



## RELEVÉ INTERMÉDIAIRE DES AVIS ÉMIS PAR LE COMITÉ TECHNIQUE DU 7 JUIN 2018

### Déclarations préalables des représentants du personnel

Intervenants :

FO : Monsieur Alain VOLLARO  
FSU territoriale : Mme Christine DONADIO  
CGT : Monsieur Raymond ROMANO  
UNSA : Madame Josselyne COZZOLINO  
CFE CGC/CFTC : Monsieur Ludovic BEDROSSIAN

### ORDRE DU JOUR

### Compte rendu du Comité Technique du 29 mars 2018

Intervenant :

CGT : Madame Françoise RISTERUCCI

Avis :

Collège des représentants du personnel :

Pour : 13  
Contre : 2  
Abstention : /

» Avis favorable à la majorité des membres présents

Collège des représentants de la collectivité :

Pour : 9 FO, 2 FSU Territoriale, 2 CGT, 1 CFE CGC/CFTC  
Contre : 2 CGT  
Abstention : /

» Avis favorable à la majorité des membres présents

## Principes d'application de la délibération du 9 avril 2018 relative au temps de travail

Intervenants des représentants du personnel :

FO : Monsieur Patrick RUE  
FSU territoriale : Madame Christine DONADIO  
CGT : Monsieur Raymond ROMANO  
UNSA : Madame Josselyne COZZOLINO  
CFE CGC/CFTC : Monsieur Ludovic BEDROSSIAN

Intervenant des représentants de la collectivité : Monsieur Jean-Claude GONDARD

**Avis :**

Collège des représentants du personnel :

Pour : /  
Contre : 9 FO, 2 FSU territoriale, 2 CGT,  
Abstention : 1 UNSA, 1 CFE CGC/CFTC

» **Avis défavorable à la majorité des membres présents**

Collège des représentants de la collectivité :

Pour : 15  
Contre : /  
Abstention : /

» **Avis favorable à l'unanimité des membres présents**

## Nouvelle organisation des services du Garage de l'Hôtel de Ville

Intervenants des représentants du personnel :

FO : Monsieur Serge MEI  
FSU territoriale : Madame Louise GROSS  
CGT : Monsieur Françoise RISTERUCCI  
UNSA : Madame Josselyne COZZOLINO  
CFE CGC/CFTC : Monsieur Ludovic BEDROSSIAN

Intervenant des représentants de la collectivité : Monsieur Jean-Claude GONDARD,

**Avis :**

Collège des représentants du personnel :

Pour : /  
Contre : 9 FO, 2 CGT, 1 UNSA  
Abstention : 2 FSU territoriale, 1 CFE CGC/CFTC

» **Avis défavorable à la majorité des membres présents**

Collège des représentants de la collectivité :

Pour : 15  
Contre : /  
Abstention : /

» **Avis favorable à l'unanimité des membres présents**

**Départ de la représentante du personnel UNSA non remplacée**

## Transfert de personnels de la Ville de Marseille vers la Métropole Aix-Marseille-Provence dans le cadre d'un transfert de compétences

Intervenants des représentants du personnel :

FO : Monsieur Patrick DIDELET  
CFE CGC/CFTC : Monsieur Ludovic BEDROSSIAN

Intervenant des représentants de la collectivité : Monsieur Jean-Pierre CHANAL  
Expert de l'Administration : Monsieur Dominin RAUSCHER

**Avis :**

Collège des représentants du personnel :

Pour : 1 CFE CGC/CFTC  
Contre : /  
Abstention : 9 FO, 2 CGT, 2 FSU territoriale

» **Avis favorable à la majorité relative des membres présents**

Collège des représentants de la collectivité :

Pour : 15  
Contre : /  
Abstention : /

» **Avis favorable à l'unanimité des membres présents**

## Plan de formation 2018

Intervenants des représentants du personnel :

FO : Monsieur Gérard PINELLI  
FSU territoriale : Madame Louise GROSS  
CGT : Monsieur Françoise RISTERUCCI  
CFE CGC/CFTC : Monsieur Ludovic BEDROSSIAN

Intervenants des représentants de la collectivité : Messieurs Jean-Pierre CHANAL, Yves RUSCONI et Madame Catherine TRAVERSAT

**Avis :**

Collège des représentants du personnel :

Pour : 9 FO, 2 FSU territoriale, 1 CFE CGC/CFTC  
Contre : /  
Abstention : 2 CGT,

» **Avis favorable à la majorité des membres présents**

Collège des représentants de la collectivité :

Pour : 15  
Contre : /  
Abstention : /

» **Avis favorable à l'unanimité des membres présents**

## Ajustement de l'organigramme de la DGANSI

Intervenants des représentants du personnel :

FO : Madame Brigitte BANO

FSU territoriale : Madame Louise GROSS

CFE CGC/CFTC : Monsieur Ludovic BEDROSSIAN

Intervenant des représentants de la collectivité : Monsieur Jean-Pierre CHANAL

Expert de l'Administration : Madame Arielle MULLER

**Avis :**

Collège des représentants du personnel :

Pour : 1 CFE CGC/CFTC

Contre : /

Abstention : 9 FO, 2 FSU territoriale, 2 CGT

**» Avis favorable à la majorité relative des membres présents**

Collège des représentants de la collectivité :

Pour : 15

Contre : /

Abstention : /

**» Avis favorable à l'unanimité des membres présents**

## Transfert des missions et du personnel de la Division Archéologie de la DGAVE auprès du Service des Musées (Musée d'Histoire de Marseille)

Intervenants des représentants du personnel :

FO : Monsieur Richard CONTRERA

FSU territoriale : Madame Louise GROSS

CGT : Madame Françoise RISTERUCCI

CFE CGC/CFTC : Monsieur Ludovic BEDROSSIAN

Intervenant des représentants de la collectivité : Monsieur Jean-Pierre CHANAL

Experts de l'Administration : Messieurs José ANTONIOLI et Sébastien CAVALIER

**Avis :**

Collège des représentants du personnel :

Pour : 2 FSU territoriale,

Contre : /

Abstention : 9 FO, 2 CGT, 1 CFE CGC/CFTC

**» Avis favorable à la majorité relative des membres présents**

Collège des représentants de la collectivité :

Pour : 15

Contre : /

Abstention : /

**» Avis favorable à l'unanimité des membres présents**

## Règlement intérieur de la Direction de la Logistique de Sécurité

Intervenants des représentants du personnel :

FO : Monsieur Nour Eddine SMATI  
FSU territoriale : Madame Christine DONADIO  
CFE CGC/CFTC : Monsieur Ludovic BEDROSSIAN

Intervenant des représentants de la collectivité : Monsieur Jean-Pierre CHANAL

**Avis :**

Collège des représentants du personnel :

Pour : /  
Contre : 2 FSU territoriale, 1 CFE CGC/CFTC  
Abstention : 9 FO, 2 CGT

**» Avis favorable à la majorité des membres présents**

Collège des représentants de la collectivité :

Pour : 15  
Contre : /  
Abstention : /

**» Avis favorable à l'unanimité des membres présents**

## Renouvellement des DSP de trois Maisons pour tous et projet de DSP pour la future Maison Pour Tous de Saint-Just

Intervenants des représentants du personnel :

FO : Madame Pascale BLANCO  
FSU territoriale : Madame Louise GROSS  
CGT : Monsieur Raymond ROMANO  
CFE CGC/CFTC : Monsieur Ludovic BEDROSSIAN

Intervenant des représentants de la collectivité : Monsieur Jean-Pierre CHANAL

**Avis :**

Collège des représentants du personnel :

Pour : /  
Contre : 9 FO, 2 FSU territoriale, 2 CGT  
Abstention : 1 CFE CGC/CFTC

**» Avis défavorable à la majorité des membres présents**

Collège des représentants de la collectivité :

Pour : 15  
Contre : /  
Abstention : /

**» Avis favorable à l'unanimité des membres présents**

## DSP pour l'aménagement et l'exploitation du Parc des expositions de Chanot

Intervenants des représentants du personnel :

FO : Madame Josiane ALOR

FSU Territoriale : Madame Louise GROSS

CFE CGC/CFTC : Monsieur Ludovic BEDROSSIAN

Intervenant des représentants de la collectivité : Monsieur Jean-Pierre CHANAL

Expert de l'Administration : Monsieur Domnin RAUSCHER

**Avis :**

Collège des représentants du personnel :

Pour : /

Contre : 9 FO, 2 FSU territoriale, 2 CGT, 1 CFE CGC/CFTC,

Abstention : /

**» Avis défavorable à l'unanimité des membres présents**

Collège des représentants de la collectivité :

Pour : 15

Contre : /

Abstention : /

**» Avis favorable à l'unanimité des membres présents**

## Evolution des missions des ASVP et changement de filière

Intervenants des représentants du personnel :

FO : Monsieur Alain VOLLARO

FSU territoriale : Madame Christine DONADIO

CFE CGC/CFTC : Monsieur Ludovic BEDROSSIAN

Intervenants des représentants de la collectivité : Madame Marie-Louise LOTA et  
Monsieur Jean-Pierre CHANAL

Expert de l'Administration : Monsieur Laurent CLOUCHOUX

**Avis :**

Collège des représentants du personnel :

Pour : 9 FO, 1 CFE CGC/CFTC,

Contre : /

Abstention : 2 FSU territoriale, 2 CGT

**» Avis favorable à la majorité des membres présents**

Collège des représentants de la collectivité :

Pour : 15

Contre : /

Abstention : /

**» Avis favorable à l'unanimité des membres présents**

## Externalisation du gardiennage du Site le Mont-Rose

Intervenants des représentants du personnel :

FO : Madame Pascale BLANCO

FSU territoriale : Madame Christine DONADIO

CFE CGC/CFTC : Monsieur Ludovic BEDROSSIAN

Intervenants des représentants de la collectivité : Messieurs Christophe SOGLIUZZO et Yves RUSCONI

**Avis :**

Collège des représentants du personnel :

Pour : /

Contre : 9 FO, 2 CGT

Abstention : 2 FSU territoriale, 1 CFE CGC/CFTC

**» Avis défavorable à la majorité des membres présents**

Collège des représentants de la collectivité :

Pour : 15

Contre : /

Abstention : /

**» Avis favorable à l'unanimité des membres présents**

## Modifications de l'organigramme de la DGVDE

Intervenants des représentants du personnel :

FO : Madame Hélène ISNARDON

FSU territoriale : Madame Louise GROSS

CFE CGC/CFTC : Monsieur Ludovic BEDROSSIAN

Intervenant des représentants de la collectivité : Monsieur Christophe SOGLIUZZO

**Avis :**

Collège des représentants du personnel :

Pour : 1 CFE CGC/CFTC

Contre : /

Abstention : 9 FO, 2 FSU territoriale, 2 CGT

**» Avis favorable à la majorité relative des membres présents**

Collège des représentants de la collectivité :

Pour : 15

Contre : /

Abstention : /

**» Avis favorable à l'unanimité des membres présents**

## Rapport annuel sur la mise à disposition de personnel

Intervenants des représentants du personnel :

FSU territoriale : Madame Christine DONADIO  
CFE CGC/CFTC : Monsieur Ludovic BEDROSSIAN

Intervenant des représentants de la collectivité : Monsieur Frédéric ROBERT

**Avis : Rapport présenté en communication – PAS DE VOTE**

## Rapport sur l'état de la collectivité

Intervenants des représentants du personnel :

FO : Madame Audrey LIEUTAUD  
FSU territoriale : Madame Christine DONADIO  
CFE CGC/CFTC : Monsieur Ludovic BEDROSSIAN

Expert de l'Administration : Madame Sylvie PERRET

**Avis : Rapport présenté en communication – PAS DE VOTE**

## Bilan d'étape relatif à la mise en application des horaires d'ouverture des Musées et du Muséum durant la période estivale

Intervenants des représentants du personnel :

FO : Monsieur Patrick RUE  
FSU territoriale : Madame Louise GROSS  
CGT : Monsieur Raymond ROMANO  
CFE CGC/CFTC : Monsieur Ludovic BEDROSSIAN

Intervenant des représentants de la collectivité : Madame Jean-Pierre CHANAL  
Expert de l'Administration : Monsieur Sébastien CAVALIER

**Avis : Rapport présenté en communication – PAS DE VOTE**



## Comité Technique du 7 juin 2018

### Déclaration préalable

Le comité technique se tient dans un contexte social tendu en raison d'une situation générale qui n'est pas favorable aux collectivités locales et au Service Public. Le personnel est inquiet et nourrit un sentiment de mécontentement vif provenant d'un manque de considération des pouvoirs publics qui gèlent leur traitement et développent des politiques antisociales.

Ils subissent une montée de violence qui s'exprime par des faits divers retentissants faisant la Une de la presse et des agressions répétées enregistrées dans l'exercice de leurs fonctions, au sein des services municipaux, en contact avec la population dont les conditions de vie se dégradent.

L'enquête de la gendarmerie nationale, à la demande du parquet national financier, apporte un sentiment d'injustice supplémentaire car alors qu'ils sont interrogés pour servir la vérité sur les pratiques de la ville de Marseille en matière d'attribution d'heures supplémentaires, ils ont le sentiment unanime d'être jugés avant d'être entendus. Les quarante heures de repos supplémentaires offertes depuis plus de quarante ans par le Maire Gaston DEFFERRE devient l'avantage suspect accordé à un personnel qui est montré du doigt comme étant hors la loi.

Notre groupe Force Ouvrière rappelle que d'autres grandes villes bénéficient des mêmes dispositions ou de dispositions avoisinantes et que le personnel n'a bénéficié durant toutes ces années que des mesures décidées par le Conseil Municipal et autorisées par les lois de la République.

Aujourd'hui la situation dans les écoles est explosive. Au delà du manque de personnel récurrent, la décision brutale et non concertée du 13 février 2018 de geler toutes les récupérations acquises des agents des écoles a suscité stupeur, incompréhension et colère.

D'autant plus que ces agents au regard des besoins réels du service, effectuent aujourd'hui sur leur temps imparti, les missions d'un agent à temps complet voir plus.

C'est pourquoi le passage des ASICS ( agent de surveillance inter cantine 10h/semaine) à temps non complet et le passage des TNC à plein temps serait une réelle progression pour les agents et pour la bonne marche du service.

2.

### Agents technique des Mairies de secteur

"Nous réitérons nos précédentes demandes pour le passage à temps plein des agents techniques Mairie 13/14, intégrés en 2014 à temps non complet et qui sont actuellement titulaires à temps non complet. "

### Service de l'Entretien

Notre groupe Force Ouvrière interpelle l'administration à de nombreuses séances Comité Technique sur la situation des effectifs au sein du Service de l'Entretien. Comme neige au soleil, ils fondent d'année en année avec pour corolaire les conséquences prévisibles sur des conditions de travail qui se dégradent, sources d'accident de travail et de stress.

Pour pallier cette situation, l'Administration semble avoir pour seul objectif d'externaliser peu à peu ces missions de service public puisque de plus en plus de sites sont confiés à des sociétés privées. Nous souhaitons donc que vous nous exposiez vos intentions réelles sur le devenir de ce service compte tenu des inquiétudes légitimes des agents.

### Compte Épargne Temps

Depuis de nombreuses années, vous n'avez pas donné suite à nos demandes réitérées sur la monétisation du CET pourtant autorisée par la réglementation.

*Dura lex, sed lex.* Loi dure, mais c'est la loi. Sauf que c'est votre décision et seulement votre décision de ne pas vouloir appliquer certaines dispositions offertes par la loi. Les personnels attendent donc l'application de cette mesure conforme aux textes et utile pour une meilleure gestion des services.

## Espace Public

Cette nouvelle Direction de la DGVDE rencontre un problème récurrent d'effectif notamment avec ses inspecteurs, agents de catégorie B, dont le nombre a littéralement fondu passant de plus de 20 agents à moins de 10 agents dont 7 agents de Catégorie C faisant fonction depuis plus de trois ans. Actuellement la Direction de l'Espace Public ne dispose plus d'un nombre suffisamment pour couvrir chaque arrondissement de la ville. La situation est alarmante.

## BMDP

Depuis le mois de décembre 2017, le nombre d'agressions dans les bureaux de proximité conduisant à des plaintes à la police et des arrêts de travail sont en augmentation, 10 agressions en 6 mois, le bureau municipal de la Rose a été fermé en 2017 suite à une agression violente, il doit être relogé. Notre organisation Force Ouvrière alerte l'administration sur une situation qui se dégrade et appelle à des solutions nouvelles car le phénomène n'est ni isolé et n'est plus accidentel.

## Médaille du travail

Le syndicat force Ouvrière s'inquiète du retard pris et des difficultés rencontrées par l'administration dans les demandes des médailles du travail. En effet avec le basculement dans le nouveau logiciel Azur, de nombreux agents ne peuvent pas procéder à une demande de médaille validée, ils pourraient pour des raisons techniques perdre leurs droits légitimes à la médaille du travail. Ce n'est pas acceptable.



Comité Technique  
Séance du 7 juin 2018

DECLARATION PREALABLE

**Madame La Présidente,  
Mesdames et Messieurs les Elus,**

La Ville de Marseille est dans la tourmente depuis plusieurs mois. Un climat anxigène s'est installé, le fonctionnement de plusieurs services est déstabilisé.

Les agents sont légitimement inquiets, éprouvés.

Pour la FSU TERRITORIALE 13, le soutien de la Ville de Marseille doit se concrétiser par la prise en charge de la protection fonctionnelle de tous ces agents en vraie souffrance.

La preuve en est, le climat social étant très tendu, les agents en sont les premières victimes.

Et nous voici de nouveau réunis pour un Comité Technique très chargé.

Parce qu'il comporte un nouveau volet d'un dossier essentiel pour tous les agents municipaux, le temps de travail, et parce qu'il contient de nombreux dossiers.

Un certain nombre, même, sur les DSP, externalisation..... Nous avons le sentiment qu'elles s'accélèrent ces derniers mois, et la FSU TERRITORIALE 13 ne peut cautionner cette dispersion des services municipaux marseillais.

Nous sommes inquiets du bilan final. Pour le service public, d'abord, qui l'est de moins en moins, et pour la qualité du service rendu à l'utilisateur.

Mais aussi pour les agents qui doivent compenser cette perte, le manque d'effectifs, et absorber les mécontentements des usagers, voire l'agressivité de ceux-ci.

Car les relations sont de plus en plus tendues avec les administrés. Et les agents exercent leurs missions de plus en plus difficilement, engendrant une vraie souffrance.

On ne voit le bénéfice pour aucune des parties car même le contribuable n'a pas la rétribution des économies annoncées....ni la qualité du service, dans la plupart des cas.

Ce qui nous fait rebondir sur la déclaration de Monsieur Blum au conseil municipal du 9 avril où il annonçait le bon état des finances.

Nous souhaiterions que les agents municipaux en soient en partie les destinataires par l'augmentation, par exemple, de la part cotisation mutuelle afin d'égaliser celle de la Métropole, soit 54 euros.

Aussi, nous avons la volonté de vous alerter sur une difficulté concernant le service jeunesse.

Les référents vont être amenés à assurer les garderies du matin, animations méridiennes et garderies du soir.

Ces agents sont aussi parents et devront s'acquitter des forfaits, même pour un jour d'occupation réelle. Ce qui engendrera des coûts supplémentaires qui les inquiètent.

La FSU TERRITORIALE 13 demande donc la tarification la plus basse possible pour tous ces agents.

Mais la revendication suivante a déjà été abordée maintes fois en Comité Technique : c'est celle de l'interprétation de la NBI.

Nous en demandons l'application la plus large possible depuis toujours.

Certains agents n'en sont pas encore destinataires alors que les critères sont réunis et que leur hiérarchie a validé leurs demandes. Nous pensons particulièrement aux techniciens, mais pas exclusivement.

D'autres agents subissent sa suppression. Vous imaginez bien l'impact d'une telle mesure sur le traitement d'un agent de catégorie C.

En effet, les décrets 2014-1750 et 2014-1751 fixent la nouvelle géographie prioritaire de la Ville ; les nouveaux quartiers prioritaires remplacent les zones urbaines sensibles.

La FSU TERRITORIALE 13 demande pour l'ensemble des fonctionnaires qui percevaient un NBI « ZUS », son maintien conformément aux textes réglementaires :

Le décret 2006-780 du 03 juillet 2006 établit une liste de fonctions regroupées en 2 catégories :

- . fonctions de conception, de coordination, d'animation et de mise en œuvre des politiques publiques en matière sociale, médico-sociale, sportive et culturelle

- . fonctions d'accueil, de sécurité, d'entretien, de gardiennage, de conduite de travaux

Ces fonctions ouvrent droit à bénéfice d'une NBI à condition qu'elles soient exercées à titre principal et dans l'un des lieux d'exercice suivants (art 1er du décret 2006-780 du 03 juillet 2006) :

- quartiers prioritaires de la politique de la ville dont la liste est fixée par le décret 2014-1750 du 30 décembre 2015.
- services et équipements équipés en périphérie de ces quartiers et assurant leur service en relation directe avec la population de ces quartiers.

A la Ville de Marseille, de nombreux agents sont concernés par ce dispositif réglementaire.

La FSU Territoriale demande à l'Administration de veiller à prendre en considération la notion de service et équipements situés en périphérie telle que le définit le décret.

Les agents ont reçu par courrier postal le 19 mai à leur domicile, oblitéré à la date du 16 mai, une lettre du Directeur Général Adjoint des Ressources Humaines datée du 26 avril, annonçant la dégressivité puis la suppression de la NBI liée aux quartiers prioritaires de la politique de la Ville.

Notre organisation dénonce le manque d'anticipation, d'information, de communication envers le personnel concerné par cette mesure.

Car elle occasionne un préjudice financier supplémentaire pour ces fonctionnaires.

Certaines directions déclarent aux agents qu'en compensation, ils verront leur régime indemnitaire augmenter.

Nous souhaitons connaître le positionnement de l'Administration et que cette décision s'applique à tous les agents en toute transparence avec des critères déterminés.

Nous dénonçons un traitement inégalitaire.

Certaines directions ont transmis à la DGARH des listes d'agents sans véritablement étudier leurs fiches de poste et des erreurs ont donc été commises.

La FSU TERRITORIALE 13 souhaite que l'Administration rétablisse la situation et rembourse les agents concernés par des retenues de janvier à mai.

Nous demandons également à l'Administration de ne pas réclamer et de ne pas éditer un titre de recettes aux agents partis à la retraite au cours des 6 premiers mois de l'année 2018, mise en application de la dégressivité de la NBI.

Pour conclure sur ce point, nous sollicitons la communication du nombre d'agents concernés par direction y compris en mairies de secteur.

Nous demandons l'application du décret n° 2018-152 du 1/03/2018 qui concerna les ATSEM et qui redéfinit leur métier ouvrant des perspectives de carrières vers le cadre d'emplois des agents de maîtrise et l'accès à la catégorie B dans le cadre d'emplois des animateurs.

Enfin, en cette année d'élections professionnelles, nous demandons au même titre que pour les organisations syndicales de la Métropole Aix Marseille Provence, une augmentation des décharges d'activité de service correspondant à un crédit de temps supplémentaire de 30 % par rapport aux droits initiaux issus des résultats des élections professionnelles de 2014.



COMITE TECHNIQUE DU 07.06.2018

## DECLARATION PREALABLE

Madame la Présidente,

Monsieur le DGS,

Mesdames et Messieurs les élu-e-s,

Cher-e-s collègues,

Nous profitons de cette déclaration préalable pour réitérer nos demandes en vue d'améliorer le travail syndical que nous menons et par là le dialogue social au sein de notre collectivité.

### RENCONTRES AVEC L'ADMINISTRATION SUR LE TEMPS DE TRAVAIL :

Nous remercions l'Administration en général et M. le DGS en particulier (deux fois n'est toujours pas coutume ...) d'avoir initié cette concertation avec les organisations syndicales sur le temps de travail.

Bien conscients des contraintes qui sont les vôtres et de la prégnance du calendrier judiciaire, nous restons dans la crainte qu'une telle procédure soit exceptionnelle car contingente de l'enquête du PNF.

Alors même qu'une telle modalité devrait être la procédure normale du dialogue social que l'ensemble des agents est en droit d'attendre de sa tutelle ...

Même si le fait est historique, il n'en demeure pas moins que les agents ont une sensation de précipitation sur un dossier qui comme vous le savez les tient à cœur.

Nous y reviendrons dans le dossier lui-même, mais nous regrettons cette précipitation qui ne permet pas de travailler dans des conditions sereines à même de produire une réflexion et des contributions à la hauteur des enjeux.

Les agents apprennent souvent (trop) tard ce qui les attend ; la concertation promise tarde à venir dans certains services où le personnel n'a parfois jamais été consulté comme c'est le cas au sein des bibliothèques municipales où le malaise est si grand

que la grève perdure tous les samedis depuis décembre 2017 ... Mais nous y reviendrons.

Il faut selon nous que ce travail de concertation soit cadré par un protocole d'accord que nous évoquerons au moment du dossier sur le temps de travail.

## **DES GENDARMES DANS LES SERVICES ...**

Plusieurs agents municipaux ont eu l'honneur d'être entendus dans le cadre de l'enquête du PNF sur le temps de travail. Des gendarmes sont venus dans les services, listes RH à la main pour entendre tel.le ou tel.le, des musées, des cimetières, des bibliothèques, entre autres ...

Malgré que les agents n'aient rien à se reprocher – nous rappelons s'il est encore nécessaire que les agents municipaux font les horaires que leur hiérarchie leur demande de faire ... - vous conviendrez aisément qu'il n'est jamais agréable d'être entendu par la maréchaussée sur son temps de travail, plusieurs heures parfois.

Même s'ils étaient entendus en qualité de simples témoins, les modalités d'intervention ont pu inquiéter certain.e.s de nos collègues qui en sont ressortis choqués.

En pareille circonstance, un mot bienveillant de la hiérarchie eût été apprécié ...

## **LA QUESTION DU DOSSIER DES AGENTS LOGES :**

Nous vous rappelons que dans le cadre de l'intersyndicale CGT-FSU-UNSA-CFTC/CFE-CGC, trois courriers ont été adressés à M. le DGS, l'un du 31 janvier 2018 demandant à pouvoir rediscuter du contenu du dossier, l'autre du 21 février 2018, demandant la mise en place d'une réunion de travail dans la mesure où trop de points restent problématiques, entre autres sur les astreintes, rythmes de travail, calcul des RTT, etc. le troisième il y a une semaine ...

Cette question déjà évoquée lors du CT du 29 mars, restant toujours sans réponse satisfaisante, nous nous permettons de la reposer en insistant sur un point, celui de la définition de l'astreinte : en effet le règlement général des logements de fonction distingue deux types d'astreinte :

- l'une visant à assurer en cas de besoin des interventions urgentes sur les installations dont l'agent à la charge, donnant lieu alors à du travail effectif ;
- l'autre pendant laquelle l'agent doit accomplir « des tâches de faible importance » liées aux missions de gardiennage (ouverture/fermeture des

portes, extinction des lumières, tenue d'un cahier de bord ...) Ce second type d'astreinte n'est pas à considérer comme du temps de travail effectif.

Nous nous interrogeons sur la légalité d'un tel fonctionnement au sein duquel des missions permanentes et régulières doivent être assurées sur le temps d'astreinte, alors même que dans le règlement spécifique aux concierges d'école, ces tâches font partie des missions principales.

## **LES RECUPERATIONS DES AGENTS DES ECOLES :**

Toujours pas de réponse de l'Administration quant à leurs jours de récupération gelés parfois depuis des années. Nous rappelons que ces jours n'ont pu être posés en temps et en heures en raison d'un manque chronique d'effectifs. Interrogée par notre organisation à 3 reprises, la Direction de l'éducation nous dit être toujours dans l'attente d'une réponse de la DGARH. Laquelle nous assure y travailler.

Ces agents, qui nous pressent d'intervenir, attendent une réponse positive et rapide afin de recouvrer leurs droits, faute de quoi la situation se durcira.

## **LA SITUATION AU SEIN DES BIBLIOTHEQUES :**

La situation au sein de nos bibliothèques municipales devient catastrophique et malgré la réunion que nous a accordé M ; le DAC il y a deux jours – la 1ère depuis celle du 24/11, rien ne semble en mesure de changer :

- la mobilisation des agents soutenue par l'intersyndicale CGT-FSU ne faiblit pas : les bibliothèques municipales sont fermées pratiquement tous les samedis depuis décembre dernier.
- Malgré les alertes au CHSCT et au DAC en décembre 2017, à M. Chanal en février 2018 suite à sa participation à la réunion du personnel du 19 janvier et à M. le DGS en mars dernier, personne ne parle à ces agents.
- Ils travaillent pourtant dans des conditions de plus en plus difficile (-50 ETP depuis 2004) et subissent un management de plus en plus maltraitant de la part de la Direction et de certains cadres désormais en roue libre ...
- Non seulement les agents se voient refuser leurs demandes d'aménagement d'horaires respectant pourtant le cadre légal et ce sans aucune motivation écrites (il paraît que « ça ne rentre pas dans Azur ... ») ;
- Mais en plus ils sont **contrôlés de manière abusive** sur leur emploi du temps

et la direction va même jusqu'à **s'immiscer dans leur vie privée** en demandant des justificatifs pour poser des CA exceptionnels et permuter les samedis !

Pour la CGT, la pression générée par l'enquête actuelle ne doit pas tout permettre et surtout pas une suspicion généralisée sur des agents qui pourtant aiment leur métier et sont prêts depuis plusieurs années à faire des propositions d'amélioration de service. Mais pas dans ces conditions.

Les choses doivent changer et vite !

Nous vous alertons enfin en urgence sur plusieurs cas d'agents BMVR qui ont reçu un courrier leur annonçant la fin de leur NBI en raison de la modification des périmètres des quartiers prioritaires. Or, vérification faite, ces agents travaillent toujours au sein de périmètres ouvrant droit à cette NBI (Alcazar, Saint-Charles ...)

### **LES DIMANCHES D'ETE DANS LES PISCINES :**

Nous nous interrogeons sur le système mis en place au sein des piscines municipales, incluant le dimanche dans les cycles de travail pour la saison d'été 2018.

La direction des sports ne veut plus faire récupérer les dimanches travaillés comme il était de mise les années précédentes, avec la mise en place d'un planning de 2 jours à 10h, 2 jours de repos et 2 jours à 5 h pour effectuer 160 h mensuelles sur juillet et août.

Nous rappelons que le travail au sein des piscines municipales se fait dans des conditions difficiles : exposition au bruit, à la chaleur et à l'humidité, nocivité de l'air ambiant (les chloramines sont classées dans le tableau A des maladies professionnelles), travail du dimanche, horaires décalés, et responsabilité envers les usagers.

Le personnel ne comprendrait pas que la Direction des Sports ne revienne pas sur cette organisation en accordant cette récupération légitime du dimanche.

\*\*\*\*\*



# Syndicat UNSA Territoriaux Ville de Marseille

Déclaration préalable  
CT du 07 juin 2018

Madame la Présidente, Monsieur le DGS et DGS Adjoint, Mesdames et Messieurs les élu(e)s, chers collègues

Nous déplorons les 6 agressions qui se sont produites sur les BMDP depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018.

Si l'Administration est en pleine réflexion sur les mesures à prendre pour essayer d'améliorer la sécurité de ces agents, il n'en reste pas moins qu'aujourd'hui les agents qui sont sous la protection de Monsieur le Maire sont désarmés face à ces agressions.

Les mesures annoncées, plexiglas, mixité des agents, regroupement de certains bureaux doivent être mises en place rapidement.

## **Éducation**

Devant l'ensemble des membres de ce CT, nous vous demandons de rendre votre décision sur les jours dits « de récupération », antérieurs à 2017, pour les agents de l'éducation. Soit ils peuvent être récupérés, soit ils seront payés.

Cette situation perdure depuis de longs mois ; un jour on annonce qu'ils sont supprimés car illégaux, un autre jour qu'ils sont gelés, et les agents restent dans l'attente d'une réponse.

Pour l'UNSA, en aucun cas les agents ne sont responsables des erreurs et décisions prises par les responsables de secteurs, et surtout pas du manque de personnel.

Nous vous rappelons que nous n'avons reçu aucune réponse concernant la prime « dite de salissure » pour les agents de l'éducation et de la petite enfance. (courrier adressé en janvier 2018)

Le 1<sup>er</sup> juin 2018, lors de notre rencontre, vous vous êtes engagés à nous transmettre avant le 06 juin les montants attribués par grade de la prime votée en CT du 29 Mars 2018 pour les agents de l'Opéra.

A ce jour ce document ne nous est toujours pas parvenu. Ou peut être que celui-ci a été adressé par erreur à une autre organisation syndicale ?

Nous regrettons que les engagements annoncés ne soient pas tenus.

De plus dans la durée légale qui a suivi la réception des dossiers présentés en CT, nous avons demandé un RDV à Monsieur BERTHIER et Mme LUPORI pour échanger sur le nouveau cycle de travail du garage de l'Hôtel de Ville, mais bien entendu aucune réponse ne nous a été adressée.

**Quelle que soit la couleur de nos organisations syndicales, quelle qu'en soit sa force, les représentants syndicaux et les élus en Comité technique doivent être traités avec parité.**

**Devant ce manque de respect orchestré à l'encontre de nos adhérents, de nos délégués, de notre organisation syndicale, nous vous informons que nous quitterons ce CT après le vote du dossier sur la nouvelle organisation des services du garage de l'Hôtel de Ville.**

Merci de votre attention.



## DECLARATION PREALABLE COMITE TECHNIQUE DU 7 JUIN 2018

Madame la Présidente, Monsieur le DGS , Monsieur le DGAS , Mesdames , Messieurs,

C'est dans un contexte assez tendu et perturbant que ce CT est aujourd'hui organisé. L'enquête menée par le PNF et les nombreuses auditions d'agents et cadres qui en découlent génèrent tension, inquiétudes et interrogations de plus en plus nombreuses. Beaucoup d'agents concernés se voient reprocher par les enquêteurs d'avoir détourné des fonds publics en ayant perçu des heures supplémentaires qui n'auraient pas été travaillées. Nos organisations qui défendent depuis leur création l'équité, la transparence, l'honnêteté et l'intérêt général regrettent vivement que des pratiques cautionnées par une partie de l'administration, voire officialisées sur certains documents soient désormais reprochées aux agents qui n'avaient aucune raison de ne pas faire confiance à leur hiérarchie. Il convient de noter que dans de nombreux cas, ces agents sont soumis à des sujétions particulières qui ont d'ailleurs été reconnues au sein du régime indemnitaire approuvé dernièrement (exemple : les secrétaires d'élus) Il est également très regrettable qu'on leur dise à l'occasion des auditions que le Maire va déposer plainte contre eux ! Ces agents et cadres souffrent et se sentent abandonnés par l'Administration. Nous demandons qu'une cellule psychologique soit dédiée au suivi de ces personnels d'une part, et que la position de l'administration vis à vis de ceux-ci soit clarifiée (notamment au travers de la protection fonctionnelle) d'autre part.

S'agissant du temps de travail, nos organisations tiennent à souligner le contexte quasi révolutionnaire qui a prévalu aux travaux sur ce dossier.

En effet, il est assez remarquable que l'administration ait enfin associé l'ensemble des organisations syndicales aux discussions préalables au travers des consignes données en ce sens aux DG et DGA mais également des rencontres avec le DGS.

Nous considérons que notre action insistante auprès de monsieur le DGS à ce sujet a porté ses fruits et nous le remercions de nous avoir entendus.

Il serait désormais préférable que les dossiers de ce niveau présentés aux divers CT à venir soient ainsi soumis à ce type de concertation préalable constructive.

Une point d'amélioration à envisager toutefois : prévoir des délais un peu plus larges pour permettre autant aux organisations syndicales qu'aux DG concernés de s'organiser sans précipitation ni pression..

Une autre remarque également, si nous avons été très bien reçus par les hauts représentants de l'administration, nous avons eu le sentiment que tous n'avaient pas la même interprétation des directives formulées par le DGS. Ceci rejoint le point évoqué précédemment : évitons la précipitation génératrice de stress, d'interprétations divergentes et d'erreurs à la clef !

Nos propositions semblent avoir bien été accueillies. Nous nous permettons d'insister toutefois sur l'enjeu de ce dossier qui ne réside pas dans le fait de travailler 40h de plus par an, mais bien dans la

modernisation indispensable de l'administration et l'amélioration des conditions de travail des agents. Si nous partageons le point de vue de l'administration sur la nécessité de faire prévaloir l'intérêt général, nous insistons néanmoins sur les améliorations à développer pour les employés municipaux ; améliorations qui relèvent de cet enjeu : souplesse réelle des horaires de travail et ce sans même attendre l'outil de gestion du temps de travail ; augmentation de la participation Mutuelle de la VdM ; contrat de prévoyance pour les agents ; monétisation du CET et revalorisation substantielle du régime indemnitaire, télétravail ; espaces de coworking.

Sur le cas particulier des Musées, nous constatons que l'administration communique enfin sur la fréquentation des musées durant l'été entre 18h et 19h. Nous regrettons que cette communication n'ait pas été réalisée plus tôt (ce malgré nos multiples relances) conformément aux engagements pris lors du CT de janvier 2017, au cours duquel il avait été indiqué qu'un bilan serait réalisé au terme d'une année de fonctionnement. Point que nous étions les seuls syndicats à réclamer d'ailleurs contrairement à ce que d'autres tentent de s'approprier désormais !

Quoiqu'il en soit, il est regrettable que cet horaire d'été visiblement peu probant en terme de fréquentation soit reconduit durant l'été 2018 ; nous ne sommes pas convaincus que la petite fréquentation n'est liée qu'à un choix de programmation. Dans la mesure où les cycles de travail des Musées feront l'objet d'un rapport au CT de l'automne prochain, nous demandons d'ores et déjà que dès la mi août 2018, nous soient adressées les statistiques de fréquentation des musées durant ce créneau horaire contesté de l'été prochain.

Nous souhaitons également attirer l'attention de la situation des agents de la mairie des 13/14 dont la NBI « quartier prioritaires » a été brutalement supprimée sur la base d'un choix effectué par le DGS de la mairie de secteur sans aucune concertation avec les cadres responsables concernés , et dans une totale méconnaissance des fonctions exercées des agents et de la population reçue. Nous demandons que les décisions prises pour ces agents soient toutes reconsidérées.

Nous profitons également de cette déclaration préalable pour effectuer quelques remarques au sujet du régime indemnitaires de certaines catégories d'agents :

- nous sommes toujours dans l'attente d'un rdv avec l'administration sur les modalités de fixation du régime indemnitaire des secrétaires d'élus et de hauts fonctionnaires. Nous demandons au moins que celles-ci déjà fragilisées par les événements précités ne perdent pas un centime de pouvoir d'achat par rapport à l'année 2017 ;
- nous rappelons également la déception des agents de l'État civil concernant le montant qui les concerne qui, à notre sens, ne tient pas suffisamment compte du surcroît de travail et des difficultés liés à la loi sur modernisation de la justice. Force est de constater que l'activité est en effet en pleine croissance.
- nous demandons que l'activité croissante et la multiplication des missions de la police municipale soient suivies d'une augmentation du régime indemnitaire des agents. Si nous pouvons saluer le travail accompli par le DGSEC concernant les dotations vestimentaires, les équipements divers et l'ouverture d'une nouvelle base, nous considérons que le passage du RI au maximum reste à réaliser.

Concernant les écoles, nous tenons à attirer l'attention de l'administration sur le problème des jours de récupération, assez anciens pour certains, que les agents n'ont pas été autorisés à prendre et qu'ils risquent de perdre. Nous sommes certes tout à fait convaincus qu'il convient de respecter les règles en matière de récupération, mais on ne peut à la fois demander aux agents de travailler en sus de leurs heures, refuser de les payer en heures supplémentaires, refuser de leur ouvrir un CET et ne pas leur accorder ces récupérations !! Quant à leur faire récupérer moins d'heures qu'ils n'ont travaillées en considérant que dans le cadre d'annualisation du temps de travail, une journée de 6h vaut pour

une journée de 8h, cela nous paraît également particulièrement anormal ! Nous demandons donc que ce problème des récupérations fasse l'objet d'une charte interne spécifique au sein des cycles de travail des écoles à préparer pour le CT de l'automne prochain, établissant clairement les modalités de ce dispositif, le mode de gestion des heures à récupérer et les règles claires nettes et précises de récupération.

Nous souhaiterions également attirer l'attention sur les ATSEM qui ne devraient plus avoir à faire le ménage et nous serions partisans d'ôter cette mission de leur poste de travail.

S'agissant des BMDP, force est de constater que l'incivilité et l'agressivité du public s'accroissent (de même que dans les écoles d'ailleurs) Si l'Administration a déjà mis en œuvre certains moyens pour tenter de venir en aide aux agents (formations, équipements, locaux adaptés) nous souhaiterions savoir quels autres moyens sont à l'étude pour améliorer les conditions de travail des agents.

Nous ne sommes pas systématiquement partisans de l'accroissement des ressources humaines comme pourraient le faire d'autres organisations syndicale ; mais en l'occurrence, nous pensons qu'un renfort en personnel demeure la mesure essentielle pour soulager ces agents et limiter l'agressivité. Nous insistons pour que ces renforts soient étudiés en priorité.

Concernant les agents logés, nous insistons sur la réouverture du dossier concernant ces personnels comme demandé en intersyndicale.

Nous revenons également sur la situation des médiateurs culturels pour lesquels l'Administration n'a toujours pas répondu à nos multiples sollicitations...

Au sujet des ajustements d'organigramme ou transferts de services, pour une meilleure lisibilité, et d'une manière générale, il serait préférable que les rapports relatifs aux changements d'organisation soient tous bâtis sur un modèle commun présentant au minimum des informations récurrentes relatives aux personnels, aux moyens, aux cycles de travail , puis complétés des informations spécifiques au service présenté. Les rapports sont très souvent incomplets sur ces informations et c'est regrettable.

Nous demandons à la DGARH de donner un cadre type aux services en ce sens.

Nous souhaiterions également pouvoir disposer d'un bilan concernant le fonctionnement et les résultats de la commission harcèlement pilotée par la DGARH. Si nous avons accueilli avec beaucoup de satisfaction cette nouvelle instance que nous réclamions aux lendemains de notre élection, nous sommes inquiets sur le mode de fonctionnement de celle-ci. En effet, il nous est remonté diverses réclamations concernant les modalités de mise en œuvre, notamment le fait qu'un tri soit effectué par un représentant de la DGARH qui décide de ce qui peut relever ou non de cette commission ; le choix de ses membres resté assez confidentiel sans appel à candidature au sein des services municipaux ; le règlement interne de fonctionnement, les suites données aux saisines etc.

Nous demandons à notre administration qu'un bilan au sujet de cette commission soit ,présenté lors du prochain CT.

Enfin, en cette année d'élections professionnelles, nous souhaitons attirer l'attention de l'administration sur la nécessité de tout mettre en œuvre pour que celles-ci se déroulent au mieux, notamment :

- veiller à ce que seuls les agents détachés pour tenir les bureaux de vote soient présents dans ceux-ci ;

- éviter les attroupements de fervents sympathisants à l'entrée des bureaux de vote qui pourraient mettre la pression sur les électeurs ;
- indiquer aux responsables des sites où seront installés les bureaux de vote qu'il serait judicieux que la présidence des bureaux de vote soit tirée au sort si plusieurs candidats internes à leur site sont volontaires ;
- faire imprimer toutes les professions de foi par l'administration municipale (d'autres collectivités assurent cette charge)
- assurer la distribution de repas froids aux membres des bureaux de vote et prévoir pour les agents des écoles mobilisés par ces élections un allègement de travail en distribuant aussi un repas froid aux enfants mangeants à la cantine .
- préparer d'ores et déjà le cadre du protocole syndical en vue de le compléter pour le CT qui suivra les élections professionnelles

Nous remercions la DGARH de nous avoir tous reçus (du moins presque tous puisque certains se sont abstenus de venir espérant peut-être un rdv privé ?) et d'avoir entendu nos questions. Nous en attendons les réponses.

Je vous remercie