

Marseille, le 21 JUIN 2017

ADJOINTE AU MAIRE

Mesdames et Messieurs les Membres
du Comité Technique

Mesdames, Messieurs,

Je vous prie de bien vouloir trouver ci-joint, dans les délais requis, le Relevé intermédiaire des Avis émis par le Comité Technique, comportant :

- les déclarations préalables des Représentants du personnel
- le nom des intervenants pour chaque rapport
- les avis recueillis.

Je vous prie d'agréer, Mesdames, Messieurs, l'assurance de ma considération distinguée.



Marie-Louise LOTA
Adjointe au Maire
Déléguée aux Emplacements Publics
Présidente du Comité Technique



RELEVÉ INTERMÉDIAIRE DES AVIS ÉMIS PAR LE COMITÉ TECHNIQUE DU 15 JUIN 2017

Déclarations préalables des représentants du personnel

Intervenants :

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

ORDRE DU JOUR

Compte rendu du Comité Technique du 31 mars 2017

Avis :

Collège des représentants du personnel :

Pour : 15
Contre : /
Abstention : /

» Avis favorable à l'unanimité des membres présents

Collège des représentants de la collectivité :

Pour : 15
Contre : /
Abstention : /

» Avis favorable à l'unanimité des membres présents

Organisation du temps de travail dans les services municipaux

Intervenants des représentants du personnel :

FO : Madame Audrey LIEUTAUD
FSU territoriale : Madame Christine DONADIO
CGT : Monsieur Raymond ROMANO
UNSA : Monsieur Nicolas BONNET
CFE CGC/CFTC : Monsieur Ludovic BEDROSSIAN

Intervenant de la collectivité : Monsieur Jean-Claude GONDARD

Experts de la collectivité : Messieurs Stéphane GALLART et Laurent-Xavier GRIMA

Avis :

Collège des représentants du personnel :

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

» Avis défavorable 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 des logements de fonction

Intervenants des représentants du personnel :

FO : Monsieur Patrick RUE
FSU territoriale : Madame Louise GROSS
CGT : Madame Françoise RISTERUCCI
UNSA : Monsieur Nicolas BONNET
CFE CGC/CFTC : Monsieur Ludovic BEDROSSIAN

Intervenants des représentants de la collectivité : Monsieur Jean-Pierre CHANAL,
Madame Annick DEVAUX

Experts de l'Administration : Messieurs Stéphane GALLART, Laurent-Xavier GRIMA,
Michel PAYAN

Avis :

Collège des représentants du personnel :

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

» Avis défavorable 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

Contrôle d'accès et de présence dans les bâtiments de l'Hôtel de Ville

Intervenants des représentants du personnel :

FO : Serge MEI
FSU territoriale : Madame Christine DONADIO
CGT : Monsieur Raymond ROMANO
UNSA : Monsieur Nicolas BONNET
CFE CGC/CFTC : Monsieur Ludovic BEDROSSIAN

Intervenants des représentants de la collectivité : Monsieur Jean-Pierre CHANAL,
Monsieur José ANTONIOLI

Avis :

Collège des représentants du personnel :

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

» Avis défavorable 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

Actualisation du dispositif des astreintes et des permanences

Intervenants des représentants du personnel :

FO : Monsieur Patrick DIDELET
CGT : Monsieur Raymond ROMANO
UNSA : Monsieur Nicolas BONNET
CFE CGC/CFTC : Monsieur Ludovic BEDROSSIAN

Intervenants des représentants de la collectivité : Monsieur Jean-Pierre CHANAL,
Madame Marie-Josée MARIOTTI

Avis :

Collège des représentants du personnel :

Pour : 9 FO, 2 FSU territoriale, 1 UNSA, 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

Mise en œuvre des autorisations spéciales d'absence (ASA) en faveur des représentants du personnel des CHSCT

Intervenants des représentants du personnel :

FO : Monsieur Bruno MOSCATELLI
FSU territoriale : Madame Louise GROSS
CGT : Monsieur Raymond ROMANO
UNSA : Monsieur Nicolas BONNET
CFE CGC/CFTC: Monsieur Ludovic BEDROSSIAN

Intervenants des représentants de la collectivité : Monsieur Jean-Pierre CHANAL,
Madame Corinne ROSMINI

Avis :

Collège des représentants du personnel :

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

» 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 2017

Intervenants des représentants du personnel :

FO : Monsieur Pierre LAUZAT
FSU territoriale : Madame Christine DONADIO
CGT : Monsieur Raymond ROMANO
UNSA : Monsieur Nicolas BONNET
CFE CGC/CFTC: Monsieur Ludovic BEDROSSIAN

Intervenants des représentants de la collectivité : Monsieur Jean-Pierre CHANAL,
Mesdames Marie-Louise LOTA, Corinne ROSMINI, Catherine TRAVERSAT

Avis :

Collège des représentants du personnel :

Pour : 15
Contre : /
Abstention : /

» Avis favorable à l'unanimité des membres présents

Collège des représentants de la collectivité :

Pour : 15
Contre : /
Abstention : /

» Avis favorable à l'unanimité des membres présents

Modification de l'intitulé de la Direction Générale adjointe des Services d'Incendie et de Secours et de l'emploi de Directeur Général Adjoint des Services d'incendie et de Secours

Intervenants des représentants du personnel :

FO : Madame Danièle BONNEFOY

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

Avis :

Collège des représentants du personnel :

Pour : 15

Contre : /

Abstention : /

» Avis favorable à l'unanimité 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 Direction de l'Accueil et de la Vie Citoyenne

Intervenants des représentants du personnel :

FO : Madame Brigitte BANO

CGT : Monsieur Raymond ROMANO

UNSA : Monsieur Nicolas BONNET

CFE CGC/CFTC: Monsieur Ludovic BEDROSSIAN

Intervenants des représentants de la collectivité : Messieurs Jean-Pierre CHANAL, Monsieur Jean DURAND

Expert de l'Administration : Monsieur Patrick SOUDAIS

Avis :

Collège des représentants du personnel :

Pour : 9 FO

Contre : /

Abstention : 2 FSU territoriale, 2 CGT, 1 UNSA, 1 CFE CGC/CFTC

» 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

Rapport annuel d'information sur la mise à disposition de personnel

Intervenants des représentants du personnel :

FO : Monsieur Patrick RUE

FSU territoriale : Madame Louise GROSS

CGT : Monsieur Raymond ROMANO

UNSA : Monsieur Nicolas BONNET

CFE CGC/CFTC: Monsieur Ludovic BEDROSSIAN

Intervenants des représentants de la collectivité : Messieurs Jean-Pierre CHANAL,
Monsieur Frédéric ROBERT

Avis : Rapport présenté en communication – PAS DE VOTE

FORCE OUVRIERE

Syndicat Général des Territoriaux FORCE OUVRIERE de la Ville de Marseille et de la Métropole Aix-Marseille-Provence

CT 15 juin 2017 Intervention Générale

(A VOLLARO)

Le Comité Technique se réunit entre les deux tours des élections législatives, certainement à un tournant de notre République. Nous sentons bien, auprès des agents, la vive tension suscitée par les événements qui marquent dramatiquement l'actualité et ceux qui interpellent les esprits comme le fort taux d'abstention aux 1^{er} tour des élections qui renouvelleront un nombre important de députés.

Au nom des très nombreux agents territoriaux que nous représentons, nous voulons exprimer leur aspiration à la mise en place de politiques qui améliorent la situation générale en France et en Europe, apportent aux services publics et aux collectivités locales le soutien qui leur a fait défaut ces dernières années, tout comme ils aspirent à une amélioration de leur situation personnelle. Ils constatent en effet une dégradation de leur condition de travail, de leur évolution de carrière ainsi que de leur rémunération.

L'accord relatif à l'avenir de la Fonction Publique et les mesures prises pour la modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations au niveau national comme la dernière Commission administrative de la Ville pour les personnels des catégories B et C, ne sont pas aux niveaux des attentes. Ces décisions ne répondent pas non plus aux efforts demandés et consentis par le personnel pour mettre en œuvre de très nombreux et ambitieux projets comme la création de la métropole Aix-Marseille-Provence, Marseille ; Capitale du sport 2017, l'obligation de faire face aux désengagements de l'État et aux politiques de restriction budgétaire... cette liste n'étant pas exhaustive.



Le Syndicat Force Ouvrière rappelle qu'il est toujours prêt pour la concertation dans l'intérêt des personnels comme de notre collectivité. Notre organisation syndicale, comme elle l'a déjà fait dans le passé, sera disponible, vigilante et mobilisée même durant la période estivale.

Elle attire l'attention des membres du Comité technique sur sur plusieurs difficultés rencontrées dans le fonctionnement des services :

Ainsi pour la DGANSI, l'ensemble des techniciens sont appelés à intervenir quotidiennement dans le centre ville, où les places de stationnement sont limitées et payantes, et cela par nécessité de service dans le cadre d'opérations de maintenance des réseaux ou d'installation de matériel.

Ils ne trouvent plus de places de stationnement non payantes et sont contraints de payer leur stationnement pour accomplir leurs missions pour la ville. Notre syndicat a interpellé la DGANSI sur cette question et en l'absence de solution, a demandé la fourniture d'un compte TIMO pour les véhicules et les équipes concernées soit une trentaine de personnes et 22 véhicules.

Ce compte appartient au nouveaux outils qu'offre le numérique, il relie le stationnement aux plaques minéralogiques des véhicules déclarés utilisateurs, calcule le prix exacte du stationnement et apporte toutes les garanties et les contrôles nécessaires pour un emploi professionnel. Le Directeur Général adjoint de la DGANSI a émis un avis favorable suite à notre intervention.

Notre syndicat Force Ouvrière renouvelle sa demande auprès de l'administration pour qu'elle apporte une réponse favorable à cette légitime demande.

Nous reviendrons également et succinctement sur la question des effectifs qui demeure problématique notamment dans les écoles, au Service de la Comptabilités Ordonnancement de la Direction des Finances qui a fait l'objet de plusieurs interventions restées sans réponse et dans les crèches qui après une courte bouffée d'oxygène, se retrouvent sous pression de nouveau.

À l'heure actuelle le corps des suppléantes est presque à zéro, la plupart des équipements tournent avec un effectif minimum. Cette situation permet seulement d'être ouvert et ce traduit par un épuisement général des équipes.

Les recrutements du premier trimestre ne sont pas tous effectués et les prévisions pour les autres mois de l'année affichent un nombre d'agents employés insuffisant y compris pour l'encadrement ; éducatrices de jeunes enfants et puéricultrices. Il faut également déplorer des départs et l'absence cette année d'un concours sur titre sur le grade des éducatrices.

Pour autant les équipes des crèches restent très engagées et vingt d'entre-elles ont obtenu la certification dans le cadre de la démarche qualité. Une fois encore notre organisation rappelle que cette démarche demande des moyens humains correspondant aux enjeux et aux ambitions de notre collectivité.

Nous sommes également inquiets sur la mobilité interne qui connaît, malgré le travail de la DGARH, à nouveau des pannes, ne peut pas répondre à toutes les demandes et connaît des délais d'attente qui s'allongent et ont une durée déraisonnables.

C'est l'ensemble des structures municipales qui sont appelées à contribuer au bon fonctionnement d'une mobilité réussie et efficace. Par ailleurs la mobilité interne connaît ses limites sur des emplois comme ceux des cadres d'emploi des agents techniques où la ville ne dispose plus d'un vivier d'emplois suffisants .

Notre deuxième inquiétude concernent les médailles du travail qui pourraient ne pas être attribuées en 2017 car les demandes prendraient du retard dans leur traitement en raison de la mise en place de sa gestion dans le nouveau pro-logiciel Azur.

Ce retard pourraient avoir des effets irrattrapables sur des agents concernés par un départ en retraite en cours d'année.

Pour conclure : les chauffeurs de la mairie centrale sont accueillis dans des locaux provisoires présentant de nombreux problèmes . Les travaux dans locaux qui leur sont affectés ont été accomplis, mais leur retour est retardés encore car les marchés de travaux de propreté (cloisons en plâtre et peinture) ne sont pas opérationnels. Trop souvent nous rencontrons des problèmes de marchés non renouvelés et qui privent les services d'outils et de moyens indispensables .



Comité Technique
Séance du 15 juin 2017

Déclaration préalable

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

C'est un nouveau Comité technique très chargé, trop lourd, qui, cette fois plus que de coutume, aurait nécessité une concertation très large.

L'aménagement du temps de travail, l'organisation des services municipaux va forcément de pair, pour LA FSU TERRITORIALE, avec une anticipation, une politique du personnel, une stratégie et un suivi qui sont au cœur de l'organisation transversale municipale.

Nous attendons une vision à long terme, globale, avec une adaptation service par service, accompagnant les agents au sein d'un projet commun dont ils seraient fiers.

Dans ce cadre précisément, nous demandons à nouveau que LA FSU TERRITORIALE et les personnels des bibliothèques soient informés et associés à la future organisation du temps de travail et aux éventuelles modifications d'organigramme des bibliothèques prévues en Comité Technique en fin d'année, par des réunions et groupes de travail.

Nous souhaiterions évoquer également la mobilisation exceptionnelle du personnel lors du 2^e tour de l'élection présidentielle.

Bien que faisant partie des obligations des agents publics, nous regrettons toutefois la précipitation et les méthodes problématiques mises en place.

Car pourriez-vous nous indiquer l'égalité de traitement entre les services en matière de désignation de personnel ? Certains auraient eu le choix. Pourquoi ?

Et pourtant, malgré ces difficultés, ce stress, ces pressions voire menaces dans certains cas, le personnel municipal a répondu présent sans ménager ses efforts. Et les conditions étaient difficiles : réactivité quasi immédiate avec des agents prévenus moins de 48 heures avant le scrutin, induisant de fait une absence de formation, une grande et éprouvante amplitude horaire, avec une heure de pause pour effectuer eux-mêmes leur devoir citoyen et se restaurer...

Bien qu'une rémunération ait accompagné cette disposition, ramenée au taux horaire, cela ne nous paraît pas exorbitant.

C'est pourquoi, à titre exceptionnel, pour valoriser et remercier tous ces municipaux dévoués à la cause publique, nous vous avons demandé en date du 23 mai 2017 l'octroi d'un jour de compensation.

Ce serait un signe fort de bienveillance à leur égard dont ils vous sauraient gré.

Pour terminer sur ce point, nous souhaiterions proposer, lors de prochains rendez-vous aussi mobilisateurs de municipaux, qu'il soit fait appel en priorité à ceux ayant un rythme de travail du lundi au vendredi, sans contrainte de service le week-end. Car dans certains services, des agents ont ainsi cumulé 7 jours consécutifs de travail, ou plusieurs week-ends de travail consécutif alors que leurs contraintes sont déjà fortes de ce point de vue. Cela permettrait d'être en adéquation avec la réglementation.

Nous tenons également à attirer votre attention sur la problématique récurrente de la distribution des titres restaurant pour le personnel des écoles.

En effet, cette distribution biannuelle s'étale sur seulement 3 jours pour 8 arrondissements et concerne environ 3 800 agents.

Les impératifs professionnels des agents comme le service cantine et la préparation qui précède, s'étendent sur plusieurs heures dans la journée, ne leur laissant qu'un laps de temps limité pour se déplacer.

De surcroît, lorsqu'ils se rendent à la rue Fauchier ils doivent patienter près de deux heures dans les couloirs, au côté des administrés qui effectuent les inscriptions scolaires, pour récupérer leurs titres restaurant.

De plus, certains agents de maîtrise obligent qu'un seul agent par école les récupère pour l'ensemble de leurs collègues sans tenir compte de la sécurité de ces derniers.

C'est pourtant une lourde tâche qui génère stress et responsabilité.

Nous demandons que soit prévu, à l'avenir, une distribution décentralisée, permettant une meilleure gestion de retrait des titres restaurant.

Dans un autre domaine, nous souhaiterions avoir la position de l'Administration sur l'éventualité d'un décret sur les rythmes scolaires donnant la possibilité aux collectivités de revenir à la semaine des 4 jours pour la rentrée 2017.

Par ailleurs, Nous voudrions signaler la difficulté de certains agents devant déposer leur « Mardi Gras » sur deux jours désignés par leur responsable.

Nous proposons que l'amplitude soit étendue pour permettre une meilleure gestion des effectifs ; la situation actuelle amenant des complications inutiles par une restriction drastique de personnel.

Nous voudrions également porter à votre connaissance que des agents n'ont pu avoir accès à l'inscription lors de la mise sous pli pour les élections législatives.

Si, globalement, le dispositif était satisfaisant, des agents ayant des restrictions d'accès au serveur n'ont eu aucune solution palliative de la part de leur hiérarchie.

Nous rappelons que c'est un complément financier conséquent, il n'est pas tolérable que leur demande légitime n'aboutisse pas.

En outre, nous restons en attente de propositions pour le service du Samu Social, malmené. Nous espérons que leur professionnalisme sera reconnu.

Et il en est de même pour le service des ASVP. L'attente est forte, nous espérons une avancée sur plusieurs points.

Nous tenons à remercier la DGARH de la réunion d'information sur le RIFSEEP qui a permis un échange et un éclairage intéressants.

Toutefois, nous demandons de nouveau la participation des organisations syndicales et la liste des groupes de travail.

Pour finir sur une note positive, on peut se satisfaire d'une meilleure écoute de l'Administration et nous restons en attente d'un travail commun plus constructif et approfondi.



COMITE TECHNIQUE DU 15.06.2017

DECLARATION PREALABLE

Madame la Présidente,

Monsieur le DGS,

Mesdames et Messieurs les élu-e-s,

Cher-e-s collègues,

A l'heure de tant de changements « jupitériens » au niveau national, force est de constater qu'à la Ville nous serions plutôt dans une séquence de « continuité dans la continuité », que ce soit pour (ne pas) rencontrer l'administration, pour l'évolution des effectifs ou favoriser l'implication des personnels ...

DEMANDES DE RENCONTRES AVEC L'ADMINISTRATION :

Nous profitons de cette déclaration préalable pour vous réitérer nos demandes de réunions préparatoire au CT, afin que toutes les organisations syndicales soient également traitées.

M. Gondard nous avait dit lors du CT du 31 mars dernier qu'il serait disposé à nous recevoir si nous nous comportions pas de manière si peu « vertueuse » à la Métropole.

Nous souhaitons simplement vous rappeler que, contrairement à certaines organisations syndicales, la CGT a décidé de dissocier ses syndicats au sein des deux collectivités, la CGT Métropole étant un syndicat autonome de la CGT Ville de Marseille.

Nous nous étonnons d'autant plus de ce positionnement que le DGS de la Métropole reçoit l'ensemble des syndicats métropolitains.

Pourquoi en est-il autrement à la Ville où la CGT reste le seul syndicat à ne pas être reçu ?

Nous réitérons donc nos demandes de rencontres préalables aux réunions des instances paritaires, CAP, CT et CHSCT.

Au moment où vous portez au sein du CT deux dossiers problématiques pour nombre d'agents, il nous semble que la mise en place d'un dialogue social clair et respectueux devient plus qu'une nécessité.

Nous vous avons écrit à ce sujet en intersyndicale ; nous avons même déposé un préavis de grève, sans aucune réaction de la part de l'Administration.

Le personnel appréciera.

TEMPS DE TRAVAIL VS EFFECTIFS ?

Nous souhaitons vous faire part de l'état de notre réflexion concernant les effectifs au regard du dossier sur le temps de travail au sein des services municipaux que vous présentez ce jour.

En effet, comment ne pas faire un lien entre les deux thématique ?

Nous sommes bien conscients de la situation délicate que l'Etat impose aux collectivités territoriales et réduisant encore et encore ses dotations. Pour autant le choix de répercuter ses baisses de dotation sur les effectifs dans nombre de services n'appartient qu'à la Ville.

A une période où le chômage de masse et la précarité frappent plus durement notre cité que le reste de la France, nous pensons que des services publics municipaux bien dotés tant en budget qu'en effectifs constituent un rempart à même d'amortir le choc de la crise.

Pourtant, la philosophie qui semble animer la Ville dans cette mise à plat de l'organisation du temps de travail, est celle de la boîte à outil RH à la disposition des managers et chefs de service en vue d'optimiser les ressources ...

Rien sur le bien être au travail, rien sur les RPS, sur le stress occasionné

D'autres choix de gestion sont possibles : discutons-en !

INTEGRATION DES ANIMATEURS TAP VACATAIRES :

Au moment de la fin annoncée de l'Aménagement du temps scolaire (TAP) se pose la question la situation des vacataires TAP. Nous demandons à l'Administration d'envisager leur intégration, tant au regard de leur situation individuelle et collective, que des besoins importants au sein du secteur Animation.

QUELS TRANSFERTS A LA METROPOLE ?

A l'heure où les municipalités doivent rendre leur copie à la Commission locale d'évaluation des charges transférées (CLECT), détaillant les compétences et services qu'elles souhaitent voir métropolisés, nous demandons officiellement que soit réuni un CT exceptionnel afin que cette question soit débattue. Rappelons qu'un tel CT est réglementaire.

Nous rappelons également qu'une étude d'impact des différents choix doit être diligentée. Quel en est le calendrier ?

Le DGS a évoqué à plusieurs reprises, soit dans le cadre municipale, ou au sein de la Métropole, que les bibliothèques et les piscines seront concernées au premier chef.

Pourtant aucune information des personnels n'a été faite par la hiérarchie.

Nous demandons que les agents soient tenus informés des décisions municipales envisagées : transfert intégral ou partiel de ces compétences ? Qu'est-il prévu en terme de maintien des conditions de statut et d'emploi, de conservation du régime indemnitaire et des droits acquis, etc. ?

LE NON-RESPECT DU DROIT APPLICABLE :

Dans nombre de domaines et de services, le droit réglementaire semble pas ou mal appliqué : l'accès au compte-épargne-temps (CET) au sein des écoles, l'absence de feuilles de congés (Ecoles, SAMU Social ...), demande de remboursement de la NBI sans application de la dégressivité suite à sa perte par l'agent.

Nous demandons que la réglementation soit appliquée dans son intégralité.

SITUATION AU SEIN DU SAMU SOCIAL :

Une fois de plus un service municipal défraye la chronique, avec enquête préliminaire, garde à vue et tout le toutim ... Une fois de plus le personnel municipal est montré du doigt comme profiteur et délinquant.

Quelles que soient les futures décisions de justice concernant les cas individuels, nous ne pouvons laisser porter l'opprobe contre l'ensemble du personnel municipal alors que la situation ressort d'un système de gestion mis en place depuis fort longtemps et vraisemblablement pas par le personnel lui-même, jetés en pâture à la vindicte populaire et fort peu soutenu par la Ville ...



Syndicat UNSA Territoriaux Ville de Marseille

**Déclaration préalable
Comité Technique du 15/06/2016**

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

Voilà encore un Comité Technique tumultueux, par la présentation de deux lourds dossiers, qui nécessitaient une concertation avec l'ensemble des organisations syndicales et une information aux agents municipaux avant présentation à cette instance.

Le fait de nous exclure de toute préparation sur les dossiers aussi importants, entraîneront un vote négatif de notre organisation, car nous avons été élus avant tout pour défendre au mieux les droits et intérêts des agents, tout en assurant aussi la mission de faire respecter leurs devoirs, afin de garantir un service public de qualité.

Concernant l'entretien professionnel :

Nous tenons à vous informer que dans certains services la procédure n'est pas respectée, la fiche de poste n'est toujours pas jointe au document, les délais de communication pas toujours respectés et comme nous le craignons, ces entretiens sont pour certains responsables «un règlement de compte ».

La formation pour les N 1 doit se poursuivre, et peut être même renouvelée.

Sur 2016, la procédure d'entretien professionnel était mise en place à titre expérimental. Nous souhaiterions aujourd'hui qu'un bilan nous soit exposé.

Télétravail

Décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature

Nous avons été interpellé par des agents dont le profil est tout à fait compatible avec le décret précité.

Nous aimerions connaître la position de l'Administration sur ce sujet ?

Comité d'action sociale

L'UNSA souhaiterait que l'Administration commande un audit sur la nécessité ou pas d'avoir un CAS commun avec les agents de la métropole. Déjà en 2015 nous vous avons saisi en intersyndicale sur ce sujet.

En effet il serait pertinent de connaître ces résultats dans l'intérêt des agents de la Ville de Marseille .

Dotation pour les organisations syndicales

A ce jour nous n'avons toujours pas reçu la note de service concernant la dotation de fonctionnement allouée aux organisations syndicales pour 2017, pouvez vous nous informer de la date à laquelle nous pourrions passer commande pour les fournitures de bureaux et les produits d'hygiène?

Concernant les places de stationnement depuis plus de deux ans nous réclamons, une ou deux places sur 15 emplacements existants entre la rue Montoliéu et rue Malaval qui sont réservés, mais plus utilisées car les services municipaux ont déménagé.

Concernant les procès verbaux, l'UNSA ne siège pas en CHSCT, pouvons nous en qualité de représentants au Comité Technique, obtenir une copie de ces procès verbaux.

Nous savons que nos collègues de la CFDT qui ne siègent à aucune instance ont obtenu par la CADA le droit à la communication des procès verbaux.

Samu Social

Le Samu Social à toute ça place au sein des services municipaux de la Ville de Marseille. Il ne faut pas oublier que le Maire en personne est venu féliciter son personnel pour le travail accompli.

Aujourd'hui ce n'est pas parce qu'une organisation de travail est montrée du doigt, que les bons agents doivent en supporter les mauvaises conséquences. Une partie de la population a besoin de son samu social, du savoir faire d'eux, du contact chaleureux de ces agents.

Toutes les mesures doivent être prises pour que le samu social puisse continuer sa mission.

Merci

COMITE TECHNIQUE DU 15 JUIN 2017**DECLARATION PREALABLE**

Madame la Présidente,
Monsieur le DGS,
Monsieur le DGAS,
Mesdames et Messieurs les membres du CT,

C'est avec beaucoup de contrariétés que nos organisations syndicales abordent ce CT du 15 juin 2017. Contrariétés liées à la fois à la méthode de travail de l'administration sur la préparation et la communication des rapports mais aussi sur le fond de certains d'entre eux.

Sur la méthode: nous réclamons depuis notre arrivée dans cette instance de pouvoir être associés bien avant les 8 jours réglementaires à la préparation des dossiers.

Comment peut-on considérer qu'il existe un dialogue social, pluriel et transparent, respectant les représentants du personnel et par conséquent les agents municipaux sans ces conditions essentielles? Et ce d'autant plus que la circulaire du 31 mars 2017 relative à l'application des règles en matière de temps de travail dans les trois versants de la fonction publique, insiste bien sur « **le dialogue approfondi avec les représentants du personnel** » ?

Or une fois de plus, nous n'avons découvert les rapports présentés ce jour que la semaine dernière !

Sur le fond: force est malheureusement de constater que pour certains de ces rapports, l'Administration a dû agir dans la précipitation pour contrebalancer un scandale révélé au grand public il y a peu et pourtant connu visiblement de presque tous au sein de la Ville de Marseille depuis longtemps... Attention, cette précipitation pour régulariser n'exonérera pas l'ensemble des responsables de leurs erreurs, voire de leurs fautes !

Nos organisations se sont toujours manifestées ouvertement et sans détour en faveur de **la transparence, de l'équité, du respect du droit et d'un dialogue social constructif ouvert à tous**. Ces valeurs prennent encore plus aujourd'hui tout leur sens.

En effet, la situation déplorable du SAMU Social jette l'opprobre sur ses agents mais aussi sur l'ensemble des fonctionnaires municipaux dont la réputation qui n'est pas toujours fameuse va encore se dégrader. Certes la réputation du personnel municipal ne constitue probablement pas un enjeu fondamental pour l'administration; mais il est bon de rappeler qu'elle contribue aussi à l'image du Maire et du Conseil Municipal d'une part et intervient dans l'incivisme croissant dont les agents sont de plus en plus victimes d'autre part (*c'est souvent plus facile d'agresser « ces fonctionnaires tricheurs, fainéants et profiteurs ...! »*)

Concernant les agents du SAMU social, il importe que les pratiques anormales révélées par l'enquête en cours ne soient pas imputées à ceux-ci. Ces personnels ont fonctionné selon un rythme validé par leur hiérarchie et que l'Administration ne pouvait pas ignorer.

Ces dérives notamment liées au temps de travail ne sont que le résultat de nombreuses années

de gabegies en tous genres issues de l'absence d'une gestion équitable et fondées sur les erreurs de casting de certains responsables que nous ne cessons de dénoncer : **casting d'encarté politique ou syndical, casting de copinage, casting de réseaux ou tout simplement casting de ceux qui se montrent le plus..; et ce en lieu et place d'une gestion prévisionnelle des emplois de direction qui permettrait de prendre le temps de choisir de façon objective, ainsi que d'une analyse des profils, des compétences et des résultats.**

Ces dérives relèvent aussi de l'absence d'un outil moderne de décompte du temps de travail qui aurait pour mérite d'éviter ce type de situation, de dispenser les cadres d'un contrôle qui peut s'avérer selon les individus trop laxiste ou trop sévère mais aussi de combiner la qualité de vie personnelle des agents et la qualité du service rendu.

Une partie des réorganisations successives depuis bientôt 10 ans a également été réalisée avec le même état d'esprit: on ne réorganise pas en fonction des missions mais surtout par rapport aux individus pour en placer certains sur des postes clefs et/ou obtenir un arrangement social...

A noter aussi que c'est trop souvent quand les problèmes graves surgissent faute d'avoir été anticipés que **l'on fait appel à des moyens inefficaces voire néfastes** pour les agents et la qualité du service rendu (*pour preuve la situation catastrophique du service des listes électorales...*)

Il est également très regrettable que la deuxième ville de France ne soit pas dotée d'une Inspection Générale des Services digne de ce nom dont la mission d'audit, de contrôle et d'évaluation aurait pu permettre à l'administration d'anticiper et d'éviter ce type de dévoiement !

Il est temps que la gouvernance du dialogue social se transforme fondamentalement!

Il y va non seulement de l'intérêt des agents et de leurs représentants (y compris ceux qui ont pu bénéficier d'un mode de cogestion depuis longtemps...) mais également de l'intérêt de l'administration de plus en plus souvent rattrapée par les erreurs dénoncées précédemment. Ne perdons pas de vue que les grands bénéficiaires de nos actions respectives au bout du compte doivent rester le citoyen et l'utilisateur du service public pour qui nous exerçons tous une « fonction publique » au sens noble du terme!

Nos organisations n'ont pas été élues par hasard. Ceux qui nous ont portés à cette place ont manifesté leur volonté de voir les choses changer...

Nous avons fortement hésité à rejeter en bloc l'ensemble des rapports présentés ce jour sans même en analyser le contenu pour manifester contre ces pratiques d'une autre époque que nous demandons régulièrement à l'administration de transformer.

Nous ne sommes toutefois pas des saboteurs et nous considérons par ailleurs qu'il serait injuste de pénaliser certains rapports de ce jour qui présentent des aspects positifs ou qui constituent un espoir de voir les conditions de dialogue social s'améliorer.

Nous voulons encore espérer que les choses peuvent évoluer dans le bon sens !

C'est pourquoi, notre position pour chacun des dossiers sera fonction de la volonté clairement affichée de l'administration de reconnaître qu'il est temps de faire évoluer son mode de dialogue social **en général**, mais aussi de donner des **gages de négociation** sérieux pour les dossiers concernés où il reste encore du travail à effectuer (*ce qu'elle a d'ailleurs su faire concernant le règlement des musées en s'engageant à présenter une étude de fréquentation des*

créneaux horaires du soir durant l'été au terme d'une année de fonctionnement, pour décider de maintenir ou non ceux-ci.)

En conséquence, nous demandons :

1/ L'ouverture de négociations préalables à tout changement fondamental ayant des conséquences sur la vie professionnelle ou personnelle des agents (*exemple : la gestion du temps de travail, les transferts de service à la Métropole, les réorganisation de service , les règlements intérieurs etc..*) et ce, dans un **cadre formel et précis** (*information des représentants, au moins 6 mois avant le CT au cours duquel le rapport sur le dossier concerné sera présenté ; réunions préparatoires et de négociations avec la DGARH et la DG concernée pendant ce laps de temps*)

Comme cela se pratique dans bon nombre d'administrations.

2/ L'élaboration d'une charte syndicale faisant apparaître en toute transparence les moyens dédiés aux organisations syndicales représentatives au sein de la Ville de Marseille, **pour la fin 2017.**

3/ Les retours d'informations sur nos questions soulevées en CT passés ou à venir et auxquelles il ne peut être répondu en séance. Certaines sont demeurées sans réponse (exemples : le bilan financier du remisage à domicile, l'indemnisation des officiers d'État Civil..) La liste complète des questions en suspend sera transmise à la DGARH.

4/ Un travail de fond bien en amont avec les représentants syndicaux pour la généralisation de l'outil de décompte du temps de travail et devant aboutir à un règlement détaillé de l'utilisation de cet outil (contrairement à ce qui a été fait pour l'Hôtel de Ville)

5/ Concernant les élections professionnelles, le retour de l'étude sur la dématérialisation des élections professionnelles que nous avons demandée **dans la logique de modernisation de l'administration.** Étude que le DGS avait accepté de faire réaliser en mai 2015 quand il nous a reçus, sans nous opposer alors la nécessité d'une demande consensuelle de tous les syndicats. Il va de soi que le débat doit porter sur la mise en œuvre de ces modalités modernes d'organisation de scrutin, mais pour débattre encore faut-il que l'on dispose d'une base éclairée..

Nous souhaiterions également qu'une campagne de sensibilisation des agents municipaux soit lancée dans le courant 2018 pour lutter contre l'abstentionnisme et pour inciter au vote par correspondance.

6/ Le lancement d'une réflexion concrète sur le télétravail au sein des services municipaux.

Quels domaines, quelles catégories de personnels, quelles conditions, quelles contraintes techniques etc.. ?

Pour une restitution courant 2018.

7/ Dans le cadre des mutualisations entre la Ville de Marseille et la Métropole, il nous paraît indispensable de s'interroger sur l'évolution du CAS du fait même de la transformation fondamentale de l'une des collectivités qui en bénéficie.

C'est pourquoi, nous vous demandons une intervention auprès du Président de cet organisme pour le **lancement, d'une étude en ce sens**. Ce serait l'occasion également de réétudier avec attention la pluralité de représentation des organisations syndicales au sein du Conseil d'Administration..

Nous exprimerons enfin des demandes propres à chaque dossier présenté au fur et à mesure des discussions de la matinée.

Merci de votre attention