Déclaration préalable du vendredi 24 janvier 2020

Monsieur la/le Président(e),Monsieur le DGS, Monsieur le DGAS,Mesdames Messieurs les membres du comité technique

En préambule, nous souhaitons vous présenter nos meilleurs vœux pour cette nouvelle année qui débute : santé en priorité bien évidemment mais également bonheur et sérénité dans vos vies personnelles et professionnelles.

Nos organisations souhaitent aborder cette année par des remerciements à l'Administration:
- Pour l'attribution de nouveaux locaux même si cela a pris une année de mise en œuvre et que nous ne disposons toujours pas de ligne téléphonique attitrée à ce jour…. Nous en profitons également pour rappeler notre 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 de ces dernières années avec notamment la rédaction du protocole d'accord syndical qu'il va falloir toutefois faire évoluer, la concertation sur les dossiers en vue de leur passage en CT (notamment, rifseep, télétravail, cycles de travail) . Ces pratiques positives, mais somme toute normale, pourraient être améliorées en communicant aux OS les projets de rapports présentés aux CT, plus en amont que le délai réglementaire. Nous serions tous 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 nos organisations syndicales ont été les premières à réclamer, très vite rejointes par d'autres et à juste titre mais récupérée comme d'habitude par une organisation sans scrupule ni complexe.

A cet égard, Monsieur le DGS, vous nous aviez précisé, à chacune de nos nombreuses interventions à ce sujet, que cette demande serait à formuler à la prochaine mandature. Nous nous réjouissons d'ôter de notre future liste de revendications, ce point très important pour les employés municipaux. Point qui constituait l'un des principaux éléments de notre profession de foi lors des élections professionnelles de décembre 2018, mais également lors de chacune de nos déclarations préalables depuis notre première élection de 2014. Concernant la méthode d'annonce de cette information par le Maire lors des vœux présentés par son syndicat préféré, à deux mois des élections municipales, nous y reviendrons dans les commentaires du rapport.

Après cette note positive, nous attirons l'attention de l'Administration sur diverses contrariétés importantes qui persistent au sein des services municipaux :

Nous trouvons regrettable que l'instance du CT ne se déroule pas dans les mêmes conditions que celles du CHSCT. En effet, des échanges constructifs ont lieu entre les différentes parties, pratique

quasi-inexistante lors du déroulement des séances du CT où la prise de parole est trop contingentée et les échanges quasi impossibles.

- L'inquiétude des agents de catégorie C plus , dont les missions ont été validées par leur hiérarchie et leur DRP et qui font malgré ce 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 nos organisations syndicales pour 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 réponse :
- au niveau de l'éducation, la Direction 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 1er janvier 2020. L'administration marseillaise actuelle est-elle prête à appliquer ce dispositif pour ceux qui le demanderait ?

Au sujet du temps de travail :

- Pour la pause des cycles spécifiques qui commencent tôt et finissent tôt , certains services lors des dépôts de 1/2 journées de congés le matin obligent les agents concernés à rester jusqu'à midi ce qui déséquilibre totalement la durée des 1/2 journées de ces cycles... Nous considérons que la 1/2 journée doit s'arrêter à l'heure de la moitié du temps de travail et non à midi !
-Nous réitérons notre demande de décaler la plage fixe à 9h15(les agents contraints par les horaires sncf arrivent souvent à 9h02 ou 9h03 et il serait regrettable qu'ils prennent leur véhicule et polluent pour 3 minutes)
- Nous rappelons qu'il existe encore malheureusement des directions où le règlement sur le temps de travail n'est pas respecté, notamment à la direction des régies ou les agents n'ont toujours pas le choix parmi les 4 cycles de travail et où la variabilité leur est accordée de façon très relative.

<u>Concernant le chapitre sécurité</u> : le bilan nous paraît mitigé

Sur les aspects positifs, nous retiendrons la volonté de professionnaliser cet emploi notamment avec une dotation importante en terme de dotations individuelles (ex : armes de défense, tenue, formation) mais également en dotations collectives (nouveaux véhicules, nouvelle base).

D'un point de vue négatif, nos organisations espéraient que la promesse engagée par la municipalité d'atteindre le chiffre de 600 policiers, allait être respectée pour répondre au défi 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 les engagements fixés. 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, nous constatons 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.

Nos organisations ont pourtant longtemps sollicité la DGARH pour que la pénibilité de la

fonction soit prise en compte sous la forme de jours de réduction du temps de travail ; mais la direction a préféré faire le choix de compenser cette pénibilité par des minutes quotidiennes qui ne présentent aucun intérêt et ne génèrent aucune motivation.

Des demandes de recrutements de cadres intermédiaires avaient également été formulées pour favoriser l'intégration des lauréats d'examens professionnels et des « faisant fonctions » 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 des notre administrations d'agents qui préfèrent retourner dans d'autres collectivités….

Concernant la culture
Même si nous constatons une amélioration de la qualité des échanges avec nos organisations syndicales, à l'occasion notamment de la révision du règlement intérieur des musées grâce à l'apport d'un nouveau directeur et d'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 nos multiples relances restées sans réponses 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.

Pour finir

En communication, vous présentez le tableau des effectifs. IL s'avère que certains services sont en déficit d'effectifs criant, à l'instar du personnel 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 nous avons pourtant soulevé à différentes occasions sans réponse de la direction concernée.

Je vous remercie de votre attention