'heures puisse être utilisée sur des plages fixes encadrées et soumises, comme tous congés, à validation du chef de service, sous la forme de journées de récupération fractionnables en deux demi-journées par mois, comme cela se pratique d'ailleurs dans la majeure partie des collectivités et entreprises disposant d'horaires variables.

Le Syndicat Force Ouvrière demande également que le nombre d'heures pouvant être reporté d'un mois sur l'autre passe de 8 heures à 12 heures, comme le permettent les textes. Ces mesures ne coûteraient rien à l'Administration et ne seraient que justice.

Concernant les personnels exclus du bénéfice des plages variables, il rappelle que les badgeuses ne sont que des outils mis à la disposition des managers, et ne doivent être déployées que si elles apportent un réel progrès pour les services, comme pour les agents. Aussi, s'il n'y a pas de plage variable quand les agents sont face au public qu'il convient d'accueillir sur des plages fixes occupant tout le temps de travail, il apparaît inutile d'installer des badgeuses. Clairement, pour le syndicat Force Ouvrière, il ne peut y avoir d'obligation de badger lorsqu'il n'y a pas de plage variable à gérer par les agents.

Pour ce qui concerne les crèches, il faut suspendre la mise en place des badgeuses car rien n'est prévu, et le personnel est, sur ce sujet, très remonté.

Sur le RIFSEEP, autre dossier important, le Syndicat Force Ouvrière salue le travail de mise en place réalisé par la DGARH, et en concertation avec ses représentants, mais son application ne saurait le satisfaire en l'état.

Il déplore toujours des montants-planchers anormalement bas pour les cadres en comparaison avec une collectivité voisine. Il s'émeut également de la situation anormale d'un certain nombre de cadres statutaires, en fonction depuis de longues années, assurant d'importantes responsabilités en matière d'encadrement, de conduite de projets ou d'expertises, et dont les régimes indemnitaires n'ont pas évolué et demeurent largement en dessous de la moyenne de la Ville, par grade et fonction. De plus, les écarts entre les mini et les maxi sont très importants, ce qui conforte l'opacité dans la lecture d'appréciation de l'attribution sensément liée à la fonction et aux compétences.

En termes d'organisation, il est annoncé des ajustements d'un premier tiers pour ceux dont le RIFSEEP est anormalement bas eu égard aux missions et à l'ancienneté. Le Syndicat Force Ouvrière interroge l'Administration sur le calendrier.

Cette dernière annonce également un réexamen de l'IFSE, partie modulable, tous les trois ans, avec un ajustement lié à l'expérience et à l'expertise acquises. Le Syndicat Force Ouvrière demande qui sera à l'initiative de cette réévaluation, quels en seront les critères, comment se justifieront les réévaluations ou non, dans quelle proportion et qui sera concerné car il imagine que cela se fera par tranche et comment s'organiseront les arbitrages en cas de désapprobation de l'agent ? La liste des interrogations n'est pas exhaustive. Le Syndicat Force Ouvrière sollicite un calendrier et une méthodologie, ainsi que des concertations régulières.

Enfin, la Chambre Régionale des Comptes semble considérer comme illégal le fait de ne pas abonder le CIA qui est gelé en début d'année à la Ville, pour cause de réduction budgétaire. Quelle stratégie sera donc mise en œuvre, à l'avenir, sur ce point ? Alors que, pour le Syndicat Force Ouvrière, le CIA semble pourtant constituer l'outil idoine pour récompenser des cadres et des agents méritants s'étant particulièrement investis dans des missions importantes de service public, comme pour la rue d'Aubagne et des relogements.

A cet égard, le Syndicat Force Ouvrière attire l'attention de l'Administration sur le fait qu'un certain nombre de cadres A qui auraient pu bénéficier d'une revalorisation exceptionnelle de leur régime indemnitaire en 2019, eu égard à leurs travaux sur jours de repos, ainsi que leur investissement exceptionnel dans le cadre du dispositif de crise, suite aux événements de la rue d'Aubagne, n'ont hélas toujours pas reçu, à ce jour, de valorisation exceptionnelle de leur régime indemnitaire.

Pour conclure, le Syndicat Force Ouvrière attire l'attention de l'Administration sur la catégorie B enfermée dans un carcan de concours, d'examens professionnels, de quotas et de ratios qui ne laissent plus aucune place à des perspectives de carrière. Pour les cadres techniques, et notamment pour les techniciens territoriaux, les primes sont depuis trop longtemps gelées, comme leur traitement de base.

La Ville de Marseille, il faut le regretter, n'est plus attractive. En conséquence, les cadres nouvellement recrutés perçoivent davantage que leurs collègues déjà en poste dans le seul but de les persuader de rejoindre les services municipaux en carence de techniciens. Pour les techniciens attachés à la Ville de Marseille, la situation est devenue insupportable et n'a que trop duré. Le Syndicat Force Ouvrière la dénonce et demande qu'une délégation de ces agents soit reçue rapidement.

Madame Edith POINT intervient pour le Syndicat FSU Territoriale.

Le Syndicat Force Ouvrière souhaitant qu'une délégation de techniciens soit reçue par les hautes instances, Madame POINT, elle-même technicien territorial principal de 1<sup>ère</sup> classe, veut bien faire partie de cette délégation.

Le Syndicat FSU Territoriale demande d'avoir une pensée pour la collègue de la Police Municipale décédée, ces derniers jours. Le personnel est très affecté par cette disparition. Ce geste dramatique a été évoqué en CHSCT Section 2. Le Syndicat FSU Territoriale a fait part de propositions et mesures à mettre en place afin d'éviter ces drames.

Une période préélectorale est toujours difficile pour les agents municipaux. Surcharge de travail, pression, précipitation sont souvent les maîtres-mots de cet espace temporel, toujours assez mal perçu par le personnel. L'idée du service public et la qualité du travail ne peuvent être conciliées avec des demandes toujours plus nombreuses des usagers et le manque criant de personnel dans certains services. De nombreux services sont en souffrance. L'état des équipements municipaux est tel que l'on peut se demander comment cela va se finir. La piscine Vallier vient d'être fermée, suite à la rupture d'une poutre, alors qu'elle a fait l'objet d'une rénovation en 2016. L'école de La Fourragère sans eau, l'école de La Batarelle sans chauffage, etc..

Le Comité Technique du 6 juin 2019 a validé l'ajustement de l'organigramme de la Délégation Générale Adjointe des Finances et des Moyens Généraux, notamment la création d'un pôle Vente aux Enchères au sein de la Mission Gestion Logistique et Technique. Le cadre responsable administratif, financier et technique de cette activité, unique à la Ville de Marseille, n'a toujours pas, à ce jour, la reconnaissance de l'emploi, à savoir responsable de pôle et, par conséquent l'application des critères : groupe de fonction et sous-groupe indemnitaire GF2/ SGIA4. Le Syndicat FSU Territoriale souhaite que l'Administration applique la mise en oeuvre cohérente de ses décisions et des critères du RIFSEEP prévus, conformément à la modification de l'annexe 2.1 de la délibération n°19/0579/EFAG du 17 juin 2019, régularise cette incohérence administrative, requalifie l'emploi, modifie l'affectation du RIFSEEP et corrige cette anomalie qui pourrait être discriminatoire.

Le Syndicat FSU Territoriale s'étonne de l'absence à l'ordre du jour du dossier concernant l'organisation du Centre de Régulation Urbaine (CRU). En effet, une annonce en communication avait été faite précisant qu'il serait présenté lors de ce Comité Technique. Le CRU est acté dans l'organisation de la Délégation Générale Adjointe à la Sécurité depuis quelque temps, et il fonctionne depuis décembre 2019. Des questions restent en suspens, notamment le régime indemnitaire des opérateurs... Le Syndicat FSU Territoriale constate la création de cycles de travail pour les scootéristes dans le dossier « Organisation des cycles de travail dans les services municipaux – Ajustements et nouveaux cycles ». De plus, l'ensemble du recrutement n'est pas terminé, il manquerait une dizaine d'agents, sachant que ces agents ne peuvent effectuer leur mission sans une formation effective. Ceci traduit une précipitation qui n'est pas acceptable.

La vision du service public du Syndicat FSU Territoriale ne correspond nullement aux effets d'annonce de l'Administration sur la piétonisation et la sécurisation des abords du Vieux-Port, et ceci n'est pas digne des Marseillais et du personnel municipal.

En cette période de grève, sur un sujet hautement important, les retraites, il est affligeant de constater la mise en place de subterfuges par les secteurs pour faire pression sur les agents des écoles et les empêcher de faire grève. On leur interdit

notamment d'afficher les préavis de grève sur les tableaux syndicaux, et l'Administration use et abuse d'arrêtés de désignation en vue de la mise en place d'un service minimum dans les cantines. Pourtant, le Syndicat FSU Territoriale et d'autres organisations syndicales ont déposé des préavis de grève reconductibles, qui courent jusqu'au 6 février 2020, pour l'instant. Il est vraiment inadmissible de gérer un personnel par la peur, le chantage, et surtout la désinformation. Il ne peut tolérer de telles méthodes managériales. Aussi, il demande en urgence un rendez-vous avec Monsieur GONDARD et Monsieur GRIMA.

Le Syndicat FSU Territoriale souhaite également interpellé l'Administration sur la démotivation toujours plus forte des agents de la Direction de la Prévention et de Gestion des Risques. Ce service gère toujours la crise. 4 000 immeubles sont potentiellement dangereux et le rythme est toujours de 400 procédures de péril imminent par an, procédures longues et complexes.

Ces agents, depuis le 5 novembre 2018, ont assuré, envers et contre tout, leurs missions de protection civile, missions essentielles en direction de la population. Leur implication, jour et nuit, a permis aux Marseillais de voir que les agents municipaux n'étaient pas ce qui était dit par certains médias. Ils ont remédié aux défaillances de la Municipalité, pendant des années, et ce malgré certains rapports alarmants sur l'état du bâti à Marseille et les conditions de vie (100 000 personnes). Aucune mesure n'a été prise pour impulser une politique d'éradication de l'habitat indigne ambitieuse. Aucun retour de l'équipe municipale, aucune considération de sa part, alors qu'il en va de sa responsabilité pénale, mais aussi de celle des agents. L'urgence est gérée mais pour les agents qui sont sur le terrain, rien ne suit avec des délais de signature trop longs pour obtenir des moyens, et nécessité de se battre constamment pour trouver des solutions.

Des agents n'ont pas été attributaires de primes exceptionnelles malgré leur implication ; d'autres ont été les oubliés des CAP alors qu'ils sont sur des postes d'encadrement fonctionnels. Les agents d'intervention, toujours sur la brèche, n'en peuvent plus. En nombre restreint actuellement (trois équipes de deux), ils doivent être partout. Tous cumulent des heures supplémentaires, jusqu'à 50 heures par mois pour certains, non payées et sans repos compensateur. Le blocage des plages fixes des cycles de travail ne permet pas d'organiser un travail serein, et la nature de leurs missions ne permet pas la planification de leur travail. Ces agents sont à bout, au bord de l'épuisement. L'Administration semble attendre un drame pour réagir. Elle refuse la souplesse des plages fixes de travail au nom de l'enquête du Parquet National Financier, et du bien-être des agents. La DGPR a reçu des personnes intéressées pour rejoindre les équipes, mais attend toujours que la DGARH fasse le nécessaire pour leur recrutement.

Concernant le RIFSEEP des techniciens, malgré un retard d'application les propositions pour les agents de la DPGR sont trop insuffisantes. L'emploi de « Chargé d'opérations du patrimoine » relève du mépris quand l'on connaît leurs conditions de travail et les risques encourus (risques d'effondrement lors d'une visite d'un bâtiment très dégradé, risques d'électrocution sur des installations dangereuses, risques d'agression lors des expertises et des évacuations), et la nécessaire très grande expertise bâtementaire pour réaliser des diagnostics. Et surtout, ce n'est pas leur fonction.

Sur le relevé de badgeage total annuel 2019, Azur sait très bien additionner l'ensemble des absences sur les plages fixes durant l'année 2019, mais il oublie la technique des additions pour les heures supplémentaires faites par les agents sur l'ensemble de l'année. Il a l'art et la manière de lisser sur la durée. Merci pour les personnels d'encadrement et les cadres !

Le Syndicat FSU Territoriale dresse le bilan de cette mandature municipale : absence de concertation et de dialogue social des directions qui ne reçoivent pas les organisations syndicales, malgré une toute petite ouverture, présentation des dossiers au dernier moment, dossiers succincts voire incomplets, ordres du jour lourds. Les dossiers 8 jours avant et le temps accordé ne permettent pas une préparation sereine de ces réunions. Ces moments d'échanges n'en sont pas : absence de droit de réponse, absence de débat, mépris pour les organisations syndicales. Dans ces conditions, les agents municipaux ne peuvent faire confiance à l'Administration.

Monsieur Gilles PROU-GAILLARD intervient pour le Syndicat UNSA.

Au nom du Syndicat UNSA et des agents qu'il représente, Monsieur PROU-GAILLARD adresse ses meilleurs vœux pour cette nouvelle année cruciale s'il en est, en particulier pour certains agents dont ce sera la dernière au sein de la collectivité.

Concernant la grève dans les services municipaux, en particulier dans les écoles, l'Administration estime que les agents du Service de l'Education sont indispensables, au point de les réquisitionner. C'est déjà discutable en soi. Par contre, comment l'Administration peut-elle décider de réquisitionner la veille des agents qui ne se sont pas déclarés grévistes pour le lendemain ? Le Syndicat UNSA ne comprend pas les règles mises en œuvre pour procéder à ces réquisitions et attend de l'Administration des précisions.

Lors du Comité Technique du 12 novembre 2019, le Syndicat UNSA venait juste de prendre connaissance des premiers échos sur le Rapport de la Chambre Régionale des Comptes relatif à la gestion de la Ville de Marseille. Impossible donc de faire la moindre observation dans l'attente de sa publication, à l'occasion du Conseil Municipal du 25 novembre 2019. Par contre, Monsieur MORAINÉ, qui présidait ce Comité Technique et Monsieur le Directeur Général des Services ont pris le temps de faire quelques commentaires particulièrement virulents à l'encontre des juges de la Chambre et du rapport en question. Monsieur PROU-GAILLARD ne reprendra pas ici l'intégralité de leurs propos mais une petite phrase a particulièrement intéressé le Syndicat UNSA, dans laquelle ils disaient s'étonner, s'agissant des ressources humaines de « voir les représentants syndicaux saluer le travail de la CRC alors que le raisonnement des magistrats est qu'il y a trop de personnels, trop payés ».

S'il n'a pas été possible de répondre dans la foulée, le Syndicat UNSA tient à préciser aujourd'hui qu'à aucun moment, il n'a porté de jugement sur le travail de la CRC, certainement pas avant cette intervention puisqu'il n'avait pas encore pris connaissance du contenu, pas plus par la suite tant l'image qu'il renvoie de notre Administration est désespérante. Et s'il devait saluer le travail des juges, ce serait uniquement sur le fait qu'il conforte, malheureusement, un certain nombre de faits qu'il

dénonce depuis fort longtemps. Le Rapport est bien entendu beaucoup plus complet, précis, rigoureux, et apprend beaucoup d'autres choses, sans toutefois surprendre.

Sur les écoles, par exemple, le Syndicat UNSA note que la situation décrite correspond bien à ce qu'il dénonce régulièrement, au fil des Comités Techniques, et dans de nombreux courriers et interventions : des conditions d'accueil des enfants calamiteuses, des conditions de travail indignes dans de trop nombreuses écoles. L'administration avait répondu en mars 2019 qu'il s'agissait de propos caricaturaux.

Sur la question des personnels qui, d'après les propos cités plus haut, seraient jugés trop nombreux et trop payés, une lecture attentive du Rapport apprend qu'il s'agit plutôt pour les juges de la CRC de dénoncer une gestion à l'emporte-pièce des ressources humaines et de criantes inégalités de traitement. La CRC a ainsi relevé « *que des recrutements avaient été effectués dans des conditions et à des niveaux irréguliers.* » et que « *La gestion des vacataires, qui représentent un montant de dépenses important, mériterait d'être davantage maîtrisée* ». Ce que dénonce le Syndicat UNSA depuis longtemps, mais qui n'est toujours pas pris en compte.

Il ne s'attardera pas sur l'attribution fantaisiste des primes, notamment de la NBI, et des heures supplémentaires. Le Rapport souligne également le fait que la Ville n'avait pas institué, à côté de l'IFSE, l'autre part du RIFSEEP, le CIA, et rappelle qu'il s'agit bien d'une obligation pour les collectivités. Le Syndicat UNSA joint encore sa voix à celle des juges pour rappeler cette obligation, confirmée par le Conseil Constitutionnel.

Il apprend l'attribution d'une prime de fonction et de résultats, non seulement obsolète et abrogée, mais aussi à un niveau très supérieur au maximum autorisé par la réglementation. Il demande à l'Administration si le montant versé en 2019 à l'agent logé concerné a été régularisé.

Le Syndicat UNSA demande si l'explosion du régime indemnitaire de 14 administrateurs et assimilés, au moment du basculement au RIFSEEP, en 2017, à titre expérimental, relève d'allégations fantaisistes. Il ne s'agit pas de dénoncer le fait que tel ou tel toucherait des primes beaucoup trop élevées. Ce qui importe dans ce cas, c'est que les versements de prime se fassent en toute légalité et en toute transparence. Sur le montant, c'est le travail des juges que de le vérifier ; sur le flou entretenu, ce sont bien les représentants du personnel qui sont concernés, et là encore, le Syndicat UNSA dénonce cet état de fait depuis trop longtemps.

Par ailleurs, et pleinement dans son rôle de représentant du personnel, il ne peut accepter que certains se permettent de se verser des primes au-delà du plafond, alors que des agents de catégorie C travaillent parfois dans des conditions pitoyables, et doivent se contenter de quelques dizaines d'euros, sans aucune autre forme de reconnaissance.

La CRC mentionne également des agents vacataires qui « *pourvoient des emplois dont la permanence ressort des durées de présence continue dans les effectifs municipaux, comme des fiches de poste, ainsi que le cas d'un fonctionnaire de la Ville mis à disposition d'une organisation syndicale* » dont la carrière exemplaire n'étonne personne.

Ce système organisé permet « *de traiter avec bienveillance des cas individuels ciblés au prix parfois d'un détournement de la législation en vigueur* », ce que le Syndicat UNSA combat depuis toujours.

Ce que l'Administration qualifie de « *présupposés* », « *d'allégations fantaisistes* », « *d'affirmations à l'emporte-pièce* » sont en fait des éléments concrets, des faits irréfutables décrits par la Chambre Régionale des Comptes, institution judiciaire de la République, indépendante du pouvoir politique.

A ces éléments, le Syndicat UNSA pourrait ajouter ceux pour lesquels il a interpellé l'Administration en 2019, et pour lesquels ni les agents concernés ni lui-même n'ont obtenu de réponse. Par exemple : qu'en est-il des recours NBI des agents des Mairies de Secteur faits depuis l'été 2018 ? Ou des recours envoyés en 2019 par des agents embauchés depuis des années sur des contrats de vacataires, en toute illégalité ? Ou des agents à temps partiel qui ont fait des demandes de passage à temps complet depuis plus d'un an ?

Le Syndicat UNSA demandait également que soit établi un bilan des actions menées suite au drame survenu rue d'Aubagne : nombre de familles, de personnes relogées, nombre d'agents mobilisés, combien d'heures affectées à ces missions exceptionnelles, etc. Rien non plus sur le coût du transfert à Grand Horizon ; pas de réponse, pas de transparence.

Tous les agents de la Ville de Marseille ont eu connaissance des critiques, voire des accusations, portées par la Chambre Régionale des Comptes sur la gestion de la collectivité. Tous les agents, qui vivent au quotidien des conditions de travail parfois éprouvantes, qui exercent dans le cadre d'un service public dégradé, qui sont victimes d'une inégalité de traitement flagrante, qui voient, chaque année, se dérouler une CAP qui laisse sur le carreau des dizaines d'entre eux au bénéfice de quelques privilégiés dont les carrières évoluent de manière fulgurante, avec des règles statutaires bafouées, tous ces agents, pour lesquels certains syndicats ici présents, dont le Syndicat UNSA tentent de porter la voix, attendent des réponses franches, honnêtes, convaincantes. Des réponses qui permettraient de leur redonner confiance dans leur Administration, de leur rendre la fierté de travailler pour une collectivité exemplaire mais qui ne leur ont jamais été données.

Monsieur Ludovic BEDROSSIAN intervient pour le Syndicat CFE CGC/CFTC.

En préambule, le Syndicat CFE CGC/CFTC présente ses meilleurs vœux pour cette nouvelle année qui débute : santé en priorité, bien évidemment, mais également bonheur et sérénité dans vos vies personnelles et professionnelles.

Le Syndicat CFE CGC/CFTC souhaite remercier l'Administration :

- Pour l'attribution de nouveaux locaux, même si cela a pris une année de mise en œuvre et qu'il ne dispose toujours pas de ligne téléphonique attitrée. Le Syndicat CFE CGC/CFTC en profite également pour rappeler sa demande concernant deux places dans l'immeuble de la rue Fauchier, en rappelant que d'autres organisations syndicales bénéficient de facilités de stationnement à proximité de ou via leurs locaux.

- Pour l'ouverture du dialogue social, au cours des dernières années, avec notamment la rédaction du protocole d'accord syndical qu'il faudra toutefois faire évoluer, la concertation sur les dossiers en vue de leur passage en Comité Technique, notamment le RIFSEEP, le Télétravail et les cycles de travail. Ces pratiques positives, mais normales, pourraient être améliorées en communiquant aux représentants du personnel les projets de rapport présentés, plus en amont que les délais réglementaires. Tous seraient gagnants à procéder de la sorte.

- Pour avoir enfin accepté la revalorisation de la part mutuelle et la prise en compte du risque prévoyance que le Syndicat CFE CGC/CFTC a été le premier à réclamer, très vite rejoint par d'autres, à juste titre, mais récupérée, comme d'habitude, par une organisation sans scrupule ni complexe.

A cet égard, Monsieur le Directeur Général des Services avait précisé à chacune des interventions du Syndicat CFE CGC/CFTC à ce sujet, que la demande serait à formuler lors de la prochaine mandature. Il se réjouit de pouvoir ôter de sa future liste de revendications ce point très important pour les employés municipaux, point qui constituait l'un des principaux éléments de sa profession de foi, lors des élections professionnelles de décembre 2018, mais également lors de chacune de ses déclarations préalables, depuis sa première élection de 2014. Concernant la méthode d'annonce de cette information par Monsieur le Maire, lors des vœux présentés par son syndicat préféré, à 2 mois des élections municipales, Monsieur BEDROSSIAN y reviendra dans les commentaires du Rapport.

Après cette note positive, le Syndicat CFE CGC/CFTC attire l'attention de l'Administration sur diverses contrariétés importantes qui persistent au sein de services municipaux :

- Il trouve regrettable que le Comité Technique ne se déroule pas dans les mêmes conditions que celles du CHSCT où des échanges constructifs ont lieu entre les différentes parties, pratique quasi inexistante lors des séances du Comité Technique où la prise de parole est trop contingente, les échanges quasi impossibles.

- L'inquiétude des agents de catégorie C+, dont les missions ont été validées par leur hiérarchie et leur DRP, et qui font l'objet d'un doute de la part de la DGARH. Ces agents ont donc vu, sur leur fiche de paie, un RIFSEEP de niveau C et ont le sentiment qu'ils ne sont pas reconnus dans leurs missions. Il serait dommage que la DGARH délègue bon nombre de ses missions aux DRP, quand cela l'arrange, mais refuse de leur faire confiance dans certains cas. Pourquoi douter si la DRP a validé le niveau des missions des agents concernés ?

- L'exaspération des agents des musées qui n'ont toujours pas été rémunérés sur la base des 10 dimanches travaillés au premier trimestre 2019. Ce problème avait déjà été rencontré et signalé par le Syndicat CFE CGC/CFTC en 2018. Cette situation anormale peut aussi expliquer, en partie, le fort taux d'absentéisme au sein des musées.

Des questions sont également en attente de réponses :

- La Direction de l'Éducation tiendra-t-elle compte du décret de 2018, visant à apporter une perspective de carrière aux agents municipaux ?
- Les ruptures conventionnelles sont désormais expérimentées dans la fonction publique, depuis le décret paru le 1<sup>er</sup> janvier 2020. L'Administration actuelle est-elle prête à appliquer ce dispositif pour ceux qui le demanderaient ?

Au sujet du temps de travail :

- Pour la pause des cycles spécifiques qui commencent tôt et finissent tôt, certains services, lors des dépôts de demi-journées de congé le matin, obligent les agents concernés à rester jusqu'à midi, ce qui déséquilibre totalement la durée des demi-journées de ces cycles. Le Syndicat CFE CGC/CFTC considère que la demi-journée doit s'arrêter à l'heure de la moitié du temps et non à midi.
- Il réitère sa demande de décaler la plage fixe à 9 h 15, les agents contraints par les horaires SNCF arrivent souvent à 9 h 02 ou 03, et il serait regrettable qu'ils prennent leur véhicule et polluent pour 3 minutes.
- Il rappelle qu'il existe encore, malheureusement, des directions où le règlement sur le temps de travail n'est pas respecté, notamment la Direction des Régies où les agents n'ont toujours pas le choix parmi les quatre cycles de travail et où la variabilité leur est accordée de façon très relative.

Concernant la sécurité, le bilan lui paraît mitigé. Sur les aspects positifs, le Syndicat CFE CGC/CFTC retiendra la volonté de professionnaliser cet emploi avec une dotation importante en termes de dotations individuelles (arme de défense, tenue, formation), mais également en dotations collectives (nouveaux véhicules, nouvelle base). D'un point de vue négatif, il espérait que la promesse de la Municipalité d'atteindre le chiffre de 500 policiers allait être respectée, pour répondre aux défis de la deuxième ville de France. Force est de constater qu'aujourd'hui, les renforts en termes d'effectifs n'ont pas permis de respecter ces engagements. En effet, le nombre de personnels stagne à un peu plus de 430 agents, et ce malgré les nombreux investissements effectués par la Municipalité en termes de moyens en vidéo-protection, équipements matériels et logistiques.

Au contraire, il constate, au travers des documents fournis par le CHSCT, un très grand turn-over des effectifs qui, après avoir été formés par la collectivité, sollicitent une mutation pour se rapprocher de leur résidence principale.

Le Syndicat CFE CGC/CFTC a pourtant longtemps sollicité la DGARH pour que la pénibilité de la fonction soit prise en compte sous la forme de réduction de jours du temps de travail, le choix de compenser cette pénibilité par des minutes quotidiennes a été préféré, ce qui ne présente aucun intérêt et ne génère aucune motivation.

Des demandes de recrutement de cadres intermédiaires avaient également été formulées pour favoriser l'intégration des lauréats d'examens professionnels et des faisant fonction, afin que la pyramide de commandement soit normalement constituée. Cependant, au cours de ces dernières années, il n'a pas été tenu compte de ces éléments, et aucune gestion prévisionnelle des emplois n'a été anticipée. Tous ces points peuvent expliquer les départs d'agents.

Concernant la culture, si le Syndicat CFE CGC/CFTC constate une amélioration de la qualité des échanges, à l'occasion notamment de la révision du règlement intérieur des musées, grâce à un nouveau directeur et une nouvelle administratrice des musées, il n'en demeure pas moins que certains problèmes importants persistent : un taux d'absentéisme de 48 %, des retards de paiement, un niveau de recrutement inapproprié par rapport aux missions attendues.

Concernant les secrétaires d'élus, malgré ses multiples relances restées sans réponse, portant sur leur situation, celles-ci ne savent toujours pas à partir de quelle date elles devront quitter leur poste, mais surtout ce qu'elles vont devenir.

Enfin, le tableau des effectifs est présenté en communication. Il s'avère que certains services ont un déficit d'effectifs criant, à l'instar des BMDP. Ces agents, soumis à de fortes agressions verbales ou physiques, subissent quotidiennement de fortes pressions hiérarchiques, sans compter le manque de transparence dans la publicité et l'affectation des postes, que le Syndicat CFE CGC/CFTC a pourtant soulevé à différentes occasions, sans réponse de la direction concernée.

Madame la PRESIDENTE donne la parole à Monsieur le Directeur Général des Services.

Monsieur Jean-Claude GONDARD s'associe aux vœux exprimés par les représentants du personnel de disposer d'instances d'expression plus larges et plus nombreuses. Il tient à rappeler cependant qu'au sein du Comité Technique, chacun a pu s'exprimer librement et l'Administration a apporté toutes les réponses possibles.

Monsieur le Directeur Général des Services salue les propos de Monsieur Patrick RUÉ qui évoque un dialogue parfois rugueux, des dossiers qui ne sont pas allés dans le sens des demandes du Syndicat Force Ouvrière mais également des avancées et des progrès. 25 années sont une bonne échelle pour juger des évolutions et des progrès, à la fois sur le plan social et sur le plus plan général de l'action publique et de l'action municipale. Il souhaite que les futurs représentants de l'Administration continuent cette action car cela justifiera et requalifiera encore plus les efforts réalisés.

Monsieur GONDARD revient sur les thématiques abordées par les représentants du personnel.

Concernant les badgeuses évoquées par Monsieur VOLLARO et l'avis initial assez défavorable du Syndicat Force Ouvrière, il rappelle que l'Administration n'y était pas non plus très favorable et l'a écrit à plusieurs reprises, y compris dans ses réponses à la Chambre Régionale des Comptes, jusqu'à un rappel ferme de certains d'éléments de la loi en matière de temps de travail et des incidences d'une non mise en conformité en matière de poursuites pénales éventuelles. La loi est donc désormais pleinement appliquée.

Comme l'a souligné Monsieur VOLLARO, le contrôle automatisé du temps de travail s'avère être un progrès pour les agents, grâce à une meilleure souplesse dans les horaires. Celle-ci peut encore être améliorée, à la marge, et les représentants du

personnel pourront engager des discussions sur ces questions avec la prochaine Municipalité.

Le RIFSEEP constitue également un progrès. Il s'agit à la fois d'un cadre légal et réglementaire et d'un supplément indemnitaire d'un million et demi. La Mission RIFSEEP, très attentive aux différents éléments et réalités, travaille dans le dialogue.

Monsieur le Directeur Général des Services constate des divergences de point de vue importantes avec Madame POINT, la représentante du personnel FSU Territoriale, pour laquelle pour résumer tout est négatif, souffrance, insuffisance, inadmissible, démotivation, etc.... De tels propos ne tiennent pas compte de la réalité et de la persévérance mise en œuvre pour trouver des solutions.

Concernant la gestion des grèves évoquée par Monsieur PROU-GAILLARD, Monsieur le Directeur Général des Services rappelle que les règles sont simples et consistent, tout en respectant bien évidemment le droit de grève, à trouver les meilleurs solutions pour que le service public continue à fonctionner, en particulier dans les cantines scolaires afin que les parents et les enfants ne soient pas mis devant le fait accompli le matin. Des situations dans lesquelles les préavis de grève s'étalent sur des semaines entières, avec des menaces de non fonctionnement des cantines, un des services publics municipaux fondamentaux, laissant dans l'incertitude les familles, sont inacceptables, en premier lieu pour ces familles. L'Administration recherche les meilleurs solutions. Si les représentants du personnel en ont de meilleures, Monsieur le Directeur Général des Services reste à leur écoute. Les cantines scolaires doivent disposer d'un service minimum, conformément à la loi. Lorsque les agents se déclarent grévistes avant, cela facilite l'action de l'Administration en faveur des enfants. Mais, si on leur distille la consigne qu'il ne faut pas se déclarer gréviste, qu'il faut attendre le matin, 5 minutes avant la prise du travail, cela complique la recherche de bonnes solutions. L'objectif de l'Administration est de garantir la sécurité de la restauration scolaire.

Monsieur le Directeur Général des Services note que Monsieur PROU-GAILLARD a indiqué qu'il ne saluait pas particulièrement les conclusions de la Chambre Régionale des Comptes (CRC) relatives au nombre d'agents trop important et aux rémunérations tout en affirmant que la juridiction confortait les positions du Syndicat UNSA.

Monsieur le Maire et la Municipalité souhaitent apporter des réponses très claires sur trois points particuliers du Rapport de la CRC, à la fois avec 5 heures de débat devant le Conseil Municipal et au travers d'un document écrit qui fait référence, et fera date.

Ainsi, en premier lieu, Monsieur GONDARD s'élève contre l'affirmation de la CRC selon laquelle la situation de la Ville de Marseille s'est dégradée sur les 5 années contrôlées. Cela est faux. Il s'agit d'une contre-vérité. Elle n'a au contraire cessé de s'améliorer. La dette a ainsi diminué de 275 millions d'euros en 5 ans, le taux d'épargne brute a augmenté et les données budgétaires sont désormais tout à fait acceptables, et même meilleures que celles de la Ville de Paris.

Le deuxième contrevérité énoncée par la CRC concerne la politique salariale. Sur près de 50 pages, elle formule toute une série de critiques, dans tous les sens et dans les moindres détails, sur la politique de la gestion salariale de la Ville et la politique du personnel. Seules 5 lignes reconnaissent que le coût de les dépenses de personnel est 15 % inférieur à celui des autres grandes villes comparables, voire 20 % si l'on parle du taux d'administration, c'est-à-dire du nombre d'agents par habitant. Monsieur le Directeur Général des Services s'interroge sur la déontologie de cette méthode de présentation.

Enfin, en peu de pages, les établissements scolaires sont soi-disant passés au scanner et la CRC évoque un « état très dégradé des écoles » et cite des articles de journaux. Monsieur GONDARD s'étonne que des magistrats prennent appui sur la presse pour fonder un jugement. Par ailleurs, seules 5 écoles sur 470 sont citées. Les interrogations sur le nombre réel d'écoles visitées demeurent, surtout après la conférence de presse du Président de la CRC. Personne n'a vu sur place les magistrats et aucun document, lors de la consultation des pièces pour préparer la réponse, n'a permis d'étayer cette affirmation.

A contrario, l'audit commandé par la Ville de Marseille s'est déroulé dans les conditions appropriées. Les auditeurs de l'APAVE et de Qualiconsult ont réalisé la radioscopie très fine des 470 écoles, en se rendant sur place et en étant reçus par les agents municipaux, les enseignants et les directeurs d'école. Sur cette base, la formulation d'un jugement sera possible. L'Administration travaille aux méthodologies permettant d'interfacer les centaines de milliers de données (500 000 pages) pour en permettre l'exploitation et communiquer en toute transparence. Toutefois, la synthèse de ces grands bureaux d'études est déjà suffisamment éclairante pour que l'on reconnaisse qu'il y a certes des problèmes, mais en même temps que la situation n'est pas la honte de la République, dénoncée par un journal, relayée par des magistrats, sans aucun fondement documentaire ni réglementaire. Le diagnostic réalisé dément la caricature qui a été faite. Il constituera une aide à la décision pour les élus qui, aujourd'hui comme demain, continueront de gérer le service public des écoles, à la grande satisfaction de la plupart des citoyens, des parents d'élèves, malgré le souci évident d'un certain nombre personnes et de relais d'utiliser ce sujet pour alimenter la machine politicienne de contestation de l'action de Monsieur le Maire.

Monsieur le Directeur Général des Services prend bonne note des remerciements de Monsieur BEDROSSIAN. Il apprécie le caractère mesuré de ses propos et le fait qu'il prenne acte que de nombreuses choses aient été réalisées. Ses formules sur une autre organisation syndicale semblent toutefois un peu fortes et excessives. Monsieur BEDROSSIAN a évoqué le rôle du Syndicat CFE CGC/CFTC dans la revalorisation de la participation de la collectivité aux frais de complémentaire santé et rappelé que Monsieur le Directeur Général des Services avait invité les représentants du personnel à évoquer cette question avec la prochaine Municipalité. Or, Monsieur le Maire a anticipé cette décision. Elle devra néanmoins être inscrite au BP 2020 et donc relever la décision de la future gouvernance. Monsieur GONDARD se réjouit, pour les agents, de cette mesure qui représente une dépense de 2,5 à 5 millions d'euros. Ce qui est considérable. La satisfaction des revendications s'apprécie toujours à l'aune des capacités financières alors que beaucoup d'efforts sont consentis pour préserver l'équilibre budgétaire et financier.

Concernant les secrétaires d'élus, une réunion d'information va être organisée au cours de laquelle il leur sera proposé de se déterminer sur le choix suivant ; rester à la disposition des futurs élus ou bénéficier d'une mobilité au sein des services. Monsieur le Directeur Général des Services rappelle à ce propos le dynamisme de la mobilité interne avec 600 à 700 changements d'affectations par an.

Madame la PRESIDENTE souhaite revenir sur la question des écoles. Adjointe à l'Education pendant 13 ans, elle demande à tous un effort de mémoire. A partir de 1995, lors de la première mandature, en concertation permanente avec les mairies de secteur et la secrétaire générale du Syndicat Force Ouvrière, qui était alors sa seule interlocutrice, elle a observé et constaté la situation. Il y avait alors 317 cantines, très anciennes, ce que tout le monde semble avoir oublié. Les conditions d'accueil étaient déplorables et aléatoires car on ne savait jamais si tous les enfants allaient pouvoir être accueillis, le jour-même. Monsieur le Maire a alors décidé de trouver une solution à cela. De plus, il n'y avait qu'un menu, à la différence d'aujourd'hui où les enfants ont le choix. Il a donc fallu réaliser un travail très important, en lien avec les enfants de CM1, les directeurs d'école, les prestataires de la restauration scolaire et des architectes. Tout ce travail a été fait, pendant une année, avec les enfants. Les travaux ont été réalisés par les services techniques pendant les vacances. Ce progrès très important est oublié aujourd'hui. Il semble que l'on ne retienne que les problèmes qui peuvent survenir, comme dans tous les locaux.

Madame la PRESIDENTE tenait à apporter ce témoignage pour rappeler les progrès considérables accomplis.

## **ORGANISATION DES CYCLES DE TRAVAIL - AJUSTEMENTS ET NOUVEAUX CYCLES**

Madame Arabelle LAUZAT intervient pour le Syndicat Force Ouvrière.

Le Syndicat Force Ouvrière remercie l'Administration pour l'ajustement de certains cycles de travail, suite aux discussions et aux négociations menées. En effet, les cycles pour la Mairie des 11/12, la Direction Générale Adjointe des Services Secours et Incendie, le Service des Espaces Naturels, Friches Urbaines, les apprentis de la Direction de la Surveillance des Parcs et Jardins, le Service des Stades et Gymnases et le Centre de Supervision Urbain correspondent aux revendications et aux attentes des agents.

En ce qui concerne les cycles des bibliothèques, le Syndicat Force Ouvrière tient à exprimer son étonnement sur le fait que le Rapport proposé aujourd'hui ne corresponde pas du tout au dossier exposé en concertation avec les agents et la section.

En ce qui concerne les cycles 1 692 à 1 696, il considère que leur spécificité doit très rapidement faire l'objet d'une reconnaissance, notamment dans le cadre de la mise en place du RIFSEEP. Lors des échanges avec la direction, il avait été acté un accord de principe d'une concomitance avec la revalorisation du régime indemnitaire des adjoints du patrimoine. Pour ces mêmes cycles, dans le tableau 2, page 33, concernant la colonne « jours fériés », leur nombre dépend des aléas du planning et, à ce titre, cela devrait être spécifié.

De plus, le règlement intérieur des musées, dans son article 10.2.1 « agent de sûreté jour » crée un cycle supplémentaire sur le créneau 8 h 15 - 19 h. Or, ce dernier n'est pas retranscrit dans le présent Rapport des cycles.

En ce qui concerne les cycles de la filière technique du Service des Bibliothèques, le Syndicat Force Ouvrière est satisfait des propositions faites par l'Administration, qui correspondent à la fois à la réalité effective du travail, ainsi qu'aux revendications des agents, qu'il a portées. Pour les cycles du travail de la bibliothèque de Saint-Antoine, il ne comprend pas le bornage du matin à 7 h 43. Il souhaite un bornage à 8 h qui soit en outre généralisé, pour plus de cohérence, à toutes les bibliothèques du réseau, hors Alcazar. La bibliothèque de l'Alcazar est, de par sa taille et son fonctionnement, un établissement à part qui doit conserver des cycles spécifiques.

Ce Rapport, qui n'est certainement pas le dernier sur des ajustements des cycles, démontre, une fois de plus, l'intérêt qu'avant toute modification, une concertation approfondie avec tous les acteurs concernés soit menée en bonne intelligence. Le changement ne peut se justifier par lui-même, mais par des objectifs qui favorisent les améliorations, renforcent l'efficacité, ainsi que les conditions de travail.

Le Syndicat Force Ouvrière restera vigilant sur les futures modifications et ne retiendra que celles qui recherchent l'intérêt du personnel et celui de la Ville de Marseille.

Madame Edith POINT intervient pour le Syndicat FSU Territoriale.

Pour le Centre de Supervision Urbaine, 10 agents administratifs non Police Municipale ont été recrutés. La direction l'avait annoncé. Le Syndicat FSU Territoriale rappelle la difficulté de recrutement des policiers municipaux, notamment pour la brigade de nuit. Une brigade de nuit pour la sûreté des transports a été annoncée, mais elle est non opérationnelle à ce jour du fait du manque d'attractivité de ces postes. Il revient sur sa demande de compensation supplémentaire pour les policiers effectuant un service de nuit, ainsi que sur la réduction de leur temps de travail.

Pour le Service des Bibliothèques, le Syndicat FSU Territoriale salue la prise en compte de nombreux horaires variables, pour les services logistiques et hors les murs (site Saint-Charles). Le calcul des droits à RTT a été corrigé. Il aimerait qu'il le soit aussi pour tous les cycles de l'Alcazar et du réseau et qu'ils soient recalculés en jours, sur le modèle du service hors les murs et des cycles standard de la Ville, pour présentation lors du prochain Comité Technique. Le calcul soumis à l'avis du Comité Technique du 22 novembre 2018 est erroné. Il manque entre 0,5 et 1,5 RTT pour la plupart des cycles. Il demande que les cycles avec « vaqué » à l'Alcazar soient différenciés, afin que les jours vaqués perdus tombant sur des jours fériés soient pris en compte dans le décompte horaire. Certains agents ont réalisé plus de 1 607 heures en 2019. Le nombre de RTT attribuées doit être modifié en fonction.

La proposition de trois cycles pour le personnel de la future bibliothèque de Saint-Antoine est correcte mais une question cruciale demeure : quand le personnel de cette bibliothèque sera-t-il enfin recruté ? Seules 4 personnes sur 11 ont été retenues à quelques mois – à préciser - de son ouverture prévue depuis tant d'années.

Le réseau des bibliothèques a perdu presque 100 postes depuis l'ouverture de l'Alcazar en 2004. Le tableau des effectifs, postes budgétaires au 31 décembre 2019, ne laisse rien présager de positif, sinon une nouvelle détérioration du premier service public culturel, avec une baisse annoncée des agents de catégorie B.

Concernant le Service des Musées, le cycle 1691 pour les 20 médiateurs à temps non complet, avec une alternance de 2 jours-3 jours sans travail le samedi, est plutôt satisfaisant, et s'est fait dans une meilleure concertation que pour celui des 20 médiateurs à temps complet (cycle 1690 du Comité Technique du 12 novembre 2019). Il n'y a aucune équité entre ces deux cycles qui concernent pourtant les mêmes catégories de personnel, aux missions identiques.

Lors du précédent Comité Technique, a été voté, pour les médiateurs à temps complet, le cycle 1690, cycle unique sans RTT, seulement 0,5 RTT, avec travail tous les samedis et avec pose de congés trop contraignante. L'équilibre entre intérêt général et vie familiale n'est pas respecté. Il n'a pas été proposé aux agents de choisir parmi d'autres modèles d'horaires hebdomadaires de 35 heures à 0 RTT à 39 heures avec 22 RTT, ni un roulement des samedis. La concertation sur le temps de travail doit continuer durant le premier semestre 2020. L'évaluation de la pertinence de ce cycle dans son usage permettra de l'amender car il est très contraint et non satisfaisant pour l'ensemble des médiateurs. Ceux qui le souhaitent pourraient certainement alterner des semaines du mardi au samedi avec des semaines du lundi au vendredi, comme

cela se fait dans d'autres services de la Ville, afin par exemple d'étendre le travail de médiation auprès du public effectué hors les murs.

Le Syndicat FSU Territoriale signale également que la variabilité du matin du cycle 1690, à savoir 9 h - 9 h 15, ne correspond pas à celle des médiateurs à temps non complet (cycle 1691) qui est de 8 h 45 à 9 h 15, tel que définie dans le Rapport soumis, ce jour, à l'avis du Comité Technique et dans le règlement intérieur.

Monsieur Gilles PROU-GAILLARD intervient pour le Syndicat UNSA.

Cela fait déjà plusieurs mois que le Service des Musées tente de modifier les cycles des agents des musées. Le Syndicat UNSA reconnaît et apprécie que ce travail ait été mené en concertation avec les représentants du personnel. Il y a participé, a rencontré les agents, échangé avec eux, et ils ont exprimé leurs choix et leurs inquiétudes. Sa position est donc bien celle des agents qu'il a consultés et qu'il représente aujourd'hui.

Les agents du Service des Musées affectés sur les postes d'agent d'accueil et de surveillance de salle, et hôtesse et hôte de caisse sont, pour la plupart, des agents repositionnés. C'est le choix de l'Administration d'avoir utilisé ce service pour affecter des agents rencontrant, au cours de leur carrière, des incapacités physiques. Le Syndicat UNSA n'approuve pas ce choix mais c'est la situation qui prévaut.

Dans un premier temps, la proposition consistait à rallonger la journée de travail de 30 minutes pour la porter de 8 heures 15 à 8 heures 45, plus 45 minutes de pause, certes avec des jours non travaillés supplémentaires. Le Syndicat UNSA avait alors exprimé son opposition à l'allongement de la journée de travail. Aujourd'hui, l'Administration propose encore d'allonger encore cette journée, de manière totalement artificielle, pour la porter à 9 heures 05. D'autres possibilités existaient, mais elles auraient nécessité un engagement plus important sur la gestion globale des effectifs. Cela permettrait la mise en place d'équipes décalées, de journées continues, etc. Toutes choses qui tendraient vers un meilleur service rendu et une gestion plus sensée des personnels. Pour le Syndicat UNSA, et dans l'intérêt des agents, il est inconcevable et totalement irresponsable de demander à des agents qui sont déjà, pour certains, mis en difficulté physiquement, de rallonger leur journée de travail de 50 minutes. Et ce ne sont pas les jours non travaillés supplémentaires qui y changeront quelque chose : un agent qui aura fait ses horaires, soit une semaine sur deux, 45 heures 25 sur 5 jours, risque de ne pas tenir bien longtemps à ce rythme.

C'est pourquoi, le Syndicat UNSA s'oppose à ce changement de cycle. Il votera contre ce Rapport et contre la proposition du nouveau règlement intérieur des musées.

Par ailleurs, il tient à rappeler ici que les agents du Samu social continuent d'exprimer un rejet massif des cycles de travail qui leur ont été imposés. Il persiste donc à demander pour ce service, qui aurait dû bénéficier, à l'instar de la Police Municipale, d'un cycle dérogatoire, que soit instauré un régime de journée continue, avec une pause de 20 minutes et le maintien des titres restaurant.

Monsieur Ludovic BEDROSSIAN intervient pour le Syndicat CFE CGC/CFTC.

Compte tenu de la date particulière de ce Comité Technique qui intervient juste après la période des fêtes, et dont les rapports ont été transmis en temps de congé, il a été impossible au Syndicat CFE CGC/CFTC de relever correctement l'avis des personnels concernés. A l'exception du Directeur des Affaires Culturelles et de sa DGA, qui ont eu la courtoisie de les tenir informés suffisamment en amont, mais également du DGASEC, les autres cycles ne lui ont pas été présentés par les directeurs ou DGA concernés.

Le Syndicat CFE CGC/CFTC souhaite rappeler, une fois de plus, que la concertation suffisamment en amont constitue un préalable indispensable pour tous les rapports présentés au Comité Technique. Il ne demande pas un temps infini de présentation, mais une communication claire et anticipée avant même la communication des rapports. C'est tout simplement le respect du dialogue social, du bon sens pour travailler en harmonie, et un atout pour l'Administration afin que ses décisions soient clairement négociées, puis expliquées aux agents.

Concernant le détail des cycles présentés, comment se fait-il que le nombre de RTT de certains horaires spécifiques ne corresponde pas à la durée légale hebdomadaire : Mairie des 11/12, Centre d'animation Saint-Marcel : 38 heures 37, 22 RTT. Ne faut-il pas effectuer 39 heures pour pouvoir bénéficier des 22 RTT ?

Concernant la Direction des Parc et Jardins : les apprentis jardiniers effectuent 35 heures 10. En conséquence, ils n'ont pas de jour de RTT. Mais qu'en est-il du jour de solidarité ? Est-ce que les 10 minutes supplémentaires effectuées chaque semaine servent à compenser ce jour ?

Page 37 du dossier, il est mentionné que les agents bénéficient de 18 RTT pour 38 heures 25 : n'est-ce pas 19 RTT ?

Le Syndicat CFE CGC/CFTC souhaite également attirer l'attention de l'Administration sur la sécurité au sein des stades et gymnases. En effet, parmi les médiateurs des stades et gymnases, il semble bien qu'il n'y ait que 4 médiateurs pour l'ensemble de la collectivité. Au vu de l'homicide qui s'est déroulé le dimanche 29 décembre 2019, dans un gymnase situé dans le 14<sup>ème</sup> arrondissement, il est possible de s'interroger sur ce nombre si bas et sur la nécessité de prévoir des mesures de sécurité supplémentaires sur les sites municipaux.

Dernière question : pourquoi les ASVP scootéristes ont-ils un cycle spécifique par rapport aux autres ASVP ?

Monsieur Yves RUSCONI précise que la question des dérogations à la durée annuelle légale du temps de travail n'est pas à l'ordre du jour. La seule dérogation retenue à ce jour concerne les agents de la Police Municipale. Pour les autres cycles, des ajustements ou de nouveaux cycles sont soumis à l'avis de chaque Comité Technique. Les remarques sont ainsi prises en compte et l'objectif est de poursuivre, avec les services et les représentants du personnel, ce travail d'ajustement.

La Ville de Marseille a fait le choix d'instaurer un nombre important de cycles spécifiques (500), ce que la CRC pourrait d'ailleurs critiquer, comme elle l'a fait pour d'autres grandes collectivités. La problématique est complexe parce que l'on doit à la fois concilier l'intérêt des agents, l'intérêt du service public et le respect de la loi. Afin d'articuler ce triptyque, l'Administration soumet régulièrement des ajustements à l'avis du Comité Technique.

La concertation, dans le cadre de la Mission Azur, sera poursuivie et les réponses techniques aux questions posées, ce jour, par les représentants du personnel, seront apportées dans ce cadre.

Concernant les bibliothèques et l'avancée de la plage du matin de 8 h 15 à 7 h 45, Madame Aude EISINGER rappelle que la variabilité des horaires est mise en place. Les agents ont donc la possibilité de commencer plus tôt et c'est le rôle des chefs d'équipe et des managers, en fonction de l'intérêt du service, de dire aux agents à quelle heure il est préférable d'arriver. A priori, sur ce sujet, il n'y a pas trop de débats.

En réponse à Madame POINT, Madame EISINGER rappelle que les médiateurs, pendant des années, ont été vacataires et qu'une grande partie d'entre-eux a été intégrée dernièrement. Les questions sur leurs cycles, sont certes pertinentes mais cet aspect plus global et très positif doit être pris en compte.

Par ailleurs, concernant la question de Monsieur BEDROSSIAN sur les médiateurs pour les stades, Madame EISINGER pense qu'il y a probablement un malentendu car actuellement il y a des médiateurs dans un seul stade, le stade Vallier, pour vérifier que les gens sont là pour la pratique sportive et non pour utiliser le stade comme jardin public. Pour le moment, la question de la médiation sur les stades ne se pose pas. Le grave incident auquel BEDROSSIAN fait référence n'a rien à voir avec la pratique sportive de jour.

Madame la PRESIDENTE propose de passer au vote.

Collège des représentants du personnel

Pour : /

Contre : 2 FSU Territoriale, 1 UNSA

Abstention : 8 FO, 2 CFE CGC/CFTC

**Le collège des représentants du personnel  
émet un avis défavorable à la majorité relative des membres présents**

Collège des représentants de la Collectivité

Pour : 15 Administration

Contre: /

Abstention : /

**Le collège des représentants de la Collectivité émet  
un avis favorable à l'unanimité des membres présents**

## **PARTICIPATION DE LA VILLE À LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE DE SES AGENTS**

Monsieur Bruno MOSCATELLI intervient pour le Syndicat Force Ouvrière.

Le Rapport présenté est sans conteste une avancée sociale conséquente pour les personnels territoriaux de la Ville de Marseille, titulaires, stagiaires ou contractuels.

Le Syndicat Force Ouvrière remercie Monsieur le Maire d'avoir pris en compte sa demande de revalorisation importante du montant de la participation financière de la Ville à la protection sociale complémentaire de ses agents. Les agents de la Ville de Marseille, à l'instar de ceux de la Métropole, bénéficient ainsi de garanties améliorées pour le risque santé et prévoyance, après avoir obtenu, en 2013, le principe de participation financière de la Ville.

Cette nouvelle étape répond aux attentes des agents dans un contexte social particulièrement difficile, notamment au plan national. Le Syndicat Force Ouvrière ne peut que se féliciter d'avoir été écouté et entendu sur ce sujet. Il demande à l'Administration des précisions sur la date d'application.

Madame Edith POINT intervient pour le Syndicat FSU Territoriale.

Une complémentaire santé pour tous : enfin ! Au terme de multiples demandes en instances paritaires, les représentants du personnel ont enfin obtenu que la participation de la Ville à la protection sociale complémentaire soit alignée sur celle des agents de la Métropole. Ce dossier est présenté au dernier Comité Technique de la mandature, le Syndicat FSU Territoriale ne peut que s'en réjouir, à l'heure où beaucoup d'agents rencontrent des difficultés financières pour se faire soigner. En effet, de plus en plus d'agents ne peuvent se payer ces complémentaires. Le coût des mutuelles constitue une dépense très importante dans le budget d'une famille, autour de 200 euros pour une famille avec 2 enfants à charge, et chaque année, l'augmentation du coût des mutuelle est significative, ceci au vu du désengagement de la Sécurité sociale toujours plus important dans la prise en charge de la maladie et de l'alourdissement de la taxation des complémentaires santé.

Depuis le 1<sup>er</sup> mars 2013, la participation de la Ville à la protection sociale complémentaire de ses agents est de 15 euros pour l'agent, plus 15 euros pour le conjoint, plus 8 euros par enfant à charge. Il est proposé de fixer à 54 euros par agent et par mois, à compter du premier jour du mois suivant l'adoption du Budget Primitif 2020 que le Syndicat FSU Territoriale attend avec impatience pour pouvoir annoncer la bonne nouvelle aux agents même si certains ont mis la charrue avant les bœufs, par intérêt sûrement.

Le Syndicat FSU Territoriale souhaite une confirmation : un tract qui a circulé dans les services précise que cette participation serait de 54 euros par contrat et par mois. Donc, un couple d'agents municipaux, avec 3 enfants et plus, sur un même contrat ne verrait la participation de l'employeur n'augmenter que de 10 petits euros. Mais en

lisant bien le rapport, cette participation doit être de 108 euros par mois. De plus, pour les familles nombreuses, dont un seul conjoint travaille à la Ville, cette augmentation de 10 euros est vraiment trop peu. Un effort pourrait être fait à l'avenir pour ces familles.

Monsieur Gilles PROU-GAILLARD intervient pour le Syndicat UNSA.

Les sentiments du Syndicat UNSA, suite à l'ajout de ce dossier en Comité Technique, sont pour le moins multiples et mitigés.

Bien entendu, le premier d'entre-eux est la satisfaction face à cette augmentation. Monsieur PROU-GAILLARD rappelle que le Syndicat UNSA la demande depuis 2015, et quasiment à chaque Comité Technique, en dénonçant à la fois son faible montant, mais surtout l'inégalité de traitement avec la Métropole, alors que ce sont les mêmes personnes qui ont fait adopter les deux délibérations. Cependant, il est tout autant étonné, irrité et méfiant. Etonné que ce qui était totalement inconcevable, il y a quelques semaines encore, devienne tout à coup réalisable. La Municipalité décide d'engager une dépense supplémentaire de 2 millions d'euros, chiffre avancé lors du Comité Technique du 19 septembre 2019. La Ville de Marseille aurait-elle joué et gagné au Loto ? Ou bien la dotation de l'Etat a-t-elle été miraculeusement revalorisée ? Ou comme le Syndicat UNSA l'avait dit, lors d'un précédent Comité Technique, c'est grâce aux économies liées aux 450 000 heures travaillées en plus par les agents depuis le passage aux 1 607 heures.

Irrité, parce que cette décision aurait pu être prise depuis bien longtemps. Mais encore une fois, cela a été fait dans un ultime élan de paternalisme, non pas pour satisfaire une revendication légitime des agents, mais pour se faire applaudir une dernière fois par le premier syndicat de la Ville, avant de quitter la piste.

Méfiant enfin, parce que cette annonce tardive doit maintenant être votée en Conseil Municipal, et aujourd'hui il n'y a aucune garantie que ce sera le cas.

Monsieur Ludovic BEDROSSIAN intervient pour le Syndicat CFE CGC/CFTC.

Sur la méthode, le Syndicat CFE CGC/CFTC demande qui faut-il remercier : Monsieur le Maire, Monsieur RUE ou le Syndicat CFE CGC/CFTC lui-même ?

Ne serait-il pas plus honnête que l'Administration reconnaisse que cette demande est formulée par le Syndicat CFE CGC/CFTC depuis plus de 4 ans, puis reprise par d'autres syndicats ? C'est peut-être trop demander. Il se doute bien des raisons qui ont laissé annoncer cette information par l'organisation syndicale préférée de Monsieur le Maire mais il pensait que ces pratiques étaient révolues ou en passe de l'être, après l'annonce par Monsieur le Maire du montant de la prime de fin d'année, en lieu et place de son syndicat de prédilection. Comme pour beaucoup d'autres choses, le Syndicat CFE CGC/CFTC était un peu trop en avance. Sur le fond, il se réjouit que l'Administration accède à sa demande.

Pour Monsieur GONDARD, se vérifie à nouveau l'adage selon lequel la défaite est orpheline mais la victoire a beaucoup de pères. Il note avec satisfaction que l'augmentation de la participation de la Ville de Marseille à la complémentaire santé de ses agents est qualifiée d'avancée sociale importante même si certains représentants du personnel ne peuvent se départir de sentiments multiples et mitigés.

L'inscription des crédits au budget 2020 est obligatoire. La prochaine gouvernance aura jusqu'à fin avril pour adopter le budget. La mesure devrait pouvoir s'appliquer le premier jour du mois qui suit.

Le système actuel différenciait la participation en fonction du statut familial. Désormais, elle sera uniformisée indépendamment de la composition familiale, comme cela se pratique à la Métropole. Il y avait précédemment au sein de cette collectivité, six systèmes différents. La décision a été dans un premier temps de les fondre en seule modalité de participation. Aujourd'hui, une harmonisation entre la Ville de Marseille et la Métropole est proposée.

Cette mesure sociale est un choix qui repose sur un arbitrage budgétaire entre décision en faveur des agents ou recrutements. A titre d'exemple, elle représente l'équivalent de 120 recrutements de policiers municipaux.

Madame la PRESIDENTE propose de passer au vote.

Collège des représentants du personnel

Pour : 8 FO, 2 FSU Territoriale, 1 UNSA, 2 CFE CGC/CFTC

Contre : /

Abstention : /

**Le collège des représentants du personnel  
émet un avis favorable à l'unanimité des membres présents**

Collège des représentants de la Collectivité

Pour : 15 Administration

Contre: /

Abstention : /

**Le collège des représentants de la Collectivité  
émet un avis favorable à l'unanimité des membres présents**

## **DSP POUR LA GESTION ET L'EXPLOITATION DU COMPLEXE SPORTIF JEAN BOUIN**

Monsieur Pierre LAUZAT intervient pour le Syndicat Force Ouvrière.

Le Syndicat Force Ouvrière rappelle qu'une DSP est un contrat par lequel une personne morale de droit public confie la gestion d'un service public dont elle a la responsabilité à un délégataire, qu'il soit privé ou public.

Le Rapport présente une délégation de 3 ans pour assurer la gestion et l'exploitation du Complexe Jean Bouin. Pour le Syndicat Force Ouvrière, l'externalisation sous forme de DSP peut poser la question de la gouvernance indirecte, à savoir : la mise en cause de l'autorité publique, la diminution de la capacité stratégique de la Ville dans le domaine du sport, les pertes d'autonomie du service public, l'externalisation non maîtrisée, et enfin la dégradation d'une installation de niveau international.

Le personnel de la Direction des Sports a permis l'évolution significative, depuis des années, de ce complexe sportif qui est aujourd'hui un des fleurons de la Ville, qui accueille des compétitions internationales, en particulier pour le rugby. L'Administration opte pour une DSP en vue de rationaliser, selon elle, son exploitation et sa gestion, alors que la situation est parfaitement encadrée, à l'heure actuelle, par la Ville de Marseille, malgré la complexité.

En supprimant la régie directe, elle ne supprimera pas cette complexité, en particulier en matière d'entretien des installations et de gestion des créneaux horaires. Une surveillance accrue sera nécessaire pour que le service soit pleinement assuré. Et, à ce titre, pour le Syndicat Force Ouvrière, il est particulièrement important que cet aspect fasse l'objet d'un contrôle permanent pour que, entre autres, cette installation de très haut niveau soit entretenue de façon optimale. Le personnel, en particulier les agents de maîtrise de l'installation, s'il le désire, devrait être missionné pour assurer le contrôle de terrain, et ainsi rappeler aux délégataires ses obligations.

Le Syndicat Force Ouvrière demande le maintien sur place de l'agent logé, en attendant l'affectation d'un nouveau logement, si cela devient nécessaire. Pour les adjoints techniques, leur affectation doit faire l'objet d'un accord de leur part.

Le Syndicat Force Ouvrière votera contre ce projet de DSP car la régie directe est la meilleure solution pour ce type d'équipement.

Madame Edith POINT intervient pour le Syndicat FSU Territoriale.

Encore une délégation de service public, et en plus, à la veille d'un changement d'équipe municipale. S'agirait-il d'une volonté de liquider tous les équipements sportifs et par là-même le personnel ?

Le Syndicat FSU Territoriale s'étonne que la Direction des Sports ne puisse pas gérer entièrement un tel équipement. Pourquoi et comment en arrive-t-on à ne plus pouvoir

assurer la mission de service public avec son propre personnel ? La coexistence d'un mode de gestion en régie directe et en gestion privée aurait-elle été un échec sur cet équipement ? Ou alors, le Service des Sports serait en manque cruel de personnel sur d'autres équipements. Pourquoi, et en quoi, une délégation de service public serait-elle plus efficace ? De plus, cette gestion privée privera nombre de Marseillais d'un accès social aux activités sportives.

Le Syndicat FSU Territoriale a toujours défendu d'autres valeurs que ces DSP. Il s'est battu notamment contre le partenariat privé public des écoles marseillaises, et ce combat s'est soldé par une victoire.

Monsieur Gilles PROU-GAILLARD intervient pour le Syndicat UNSA.

Une nouvelle fois, l'Administration propose la mise en place d'une délégation de service public pour un équipement sportif municipal. Le choix pour le Complexe sportif Jean Bouin, une DSP sous forme d'une concession d'une durée de 3 ans, est un nouvel exemple de la politique sportive municipale qui ne s'appuie pas sur la gestion globale d'un équipement en régie directe parce que la Municipalité pense que le démantèlement du service public est la seule option pour une gestion cohérente de ce type d'équipement sportif, à l'instar du POMGE.

Les agents titulaires de la fonction publique territoriale, de la filière sportive notamment, mais également des filières technique et administrative, sont tout à fait capables de gérer un tel équipement. Les compétences existent au sein du personnel, et une politique de recrutement efficace, pour que ce service public soit mené par du personnel municipal, est tout à fait possible, si la volonté existe.

De plus, dans le Rapport présenté et les arguments utilisés pour justifier la mise en place d'une DSP, aucun bilan chiffré en rapport avec les objectifs fixés au futur délégataire n'apparaît. En effet, quel est le coût réel de l'exploitation du Complexe Jean Bouin supporté par la Ville de Marseille ? Quelles sont les économies financières que vous prévoyez de réaliser, une fois la DSP finalisée ? Le Syndicat UNSA souhaiterait beaucoup plus de précisions sur ces éléments.

Même s'il est opposé à cette DSP, il n'est pas dupe : la concession sera confiée au SMUC qui occupe déjà le complexe depuis plusieurs décennies. En effet, ce club est tout à fait en capacité d'en assumer la gestion globale, au vu de la qualité de ses dirigeants et de l'expérience de ses différentes composantes. Pour autant, le lancement d'une procédure de DSP transparente est soumis à concurrence, et d'autres structures pourraient postuler pour s'en voir confier la gestion. Quid alors des diverses activités proposées par le SMUC sur ce complexe, et de ses 12 000 pratiquants ?

Enfin, le risque est de créer un appel d'air pour bon nombre de clubs marseillais, notamment pratiquant le football, qui souhaiteraient, à l'instar du SMUC, pouvoir gérer les complexes qu'ils utilisent sous la même forme.

Le Syndicat UNSA est convaincu que cette nouvelle DSP en appellera d'autres, et que

ce mode de gestion se fera au détriment d'une accessibilité des installations au plus grand nombre de Marseillaises et de Marseillais pratiquant des activités physiques et sportives sous forme libre.

Madame Alexandra DELPRAT intervient pour le Syndicat CFE CGC/CFTC.

Le Syndicat CFE CGC/CFTC n'est pas vraiment opposé au principe de délégation de service public, si les employés municipaux qui travaillent en régie dans les services concernés ne perdent rien, tant en rémunération qu'en conditions de travail (régime indemnitaire, qualité de vie au travail), ou peuvent, à l'occasion de ce changement, bénéficier de meilleures conditions tant matérielles que financières, et si le service rendu à la population est meilleur et présente plus d'avantages pour le public, sans pour autant en augmenter le prix d'accès. Il considère cependant que le dossier du Complexe sportif Jean Bouin reste léger dans sa globalité. Certes, le Rapport est assez explicite sur la nécessité de rationaliser les modes de gestion.

Le Syndicat CFE CGC/CFTC tient à faire remarquer que seul du personnel technique travaillait sur ce complexe. Sans véritable directeur à son bord, il n'était pas possible d'harmoniser et de valoriser le site. D'autant plus quand on constate les délais et la complexité de l'Administration pour effectuer quelques travaux, il est certain que le site perdait en qualité à tous les niveaux. Une DSP semble donc plus facile et plus simple. Le Syndicat CFE CGC/CFTC ne peut que regretter que l'Administration ait laissé se développer ce type de situation confuse, que l'on retrouve d'ailleurs dans d'autres équipements.

S'agissant du fond du dossier, la date de prise d'effet cette DSP n'est pas connue. Serait-il enfin possible de connaître le calendrier de cette opération : date du lancement de la mise en concurrence, et date présumée du passage à la DSP ?

Les objectifs restent assez larges. Il manque des objectifs opérationnels. Le Syndicat CFE CGC/CFTC aurait préféré un projet d'établissement avec bilan annuel. Il espère donc que le cahier des charges sera suffisamment explicite et détaillé.

Il souhaite avoir l'assurance que les personnels redéployés seront suffisamment accompagnés pour leur permettre un choix d'affectation et concernant l'agent logé, qu'il soit relogé dans des conditions au moins égales à celles dont il bénéficiait.

Monsieur le Directeur Général des Services déplore une nouvelle fois les propos caricaturaux des représentants du personnel à propos des DSP. Le choix de ce mode de gestion a déjà été fait pour d'autres équipements ; le Centre équestre Pastré, la piscine Magnac, le POMGE, etc., sur la base de critères objectifs de complexité, de finalité poursuivie, et ce, afin de dégager la meilleure solution de service public. Le personnel municipal a parfaitement sa place et son rôle dans la quasi-totalité des équipements. Le recours à une DSP est utilisé en cas de gestion complexe. Ce qui est le cas ici, avec un équipement ouvert à différents usages et de nombreux publics et clubs. L'Administration demeurera bien évidemment attentive à la situation des agents municipaux.

Le dossier n'est pas, à ce jour, finalisé. A partir d'un cahier des charges qui, pour

l'instant, n'aborde pas l'investissement, il faudra pouvoir prévoir l'ouverture à la concurrence. Et rien ne permet d'affirmer que la délégation reviendra au SMUC, si celui-ci est candidat.

Les représentants du personnel, notamment Force Ouvrière, fustigent généralement les DSP. Monsieur Le Directeur Général des Services signale toutefois qu'il y a moins de DSP à la Ville de Marseille aujourd'hui qu'il y a 10 ou 15 ans. Elles sont aujourd'hui au nombre de 17. Le recours aux DSP n'est pas une arme de désresponsabilisation de la régie municipale, mais c'est une option qui peut être appliquée avec intérêt dans un certain nombre de situations.

Madame POINT a fait un parallèle entre ce Rapport et, ce qu'elle appelle le PPP, et qui est en réalité un marché de partenariat, selon les termes de l'ordonnance de 2015, pour affirmer qu'il s'agit d'une victoire. Pour Monsieur le Directeur Général des Services, il s'agit au contraire d'une défaite pour les élèves, les parents d'élèves, les enseignants. 28 groupes scolaires dits Pailleron devaient être rénovés dans les 5 à 10 ans. C'était un énorme projet d'amélioration du service public. Grâce à cette prétendue victoire évoquée par Madame POINT, la démolition/reconstruction de ces 52 écoles est reportée à une date indéterminée. Quant à la motivation des décisions, la Cour Administrative d'Appel qui, avait décidé, sans doute, avant même l'argumentation, qu'il s'agissait d'empêcher ce projet - il semble ne pas y avoir d'autre explication – a reconnu que la Ville de Marseille avait fait la démonstration de l'intérêt du projet: plus grande rapidité, coût inférieur, risques moindres, plus grande innovation. Mais, selon elle, les algorithmes de comparaison des risques étaient compliqués, difficilement compréhensibles alors qu'il aurait fallu qu'intuitivement une personne non initiée puisse comprendre là où rationnellement une personne initiée comprenait également. Monsieur le Directeur Général des Services s'étonne du fondement juridique de cette décision.

#### Collège des représentants du personnel

Pour : /  
Contre : 8 FO, 2 FSU Territoriale, 1 UNSA  
Abstention : 2 CFE CGC/CFTC

**Le collège des représentants du personnel  
émet un avis défavorable à la majorité des membres présents**

#### Collège des représentants de la Collectivité

Pour : 15 Administration  
Contre: /  
Abstention : /

**Le collège des représentants de la Collectivité émet  
un avis favorable à l'unanimité des membres présents**

## **ORGANISATION DES MISSIONS DE SÛRETÉ ET DE SÉCURITÉ DANS LES MUSÉES**

Madame Bernadette ORSINI intervient pour le Syndicat Force Ouvrière.

Le Syndicat Force Ouvrière s'oppose à la vague de privatisations de certaines missions du Service des Musées, traditionnellement assumées par des agents territoriaux de catégorie C. Les raisons invoquées et le coût induit ne paraissent pas justifier cette tendance. En effet, la technicité élevée et croissante requise aurait nécessité un plan de formation anticipé et adéquat à destination du personnel municipal en poste sur ces fonctions. Bon nombre de personnels avaient transmis des demandes en ce sens.

L'impératif de continuité 24 sur 24 et 365 jours par an a toujours été assumé par les agents municipaux. Le planning et horaires de travail des agents de sûreté, jour et nuit, en atteste. Seuls les sous effectifs - il est prévu 2 équipes de 3 agents, or dans les faits, 2 équipes de 2 agents – peuvent créer des problèmes en cas de pose de congés, et le manque de valorisation sur ces postes peut expliquer certaines difficultés (cf. tableau page 2 du règlement, exemple Beaux-Arts et Cantini, gestion en direct par les agents municipaux, avec un niveau correct de technicité).

Etonnamment, depuis la privatisation quasi totale des PC Sécurité, ce règlement intérieur semble acter que des cycles applicables précédemment aux agents titulaires n'étaient pas suffisants, et crée un quatrième cycle de travail applicable aux agents de sûreté privés.

Pour ces raisons, le Syndicat Force Ouvrière demande le maintien des missions de sûreté encore exercées dans certains musées par les agents municipaux, afin qu'une étude comparative sur le niveau d'efficacité puisse être menée.

Monsieur Jean-Pierre ZANLUCCA intervient pour le Syndicat FSU territoriale.

Il est maintenant clair que les recours à des prestataires privés pour la sécurité et la sûreté sont devenus l'alpha et l'oméga de l'administration des musées et de la Direction des Affaires Culturelles.

La sécurité des biens et des personnes est bien sûr une priorité, mais comment expliquer, en termes de sécurité, que depuis toujours, trois salles majeures du Centre de la Vieille Charité (les salles océanienne, africaine et Rome-Grèce du département d'archéologie) ne soient pas sous vidéosurveillance ? C'est un mystère, une spécificité marseillaise pour des salles remplies d'œuvres d'art, et largement visitées.

Cette décision positive implique le déplacement des agents des musées, sur d'autres postes en interne. Sur le musée Cantini, les trois agents du PC Sécurité, géré dorénavant par un prestataire privé, ont été repositionnés au sein du Service des Musées.

Le Syndicat FSU Territoriale souhaite que ce personnel soit considéré et accompagné dans ses nouvelles fonctions. Il s'agit d'une mobilité contrainte, forcée. L'Administration doit pouvoir répondre au mieux aux souhaits des agents. Sous la nouvelle mandature municipale, on verra si ces externalisations auront été pertinentes. Le Syndicat FSU Territoriale n'en est pas convaincu.

Monsieur Gilles PROU-GAILLARD intervient pour le Syndicat UNSA.

Contrairement à ce qu'énonce l'Administration, le Syndicat UNSA pense qu'il n'est pas nécessaire de recourir au privé pour assurer le niveau nécessaire de sûreté et de sécurité des musées de Marseille, de leurs visiteurs et des agents. L'Administration s'appuie sur la technicité élevée des missions et sur des ruptures de continuité de service pour conclure à la nécessité d'externalisation, présentée comme une évidence.

La Ville de Marseille est tout à fait en capacité de gérer ces missions, comme elle l'a fait jusqu'à présent, et depuis toujours. Dans ce domaine, comme dans beaucoup d'autres, mais dans celui-ci en particulier, le recours au privé est loin d'être le modèle idéal présenté. Par conséquent, il n'approuvera pas ce Rapport.

Madame Alexandra DELPRAT intervient pour le Syndicat CFE CGC/CFTC.

Le Syndicat CFE CGC/CFTC a toujours indiqué qu'il attachait de l'importance à recentrer l'allocation des moyens humains sur les fonctions régaliennes dévolues aux communes, et qu'en période de pénurie de RH, il était préférable de concentrer les efforts de recrutement sur ces fonctions, telles que l'accueil du public dans les BMDP, l'Etat-civil, les ATSEM, les policiers municipaux, notamment.

C'est pourquoi, il n'est pas opposé par principe à l'externalisation de certaines missions qui ne relèvent pas de ces fonctions régaliennes et qui nécessitent aussi une technicité qu'il peut être relativement compliqué de trouver parmi les profils des employés municipaux.

En effet, il entend bien que les missions de sûreté et de sécurité dans les musées sont de plus en plus complexes, et que la réglementation relative aux ERP nécessite des qualifications particulières. La sûreté des biens, des personnes et des sites et la continuité du service public sont aussi des principes qui lui importent. Compte tenu de ces nécessités, il ne voit pas d'inconvénient à une externalisation de ces missions dans les musées. Il veut toutefois être certain que les agents municipaux redéployés à cette occasion sont satisfaits de leur nouvelle affectation, et qu'en termes de régime indemnitaire et de pouvoir d'achat, ils ne perdront rien. Il souhaite que l'Administration le confirme.

Madame Aude EISINGER précise que l'externalisation des missions de sûreté et de sécurité concerne la journée et non la nuit. Elle est déjà effective dans certains musées. C'est le cas notamment, depuis 2013, au Musée Borely, sans aucun problème, notamment de rupture de la continuité du service public. Celle-ci est

essentielle matière de sécurité et de surveillance d'oeuvres d'art appartenant aux fonds nationaux et pour lesquelles la Ville de Marseille a des obligations réglementaires. Or, aujourd'hui, des problèmes se produisent régulièrement avec des brèches de sécurité importantes. A ce jour, trois agents ont été déployés, ce qui ne constitue pas un mouvement d'ampleur. Ils ont été accompagnés et s'il y a nécessité de les recevoir à nouveau, cela sera fait. Mais, aucune difficulté particulière n'a été signalée.

L'objectif est de permettre aux agents, et notamment aux conservateurs, de se recentrer sur leurs missions premières : s'occuper d'oeuvres d'art, accueillir le public et assurer un service public de qualité. Les missions de surveillance n'en relèvent pas. Partout ailleurs, dans de grands musées nationaux, elles sont également externalisées.

Madame EISINGER rappelle les demandes des représentants du personnel de mise en place d'un filtrage externalisé compte tenu des problèmes de sécurité rencontrés par les agents. Ce qui a été fait. Elle s'étonne donc de leur opposition aujourd'hui à une externalisation des missions de sûreté.

Madame la PRESIDENTE fait procéder au vote.

Collège des représentants du personnel

Pour : 2 CFE CGC/CFTC  
Contre : 8 FO, 2 FSU Territoriale, 1 UNSA  
Abstention : /

**Le collège des représentants du personnel  
émet un avis défavorable à la majorité des membres présents**

Collège des représentants de la Collectivité

Pour : 15 Administration  
Contre: /  
Abstention : /

**Le collège des représentants de la Collectivité émet  
un avis favorable à l'unanimité des membres présents**

## **ORGANISATION DES MISSIONS DE SURVEILLANCE DE SALLE DU MUSÉE GROBET LABADIÉ, DU MUSÉE D'ART CONTEMPORAIN, DU MÉMORIAL DES DÉPORTATIONS ET DE LA MAISON DE L'ARTISANAT ET DES MÉTIERS D'ART**

Madame Josiane ALOR intervient pour le Syndicat Force Ouvrière.

Le Rapport propose l'extension de la privatisation aux missions de surveillance de salles du MAC, du Musée Grobet Labadié, du Mémorial des Déportations, de la Maison de l'Artisanat, au détriment d'agents sous statut. Le MuCEM et le Musée des Confluences, cités en référence, ne semblent être ni un modèle à suivre, car leur gestion des ressources humaines et leurs frais de fonctionnement sont loin de faire l'unanimité, ni un exemple transposable de par leur taille.

Le Syndicat Force Ouvrière s'oppose avec vigueur à cette tentative de contournement du service public.

Monsieur Jean-Pierre ZANLUCCA intervient pour le Syndicat FSU Territoriale.

Même motif, même punition ! Après la sûreté et la sécurité, c'est la surveillance en salle qui est externalisée. Nous finirons par croire que le personnel des musées, celui dédié à la surveillance en salle, n'a jamais bien fait son travail ! Certes, il est maintenu dans certains musées, mais la vente à la découpe est bel et bien engagée. Quel sera le prochain musée qui verra sa surveillance en salle externalisée ?

De plus, pourquoi complètement privatiser les missions de surveillance du Musée d'Art Contemporain et pas celles du Musée des Beaux-Arts ? Des esprits malicieux pourraient penser que l'un se trouve dans le 6/8 et l'autre dans le 4/5. Le Syndicat FSU Territoriale demande quels sont les arbitrages ? Sont-ils budgétaires, politiques, culturels ? Y a-t-il une cohérence dans la privatisation de l'un plutôt que l'autre ?

Tout cela est très triste. Les musées municipaux s'éteignent doucement dans leur fonctionnement, dans leur organisation, très loin du progrès social espéré. Dans 3 mois, beaucoup des membres du Comité Technique auront quitté leurs fonctions, et les musées municipaux ont vécu et prospéré sous Gaston DEFFERRE, Robert VIGOUROUX et Jean-Claude GAUDIN, par leur seul personnel de surveillance, bien plus que par ses dirigeants et responsables administratifs.

Monsieur Gilles PROU-GAILLARD intervient pour le Syndicat UNSA.

A l'instar du Rapport précédent, le Syndicat UNSA n'approuve pas cette externalisation qui n'est absolument pas justifiée. Par petits morceaux, la Municipalité donne à des sociétés privées des missions que la Ville peut tout à fait remplir, comme elle l'a toujours fait. Cette grande braderie n'est pas acceptable.

Madame Alexandra DELPRAT intervient pour le Syndicat CFE CGC/CFTC.

Si l'on observe la situation des musées ces dernières années, on peut remarquer que l'Administration a affecté beaucoup de moyens pour l'évènement Marseille Capitale Européenne de la Culture 2013, puis, passé l'évènement, a laissé la situation se dégrader. Le Syndicat CFE CGC/CFTC aurait préféré une véritable démarche de professionnalisation au sein de ces espaces culturels, avec notamment l'organisation de concours ouverts à des candidats experts dans le domaine. Il aurait également apprécié la recherche de la parité hommes/femmes.

Force est de constater que la stratégie en matière de ressources humaines (redéploiement des personnels des écoles) est l'une des causes principales du fort taux d'absentéisme dans ce service. Le Syndicat CFE CGC/CFTC salue le travail réalisé par le nouveau directeur et la nouvelle administratrice des musées. Mais les arriérés en matière de RH sont trop lourds à et ne pourront guère être récupérables.

Monsieur le Directeur Général des Services ne peut accepter les propos selon lesquels les musées ont prospéré grâce à certains et pas à d'autres. Il convient d'associer à cette réussite, à la fois Monsieur le Maire, les Adjoins à la Culture, les élus, les directeurs en charge de la culture, en particulier des musées, et l'ensemble des agents qui ont tous oeuvré à l'action et au rayonnement des musées marseillais. Marseille est la seule grande ville à avoir créé une direction unique des musées et la première à avoir instaurer les réserves des musées. Les musées marseillais sont fondamentaux dans la politique culturelle et dans la reconnaissance du rayonnement de la ville. 2013 a permis de le démontrer tout en constituant une nouvelle étape pour les musées et plus globalement pour la politique culturelle. Monsieur le Directeur Général des Services salue le travail accompli et la réussite des musées marseillais qui sont des éléments de fierté pour Marseille.

A rebours des positions très négatives de certains représentants du personnel, Monsieur GONDARD précise qu'il s'agit d'appliquer les meilleures solutions et non d'externaliser par principe. La vision doit demeurer globale et il rappelle que la surveillance est également externalisée dans de grands musées nationaux, comme par exemple au MuCEM.

Collège des représentants du personnel

Pour : /

Contre : 8 FO, 2 FSU Territoriale, 1 UNSA, 2 CFE CGC/CFTC

Abstention : /

**Le collège des représentants du personnel  
émet un avis défavorable à l'unanimité des membres présents**

Collège des représentants de la Collectivité

Pour : 15 Administration

Contre: /

Abstention : /

**Le collège des représentants de la Collectivité émet  
un avis favorable à l'unanimité des membres présents**

## RÈGLEMENT INTÉRIEUR APPLICABLE AU PERSONNEL DES MUSÉES DE MARSEILLE ET DU MUSÉE D'HISTOIRE NATURELLE

Madame Hélène ISNARDON intervient pour le Syndicat Force Ouvrière.

Pour le Syndicat Force Ouvrière, la nouvelle organisation hiérarchique aux échelons supérieurs, en particulier avec la création des administrateurs de pôle, manque de clarté quant à l'articulation des missions dévolues aux uns et aux autres. Ce chevauchement des missions peut créer un flou, ainsi qu'une dilution des responsabilités, susceptibles de créer des tensions et blocages.

Concernant les articles relatifs aux adjoints du patrimoine, il se dégage de ce nouveau règlement intérieur non seulement une volonté de renforcer la polyvalence et la flexibilité de ces agents, afin de limiter les effets d'un sous-effectif structurel dans ce service, mais également une image dégradée de leur manière de servir de nature à justifier une nouvelle lecture managériale plus rigide. Pour le Syndicat Force Ouvrière, cette demande de flexibilité ne sera pas suffisante à exonérer l'Administration de nécessaires recrutements, et certains articles inscrits dans ce règlement méritent d'être réétudiés, afin d'éviter d'éventuels conflits à venir.

Les articles à discuter sont les suivants :

- Page 9, article 4, dans la phrase « Les régisseurs... », il faut rajouter « en collaboration avec les gestionnaires d'équipe ». En effet, les agents de caisse sont également placés sous la responsabilité du gestionnaire.

- Page 10, article 7, sous la phrase « Ils sont affectés principalement, etc... », il faut ajouter : « Le responsable de pôle veillera à prévenir l'agent 48 heures avant sa nouvelle affectation ».

- Page 11, article 7, en cas de nécessité, l'Administration prévoit de remplacer les agents de surveillance. Le Syndicat Force Ouvrière doute de sa faisabilité en toutes circonstances, compte tenu du problème de sous-effectif et les nombreuses missions à assumer.

- Dans ce même article, le gestionnaire d'équipe doit établir, en liaison avec l'administration de pôle, le planning d'activité. En fait, le gestionnaire est consulté pour l'établissement du planning qui est de la seule responsabilité de la cellule RH et de l'administration de pôle.

- A la page 12, article 7.2, « rajout de missions complémentaires par roulement ». Remplacer le mot « roulement » par « volontariat ».

- Page 14, article 8 : Sur le temps de formation des agents du patrimoine, les agents effectuant désormais les 1 607 heures, il faut définir ici le temps de formation prévu. Le Syndicat Force Ouvrière préconise trois fois trois heures par an, donnant droit à un jour de RTT.

- Page 15, article 10 : « Exceptionnellement...projet des musées », c'est une brèche vers un travail en nocturne des agents, en s'exonérant des heures supplémentaires et du système du volontariat. Il faut a minima dans la phrase : « Ces modifications sont intégrées dans le planning respectant le temps de travail », remplacer les mots « temps de travail » par « cycle de travail des agents ».

De plus, le personnel demande l'ouverture des musées le 11 novembre, jour qui a été supprimés en 2017.

- Page 16, article 10 : définir le temps nécessaire à l'habillage-déshabillage de 15 minutes.
- Page 19, article 11.2 : rajouter la possibilité de renfort d'agents en cas de sous-effectif sur les fériés.
- Page 19, article 11.3 : « En repos compensateur ou heures supplémentaires, au choix de l'agent ». Ne pas limiter le paiement en heures supplémentaires au dimanche, en dehors du cycle.

Ceci dit, il y a eu des modifications apportées par l'Administration qui prennent en compte plusieurs revendications du Syndicat Force Ouvrière qui l'en remercie. Il espère avoir des réponses sur les autres questions soulevées.

Les agents des musées sont excédés. Le paiement des dimanches, fériés et heures supplémentaires s'effectue de plus en plus tardivement : quatre, cinq, voire six mois d'attente pour que cela apparaisse sur le bulletin de salaire, ce qui est inadmissible.

Monsieur Jean-Pierre ZANLUCCA intervient pour le Syndicat FSU Territoriale.

C'est une frénésie administrative qui s'est emparée de cette direction concernant l'élaboration d'un règlement intérieur. Il avait fallu attendre presque 20 ans pour qu'un règlement intérieur succède à celui de 1992. Depuis une dizaine d'années, le turn-over se fait maintenant tous les trois ans, le dernier datant du 26 janvier 2017. Et pourtant, les dispositions et réglementations n'évoluent guère. On peut d'ailleurs imaginer qu'une fiche de poste ou fiche métier cohérente, missions, obligations, paiement statutaire en direction de chaque agent, ferait très bien l'affaire, quand on sait que beaucoup de services n'ont pas de règlement intérieur.

Ce règlement précise notamment les nouveaux horaires de chacun, et le Syndicat FSU Territoriale revient sur ceux des agents en salle, agents de caisse, chefs ou gestionnaires d'équipe, soit près de 250 agents. Après l'ouverture des musées municipaux à 10 h, puis à 9 h 30, il est proposé l'ouverture des musées de Marseille à 9 h. Le Syndicat FSU Territoriale indique à l'Administration qu'aucune grande municipalité, que ce soit Lyon, Bordeaux, Toulouse, Montpellier, et plus près, Nice, Avignon, Aix-en-Provence, n'a retenu cette stratégie d'ouverture à 9 h. Monsieur ZANLUCCA a la faiblesse de croire que ces grandes municipalités et leurs directions culturelles ne sont ni plus intelligentes ni plus bêtes que la Ville de Marseille.

Ce choix d'ouverture, à chaque fois plus tôt dans la matinée, est le fruit d'une idéologie administrative, et jamais d'une réalité culturelle. Marseille sera donc une exception culturelle, atypique en matière d'ouverture. Ce changement va obliger le personnel des musées à encore changer ses habitudes de vie, et surtout réorganiser la vie familiale alors qu'il s'agit majoritairement de personnels féminins, chargés de famille, repositionnés par le Service de la Médecine du Travail.

L'amplitude horaire proposée, 8h25-18h35 avec les plages variables, est extrêmement longue, surtout pour des agents ayant de longs trajets en transport en commun, et les semaines à 45 heures 25 seront éprouvantes, mais encore plus pour des agents souffrant de pathologies ayant nécessité un repositionnement médical.

S'il s'agissait de dépasser les 1 607 heures, afin de faire bénéficier les agents de musées de quelques RTT, il suffisait simplement d'identifier un jour de repos sur le cycle actuel, le faire travailler, ce qui aurait constitué un basculement logique plutôt que d'être dans une telle comptabilité très pointue, avec des plages variables. C'est extrêmement compliqué.

Cette ouverture des musées à 9 h, quand on sait que les premiers visiteurs n'arrivent pas avant 11 h, est une hérésie inutile, contre-productive, et comme dit plus haut, privilégiée par aucune grande ville. Monsieur ZANLUCCA rappelle également, parce que l'argument lui a été donné, que les écoles ouvrent à 8 h 30. Le temps de regrouper les enfants, de regrouper les accompagnants, de prendre les transports en commun, ils sont rarement là avant 9h30 - 9h45.

Le Syndicat FSU Territoriale s'étonne de l'emploi de certains mots dans ce règlement, qui pourraient faire passer les agents de ce service pour des toxicomanes. Il demande le retrait du terme « stupéfiants » dans « consommation de stupéfiants pendant la pause », « faire entrer des stupéfiants dans les musées ». A sa connaissance, les agents des musées ne sont pas des toxicomanes ni des dealers. Et quand bien même, à la direction des Musées aurait identifié des agents qui dealeraient, feraient rentrer la drogue dans les musées, ce n'est pas le Comité Technique qu'il faut saisir, ni le règlement intérieur, mais l'autorité judiciaire.

Le paragraphe concernant l'interdiction de fumer et de vapoter précise que cette interdiction s'applique notamment dans les sites et établissements muséaux. Il serait tout de même judicieux de réfléchir sur l'organisation d'un lieu extérieur dans les établissements pour que le personnel fumeur puisse fumer.

Concernant les médiateurs du patrimoine, la pose de congés de ces agents est très contrainte, trop même. De plus, le règlement ne mentionne pas les bibliothèques de musées, riches de milliers de documents. Les bibliothécaires des musées exercent un réel travail de communication, de médiation auprès des publics et de la conservation.

Puisque c'est le dernier Comité Technique, et que l'on est aussi à l'heure des bilans, Monsieur ZANLUCCA veut dire, notamment à Monsieur le <sup>Directeur</sup> Général des Services, que le Service des Musées, qui est aussi son service, a connu des événements qui ne se sont jamais produits ailleurs, dans aucune grande collectivité, et surtout dans aucun grand service culturel. Procès judiciaires retentissants, condamnations d'agents, condamnations judiciaires, condamnations administratives, mises en examen, incarcérations, écoutes téléphoniques de responsables administratifs, d'agents. A cela, s'ajoutent des vols d'œuvres d'art, un service public en panne, avec de nombreuses salles fermées depuis une dizaine d'années. Une autre organisation, avec plus de surveillance, aurait pu être trouvée.

Monsieur Gilles PROU-GAILLARD intervient pour le Syndicat UNSA.

Le Syndicat UNSA tient à préciser qu'il partage, dans l'intégralité, les propos du Syndicat FSU Territoriale. Monsieur PROU-GAILLARD ajoute que, comme dit lors de son intervention sur le Rapport « Organisation et cycles de travail », il est opposé aux

nouveaux cycles pour les gestionnaires d'équipe et les agents d'accueil et de surveillance des salles, de sûreté, des hôtes et des hôtesse de caisse. De fait, il ne peut approuver ce règlement intérieur.

Par ailleurs, le Syndicat UNSA conteste une phrase en particulier, dans l'article 14 : « Le personnel a un devoir de réserve et ne doit pas exposer l'image de la Ville de Marseille et du Service des Musées à un mouvement politique social ou autre ». Sans contester le droit de réserve, il tient à rappeler que chacun bénéficie de sa liberté d'expression, dans la mesure où ses propos ne sont pas diffamatoires et ne portent pas atteinte à la considération du service public par les usagers.

Cette obligation ne concerne pas le contenu des opinions, mais leur mode d'expression. Cette assertion dans le règlement intérieur est donc abusive car elle porte atteinte à la liberté d'expression. Par conséquent, le Syndicat UNSA demande son retrait ou sa reformulation.

Monsieur Ludovic BEDROSSIAN intervient pour le Syndicat CFE CGC/CFTC.

Le Syndicat CFE CGC/CFTC tient à saluer le travail de concertation avec l'équipe de direction, et non comme cela avait été fait, en catimini, avec une autre organisation syndicale.

Il trouve ce règlement globalement satisfaisant, bien équilibré entre les contraintes et les besoins de service, ainsi que les conditions de travail du personnel avec l'instauration de la variabilité. Il est toutefois regrettable qu'il ne soit pas fait mention du rôle du conseiller de prévention, s'il venait à y en avoir un, ainsi que de l'assistant de prévention. Un organigramme aurait également permis d'être mieux lu et compris par les agents.

Même si le Syndicat CFE CGC/CFTC apprécie que les horaires d'ouverture au public correspondent plus aux besoins du service public, il a un doute sur la durée des vacations proposées aux agents. S'agissant, pour nombre d'entre eux, de personnels repositionnés, une durée de 10 heures peut sembler excessive. En effet, l'alignement de l'ensemble des agents d'accueil sur les mêmes cycles que pour les chefs d'équipe semble être une erreur.

Madame EISINGER rappelle les avancées contenues dans le règlement proposé : retour au 5-3 demandé, augmentation de la formation notamment pour les agents de salle avec la volonté de renforcer la professionnalisation des agents du patrimoine, flexibilité de la pause méridienne afin de limiter les anomalies sur Azur et diminué les inquiétudes des agents à ce sujet.

Elle souhaite que la polyvalence des agents de surveillance soit développée en vue d'une première médiation, d'une capacité à répondre aux questions des visiteurs, ce qui était demandé par certains, afin de rendre leurs fonctions plus enrichissantes. Le règlement introduit cette possibilité.

L'Administration a fait le choix, en matière d'organisation, de mettre en place des administrateurs de pôle car il est apparu que cet échelon intermédiaire manquait entre la direction des musées et les équipes opérationnelles sur le terrain. Ces pôles regrouperont certains établissements afin de permettre une mutualisation des moyens, notamment afin de mieux répartir les équipes lorsqu'on constate un manque d'agents dans un musée et un surnombre dans un autre. Le lien se fera entre le gestionnaire d'équipe, directement en contact avec les équipes, et l'administrateur de pôle. Cette responsabilisation était demandée par les agents.

Concernant les heures supplémentaires et les nocturnes, Madame EISINGER rappelle que, les nocturnes, au nombre de 6 par an pour les agents, ont été intégrées dans le précédent règlement intérieur. Après de longues discussions avec l'ensemble des organisations syndicales, et à leur demande, elles sont désormais retirées du cycle de travail et seront comptabilisées en heures supplémentaires, sur la base du volontariat. Il s'agit d'une avancée majeure pour permettre la remobilisation des agents qui ne voulaient plus y participer.

En réponse au Syndicat FSU Territoriale qui déplore la succession de règlements intérieurs, Madame EISINGER indique le règlement présenté ce jour est nécessaire pour s'adapter aux évolutions des métiers concernés. Les remarques relatives aux mentions désobligeantes pour les agents seront prises en compte.

L'ouverture des musées à 9 h est destinée à l'accueil des scolaires à l'instar de ce qui se pratique dans les bibliothèques, fermées, à certains horaires au grand public, pour mieux accueillir les scolaires. Elle va être expérimentée dans un premier temps.

Madame EISINGER ne peut laisser dire que les musées se dégradent. La meilleure preuve de leur dynamisme est l'accueil, en juin 2020, de Manifesta immense biennale d'art contemporain. Elle salue l'action du directeur des musées de Marseille qui assure une programmation toujours plus ambitieuse.

Le présent règlement intérieur s'inscrit bien évidemment pleinement dans le cadre réglementaire.

Enfin, le cycle de travail quotidien de 10 heures, signalé par Monsieur BEDROSSIAN, peut paraître effectivement, important. C'est la raison pour laquelle une pause méridienne de 45 minutes a été conservée pour permettre aux agents de se reposer. La question a été posée au CHSCT. S'il venait à considérer les journées trop longues, trop pénibles, cela sera modifié.

Madame la PRESIDENTE soumet le rapport au vote.

Collège des représentants du personnel

Pour : /

Contre : 8 FO, 2 FSU Territoriale, 1 UNSA

Abstention : 2 CFE CGC/CFTC

**Le collège des représentants du personnel  
émet un avis défavorable à la majorité des membres présents**

Collège des représentants de la Collectivité

Pour : 15 Administration

Contre: /

Abstention : /

**Le collège des représentants de la Collectivité émet  
un avis favorable à l'unanimité des membres présents**

## **AJUSTEMENT DE L'ORGANIGRAMME DE LA DIRECTION DES RELATIONS INTERNATIONALES ET EUROPÉENNES**

Madame Audrey LIEUTAUD intervient pour le Syndicat Force Ouvrière.

La Direction des Relations Internationales et Européennes participe sans conteste au rayonnement de la Ville de Marseille, grâce à ses actions ambitieuses de coopération décentralisée et concourt à son attractivité.

C'est pourquoi la réorganisation projetée, laquelle prévoit la création de services dédiés à la promotion de la marque « Marseille » à l'international, à l'accueil de délégations étrangères, à la mobilisation de financements ou encore au développement urbain durable ne peut que susciter l'approbation du Syndicat Force Ouvrière, profondément « Marseille ».

Monsieur Ludovic BEDROSSIAN intervient pour le Syndicat CFE CGC/CFTC.

Comme il a déjà eu l'occasion de l'exprimer, lors des Comités Techniques de l'année 2019, le Syndicat CFE CGC/CFTC considère que les modifications d'organigrammes successives, depuis plusieurs années, contribuent à perturber le fonctionnement de l'Administration municipale, et à instaurer une instabilité préjudiciable pour l'organisation des services.

Par ailleurs, il est absurde de présenter une telle transformation à moins de trois mois des élections municipales qui vont générer sans aucun doute une modification complète de l'organisation des services. Il ne peut pas cautionner ce type de changement de dernière minute.

Certes, les arguments présentés paraissent crédibles, mais pourquoi alors ne pas avoir prévu cette organisation au moment de la création de la DRIE ? Par ailleurs, la création d'une Cellule Affaires Générales va à l'encontre de la volonté de mettre en place un SRP dans chaque direction. Comment Monsieur le Directeur Général des Services peut-il signer une lettre de rappel à l'ordre sur le rattachement des SRP aux DRP et, dans le même temps, accepter encore des organisations qui dérogent à ses propres directives ? Pour le coup, la crédibilité des arguments précités est bien mise à mal. On comprend bien qu'il s'agit-là de contourner la décision de rattacher ce SRP hiérarchiquement à la DRP de la DGAAPM, rattachement contre lequel le Syndicat CFE CGC/CFTC s'est exprimé au moment de la présentation du rapport à ce sujet.

Il profite d'ailleurs de ce Comité Technique pour rappeler que la délibération du Conseil Municipal de décembre 2018 ne peut pas être appliquée en l'état. En effet, il aurait fallu délibérer sur les modifications d'organigrammes des directions qui vont se séparer de leur SRP et doivent forcément se réorganiser. C'est pourquoi, sans pour autant qu'il manifeste une hostilité quelconque vis-à-vis de la DRIE et des fonctionnaires qui y travaillent bien, le Syndicat CFE CGC/CFTC ne peut cautionner un tel changement d'organisation.

Les représentants du personnel FSU Territoriale et UNSA ne souhaitant pas s'exprimer, Monsieur le Directeur Général des Services indique qu'il n'était pas lui-même très favorable à la présentation de ce Rapport, non pas sur le fond mais en raison du calendrier. Cependant, l'argumentation développée par la Directrice Générale Adjointe et le Directeur des Relations Internationales et Européennes est solide et justifie cet ajustement de l'organigramme. Il s'agit de traduire, par une structuration officielle en services, la répartition actuelle des missions des différentes équipes.

Le rapport ne sera pas inscrit au Conseil Municipal, après l'avis du Comité Technique. Il sera laissé à l'appréciation de la prochaine municipalité dans le cadre des futures évolutions des organigrammes qui ne manqueront pas d'être mises en oeuvre. L'action des agents n'est pas remise en cause. Les quatre séries de sujets sur lesquelles ils travaillent dans l'organisation actuelle sont connues.

En matière de DRP/SRP, contrairement aux propos de Monsieur BEDROSSIAN, il n'y a pas de contradiction. La politique menée en la matière consiste à la fois à rechercher la mutualisation quand elle est souhaitable et possible et, lorsqu'il est nécessaire de maintenir des SRP, à faire en sorte qu'une partie importante de l'autorité soit assurée par la Direction Générale Adjointe, et donc la DRP. Les différentes procédures feront l'objet d'une plus grande lisibilité, grâce à la rédaction d'une charte, afin de clarifier le positionnement hiérarchique, rien ne s'opposant à ce que l'autorité hiérarchique sur un SRP soit partagée entre le DGA et le Directeur. Le lien entre les DRP/SRP et les directions fonctionnelles doit être renforcé, compte tenu des domaines concernés ; RH, finances, juridique, informatique, et afin d'améliorer et de rendre plus cohérente la gestion fonctionnelle des services municipaux. Pour Monsieur le Directeur Général des Services, son expérience à la Métropole démontre qu'il est parfaitement possible de mettre en oeuvre ce type de mesures, rendues nécessaires dans les organisations modernes de plus en plus complexes.

Collège des représentants du personnel

Pour : 8 FO

Contre : 2 CFE CGC/CFTC

Abstention : 2 FSU Territoriale, 1 UNSA

**Le collège des représentants du personnel  
émet un avis favorable à la majorité des membres présents**

Collège des représentants de la Collectivité

Pour : 15 Administration

Contre: /

Abstention : /

**Le collège des représentants de la Collectivité émet  
un avis favorable à l'unanimité des membres présents**

# MISE EN PLACE D'UNE PHASE D'EXPÉRIMENTATION DU TÉLÉTRAVAIL AU SEIN DES SERVICES MUNICIPAUX

## Rapport présenté en communication

Monsieur Renaud TRICON intervient pour le Syndicat Force Ouvrière.

Le Syndicat Force Ouvrière se félicite de la mise en place du Télétravail à la Ville de Marseille puisque cette démarche correspond à une revendication qu'il porte depuis très longtemps et sur lequel il a réalisé un travail de fond considérable. Il est ravi de voir que cela aboutit aujourd'hui, tant à la Ville de Marseille qu'à la Métropole qui a également présenté un rapport au Comité Technique de décembre 2019, grâce notamment au soutien et à l'action des sections Force Ouvrière mutualisées Ville de Marseille/Métropole.

Pour le Syndicat Force Ouvrière, le Télétravail doit être volontaire, adaptable et réversible. Autour de l'acronyme VAR, c'est-à-dire Volontariat, Adaptabilité, Réversibilité, il revendique le développement d'un Télétravail négocié, régulé et protecteur, compatible avec des garanties collectives spécifiques en termes de conditions de travail, de respect du temps de travail, de défense des droits collectifs ou encore de prise en charge par l'employeur de l'équipement nécessaire à l'exercice du Télétravail, et conciliant progrès technique et épanouissement humain.

Si le Télétravail permet de réduire les temps de déplacement et de favoriser une meilleure articulation entre la sphère privée et la sphère professionnelle, il peut a contrario être rapidement à l'origine de nouvelles contraintes.

S'agissant tout d'abord des impacts positifs, les bénéfiques peuvent être très nombreux, mais différents selon les modalités de pratique du Télétravail : réduction des temps de transport qui peuvent être réalloués au sommeil, à la vie familiale ou à la vie sportive et associative, réduction du stress et de la fatigue - des études relèvent même une amélioration de la santé générale -, plus grande flexibilité pour concilier les contraintes de la vie personnelle et de la vie professionnelle.

En sens inverse, il faut également avoir conscience des potentiels impacts négatifs et des pièges à éviter. Certains salariés ressentent le besoin d'être stimulés par la présence de leurs collègues, de se sentir connectés au reste de la collectivité. Ce qui peut se traduire, dans le cadre du Télétravail, par un risque d'isolement du télétravailleur. Egalement, le Télétravail ne doit pas être une opportunité pour fuir son environnement de travail. Il est donc important de ne pas télétravailler en cas de conflits ou en cas de performances insuffisantes ; le Télétravail ne ferait qu'aggraver la situation.

Dès lors, les revendications et préoccupations du Syndicat Force Ouvrière portent avant tout sur les conditions de travail du télétravailleur : lieu d'exercice à domicile, conditions d'installations techniques, prise en charge des coûts, quotité de travail, et risque de surcharge ou d'isolement. Les risques physiques et psychosociaux ne doivent pas être négligés.

Ses revendications portent également sur l'accès au Télétravail : le mode de sélection, s'agissant des activités éligibles, le risque éventuel de discrimination. Donc, une motivation des refus de candidatures, au risque de création de tensions ou de frustrations au sein des équipes, sont autant d'éléments qui devront être gérés, tant par la DGARH que par les directions concernées.

Le volontariat de l'agent est un point cardinal. Le Télétravail ne pourra pas être imposé à l'agent par l'Administration. De même, il ne pourra pas être obtenu par l'agent sans l'accord de sa hiérarchie. Ce doit être un dispositif gagnant-gagnant.

Les conditions d'arrêt du Télétravail et de retour en mode de travail habituel, c'est-à-dire la réversibilité, devront être particulièrement étudiées.

Enfin, le suivi et l'accompagnement de la mise en œuvre : communication interne, référents dédiés, sensibilisation des encadrants et des managers, et plus largement formation des agents et des cadres.

Le respect de la vie privée, du droit à la déconnexion, ainsi que des règles en matière de sécurité des systèmes d'information et de protection des données doivent également être étudiés avec précision.

Le Syndicat Force Ouvrière a été reçu par la DGARH, de manière très constructive, et ses préoccupations rejoignent la démarche initiée par cette dernière, avec dans un premier temps, une expérimentation. Il dispose de pistes qu'il a également proposées et mises en œuvre à la Métropole : le Télétravail régulier sur un, deux ou trois jours par semaine, le Télétravail au forfait dans la limite de 4 jours non consécutifs pris dans le mois, le Télétravail à caractère occasionnel pour des motifs exceptionnels, comme des pics de pollution, et puis, évidemment, le Télétravail pour des raisons « médicales » afin de prendre en compte la situation de certains personnels pour qui ce serait véritablement plus efficient de pouvoir bénéficier de Télétravail ponctuel.

En conclusion, le projet lancé par la DGARH semble aller dans le bon sens, même si la nature expérimentale du dispositif, ainsi que l'absence d'un règlement intérieur du Télétravail, laissent un certain nombre de questions sans réponses. Il s'agira, à l'avenir, par exemple, de fixer les conditions notamment d'un droit à la déconnexion pour les agents, de préciser les modalités de gestion des impossibilités temporaires de Télétravail ou encore d'arrêter la participation financière de la Ville concernant la prise en charge des coûts aux frais de l'agent.

Madame Edith POINT intervient pour le Syndicat FSU Territoriale.

Le Télétravail s'est aujourd'hui largement développé dans le secteur privé, un peu moins dans la fonction publique. Lors du Comité Technique du 12 novembre 2019, un rapport avait été présenté en communication.

Le présent Rapport concerne la mise en place d'une phase d'expérimentation. Il reprend l'ensemble des points abordés lors de la rencontre avec les personnes responsables de ce projet, à l'exception des modalités de dédommagement forfaitaire

pour la liaison internet puisque le télétravailleur se connecte depuis son poste personnel avec une connexion à sa charge.

Le Syndicat FSU Territoriale s'est inspiré d'un travail fait par le Guide OBERGO du Télétravail salarié pour réfléchir sur la question. Ce guide est annuellement remis à jour. Il prévoit des contrats. Il donne des exemples de contrat à signer entre le télétravailleur et l'employeur. Il est une bonne base de travail.

Le Télétravail est à consommer sans hésitation, mais avec modération et précaution. Les impacts négatifs apparaissent surtout pour des durées de Télétravail supérieures à 2 jours par semaine, notamment l'affaiblissement du lien social, l'isolement du salarié. Pour l'expérimentation, l'Administration propose une journée par semaine ; ce qui semble correct pour une expérimentation.

Dans sa présentation, l'Administration évoque la nécessité de définir un projet de service pour permettre d'intégrer ce mode de travail au sein des services. Le Syndicat FSU Territoriale rappelle que le télétravailleur fait partie d'une équipe de travail, d'un collectif, qu'il doit participer aux échanges et être un précurseur sur ce mode de travail à la Ville de Marseille. Un rendez-vous régulier doit être organisé avec le chef de service et la direction des RH pour permettre notamment un échange de compétences, puisque le télétravailleur qui va participer à cette expérimentation va acquérir de nouvelles compétences. Il est important pour tous de réussir l'intégration du télétravailleur dans l'organisation des services et directions.

Toutefois, le salarié en Télétravail doit avoir des garanties écrites. Le Syndicat FSU Territoriale demande une sécurisation de la situation juridique du télétravailleur, notamment en cas d'accident. Pour des salariés qui vont télétravailler de manière occasionnelle, notamment pendant les grèves de transport, en l'absence d'accord, tout accord individuel de Télétravail salarié/employeur, même occasionnel, doit faire l'objet d'un document écrit précisant les modalités du Télétravail : lieu, matériels autorisés, moyens de lutte contre la cybercriminalité et horaires de la plage de disponibilité. Ce cas n'est certes pas prévu dans cette expérimentation, mais toutefois, il faudra y réfléchir. Cette réflexion devra être aussi menée pour le travail en coworking (lieu de travail déporté) et pour les travailleurs nomades. Il s'agit des mêmes modes d'organisation.

Le Syndicat FSU Territoriale demande aussi que la Médecine du Travail apporte une expertise et une analyse sur l'efficacité du Télétravail dans la collectivité, avec une analyse des impacts psychologiques et sur la santé.

Monsieur Gilles PROU-GAILLARD intervient pour le Syndicat UNSA.

Le Syndicat UNSA note avec satisfaction que la Ville de Marseille s'intéresse enfin à la mise en place du Télétravail dans ses services. Toutefois, cela s'est fait, malheureusement, un peu dans la précipitation et dans un délai très contraint puisqu'il a fallu un mois, jour pour jour, ou quasiment, période de fêtes de fin d'année comprise, pour pouvoir échanger et discuter sur ce sujet.

Le Syndicat UNSA tient cependant à remercier la DGARH pour le travail préalable accompli et pour la qualité de son écoute. Il note que le Rapport reprend certaines remarques qu'il a pu faire, d'autres non. C'est notamment sur celles-ci qu'il souhaite revenir.

La détermination des activités éligibles au Télétravail doit être précisée dès le lancement de la démarche. Or, cette liste n'a pas été établie en préalable, sinon par défaut en citant les exceptions à cette éligibilité. Le Syndicat UNSA pense que la nomenclature des emplois créée pour le RIFSEEP pourrait servir de base pour l'établissement de la liste des activités pouvant être télétravaillées.

L'expérimentation sur un jour hebdomadaire semble trop restrictive et les résultats risquent d'en être faussés. Puisque la loi prévoit trois jours hebdomadaires au maximum, pourquoi ne pas laisser ce rythme au choix de l'agent, en accord avec le manager, qui sera le plus pertinent par rapport au contexte professionnel et familial ?

Afin que cette expérimentation soit pertinente, le Syndicat UNSA pense que le panel de 65 agents n'est pas suffisant. Il a évalué la pertinence de l'opération à environ 150 agents.

Le Rapport évoque les sujétions de service pouvant justifier un rappel de l'agent sur son lieu d'affectation, au cours d'une journée travaillée. Il serait bon d'indiquer à l'intention des managers, que la loi précise la sujétion en parlant de cas d'urgence ou de pics temporaires d'activité, voire de réunions qui ne pourraient planifiées de manière anticipée.

Par ailleurs, il avait été évoqué une prise en charge forfaitaire des frais pouvant incomber au télétravailleur. Or, il n'en est pas fait mention dans le rapport.

Enfin, sur la question des projets de service, qui va bien au-delà de la seule mise en place du Télétravail, le Syndicat UNSA souhaite que soit fixée une échéance et qu'une présentation en Comité Technique en soit faite. Il faudra attendre, bien entendu, pour cela que la prochaine majorité prenne la mesure des réorganisations à opérer. Mais, cette question ne devra pas être encore une fois éludée.

Monsieur Ludovic BEDROSSIAN intervient pour le Syndicat CFE CGC/CFTC.

Après quatre ans de réclamations nombreuses de sa part pour obtenir le Télétravail, le Syndicat CFE CGC/CFTC est certes satisfait de voir que l'Administration se penche enfin sur le sujet, mais il a du mal à comprendre la précipitation de la concertation. Une seule réunion début décembre 2019, après quelques échanges écrits, et c'est déjà la phase d'expérimentation, alors que de nombreuses questions restent en suspens. Au moins deux autres réunions de travail seraient nécessaires pour établir les modalités de test dans de bonnes conditions.

Par ailleurs, il ne peut accepter certains éléments de ce protocole de test. Son désaccord porte sur les critères d'inéligibilité et sur l'utilisation de la notion de projet de service.

Concernant les critères d'inéligibilité, il n'est absolument pas normal que les encadrants soient exclus de ce test. Pourquoi considérer la présence des encadrants au sein de leur service comme un critère obligatoire quand on sait tout pertinemment que, pour bon nombre d'entre eux, le temps passé en réunions très souvent inutiles et improductives d'ailleurs, les éloigne de leurs équipes et les rend inaccessibles, alors qu'en Télétravail, ils seront certainement beaucoup plus facilement joignables ?

L'encadrement ne représente pas une activité à 100 %, quel que soit le poste occupé. Directeurs, chefs de service, chefs de division, chefs d'équipe ne passent pas leur temps à encadrer, installés derrière leur bureau à attendre que leurs agents viennent solliciter leurs directives ou arbitrages. C'est réduire la mission de ces cadres à une approche très simpliste de la fonction d'encadrant. Approche particulièrement étonnante de la part de la DGARH qui devrait être la première à maîtriser correctement ces concepts.

En refusant ce test aux encadrants, il apparaît clairement que l'Administration affiche une politique particulière vis-à-vis du personnel municipal. Politique de discrimination envers les cadres encadrants : c'est aussi choquant que si le test avait exclu certaines tranches d'âge, un des deux sexes ou les handicapés, par exemple. Politique d'infantilisation des agents encadrés qui, visiblement, sont considérés par la DGARH comme des individus incapables de se passer de la présence physique de leur responsable hiérarchique. Politique de défiance vis-à-vis de ces cadres qui sont, apparemment, soupçonnés d'être incapables d'organiser le travail de leur équipe s'ils s'absentent un jour par semaine. Mais également, défiance vis-à-vis des n+1 et des RP de ces encadrants, à qui on ne laisse même pas la possibilité de se prononcer à ce sujet.

Si l'on veut pousser ce raisonnement absurde de l'inéligibilité des encadrants au test du Télétravail, il faudrait alors refuser le temps partiel à ces mêmes encadrants et s'inquiéter terriblement quand ceux-ci sont en congés.

Pourquoi considérer d'ailleurs les encadrants comme des êtres à part déjà malmenés en matière de temps de travail, quand on estime encore, à tort, qu'ils sont corvéables à merci, et peuvent largement dépasser leur temps de travail réglementaire, sans aucune possibilité de récupération des heures écrêtées chaque mois - alors que les indemnités pour travail supplémentaire n'existent plus -, déjà mal considérés quand on affiche systématiquement un doute vis-à-vis de leurs propositions de RIFSEEP pour les catégories C+ que la DRH a décidé de re-contrôler ? Et voici une nouvelle couche de défiance en les excluant du test du Télétravail.

Il ne faut pas s'étonner, dans de telles conditions, que les cadres encore jeunes fuient la Ville de Marseille ou qu'il n'y ait plus guère de candidats à la prise de responsabilité.

Au-delà de ces considérations relatives aux cadres, le Syndicat CFE CGC/CFTC estime que, pour réaliser un test efficace, il convient de s'appuyer sur un échantillonnage représentatif. En excluant les encadrants qui, dans toutes les autres collectivités, ont droit au Télétravail, ce test est voué à l'échec. Il demande avec fermeté que les encadrants soient intégrés dans le test.

Concernant la notion de projet de service, il a noté que la DGARH a à cœur de faire du Télétravail un levier de bien-être au travail, en intégrant les notions de conditions de travail, de droit à la déconnexion, et de santé au travail, mais aussi d'intégrer le Télétravail dans un projet de service pour favoriser le dialogue interne et l'organisation permettant une meilleure efficacité dans le travail en équipe, y compris à distance, et permettant in fine d'améliorer le service offert au public.

Le Syndicat CFE CGC/CFTC tient à souligner que la plupart des administrations mettent en avant le Télétravail pour le bien-être au travail, l'écologie, la réduction des coûts. Cette notion de projet de service oriente vers une usine à gaz, le service devant indiquer en quoi cela peut améliorer le service ou apporter un plus, mais également vers des difficultés de mise en œuvre si la demande de Télétravail devait être indissociable du projet en question. Ainsi, l'appréciation du besoin et de la finalité pourrait être détournée des préoccupations liées au bien-être au travail, au développement durable et à la réduction des coûts.

Il serait donc intéressant que la notion de projet de service soit bien précisée, mais également que l'attribution du Télétravail ne soit pas liée exclusivement à cette condition. Et ce d'autant plus qu'il est très difficile de définir des projets de service concrets, en ce début 2020, sachant que, dans moins de deux mois, l'Administration municipale va forcément être transformée.

En conclusion, le Syndicat CFE CGC/CFTC insiste sur la nécessité de mener une concertation complémentaire, plus aboutie, avant de passer à la phase de test. Le passage au Télétravail demeure un élément essentiel de modernisation de l'Administration. Il serait fort préjudiciable que ce projet soit compromis faute de préparation suffisante et d'erreurs de stratégie.

Monsieur le Directeur Général des Services salue le travail réalisé par la DGARH.

Il remarque que les représentants réclamaient jusqu'à peu, avec insistance, cette solution qu'ils présentaient comme miraculeuse et qu'aujourd'hui, alors que le processus est lancé, ils appellent à la prudence en matière de conditions requises, de vérifications et semblent, pour certains, trouver que cela va trop vite.

La décision de l'Administration de mettre en place une phase d'expérimentation vise à assurer d'un déploiement du Télétravail, dans les meilleures conditions.

# PRÉSENTATION DU TABLEAU DES EFFECTIFS DES SERVICES MUNICIPAUX AU 30 NOVEMBRE 2019

## Rapport présenté en communication

Monsieur Pierre LAUZAT intervient pour le Syndicat Force Ouvrière.

Jusqu'à présent, tous les deux ans, l'Administration présentait un Rapport sur l'état de la collectivité, très détaillé, par grades, situations statutaires, départs et arrivées dans la collectivité, ainsi que de nombreux autres indicateurs. Or, aujourd'hui, le tableau présenté, en simple communication, est sans conteste beaucoup plus succinct.

Dans le cadre des dispositions arrêtées par la loi du 6 août 2019, dite de Transformation de la fonction publique, cela nécessitera la présentation ultérieure par l'Administration, d'un document détaillant notamment les lignes directrices pluriannuelles de gestion, définissant l'évolution de la masse salariale, la méthode à envisager pour les avancements de grade et les promotions internes (ratios, critères, etc.). Ce dernier point est important puisque les CAP ne sont plus compétentes dans ce domaine ; ce que le Syndicat Force Ouvrière n'avait cessé de dénoncer et qu'il continue de dénoncer.

Concernant le document communiqué, il a un certain nombre d'observations et de questions à poser. L'Administration indique une augmentation des effectifs, ce qui, à première vue, est un élément positif puisqu'elle répond en partie à ses attentes. Avec toutefois un bémol puisque sont comparés les effectifs pourvus au 30 novembre 2019 avec les postes budgétaires au 30 décembre 2020, donc prévisionnels seulement. Le Syndicat Force Ouvrière espère donc qu'ils seront réellement pourvus, voire même en augmentation. Il rappelle, en effet, ses revendications sur certains services en situation de sous-effectifs, sans entrer évidemment aujourd'hui dans le détail.

Il a eu également connaissance d'un taux très évolué de recrutements de personnels contractuels, en particulier sur certains cadres d'emplois, avec des chiffres éloquentes au 30 novembre 2019 : 17,3 % de contractuels pour le cadre d'emplois des attachés, 19,2 % pour le cadre d'emplois des ingénieurs, 14 % pour les techniciens, 20,5 % pour les ETAPS.

Concernant les professeurs et assistants d'enseignement artistique, le Syndicat Force Ouvrière suppose que les musiciens et les choristes de l'Opéra sont englobés dans les effectifs contractuels.

Enfin, la plupart des agents de catégorie C, est en CDD, avant d'être intégré statutairement – sujet sur lequel l'Administration connaît la vigilance du Syndicat Force Ouvrière et sa détermination pour qu'ils soient intégrés.

Pour la quasi-totalité des effectifs, il maintient sa revendication en faveur de recrutements statutaires, soit directs, soit par des intégrations, soit par le vecteur de concours, sauf si, évidemment, aucun cadre d'emplois reconnu par les statuts de la fonction publique n'existe ou ne correspond à un poste occupé, comme les musiciens

et les choristes, et peut-être aussi les 68 agents du Bataillon de Marins-Pompiers qui sont classés en catégorie H, et pour lesquels le Syndicat Force Ouvrière souhaite avoir les précisions et éclaircissements nécessaires.

Madame Edith POINT intervient pour le Syndicat FSU Territoriale.

Le Syndicat FSU Territoriale s'interroge sur l'utilité d'un tel document en communication à l'ordre du jour de ce Comité Technique. En effet, le tableau présenté est très incomplet. On n'y trouve que des chiffres, sans explications, ne permettant pas une quelconque analyse. Sa déclaration sera ainsi aussi courte que la volonté de pédagogie de l'Administration.

Monsieur Gilles PROU-GAILLARD intervient pour le Syndicat UNSA.

Comme il est si justement écrit dans le présent rapport, le Tableau des effectifs permet de mesurer les flux naturels de personnels et d'ajuster progressivement la politique de recrutement, en tenant compte des orientations municipales et des besoins priorités des services.

Or, force est de constater que la transmission d'un tel document mériterait, de la part de l'Administration, une analyse beaucoup plus conséquente et beaucoup plus fine de l'ensemble des chiffres donnés. Effectivement, une analyse a minima par filière, aurait permis de comprendre, par exemple :

- pour quelle raison, mais surtout sur quels critères objectifs, la prévision dans la filière animation prévoit une baisse de 10 postes ;
- pourquoi, par exemple, dans la filière administrative, sur le cadre d'emplois des attachés territoriaux, une augmentation de 42 postes est prévue ?

Il serait possible de poser la même question pour chaque cadre d'emplois. Le Syndicat UNSA demande des éléments de réponse aujourd'hui.

En effet, la transparence, dans ce domaine-là, est essentielle. L'ensemble des composantes de la collectivité doit avoir comme objectif commun une efficacité maximale des impacts budgétaires d'une gestion RH efficace, au regard des évolutions sociétales et des multiples domaines d'intervention auxquels elles sont soumises. Pour autant, et même si le volet RH est un sujet qui traduit fortement les orientations politiques, celui-ci ne peut être exclu d'un dialogue social constructif et transversal avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives du personnel.

Les représentants du personnel CFE CGC/CFTC ne souhaitant pas s'exprimer, Monsieur le Directeur Général des Services, en réponse aux interrogations formulées sur l'utilité de la présentation du Tableau des Effectifs, précise qu'il s'agit d'un document obligatoire, comme la Chambre Régionale des Comptes l'a rappelé dans son rapport. Il vient en complément des autres documents qui fournissent des informations pertinentes et transparentes en matière de ressources humaines ; le rapport sur l'état de la collectivité, le bilan social, le bilan annuel financier, etc.

Le Tableau des effectifs dresse une comparaison entre les effectifs au 30 novembre 2019 et une projection, au 31 décembre 2020, importante pour connaître les perspectives et les orientations, catégorie par catégorie, mais aussi, plus finement, service par service, notamment en terme de recrutements envisagés. Cette projection est élaborée avec les services sur la base de leurs besoins arbitrés, après vérification de leur caractère prioritaire, dans le cadre des contraintes actuelles, afin d'élaborer la politique de recrutement, qui n'est pas, par nature ou par définition, orientée vers le choix de contractuels ou de non-statutaires. Le recours à des contractuels est motivé par la pénurie de candidatures statutaires. Sur certains postes, il est même difficile de trouver des contractuels. Ces recrutements se font dans le respect des dispositions de la Loi de Transformation de la Fonction Publique et sont justifiés de manière très précise auprès du Contrôle de Légalité.

Les prévisions pour fin 2020 font apparaître des effectifs en hausse car il a été acté de renforcer certains secteurs, comme cela a déjà été fait de manière considérable pour la Direction Prévention et Gestion des Risques.

Ce Tableau des effectifs représente une étape dans le travail interne et de communication réalisé par la DGARH, vis-à-vis du Comité Technique et du Conseil Municipal.

# ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES – RAPPORT DE SITUATION COMPARÉE

## Rapport présenté en communication

Madame Brigitte BANO intervient pour le Syndicat Force Ouvrière.

Le Rapport de Situation Comparée femmes/hommes 2019 montre un état des lieux qui n'a pas beaucoup évolué par rapport aux années précédentes.

Le taux de féminisation à la Ville de Marseille est plus élevé que la moyenne nationale. Ceci est certainement dû au fait que la majorité des métiers masculins des filières techniques est désormais affectée sur la Métropole. A noter que le tableau des emplois fonctionnels, à la page 11, n'est pas à jour pour certains des DGA : une seule femme est comptabilisée.

Ce rapport montre que les femmes sont en majorité essentiellement dans la catégorie C. Elles le sont aussi, malheureusement, dans les effectifs des agents non permanents, à temps partiel et contractuels. Preuve de leur précarité dans le monde du travail. Ce sont elles aussi qui sont les plus concernées par les interruptions de carrière, dues à la naissance des enfants, longues maladies, etc. Ce qui a aussi pour conséquence des pensions de retraite qui risquent d'être indignes.

Ce constat donne l'occasion au Syndicat Force Ouvrière de suggérer quelques pistes d'évolution pour améliorer la situation du personnel féminin à la Ville de Marseille.

Ce personnel subit de plus en plus des contraintes professionnelles, des contraintes personnelles très fortes, particulièrement les mères isolées. Une grande partie d'entre elles travaille dans des services comme les crèches et les écoles, avec des rythmes de travail qui ne leur permettent pas de bénéficier des horaires variables ni d'aucune souplesse (autorisation de garde d'enfants, temps partiel...). Dans ces services, la pénibilité du travail n'est pas du tout reconnue ou prise en compte, alors qu'elles pourraient bénéficier de la diminution de leur temps de travail, comme précisé dans l'article 2 du décret du 24 août 2000.

Pour favoriser une évolution de carrière de ces catégories de personnel, des plans de formations qualifiantes, permettant le passage de concours, en plus des formations obligatoires ou de maintien, devraient être mis en place. Ces personnels, souvent, ne demandent pas de formation de peur d'augmenter leurs contraintes de déplacement qui peuvent les pénaliser. Pourquoi ne pas envisager des formations à distance avec accompagnement ?

Ces quelques pistes amènent le Syndicat Force Ouvrière à demander que ces rapports annuels soient suivis de propositions concrètes, décidées au sein de groupes de travail, permettant de faire évoluer les conditions de travail du personnel féminin au sein de la collectivité.

Madame Edith POINT intervient pour le Syndicat FSU Territoriale.

Concernant les promotions pour le grade d'attaché, 28 % d'hommes sont promouvables, alors qu'ils sont 36 % des promus. Pour le grade de technicien : 39 % des femmes sont promouvables, et elles sont seulement 13 % des promus. Pour le grade d'ingénieur : 25 % de femmes sont promouvables, et elles sont seulement 19 % des promus. Pour le grade de brigadier de la Police Municipale : 32 % de femmes sont promouvables, et elles sont seulement 9 % des promus.

Le tableau présenté dans ce Rapport ne concerne que l'année 2019, mais il est permet toutefois de constater des disparités sur certaines promotions, au détriment des femmes, notamment dans les métiers techniques et les postes d'encadrement.

Concernant la rémunération brute moyenne, les indicateurs de rémunération brute moyenne, mensuelle et annuelle, par catégorie indiciaire et par sexe démontrent l'écart salarial entre les hommes et les femmes, au détriment de ces dernières. Pour les cadres A, la différence est de 10 000 euros par an environ. Cette situation se retrouve dans tous les cadres d'emplois.

Le Syndicat FSU Territoriale n'a été invité à aucune concertation sur ce sujet. Les tableaux transmis démontrent une inégalité de traitement entre hommes et femmes. Aucune réflexion en profondeur n'a été menée sur l'aménagement du temps de travail et l'organisation du temps personnel, ni sur la prévention des violences faites aux agents. Ce dernier sujet est toujours évoqué lors de crises. Et pourtant ! Le protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la fonction publique prévoit 15 mesures qui s'articulent autour de quatre axes :

- Le dialogue social, comme élément structurant pour parvenir à l'égalité professionnelle.
- Rendre effective l'égalité entre les femmes et les hommes dans les rémunérations et les parcours professionnels de la fonction publique.
- La meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle.
- La prévention des violences faites aux agents sur leur lieu de travail.

La Ville de Marseille a-t-elle signé cet accord ou la Charte Européenne pour l'égalité des hommes et des femmes dans la vie locale, prévue plutôt pour les élus ?

Monsieur Gilles PROU-GAILLARD intervient pour le Syndicat UNSA.

A l'instar du dossier précédent, des chiffres, encore des chiffres, mais que des chiffres. Comme à chaque fois, les données fournies apportent un éclairage intéressant sur les inégalités femmes/hommes dans la collectivité. Cependant, les chiffres sont bruts et, comme le Syndicat UNSA le dit chaque année, il aimerait disposer d'une analyse un peu plus fine.

Par exemple, il apprend que 75 % des femmes sont en catégorie C, mais dans le bilan 2018, elles étaient 85 % dans cette catégorie. Que s'est-il passé en 2019 qui explique cet écart de dix points ? Ou encore, alors que les femmes représentent 72 % des effectifs permanents, les jours d'arrêt pour raison médicale sont posés par elles dans

84 % des cas. Les arrêts liés aux maladies professionnelles les concernent dans 87 % des cas. Les congés de longue maladie et de longue durée les concernent à 81 %. Quelles sont les réponses de l'Administration ?

Les départs de la Ville sont essentiellement féminins sans que des précisions sur ces départs ne soient données.

Même si ce rapport est plus détaillé que les années précédentes, il n'y a pas de précisions sur les congés parentaux, disponibilités et détachements puisqu'ils sont englobés dans une seule et même catégorie, ni sur les jours posés pour enfants malades. Et rien sur les travailleurs handicapés.

La question des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes est centrale. Alors que l'égalité salariale est garantie par le statut, il existe des écarts toujours significatifs de rémunération. Ces différences de rémunération ont un impact non seulement au cours de la vie active, mais également au moment de la retraite sur le montant des pensions. Ainsi, page 26, pour la catégorie A, sur le salaire brut moyen annuel, un écart de 9 029 euros en faveur des hommes ; en catégorie B, un écart, toujours en faveur des hommes, de 1 894 euros ; et en catégorie C, de 3 057 euros. Pour le Syndicat UNSA, la suppression des inégalités salariales doit être une priorité.

Ce Rapport ne peut pas exister uniquement pour répondre à une obligation légale. Les données présentées donnent bien l'ampleur des inégalités existantes au sein de la collectivité. Il serait donc temps de mettre en œuvre des outils permettant de tendre vers plus d'égalité. Le Syndicat UNSA attend donc toujours des initiatives de l'Administration dans ce sens.

Les représentants du personnel CFE CGC/CFTC ne souhaitant pas s'exprimer, Monsieur RUSCONI précise qu'au-delà des chiffres présentés, le plan d'actions est essentiel car il vise à corriger un certain nombre d'inégalités. Un important travail, dans de nombreux domaines (recrutements, mobilités, avancements, par exemple) est ainsi en cours.

Monsieur RUSCONI, constatant des problèmes de mise en forme du document, informe les représentants du personnel que la DGARH leur fera parvenir une version remaquetée.

## **MODIFICATION DES HORAIRES D'OUVERTURE DE LA DIVISION JEUNESSE DE L'ALCAZAR ET MODIFICATION TEMPORAIRE DES HORAIRES DE CERTAINES BIBLIOTHÈQUES DE QUARTIER.**

### **Rapport présenté en communication**

Monsieur Franck LICATA-CARUSO intervient pour le Syndicat Force Ouvrière.

Le Syndicat Force Ouvrière note que les changements proposés n'impactent en rien le travail du personnel ou ses cycles de travail. Une des explications avancées est la nécessité de définir des temps communs de formation pour le personnel Jeunesse. Il souhaite que l'ensemble du personnel des bibliothèques puisse en bénéficier. En effet, les bibliothèques ont intégré en leur sein un grand nombre d'agents en mobilité, et il aimerait que les préoccupations de formation mises en avant pour le Département Jeunesse de l'Alcazar concernent aussi l'ensemble du personnel.

Les réductions des horaires des bibliothèques de proximité et la réduction des horaires d'ouverture de la Section Jeunesse de l'Alcazar, présentées ce jour, sont de son point de vue le résultat du non-remplacement de plus de 50 agents sur le réseau. Ce déficit en moyens humains induit aussi la fermeture régulière, hors mouvements de grève, de nombreux services de l'Alcazar. Il dénonce cet état de fait depuis de nombreuses années.

En ce qui concerne les cycles de la filière technique, le Syndicat Force Ouvrière est satisfait des propositions de l'Administration, qui correspondent à la fois à la réalité effective du travail et aux revendications des agents qu'il a portées.

D'autre part, il ne comprend pas le bornage du matin à 7 h 43 pour les cycles de travail de la bibliothèque de Saint-Antoine. Il souhaite un bornage généralisé à 8 h, pour plus de cohérence, dans toutes les bibliothèques du réseau, hors Alcazar. La bibliothèque de l'Alcazar est, de par sa taille et son fonctionnement, un établissement à part qui doit conserver des cycles spécifiques.

Madame Edith POINT intervient pour le Syndicat FSU Territoriale.

Au regard des effectifs en berne et des arguments apportés par la direction, la réduction des horaires de la Division Jeunesse se justifie. Mais, le Syndicat FSU Territoriale la souhaite temporaire, comme celle des bibliothèques de proximité.

Il n'accepte pas la réduction d'horaires d'ouverture des bibliothèques du Panier et des Cinq-Avenues qui ne sont plus ouvertes que deux ou trois jours par semaine, au lieu de cinq, alors qu'elles sont des lieux de médiation autour de la lecture et de l'écriture, très fréquentés. Il redemande le recrutement de personnels qualifiés pour le Panier et pour le réseau des bibliothèques.

Cet état de fait est significatif du malaise, toujours plus grandissant, au sein des bibliothèques municipales. Il est inadmissible que, dans une ville comme Marseille, il y ait aussi peu d'offres pour la lecture publique. Les enfants ne méritent pas cela.

Les représentants du personnel CFE CGC/CFTC et UNSA ne souhaitant pas intervenir, Madame EISINGER souligne qu'il s'agit bien d'une modification et non d'une réduction des horaires d'ouverture. En effet, le cycle n'est pas réduit mais les activités et les tâches, à l'intérieur de ce cycle, sont aménagées, avec la fermeture d'une division au grand public, pour permettre, à la fois de relancer l'accueil des scolaires, notamment sur la bibliothèque du Panier, et d'assurer un accueil privilégié des classes parce qu'il pouvait être compliqué de recevoir du grand public et des classes en même temps. Des plages vont ainsi être consacrées aux scolaires sur des temps de faible affluence du grand public. Cela correspond à ce qui est pratiqué dans d'autres villes, où l'accueil des classes est privilégié durant le temps scolaire.

Il s'agit également de répondre aux obligations en terme de lecture publique en permettant aux agents de développer des animations dans les bibliothèques.

Par ailleurs, l'accent est mis le renforcement et le développement de la formation à destination de tous les agents des bibliothèques.

Avant de clore la séance, Madame la PRESIDENTE tient à adresser ses remerciements à tous les membres du Comité Technique ; les représentants du personnel pour la très bonne tenue des débats malgré parfois des désaccords, les fonctionnaires pour le travail réalisé, leur disponibilité et leur courage, au service des Marseillais. Elle tient à saluer particulièrement Messieurs le Directeur Général des Services, le Directeur Général des Services Adjoint et le Directeur Général Adjoint chargé des Ressources Humaines. Et enfin, les élus pour leur disponibilité malgré le nombre important de commissions ou autres instances à honorer de leur présence.

**La séance est levée à 12 h 10.**

**Marie-Louise LOTA**

**Présidente**

**Yves RUSCONI**

**Secrétaire**

**Renaud TRICON**

**Secrétaire Adjoint**