Comité Technique
de la Ville de Marseille

Compte rendu de la séance du 29 mars 2018

SONT PRÉSENTS :

Représentants de la Ville de Marseille

Mme Marie-Louise LOTA
M. Jean-Claude GONDARD
M. Jean-Pierre CHANAL
M. Yves RUSCONI
M. Jean-Luc RICCA
M. Yves MORAINE
Mme Dominique VLASTO
Mme Catherine GINER
Mme Nora PREZIOSI
Mme Annick DEVAUX
Mme Corinne BERNIE
M. Christophe SOGLIUZZO
M. José ANTONIOLI
M.Hervé BERTHIER
M. Jean-Charles LARDIC

Représentants du Personnel

Force Ouvrière :
M. Patrick RUE
M. Alain VOLLARO
M. Pierre LAUZAT
M. Gérard PINELLI
Mme Danielle BONNEFOY
Mme Irène MAGRO
Mme Brigitte BANO
M. Bruno MOSCATELLI
M. Patrick DIDELET

FSU Territoriale :
Mme Louise GROSS
Mme Christine DONADIO

CGT :
Mme Françoise RISTERUCCI
M. Gilles ROCCHIA

UNSA :
M. Josselyne COZZOLINO

CFE CGC/CFTC :
M. Ludovic BEDROSSIAN

Experts de l'Administration (hors membres du Comité Technique)

- Actualisation du dispositif des astreintes et des permanences : Madame Odile LUPORI

- Accueil d'une nouvelle promotion d'apprentis au sein des services municipaux : Madame Valérie RANISIO

- Renouvellement des DSP de trois Maisons Pour Tous : Madame Claudine FREDDI

- Ajustement de l'organigramme de la DGAVE : Monsieur Laurent BALIGUIAN

Rappel : en application de l'article 9 du Règlement Intérieur du Comité Technique, l'Expert n'a assisté qu'à la partie des débats relatifs aux questions pour lesquelles sa présence a été demandée, à l'exclusion du vote.

La séance est ouverte à 9h sous la présidence de Madame Marie-Louise LOTA, Adjointe au Maire de Marseille.

Madame la PRESIDENTE procède à l'appel et constate que les conditions de quorum dans le collège des représentants du personnel et dans le collège des représentants de la collectivité sont remplies.

Elle soumet le compte rendu de la séance du 30 novembre 2017 à l'approbation des membres du Comité Technique.

Monsieur Gilles ROCCHIA, représentant du personnel CGT, souhaite formuler des demandes de rectification. Contrairement aux propos de Monsieur le Directeur Général des Services, en réponses aux déclarations préalables des organisations syndicales, selon lesquels l'ensemble des syndicats avait été reçu sur le dossier du temps de travail, il affirme que le Syndicat CGT n'a pas été reçu sur cette question ni avant ni depuis le Comité Technique du 30 novembre 2017. Ainsi, la réunion du 9 mars 2018 entre la DGARH et Madame BEAULIEU portait sur les retenues pour jours de grève et non sur le temps de travail.

Madame la PRESIDENTE indique qu'il est pris acte de ces propos qui seront portés au compte rendu de cette séance.

Adoption du compte rendu du Comité Technique du 30 novembre 2017

Collège des représentants du personnel :

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

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

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 leurs déclarations préalables.

Monsieur Pierre LAUZAT intervient pour le Syndicat Force Ouvrière.

Sans revenir sur les nombreux sujets nationaux concernant la Fonction Publique Territoriale qui nécessitent la vigilance et suscitent l'inquiétude des agents, le Syndicat Force Ouvrière continue de dénoncer le désengagement de l'État au détriment des collectivités locales et sa propension à revenir sur les lois de décentralisation.

Sa déclaration préalable sera centrée sur les problèmes rencontrés par les agents municipaux et demeurant, selon lui, sans réponses de l'Administration.

Concernant les agents des écoles, la gestion du rythme de travail, des congés et des récupérations est réajustée chaque année en fonction du calendrier scolaire. Toutefois, en raison de la situation des effectifs, la régularisation n'a pas toujours été suivie rigoureusement, ce qui a entraîné pour les agents une accumulation des jours de récupération, d'une année sur l'autre. Pour le Syndicat Force Ouvrière, ils viennent compenser les congés annuels, jours de pont, jours de présentéisme et pour les médailles du travail qui n'ont pu être pris.

La mise en place des TAP a aggravé la situation. Les agents réalisent la totalité de leurs temps de travail pendant le temps scolaire et les deux semaines dites de grand nettoyage, ce qui ne leur permet pas, pour nécessités de service, de prendre leurs jours de récupération. Monsieur LAUZAT avance le chiffre de 14 000 jours de récupérations ainsi en attente. Or l'Administration a décidé de geler ces jours, qui ne sont plus accordés. Le Syndicat Force Ouvrière juge légitime la colère des agents, victimes d'une gestion inadaptée. Il revendique, avec force et insistance, le déblocage immédiat de cette situation afin de montrer la reconnaissance de l'Administration envers le travail réalisé par ces agents.

Le Syndicat Force Ouvrière déplore l'absence de prise en compte de sa revendication relative à un Compte Épargne Temps pour les agents des écoles et espère obtenir une réponse positive, ce qui pourrait constituer une solution. Il sera très attentif aux mesures prises pour remédier à ces dysfonctionnements et améliorer la gestion des congés, avec notamment la diffusion des documents nécessaires (feuilles de congés) ainsi que l'octroi aux services des moyens nécessaires à leur bon fonctionnement.

Le Syndicat Force Ouvrière évoque la situation, qu'il qualifie de précaire de 300 agents des écoles, au regard de leur niveau de rémunération et de leur contrat. 150 d'entre-eux ont des contrats de 28 heures par semaine. Les 150 autres assurent la surveillance inter-cantine à raison de 10 heures hebdomadaires. Il revendique toujours le passage à temps complet pour les premiers et l'intégration des ASIC, dans un premier temps, sur les postes à temps non complet. Le Syndicat Force Ouvrière rappelle son attachement à des recrutements statutaires à temps complet.

Malgré les engagements de l'Administration, les médiateurs culturels des musées sont toujours contractuels à temps non complet. Le Syndicat Force Ouvrière réitère sa

revendication d’un passage à temps complet et d’ouverture d'un concours d'assistant de conservation par le Centre de Gestion.

Il demande également l’organisation de concours pour pallier aux difficultés de recrutement d’émondeurs, d’éducatrices de jeunes enfants et de puéricultrices.

Le Syndicat Force Ouvrière a interpellé l'Administration par courrier pour que l’intégration des ASVP dans la filière technique, qui fait apparemment consensus, se réalise enfin à la CAP d’avril 2018.

Il déplore que l’attribution de la carte TIMO aux techniciens de la DGAVE, suite à sa demande, prise en considération par Monsieur le Directeur Général des Services, ne soit toujours pas effective.

Il renouvelle sa demande d’augmentation de la participation de la Ville de Marseille aux frais de complémentaire santé des agents, à l’instar de la décision récente de la Métropole.

Le Syndicat Force Ouvrière interpelle également l'Administration sur le Plan de Déplacement de ses agents. La loi LAURE de 1996, complétée par la loi SRU du 13 décembre 2000, encourageait déjà les entreprises et les collectivités publiques à établir un plan de mobilité et à s'intéresser à la question du transport de leurs personnels. La Ville de Marseille traite souvent cette question sous le seul angle des transports en commun et à travers la création de lignes de métro ou de tramway. Toutefois, les problèmes de stationnement, de parking, de prix et de redevance, de FPS pour défaut de paiement, ont mis en évidence le coût des déplacements des agents de la Ville, ainsi que l’insuffisance des places de parking à proximité des lignes de transport en commun. A Allar, l'accès et le stationnement sont particulièrement problématiques pour les agents et les visiteurs. Le site cumule manque de transports collectifs et de places de stationnement. Le Syndicat Force Ouvrière demande donc la mise en place d'un Plan de Déplacements d'Entreprise (PDE) au bénéfice des agents municipaux.

Concernant les Autorisations Spéciales d'Absences (ASA) pour les représentants du personnel des CHSCT, lors du Comité technique du 15 juin 2017, le Syndicat Force Ouvrière a demandé l’attribution de 20 jours au lieu de 12 pour les membres titulaires et suppléants, et de 25 jours au lieu de 15 pour les secrétaires, conformément aux dispositions du décret n°2016-1626 du 29 novembre 2016. L’Administration n’a pas répondu favorablement à l'application immédiate de cette mesure dérogatoire et a souhaité une période d'expérimentation sur un an, suivie d'un bilan et d'éventuels ajustements.

Le Syndicat Force Ouvrière renouvelle sa demande, pour permettre à ses représentants d’assumer pleinement leur fonction, compte tenu du nombre de services et d’agents répartis sur de nombreux sites, et des nombreux risques professionnels importants et quotidiens (agressions, accidents de service, pénibilité, etc.). Ces jours supplémentaires iront dans le sens d'une amélioration des conditions de vie, de travail, d'hygiène et de sécurité du personnel de la Ville de Marseille.

En matière de temps de travail, les agents de la Ville de Marseille comme de la Métropole sont légitimement préoccupés par les évolutions négatives en matière de droits et d'acquis sociaux. Après avoir engagé un travail de recensement des cycles de travail en 2017 sur la base de 1567h30, l'Administration envisage le passage à 1 607h. Le Syndicat Force Ouvrière n'oublie pas les effets des politiques menées par les gouvernements successifs sur les finances publiques, qui mettent à mal le fonctionnement des services publics avec la réduction des effectifs et la remise en cause des statuts, par ordonnances et injonctions du Contrôle de légalité, la Cour des Comptes et les Chambres Régionales des Comptes. Dans un climat où une certaine presse s'adonne à « l'employé municipal marseillais *bashing* » Les agents sont inquiets voire mécontents devant les changements envisagés, d'autant que beaucoup d'incertitudes demeurent.

Pour le Syndicat Force Ouvrière, à ce stade, le Rapport présenté ce jour, doit être considéré comme un dossier d'étape, pour information, et non un Rapport à soumettre à l'avis du Comité Technique.

Il constate qu'avant-même 2019, l'Administration a décidé de ne pas accorder le jour de Mardi Gras, et il s'interroge sur le prochain 26 décembre, d'autant que ces deux journées ne sont pas comptabilisées dans les RTT du futur temps de travail. Il souhaite une réponse sur ces deux jours, en espérant a minima une possible récupération pour 2018, alors que Métropole a annoncé 5 jours exceptionnels pour 2018 dont 4 ponts et le 26 décembre.

Les autres interrogations portent sur notamment la possibilité de solder les congés annuels jusqu'au 30 avril de l'année qui suit, compte tenu des difficultés rencontrées par les agents et les services, et sur la révision plus favorable des jours de congés dits « exceptionnels » (mariage, naissance, décès, etc.) dont les durées peuvent être fixées par le Comité Technique en l'absence de décret d'application.

Madame la PRESIDENTE donne la parole à Madame Françoise RISTERUCCI, représentante du Syndicat CGT.

Le Syndicat CGT fait part de satisfaction devant la réponse favorable de l'Administration à ses demandes de rendez-vous préalables aux CAP et Comité Technique et remercie l'Administration pour les deux rencontres récentes sur le dossier du temps de travail et sur la CAP d'avril 2018. Il espère qu'elles augurent une nouvelle manière d'envisager le dialogue social au sein de la collectivité, respectueuse de l'ensemble des organisations syndicales, toutes légitimes à intervenir au nom du personnel, auprès de l'Administration.

Le Syndicat CGT remercie également cette dernière pour l'amélioration des droits numériques, avec les accès SSL ouverts à tous les syndicats et la mise en place de la dématérialisation des rapports soumis à l'avis du Comité Technique. Il souhaite que toutes les organisations syndicales puissent désormais communiquer en direction de l'ensemble des agents via leurs adresses électroniques, regroupées par grade et par service.

En matière de temps de travail et effectifs, le Syndicat CGT prend acte de la volonté de l'Administration de mettre en place une réelle concertation sociale. Il se félicite qu'elle se soit rangée à ses arguments développés, notamment lors du Comité Technique du 30 novembre 2017, en faveur des horaires variables et d'une souplesse avec la mise en place des nouveaux horaires au 1er janvier 2019.

Etablissant un lien entre temps de travail et effectifs, le Syndicat CGT réitère ses remarques sur ces derniers. Si la situation imposée par l'Etat aux collectivités territoriales est délicate en raison de la réduction continue des dotations, le choix de la répercuter sur les effectifs n'appartient qu'aux collectivités. Alors que le chômage de masse et la précarité frappent plus durement Marseille que le reste de la France, des services publics municipaux bien dotés tant en budget qu'en effectifs sont à-même d'amortir le choc de la crise.

Le Syndicat CGT regrette que le dossier du Temps de travail soit soumis à un calendrier judiciaire éloigné des préoccupations des agents et n'aborde pas la question du bien-être au travail, les risques psycho-sociaux, le droit à la déconnexion ni le stress occasionné par des conditions de travail de plus en plus éprouvantes en raison notamment de la situation des effectifs. Il propose à l'Administration de discuter d'autres choix de gestion possibles.

Concernant le rétablissement du jour de carence, annoncé par note de service, en application de la circulaire du 15 février 2018, et parallèlement à l'application d'autres mesures (augmentation de la cotisation CNRACL et de la CSG, gel du point d'indice), le Syndicat CGT considère, qu'à l'instar d'autres collectivités et au titre de la libre administration des collectivités locales, la Ville de Marseille aurait pu ne pas appliquer - en la prenant en charge - cette mesure qu'il considère injuste et inefficace en matière de lutte contre l'absentéisme. Les causes de ce dernier sont moins liées à des arrêts maladie de « confort » qu'au stress, à la pénibilité, aux risques psycho-sociaux, au manque de moyens budgétaires, à la réduction des effectifs, créant stress et démotivation. Sur ce sujet, d'autres choix sont également possibles.

Concernant les agents logés, l'Intersyndicale CGT-FSU-UNSA-CFTC/CFE-CGC a adressé 2 courriers à Monsieur le Directeur Général des Services demandant que des points problématiques soient rediscutés (astreintes, rythmes de travail, calcul des RTT, etc). La question de la définition de la notion d'astreinte des agents logés est centrale. 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 a 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, etc...). Cette dernière n'est pas considérée comme du temps de travail effectif.

Le Syndicat CGT s'interroge sur la légalité de ce fonctionnement car dès lors, selon lui, des missions permanentes et régulières doivent être assurées sur le temps d'astreinte, le règlement spécifique aux concierges d'école précisant que ces tâches font partie de leurs missions principales.

Le lien hiérarchique entre les concierges et les directeurs d'école durant l'astreinte sur le temps scolaire demeure trop flou. Les directions des écoles disposant du numéro de téléphone d'astreinte peuvent-elles déclencher un passage en temps de travail effectif?

Par ailleurs, les astreintes étant la contrepartie du logement de fonction, le Syndicat CGT considère qu'elles induisent des ruptures d'égalité entre les agents, en fonction du quartier de résidence, du type de logement, de sa superficie ou du loyer estimé.

Concernant les congés annuels, le règlement des agents logés spécifie que la présence effective de l'agent est obligatoire pendant les vacances d'été, soit en juillet, soit en août, pour assurer l'accueil et le suivi des entreprises devant effectuer travaux ou livraisons. Or, une note de service du Directeur de l'Education et de la Jeunesse du 27 mars 2018 positionne 17 CA entre le 13 juillet et le 21 août. Le Syndicat CGT dénonce des dates de congés annuels imposées, en contradiction avec le règlement soumis à l'avis du Comité Technique, et l'impossibilité pour les agents concernés de déposer plus de 17 CA sur cette période. Un calendrier des travaux et interventions prévus doit être établi afin de visualiser les obligations de présence.

Le Syndicat CGT évoque, ce qu'il considère comme une autre rupture d'égalité de traitement entre les agents, pour l'accès aux prestations du Comité d'Action Sociale, avec les congés imposés et diminués.

Concernant les agents à temps non complet des écoles (28h), le Syndicat CGT indique qu'ils n'ont pas reçu d'arrêtés de stagiairisation. Certains, n'ayant pas encore été convoqués à la visite médicale obligatoire, se demandent si leur stagiairisation est bien actée. L'absence de cet arrêté empêche le renouvellement des cartes CAS et RTM. Le Syndicat CGT demande pour ces agents des horaires fixes ainsi que la mise en place d'un nouveau créneau ; 7 h-14 h.

Considérant que la charge de travail de certains correspond à un équivalent temps plein, que les tâches demandant une forte technicité, comme responsable de restaurant par exemple, sans formation préalable, le Syndicat CGT interroge l'Administration sur leur passage à temps complet et sur une échéance pour cette mesure. Dans ce cadre, il demande également si les agents qui le souhaitent pourront rester à temps non complet et si les ASIC ont également vocation à être contractualisés à 28 h voire à temps complet.

Le Syndicat CGT dénonce le gel des jours de récupération des agents des écoles, excédés par l'absence de réponse de l'Administration. Ces jours n'ont pu être pris dans les délais requis en raison de la situation déficitaire des effectifs. La Direction de l'Education, sollicitée par le Syndicat CGT se dit en attente de réponse de la DGARH. Les agents attendent une réponse positive et rapide, faute de quoi la situation risque de se durcir.

Le Syndicat CGT renouvelle sa demande de mise en place d'un corps de volantes par cadre d'emplois afin d'améliorer la situation des agents en poste.

Il souhaite connaître les effectifs réels par cadre d'emplois, en indiquant que le Directeur de l'Education, Monsieur GRIMA, ne dispose pas de ces chiffres à ce jour.

La situation au sein des bibliothèques municipales reste préoccupante. L'absence de dialogue et de concertation pour la mise en place des nouveaux horaires est très mal vécue par les agents. Par courrier du 12 mars 2018, le Syndicat CGT a alerté l'Administration sur l'incompréhension et la forte inquiétude de nombreux agents, contraints de s'organiser très rapidement. Selon Madame RISTERUCCI, les derniers horaires expérimentaux mis en place au sein de la BMVR ont duré 14 ans sans être soumis à l'avis du Comité Technique. Le Syndicat CGT ne conteste pas le temps de travail global mais la façon de proposer cette nouvelle organisation : absence de concertation avec les organisations syndicales, possibilité d'aménagements limitée au 15 avril 2018, sans tenir compte des contraintes personnelles et familiales au-delà de cette date.

Le Syndicat CGT demande donc l'application des consignes détaillées par Monsieur le Directeur Général des Services, lors de la rencontre du 9 mars 2018 : souplesse et variabilité des horaires, multiplicité des cycles de travail proposés. La direction des Bibliothèques fait le contraire des préconisations des bonnes pratiques en la matière. Le Syndicat CGT dénonce ainsi la non-prise en compte des propositions des agents suscitant incompréhensions et augmentant le mal-être au travail, un cycle de travail unique imposé pour les bibliothèques de quartier et le choix de 2 cycles de travail quasi-identiques à la BMVR. Les agents, rencontrant des difficultés matérielles pour s'organiser, demandent des aménagements individuels temporaires qui sont refusés, ce qui génère un stress important.

Selon le Syndicat CGT, la note de la direction du 26 février 2018 comporte des erreurs grossières et des inconnues importantes : un bornage des horaires à 8 h 45 alors que les horaires proposés commencent pratiquement tous avant, l'absence de modalités particulières d'application, notamment pour les temps partiels, l'absence des jours de RTT induits par un rythme hebdomadaire de travail supérieur à 35 heures.

De même, les horaires proposés pour certains services de la BMVR sont erronés ou inapplicables, comme ceux du service informatique dont le personnel serait ainsi absent de 17 h à 19 h, la semaine et toute la journée du samedi.

Par ailleurs, la note pré-citée mentionne des aménagements possibles. Or, ils ont été pour certains agents, refusés sans motifs clairs ni raisons professionnelles.

Lors de la réunion du 19 janvier 2018, en présence de Messieurs le Directeur Général Adjoint des Services, le Directeur Général Adjoint des Ressources Humaines, le Directeur de l'Action Culturelle et Madame la Directrice des bibliothèques, les agents ont exprimé leur colère. La direction des bibliothèques s'enferme dans une posture rigide incompréhensible voire assimilable à du mépris. Le Syndicat CGT demande l'intervention de Monsieur le Directeur Général des Services, en dénonçant pour les agents la nécessité de recourir à la grève, et donc à pâtir d'incidences financières, pour bénéficier selon Madame RISTERUCCI, d'un traitement normal et bienveillant.

Enfin, le Syndicat CGT demande que la participation de la Vile de Marseille aux frais de complémentaire santé de ses agents soit alignée sur celle plus favorable de la Métropole.

Madame Christine DONADIO intervient pour le Syndicat FSU Territoriale.

Le Syndicat FSU Territoriale souhaite commencer par une pensée pour les victimes de la nouvelle attaque terroriste qui a endeuillé la Nation.

Les personnels des fonctions publiques sont une nouvelle fois la variable d'ajustement de politiques nationales d'austérité et de restriction de service public : hausse de la CSG mal compensée, gel du point d'indice, rétablissement du jour de carence, menace d'une révision du statut avec recours renforcés aux contrats, simplification des instances représentatives du personnel, etc.

Sur le plan local, les agents municipaux sont malmenés et discrédités depuis plusieurs semaines alors qu'ils sont les artisans de la réussite de nombreux projets municipaux dont tous se félicitent. Un signe fort de soutien de la part de l'Administration municipale, dissipant ainsi leurs inquiétudes, est attendu.

Le Syndicat FSU Territoriale fait part de sa satisfaction envers un dialogue social renoué avec l'ensemble des partenaires sociaux représentatifs du personnel.

Il remercie également l'Administration pour la transmission anticipée du rapport relatif au temps de travail ainsi que pour la mise en œuvre de la dématérialisation des rapports. Madame DONADIO demande si la mise en consultation des Comités Techniques précédents, sur l'espace dédié, est envisagée et si cette évolution positive concernera également la CAP et le CHSCT.

Le Syndicat FSU Territoriale demande à l'Administration d'indiquer la position retenue pour les jours dits « jours du Maire » au mois de mai prochain, compte tenu des difficultés de gestion des plannings dans les services et l'interrogation des agents.

Le Syndicat FSU Territoriale sollicite la suppression de la part variable de la Prime de Fin d'Année, considérant qu'elle constitue ce que Madame DONADIO appelle une double-peine, avec le rétablissement du jour de carence. Il demande également l'augmentation de la contribution de la Ville de Marseille aux frais de complémentaire santé des agents municipaux pour s'aligner sur celle de la Métropole.

Il interroge l'Administration sur les raisons de la limitation, depuis janvier 2018, du nombre de carnets de chèques cinéma et chèques culture à 10, suite à la décision approuvée par le Conseil d'Administration du CAS du 6 novembre 2017, cela constituant une nouvelle réduction des aides attribuées sans conditions de ressources et limitant l'accès à la culture, sans information préalable ni explication. Le Syndicat FSU Territoriale fait part de son inquiétude devant ces coupes budgétaires qui se multiplient et qui sont très mal perçues par les agents, dont les personnels de catégories C, en situation la plus fragile.

Le Syndicat FSU Territoriale demande l'attribution d'une prime de salissure aux agents des écoles. Cela compenserait partiellement la perte annoncée de la prime pour les TAP.

Il souhaite le déblocage, pour ces mêmes agents, des jours de récupération gelés et accumulés depuis plusieurs années. Dans les secteurs scolaires, les nécessités de services les empêchent souvent de déposer ces jours. L'ouverture d'un Compte Epargne Temps, revendiquée depuis longtemps, apparaît encore plus légitime.

Le Syndicat FSU Territoriale interroge l'Administration sur la date d'application du décret 2018-152 du 1er mars 2018 concernant le cadre d'emplois des ATSEM.

Madame DONADIO fait part de l'inquiétude des agents d'accueil du Service des Assemblée relative à une privatisation de l'accueil de l'Hôtel de Ville. Le Syndicat FSU Territoriale demande des précisions à l'Administration afin de pouvoir rassurer les agents, une privatisation serait particulièrement révélatrice sur ce site spécifique. De plus, l'utilisation actuelle faîte par les responsables hiérarchiques du contrôle d'accès et de présence de ces agents confirme l'inquiétude relative à la mise en place d'un « Big Brother », déjà évoquée par le Syndicat FSU Territoriale. Il alerte Monsieur le Directeur Général des Services, les agents étant sous son autorité, sur la contradiction entre sa vision de ce projet municipal et l'application par certains encadrants. Les partenaires sociaux et l'Administration doivent agir de concert pour sa transformation en un un outil moderne, que les agents s'approprient, et non de contrôle et suspections problématiques. Par ailleurs, la répétition des problèmes de fonctionnement (pannes et/ou dysfonctionnements) fait douter de la fiabilité du système, sur ce site particulièrement sensible en matière de sécurité.

Concernant les Espaces Verts, dès le mois d'août 2017, le Syndicat FSU Territoriale a alerté l'Administration sur une série de difficultés liées à la mise en place du nouveau rythme de travail. Et en effet, suite à plusieurs dysfonctionnements, Madame DONADIO indique qu'une modification est prévue pour les patrouilleurs, hors présentation pour avis devant le Comité Technique, alors que l'argument principal de l'Administration en faveur de la décision initiale était de se conformer à la réglementation. Selon Madame DONADIO, le renfort de certaines équipes fragilise l'équilibre des autres, compte tenu de la situation des effectifs, et contraint certains agents à fermer seuls les parcs, avec les risques représentés pour leur sécurité. Le Syndicat FSU Territoriale dénonce des atteintes à la sécurité des agents en raison du manque d'effectifs.

Concernant les ASVP, en novembre 2016, la modification des horaires du stationnement payant a été soumise à l'avis du Comité Technique puis en janvier 2017, la mise en place du Forfait Post-Stationnement et les modalités de contrôle. En 2018, un nouveau changement de cycle de travail est en cours de négociation, avec un dialogue social compliqué par des contraintes régulièrement modifiées, mais néanmoins respectueux.

Les ASVP ne relèvent a priori pas d'un cadre d'emplois spécifique et le Syndicat FSU Territoriale a demandé et obtenu leur intégration dans la filière technique, ce que Monsieur le Directeur Général des Services a confirmé lors du Comité Technique du

30 novembre 2017, sans toutefois annoncer de calendrier. Sollicitée, la DGARH n'a pas donné de réponses sur ce point. Le Syndicat FSU Territoriale indique que la technicité requise par les agents dans l'exercice de leurs fonctions a fortement augmenté. Depuis 2012, ils utilisent un PDA (personnal digital assistant) pour la verbalisation électronique et, plus récemment, un véhicule LAPI (lecture automatisée par ordinateur) pour le traitement automatisé des verbalisations. Très prochainement, ils assureront une mission supplémentaire avec le contrôle du mobilier intelligent qui va se développer dans l'hypercentre. Les ASVP ont connu ces derniers mois d'importants changements dans leur métier et leurs missions. Ils doivent également gérer les difficultés occasionnées par les nombreux dysfonctionnements du stationnement payant, ce qui entraine des conflits supplémentaires avec les usagers.

Compte tenu des efforts consentis par ces agents, le Syndicat FSU Territoriale demande à l'Administration communication de la date de leur intégration dans la filière technique.

Concernant le Service des Musées, sous la responsabilité récente de Monsieur le Directeur Général des Services, le Syndicat FSU Territoriale souhaite, dans un souci de transparence et de démocratie interne, communication, à l'ensemble des élus du Comité Technique, du rapport de l'Inspection Générale des Services. Une solution est attendue pour mettre fin à l'exposition médiatique et judiciaire des Musées de Marseille qui doivent devenir un axe fort de la vitrine culturelle de la Ville.

Concernant plus particulièrement le Muséum d'Histoire Naturelle de Marseille qui comprend plusieurs départements, dont celui chargé des collections et de leur conservation, appelé Centre d'études et de conservation du muséum (CECM), Madame DONADIO indique qu'il compte actuellement un seul scientifique ; les 2 postes d'assistants libérés demeurant vacants. Ce département, qui gère notamment des collections riches de plusieurs millions de spécimens, emploie également des vacataires sur des missions particulières (ornithologie, entomologie, paléontologie). Le renouvellement des contrats des 3 vacataires chargés des collections a été refusé sans que le motif ne soit précisé. Or sans remplacement des postes d'assistant de conservation et sans ce renouvellement, ce département du Muséum ne peut fonctionner, et cela affecte toutes les activités du Muséum.

La mission de récolement de ces dizaines de millions d'objets, obligation inscrite dans la loi « musées » du 4 janvier 2002 est une priorité de la profession car elle garantit la bonne tenue des inventaires. La deuxième ville de France ne peut disposer que d'un seul scientifique pour s'occuper des collections de son Muséum.

Madame Josselyne COZZOLINO intervient pour le Syndicat UNSA.

Le Syndicat UNSA remercie l'Administration pour la mise en place de la dématérialisation des rapports du Comité Technique, en espérant l'extension du dispositif aux autres instances paritaires.

Dans un contexte où les fonctionnaires sont pris pour cible, Madame COZZOLINO regrette de constater, une fois de plus, des dénonciations par voie de presse. Cette manière d'agir nuit à l'ensemble du personnel de la Ville de Marseille.

Depuis janvier 2018, les agents de la Métropole bénéficient d'une participation pour l'accès à la complémentaire santé d'un montant de 54 € par agent. Cette disparité questionne et le Syndicat UNSA renouvelle sa demande d'augmentation de la participation de la Ville de Marseille aux frais d'accès à la complémentaire santé pour le personnel municipal, et son alignement sur celui en vigueur à la Métropole. Il demande également la possibilité pour les agents de souscrire à la complémentaire santé de leur choix, sans perdre le bénéfice de la participation de la Ville de Marseille.

Avec l'application du jour de carence, le Syndicat UNSA demande la révision des modalités d'attribution de la Prime de Fin d'Année, avec la suppression de la part variable pour éviter aux agents malades d'être doublement pénalisés.

Compte tenu du nombre important d'agents de la Direction de l'Éducation ayant des jours dits « de récupération », actuellement gelés, le Syndicat UNSA demande qu'en dernière solution, ces jours soient monnayés.

Il souhaite communication des jours dits Jours du Maire afin que les services puissent s'organiser.

Madame COZZOLINO indique que les demandes d'ASA des représentants du personnel UNSA sont systématiquement refusées par la Division Piscines de la Direction des Sports et accordées à d'autres organisations syndicales.

Par ailleurs, le Syndicat UNSA a formulé une demande d'octroi d'une prime de salissure aux agents des écoles. Monsieur le Directeur de l'Education et de la Jeunesse l'a renvoyé vers la DGARH.

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

Le Syndicat CFE CGC/CFTC tient à rendre hommage au Colonel Arnaud BELTRAME, héros qui a sacrifié sa vie pour défendre celle d'un citoyen. Dans ce contexte, il remercie avec force Monsieur le Maire pour la professionnalisation de la Police Municipale équipée désormais des moyens nécessaires de protection et de riposte en cas de légitime défense.

Dans un contexte national de mobilisation importante de l'ensemble des syndicats de fonctionnaires, le 22 mars 2018 pour la défense du statut de la fonction publique, du pouvoir d'achat des fonctionnaires et de leurs conditions de travail, ce Comité Technique s'avère important pour les organisations syndicales, tant en ce qui concerne les dossiers abordés (notamment l'organisation du temps de travail et le régime indemnitaire) qu'en ce qui concerne les modalités de dialogue qui ont prévalu pour le dossier sur le temps de travail.

S'agissant des conditions de travail des fonctionnaires, une fois de plus dans le viseur des instances politiques selon Monsieur BEDROSSIAN, il est important de rappeler que les fonctionnaires ne sont pas les fainéants, profiteurs et nantis que l'on s'obstine à présenter pour justifier des économies par des suppressions de postes, du gel du point d'indice, etc. L'organisation du temps de travail au sein des services municipaux

ne doit pas être perçue comme une mesure de remise au travail des fonctionnaires municipaux qui auraient profité de largesses pendant de nombreuses années.

Le Syndicat CFE CGC/CFTC demande donc que la délibération correspondante fasse état du travail réalisé par les agents municipaux, de leur investissement et de la qualité du service rendu, dans des conditions très souvent difficiles, notamment face à un public de plus en plus exigeant et de moins en moins respectueux des personnes qui le reçoivent.

L'importance accordée par le Syndicat CFE CGC/CFTC au dialogue avec l'Administration sur les rapports soumis à l'avis du Comité Technique est connue. Il procède de la nécessité de permettre aux organisations syndicales d'y travailler suffisamment en amont afin de pouvoir proposer des solutions constructives, tant pour les agents municipaux que pour l'intérêt général. Le Syndicat CFE CGC/CFTC a dénoncé lors de précédents Comités Techniques un manque de concertation préalable qui l'a parfois contraint, à s'abstenir, non au regard du fond, mais en raison d'un délai trop court pour un travail correct.

Concernant le temps de travail, et malgré le délai un peu long pour une réception par l'Administration, le Syndicat CFE CGC/CFTC fait part de sa satisfaction d'avoir été reçu, écouté et entendu sur ses propositions. Il remercie Monsieur le DGS et Monsieur le DGARH d'avoir dialogué avec l'ensemble des partenaires sociaux. Ce mode de dialogue social doit être la norme et Monsieur BEDROSSIAN affirme que ses résultats sont beaucoup plus efficaces que le dialogue exclusif avec une seule organisation syndicale même majoritaire. L'échec de la mise en place de l'organisation du temps de travail à la Métropole, discutée exclusivement avec un syndicat est l'exemple de ce qu'il faut éviter, a contrario de ce que vient de réaliser la Ville de Marseille avec un dialogue avec toutes les organisations syndicales.

Le Syndicat CFE CGC/CFTC demande que ce dialogue devienne la règle notamment pour tous les cycles de travail qui devront être revus et corrigés dans les mois à venir, en application des principes sur le temps de travail présentés à cette séance. Il ne serait pas acceptable de découvrir les propositions de l'Administration dans le seul délai légal des 8 jours, dans un rapport de plusieurs centaines de pages, comme en 2017. De manière générale, ce dialogue sera indispensable pour les rapports soumis à l'avis du Comité Technique ayant des conséquences importantes sur les agents municipaux. Le Syndicat CFE CGC/CFTC demande à Monsieur le Directeur Général des Services de confirmer clairement auprès des services sa position.

Le Syndicat CFE CGC/CFTC demeure dans l'attente du bilan de fréquentation des musées durant la période estivale sur lequel l'Administration s'était engagée lors du Comité Technique du 26 janvier 2017 à l'occasion du Rapport relatif au Règlement applicable au personnel du Service des Musées et du Muséum. Selon les résultats, une révision des horaires de fermeture le soir, en été, était envisageable. Les engagements pris doivent être respectés dans le cadre d'un véritable dialogue social.

Concernant le régime indemnitaire, le Syndicat CFE CGC/CFTC remercie l'Administration pour les efforts réalisés en faveur de plusieurs catégories de

personnels. Cependant, il l'interroge sur la possibilité d'étendre à l'ensemble des agents dits volants des écoles, la prime spécifique désormais attribuée aux auxiliaires de puériculture. Il souhaite que la prime technique aux personnels de l'Opéra, présentée comme exceptionnelle et reconduite, devienne pérenne.

Les policiers municipaux doivent pouvoir bénéficier d'une revalorisation financière compte tenu du courage dont il font preuve quotidiennement dans un contexte difficile. Les marges de manœuvre sont certes faibles mais le Syndicat CFE CGC/CFTC demande l'extension à tous les policiers municipaux de la prime complémentaire réservée aux agents de nuit et du CSU. Il a adressé un courrier au Secrétaire d'État chargé de la Fonction Publique demandant un statut particulier pour les grandes collectivités et l'intégration des faisant-fonctions de catégorie C dans la catégorie B. Monsieur BEDROSSIAN interroge l'Administration sur les éventuelles réponses au courrier qu'elle a elle-même adressé au ministre et souhaite savoir si cela aura des répercussions sur la prochaine CAP.

Concernant les conciergeries et logements des agents logés (cimetières, écoles, stades, etc...), le Syndicat CFE CGC/CFTC insiste sur la nécessité de réaliser rapidement tous les travaux de remise en état et aux normes. Les agents s'acquittant désormais des frais de chauffage, ils doivent bénéficier de logements correctement isolés.

Il demande à l'Administration que les agents amenés à se déplacer dans l'exercice de leurs fonctions soient mieux dotés en véhicules de service, nombre d'entre-eux devant utiliser leur véhicule personnel, à leurs frais et avec leur assurance. Une étude pour identifier la situation et les besoins est nécessaire.

Le Syndicat CFE CGC/CFTC souhaite la mise en œuvre d'une large action de communication auprès des agents municipaux sur la réglementation, ainsi que sur les dispositifs d'aide et de soutien concernant les violences faites aux femmes, hors cadre professionnel.

Par ailleurs, dans les écoles, le personnel féminin ressent une augmentation des violences et des agressions verbales de la part des enfants et des parents. Lors d'un entretien avec Monsieur le Directeur de l'Education et de la Jeunesse, les représentants du personnel CFE CGC/CFTC ont été rassurés par le déploiement des caméras de vidéoprotection devant les établissements scolaires. Pour les écoles non équipées, un recours à des médiateurs devant les établissements, à l'entrée et à la sortie des enfants, à l'instar de ce qui est fait pour les collèges et les lycées, pourrait réduire les tensions.

Le Syndicat CFE CGC/CFTC relaie l'inquiétude des agents des écoles sur le gel des jours de récupération et interroge l'Administration sur les délais pour obtenir le déblocage de la situation.

Enfin, les élections professionnelles de décembre 2018 devront être organisées dans la plus totale impartialité et dans les délais les plus efficaces possibles par la DGARH et la Direction des Elections, notamment avec une information équitable destinée à tous les syndicats, une représentation également équitable de tous les syndicats à la

présidence des bureaux de vote, une communication claire vers les agents-électeurs sur les modalités de vote par correspondance et les nouvelles modalités de constitution des listes (articles dans les supports de communication interne), et une organisation des bureaux de vote à proximité des lieux de travail pour faciliter l'accès au vote et limiter les pertes de temps. Le Syndicat CFE CGC/CFTC demande également la prise en charge par l'Administration des professions électorales.

En conclusion, Monsieur BEDROSSIAN demande la date d'application de l'indemnité compensatrice de la hausse de la CSG.

A l'issue des déclarations préalables, Madame la PRESIDENTE donne la parole à Monsieur le Directeur Général des Services.

Monsieur Jean-Claude GONDARD s'associe aux hommages rendus au Colonel Arnaud BELTRAME. Il tient à remercier et féliciter les différentes équipes qui concourent à la sécurité, en particulier les équipes de la Ville de Marseille ; Police municipale, Marins-Pompiers, et tous ceux qui assurent ces fonctions de sécurité indispensables.

Monsieur le Directeur Général des Services rappelle qu'il a, sous différentes formes, témoigné de son soutien et de ses remerciements à l'ensemble du personnel municipal. Il sait que cela a été apprécié et tient à les renouveler d'autant que les attaques, dont certains canaux se font les relais, sont profondément injustes et vexatoires au regard de l'extraordinaire gisement de dévouement, de compétences et d'efficacité du service public municipal dans son ensemble, des agents et de l'Administration.

Malheureusement, des attaques caricaturales sont parfois relayées par des agents ou des anciens agents de la Ville de Marseille sous couvert d'anonymat, comme récemment pour les musées. Ces méthodes sont déplorables et une certaine presse s'en fait le relai complaisant.

Une plus grande vigilance encore de l'Administration municipale est nécessaire afin de répondre à des attaques politiciennes émanant de personnes ayant une vision dévoyée de l'action politique et qui ne sont pas des vrais acteurs politiques.
Le Service des Musées a été particulièrement ciblé par l'une de ces attaques. En toute responsabilité, l'Administration a mandaté l'Inspection Générale des Services pour vérifier les allégations dénoncées anonymement. Monsieur le Directeur Général des Services indique qu'il ira à la rencontre des agents des musées pour faire le point sur la situation et leur témoigner la reconnaissance de l'Administration. Mais d'ores et déjà, il apparaît que la situation est bien différente des faits dénoncés. Il existe certainement des problèmes d'organisation, de management et de méthode à améliorer ou à compléter mais les attaques personnelles qui ont ciblé 8 agents sont inqualifiables.

Monsieur le Directeur Général des Services a pris bonne note des avis positifs des représentants du personnel, sur notamment les réunions mises en place sur le dossier du temps de travail. Celles-ci se poursuivront et d'autres, sur les questions plus techniques posées ce jour en séance, pourront être organisées pour apporter des réponses précises.

Les organisations syndicales ayant salué la mise en place de la dématérialisation des rapports soumis à l'avis du Comité Technique, Monsieur GONDARD fait part également de sa satisfaction et indique qu'elle sera progressivement étendue aux autres instances paritaires. Les anciennes séances seront mises à disposition sur l'espace dédié autant que possible.

Concernant le jour de carence, Monsieur le Directeur Général des Service rappelle que les mesures à caractère national et obligatoire s'imposent aux collectivités locales qui ne peuvent s'y soustraire. Il indique que l'indemnité compensatrice de la hausse de la CSG sera versée, fin avril, avec un effet rétroactif au 1er janvier 2018.

En matière d'effectifs, Monsieur GONDARD rappelle qu'en 2017, 145 emplois nets ont été créés malgré la contrainte financière et budgétaire qui pèse sur les finances de la Ville de Marseille. Cela doit être souligné.
Au titre de 2018, 250 recrutements dans les écoles et les crèches sont prévus, 40 gardiens de police, 20 MNS et agents des piscines, 50 postes A et B divers, ainsi que 80 intégrations d'apprentis et une centaine de réintégrations. Parallèlement à ces efforts pour répondre aux différents besoins des services, l'amélioration de l'efficacité de l'action des services est indispensable pour la poursuite de la rationalisation et des processus.

Les représentants du personnel ont abordé le sujet majeur des écoles qui constituent une priorité essentielle de la Ville de Marseille. Monsieur le Maire, les élus et l'Administration portent une attention très forte sur la situation des agents des écoles.
La question des jours de récupération, droit légitime, sera examinée et conciliée avec les nécessités d'organisation du service public. Concernant le CET, le contentieux actuellement en cours permettra de dire le droit en la matière.
Il y a la question de la prime d'État, et cela pourra également être mis dans la discussion.
En matière de temps de travail, au-delà des 1 607 heures, les agents des écoles sont concernés par le retour à la semaine de 4 jours. Ces différents aspects seront largement débattus dans l'intérêt du service public et des agents.

L'intégration des ASVP dans la filière technique n'est pas remise en cause. La condition préalable et obligatoire est la présentation en Comité Technique de la nouvelle organisation du stationnement gênant et des espaces bornés, dans le cadre de la redéfinition des missions internes ou externalisées. Monsieur le Directeur Général des Services espère qu'elle pourra être finalisée pour le Comité Technique de juin 2018.

Une étude sera conduite sur la pertinence d'une hausse éventuelle des ASA.

Les demandes de modification des conditions d'attribution et de calcul de la Prime de Fin d'Année ne sont pas envisageables compte tenu du contexte.

La mise en œuvre de la carte TIMO s'avère plus complexe que prévue et une étude est actuellement conduite avec les directeurs concernés afin d'examiner toutes les solutions pertinentes.

Concernant la participation de la Ville de Marseille aux frais de complémentaire Santé, et des avantages supposés à la Métropole, il convient de tenir également compte du nombre d'enfants par famille. En effet, la situation étant plus favorable pour les agents municipaux ayant plus de 3 enfants.

Monsieur le Directeur Général des Services souhaite aborder la question du temps de travail avant même l'examen du Rapport relatif. Les règles en la matière sont de plus en plus normées et précises. Elles s'imposent de manière irréfutable et la Ville de Marseille a accompli un travail considérable pour préciser les règles de temps de travail et d'organisation de ses services.

Il n'y aura désormais plus que deux types de « congés » : les congés annuels légaux (25 jours) et les jours de RTT. Par conséquent, tout ce qui ne relève pas des premiers sera des RTT. La détermination de leur nombre annuel est en cours de discussion et d'étude afin d'intégrer notamment les jours dits du Maire. Ainsi le nombre global de jours de « congés » ne diminuera pas avec les modalités prévues pour l'application d'un temps de travail annuel de 1 607 heures.

Le travail considérable conduit en 2017 sur les cycles de travail doit malheureusement être refait en raison du changement d'appréciation du Contrôle de légalité sur la durée annuelle de 1 567h30 qu'il avait jusque-là acceptée. La Ville de Marseille en a pris acte. Le Rapport soumis ce jour à l'avis du Comité Technique et au Conseil Municipal du 9 avril 2018 pose ainsi les principes relatifs à l'organisation du temps de travail dans les services municipaux. Les modalités d'application seront discutées dans le cadre du dialogue social.

Il convient d'y voir dès lors une occasion d'évolution et de progrès car au-delà des 40 heures annuelles supplémentaires à réaliser, des possibilités de souplesse peuvent être envisagées pour les agents, certains types d'organisation du temps de travail peuvent être mis en place, avec par exemple des horaires variables.

Madame la PRESIDENTE remercie Monsieur le Directeur Général des Services et propose de passer à l'examen de l'ordre du jour.

ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL DANS LES SERVICES MUNICIPAUX

Monsieur Patrick RUÉ prend la parole pour le Syndicat Force Ouvrière.

D'après les propos mêmes de l'Administration, le Rapport soumis ce jour à l'avis du Comité Technique vise simplement à reprendre la loi en fixant la durée du temps de travail à la Ville de Marseille à 1 607 heures.

Le Syndicat Force Ouvrière fait donc part de son étonnement devant la présentation d'un rapport constituant un simple rappel de la loi et s'interroge sur l'adoption d'une délibération visant à indiquer que la Ville de Marseille applique la loi. Il sait que la norme de référence est de 1 607 heures mais elle ne constitue ni un plancher, ni un plafond.

Or le Syndicat Force Ouvrière souhaite établir que le présent Rapport ne constitue pas une simple reprise de la loi, tant au regard de la méthodologie que du fond.

En effet sur le plan méthodologique, l'Administration a fait le choix d'imposer la norme de 1 607 heures, puis de travailler sur les cycles, le travail de nuit, le travail de jour ou les spécificités de chaque service. Pour le Syndicat Force Ouvrière, cette méthode n'est pas obligatoire et il aurait été possible de travailler dans le sens inverse.

L'Administration a repris, pour l'élaboration de son Rapport, les travaux de l'association des DRH des collectivités territoriales, et notamment son rapport « *Comment réorganiser les temps de travail dans la Fonction Publique Territoriale, méthodes et bonnes pratiques*. ». Le choix a donc été fait d'aborder frontalement la question de la durée du travail et Monsieur RUE dénonce un affichage politique sur le temps de travail et la mise en place d'une équité entre agents par l'affirmation d'une pensée unique. L'Administration instrumentalise une décision de justice qui ne fait que rappeler la norme de référence et le Contrôle de légalité en affirmant que seule une délibération rappelant la durée annuelle de travail à 1 607 heures serait validée.

Or, Monsieur RUE affirme qu'une autre démarche peut être présentée et expliquée, tout en gardant la référence des 1 607 heures. Cela éviterait un affichage de1 605 h 49 qu'il qualifie de ridicule.

La méthodologie appliquée n'est pas celle voulue par le législateur qui a prévu expressément la notion de « sujétion particulière ».

Sur le fond, une atteinte grave et manifeste est portée au droit des agents. Monsieur RUE rappelle que, jusqu'à ce jour le temps de travail légal est appliqué à la Ville de Marseille et selon lui, l'Administration fait plusieurs erreurs.

En premier lieu, elle évoque la délibération du 11 Mars 2002 qui, jusqu'à aujourd'hui, n'avait jamais fait l'objet de contestation au titre du Contrôle de Légalité et qui prévoyait les cas justifiant la mise en place des 1 567 h 30 voire moins. Monsieur RUE considère que l'Administration a laissé croire que cela était appliqué uniformément,

comme le Rapport l'indique. Or, ce n'est pas le cas et si cela avait été le cas les services de la Préfecture l'aurait contesté.

En second lieu, le Rapport indique : « *Sans délai, un processus de mise en conformité doit s'appliquer.* ». Or il ne répond pas à cet impératif car pour le Syndicat Force Ouvrière seules les dispositions législatives qui vont dans le sens de l'Administration sont prises en compte. Monsieur RUE cite le cas des agents des écoles et des crèches.

En troisième lieu, un arrêt du Conseil d'État de plus de 15 ans est cité. Il aurait pu permettre, selon le Syndicat Force Ouvrière, à la Ville de Marseille de maintenir sa position, à l'instar de nombreuses villes. Il aurait alors fallu expliquer et faire comprendre que les agents municipaux bénéficiaient d'acquis sociaux avant même l'adoption de la loi sur les 35 heures.

Pour Monsieur RUE, la situation actuelle découle des dysfonctionnements de l'Administration et pas du non-respect de la loi par les agents.

En matière de sujétions particulières, il cite le Rapport, « (...) *les cas de dérogation à la durée annuelle du temps de travail doivent rester une exception et être dûment justifiés.* » et rappelle qu'elles sont fixées par la loi. Elles ne peuvent donc être perçues comme des exceptions, dérogations, avantages ou faveurs.

Le Syndicat Force Ouvrière ne pourra adhérer à un discours présentant, dans le cadre du dialogue social, une sujétion particulière comme étant accordée exceptionnellement alors que cela est prévu par la loi.

Il demande que la méthodologie soit revue avec la présentation en Conseil Municipal d'une délibération reprenant toutes les thématiques des services, tant de manière verticale que transversale. Il faut indiquer que la norme de référence est de 1 607 heures et que sa déclinaison par thématique repose sur des sujétions particulières prévues par la loi et « liées à la nature des missions et à la définition des cycles de travail qui en résultent, notamment en cas de travail de nuit, de travail le dimanche, de travail en horaires décalés, de travail en équipes, de modulation importante du cycle de travail ou de travaux pénibles ou dangereux. ».

Il faut affirmer que la modernité repose aussi sur l'application d'un temps variable, la mise en place d'un CET pour tous ou sa monétisation, et une forme de redistribution sur les économies réalisées.

Le Syndicat Force Ouvrière réclame l'utilisation de toutes les possibilités offertes aux agents municipaux qui se dévouent à une mission de service public de plus en plus difficile à accomplir.

Il demande à l'Administration de revoir le fond du Rapport car il ne peut admettre une délibération qui laisserait croire que les agents de la Ville de Marseille n'ont jamais respecté, jusqu'à son adoption, la loi en matière de temps de travail.
Considérant que le Rapport ne constitue qu'une information préalable n'ayant pas vocation à être soumise à l'avis du Comité Technique, il ne participera pas au vote

Monsieur Gilles ROCCHIA intervient pour le Syndicat CGT.

Le Syndicat CGT note que le dossier sur l'organisation du temps de travail au sein des services municipaux est de nouveau soumis à l'avis du Comité Technique en raison du refus du Contrôle de légalité, contrairement à sa position de 2002, de reconnaître des sujétions spécifiques à tous les services municipaux, ouvrant droit à une dérogation à 1 567h30 par an au lieu des 1 607 heures légales.

Les services de la Préfecture demandent donc l'adoption d'une nouvelle délibération respectant le cadre légal des 1 607 heures.

Cette situation et les arbitrages qui en découlent relèvent de plusieurs facteurs. En premier lieu, la baisse drastique et continue des dotations de l'État, limitant d'autant les capacités d'action des collectivités. Le temps de travail devient dès lors pratiquement la seule marge de manœuvre. Pour le Syndicat CGT, augmenter le temps de travail c'est diminuer le nombre d'emplois potentiels créés. Puis, le calendrier judiciaire qui a considérablement précipité les choses. Enfin, les choix de gestion faits par la Municipalité au fil des ans, qui laissent croire selon Monsieur ROCCHIA que soit on avantage les agents au détriment du service, soit on priorise le service aux usagers au détriment des agents.

Pour le Syndicat CGT, les deux aspects ne sont pas antinomiques et peuvent être améliorés dans une sorte de rapport gagnant-gagnant. L'amélioration des conditions de vie et de travail des agents constitue une condition nécessaire à l'amélioration du service public, jusque dans l'organisation du temps de travail.

Plusieurs points du Rapport interpelle le Syndicat CGT.

Le cycle de base ne permet pas de travailler 35 heures hebdomadaires *stricto sensu*, sauf en cas de sujétions particulières, ce qui ne semble pas en adéquation avec le cadre légal.

Des problèmes de cycles en deçà du cycle de base se posent. Par exemple, l'Alcazar qui, avec 36 heures sur quatre jours, générerait 3 jours de RTT. Dans ces conditions, le Syndicat CGT interroge l'Administration sur le maintien de l'équivalent de la semaine d'hiver pour les agents concernés, considérant que si la durée mensuelle de travail est de 35 heures, de fait, les agents ne peuvent bénéficier de cette semaine, ni des ponts et jours dit du Maire.

Le Syndicat CGT conteste le calcul du nombre de jours de RTT pour le cycle hebdomadaire standard de 38 h 25. Selon lui, sur la base de calcul du Contrôle de légalité, le nombre de jours travaillés, hors semaine d'hiver et trois jours du Maire, est établi à 228, ce qui donne 19,92 RTT, arrondis à 20. Il interroge l'Administration sur le choix de 38 h 25 et non de 38 heures.

Depuis 2012, un arrêt maladie entraîne un dégrèvement des jours de RTT. Or le cycle standard de 38 h 25 entraînerait le retrait d'un jour de RTT tous les 12 jours de maladie.

Si la semaine d'hiver est intégrée dans les jours de RTT, le Syndicat CGT demande que les jours correspondants ne soient plus obligatoirement pris de manière contraignante entre le 30 novembre et le 30 avril. Plus globalement, il sollicite la transformation de cette semaine en congés annuels comme le prévoit le Conseil d'État (CE du 30 juillet 2003).

Le Rapport soumis à l'avis du Comité Technique demeure en-deçà des différents aspects abordés lors de la rencontre entre l'Administration et les représentants du personnel CGT, notamment la souplesse qui devait présider à la mise en place de nouveaux horaires pouvant se décliner en plusieurs cycles de travail au sein d'un même service selon les besoins, bien évidemment dans la limite des obligations de service. La question des horaires variables a également été évoquée avec la mise en place des pointeuses/badgeuses permettant au-delà du seul contrôle d'accès, d'accéder à une variabilité horaire au début ou en fin de journée. Le Syndicat CGT est très satisfait de constater que l'Administration reprend sa demande récurrente en matière d'horaires variables. Il regrette toutefois que les termes de « souplesse » et « d'horaires variables », présents dans la note du 16 février 2018, n'apparaissent pas en tant que tels dans le texte présenté.

Dans l'attente de la concertation sur les 1 607 heures, le Syndicat CGT demande le maintien des horaires antérieurs à 2017, car selon lui, les cycles de travail sont appliqués dans de nombreux services, sans la concertation et la souplesse que Monsieur le Directeur Général des services a appelé de ses vœux. Monsieur ROCCHIA cite à titre d'exemples la BMVR, les conciergeries des écoles, les piscines, les stades et gymnases et les cimetières.

Le Syndicat CGT a pris acte des possibilités de dérogation à la durée annuelle légale de travail de 1 607 h, liées à des sujétions spécifiques et que cet aspect fera l'objet d'un dialogue et d'une étude, service par service, en 2018.

Il souhaite donc que l'Administration s'engage sur un calendrier de travail avec les organisations syndicales, portant à la fois sur l'organisation globale et dans chaque service.

Madame Christine DONADIO intervient pour le Syndicat FSU Territoriale.

Une nouvelle organisation du temps de travail dans les services municipaux est soumise à l'avis du Comité Technique, remettant en chantier ce qui avait été présenté en Comité Technique du 30 novembre 2017 et adopté par délibération du Conseil municipal du 11 décembre 2017.

Le Syndicat FSU Territoriale a exprimé sa position dès le Comité Technique du 30 novembre 2017 et l'a renouvelée lors de sa rencontre avec l'Administration, le 8 mars 2018.
Le Rapport soumis ce jour à l'avis du Comité Technique est fondamental car il conditionnera les futurs rapports soumis à l'avis du Comité Technique et les futures délibérations du Conseil municipal.

La mise en place au 1er janvier 2019 ne semble pas réaliste pour la deuxième ville de France. Le rapport des DRH des grandes collectivités du 12 avril 2017 préconise une durée du projet allant jusqu'à deux ans.

Le Syndicat FSU Territoriale rappelle les principes devant présider à une organisation harmonieuse du temps et des cycles de travail dans une grande collectivité comme la Ville de Marseille : défense et valorisation du service public municipal, respect du statut de la fonction publique territoriale, respect de la durée légale du temps de travail, soit une durée de principe de 35 h hebdomadaires, qui peut être réduite dans des cas non limités par les textes ou être augmentée en contrepartie de jours RTT, utilisation optimale des souplesses prévues par la loi pour tenir compte des difficultés de la vie des agents et des services (pénibilité, horaires variables ou autres), articulation satisfaisante de l'organisation du temps de travail avec l'ARTT, diverses compensations financières au vu des charges de travail supplémentaires induites par cette réorganisation, accès en temps réel des agents aux données personnelles les concernant, détenues par l'Administration, et bien évidemment concertation transparente, préalable et globale entre l'Administration et toutes les organisations syndicales représentatives sur l'ensemble des points et du processus de cette réorganisation.

Le Syndicat FSU Territoriale se félicite de la restauration d'un dialogue social avec l'ensemble des organisations syndicales en charge de la défense des intérêts du personnel municipal.

Sans anticiper sur les séquences à venir de cette négociation, il observe d'ores-et-déjà que le Rapport de ce jour ne s'inscrit pas pleinement dans les principes rappelés, notamment parce qu'il ne propose réellement aux partenaires sociaux, dans ses modalités globales, qu'un seul schéma de réorganisation du temps de travail, basé sur un cycle hebdomadaire de 38 h 25, dit « cycle standard ».

Les autres hypothèses de durée hebdomadaire, que ce soit la durée légale de 35 h, celles pouvant être réduites au-dessous des 35 h ou celles pouvant être négociées au-dessus (sans être nécessairement de 38 h 25), sont à peine évoquées, sans que l'organisation globale en résultant soit présentée à l'examen des partenaires sociaux, contrairement au cycle standard de 38 h 25.

Il est important de rappeler que la loi du 26 janvier 1984 portant statut de la Fonction publique territoriale prévoit effectivement la possibilité d'un régime dérogatoire par délibération du Conseil municipal notamment pour des villes comme Marseille qui depuis les années 80 avait mis en place une organisation du temps de travail inférieur à 1 607h.

Le Syndicat FSU Territoriale fait observer aux membres du Comité Technique que l'Administration retient une conclusion pénalisante pour les agents en termes de jours RTT pour la seule hypothèse qu'elle met en avant, à savoir celle des 38 h 25 hebdomadaires, en indiquant qu'elle génère 19 jours de RTT. Or la circulaire ministérielle du 18 janvier 2012, d'application complémentaire à celle du 31 mars 2017, retient « 20 jours ouvrés par an de RTT pour un travail effectif compris entre 38 h 20 et 39 hebdomadaires » (et de 23 jours ouvrés par an pour 39 h hebdomadaires).

Le Syndicat FSU Territoriale réaffirme son inquiétude, en matière de contrôle d'accès et de présence, d'une utilisation uniquement basée sur le contrôle et non comme un outil pour les agents, leur permettant d'ajuster et de maitriser leur temps de travail.

Il déplore l'absence de communication, aux membres du Comité Technique, des études d'impact de cette réorganisation sur l'architecture globale des services municipaux, et lesquelles l'Administration a bâti les hypothèses de travail soumises aujourd'hui.

La méthodologie employée ne répond pas à l'ampleur des enjeux d'un tel réaménagement, nécessitant la définition des besoins des usagers et le management pour l'accompagnement du projet auprès des agents tenant compte des contraintes, de la pénibilité des métiers et de la qualité de vie au travail.

Le Syndicat FSU Territoriale ne doute pas que les phases à venir du dialogue social permettront de rectifier ce cadrage problématique de la réorganisation du temps et des cycles de travail.

Dans l'attente, et au regard des difficultés exposées, il se voit contraint de voter contre le Rapport présenté pour continuer d'assurer la défense des intérêts de l'ensemble des agents des services municipaux, riches de plusieurs dizaines de métiers différents.

Madame Josselyne COZZOLINO intervient pour le Syndicat UNSA.

L'Administration propose un cycle hebdomadaire standard de 38h25 générant 19 jours d'ARTT. Or, la circulaire du 18 janvier 2012, relative aux modalités de mise en œuvre de l'article 115 de la loi n° 2010-1657 du 29 décembre 2010, indique que le nombre d'ARTT attribué pour un travail effectif compris entre 38h20 et 39h ouvre droit à 20 jours d'ARTT. Il manque donc un jour dans le calcul présenté. Par ailleurs, 20 jours d'ARTT plus 3 ponts offerts égalent 23 jours.

L'Administration a annoncé dès janvier 2018 que la semaine d'hiver serait conservée. Mais elle est intégrée dans les RTT. Le Syndicat UNSA s'y oppose. Les jours de RTT sont liés à la réalisation de durées de travail hebdomadaires supérieures à 35 h et encadrés par la loi. Pour obtenir un jour de RRT, il faut travailler un mois complet. Dans ces conditions, comment sera-t'il possible de prendre une semaine de RTT au mois de février ou de mars?

Le Rapport mentionne que « Ce cycle génère 19 jours d'ARTT. Il permet ainsi de conserver la semaine d'hiver et les 3 jours du Maire, en les intégrant dans les jours d'ARTT. » Le Syndicat UNSA demande à l'Administration de confirmer que ces jours sont acquis et ne peuvent être déduits en cas de maladie ou d'accident, comme le définit le cadre des ARTT.

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, précise que, en application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, créé par la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001, les collectivités territoriales bénéficient de la possibilité de maintenir, par

délibération expresse prise après avis du Comité Technique, les régimes de travail mis en place antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi du 3 janvier 2001, ce qui peut être le cas pour la semaine d'hiver. Pour le Syndicat UNSA, la semaine d'hiver ne peut pas être transformée en jours de RTT. Il demande son maintien en congés annuels.

Enfin, concernant les cycles de travail, il attend que chaque direction suive les directives de Monsieur le Directeur Général des Services et s'implique dans une réelle concertation avec l'ensemble des organisations syndicales, et qu'un vrai choix en matière de temps de travail hebdomadaire soit proposé aux agents.

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

Dans le cadre de la refonte des horaires de travail au sein de la Ville de Marseille, le Syndicat CFE CGC/CFTC a fait part à l'Administration de ses réflexions pour la mise en œuvre des horaires légaux demandée par le Contrôle de légalité, mais surtout pour la modernisation du fonctionnement de l'Administration afin de tenir compte des évolutions sociétales concernant le travail, et notamment la conciliation de plus en souhaitée entre vie privée et vie professionnelle. Si la valeur travail demeure forte, les Français tiennent à préserver leur vie personnelle. Ces caractéristiques s'appliquent aussi aux agents de la Ville de Marseille.

Pour le Syndicat CFE CGC/CFTC, il faut également intégrer le fait que les jeunes agents appartiennent à la génération « Y » pour laquelle le travail est en arbitrage avec la vie privée : il n'est ni principal ni secondaire. Cette génération est plus ancrée dans la culture du résultat, sous réserve de disposer de suffisamment d'autonomie de la part des managers, et nombreux sont ceux qui souhaitent bénéficier d'une plus large liberté dans la gestion de leur temps grâce aux possibilités offertes par les technologies de l'information et de la communication.

Les propositions du Syndicat CFE CGC/CFTC tiennent compte du fait que plus de 20 % des agents de la Ville de Marseille habitent hors Marseille et sont donc soumis aux aléas des transports, lesquels touchent également les agents vivant dans les quartiers de Marseille distants des transports en commun.

Le Syndicat CFE CGC/CFTC a demandé que le dossier du temps de travail tienne compte de l'articulation indispensable des éléments suivants : qualité du service rendu aux usagers de services publics, qualité de vie et santé au travail, besoin de reconnaissance et de confiance des agents, qualité de vie personnelle, contraintes de vie personnelle, outils NTIC et pouvoir d'achat. Il constate avec satisfaction que ces différents éléments de contexte ont été pris en compte.
Il a également proposé des modalités d'horaires flexibles, différentes selon que les services accueillent ou non du public. Ces propositions prennent en compte : l'amplitude horaire d'ouverture des services, une durée pour la pause déjeuner, une plage fixe d'horaires obligatoires ou non, une permanence ou non pour les cadres ou assimilés, la nécessité de définir des cycles de travail dans un cadre-type par contrat de service entre le responsable et ses équipes et la possibilité de télétravail.

Le Syndicat CFE CGC/CFTC est favorable à la mise en place d'un outil de gestion du temps de travail, et non d'un simple contrôle d'accès, permettant la souplesse demandée. Il constate que les propositions de l'Administration intègrent également ce principe.

Il insiste pour que leur mise en œuvre, annoncée à l'occasion des prochains Comités Techniques en 2018, soit effectuée en toute transparence, dans le cadre d'un dialogue social ouvert à toutes les organisations syndicales, et soit suffisamment anticipée. Il est également nécessaire de bâtir de véritables contrats de service en partenariat avec les cadres et managers concernés, afin de tenir compte des particularités de chaque service (mission, composition sociologique du service et localisation).

Le Syndicat CFE CGC/CFTC se réjouit que le passage aux 1 607 heures annuelles ne soit pas réalisé avant le 1er janvier 2019, comme il l'avait demandé.

Il est également satisfait du maintien des 3 jours offerts par Monsieur le Maire et constate que les syndicats majoritaires continuent à les présenter comme une victoire, alors qu'il s'agit simplement d'une compensation fixée dans l'accord-cadre.

Le Syndicat CFE CGC/CFTC demeurera attentif aux cycles particuliers qui pourront déroger à la règle des 1 607 heures, en application du décret n° 2001-623, article 2.

Enfin, dans la mesure selon les observations de la Chambre Régionale des Comptes, où le passage aux 1 607 heures annuelles au sein des services municipaux devrait faire économiser 10 M€ par an, le Syndicat CFE CGC/CFTC demande qu'une partie soit consacrée à la monétisation du CET, à l'augmentation de la participation de la Ville aux frais de complémentaire Santé, à la proposition un système de prévoyance - demande forte du Syndicat CFE CGC/CFTC - et à la revalorisation du régime indemnitaire des agents en sujétions particulières, notamment tous ceux qui sont en contact avec le public.

Le Syndicat CFE CGC/CFTC regrette que cet aspect financier ne soit pas repris dans le Rapport présenté et insiste notamment sur l'augmentation de la participation aux frais liés aux complémentaires santé, qui est l'une des plus faibles des collectivités locales des Bouches-du-Rhône. Monsieur BEDROSSIAN demande à Monsieur le Directeur Général des Services son accord sur cette augmentation et l'assurance que les autres demandes seront étudiées.

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

Les interventions des représentants du personnel démontrent qu'un même texte peut faire l'objet de plusieurs lectures et interprétations. L'Administration est satisfaite de présenter ce Rapport, qui peut recevoir à la fois des louanges et des critiques même si celles présentées par Monsieur RUE avec une véritable argumentation d'avocat, peuvent sembler être dures et extrêmes et témoignent d'une dialectique parfois paradoxale.

Monsieur le Directeur Général des Services rappelle l'historique en matière de temps de travail. En décembre 2001, une délibération adoptée, après avoir recueilli des avis favorables en Comité Technique Paritaire, fixait le temps de travail annuel à 1 600 h eures avec 7 jours de RTT. Puis, des revendications syndicales plus fortes liées probablement au contexte électoral, avaient été formulées auprès de Monsieur le Maire pour la prise en compte générale du critère de sujétions particulières. En mars 2002, le Comité Technique Paritaire et le Conseil Municipal avaient acté la prise en compte d'une exception générale à la durée annuelle du temps de travail.

Le Contrôle de Légalité avait alors formulé des observations. La réponse argumentée et précise de l'Administration avait pu éviter que la délibération soit déférée devant le Tribunal administratif pour annulation. Cette validation de la délibération de 2002 par le Contrôle de Légalité a établi le cadre légal dans lequel la Municipalité et les agents ont respecté, pendant plus de 15 ans, les dispositions relatives au temps de travail.

Toutefois, des signaux négatifs ont été régulièrement émis, notamment par la Chambre Régionale des Comptes qui dans ses différents rapports mettait en cause la pratique et l'interprétation de la loi de la Ville de Marseille. Certains jugements rendus par des tribunaux administratifs étaient également en opposition avec la position de la collectivité.

Néanmoins, Monsieur GONDARD réaffirme la parfaite légalité du sytème qui prévalait. A l'occasion de la révision générale des cycles de travail, toujours dans le cadre des 1 567h30, le Contrôle de Légalité a indiqué que son interprétation et sa position avaient changé et a demandé à la Ville de Marseille de revoir la délibération présentée sous risque de déféré pour annulation, devant le Tribunal Administratif.

Dans ce contexte, et afin d'éviter d'encourir un tel risque, l'Administration soumet ce jour, à l'avis du Comité Technique, un Rapport relatif aux principes de l'organisation du temps de travail dans les services municipaux.

La seconde évidence pour l'Administration, sur le plan méthodologique, a été de répondre à la demande de large concertation, prévue par la circulaire ministérielle du 31 mars 2017 et rappelée par le juge des référés à propos de la délibération de la Métropole relative au temps de travail.

Sur la forme, et contrairement aux propos de Monsieur RUE, il ne s'agit pas d'un simple rappel de la loi mais de poser une première délibération-cadre qui, et Monsieur le Directeur Général des Services insiste sur ce point, stipule un cycle standard et pose ainsi une référence. Ce cycle mensuel de 38h25 fait la démonstration qu'avec un temps de travail annuel de 1 607 heures, les agents peuvent conserver leurs jours de congé et de RTT globalisés en intégrant la semaine d'hiver.

La deuxième étape consistera à examiner en détail, avec les différents services, les possibilités de dérogation légale, avec le souci d'écouter et d'entendre les revendications de modernisation, de souplesse et d'adaptation émises par les représentants du personnel et les services.

L'objectif est l'application des 1 607 heures au 1er janvier 2019. La collectivité dispose donc de 9 mois pour réaliser ce travail important.

Monsieur le Directeur Général des Services regrette que les représentants du personnel n'aient pas, au-delà du principe intangible du respect de la légalité, évoqué comme point central la définition du service public ou la redéfinition de ses éléments fondamentaux. La question du périmètre du service public, thème par thème, service par service est aujourd'hui incontournable. Sa modernisation également, dans un contexte où la société et les aspirations professionnelles et individuelles des agents évoluent. La mise en place de nouveaux outils technologiques peut y répondre. Les « badgeuses » sont désormais des moyens de gestion modernes avec notamment la possibilité d'avoir une application sur smartphone, très éloignés des visions de « flicage » ou la société de surveillance à la George Orwell, parfois évoquées.

Le cycle standard posé, il appartiendra aux agents de se positionner. La phase de discussion qui va s'ouvrir leur permettra de disposer des éléments d'appréciation mais aussi, le cas échéant de formuler d'autres propositions.

Ce dialogue, avec comme référence centrale, le service public et dans le cadre du respect de la loi, doit viser la prise en compte de tous les paramètres et la conciliation des différentes aspirations exprimées. Cela ne sera pas forcément simple au regard des positions exprimées par les représentants du personnel, ce jour, mais constitue une formidable occasion de dialogues et d'échanges.

Madame la PRESIDENTE remercie Monsieur le Directeur Général des Services et note que la porte est positivement ouverte à la construction et aux échanges pour mettre en application la nouvelle organisation du temps de travail.

Collège des représentants du personnel :

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

Refus de prendre part au vote : 9 FO

Le collège des représentants du personnel
émet un avis défavorable à la majorité des membres ayant pris part au vote

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

REGIME INDEMNITAIRE 2018

Monsieur Alain VOLLARO intervient pour le Syndicat Force Ouvrière.

Depuis 2015, le régime indemnitaire soumis à l'avis du Comité Technique s'inscrit dans la perspective de la mise en œuvre du RIFSEEP, prévue au 1er janvier 2019. Dans ce cadre, la Ville de Marseille poursuit ses efforts d'harmonisation. Ce qui, selon le Syndicat Force Ouvrière, a pour conséquence de priver les cadres A et B d'augmentation globale depuis trois ans et, pour la quatrième année consécutive en 2018.

Le Rapport rappelle que le régime indemnitaire constitue un levier essentiel de motivation et d'implication. Cela est davantage ressenti en période de gel de la valeur du point d'indice et dans un cadre budgétaire contraint, avec peu de recrutements, plus de travail à réaliser et moins de moyens.

Le Syndicat Force Ouvrière souligne les avancées pour l'ensemble des personnels de catégorie C et pour certaines catégories de personnels au titre de divers ajustements.

Avec une augmentation de l'enveloppe indemnitaire de 1,4 millions d'euros, comme l'Administration le précise, un travail de rééquilibrage entre les différents régimes indemnitaires est poursuivi et complété par de nouvelles mesures catégorielles, demandées par le Syndicat Force Ouvrière.

Monsieur VOLLARO relève la création du régime indemnitaire des Directeurs de Police municipale, suite à leur nomination en 2017, ainsi que la création d'une indemnité de base de 2 200 € pour les musiciens de l'Opéra municipal et de 1 100 € pour les choristes. Le Syndicat Force Ouvrière est satisfait de la progression des discussions sur l'assurance des instruments personnels de musique utilisés par l'Opéra, et celles concernant la prise en compte de leur entretien. Il s'agit de corriger ainsi une situation trop désavantageuse pour ces agents.

La catégorie C est la plus touchée par la situation financière alarmante des familles. Le Syndicat Force Ouvrière peut rendre compte du dévouement des agents pour le service public mais constate son désarroi devant une situation sociale et économique qui se dégrade. L'incivisme rend la réalisation des missions plus difficile. Le service public s'exerce dans des conditions anormales de tension qui peuvent basculer dans la violence à tout moment. Cette situation inacceptable exige la mobilisation de tous et la fin du désengagement de l'État.

Le Syndicat Force Ouvrière exprime sa satisfaction pour l'augmentation de 70 € en faveur de la grande majorité des agents de catégorie C - moindre pour ceux qui bénéficient d'un régime indemnitaire déjà plus avantageux -, certes modeste, qui traduit le désir de la Ville de Marseille de poursuivre la progression du régime indemnitaire et de prendre en compte ces difficultés. Les agents seront ainsi reconnus dans leurs efforts, notamment ceux qui travaillent dans les services de proximité, comme les écoles, les crèches, l'état civil, les opérations funéraires ou encore dans les établissements culturels et de spectacle.

Le Syndicat Force Ouvrière remercie l'Administration pour la revalorisation des métiers de la régie de travaux, des inspecteurs et des contrôleurs qui subissent les effets des décisions gouvernementales réduisant les zones urbaines sensibles sur la Ville de Marseille.

Il déplore cependant l'absence d'augmentation pour les catégories A et B de la filière sanitaire et sociale. Les primes de sujétion de cadre de santé, de puéricultrice et d'infirmière n'ont pas été revalorisées depuis plusieurs années, malgré l'évolution des grilles indiciaires. Et concernant les auxiliaires de puériculture, il déplore l'absence de revalorisation de leur régime indemnitaire.

Le Syndicat Force Ouvrière remercie l'Administration pour l'instauration de la prime spécifique de remplacement des directrices de crèche en faveur des auxiliaires de puériculture et, dans ce cadre, demande que toute heure commencée soit due.

Il demande l'extension de la prime spécifique du corps de volantes aux adjoints techniques et aux ATSEM.

Il renouvelle sa demande de fusion du montant forfaitaire annuel des brigadiers chefs principaux de Police municipale avec celui des Chefs de service, afin de prendre en compte leur pleine implication dans les missions de police.

Concernant le régime indemnitaire des cadres et de certains grades de la catégorie C qui bénéficieront, à travers une nouvelle enveloppe supplémentaire de 350 000 €, d'un nouveau moyen pour harmoniser et ajuster leurs primes à leur grade, leur fonction et leur engagement, le Syndicat Force Ouvrière regrette une nouvelle fois que des directions n'utilisent pas cette opportunité, préférant se limiter à un saupoudrage qui ne corrige pas les situations en décalage ou simplement en retard.

Il est urgent d'avancer dans les discussions sur le RIFSEEP, compte tenu des échéances, et l'harmonisation des primes versées en 2018 y contribuera. Ce dossier, comme celui sur l'organisation du temps de travail, met en évidence l'important travail des cadres et des agents de la Ville de Marseille, et leur mérite, contredisant l'image injuste propagée par des articles polémiques sur la gestion de la collectivité par une certaine presse locale.

Le Syndicat Force Ouvrière demeurera très attentif à la progression du régime indemnitaire car, avec les évolutions de carrière et la formation professionnelle, il constitue l'un des moyens essentiels de valorisation du travail accompli, d'encouragement des efforts consentis, et contribue fortement à construire la Fonction publique pour qu'elle demeure attractive et efficace.

Il ne peut que dénoncer, une nouvelle fois, les transferts de charges opérés par l'État sur les collectivités locales et son désengagement dans le soutien du service public, indispensable au bien-être et au vivre-ensemble des citoyens.

Madame Françoise RISTERUCCI intervient pour le Syndicat CGT.

Au regard des objectifs annoncés, le Syndicat CGT renouvelle ses questions sur le bilan du régime indemnitaire dit « nouvelle formule » de ces quatre dernières années. Il demande communication de certains éléments chiffrés détaillant la situation existante (exemples : moyenne par grade et par filière, nombre d'agents concernés par grade et filière, etc) afin d'avoir une vision des volumes financiers consacrés aux 9 500 agents de catégorie C, aux 1 200 agents de catégorie B et aux 1 120 agents de catégorie A.

Madame RISTERUCCI rappelle le courrier adressé à Monsieur le Maire au sujet de la mise en place du RIFSEEP et notamment de sa partie mobile (CIA) et interroge l'Administration sur sa volonté de lancer une large concertation sur le sujet avec les organisations syndicales.

Le Syndicat CGT demande l'attribution d'une prime pour travail de dimanche et jours fériés en faveur des surveillants de parcs et de cimetières, d'une prime pour les agents « volants » de tous les cadres d'emplois de la Petite Enfance et l'uniformisation de cette prime pour tous les agents dit « volants », tous services confondus (dont les écoles, TNC compris).

Il interroge l'Administration sur le montant inférieur de la prime de surveillance dans les écoles par rapport aux crèches alors que selon lui les quotas y sont rarement respectés.

Le Syndicat CGT considère que l'indemnité de mission présentée pour les éducateurs territoriaux des activités physiques et sportives est obsolète, car les leçons mentionnées dans les critères d'attribution ont fait l'objet d'une nouvelle convention entre la Ville de Marseille et les ETAPS et sont passées sous le statut de micro-entreprise. L'attribution de cette indemnité apparaît injuste puisque seuls les éducateurs territoriaux des activités physiques et sportives travaillant sur les piscines en tant que maîtres-nageurs sauveteurs peuvent en bénéficier. Le Syndicat CGT demande son remplacement par l'Indemnité d'Exercice des Missions de Préfecture, comme à la Métropole, plus équitable car versée à tous les opérateurs et éducateurs des APS.

Enfin, le Syndicat CGT rappelle qu'il milite pour l'intégration des primes dans le traitement.

Madame Louise GROSS intervient pour le Syndicat FSU Territoriale.

Le régime indemnitaire 2018 soumis ce jour à l'avis du Comité Technique engage la collectivité. Cet exercice de style, pas toujours argumenté par l'Administration, fait parfois quelques heureux et souvent beaucoup de déçus.

Le Syndicat FSU Territoriale prend note de la proposition de revalorisation individualisée jusqu'à 15 % mais s'interroge sur les critères qui la détermineront et sur le nombre d'agents qui pourront en bénéficier.

La valorisation proposée en faveur des personnels travaillant dans les établissements culturels et de spectacle (Dôme, Palais des Sports, Opéra) constitue une reconnaissance de ces lieux et métiers spécifiques (techniciens et artistes, mais également administratifs). Le Syndicat FSU Territoriale suppose que les personnels de l'Odéon sont également concernés mais interroge l'Administration sur les agents de l'Espace Culturel Busserine, théâtre municipal et salle de spectacles de proximité, géré par une mairie de secteur d'extrême-droite qui s'oppose à la culture pour tous.

L'Administration institue dès à présent, à titre expérimental, pour le cadre d'emplois des administrateurs territoriaux, l'indemnité de fonction, de sujétion et d'expertise alors que le dispositif global du RIFSEEP sera mis en place officiellement au 1er janvier 2019. Pour le Syndicat FSU Territoriale, ce cadre d'emplois n'était pas forcément prioritaire sur d'autres agents qui auraient pu bénéficier de la même expérimentation.

Il rappelle son souhait de voir associer tous les partenaires sociaux à cette réforme d'ampleur.

Parmi les nouveautés 2018, le cadre d'emplois des éducateurs des APS exerçant en piscines « ouvertes le dimanche » bénéficiera d'une indemnité spécifique, évaluée à 180 € pour la vacation du dimanche. Il est indiqué qu'il s'agit là d'un « principe » de paiement, ce qui est une formulation ambiguë et floue pour le Syndicat FSU Territoriale, même en l'absence de décret sur le travail le dimanche. Il demande une consolidation administrative de ce supplément indemnitaire.

Le Syndicat FSU Territoriale souhaite communication des critères d'attribution des primes de surveillance des ASVP et agents des parcs du Pharo, et demande, devant des disparités incompréhensibles constatées et restées sans réponse, un lissage égalitaire entre tous les agents.

Sur les fiches techniques du régime indemnitaire, filière par filière, cadre d'emplois par cadre d'emplois, l'Administration revient plusieurs fois sur un montant de référence datant de 2003. Il demande des précisions sur cette référence datant de 15 ans alors qu'un régime indemnitaire consolidé est présenté chaque année.

Concernant le cadre d'emplois des conservateurs du patrimoine, l'indemnité dite « de conservation », d'un montant de 4 744 € en 2017, passe à 3 180 € en 2018. le Syndicat FSU Territoriale interroge l'Administration sur cette diminution très importante.

La tendance lourde du régime indemnitaire 2018 est la même depuis plusieurs années, à savoir des marges de progression réduites pour les catégories C. Le Syndicat FSU Territoriale considère qu'un effort financier supplémentaire envers l'ensemble de ces agents aurait été plus que bienvenu dès cette année. Un régime indemnitaire évolutif en direction des plus bas salaires se traduit par plus de pouvoir d'achat.

Le Syndicat FSU Territoriale interroge l'Administration sur les raisons de l'augmentation très conséquente pour les conseillers funéraires et les thanatopracteurs (+830 €).

Deux agences de notation internationales ont consolidé récemment la Note de la Ville de Marseille, qualifiant la performance budgétaire de « bonne » et « forte ». Le retour à l'équilibre des finances municipales constitue l'occasion rêvée d'un coup de pouce fort et massif en direction des rémunérations les plus basses, à l'occasion du régime indemnitaire 2019, qui sera le dernier de la mandature municipale. Cela constituerait un beau cadeau de départ de la part de Monsieur le Maire.

Madame Josselyne COZZOLINO intervient pour le Syndicat UNSA.

Malgré l'effort consenti avec la légère augmentation du régime indemnitaire de certains cadres d'emplois, le régime indemnitaire global demeure opaque.

Le Syndicat UNSA souhaite une réactualisation et une consolidation du document indiquant, pour chaque cadre d'emplois, les montants minimums et maximums de chaque indemnité, prime, et coefficient.

Concernant les agents de l'Opéra, il sollicite l'augmentation au maximum des coefficients, à 8 pour IAT et à 3 pour IEMP.

Le Syndicat UNSA remercie l'Administration pour la prise en compte de sa demande d'attribution d'une prime spécifique aux agents de l'Opéra, dont le montant reste à déterminer.

Il souhaite une préparation du régime indemnitaire en concertation avec l'ensemble des organisations syndicales, à ce jour, les discussions et négociations étant très difficiles.

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

Le Syndicat CFE CGC/CFTC constate que certaines de ses demandes ont été entendues, notamment en faveur des secrétaires d'élus et des hauts fonctionnaires, des agents de l'Etat civil et ceux exerçant les fonctions de conseiller et d'assistant de prévention. Les efforts réalisés concernant d'autres agents de catégorie C sont également appréciés.

Toutefois, il tient à insister sur la perte de pouvoir d'achat de l'ensemble des catégories, liée au gel du point d'indice, qui ne peut être qu'en partie compensée par l'augmentation du régime indemnitaire individuel.

Le Syndicat CFE CGC/CFTC rappelle également sa demande en lien avec l'organisation du temps de travail dans les services municipaux et visant à redéployer une partie des gains issus du passage aux 1 607 heures annuelles, en faveur de l'ensemble du régime indemnitaire.

Par ailleurs, le Syndicat CFE CGC/CFTC souhaite que les modalités d'attribution du régime indemnitaire 2018 soient rappelées aux DG et DGA afin qu'ils associent, en toute transparence, les cadres responsables de direction aux éventuelles péréquations

internes à chaque DG et DGA. La confiance envers ces cadres est indispensable et il est anormal que la décision finale soit prise dans un contexte que l'on peut qualifier d'obscur, sans discussion avec les managers concernés.

Le Syndicat CFE CGC/CFTC salue la revalorisation significative du régime indemnitaire des éducateurs des APS exerçant leurs missions dans les piscines ouvertes le dimanche, la hausse également significative de la prime spécifique du métier pénible de thanatopracteur, ainsi que l'augmentation de la prime spécifique aux personnels exerçant des fonctions d'agent de réquisition.

Le Syndicat CFE CGC/CFTC défend la transparence à tous les niveaux et apprécierait qu'elle soit mise en œuvre pour le régime indemnitaire.

Madame la PRESIDENTE donne la parole à Monsieur Yves RUSCONI.

Les tendances lourdes du régime indemnitaire sont à souligner. Un effort important est réalisé chaque année, et sur celui-ci en particulier. En 2015, le régime indemnitaire était de 42 M€. Il a augmenté de plus de 1 M€ chaque année et, en 2018, il est de 47 M€, soit une hausse de 2 M€ d'enveloppe globale. Dans le contexte actuel, cet investissement très lourd mérite d'être signalé.

Le régime indemnitaire 2018 vise à la fois une action catégorielle en faveur de certains agents ou services et une action générale pour divers cadres d'emplois. L'effort en faveur des agents de catégorie C est important avec une hausse de l'ordre de 600 000 €. Rapportée au nombre d'agents de cette catégorie (9 000), l'évolution peut sembler modeste, avec une augmentation individuelle de 50 € à 70 € par an, mais elle est très importante en volume. Pour les catégories A et les B, l'enveloppe est augmentée de 350 000 €. Toutes catégories confondues, les agents de la Ville de Marseille ont donc bénéficié de cet effort, qui a été renforcé pour les catégories C.

Les critères d'attribution sont de plus en plus objectifs. Un travail important est réalisé au sein des délégations générales, notamment des entretiens professionnels prenant en compte des critères objectifs sur la manière de servir, des éléments en matière d'encadrement ou les activités techniques particulières. Certains services ont développé des outils importants pour objectiver les attributions, même s'il peut toujours y avoir des erreurs car il s'agit d'une politique à dominante humaine, donc subjective.

Monsieur RUSCONI rappelle qu'outre le Rapport annuel détaillé en matière d'attributions, soumis à l'avis du Comité Technique, le Bilan social est discuté chaque année et qu'un rapport sur l'état de la collectivité est présenté au Comité Technique tous les deux ans. Ces documents apportent des réponses aux questions posées par les représentants du personnel.

Le RIFSEEP, chantier engagé depuis deux ans avec les délégations générales, devrait aboutir en 2019. La difficulté majeure concerne la cotation des emplois compte tenu de leur volumétrie à la Ville de Marseille.

Monsieur RUSCONI demande à Monsieur Claude ROSSiGNOLO de compléter sa réponse sur des points plus techniques évoqués.

Concernant les conservateurs, la diminution constatée est en réalité une régularisation avec l'affichage du taux moyen prévu par les textes.

La réflexion concernant la mise en place du RIFSEEP se poursuit. C'est dans ce cadre que s'explique l'augmentation du régime indemnitaire des thanatopracteurs. En effet, un travail est actuellement réalisé par les services sur le poids des emplois et sur la hiérarchisation cohérente des métiers par spécificité. Cela peut entraîner des augmentations, significatives le cas échéant, afin d'établir une cohérence notamment pour des métiers très difficiles. Ce travail d'harmonisation pour les catégories C se traduit par la mise en place de mesures catégorielles également liées au poids des métiers exercés. L'objectif est d'anticiper ainsi la mise en œuvre du RIFSEEP.

Madame la PRESIDENTE propose de passer au vote.

Collège des représentants du personnel :

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

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

ACTUALISATION DU DISPOSITIF DES ASTREINTES ET DES PERMANENCES

Monsieur Gérard PINELLI intervient pour le Syndicat Force Ouvrière.

Concernant les chauffeurs du Garage Mairie, le Syndicat Force Ouvrière constate que seuls 18 postes de catégories C sur des missions d'astreintes figurent au Rapport soumis à l'avis du Comité Technique, alors que le nombre global de chauffeurs est de 36. Il demande rectification du document avec mention de 36 postes de catégorie C en astreinte, la mise en œuvre du dispositif à titre expérimental afin de pouvoir réajuster les rythmes prévus si nécessaire, et le recensement des horaires pratiqués au sein de ce service. Il interroge l'Administration sur la prise en charge des missions de nuit compte tenu de l'absence d'astreintes de nuit, dans le Rapport soumis à l'avis du Comité Technique et attire également son attention sur le maintien du bénéficie de la carte RTM pour ces agents, conformément à l'engagement de Monsieur le Maire, lors de la présentation des vœux du Syndicat Force Ouvrière.

Monsieur PINELLI fait part d'inquiétudes concernant l'effectif de ce service et sa capacité à réaliser ses missions. Le Syndicat Force Ouvrière demande le remplacement systématique des départs.

Madame Louise GROSS intervient pour le Syndicat FSU Territoriale.

Le Syndicat FSU Territoriale constate que ce dossier est soumis de manière récurrente à l'avis du Comité technique.

La fin du paiement des heures supplémentaires entraine une baisse de rémunération pour les agents et pour le Syndicat FSU Territoriale, cela démontre un manque chronique d'effectifs, nécessitant des recrutements.

Les représentants du personnel CGT, UNSA et CFE CGC/CFTC ne souhaitant pas intervenir, Madame la PRESIDENTE donne la parole à Monsieur Yves RUSCONI.

Monsieur RUSCONI précise qu'il s'agit d'un rapport habituel d'actualisation du rapport global qui demeure effectif.

Madame Odile LUPORI, Expert de l'Administration, explique que 18 postes de chauffeurs sur 36 figurent sur le document relatif aux astreintes car les chauffeurs seront d'astreinte un week-end sur deux, soit deux week-ends par mois.

Il n'y aura pas plus de 18 chauffeurs d'astreintes en même temps. En indiquant 36 postes, il aurait été possible de solliciter l'ensemble des agents tous les week-ends, ce qui n'aurait pas permis de leur assurer des week-ends de repos.

Concernant le travail de nuit, les chauffeurs perçoivent aujourd'hui des heures supplémentaires pour les heures effectuées la nuit ou les dimanches et jours fériés. Les amplitudes et les temps de travail doivent bien évidemment être respectés. Le fonctionnement demeurera le même, avec le paiement d'heures supplémentaires.

En matière de remplacements des départs, il s'agit du lot commun : les remplacements sont sollicités quand c'est nécessaire et, ensuite, cela se traite avec la DGARH. Néanmoins, Madame LUPORI précise que ce service n'est pas celui où les postes sont les moins remplacés.

Madame la PRESIDENTE propose de passer au vote.

Collège des représentants du personnel :

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

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

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

ACCUEIL D'UNE NOUVELLE PROMOTION D'APPRENTIS DANS LES SERVICES MUNICIPAUX

Monsieur Patrick DIDELET intervient pour le Syndicat Force Ouvrière.

Le Syndicat Force Ouvrière remercie l'Administration d'accueillir, chaque année, des jeunes en apprentissage et de les intégrer au sein des services de la Ville de Marseille lorsqu'ils ont réussi leur parcours. Il s'agit d'un bon moyen pour recruter des agents techniques et souvent l'unique voie pour renouveler et rajeunir les équipes. Par conséquent, l'apprentissage constitue une bouffée d'oxygène précieuse pour les services techniques.

Cette année, il note l'effort particulier en faveur des Régies, de la Culture, la Logistique, du Numérique et du Système d'Information.

Cependant, il met un bémol pour le Service de l'Entretien car malgré ses interventions et des réunions sur ce sujet, la promotion 2018 ne prévoit toujours pas un parcours pour ces agents, alors que la pyramide des âges est vieillissante et que les effectifs sont d'ores et déjà insuffisants. Le Syndicat Force Ouvrière alerte une nouvelle fois l'Administration sur une situation qu'il estime très préoccupante.

Certains métiers, spécifiques ou spécialisés, ne peuvent pas prétendre à ce type de recrutements (les émondeurs, par exemple). De ce fait, des concours externes doivent être envisagés, sous peine de voir disparaître ces corps de métier.

Gilles ROCCHIA intervient pour le Syndicat CGT.

Le Syndicat CGT considère que l'apprentissage est un moyen de favoriser l'insertion professionnelle des jeunes sur un bassin d'emploi en général, et au sein des services municipaux en particulier.

Au-delà des 90 % de réussite aux diplômes préparés, il souhaite connaître le pourcentage d'apprentis intégrés in fine par la Ville de Marseille au sortir d'une promotion.

Le Syndicat CGT souhaite alerter l'Administration sur un biais possible du dispositif. En effet, il constate qu'un nombre non négligeable d'apprentis est positionné sur des services connaissant des tensions certaines en termes de ressources humaines (départs non remplacés, absence de recrutements, arrêts maladie, etc.). Dès lors, le risque est grand que les apprentis soient sollicités au sein de ces services pour remplacer un agent absent, en plus ou à côté - sinon à la place - de l'apprentissage proprement dit. Ici, le rôle du maître de stage a toute son importance.

À ce propos, le Syndicat CGT réitère ses remarques sur la faible reconnaissance indemnitaire de cette fonction, pourtant essentielle, et interroge l'Administration sur les possibilités d'aller au-delà de la seule NBI (20 points).

Madame Louise GROSS prend la parole pour le Syndicat FSU Territoriale.

Le Syndicat FSU Territoriale se félicite que les supports de communication accessibles aux jeunes fassent l'objet d'une diffusion via les CFA, marseille.fr et emédia. Dans la même optique, il réitère sa demande de publication des appels à candidatures des maîtres d'apprentissage sur Intranet et la diffusion d'une note de service.

Le Syndicat FSU Territoriale est favorable à la mise en place de ce type de parcours scolaire, sanctionné par un diplôme à l'issue de l'apprentissage, mais ce type de formation ne doit pas se substituer au recrutement statutaire.

Il a constaté que dans certains services, il pouvait y avoir 3 apprentis pour 1 agent titulaire, ce qui pose un problème d'organisation de service et peut générer une baisse de la qualité du service public.

Le Syndicat FSU Territoriale demande la plus grande transparence sur les conditions de recrutement.

Il interroge l'Administration sur le nombre d'apprentis qu'un maître d'apprentissage peut encadrer.

Par ailleurs, en comptant la promotion de 35 ATSEM et auxiliaires de puériculture, le nombre total de postes ouverts à l'apprentissage pour la promotion présentée est de 70, alors qu'il était de 76 pour la promotion précédente. De plus, les métiers proposés sont moins nombreux. Les formations correspondant à la catégorie C s'équilibrent par rapport aux formations des catégories A ou B, mais restent insuffisantes.

Le Syndicat FSU Territoriale demande que tous les bénéficiaires de ces contrats d'apprentissage intègrent pleinement les services municipaux à l'issue de leur formation.

Madame Josselyne COZZOLINO intervient pour le Syndicat UNSA.

Le Syndicat UNSA ne peut être que favorable à la poursuite de ce dispositif et à son développement au sein des services municipaux car il fait ses preuves depuis plusieurs années.

Il souhaiterait cependant connaître les modalités d'inscription pour les candidats.

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

Le Syndicat CFE CGC/CFTC ne peut être que favorable au recrutement d'apprentis.

Madame la PRESIDENTE donna la parole à Monsieur Yves RUSCONI.

L'apprentissage est une voie d'insertion d'excellence. Le taux de réussite du programme municipal, mis en place depuis 1996, est de 90 % et le taux d'intégration est quasi identique. L'objectif est l'intégration de tous les apprentis à l'issue de leur formation, sous réserve de réussite au diplôme préparé et de la manière de servir. Le nombre d'abandons est très réduit mais explique en partie le taux de 90 %.

Le nombre d'apprentis par tuteur est de 1 car l'Administration souhaite que l'apprentissage reste un programme d'excellence. C'est d'ailleurs la raison pour laquelle il n'y a pas d'appel à candidatures. Le tutorat repose sur du volontariat. Le programme est connu et, dans le Rapport, il est clairement indiqué que tout agent volontaire peut se manifester, sous réserve de respecter les conditions requises.

La reconnaissance des tuteurs est fixée réglementairement et prévoit l'attribution de la NBI.

Madame Valérie RANISIO qui intervient en qualité d'Expert de l'Administration, précise que les inscriptions ont commencé. Les candidats qui retirent un dossier doivent se positionner sur un diplôme, jusqu'au 28 avril 2018 pour les 35 postes présentés aujourd'hui, et jusqu'au 21 avril pour les ATSEM et auxiliaires de puériculture. Ils sont ensuite convoqués pour des épreuves de sélection.

Monsieur RUSCONI précise que l'ACFI a un plan de travail précis sur l'étude des apprentis en situation et, sauf erreur, n'a rien relevé de particulier en matière de service en tension qui ne permettrait pas de les laisser se former.

Madame la PRESIDENTE fait procéder au vote.

Collège des représentants du personnel :

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

AJUSTEMENT DE L'ORGANIGRAMME DE LA DGAFMG

Madame Brigitte BANO intervient pour le Syndicat Force Ouvrière.

L'organigramme de la Direction Générale Adjointe des Finances et des Moyens Généraux s'inscrit dans la logique de la délibération 17/2368 EFAG du 17 décembre 2017 portant création de cette même DGA.

Le Syndicat Force Ouvrière note une organisation autour de 9 directions et le remplacement de la Direction de la Logistique par 1 mission et 3 nouvelles directions.
D'autre part, il souligne un effort de structuration portant essentiellement sur l'expertise comptable et la qualité d'exécution des marchés publics.

Madame Josselyne COZZOLINO intervient pour le Syndicat UNSA.

A l'occasion de cet ajustement portant essentiellement sur la création d'une mission et de nouvelles directions en remplacement de l'actuelle Direction de la Logistique, le Syndicat UNSA aurait une nouvelle fois souhaité un bilan ou une étude sur ce qui ne fonctionnait pas antérieurement, afin d'apprécier au mieux les choix proposés.

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

Le Syndicat CFE CGC/CFTC se déclare dubitatif sur l'efficacité de ces réorganisations morcelées et successives, qui se font souvent sans concertation des partenaires concernés (directeurs, chefs de service, représentants du personnel, etc.).

S'il apparaît assez cohérent de regrouper la DGMGR, la direction fonctionnelle support des DG opérationnelles, au sein d'une grande DGA, son détricotage progressif, depuis plus de deux ans, conduit le Syndicat CFE CGC/CFTC à penser que la Ville de Marseille revient à l'organisation antérieure à 2010. Chaque direction fonctionnelle était alors érigée en direction générale autonome, rattachée directement au DGS.

Par ailleurs, le rapport présenté n'explique ni les enjeux de cet ajustement qui s'apparente plus à la création d'une sous-DGA, ni les objectifs recherchés. Il est également possible de s'interroger sur ces ajustements sur fond de futur RIFSEEP.

Compte tenu de ces éléments, le Syndicat CFE CGC/CFTC considère un tel regroupement inapproprié, voire improductif.

La Direction de la Commande publique semble ne plus y tenir son rôle de pilote de la politique d'achat de la Ville de Marseille. Le Rapport demeure assez flou sur ce point.

En conséquence, le Syndicat CFE CGC/CFTC préconise de finaliser le retour à l'ancienne organisation des directions générales fonctionnelles, de créer une DGA de la Logistique et des Moyens Généraux à part entière, d'une part, et d'autre part, de transférer la Direction de la Commande publique au sein de la DGAAJ pour confier

l’approche économique et stratégique de l’achat et son traitement juridique à une seule et même autorité, ce qui permettrait également à la DGA Finances de se consacrer à sa véritable expertise.

Les représentants du personnel CGT et FSU Territoriale ne souhaitant pas s’exprimer, Madame la PRESIDENTE donne la parole à Monsieur le Directeur Général des Services.

Monsieur GONDARD rappelle qu’un organigramme est une matière vivante qui doit pouvoir évoluer en permanence. Bien entendu, les objectifs d'efficacité, d’organisation des moyens et surtout des ressources humaines, mais aussi dans une moindre mesures les équations personnelles, doivent être pris en compte.

Les compétences de Monsieur BERTHIER, le nouveau DGA qui succède à Monsieur DURAND, sont différentes de celles de son prédécesseur et il doit prendre en compte un certain nombre de paramètres, comme des départs à la retraite ou des évolutions dans les missions pour redéfinir et recalibrer l'équipe en termes de personnes mais également en termes de structure.

Monsieur le Directeur Général des Services salue le travail réalisé et approuve totalement la proposition formulée. Personne n'est remis en cause dans sa légitimité ou dans sa mission. Le positionnement des uns et des autres appelle à une relative distance. Ce sont les relations humaines et personnelles qui font la synthèse du fonctionnement d'une équipe. Monsieur GONDARD affirme sa confiance dans le professionnalisme de Monsieur BERTHIER, dans son expérience et dans son sens des relations humaines pour animer cette organisation.

La reventilation de l'Organigramme des services, qui avait été resserré en 2010, est une réalité mais elle correspond à des demandes et revendications formulées au sein de cette instance depuis huit ans. Il s’agit en réalité de la même équipe qui s’organise différemment. Aujourd’hui, Monsieur GONDARD a plus d’une quinzaine de collaborateurs directs auprès de lui et cela fonctionne très bien. Il anime cette équipe avec Monsieur le Directeur Général Adjoint des Services. Au-delà de l’organigramme en lui-même, ce sont les hommes et les femmes qui animent ces équipes qui sont importants.

Madame la PRESIDENTE propose de passer au vote.

Collège des représentants du personnel :

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

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

RENOUVELLEMENT DES DSP DE TROIS MAISONS POUR TOUS

Madame Irène MAGRO intervient pour le Syndicat Force Ouvrière.

Depuis leur création dans les années 1960, les Maisons Pour Tous (MPT) sont confiées à des associations qui bénéficient, de la part de la Ville de Marseille, de locaux, de mobilier, de matériel et d'une participation financière afin de leur permettre d'exercer des activités et des animations socioculturelles dans les quartiers.

Le Syndicat Force Ouvrière ne remet pas en cause les prestations assumées par les organisations associatives, ni les choix effectués depuis plus de 50 ans par les différentes municipalités, mais tient à faire part de sa revendication en faveur d'une gestion en régie directe des MPT. Les agents municipaux ont le savoir-faire nécessaire pour assurer la bonne exécution des missions d'animation globale et de coordination de chaque équipement et savent également assurer des tâches administratives, d'animation sociale et d'entretien.

Compte tenu des coûts des DSP et des possibilités offertes par la gestion en régie directe, il demande à l'Administration de prendre en considération sa demande. A défaut, il émettra un vote négatif sur le Rapport.

Madame Françoise RISTERUCCI intervient pour le Syndicat CGT.

À la suite du Comité Technique du 24 novembre 2016, le Rapport présente les DSP des 3 MPT qui comportaient des concessions de travaux. Le Syndicat CGT avait, dès cette séance, émis des réserves, non seulement sur le mode de gestion qu'il ne considère pas comme le plus à même de rendre le meilleur service public, tant le passage en DSP a permis ici que certaines fédérations d'éducation populaires soient plus représentées que d'autres, mais également plus précisément sur ces concessions de travaux.

Par mesure de transparence, il faudrait porter à la connaissance des représentants du personnel l'estimation des travaux à réaliser pour l'ensemble du parc et, sur cette base, déterminer le mode de gestion le plus adapté (régie directe, délégation de service public ou concession).

Par ailleurs, le Syndicat CGT regrette que la réhabilitation du bâti municipal soit confiée à un prestataire dont ce n'est pas le métier, alors même que les agents municipaux possèdent les compétences requises. Dépositaires d'une vraie technicité, ils sont de plus en plus cantonnés à la gestion de marchés publics. Il interroge l'Administration sur sa proposition concernant le volet concession de travaux.

Madame Christine DONADIO intervient pour le Syndicat FSU Territoriale.

Le Syndicat FSU Territoriale dénonce les coupes sombres et le désengagement programmé et progressif des partenaires publics et de l'État. Alors que les services

rendus aux usagers, en particulier aux plus vulnérables, augmentent, que la pression exercée par le contexte social est croissante et que tous les centres sociaux sont en difficulté à cause du recul des partenaires financiers, le fait de maintenir la même participation financière revient à donner moins à ceux qui en ont le plus besoin. Cela ne garantit plus un service public de qualité dans le domaine socio-culturel et de loisirs à tous les Marseillais.

La participation financière de la Ville de Marseille en faveur des Maisons Pour Tous a pour but de garantir un service public de qualité en direction de tous les publics, sans contraintes de rentabilité.

Si celle-ci a pour avantage d'assurer un financement pérenne pendant six ans, elle n'apparait pas suffisante au regard des enjeux de l'action sociale et solidaire dans une ville dont un tiers de la population vit en dessous du seuil de pauvreté et dont nombre de quartiers cumulent toutes les difficultés. Le fait de financer un centre social ne représente pas qu'un simple coût mais bien un réel investissement pour la cohésion sociale.

Madame Josselyne COZZOLINO intervient pour le Syndicat UNSA.

Le Syndicat UNSA ne s'étonne pas de la nouvelle présentation de ce dossier en Comité Technique. Dès 2016, il avait souligné les difficultés que les candidats allaient rencontrer en se positionnant sur ces lots tels qu'ils étaient proposés.

Le fait de demander à une association de gérer, à la place de la Ville de Marseille, la réfection des locaux qu'elle occupe - alors que cela ne fait pas partie de ses missions -, avec en plus des objectifs financiers impossibles à respecter, revenait à la mettre dans une situation impossible. Le Syndicat UNSA avait donc émis un avis défavorable lors du Comité Technique du 24 novembre 2016.

L'Administration présente un nouveau Rapport portant sur le simple renouvellement de DSP pour la gestion des 3 équipements. Le Syndicat UNSA s'étonne que le renouvellement des 24 autres DSP ne soit pas également soumis à l'avis du Comité Technique car les conventions ont été prorogées jusqu'au 31 mai 2018.

Les délégataires choisis sont connus puisque les conventions ont été signées une dizaine de jours auparavant, mais le Comité technique n'a pas été consulté, pas plus semble-t'il que la Commission d'appel d'offres.

Le Rapport ne mentionne pas un autre appel d'offres infructueux, celui de la DSP pour la MPT Vallée de l'Huveaune pour laquelle la convention, signée précédemment avec l'IFAC, a également été prorogée. L'IFAC Provence, qui est aujourd'hui en redressement judiciaire, pourrait se retrouver en liquidation prochainement. Dans les nouvelles conventions signées, l'IFAC PACA récupère les MPT que l'IFAC Provence se voit contrainte d'abandonner. Or selon Madame COZZOLINO, l'IFAC PACA est suspectée d'avoir volontairement mis en faillite l'IFAC Provence et la Ville de Marseille confie à l'IFAC, cette association totalement défaillante, la gestion de 3 équipements supplémentaires. Le Syndicat UNSA déplore ainsi que les MPT de La Soude et du Grand Saint Antoine soient retirées au CCO, reconnu par tous pour ses compétences

et son expertise, pour être confiées à l'IFAC qui n'a aucune expertise sur les équipements sociaux. Pourtant le Rapport mentionne « *Les exigences de la Ville, face à l'aggravation des problèmes sociaux, la conduisent à faire appel à des gestionnaires détenant une expertise dans ce domaine d'activités.* »

Hors DSP, l'IFAC se voit confier une partie de l'ancien lycée Michelet, plus un centre d'accueil touristique à la Capelette qui, officiellement, doit remplir une mission d'hébergement de type auberge de jeunesse et qui, en réalité, sert de lieu d'archivage et d'activité à l'association, sans que cela ne pose problème à la Ville de Marseille. Le Syndicat UNSA s'étonne de cette latitude laissée à l'IFAC et pour toutes ces raisons, même si le Rapport ne porte que sur 3 DSP, émet un avis défavorable.

Les représentants du personnel FSU Territoriale et CFE CGC/CFTC ne souhaitant pas prendre la parole, Madame la PRESIDENTE donne la parole à Madame Claudine FREDDI, Expert de l'Administration.

Il avait paru pertinent de confier la réalisation des travaux de réhabilitation de 3 MPT au délégataire en charge de l'animation et de la gestion des MPT, permettant ainsi une mise en adéquation et une cohérence entre le projet social et les travaux eux-mêmes. Or, l'analyse des offres a permis de constater qu'elles ne correspondaient pas aux attentes et qu'elles présentaient des incohérences technique et financière.

Madame FREDDI rappelle que le renouvellement des DSP des 24 autres MPT a été soumis à l'avis du Comité Technique en novembre 2016.

Le Rapport de ce jour propose de relancer une procédure pour les 3 lots en question sans le volet « travaux ».

Concernant certains candidats et délégataires éventuels, il convient de noter que la procédure a bien évidemment été scrupuleusement respectée. Ceux qui étaient dans des situations de redressement judiciaire n'ont pas été admis à concourir et donc à proposer d'offre.

Madame la PRESIDENTE propose de passer au vote.

Collège des représentants du personnel :

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

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

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

AJUSTEMENT DE L'ORGANIGRAMME DE LA DGAVE

Monsieur Bruno MOSCATELLI intervient pour le Syndicat Force Ouvrière.

Le Syndicat Force Ouvrière se félicite du nouvel organigramme présenté par la DGAVE, qui met en évidence le réajustement du Service Animations Sportives.

Il doit permettre aux deux divisions (offre sportive, appui logistique) une meilleure cohérence et lisibilité au point de vue comptable, afin d'être plus proche des manifestations qui se déroulent à Marseille.

Le Syndicat Force Ouvrière demande qu'une vigilance très importante soit accordée aux animations, le plan Vigipirate étant toujours activé, afin d'assurer une sécurité maximum des agents et des administrés.

Les autres représentants du personnel ne souhaitant pas s'exprimer, Madame la PRESIDENTE propose de passer au vote.

Collège des représentants du personnel :

Pour : 9 FO, 2 CGT, 1 CFE CGC/CFTC.
Contre : /
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

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

Madame la PRESIDENT remercie l'ensemble des participants

La séance est levée à 11 h 55.

Marie-Louise LOTA	**Yves RUSCONI**	Pierre LAUZAT
Présidente	**Secrétaire**	Secrétaire Adjoint