



Comité Technique de la Ville de Marseille

Compte rendu de la séance du 30 novembre 2017

SONT PRÉSENTS :

Représentants de la Ville de Marseille

Mme Marie-Louise LOTA
M. Jean-Claude GONDARD
M. Yves RUSCONI
M. Jean-Pierre CHANAL
M. Jean-Luc RICCA remplacé en cours de séance par M. Max CAVA
Mme Dominique VLASTO remplacée en cours de séance par Mme Corinne ROSMINI
Mme Catherine GINER
Mme Maliza SAID SOILIH rem placée en cours de séance par M. Frédéric ROBERT
M. Richard MIRON
Mme Annick DEVAUX
M. Christophe SOGLIUZZO
Mme Corinne BERNIE
M. José ANTONIOLI
M. Hervé BERTHIER
Mme Marie-Josée MARIOTTI

Représentants du Personnel

Force Ouvrière :

M. Patrick RUE
M. Alain VOLLARO remplacé en cours de séance par Mme Hélène ISNARDON puis par Mme Audrey LIEUTAUD
M. Pierre LAUZAT
M. Gérard PINELLI
Mme Danielle BONNEFOY remplacée en cours de séance par M. Nour Eddine SMATI
Mme Christelle SPANO
Mme Irène MAGRO remplacée en cours de séance par M. Serge MEI
M. Bruno MOSCATELLI remplacé en cours de séance par M. Richard CONTRERA
M. Patrick DIDELET

FSU Territoriale :

Mme Louise GROSS
Mme Christine DONADIO

CGT :

Mme Françoise RISTERUCCI
M. Raymond ROMANO

UNSA :

M. Josselyne COZZOLINO

CFE CGC/CFTC :

M. Ludovic BEDROSSIAN

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

- DSP pour la Fourrière Automobile : Monsieur Marc LABOUZ
- Ajustement de l'organigramme de le DGSEC : Monsieur Marc LABOUZ

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 les compte rendus des séances du 15 juin 2017 et 12 octobre 2017 à l'approbation des membres du Comité Technique.

Adoption du compte rendu du Comité Technique du 15 juin 2017

Collège des représentants du personnel :

Pour : 9 FO, 2 FSU Territoriale, 2 CGT, 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**

Adoption du compte rendu du Comité Technique du 12 octobre 2017

Collège des représentants du personnel :

Pour : 9 FO, 2 FSU Territoriale, 2 CGT, 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**

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

Monsieur Patrick RUE, pour le Syndicat Force Ouvrière, note que le Comité Technique se tient dans un contexte difficile pour les collectivités locales et les agents territoriaux. Les élus locaux ont exprimé, lors du 100^e Congrès des Maires, de nombreuses inquiétudes et un mécontentement devant le manque d'écoute. Les personnels ont le sentiment de ne pas être pris en considération. L'État ne respecte pas les principes qui ont fondé les lois de décentralisation.

Le Syndicat Force Ouvrière partage l'idée que la France ne peut pas réussir sans les communes et sans jouer pleinement la complémentarité des trois Fonctions Publiques. Les réformes et les projets foisonnent, mais les ressources diminuent, mettant les budgets locaux en difficulté.

Monsieur RUE dénonce le non respect des accords, comme la réforme du PPCR, au mépris des syndicats qui ont pu y croire en toute légitimité. Les personnels doivent consentir à toujours plus d'efforts sans avoir les moyens nécessaires à la réussite des objectifs fixés.

Le Syndicat Force Ouvrière dénonce une marche forcée dans laquelle les services de l'État sont absents par manque de ressources et les services municipaux, au contact des populations, sans soutien suffisant, doivent faire face à une dégradation des services publics alors que parallèlement la révolution numérique entraîne de nouveaux besoins.

Monsieur RUE revient sur des dysfonctionnements rencontrés dans l'utilisation du logiciel Azur. Malgré plusieurs alertes, le Syndicat Force Ouvrière constate malheureusement, à ce jour, qu'ils perdurent pour le versement des traitements, des heures supplémentaires, des diverses primes et retenues. Cela a entraîné d'importantes difficultés financières pour un grand nombre d'agents. Le Syndicat Force Ouvrière demande la mise en œuvre de toutes les mesures nécessaires pour régulariser non seulement les erreurs, mais aussi pour accompagner les agents en difficulté dans leurs démarches administratives auprès des différents organismes.

Monsieur RUE indique que le décret relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale prévoit que chaque agent occupant un emploi à temps complet ou non complet peut demander l'ouverture d'un compte épargne-temps. Or malgré plusieurs demandes, les agents des écoles se voient toujours refuser ce droit, entraînant des dysfonctionnements pour le service. En effet, malgré des difficultés liées à la situation des effectifs, de nombreux d'agents doivent poser des jours de congés et récupérations alors qu'ils souhaiteraient les conserver. Le Syndicat Force Ouvrière renouvelle sa demande de revenir sur cette restriction pour la Direction de l'Education et de la Jeunesse, dans l'intérêt des agents et pour un meilleur fonctionnement des services.

Il demande également la monétisation du Contrat Epargne-Temps, pour l'ensemble des agents, à l'instar de la Métropole.

Le Syndicat Force Ouvrière souhaite l'intégration à temps complet, la plus rapide possible, des agents du Service de l'Education recrutés depuis février 2017. Ces agents actuellement à 28 heures remplacent déjà des agents à temps complet et suppléent le manque de personnel, selon Monsieur RUE.

Cette demande d'intégration concerne également les agents de la Mairie des 13^e et 14^e arrondissements, dans une situation comparable.

Le Syndicat Force Ouvrière attire l'attention de l'Administration sur la situation des médiateurs culturels des musées, recrutés depuis plusieurs années en qualité de contractuel sur un temps non complet et pour lesquels il souhaite un passage à temps complet, évoquant un engagement ancien de l'Administration. Ces agents étant rémunérés en référence au grade d'Assistant de conservation, il demande l'ouverture de postes au concours auprès des CDG, en vue de leur titularisation.

Concernant l'Opéra, le Syndicat Force Ouvrière alerte l'Administration sur les conditions de travail des musiciens : problème de mixité des vestiaires, insalubrité, plan d'évacuation qui conduit dans une impasse face à un mur. Le CHSCT est impliqué dans ce dossier depuis très longtemps. Malgré des engagements de l'Administration pour les adjoints techniques notamment, des difficultés de paiement d'heures supplémentaires excédant les 25 heures subsistent.

Enfin, le Syndicat Force Ouvrière demande l'augmentation de la participation de la Ville de Marseille aux prestations sociales complémentaires Santé de ses agents, comme s'apprête à le faire la Métropole lors de son prochain Comité Technique.

Monsieur Raymond ROMANO intervient pour le Syndicat CGT.

Cette déclaration préalable est l'occasion de réitérer les demandes d'amélioration du travail syndical et du dialogue social au sein de la collectivité. Le Syndicat CGT a pris note de l'engagement de Monsieur le Directeur Général des Services à ce que l'ensemble des organisations syndicales soient reçues, notamment sur la mise en place du RIFSEEP. Il a ainsi envoyé, dès réception de l'ordre du jour du Comité Technique, une demande, par courriel à la DGARH et à Monsieur le Directeur Général Adjoint des Services, d'une réunion de travail préparatoire, au regard des nombreux dossiers présentés, ainsi que l'envoi numérique des dossiers. Le Syndicat CGT n'a pas reçu de réponse sur ces deux points. L'argument selon lequel il était en grève ne peut être retenu, au moment de la demande, aucun mouvement n'était en cours, hormis celui contre les ordonnances réformant le Code du travail, mobilisation nationale à l'appel de la majorité des organisations syndicales représentées au sein du Comité Technique.

S'il n'est pas d'usage d'évoquer en déclaration préalable, les dossiers inscrits à l'ordre du jour, dans la mesure où le Syndicat CGT a proposé aux agents de se mobiliser contre notamment la gestion du dossier sur les horaires de travail, il lui semble important de dénoncer ici une précipitation de l'Administration pour une mise à plat globale afin de se conformer aux obligations légales, sans concertation. Au vu des dossiers présentés, cette absence est un non-sens et le mutisme de l'Administration ne laisse pas d'autres choix que celui de la mobilisation.

L'importance et le volume de certains dossiers ne permettent pas un travail correct dans les huit jours légaux. Monsieur ROMANO dénonce l'impossibilité de remplir les mandats syndicaux confiés par les agents avec un dossier sur les horaires de 156 pages, sous format papier, alors que la dématérialisation se généralise sauf pour le dialogue social. Les syndicats métropolitains reçoivent les dossiers d'instances paritaires numérisés, au format pdf enrichi. Il demande la même pratique à la Ville de Marseille. Faciliter l'action des syndicats en appliquant le droit syndical de manière large ne peut qu'être favorable aux agents. En refusant le dialogue social et la contribution de tous les syndicats, l'Administration conserve une posture vieille de plus de 50 ans et pénalise l'ensemble des agents. Le Syndicat CGT renouvelle donc sa demande de rencontres préalables aux réunions des trois instances paritaires.

A l'occasion de la présentation de la seconde partie des cycles de travail au sein des services municipaux, le Syndicat CGT réitère ses remarques sur la situation des effectifs, les deux thématiques étant liées. Il est conscient de la situation délicate imposée par l'Etat aux collectivités locales avec la réduction continue des dotations. Pour autant, le choix de répercuter ses baisses de dotation sur les effectifs, dans nombre de services, incombe à la Municipalité. Marseille est plus durement frappée que le reste de la France par le chômage de masse et la précarité. Dès lors, des services publics municipaux bien dotés en budget et en effectifs peuvent amortir le choc de la crise.

Pour Monsieur ROMANO, la philosophie qui semble animer l'Administration, dans la mise à plat de l'organisation du temps de travail, est celle de la boîte à outils RH à la disposition des managers et responsables de service, dans le seul but d'optimiser les ressources avec les effectifs comme variable d'ajustement. Le bien-être au travail, les risques psychosociaux, le droit à la déconnexion, le stress occasionné par des conditions de travail de plus en plus éprouvantes liées à la volonté d'en faire plus avec moins, sont absents. Le Syndicat CGT appelle l'Administration à discuter des autres modes de gestion possibles.

Concernant les transferts de personnel à la Métropole, le Rapport soumis à l'avis du Comité Technique concerne la DGUAH. Le Syndicat CGT souhaite connaître l'ensemble des transferts prévus, notamment en ce qui concerne les services culturels et les piscines. Il interroge l'Administration sur un vote par la Métropole de la compétence générale en matière culturelle d'ici fin 2017 et, dans cette éventualité, sur les services municipaux impactés. Le Syndicat CGT renouvelle la demande d'un Comité Technique exceptionnel sur la question des transferts, conformément à la réglementation. Il sollicite également des précisions sur le calendrier de l'étude d'impact des différents choix retenus. Monsieur ROMANO déplore un manque de concertation et d'information des agents et mentionne les deux journées d'études organisées par l'ARL et la FFCC sur l'impact de la réforme territoriale au sein des équipements de lecture publique du territoire métropolitain qui n'ont fait l'objet d'aucune information auprès des personnels de la BMVR. Les agents municipaux doivent être informés des décisions municipales envisagées ; transfert intégral ou partiel de ces compétences, ainsi que des conditions statutaires et de conservation du régime indemnitaire et des droits acquis.

Pour le Syndicat CGT, le droit semble pas ou mal appliqué, dans nombre de domaines et de services : accès au compte épargne-temps au sein des écoles, l'absence de feuilles de congés pour ces-mêmes agents et au SAMU social, remboursement du trop perçu de NBI sans application de la dégressivité. Il demande que la réglementation soit appliquée dans son intégralité.

Madame Christine DONADIO intervient pour le Syndicat FSU Territoriale.

Elle évoque un Comité Technique qui marquera les annales de la collectivité, certains rapports constituant un bouleversement voire une régression des conditions de travail, notamment en matière de temps et de cycles de travail dans les services municipaux. Cette réforme globale est mise en place sans concertation préalable avec les organisations syndicales représentatives. La réorganisation de l'Administration municipale doit être conçue pour optimiser le service public municipal. Or, selon Madame DONADIO, la réorganisation a été mal pensée et proposée à la manière de ce qu'elle qualifie de sauve-qui-peut. Derrière l'opacité des mesures qui devraient suivre l'adoption des principes généraux, ce bouleversement des règles collectives acte déjà pour le Syndicat FSU Territoriale, une perte du temps de repos, une perte de rémunération pour certaines catégories d'agents. Il relève du même esprit ayant conduit aux décisions individuelles intervenues aux CAP du 24 octobre 2017 ; une absence de volonté de valoriser les agents dans leur déroulement de carrière, de les sécuriser dans la durée du quotidien professionnel, une non-prise en compte des difficultés auxquelles ils sont confrontés, alors que les risques psychosociaux encourus dans certains services témoignent de cette insécurité.

Le Syndicat FSU Territoriale veut évoquer devant le Comité Technique le risque financier pesant sur les budgets de la Ville et fragilisant encore plus fondamentalement, dans le temps, le maintien du service public municipal et de sa cheville ouvrière, le personnel. Selon Madame DONADIO les PPP se multiplient et traduisent dans les faits une privatisation partielle de l'activité municipale, tout en alourdissant pour certains la charge de la dette municipale. Cela constitue une fuite en avant en matière de budgets d'équipement qui ne doit pas, dans un proche avenir, fragiliser tout l'édifice municipal et transformer les budgets affectés aux moyens humains en variable d'ajustement pour tenter de rééquilibrer un budget globalement déstabilisé. Le Syndicat FSU Territoriale a le devoir d'exprimer son inquiétude au nom de la défense, dans la durée, des intérêts des agents et du service public.

Il demande donc à l'Administration que 2018 démarre sur de nouvelles bases afin de redonner aux personnels de la Ville, sécurité, considération et reconnaissance dans l'accomplissement du travail qu'ils effectuent avec constance au service de Marseille.

Madame Josselyne COZZOLINO intervient pour le Syndicat UNSA.

Le Syndicat UNSA dénonce des Comités Techniques qui se succèdent et demandent un temps de préparation bien supérieur aux 10 jours dont disposent les représentants du personnel pour étudier les dossiers. Il renouvelle avec insistance sa

demande de concertation en amont, avec l'ensemble des partenaires sociaux, pour la préparation et l'élaboration des rapports en vertu de sa conception du dialogue social.

Il souhaite attirer l'attention de l'Administration sur la situation au sein de la Mairie des 13^e et 14^e arrondissements. Celle-ci a peu à peu, perdu du personnel, et en particulier des cadres, ce qui entraîne de lourdes conséquences, avec des dysfonctionnements et des désorganisation des services.

Concernant les jours de grève, certains agents, notamment les agents des écoles, se voient retenir sur leurs salaires des sommes très importantes qui ne correspondent pas à la réalité de leurs absences et les mettent en grande difficulté financière. Les dysfonctionnements, jugés à répétition, d'Azur entraînent des mécontentements. Le Syndicat UNSA exige pour ces agents une régularisation rapide.

Il demande l'intégration des agents à temps non complet du Service de l'Education.

Madame COZZOLINO évoque la situation très difficile du Muséum, avec l'absence de 3 caissières sur 4, et le risque de fermeture au public. Elle sollicite des précisions de l'Administration sur une décision qui aurait été prise par la direction de ce musée de le fermer et de dispatcher le personnel de salle sur l'ensemble des musées.

Le Syndicat UNSA réitère sa demande sur le bilan social 2016.

Il tient à témoigner de l'amertume qui règne, selon lui, dans les services en raison de la non-reconnaissance du travail accompli, du manque d'équité dans les nominations, des restrictions de personnels et de moyens, du manque d'informations, voire des désinformations organisées. Tout cela dans un contexte national où les fonctionnaires pris pour cible, avec le retour du jour de carence, le report du PPCR et le blocage des salaires. Le personnel de la Ville est consciencieux, professionnel, volontaire, pour assurer un service public de qualité. Il mérite de la part de l'Administration, bienveillance et attention.

Monsieur BEDROSSIAN intervient pour le Syndicat CFE CGC/CFTC.

Il dénonce une transmission 8 jours avant la séance de 19 dossiers tous aussi importants les uns que les autres et dont certains représentent un bouleversement fondamental des modes de fonctionnement notamment en instaurant le système de badgeuse. Contrairement aux engagements pris par Monsieur le Directeur Général des Services lors du Comité Technique de juin 2017, les services concernés par ces rapports, ou lui-même compte-tenu de l'importance de certains dossiers, n'ont pas associé en amont les représentants du personnel pour discuter tant du fond que de la forme de ces projets. Monsieur BEDROSSIAN considère qu'il s'agit-là d'un manque de respect, avec selon lui, une absence de dialogue en amont, des dossiers incomplets, de la précipitation pour certains sujets réclamés depuis longtemps mais qui auraient pu attendre le temps nécessaire pour permettre à tous les partenaires sociaux d'y travailler de façon constructive.

Cet empressement ainsi que la lourdeur de l'ordre du jour ne sont pas compréhensibles. Il demande que le nombre de séances du Comité Technique soit plus important afin de permettre un meilleur examen d'un nombre plus réduit de rapports et l'instauration d'un véritable dialogue social. Monsieur BEDROSSIAN s'interroge sur ce qu'il qualifie de stratégie d'éloignement des partenaires sociaux visant à les épuiser ou, plus grave, sur un manque de cohérence et d'organisation.

Le Syndicat CFE CGC/CFTC qui s'est montré souvent conciliant et constructif, en voulant faire confiance à l'Administration, tient à signaler la difficulté grandissante à fonctionner avec la bienveillance qui préside pourtant à ses valeurs, du fait même de ce qu'il considère comme un manque de respect.

Certes, il remercie la DGARH d'avoir reçu, le 23 novembre 2017, les représentants du personnel CFE CGC/CFTC pour répondre à des questions en attente de réponse jusque-là, ainsi que certains directeurs l'associant à leurs travaux (la Direction de l'Action Culturelle, la Direction de la Petite Enfance, par exemple). Mais les contacts avec les autres DG ou DGA n'existent pas alors que Monsieur BEDROSSAIN affirme qu'une autre organisation syndicale a toujours la primeur des dossiers. Selon ses termes, l'Administration se rend complice de délits d'initiés. Les agents municipaux ne méritent pas un tel mépris.

Le Syndicat CFE CGC/CFTC considère que certains dossiers présentés ce jour ne constituent qu'un affichage destiné à démontrer à l'extérieur (instances diverses du contrôle et citoyens marseillais) que des mesures de remise en ordre sont prises. Or sur le fond, les dossiers des cycles de travail, de l'organisation du temps de travail, des astreintes et permanences, de la badgeuse sont incomplets et traités trop rapidement. Selon Monsieur BEDROSSIAN, les rythmes de travail dysfonctionnent depuis des décennies. Il aurait donc été possible de consacrer quelques mois à un travail sérieux, beaucoup plus productif en termes de résultats et d'accompagnement au changement.

En matière d'organisation des services, certains rapports constituent d'énormes modifications de l'organigramme de la Ville de Marseille depuis 2010. Ces changements trop fréquents ne permettent pas d'avoir une vision claire des différents acteurs et de leurs compétences. Dans ce contexte confus, les agents municipaux ne peuvent se concentrer sur leurs missions.

Depuis près de trois ans, avec les autres organisations syndicales minoritaires, le Syndicat CFE CGC/CFTC réclame la modification des statuts du Comité d'Action Sociale, sur la base d'un audit et après concertation. Jusqu'à présent, aucune réponse n'avait été apportée et aujourd'hui Monsieur BEDROSSIAN considère qu'un arrangement « à la marseillaise » selon ses termes est présenté visant à préserver les avantages de certains, avec la complicité de l'Administration. Cela sans concertation et alors que les agents de la Métropole ne veulent pas d'un CAS commun avec la Ville de Marseille. Le Syndicat CFE CGC/CFTC s'interroge par ailleurs sur la légalité du dispositif proposé précipitamment alors qu'il serait désormais préférable d'attendre les prochaines élections professionnelles.

Compte tenu de tous ces éléments, et malgré une inclination à soutenir sur le fond certains dossiers essentiels pour faire évoluer positivement l'Administration, le Syndicat CFE CGC/CFTC ne pourra pas voter en faveur de propositions aussi vite et mal bâties et préparées sans concertation suffisante. Ses représentants du personnel sont attachés à l'intérêt général et à la qualité du service public et capables de travailler de concert avec l'Administration pour des solutions gagnant-gagnant. Par respect des agents qu'il représente, il demande à être associé désormais plus en amont à ce type de dossiers.

Le Syndicat CFE CGC/CFTC souhaite attirer l'attention de l'Administration sur les départs à la retraite (hors écoles et crèches) dans les 4 à 5 ans à venir et les différents transferts à la Métropole. Il demande la communication au Comité Technique des économies ainsi réalisées dans le cadre de la gestion prévisionnelle des effectifs, et les mesures prévues pour compenser ces départs : nouveaux recrutements, amélioration des régimes indemnitaires, ou combinaison de ces deux possibilités, voire contribution sociale supplémentaire au bénéfice des agents.

A cette occasion, le Syndicat CFE CGC/CFTC reformule sa demande d'augmentation de la participation de la Ville de Marseille aux frais de complémentaire Santé de ses agents. Ceux-ci ont des difficultés croissantes pour se soigner avec les remboursements de médicaments et la hausse tarifaire des spécialistes.

Concernant les délégations de service public, si le Syndicat CFE CGC/CFTC s'est montré jusque-là plutôt favorable à ce type de gestion, il demande à présent des garanties.

Enfin, il insiste à nouveau sur l'attribution d'adresses mail pour tous et l'installation de bornes informatiques dans les sites non administratifs comme les écoles. Monsieur BEDROSSIAN interroge Monsieur le Directeur Général des Services sur l'avancement de ce dossier auquel il ne semblait pas opposé. Les agents souhaitent plus de transparence et d'accès à l'information alors que Marseille se veut moderne et se dit en faveur du numérique.

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

A défaut d'être historique comme le disent certains représentants du personnel, ce Comité Technique est important, comme beaucoup d'autres. Son ordre du jour est effectivement chargé mais tous, organisations syndicales et Administration, lorsque des sujets importants nécessitent d'être soumis à l'avis du Comité puis présentés devant le Conseil Municipal, doivent assumer cette charge.

L'envoi dans le délai légal de 8 jours ne serait être considéré comme un manque de respect. Monsieur GONDARD rappelle que ce même délai est de 5 jours pour les conseillers municipaux qui reçoivent généralement 300 dossiers, soient 6 000 pages. Il appartient à l'exercice du mandat de représentant du personnel d'avoir à examiner des rapports documentés dont le volume traduit également la qualité et l'exhaustivité des argumentations.

Monsieur le Directeur Général des Services réfute la critique relative au manque de concertation. La préparation technique, extrêmement intense et précise, est réalisée par les services concernés et par la DGARH, en particulier pour les rythmes de travail pour lesquels il y a eu des séances de travail évidemment très approfondies, en liaison avec le personnel et les représentants du personnel dans les services.

Tous les syndicats ont été reçus conformément aux engagements pris même s'ils peuvent juger que cela n'est pas suffisant. Si certaines de leurs propositions n'ont pas été prises en compte, ce n'est pas par manque de concertation mais parce les arbitrages ont été différents.

Après l'examen de cycles de travail lors d'une séance précédente, le Comité Technique doit émettre un avis sur d'autres cycles non encore présentés. L'Administration souhaite revoir les processus et procédures pour s'assurer du strict respect de la légalité.

Concernant les autres questions, notamment la situation nationale difficile abordée par Monsieur RUE, Monsieur GONDARD indique qu'il convient d'attendre pour voir la manière dont seront mises en œuvre les premières annonces financières. Il sera toutefois important de veiller à ce que les intérêts des collectivités locales et de leurs personnels soient bien pris en compte.

Le progiciel Azur constitue une grande transformation informatique qui, comme toujours en pareils cas, a pu rencontrer des difficultés. Les corrections s'opèrent au fur et à mesure, y compris d'ailleurs pour les retenues pour fait de grève. Monsieur GONDARD invite les représentants du personnel à ne pas faire montre de critique excessive en la matière, rappelant par ailleurs les impacts des grèves sur les usagers du service public.

Concernant les effectifs des écoles, évoqués par Monsieur RUE, Monsieur le Directeur Général des Services confirme la grande vigilance de l'Administration. Les engagements ont été respectés avec en 2017 des efforts importants portant sur le recrutements d'environ 300 agents, l'intégration de 150 ASIC et de 150 adjoints techniques à temps non complet. Mais, un nombre aussi important d'écoles et un volume de personnels aussi conséquent exigent un suivi constant.

La situation des médiateurs culturels est à l'étude.

L'Opéra fait l'objet de travaux annuels de maintien et de sécurité. La question de l'insonorisation est prise en compte. Ainsi que celle des heures supplémentaires qui fait l'objet d'une étude.

Monsieur GONDARD rappelle à Monsieur ROMANO que les thématiques concernant les problèmes psychosociaux et conditions de travail relèvent du CHSCT. Certains points évoqués doivent être traités dans ce cadre.

Concernant les transferts de personnels à la Métropole, il l'invite à consulter les représentants du personnel CGT de la Métropole qui sont très bien informés.

Il rappelle qu'au 31 décembre 2017 trois types de transfert doivent être effectifs :

- ceux concernant les compétences des communes non encore transférées sauf la voirie. Cela concerne un peu MPM et la Ville de Marseille, mais c'est surtout dans les autres intercommunalités que les compétences dites de droit commun seront massivement transférées à cette date.

Le nombre de compétences ainsi transférées étant important, un système de conventions de gestion pour l'année 2018 a été prévu par lequel les communes continueront d'exercer la compétence au nom de la Métropole, et la mise en ordre comptable et juridique et des ressources humaines se fera courant 2018. Le service public continuera sous la responsabilité de la Métropole.

- ceux concernant les compétences facultatives : la Culture et les Sports pourraient être concernées si la Métropole le décidait.

- ceux concernant les équipements : la Métropole a souhaité, pour l'instant, en rester aux équipements transférés le 1^{er} janvier 2016. Pour les éventuels transferts supplémentaires, elle se donne un temps de réflexion. Des décisions pourront être prises en 2018 ou ultérieurement.

Monsieur le Directeur Général des Services invite Madame DONADIO à ne pas faire de contresens ou de procès d'intention sur cette séance importante du Comité Technique. Il ne s'agit pas d'une révolution, ni d'un bouleversement de la manière dont sont organisés et seront organisés les services ou le temps de travail ou tout autre question importante. Il déplore une critique systématique notamment aussi lors qu'il est fait mention de multiples PPP, citant Mme DONADIO, alors qu'à ce jour il n'y en a qu'un, celui du Stade Vélodrome. Il y en aura un second pour les écoles GEEP si les décisions sont confirmées. Il ne peut donc être évoqué une révolution en matière de gestion du service public et de réalisation des équipements municipaux. Les arguments à l'encontre des décisions du Conseil Municipal concernant les GEEP constituent des contrevérités fondées sur la mauvaise foi et la volonté de nuire à la Municipalité.

Concernant le Museum évoqué par Madame COZZOLINO, la difficulté rencontrée a résulté d'une situation exceptionnelle où trois agents étaient en congés maladie en même temps, ce qui a perturbé le fonctionnement du Muséum, mais la reprise est en cours.

Monsieur le Directeur Général des Services assure Monsieur BEDROSSIAN du profond respect de l'Administration et des élus envers les représentants du personnel et les agents municipaux. Les différents responsables à tous les niveaux témoignent également de la même considération.

Il y aura d'autres modifications de l'Organigramme des services car un organigramme est un organisme vivant. La proposition présentée pour la DGMGR est motivée par le départ à la retraite d'un cadre très important, Monsieur Jean DURAND, Délégué Général à la Modernisation et la Gestion des Ressources.

L'Administration a décidé de confier l'essentiel de la Délégation Générale à Monsieur Hervé BERTHIER et de rattacher des services ne relevant pas des finances et des moyens généraux, à la Délégation Générale de Monsieur Christophe SOGLIUZZO. Chaque nouvelle situation exige une réponse adaptée.

Les départs à la retraite ont été de l'ordre de 330 en 2017. La réflexion doit porter sur la manière de faire évoluer la pyramide des emplois, leur typologie et la répartition des ressources, et partant de l'organisation.

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

PRINCIPES GÉNÉRAUX APPLICABLES EN MATIÈRE D'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL DES AGENTS MUNICIPAUX

Monsieur Pierre LAUZAT intervient pour le Syndicat Force Ouvrière.

Le Rapport constitue un rappel général des règles applicables à la fonction publique territoriale et des mesures décidées par la Ville de Marseille, en matière d'organisation du temps de travail, avec la délibération du Conseil Municipal du 17 décembre 2001 fixant les principes de l'aménagement et de la réduction du temps de travail.

L'Administration souligne la responsabilité de tous et de l'ensemble de la chaîne hiérarchique. Monsieur LAUZAT indique qu'elle reconnaît donc ainsi sa responsabilité dans l'application correcte de ces mesures, que personne ne conteste, sans revenir sur les accords de 2001. Il s'interroge sur le fait que ce rappel tendrait à révéler une mauvaise application, avant le renforcement des sites de moyens de contrôle des accès, la réalisation par la DGARH d'un recensement des différents horaires et cycles de travail pratiqués au sein des services municipaux, leur intégration dans le module de gestion du temps de travail du SIRH Azur et la mise en place de formations à la gestion du temps de travail.

La réponse n'est pas simple car les contraintes sont nombreuses comme le montre l'exemple des agents de parc de la Fourrière municipale dont le cycle de travail n'a pu être mis en œuvre qu'à l'été 2017 en raison d'effectifs insuffisants pour le faire fonctionner. Au cours de cette séance, il fait l'objet d'une nouvelle modification pour l'adapter encore aux contraintes du service.

Le Syndicat Force Ouvrière tient à souligner l'important travail de la DGARH, de l'ensemble des Directions Générales Adjointes, des Délégations Générales, des Directions et des Services, et des représentants du personnel Force Ouvrière qui ont participé, dans le cadre de délégations syndicales, à l'important réexamen de l'ensemble des organisations et cycles de travail utilisés, et ont recherché dans le dialogue social la meilleure gestion du temps de travail.

Ces travaux, qui se sont déroulés au moins sur deux années pleines, démontrent que la Ville de Marseille et ses agents consentent de nombreux efforts pour satisfaire les besoins et les attentes des administrés et des touristes. Les heures d'ouverture des services sont ainsi très variées ; samedi, dimanche, nuit, sept jours sur sept, et vingt-quatre heures sur vingt-quatre et les amplitudes horaires très larges, selon les cas.

Pour le Syndicat Force Ouvrière, l'insuffisance des moyens humains crée une souffrance des organisations, pour assurer les remplacements, faire face aux absences réglementaires. Des agents se retrouvent à travailler seuls, isolés de leur service ou face à une charge de travail démesurée.

La formation sur le temps de travail rappelle que, même si le travail accompli est considérable, il ne peut être achevé car il est toujours perfectible, dans l'intérêt des

personnels comme de la collectivité.

La réglementation nationale demeure incomplète ou inadaptée, notamment en matière d'indemnités de travail et de compensations, ou pour les permanences.

Madame Françoise RISTERUCCI intervient pour le Syndicat CGT.

Le Rapport présente un certain nombre de principes concernant le temps de travail au sein des services municipaux. Le Syndicat CGT dénonce l'absence de concertation avec l'ensemble des organisations syndicales ou avec les agents concernés par les horaires de travail, contrevenant ainsi à la circulaire ministérielle du 31 mars 2017, citée dans le Rapport, qui prévoit une importante concertation.

Pour Madame RISTERUCCI, les cycles dérogatoires ne font pas l'objet de projets de service spécifiques, ni d'accords majoritaires des personnels, comme le prévoit pourtant l'accord-cadre de 2002 qui régit toujours l'annualisation du temps de travail au sein des services. L'absence de gestion concertée du temps de travail ne permet pas d'envisager une co-construction avec les agents sur un sujet qui les impacte au premier chef. Le Syndicat CGT déplore le manque de confiance envers les agents sur un sujet qui, s'ils étaient écoutés, renforcerait la motivation des équipes et améliorerait le service rendu.

Madame Christine DONADIO, pour le Syndicat FSU Territoriale, considère que la réforme d'ampleur présentée et impactant l'ensemble de l'organisation du travail de la collectivité, ne peut s'envisager sans concertation avec toutes les organisations syndicales représentatives.

Au mépris des principes de base d'un management bienveillant, cette absence de concertation traduit un manque de rigueur méthodologique car les représentants du personnel ne peuvent faire remonter la diversité des difficultés de gestion sur le terrain et assurer la légitime défense des conditions de travail des agents.

Le Syndicat FSU Territoriale est bien évidemment attaché au strict respect de la loi, et ce de manière constante depuis des décennies.

L'avis des représentants du personnel est demandé sur un Rapport qui ne constitue qu'un rappel des principes généraux sans révéler ce que l'Administration prévoit. Par ailleurs, le traitement équitable de l'ensemble des agents, lors de l'application pratique des modalités évoquées, n'est pas garanti.

Le Syndicat FSU Territoriale aurait proposé de manière constructive l'introduction d'une proportion d'horaires variables pour les agents s'il avait été associé en amont à la réflexion.

Madame Josselyne COZZOLINO intervient pour le Syndicat UNSA.

La Syndicat UNSA est bien évidemment favorable à l'application des principes généraux en matière de temps de travail mais ces principes doivent s'appliquer à tous, sans exception.

Madame COZZOLINO interroge l'Administration sur l'avance du dossier du télétravail, dans le cadre de la modernisation du fonctionnement de la collectivité.

Dans certains services, le temps partiel n'est pas ou qu'exceptionnellement appliqué alors qu'il est un droit et relève du choix de l'agent.

Enfin le Syndicat UNSA regrette le manque de concertation pour l'élaboration de ce Rapport.

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

Le Syndicat CFE CGC/CFTC se réjouit de la clarification des principes généraux applicables en matière de temps de travail des agents municipaux. Il craint toutefois qu'une mise en place précipitée crée de la confusion pour les agents.

En effet, l'instauration du contrôle d'accès et du temps de présence sur le site de l'Hôtel de Ville, au motif de la sécurité des élus et de l'identification du personnel de la Ville sur le site, a été soumise à l'avis du Comité Technique du 15 juin 2017. Dans les faits, selon Monsieur BEDROSSIAN, la sécurité n'est assurée que par une barrière en verre d'un mètre de haut sur Villeneuve-Bargemon et le Pavillon Daviel, facilement enjambable et il manque un portique de sécurité et des agents de sécurité pour éviter des intrusions intempestives. Les appariteurs présents pour délivrer des badges n'ont ni la formation, ni le matériel requis pour effectuer ces missions. Il propose l'adoption des dispositifs qui fonctionnent à la Région et au Conseil départemental.

Le Rapport cite l'article 3 du décret 2000-815 du 25 août 2000 pour annoncer les garanties minimales en matière d'organisation du travail. Or l'Administration oublie l'article 6 du même décret qui prévoit la possibilité de travailler selon un horaire variable organisé, sous réserve de nécessité de service, après consultation du Comité Technique. Monsieur BEDROSSIAN cite l'article concerné « Cette organisation définit une période de référence, en principe une quinzaine ou un mois, au sein de laquelle chaque agent doit accomplir un nombre d'heures de travail correspondant à la durée réglementaire afférente à la période considérée ». Ce dispositif dit de crédit/débit serait très profitable aux agents, tout en assurant le contrôle du temps de travail.

Monsieur BEDROSSIAN note également l'absence de référence à l'article 8 sur le régime des équivalences.

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

Monsieur GONDARD fait observer qu'il s'agit d'une délibération-cadre et que, à ce titre, d'autres rapports soumis à l'avis du Comité Technique viendront préciser les différents points. Il dénonce les affirmations relatives à l'absence de concertation. Un travail technique a été réalisé dans les services, en liaison avec les agents. Le sujet est vaste et important. Il est donc normal que les représentants du personnel se sentent particulièrement concernés. Le Rapport constitue une base, une délibération-cadre, qui a été concertée et qui pose des principes, dans le respect strict de la loi par définition non négociable. Il appelle des précisions, voire des évolutions.

La question des horaires variables pourra ainsi être progressivement abordée et discutée. Mais, cela implique l'instauration préalable de systèmes de contrôle du temps de travail. Ce dernier pourrait être prochainement mis en oeuvre, sur la base des dispositifs déjà effectifs en matière de contrôle d'accès et de présence. A ce propos, même si malheureusement, des intrusions sont toujours possibles, Monsieur GONDARD considère que les dispositifs en vigueur sont parfaitement adaptés. Il rappelle que la notion d'horaires variables existe déjà avec les journées dites « courtes » et « longues ».

La question du télétravail doit s'étudier dans le cadre des possibilités techniques progressives et du développement de la technologie requise.

Les cycles dérogatoires présentés dans les Rapports suivants ont également été préparés en concertation avec les agents.

En conclusion, Monsieur le Directeur Général des Services tient à saluer le travail considérable effectué par la DGARH, les DRP des différentes délégations générales, les DGA, les directeurs et les responsables de service, pour parvenir à élaborer la délibération-cadre et des déclinaisons dans les services. Cela va sécuriser la collectivité en matière de respect de la loi, permettre d'organiser des évolutions ultérieures en matière d'aménagement et initier une démarche de meilleure gestion des ressources humaines afin de répondre aux contraintes financières.

Collège des représentants du personnel :

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

Le Collège des représentants du personnel émet un Avis défavorable à la majorité relative des membres présents

Collège des représentants de la collectivité :

Pour : 15 Administration

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

ORGANISATION DES CYCLES DE TRAVAIL DANS LES SERVICES MUNICIPAUX

Monsieur Pierre LAUZAT intervient pour le Syndicat Force Ouvrière.

Ce Rapport complète le recensement des cycles de travail soumis à l'avis du Comité Technique du 15 juin 2017. Il traduit en pratique les principes généraux présentés dans le Rapport précédent et appliqués dans les services municipaux. Les cycles de travail présentés à cette séance devaient faire l'objet d'un travail supplémentaire de présentation et de discussions avec les personnels et leurs représentants.

Concernant la Direction de la Petite Enfance, le Syndicat Force Ouvrière attire l'attention de l'Administration sur les pauses des agents de catégorie C dans les crèches. En effet, depuis 2001, une note de service stipule que la coupure méridienne ne doit pas excéder 1 heure 30. Il est donc très étonné de lire que la pause méridienne peut durer 2 heures et demande que les dispositions dans ce domaine restent inchangées.

Concernant les horaires des adjoints techniques, le Syndicat Force Ouvrière s'étonne également de voir une nouvelle amplitude horaire ; 8h20-17h, qui selon lui ne pourra être appliquée car non adaptée aux horaires de préparation des repas des enfants. Il ne comprend pas la différence d'horaires entre les AST, travail en cuisine, et les Adjoints techniques. D'autant que les AST sont amenés à remplacer les AT absents. Le Syndicat Force Ouvrière demande le retrait de ces horaires pour les AST et les AT et souhaite que les 4 possibilités d'horaires, qu'il juge bancales, soient soumises au volontariat. Il déplore l'absence de fiche pour la halte-garderie des Lices qui a, à ce jour, des horaires spécifiques (8 h-12 h/14 h-18 h).

Concernant la Direction de l'Education et de la Jeunesse, le Syndicat Force Ouvrière a mené une première négociation avec le Directeur sur le rythme de travail des concierges des maternelles isolées qui a abouti à un accord de principe sur un cycle de travail en adéquation avec les missions de ces concierges. Or le rythme de travail présenté ne correspond pas à cet accord et va entraver le bon déroulement des tâches qui incombent aux concierges. A titre d'exemples, ces nouveaux horaires ne permettront plus aux agents d'aller à la Poste pour le chef d'établissement, d'aller récupérer les tickets restaurant pour l'ensemble du personnel, de faire refaire les clés de l'école auprès de la Régie. D'autres dysfonctionnements sont prévisibles.

Les concierges d'école bénéficient d'une pause de 20 minutes après 6 heures de travail. Les lundis, mardis, jeudis, vendredis, il travaillent de 11h15 à 18h, soit 6 heures 45, donc une pause de 20 minutes doit être incluse. Celle-ci ne peut se prendre ni pendant la pause méridienne où elles sont en surveillance et en ouverture du portail aux externes, ni pendant le temps pédagogique où elles sont en aide auprès des enseignants qui n'accepteront pas de se voir privés d'ATSEM pendant 20 minutes, ni à l'heure de la sortie des enfants car elles ont la charge de l'ouverture et de la fermeture du portail. Elles feront donc cette pause, bien méritée au regard d'un planning chronométré, de 17h à 17h20, mais ce sera forcément au détriment des tâches du soir. Le Syndicat Force Ouvrière avait proposé de dispenser les agents de

38 écoles sur 444 de surveillance à la pause méridienne. Ce qui représente le recrutement de 38 ASIC mais également une plus-value pour l'Administration qui disposerait ainsi d'agents logés effectuant, en premier chef, leurs missions de conciergerie, indispensables au bon fonctionnement des écoles. Ce rythme de travail devant être revu à la rentrée de septembre 2018, avec la suppression des TAP et le retour à la semaine de 4 jours, le Syndicat Force Ouvrière demande qu'il ne soit pas mis en œuvre.

Concernant la Direction des Sports, le Rapport indique que les bassins sont ouverts 7 jours sur 7. Le Syndicat Force Ouvrière demande des précisions sur le nombre de piscines concernées. Il constate l'absence des créneaux utilisés par les clubs par convention, ainsi que de la responsabilité de l'ouverture et de la fermeture de l'équipement.

Il attire l'attention de l'Administration sur les agents affectés aux stades et gymnases dont les effectifs ont baissé avec le non-remplacement des départs à la retraite depuis plusieurs années. Cela entraîne une surcharge de travail excessive. Il est donc indispensable que des postes soient ouverts et publiés au plan de mobilité interne ou que des recrutements externes soient envisagés, afin que les agents puissent effectuer leurs missions dans des conditions optimales. Il indique que les agents de renfort travaillent dans des locaux inadaptés, voire inexistants (accueil dans les vestiaires de joueurs, d'arbitre ou infirmeries). Certains sont même obligés d'utiliser leur véhicule personnel. Pour le Syndicat Force Ouvrière, cela est inacceptable.

Il constate que le nouveau rythme de travail se traduit par une amplitude horaire considérable (6h30 à 22h30) pour les agents logés pour nécessité absolue de service. Cette présence imposée aux agents, dans des logements qu'il juge indécents, voire insalubres, peut engendrer des problèmes de santé, ainsi qu'une certaine fragilité morale induite par l'isolement des agents concernés. Le Syndicat Force Ouvrière réclame un état des lieux des logements dans les meilleurs délais et, à la suite, la programmation des travaux indispensables. L'impact de l'isolement des agents sur certains équipements sportifs doit être pris en compte et il serait souhaitable d'affecter un agent sur ces structures pour éviter cet isolement qui nuit gravement à la santé. Le Syndicat Force Ouvrière dénonce également des pressions exercées par la direction, les présidents de club, ainsi que les usagers. Il constate un réel mal être au travail, un stress permanent subi par les agents, et alerte l'Administration sur les risques psychosociaux au sein de cette direction.

Suite aux conventions passées avec les clubs, des problèmes se posent avec les habitations environnantes (exemple, le stade Tellène dans le 7^e arrondissement). L'agent logé est là pour faire respecter les règles relatives à la bonne utilisation des équipements, afin d'éviter les problèmes liés aux nuisances sonores ou aux pollutions lumineuses. Il est également le garant du patrimoine de la ville de Marseille.

Le Syndicat Force Ouvrière demande, lors des départs à la retraite, que les logements soient maintenus en conciergerie et non mis à disposition des clubs par voie de convention.

Il insiste pour que des mesures rapides et efficaces soient prises, afin de ne pas laisser en souffrance ces agents.

Le Syndicat Force Ouvrière se félicite de la qualité des discussions avec la DGMGR, la Direction de la Logistique et la Direction de l'Accueil et de la Vie citoyenne. Il note que les modifications s'opèrent à effectif constant, sauf pour les surveillants des équipes mobiles et pour le Standard Mairie. Ces entités devraient être repensées et recalibrées en effectifs pour accomplir leurs missions.

Concernant la Direction des Parcs et Jardins, le Syndicat Force Ouvrière demande la modification des horaires d'ouverture et de fermeture du grand parc Borély et une harmonisation des horaires d'ouverture et de fermeture pour tous les parcs et jardins, Borély/Botanique étant le seul parc ouvert de 6h à 21h, cela faciliterait l'organisation des services, compte tenu selon Monsieur LAUZAT d'un manque d'effectifs.

De plus, le Syndicat Force Ouvrière attire l'attention de l'Administration sur la rémunération des jours fériés pour les adjoints du patrimoine, prévue par les textes en vigueur.

Concernant la Direction de l'Action culturelle, et plus précisément le personnel technique de l'Opéra de Marseille, l'uniformisation des rythmes de travail entre les agents de l'Opéra et de l'Odéon semble se heurter à des difficultés de mise en œuvre au Théâtre de l'Odéon. S'il est possible d'organiser trois services par jour à l'Opéra, le Syndicat Force Ouvrière considère que l'effectif des agents techniques de l'Odéon ne permet pas d'appliquer les horaires prescrits, du fait de la faiblesse même de cet effectif, de la spécificité des structures de ce Théâtre, des rythmes de programmation particulièrement rapide et du grand nombre de spectacles. Les techniciens doivent ainsi assurer successivement le montage, les répétitions et les spectacles, ce qui les oblige à une présence quasi continue et un travail trois dimanches par mois.

Une adaptation semble donc nécessaire au bon fonctionnement de cet équipement apprécié des Marseillais, où de très nombreuses productions sont montées chaque saison.

Pour le Service des Bibliothèques et le CNRR, le Syndicat Force Ouvrière regrette que la possibilité d'inclure le temps de pause repas dans le temps de travail n'ait pas été retenue, considérant que les contraintes des métiers (travail en soirée, le samedi, horaires décalés), la nécessité de maintenir la continuité de l'ouverture des bibliothèques l'auraient justifié. Le temps de la pause repas aurait pu ainsi être requalifié en temps de travail effectif. A contrario, les horaires vont être alourdis et les heures de sortie du travail plus tardives, à savoir 18h15 tous les soirs pour les agents du réseau, ce qui va provoquer des difficultés pour la vie de famille. De plus, Monsieur LAUZAT affirme que l'élargissement des horaires de travail va accroître la fatigue du personnel, dans un contexte de diminution des effectifs. Le Syndicat Force Ouvrière regrette que l'Administration augmente les horaires du personnel avec pour seul objectif de régler la question des effectifs, sans se préoccuper de la pénibilité des emplois. Les jours de congé sont réduits de manière considérable, et les RTT de 4 jours. A temps de travail égal, les administratifs ont 25 jours de CA et les culturels 20 ou 22, alors qu'ils reçoivent du public, travaillent en soirée et le samedi.

Le Syndicat Force Ouvrière prend acte de la volonté de l'Administration de poursuivre les discussions sur le temps de travail en 2018 et il lui paraît donc inopportun d'appliquer des horaires provisoires qui devront être discutés à nouveau dans quelques mois.

Concernant la Direction de la Police Municipale et la Fourrière, la dynamique générale destinée à mettre en conformité des cycles atypiques au sein de la Délégation Générale à la Sécurité, conduit à une modification pour le CSU, la Brigade de nuit et pour les agents de parc de la Fourrière municipale.

Le Syndicat Force ouvrière exprime son étonnement sur la modification du cycle de travail des agents du parc automobile dont le service est appelé à passer en DSP. Ainsi pour justifier d'une durée annuelle de 1 567 heures 30, ils vont bénéficier de 17,5 jours de CA, 3,5 jours de semaine d'hiver et de 10 jours de RTT. De plus, ils devront, sous le contrôle de leurs responsables hiérarchiques, assurer en plus 10 heures de formation continue obligatoire dont doivent s'acquitter tous les policiers municipaux au CNFPT (décret n° 2000-51 du 20 janvier 2000), et les formations obligatoires d'usage des armes et d'autres formations spécifiques (secourisme, gestes techniques d'intervention, etc.).

Ce dossier doit constituer une opportunité pour engager un travail sur la pénibilité de la fonction des policiers municipaux, par le biais d'attribution de primes dites RPS.

Le Syndicat Force Ouvrière demande que cette réflexion soit engagée rapidement, idéalement premier trimestre 2018, dans le cadre du dialogue social qui a favorisé la modernisation de la Police Municipale de Marseille.

Monsieur Raymond ROMANO intervient pour le Syndicat CGT.

L'Administration soumet à l'avis du Comité Technique la seconde partie des cycles de travail au sein des services municipaux, soit un dossier de 156 pages, imprimé en couleur, donc plus lisible, ce dont le Syndicat CGT la remercie. Comme le précédent Rapport, ce dossier pose toujours problème et un préavis de grève a été déposé ce jour, toujours sans réaction de l'Administration.

Le Syndicat CGT réitère sa remarque d'ordre général : le temps de travail dans les services municipaux relève du protocole de 2002 relatif à la mise en place de la RTT, avec les dispositions suivantes : une « journée courte » (8h30-12h/12h45-16h45) et « journée longue » (8h30-12h/14h30-18h 30). Monsieur ROMANO demande si le choix est laissé aux agents.

En cas de mise en place d'autres horaires de travail, en fonction de situations ou sujétions particulières, le protocole prévoit la mise en place d'un contrat de service (à partir d'un projet), un accord majoritaire des agents concernés (au sein du service), l'avis du Comité Technique, une délibération du Conseil Municipal et un système de suivi des horaires.

Avant la parution de la Circulaire ministérielle du 31 mars 2017 qui précise le cadre réglementaire en matière de temps de travail, l'Administration a demandé aux responsables de service et responsables de division de s'inscrire dans le cadre des 1 567,30 heures annuelles (délibération du 11 mars 2012) et d'établir un rapport précis sur l'organisation et les rythmes de travail pour avis du Comité Technique (du 15 juin 2017 et 30 novembre 2017), avant validation en Conseil Municipal. La Circulaire stipule clairement qu'un tel dossier ne peut être conduit que dans le cadre d'un dialogue approfondi avec les représentants du personnel et suppose une formation renouvelée de l'encadrement et une information régulière des agents.

Entre la note du 17 mars 2017 et les Comités Techniques sus-visés, Monsieur ROMANO dénonce l'absence de concertation avec l'ensemble des agents ou avec les organisations syndicales qui disposent seulement de 8 jours ouvrés pour se positionner sur une bibliothèque des cycles de travail.

Pour le Syndicat CGT, il s'agit d'une lecture sélective de la Circulaire qui ne retient que la mise en conformité avec le cadre légal et pas la concertation avec les syndicats et personnels. Il demande un réel dialogue social, respectueux de l'ensemble des agents

Concernant les bibliothèques municipales, aucune information n'a été donnée par la direction sur les horaires proposés à l'Alcazar, seules les bibliothèques du réseau ont été informées, sinon consultées. Pour Monsieur ROMANO, les membres du CODIR de la BMVR n'ont pas été consultés, ni mis à contribution et ne disposent pas de la proposition établie, selon lui, par seulement deux personnes.

La concertation des personnels voire des syndicats aurait pourtant été possible entre l'information en mai 2017 selon laquelle un rapport sur les horaires serait soumis à l'avis du Comité Technique d'ici fin 2017 et la séance de ce jour. Monsieur ROMANO indique l'absence de réunions d'information en direction des agents et de réponses aux demandes de RDV avec l'Administration formulées par le Syndicat CGT sauf dernièrement à 5 jours du Comité Technique après que toutes les décisions aient été prises.

Les piscines constituent un autre exemple. Une concertation avec l'ensemble des syndicats aurait permis d'éviter de rectifier les horaires présentés. Pour le Syndicat CGT, l'horaire de début de travail des MNS est erronée car l'heure de prise de service ne tient pas compte du quart d'heure d'habillage. Les MNS doivent réaliser les analyses de l'eau et vérifier le matériel de secours et de sauvetage. Un quart d'heure est insuffisant pour tout effectuer. Par ailleurs, il indique qu'il est impossible de ne travailler que 7h30 le samedi en hiver car les piscines sont ouvertes 10 heures. Le recours aux heures supplémentaires est-il envisagé comme pour le dimanche?

La Direction des Sports prévoit l'ouverture de 4 piscines le dimanche pour offrir un meilleur service public. Pour le Syndicat CGT, il n'est pas possible d'évoquer une amélioration du service public alors que l'enseignement de la natation par des professionnels et des créneaux pour les scolaires sont supprimés, et que le public et les scolaires sont accueillis en même temps en semaine.

Monsieur ROMANO dénonce la taille du Rapport soumis à l'avis du Comité Technique, difficilement exploitable dans un délai de 8 jours, et sous forme non numérisée. Dans ce contexte, le travail syndical minimal ne peut pas être réalisé (organiser des réunions d'information, visiter les services afin de discuter avec les agents, vérifier l'effectivité ou pas de la concertation, etc...). Le Syndicat CGT renouvelle sa demande de transmission des rapports, au format pdf enrichi. Ce qui constitue une exigence minimale pour un travail d'analyse digne de ce nom, comme cela est bien compris à la Métropole où les organisations syndicales reçoivent les dossiers sous ce format. Il sollicite également la soumission à l'avis du Comité Technique de rapports par direction à minima en lieu et place d'un seul rapport global.

L'Administration n'a pas répondu sur la situation des services pour lesquels les horaires de travail diffèrent du protocole de 2002. Au regard du nombre d'horaires spécifiques – dont le Syndicat CGT ne conteste pas a priori la nécessité –, il l'interroge sur les contrats de services, les accords majoritaires des agents, les décisions du Comité Technique et les délibérations du Conseil Municipal afférentes. Le protocole de 2002 est-il nul et non-avenue ?

En préambule du Rapport, il est indiqué que « la qualité de vie au travail est étroitement liée aux réflexions menées et mesures prises ». Or, pour Monsieur ROMANO cela s'avère impossible sans concertation ni réflexion sur la gestion de temps de travail, avec une gestion « *autonome et responsable* » par l'agent, dans un cadre collectif (plage fixe, plage souple, possibilité de cumul...), et sans approche contributive à un meilleur service public rendu. Le Syndicat CGT demande qu'un règlement et des règles de gestion du temps de travail soient annexés aux cycles proposés.

Concernant le contrôle des horaires et du temps de présence, dans ce dossier comme dans celui sur les contrôles d'accès, la question porte sur les personnes ayant accès à l'information et les moyens pour les agents de disposer en temps réel d'informations sur leur temps de travail (horaires/cumul...).

Le Syndicat CGT fait part à nouveau de ses craintes quant aux objectifs de la mise en place d'une telle bibliothèque des cycles de travail, au service des managers et des responsables d'équipes et risquant d'aboutir à une déréglementation totale du temps de travail, et cela avec la fin des garanties pour les agents appelés à travailler à la carte, en fonction des sollicitations de la hiérarchie ou des élus (ex : travail jours fériés et week-end dans les mairies de secteur).

Pour le Syndicat CGT, le Rapport censé proposer une mise en conformité avec le cadre réglementaire, constitue a contrario une distorsion du cadre légal que constitue le protocole de 2002.

Pour toutes ces raisons, il en demande le retrait et le report afin de permettre des réunions préparatoires avec l'ensemble des organisations syndicales et des personnels. Il demande également une dissociation par direction.

Madame Christine DONADIO intervient pour le Syndicat FSU Territoriale.

Le Rapport est le second volet d'une démarche entamée en juin 2017. Cependant, pour Mme DONADIO, il ne s'agit pas d'un état des lieux de l'existant car il comprend des changements de rythme de travail. Le Syndicat FSU Territoriale demande la date de prise d'effet de ces dispositions. Un travail de si grande ampleur n'est possible qu'avec une concertation de l'ensemble des organisations syndicales, dans un dialogue social constructif. Le Rapport Laurent en fait état, rappelant la faiblesse du management dans la capacité d'organisation du travail dans la fonction publique territoriale, et ce pour diverses raisons, et préconisant le choix par les agents et leur collaboration. Ceux-ci étant soucieux de se conformer à la loi.

Le Syndicat FSU Territoriale reconnaît le travail effectué par la DGARH mais juge l'application dans les différents services, problématique. Dans certains cas, une anticipation aurait permis d'accompagner les agents au lieu de donner l'impression, selon les termes de Mme DONADIO, d'une marche forcée. Elle donne l'exemple du Service des Assemblées dont les agents ont été informés un mois avant son application d'un nouveau cycle de travail et considère que cela est révélateur d'une gestion qu'elle qualifie de très problématique et déjà dénoncée à plusieurs reprises par le Syndicat FSU Territoriale.

Concernant le SAMU social, le Syndicat FSU Territoriale regrette le choix de rythme de travail retenu par l'Administration. Il a formulé une proposition conciliant toutes les contraintes et la volonté du personnel d'adopter deux cycles dissociés, dans une véritable démarche constructive et d'apaisement. Or elle est demeurée sans réponse, contrairement aux engagements du responsable. Les modalités concernant la fréquence des week-ends travaillés n'ont pas été actées. Les équipes de nuit prévues initialement pour ces « tours » de week-ends n'apparaissent plus dans le Rapport. Les contraintes du roulement des samedis et dimanches travaillés vont peser sur un effectif restreint. Madame DONADIO évoque des conditions ayant changé régulièrement lors des réunions et jusqu'au Comité Technique. Le Syndicat FSU Territoriale demande a minima le paiement des jours fériés en heures supplémentaires.

Concernant le Service des Espaces verts et Nature, il alerte l'Administration sur la situation des effectifs qui ne permet pas la surveillance de certains parcs, ce qui a des conséquences sur la sécurité du personnel et des Marseillais. Il demande, depuis août 2017, un appel à candidatures sur les divers postes afin que les agents puissent avoir connaissance de leur affectation et de leurs horaires qui en découleront à la date d'application. Or un mois avant celle-ci, les agents ne sont pas informés. Le Syndicat FSU Territoriale salue l'effort de communication du responsable mais considère que l'organisation n'est pas finalisée, ce qui est inacceptable. Pour Madame DONADIO, tout changement inquiète. Le manque d'information et l'incertitude accentuent cette inquiétude. Une anticipation permettant une adhésion du personnel aurait été possible. Au lieu de cela, les agents sont mécontents. Le Syndicat FSU Territoriale attire également l'attention de l'Administration sur la sécurité des agents municipaux, lors de la fermeture des parcs, qui est souvent un moment de tension. Le temps d'évacuation du public peut être très long. Il propose une brigade décalée le soir, de 12h à 22h ou de 13h à 23h,

sur la base du volontariat, afin d'assurer la sécurité des agents et l'assistance aux surveillants des grands parcs, sans dépassement horaire. La proposition d'une dotation en lampe torche ne semble pas suffisante pour pallier au manque d'éclairage l'hiver. Le Syndicat FSU Territoriale demande des précisions sur Luminy et le recours au volontariat ou à la désignation des agents pour accomplir les horaires concernés. Dans cette dernière hypothèse, il fait part de son inquiétude, devant le retrait d'une partie de l'effectif de la surveillance des parcs, en matière de sécurité des agents. Il constate que le Rapport mentionne 11 parcs à fermer alors qu'il en avait été annoncé 7.

Le Syndicat FSU Territoriale demande le report de l'application de ce cycle de travail.

Concernant la Police Municipale, de nouvelles modalités sont présentées pour le CSU et la Brigade de nuit, alors que les précédentes étaient actées depuis peu, ce qui est très pénalisant pour le personnel. Bien évidemment, les policiers municipaux n'envisagent pas de se soustraire à la réglementation. Toutefois, le Syndicat FSU Territoriale demande l'application du décret sur l'aménagement du temps de travail qui prévoit légalement une compensation horaire compte tenu des diverses contraintes et espère une compensation numéraire en rappelant une dangerosité et une pénibilité sans égal.

Le Service du Parc Automobile, et plus précisément l'Hôtel de Ville, voit le nombre de chauffeurs en astreinte le week-end diminuer. Madame DONADIO interroge l'Administration pour savoir s'il s'agit d'une erreur et évoque des accords avec Madame LUPORI, Monsieur CHANAL et la DGARH dont elle demande le respect.

Concernant le Service des Bibliothèques, Madame DONADIO indique que les tableaux du Rapport sont intitulés à tort « recensement des horaires pratiqués au sein du service » car ils ne correspondent pas aux horaires actuellement pratiqués dans les bibliothèques de la Ville de Marseille. Ils imposent de nouveaux horaires et rythmes de travail, en mettant le personnel devant le fait accompli. Un nécessaire changement était annoncé depuis mai 2017 mais aucune concertation n'a eu lieu pour l'Alcazar, et a minima pour le réseau. Le service informatique qui assure une présence le samedi en alternance n'apparaît pas dans les tableaux. Madame DONADIO souhaite en connaître la raison. Par ailleurs, elle demande pourquoi l'Alcazar reste la seule bibliothèque ouverte le samedi en été.

Concernant les nouveaux horaires de l'Alcazar, le «19h15» pose d'importants problèmes de trajets à de nombreux agents habitant hors Marseille : attente plus longue en gare, horaires tardifs, insécurité et même absence de transport dans la commune d'arrivée pour rentrer chez soi. Le «18h15», au lieu de «17h», crée également de lourds problèmes dans les familles monoparentales et Madame DONADIO indique que la majorité de femmes travaillant en bibliothèques se retrouve dans une situation insoluble. Sans parler des agents ayant payé une activité pour les enfants à l'année, qu'il devient impossible de pratiquer en sortant à ces horaires. Les 11 jours fériés et donnés mentionnés dans le tableau ne correspondent pas à la réalité car si une récupération n'est pas prévue et écrite, les lundis sont perdus pour le personnel des bibliothèques.

Dans ces conditions, le Syndicat FSU Territoriale demande le retrait du dossier ou, a minima, le report de la date d'application au 1^{er} septembre 2018. Il demande également à être associé au dialogue social indispensable à l'élaboration de nouveaux rythmes de travail qui impactent le quotidien des agents. Il souhaite soumettre à l'Administration des propositions qui émanent des agents car il refuse que la mise en conformité avec le cadre légal se fasse au détriment du bien-être des agents.

Concernant les concierges des maternelles isolées, Madame DONADIO rappelle préalablement la spécificité des concierges des écoles maternelles qui sont titulaires du grade d'ATSEM et, de ce fait, titulaire du CAP Petite enfance. Elles ont donc, en plus des fonctions de concierge, un temps de présence important auprès des enseignants et des enfants. Le Syndicat FSU Territoriale ne comprend pas la suppression, dans leur nouveau cycle de travail, des 11 jours de RTT. Par ailleurs, pour Madame DONADIO, les horaires du matin proposés dans le Rapport ne sont pas en adéquation avec la vie de l'école, et surtout les horaires d'accueil des enfants. Il serait plus judicieux de décaler de 8h45 à 9h la fin du service du matin pour éviter des dépassements d'horaires et des conflits inutiles, en conservant la reprise du service à 11h15, le quart d'heure supplémentaire effectué le matin permettant une fin de fonction à 17h45 au lieu de 18h.

En conclusion, le Syndicat FSU Territoriale renouvelle sa demande d'application du décret 2002-60 du 24 janvier 2002 relatif au paiement en heures supplémentaires des jours fériés pour les agents de la filière culturelle, à laquelle les agents des Espaces verts et Nature et les surveillants du Pharo appartiennent, comme cela est déjà le cas pour les surveillants de musées.

Madame Josselyne COZZOLINO intervient pour le Syndicat UNSA.

L'étude du Rapport volumineux soumis à l'avis du Comité Technique nécessite un temps d'analyse conséquent. Les représentants du personnel ne peuvent se limiter au contrôle des horaires proposés sans considérer leurs conséquences. Le Syndicat UNSA a pu rencontrer quelques directions et agents mais cela est insuffisant pour donner un avis positif.

Concernant le temps de travail dans les piscines, il réitère sa demande d'aménagement pour les structures ne disposant pas de salle de repos afin que les agents prennent leur repas dans des conditions convenables. Le recrutement de 11 vacataires est insuffisant. Selon Madame COZZOLINO, ils sont amenés à faire les opérations de caisse et à assurer la fermeture des équipements à 22h, sans la présence du titulaire. Le Syndicat UNSA demande des recrutements statutaires afin de pallier aux dysfonctionnements. D'autant qu'en 2018, certaines piscines seront ouvertes au public le dimanche même si pour l'instant cela se fait sur la base du volontariat.

Concernant les agents techniques de l'Opéra, le Syndicat UNSA sollicite une rencontre avec l'Administration et notamment la Direction de l'Action Culturelle pour aborder les dossiers et pouvoir ainsi répondre aux questions des agents sur leur devenir.

Concernant les concierges d'écoles, le Syndicat UNSA renouvelle sa demande d'élaboration d'un nouveau règlement avec l'ensemble des partenaires sociaux. La contrepartie de la gratuité du logement apparaît disproportionnée pour Madame COZZOLINO au regard du grand nombre de fonctions à remplir, d'astreintes, de responsabilités à assumer et de charges à payer.

Le Syndicat UNSA déplore une nouvelle fois l'absence de concertation avec l'ensemble des partenaires sociaux dans l'élaboration de ce Rapport.

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

Les représentants du personnel ne peuvent traiter un Rapport aussi important sans avoir pu rencontrer les responsables et les agents concernés et dans un délai de 8 jours.

Lors du Comité Technique du 15 juin 2017, le Syndicat CFE CGC/CFTC avait déjà indiqué que cette façon de procéder était inefficace et anormale, et demandé à être associé en amont pour les prochains cycles. Monsieur le Directeur Général des Services avait semblé favorable à cette requête.

Le Syndicat CFE CGC/CFTC a demandé à rencontrer les responsables des services concernés. Seules la Direction de l'Action Culturelle et la Direction de la Petite Enfance ont reçus les représentants du personnel CFE CGC/CFTC. Monsieur BEDROSSIAN s'interroge sur l'absence de respect des consignes de Monsieur le Directeur Général des Services par les autres entités concernées.

Comme indiqué en déclaration préalable, le Syndicat CFE CGC/CFTC considère que demander aux représentants du personnel de se prononcer sur ce dossier est un manque de respect pour les agents concernés et pour les organisations syndicales qui souhaitent travailler sérieusement, ce qui n'est pas possible dans les délais impartis.

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

Avant de demander aux délégués généraux concernés d'apporter des réponses techniques précises, Monsieur GONDARD souhaite revenir sur les principes généraux.

L'Administration se base, dans ce dossier du temps de travail, sur un triptyque : la loi, la concertation et les ajustements réglementairement envisageables. La loi s'applique pleinement et il ne serait question d'en être autrement. Le protocole-cadre de 2001 fixant les principes de l'aménagement et de la réduction du temps de travail continue à s'appliquer.

La concertation, contrairement à ce qui a pu être dit, a eu lieu et les arbitrages ont été faits dans le respect de la loi et en prenant en compte un certain nombre de

revendications. Certaines demandes ont été rejetées par l'Administration et cela ne peut être invoqué pour dénoncer un manque de concertation. A titre d'exemple, il n'est pas légalement possible de comptabiliser le temps de pause déjeuner dans le temps de travail effectif. Refuser cette demande n'est pas le signe d'une absence de concertation mais la marque du respect de la réglementation.

Les ajustements demeurent possibles car les cycles de travail, dans le respect des dispositions légales, seront évalués et le cas échéant, ajustés ultérieurement. Un travail de concertation complémentaire sera alors nécessaire, pour concilier à la fois les souhaits des agents et les exigences du service public.

Monsieur GONDARD fait part de son étonnement devant certains propos notamment sur la question de l'ouverture de la BMVR le samedi pendant la période estivale. Il rappelle qu'il s'agit d'un service public rendu à des usagers.

Lorsque certains représentants du personnel indiquent que le respect des dispositions légales relatives au temps de travail ne doit pas aller à l'encontre des intérêts des agents, il réaffirme la primauté de la loi.

Monsieur le Directeur Général des Services donne la parole à Madame Annick DEVAUX pour apporter des précisions sur les cycles de travail relevant de sa Délégation Générale.

Elle tient à indiquer préalablement que la Directrice de la Petite enfance et le Directeur de l'Education et de la Jeunesse ont reçu les organisations syndicales. Pour la Petite enfance, une demande très spécifique relative à une pause méridienne de 2 heures a été formulée. Elle concerne les agents résidant à proximité de la crèche où elles travaillent. Une note de service va préciser que cela sera possible, sur accord de la directrice de l'établissement et à la demande de l'agent.

Comme évoqué par les représentants du personnel, certains cuisiniers de crèches travaillent jusqu'à 17h. Des horaires différents selon la taille de la structure et de la cuisine et une organisation ont pu être mis en place pour assurer le goûter des enfants. Le cycle présenté acte un fonctionnement déjà existant

Pour l'Education, et plus précisément pour les maternelles isolées, les horaires ont dû être revus car l'organisation précédente ne permettait pas la présence des concierges à l'ouverture du portail à 11h15 et à sa fermeture à 18h. La nouvelle proposition n'a pas généré auprès du Directeur de l'Education et de la Jeunesse, de critiques particulières et elle sera présentée à l'ensemble des concierges très prochainement, ce qui sera l'occasion d'expliquer le nouveau dispositif et de répondre à toutes les questions.

Les difficultés évoquées par les représentants du personnel en matière de clés, de distribution du courrier ou de tickets restaurant sont prises en compte. Concernant les clés, la procédure d'attribution et de distribution doit être entièrement revue afin de limiter le nombre de clés en circulation et de garantir la sécurité des établissements. En lien avec la Direction des Régies, un fonctionnement devrait être

mis en place pour que les agents puissent venir récupérer des clés sur rendez-vous et ainsi limiter le temps d'attente.

Concernant la pause de 20 minutes après 6 heures de travail et le temps de présence auprès des enseignants pour les concierges des maternelles isolées, Madame DEVAUX rappelle que les concierges, qui sont également ATSEM dans les maternelles isolées, doivent assurer un temps de présence l'après-midi auprès des enseignants mais pas une présence continue de 4 heures. A la convenance de l'agent et de l'enseignant, elles peuvent prendre leur pose à ce moment-là.

Monsieur José ANTONIOLI prend connaissance de certains points qui n'avaient pas été évoqués jusqu'ici par les organisations syndicales. Il va les examiner plus en détail, notamment le quart d'heure d'habillage ou l'erreur évoquée sur les horaires. L'état des locaux est une préoccupation de la Délégation Générale, et même si la situation ne semble pas très préoccupante, une attention toute particulière y sera encore consacrée.

L'ouverture 7 jours sur 7 des piscines concerne 4 structures ciblées sur 4 secteurs de Marseille avec des agents travaillant le dimanche sur la base du volontariat. Les modalités de rémunération sont étudiées avec la DGARH.

Madame MARIOTTI intervient et rappelle que les congés annuels sont fonction du temps de travail hebdomadaire, le nombre de jours correspond ainsi à 5 fois les obligations hebdomadaires de travail, et que l'amplitude horaire maximale est de 10 heures.

Concernant la RTT, elle rappelle également que celle-ci est attribuée lorsqu'il y a dépassement du temps de travail annuel. Les agents effectuant 1567h30 n'ont pas de jours de RTT. Lorsque le temps de travail annuel est supérieur, l'attribution de jours de RTT en compensation est calculée.

Madame RISTERUCCI, représentante du personnel CGT, demande la parole.

Revenant sur les propos de Madame DEVAUX concernant les 20 minutes de pause des ATSEM, elle sollicite la rédaction d'une note de service à destination du personnel et des enseignants car les agents ont de grandes difficultés pour prendre cette pause.

Monsieur GONDARD précise par ailleurs que le Conseil Municipal du 11 décembre 2017 examinera les rapports soumis ce jour à l'avis du Comité Technique et les délibérations seront exécutoires après transmission au Contrôle de Légimité. Des notes de service des Délégués Généraux, qui devront avoir une action didactique en direction des agents, permettront l'application des dispositifs adoptés, au cours du premier trimestre 2018.

Madame la PRESIDENTE propose de passer au vote.

Collège des représentants du personnel :

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

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

Collège des représentants de la Collectivité :

Pour : 15 Administration

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 Pierre LAUZAT intervient pour le Syndicat Force Ouvrière.

Le Syndicat Force Ouvrière prend note de l'actualisation du dispositif des astreintes et des permanences et ne doute pas que les concertations requises ont été conduites pour éviter toute incidence ou préjudice familial ou financier pour les agents concernés. A l'occasion de Marseille Capitale Européenne de la Culture en 2013 ou Capitale du Sport en 2017, il a eu des retours parfois négatifs sur les modalités de compensation ou rémunération pas toujours exactes ou ayant du mal à être réglées aux bénéficiaires.

En prévision de MP 2018 et Manifesta 2020, il demande à l'Administration d'être très attentive à ce que tous les agents qui seront sollicités, pour ces manifestations ou dans leurs missions quotidiennes, bénéficient d'une rémunération correspondant aux missions qu'ils auront assumées pour la Ville de Marseille.

Le Syndicat Force Ouvrière attire l'attention sur les missions d'astreinte définies par la Direction des Parcs et Jardins qui relèvent de la sécurité des usagers et pour lesquelles 1 poste de catégorie A ou B et 2 postes de catégorie C sont identifiés, et demande l'augmentation du nombre d'agents de catégorie C prévu et l'attribution d'astreinte de sécurité pour les brigadiers.

Madame Josselyne COZZOLINO prend la parole pour le Syndicat UNSA.

Elle demande la communication d'une liste détaillée par service des astreintes effectuées en 2017.

Elle interroge l'Administration sur les raisons de l'augmentation de 8 postes pour astreintes au Service du Parc Automobile.

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

Il souhaite connaître les nouvelles délégations et directions bénéficiaires d'astreintes et de permanences au regard des précédents rapports soumis à l'avis du Comité Technique.

Par ailleurs, les permanences imposées le plus souvent à des cadres, mais également à des agents qui, bien qu'ayant opté pour la journée courte, sont tenus, à tour de rôle, de rester jusqu'à 18h30, ne sont pas mentionnées. Monsieur BEDROSSIAN demande si la permanence téléphonique est toujours en vigueur.

Pour le Syndicat CFE CGC/CFTC, la flexibilité des horaires à la convenance de l'agent devient une nécessité.

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 indique que l'actualisation des astreintes et des permanences procède de la modification des cycles de travail et est obligatoire pour permettre leur rémunération. Le dispositif s'adapte aux besoins des services et est donc susceptible d'évoluer à nouveau.

Madame la PRESIDENTE fait procéder au vote.

Collège des représentants du personnel :

Pour : 9 FO, 1 UNSA

Abstention : 2 CGT, 2 FSU territoriale, 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

GÉNÉRALISATION DES SYSTÈMES DE CONTRÔLE D'ACCÈS ET DU TEMPS DE PRÉSENCE, DE VIDÉOSURVEILLANCE ET DES DISPOSITIFS ANTI-INTRUSION DANS LES SITES MUNICIPAUX

Monsieur Alain VOLLARO intervient pour le Syndicat Force Ouvrière.

Pour remplir l'objectif ambitieux de prévenir les atteintes à la sécurité des personnes et des biens, l'Administration s'engage à doter l'ensemble des sites municipaux accueillant des services, de systèmes de contrôle d'accès et du temps de présence, renforcés de dispositifs de vidéosurveillance et de contrôle anti-intrusion.

Ce dossier, combinant la sécurité des biens et des personnes avec la surveillance du temps de travail des agents sur leur lieu de travail, peut être facteur de synergie pour l'Administration. Mais, également créer une inquiétude chez les agents travaillant sur ces sites. Monsieur VOLLARO fait référence au roman de science-fiction « 1984 » de Georges ORWEL dont « Big Brother » est devenue la figure métaphorique d'un régime policier et totalitaire. Dans ce dossier, l'utopie peut aussi se transformer en dystopie et empêcher les fonctionnaires de travailler dans la reconnaissance et la confiance de l'Administration.

Au-delà de ces inquiétudes, le Syndicat Force Ouvrière demande un engagement à communiquer au Comité Technique un bilan de l'exploitation de ces systèmes de contrôle. Il demeurera très vigilant sur l'utilisation de ces nouveaux outils de surveillance.

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

Après un premier Rapport soumis à l'avis du Comité technique concernant les bâtiments de l'Hôtel de Ville, le dispositif est généralisé à l'ensemble des sites municipaux.

Le Syndicat FSU Territoriale maintient sa position affichée lors du Comité Technique du 15 juin 2017 ; les agents municipaux sont des agents responsables qui respectent le temps de travail. Madame GROSS indique qu'un agent sérieux, soucieux du service public, n'a pas besoin d'être sous le contrôle d'un dispositif technique ou électronique pour respecter ses obligations en matière de temps de travail.

Le Syndicat FSU Territoriale adhère évidemment à la volonté de sécuriser l'ensemble des périmètres municipaux, locaux, issues, accès d'entrée et de sortie. Il tient cependant à distinguer le contrôle d'accès et le contrôle du temps de présence.

Madame GROSS interroge l'Administration sur la gestion des déplacements réalisés par les représentants du personnel dans le cadre de leur mandat et leur comptabilisation en temps de présence, n'étant ni visiteurs extérieurs ni agents sur site. Les représentants du personnel bénéficieront-ils d'un statut particulier? Elle rappelle l'existence d'une certaine confidentialité, notamment pour les élus au CHSCT.

Le Syndicat FSU Territoriale s'étonne de l'absence de chiffrage financier des dispositifs de vidéosurveillance, considérant que les sommes, qu'il pense importantes, consacrées aux contrôles électroniques des agents pourraient être destinées à abonder leur régime indemnitaire.

Monsieur Raymond ROMANO intervient pour le Syndicat CGT

La Rapport fait suite à celui soumis à l'avis du Comité Technique du 15 juin 2017 qui prévoyait la mise en place d'un système de contrôle d'accès et de présence au sein des bâtiments de l'Hôtel de Ville. Ayant été présenté comme une phase de test du dispositif, le Syndicat CGT souhaite une évaluation avant de se prononcer sur sa généralisation. Les affirmations du présent Rapport ne peuvent suffire et ne constituent pas un retour d'expérience suffisant sur un dispositif aussi prégnant et essentiel.

Lors du Comité Technique du 15 juin 2017, le Syndicat CGT avait fait le lien entre le système de contrôle d'accès présenté et un système de gestion du temps de travail des agents. Il note que le Rapport assume cette dimension mais ne va pas jusqu'au bout de la démarche, en prévoyant la mise en place d'outils de gestion des horaires – communément appelé badgeuse -, sans évoquer le volet potentiellement positif d'un tel dispositif : l'amélioration de la gestion du temps de travail, la souplesse d'organisation pour les agents, l'amélioration du service public et du bien-être des agents au travail.

Pour le Syndicat CGT, il n'est donc pas question ici de réflexion sur le temps de travail collectif, de l'équipe, pensé pour répondre aux besoins du service public et co-construit avec les agents. Monsieur ROMANO dénonce une obsession municipale pour le respect de la réglementation en matière de temps de travail. Dès lors, l'Administration ne semble pas ouverte à ce qui pourrait améliorer le bien-être au travail des agents en la matière, en insistant que sur l'aspect coercitif du dispositif.

Les aspects potentiellement positifs de la gestion des horaires des agents doivent faire l'objet d'une concertation préalable et spécifique avec les personnels et toutes les organisations syndicales. Or le contenu du Rapport, comme celui relatif aux cycles de travail au sein des services municipaux, ne semble pas traduire cette volonté de la part de l'Administration.

La question de l'accès aux données collectées par le système de contrôle se pose. Les agents pourront-ils disposer seuls, de manière facile et autonome aux données qui les concernent ou par le biais d'autres agents chargés de produire des états ? Ou encore les personnels de sécurité (quid si c'est un prestataire privé ?) ou la hiérarchie ? Le Syndicat CGT demande des précisions sur les services destinataires des données mentionnés dans le Rapport.

Madame Josselyne COZZOLINO prend la parole pour le Syndicat UNSA.

Le Syndicat UNSA n'est pas opposé a priori au principe de contrôle d'accès, de vidéosurveillance et de dispositifs anti-intrusion dans les sites municipaux. Il sollicite toutefois que les responsables de services soient informés que la vidéosurveillance ne peut être utilisée pour contrôler ni le temps de présence des agents, ni leurs faits et gestes, comme cela se produit aujourd'hui selon Mme COZZOLINO, dans certains services.

L'installation de badgeuses permettant de prendre en compte le temps de travail à la minute près, le Syndicat UNSA interroge l'Administration sur la prise en compte du temps de travail effectué au-delà de la durée légale et demande que tout dépassement donne lieu à récupération ou au paiement d'heures supplémentaires.

Le Syndicat UNSA demande que son local soit équipé de badgeuses.

Enfin, il demande également une note de service à destination de l'ensemble du personnel municipal.

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

Le Syndicat CFE CGC/CFTC est satisfait de la volonté de protéger les agents municipaux et des systèmes proposés. Au-delà de l'aide apportée à l'Administration dans le décompte du temps de travail, ils peuvent également permettre de concilier vie professionnelle et vie familiale. La modulation des plages horaires existe dans de nombreux organismes publics et privés et fonctionne très bien. Il est regrettable que le Rapport ne mentionne pas l'utilisation de cet outil comme amélioration des conditions de travail, en instaurant des horaires flexibles. Le Syndicat CFE CGC/CFTC souhaite donc que l'Administration annonce clairement que ce que l'on peut appeler badgeuse servira à la sécurité et au décompte du temps de travail mais aussi et surtout à l'amélioration et la modernisation des conditions de travail des agents municipaux. Il insiste également sur la nécessité absolue de définir un règlement intérieur d'utilisation de cet outil, tenant compte de toutes les situations de travail et des contraintes de chaque métier. Il est essentiel d'éviter l'échec d'un tel dispositif, faute d'un dialogue social suffisant. Il faut éviter également la précipitation et l'ensemble des représentants du personnel doit être associé.

Ce dispositif, qui fonctionne bien dans d'autres collectivités depuis plusieurs décennies parfois, peut attendre encore quelques mois pour être installé à la Ville de Marseille, le temps d'une négociation constructive et d'un montage technique efficace.

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

Monsieur GONDARD tient à réitérer ses propos tenus lors du Comité Technique du 15 juin 2017; il ne s'agit pas de mettre en place au XXI^e siècle des dispositifs de

contrôle du XIXe siècle. Ce sont donc des dispositifs de contrôle d'accès et de présence, avec des technologies informatiques, numériques, permettant l'accès à des données et des informations utiles à d'autres fonctionnalités, et non à proprement parler de badgeuses, comme évoqué par les représentants du personnel.

Monsieur le Directeur Général des Services prend note de l'avis favorable du Syndicat UNSA en faveur de cette modernisation du fonctionnement et de l'organisation des services. La possibilité de doter ses locaux sera donc étudiée conformément à la demande de Madame COZZOLINO.

Les objectifs de cette modernisation sont la sécurité, le suivi du temps de travail mais aussi l'ouverture vers d'autres modalités de gestion du temps de travail afin notamment de pouvoir répondre à la demande avec des possibilités d'horaires variables et des adaptations le cas échéant. Cela suppose que le temps de travail soit comptabilisé avec précision.

En matière de respect des libertés, le dispositif s'inscrit bien évidemment dans un cadre légal strict avec notamment les obligations réglementaires de la CNIL. Des agents extrêmement rigoureux de la DGANSI sont chargés de la mise en déploiement des outils informatiques, de la sécurité de ces outils informatiques et de l'accès aux données.

L'objectif est la mise place à terme d'un portail permettant aux responsables d'avoir des états des présences au regard des nécessités de services, d'exercer un contrôle mais aussi aux agents d'accéder à leurs propres données. Les développements informatiques et technologiques permettront d'aller vers plus de confort et d'efficacité.

Enfin, Monsieur GONDARD indique que les Rapports soumis à l'avis du Comité Technique seront dématérialisés pour les prochaines séances.

Madame la PRESIDENTE propose de passer au vote.

Collège des représentants du personnel :

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

Le Collège des représentants du personnel émet un Avis défavorable à la majorité relative des membres présents

Collège des représentants de la collectivité :

Pour : 15 Administration

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

MENSUALISATION DE CERTAINES PRIMES ANNUELLES DES AGENTS RELEVANT DE LA CATÉGORIE C

Madame Irène MAGRO intervient pour le Syndicat Force Ouvrière.

Dans le cadre de la mise en place du nouvel SIRH, le versement mensuel des primes est rendu nécessaire pour la bonne exécution du logiciel Azur et pour anticiper le prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu en janvier 2019. Le Syndicat Force Ouvrière en prend note mais insiste sur le mécontentement d'une partie des agents qui appréciaient de percevoir un montant annuel conséquent au mois de juin. Il demande à l'Administration de veiller à ce que la mensualisation ne lèse aucun agent.

Le Syndicat Force Ouvrière attire l'attention sur certaines primes, telle que la prime de technique exceptionnelle versée aux adjoints techniques de l'Opéra qui selon lui est en fait une prime de technicité et non exceptionnelle.

Madame Françoise RISTERUCCI prend la parole pour le Syndicat CGT.

Elle s'étonne qu'il ne soit pas fait référence au RIFSEEP car la mensualisation ou le maintien de l'annualisation pour les primes procède de ce dispositif et pas uniquement de la mise en place du nouvel SIRH. Le Syndicat CGT souhaite connaître les incidences de la mensualisation ou de l'annualisation des primes sur la répartition du régime indemnitaire au sein du RIFSEEP et interroge l'Administration sur la tenue d'un Comité Technique spécifique pour sa mise en place au 1^{er} janvier 2018.

Enfin, il demande à quelle date seront reçus les représentants du personnel par la DGARH, conformément à l'engagement pris lors du précédent Comité Technique.

Madame Louise GROSS intervient pour le Syndicat FSU Territoriale.

Pour des raisons pratiques liées à l'informatique, l'Administration a choisi la sécurisation de l'harmonisation des régimes d'abattement et la mensualisation de la prime dite « de juin » dont le montant brut s'élève à 2 130 €. Cette dernière peut-elle garantir la fin des incidents techniques survenus en juin 2017? Madame GROSS indique que des dysfonctionnements liés au logiciel Azur perdurent. Elle évoque des agents ayant récemment eu une amputation conséquente inexplicée sur leur rémunération, cumulée à des retenues de grève et demande si la régularisation interviendra dès le mois de décembre 2017.

Pour le Syndicat FSU Territoriale, les logiques organisationnelles ne répondent pas toujours aux attentes des agents, notamment de catégorie C. Ce supplément indemnitaire versé dans sa globalité fin juin a toujours satisfait une grande partie des agents (les familles monoparentale, les femmes et hommes seuls) et permettait souvent le règlement de tout ou partie des vacances d'été.

Concernant la prime d'activité perçue par certaines catégories de personnel, la mensualisation va avoir un impact sur de nombreux bénéficiaires.

Le Syndicat FSU Territoriale regrette donc que des difficultés organisationnelles et des nécessités informatiques, éloignées des besoins des agents, obligent à une mensualisation qui, de fait, va pénaliser de nombreux agents de catégorie C. Il déplore également une décision précipitée sans possibilité offerte aux agents d'opter pour la mensualisation ou le maintien de l'annualisation.

Madame Josselyne COZZOLINO intervient pour le Syndicat UNSA.

Bien que la démarche s'inscrive dans le cadre de la mise en œuvre du RIFSEEP, le Syndicat UNSA regrette que la mensualisation soit imposée aux agents de catégorie C. Il aurait souhaité là-encore une large concertation incluant le personnel avant toute décision.

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

Il prend note d'une mesure qui, bien que plus pratique pour l'Administration, va impacter les habitudes de nombreux agents. Elle s'inscrit bien évidemment dans la préparation du RIFSEEP.

Le Syndicat CFE CGC/CFTC souhaite un message au dos du bulletin de salaire pour une information efficace des agents concernés. L'Administration doit communiquer sur ce type de mesure et non, selon Monsieur BEDROSSIAN, certains représentants du personnel qui ont tendance à s'attribuer les décisions.

Le Syndicat CFE CGC/CFTC réitère la demande de prise en compte, dans le cadre du RIFSEEP, de la charge de travail supplémentaire du personnel de l'Etat-civil induite par les dernières dispositions réglementaires ainsi que de la spécificité du travail des secrétaires d'élus qui doivent faire preuve d'une très grande disponibilité.

Il demande que les primes dites exceptionnelles deviennent pérennes et ne soient pas remises en cause quand le travail concerné est récurrent (exemples : TAP, inscriptions scolaires, personnel de l'Opéra).

Madame la PRESIDENTE donne la parole à Monsieur Yves RUSCONI.

Le nouvel SIRH Azur, de par son importance et le champ qu'il englobe, constitue un gros système. De fait, il a pu générer certaines difficultés au début de son déploiement et des améliorations ont été apportées. Aujourd'hui, en phase de consolidation, des décisions doivent être prises pour sécuriser encore davantage le système et notamment la paie des agents. La mensualisation des primes soumise à l'avis du Comité Technique en fait partie. Mais il s'agit principalement surtout de se conformer aux dispositions légales, en préparant le prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu, au 1^{er} janvier 2019.

Il n'y pas de lien entre la mensualisation et le RIFSEEP pour lequel les études et travaux se poursuivent. Ceux relatifs aux cotations des emplois et des groupes de fonction sont bien avancés mais les modalités de cotation des postes et de prise en compte de l'expérience professionnelle doivent être encore approfondies.

Monsieur RUSCONI regrette que le Syndicat CGT dénonce un manque de concertation alors que sa représentante, Madame BEAULIEU, reçue en réunion par les services de la DGARH, n'a abordé que la question des grèves. Elle avait toute latitude pour aborder tout autre sujet, ce qu'elle n'a pas fait.

Monsieur ROMANO persiste sur l'absence de réception des représentants du personnel CGT.

En réponse à Monsieur BEDROSSIAN, qui a évoqué l'évolution des fonctions des secrétaires d'élus liée à la mise en place des nouveaux systèmes de contrôle d'accès, Monsieur RUSCONI indique que certaines nouvelles fonctions, non prévues initialement, sont signalées et les fiches de postes doivent donc être réactualisées.

En matière de communication sur la mensualisation des primes, le nécessaire sera fait pour informer les agents. Il n'y a pas de perte ni d'impact sur le niveau de primabilité. La mesure permet de mieux gérer les abattements. Le montant des primes concernées est connu en début d'année. Toutes les primes qui reposent sur le service fait restent annualisées (exemple : les primes versées aux remplaçants des responsables de restaurant scolaires ou de cuisiniers de crèche).

Une note de service va préciser les modalités de la mensualisation et les primes concernées.

Madame la PRESIDENTE fait procéder au vote.

Collège des représentants du personnel :

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

Le Collège des représentants du personnel émet un Avis défavorable à la majorité relative des membres présents

Collège des représentants de la collectivité :

Pour : 15 Administration

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

ACCUEIL D'UNE NOUVELLE PROMOTION D'APPRENTIS D'AUXILIAIRES DE PUÉRICULTURE ET D'ATSEM

Madame Christelle SPANO prend la parole pour le Syndicat Force Ouvrière.

Le Syndicat Force Ouvrière se félicite de l'accueil d'une nouvelle promotion d'apprentis d'auxiliaires de puériculture et d'ATSEM. Elle permettra à des jeunes de découvrir le monde du travail, de perpétuer un savoir-faire et d'obtenir une qualification.

Il note une augmentation de 4 apprentis préparant le diplôme d'auxiliaire de puériculture par rapport à 2016 (15 au lieu de 11). Concernant les ATSEM, il regrette que le Rapport ne dissocie pas par service les 20 postes ouverts.

Les représentants du personnel Force Ouvrière resteront attentifs à la bonne intégration des jeunes concernés au sein de la collectivité.

Madame Louise GROSS intervient pour le Syndicat FSU Territoriale.

Le Syndicat FSU Territoriale est attaché à la mise en place de ce type de parcours scolaire, sanctionné à l'issue de l'apprentissage par un diplôme. Toutefois, il ne doit pas se substituer aux recrutements statutaires. Il sera vigilant sur le recrutement des 15 apprentis auxiliaire de puériculture et des 20 apprentis en CAP Petite enfance au premier trimestre 2018.

Concernant les autres filières, il interroge l'Administration sur le nombre d'apprentis prévus et sur les métiers concernés car il lui paraît essentiel de recruter des apprentis également au sein du Service des Espaces Verts et Nature.

Une communication ciblée sur les collèges et les lycées doit être mise en place pour pallier à une éventuelle pénurie de candidats. Le Syndicat FSU Territoriale demande également une diffusion des postes concernés sur l'Intranet municipal.

Il demande la plus grande transparence sur les conditions de recrutement ainsi que l'intégration, au sein des services municipaux, de l'ensemble des bénéficiaires de contrats d'apprentissage à l'issue des formations qualifiantes.

Concernant les maîtres d'apprentissage, il renouvelle sa demande de publication des appels à candidatures sur Intranet ainsi que la diffusion d'une note de service.

Madame Josselyne COZZOLINO intervient pour le Syndicat UNSA.

Le Syndicat UNSA ne peut être que favorable à la continuité du dispositif et à son développement au sein des services municipaux. Mais, comme évoqué lors de précédents Comités Techniques, il déplore que le choix des maîtres d'apprentissage soit limité à certains agents.

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

Le Syndicat CFE CGC/CFTC accueille la nouvelle promotion d'apprentis dans la filière médico-sociale avec beaucoup de satisfaction.

Cependant, il demande à l'Administration une étude sur le reclassement des agents, plus particulièrement sur l'âge de plus en plus jeune des reclassés. Une réflexion sur les motifs de reclassement et surtout sur les profils de recrutement des agents reclassés, tant en ce qui concerne leur fragilité qui les amènent à être reclassés très jeunes, qu'en ce qui concerne leur volonté de rester dans les filières où ils ont été recrutés, doit être menée. Un niveau minimal doit être attendu des candidats au recrutement dans cette filière afin qu'ils puissent être correctement repositionnés dans les services administratifs. L'Administration évolue, les secrétariats se transforment, la communication se dématérialise (besoin moindre d'appareurs). Dès lors, leur repositionnement professionnel sera de plus en plus difficile.

Les représentants du personnel CGT ne souhaitant pas intervenir, Madame la PRESIDENTE donne la parole à Monsieur RUSCONI.

Il tient à rappeler le caractère exemplaire du dispositif de l'apprentissage à la Ville de Marseille. Mis en place dès 1996, il a été développé chaque année pour atteindre désormais des promotions quantitativement importantes alors qu'au niveau national des mesures incitatives sont réactivées pour dynamiser et relancer ce programme.

L'Administration souhaite développer l'apprentissage pour les auxiliaires de puériculture et les ATSEM et sans que cela ne se substitue aux recrutements statutaires. Le taux de réussite au diplôme d'Etat d'auxiliaire et au CAP Petite enfance est élevé (80 %), ce qui permet de procéder aux intégrations. L'engagement de la Ville va au-delà puisque, ensuite, ces agents sont également préparés aux concours correspondants qu'ils réussissent d'ailleurs en grande partie, parce qu'ils bénéficient d'une bonne préparation.

Monsieur RUSCONI indique qu'il est difficile d'imposer le tutorat par note de service. Ce n'est d'ailleurs pas le souhait de l'Administration qui a choisi le volontariat car même si les maîtres d'apprentissage perçoivent la NBI, c'est un véritable engagement. Les responsables de service sont amenés à renouveler les tuteurs. Une meilleure communication pour faire connaître d'avantage cette fonction et susciter plus de vocations pourrait être envisagée.

Pour Monsieur RUSCONI, il ne peut être fait de lien entre les reclassements et l'apprentissage. Les personnes recrutées dans ce cadre-là demeurent sur les postes pour lesquels on les a formées. Néanmoins, en matière de reclassement, la DGARH a mis en place, depuis près de 3 ans, un dispositif adapté qui consiste à donner la possibilité d'une deuxième voire troisième carrière aux agents concernés. Les moyens ont encore été renforcés récemment avec un accompagnement formation pour dynamiser le suivi et renforcer cette action en faveur des agents reclassés.

Madame la PRESIDENTE propose de passer au vote.

Collège des représentants du personnel :

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

TRANSFERT DE PERSONNELS DE LA VILLE VERS LA METROPOLE AIX-MARSEILLE-PROVENCE DANS LE CADRE D'UN TRANSFERT DE COMPÉTENCES

Monsieur Gérard PINELLI, représentant du personnel Force Ouvrière, prend la parole.

Le Rapport illustre le long travail de construction de la Métropole Aix-Marseille-Provence et l'engagement des agents territoriaux du territoire, de l'établissement et des communes membres et notamment de la Ville de Marseille, pour faire aboutir les projets métropolitains, dans l'intérêt des populations pour lesquelles ils sont réalisés.

Ces transferts s'inscrivent dans l'esprit de la loi de janvier 2014 et ont été préparés par la Commission Locale d'Evaluation des Charges Transférées et par la convention de gestion transitoire passée entre la Ville et la Communauté urbaine MPM. Ainsi, le transfert de personnel présenté est l'aboutissement d'un processus annoncé depuis la création de la Métropole.

Pour les 34 agents concernés, comme pour ceux qui les ont précédés, ce mouvement n'est pas néanmoins anodin et constitue une évolution importante dans leur carrière. Le Syndicat Force Ouvrière les accompagne et veillera à ce qu'ils disposent du droit d'option prévu et du bénéfice des droits acquis à titre individuel, en application de l'article 111 de la loi de 1984.

Il remercie les responsables du dossier pour la qualité des échanges et les fiches d'impact jointes ne font l'objet d'aucun commentaire.

Madame Louise GROSS intervient pour le Syndicat FSU territoriale.

Le Syndicat FSU Territoriale considère que lorsque les compétences Urbanisme, Foncier, Aménagement, Habitat s'exercent sur l'ensemble du territoire métropolitain, il peut y avoir nécessité de redéployer les effectifs de la Ville de Marseille sur la communauté métropolitaine et donc un transfert de personnel.

En anticipant d'autres départs et réorganisations, il souhaite, sur ces transferts de compétence, un dialogue social le plus large avec les agents concernés.

Madame Josselyne COZZOLINO prend la parole pour le Syndicat UNSA.

Le Syndicat UNSA dénonce une nouvelle fois l'absence de concertation avec les partenaires sociaux et ce qu'il qualifie de mise devant le fait accompli.

Les agents transférés au 1^{er} janvier 2018 seront privés de possibilité de promotion pour 2018 car la CAP se déroulera le 13 décembre 2017 pour la Métropole et en mars ou avril 2018 pour la Ville de Marseille.

Le Syndicat UNSA demande une communication précise et détaillée des prochains transferts.

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

Alors qu'une vague de transferts d'agents de la Ville de Marseille vers la Métropole était évoquée, seuls 34 agents sont concernés pour l'instant. Le Syndicat CFE CGC/CFTC demande s'ils ont eu le choix de rester à la Ville en changeant de poste ou si le transfert leur a été imposé.

Il souhaite connaître en amont les agents concernés par de futurs transferts et savoir si des transferts également géographiques sont possibles et à quels endroits le cas échéant.

Les représentants du personnel CGT ne souhaitant pas intervenir, Madame la PRESIDENTE donne la parole à Monsieur le Directeur Général des Services.

Ce dossier a été conduit de manière exemplaire. Il s'agit d'appliquer la loi puisque le transfert de compétence s'accompagne du transfert de droit des agents concernés. Des transferts partiels et des conventions de gestion sont possibles, ce qui a été fait pour les débuts de la Métropole. Les 34 agents mentionnés au présent Rapport font ainsi l'objet d'une convention depuis un an. Leur transfert se réalise sans difficulté après que des études individuelles aient été réalisées.

D'autres transferts auront lieu mais de façon très limitée, avec l'Eclairage notamment, car le processus pour la Ville de Marseille est déjà ancien. Il a été largement fait en 2001 et complété fin 2015 notamment avec les compétences relatives au Pluvial et à la Politique de la Ville.

Madame la PRESIDENTE propose de passer au vote.

Collège des représentants du personnel

Pour : 9 FO, 2 FSU territoriale
Abstention : 2 CGT, 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

PRISE EN COMPTE DE LA MODIFICATION DES STATUTS DE L'ASSOCIATION COMITÉ D'ACTION SOCIALE

Madame Danièle BONNEFOY intervient pour le Syndicat Force Ouvrière.

Depuis près d'un demi-siècle, les agents de la Ville de Marseille en activité ou retraités ainsi que leur famille bénéficient grâce au Comité d'Action Sociale (CAS) de prestations leur permettant d'améliorer leurs conditions matérielles et morales d'existence. Les agents municipaux, du CCAS et du Conseil de Territoire Marseille-Provence ont ainsi accès à des avantages sociaux très importants ; aides aux vacances, aux loisirs, à l'enfance, aux activités sportives, aux activités culturelles, mais aussi aides financières à caractère social, de plus en plus nombreuses compte tenu des difficultés auxquelles sont confrontés un nombre croissant d'agents. En l'absence de cadre légal et réglementaire à l'échelle nationale, le CAS s'est développé au fil des années grâce au travail militant des représentants Force Ouvrière qui ont obtenu de l'Administration des montants de subventions quasiment à la hauteur des attentes des personnels.

La modification des statuts de l'association, en étendant le champ d'action à toute la Métropole, est donc une mesure très positive pour les 20 000 agents des trois entités, grâce aux activités mutualisées du plus gros CAS de France des Territoriaux.

A l'initiative du Syndicat Force Ouvrière, les statuts du CAS se sont ouverts à la proportionnelle pour les élections professionnelles au Comité Technique de la Ville de Marseille de décembre 2018.

Après plusieurs mois d'attente, les statuts sont donc modifiés et vont permettre à tous les agents de la Métropole de bénéficier du CAS dès 2018. Cette amélioration conséquente ne pourra être effective qu'avec un apport supplémentaire en moyens humains et financiers mais surtout avec une fusion de l'existant dans les différents territoires.

Le Syndicat Force Ouvrière regrette que l'Administration de la Métropole se retrouve selon lui un peu dépassée par l'ampleur d'un projet qui a pourtant été préparé par l'Administration municipale et le Conseil d'administration du CAS. Il souhaite que la mise en place technique n'ait pas à souffrir de rivalités, au détriment des agents.

Monsieur Raymond ROMANO intervient pour le Syndicat CGT.

Il souhaite en préambule répondre à Monsieur RUSCONI sur ce qu'il qualifie de manque de concertation et sur la manière dont la CGT est reçue. Madame BEAULIEU a été effectivement reçue mais uniquement sur le dossier des retenues sur salaire. En fin de réunion, il lui a été demandé si elle avait des remarques concernant le Comité Technique. Le Syndicat CGT a adressé à l'Administration un mail à réception de l'ordre du jour, auquel il n'a pas eu de réponse. Monsieur ROMANO indique donc que Madame BEAULIEU a bien été reçue mais pas sur la préparation du Comité Technique comme demandé.

En réponse, Monsieur RUSCONI réitère que Madame BEAULIEU avait tout loisir d'évoquer les points de son choix et qu'en aucun cas elle n'a été contrainte. Monsieur ROMANO déplore que cette possibilité lui ait été offerte qu'en fin de réunion.

Sur le Rapport lui-même, le Syndicat CGT constate que la modification porte uniquement sur l'augmentation du nombre des membres du Conseil d'administration et des membres de l'association, en raison de la création de la Métropole Marseille-Aix-Provence et l'intégration des personnels des anciennes communautés d'agglomération. Depuis plusieurs années, il revendique un changement radical du mode d'élection des instances décisionnaires du CAS, en vue d'un fonctionnement plus démocratique, à savoir : l'élection directe des représentants du personnel au sein du CAS lors des élections professionnelles, à mettre en œuvre dès les élections 2018, et des statuts plus conformes à ses activités et à son fonctionnement, les principes actuels de fonctionnement n'étant pas satisfaisants.

Au-delà de l'élection directe des représentants, le Syndicat CGT refuse un collège Employeurs, les agents devant pouvoir s'organiser comme ils l'entendent, et demande un changement de dénomination qui fasse la différence entre action sociale et activités sociales.

Il s'interroge sur la pertinence d'intégrer la Métropole au CAS de la Ville de Marseille, dans la mesure où ce sont deux collectivités territoriales distinctes et que cela ne semble pas répondre à une demande des syndicats de la Métropole.

Le Syndicat CGT refuse une rupture d'égalité de traitement entre les agents de l'ensemble des communes du territoire métropolitain et demande pourquoi le rapprochement concerne uniquement la Ville de Marseille et pas les 91 communes du territoire métropolitain.

Madame Christine DONADIO intervient pour le Syndicat FSU Territoriale.

Le Syndicat FSU Territoriale est favorable à une réforme du CAS sur une base, qu'il juge selon ses termes, assainie avec la présence de l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

Il s'interroge cependant sur la structure proposée avec notamment seulement 24 membres, ce qui paraît peu au regard du nombre d'agents de la collectivité.

Le Syndicat FSU Territoriale déplore l'absence de concertation préalable.

Madame Josselyne COZZOLINO intervient pour le Syndicat UNSA.

Dès 2015, l'Intersyndicale avait demandé une révision des statuts du CAS. Il semblerait qu'un audit ait été réalisé puisque cette réforme a lieu. Madame COZZOLINO demande pour quelles raisons il n'est pas joint au dossier.

La modification proposée ne correspond pas aux attentes du Syndicat UNSA qui souhaite un CAS distinct, non mutualisé avec la Métropole.

Il demande le retrait du Rapport et son report après les élections professionnelles de décembre 2018 et sur la base d'une concertation avec l'ensemble des partenaires sociaux.

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

Le Syndicat CFE CGC/CFTC se réjouit d'avoir été enfin entendu sur la nécessité de modifier des statuts, qu'il juge iniques, privilégiant une seule organisation syndicale.

L'association de l'ensemble des organisations syndicales au projet de modification des statuts aurait pu être espérée. Or, selon Monsieur BEDROSSIAN, la modification des statuts continue de relever de la cogestion entre le syndicat majoritaire et l'Administration, sans aucun dialogue avec les autres organisations syndicales.

Le projet soumis à l'avis du Comité Technique n'est absolument pas acceptable en l'état. Non seulement il ne prend pas en compte le paysage de la représentation syndicale de la Ville de Marseille, mais également de la volonté affirmée des agents de la Métropole de ne pas intégrer le CAS de la Ville.

L'absence de dialogue social, tant avec les représentants non majoritaires de la Ville qu'avec l'Intersyndicale majoritaire de la Métropole, suscite le rejet de ce dossier.

Le Syndicat CFE CGC/CFTC considère que le syndicat majoritaire est désormais favorable à cette transformation pour ne pas se trouver dans une situation inconfortable après les prochains scrutins professionnels et il aurait apprécié que l'Administration ne soit pas complice de ces manœuvres. Il s'interroge sur le besoin qu'il qualifie de viscéral du syndicat majoritaire de vouloir garder la mainmise sur le CAS.

Le Syndicat CFE CGC/CFTC demande le retrait et le report du Rapport après les élections professionnelles, au terme d'une année de discussions.

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

Monsieur GONDARD rejette la demande de retrait du Rapport qui sera présenté au Conseil Municipal.

La décision de modification des statuts afin d'élargir la représentation a été prise par le CAS qui est une association indépendante. Le Ville de Marseille doit prendre acte de cette décision. Certains représentants sont favorables à cette évolution même s'ils la jugent insuffisante.

La question incidente des œuvres sociales, au sens large, à la Métropole se pose. Celle-ci va devoir prendre des dispositions en vue de l'harmonisation du système pour l'ensemble de ses agents par souci d'égalité de traitement et afin de mettre en place un régime d'œuvres sociales harmonisé, sinon unique. Dans ce cadre, le CAS déjà en vigueur pour les agents du Conseil de Territoire de Marseille-Provence concerne plus de 4 000 personnes sur 7 000 environ. Par ailleurs, ses prestations sont remarquables et objectivement les plus importantes et les meilleures qualitativement. Il est donc de l'intérêt des agents de la Métropole de bénéficier des prestations du CAS.

Monsieur GONDARD rappelle que la Ville de Marseille alloue au CAS 2 600 000 € de subventions, plus des moyens de fonctionnement de 700 000 €, ce qui représente près de 300 € par agent. L'étendue des prestations sociales couvertes par le CAS est remarquable grâce à des décisions très opportunes et adéquates du Conseil d'administration. Chacun peut en être à la fois satisfait et fier.

La position de principe de la Métropole est d'avoir comme objectif la généralisation des actions actuelles du CAS à l'ensemble des personnels de la Métropole. Pour cela le formalisme juridique doit être respecté à travers un système d'adhésion de la Métropole, sur la base d'un choix argumenté, justifié où il est démontré que c'est dans l'intérêt des agents.

La mise en oeuvre de cette généralisation pose la question de la capacité opérationnelle à déployer rapidement les prestations sur le territoire et celle du système informatique afférent. Tout cela est actuellement étudié mais un déploiement au 1^{er} janvier 2018 ne sera pas possible. A la fin du premier trimestre, une étape majeure devra être déjà franchie et les questions de principe, délibérées. L'objectif est de faire bénéficier le personnel, sur l'ensemble des territoires, des prestations du CAS, à la fin du premier semestre 2018.

Monsieur Patrick RUE souhaite apporter une information sans ouvrir de débat.

Le nombre de sièges à pourvoir pour chaque organisation syndicale est calculé selon les résultats obtenus en voix par chaque liste aux élections professionnelles au Comité Technique selon le mode de scrutin en vigueur pour ces élections. Il n'y a donc pas de système spécifique au CAS.

Les agents qui bénéficient des prestations sociales du CAS n'ont que faire des rivalités syndicales. Si une autre organisation syndicale devenait un jour majoritaire, ses représentants du personnel découvriraient la réalité du CAS et le nombre de dossiers quotidiens à gérer et les attentes des agents.

Monsieur GONDARD confirme et invite chacun à éviter d'écouter des rumeurs ou des propos déformés qui ne traduisent pas la réalité.

Madame la PRESIDENTE fait procéder au vote.

Collège des représentants du personnel :

Pour : 9 FO

Contre : 2 CGT, 1 UNSA, 1 CFE CGC/CFTC

Abstention : 2 FSU territoriale

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

TRANSFORMATION DE LA DGMGR EN DIRECTION GÉNÉRALE ADJOINTE DES FINANCES ET DES MOYENS GÉNÉRAUX ET RATTACHEMENT DE LA DIRECTION DE L'ACCUEIL ET DE LA VIE CITOYENNE À LA DGVDE

Monsieur Bruno MOSCATELLI intervient pour le Syndicat Force Ouvrière.

Le Syndicat Force Ouvrière est satisfait de la transformation de la DGMGR en Direction Générale Adjointe des Finances et des Moyens Généraux (DGAFMG), du fait de sa lisibilité et de son positionnement dans le cadre de ses compétences fonctionnelles.

La nouvelle organisation en 7 directions semble opérer un recentrage des missions autour des finances, dans la perspective d'une rationalisation des moyens généraux, et d'une maîtrise toujours plus marquée de la dépense publique. Le Syndicat Force Ouvrière est plus circonspect sur le positionnement de la Mission Contrôle de Gestion au sein de la DGAFMG. Ce contrôle qui s'exprime essentiellement sous la forme d'un dialogue de gestion relève davantage de l'autorité du Directeur Général des Services et devrait être indépendant de toute DGA ou DG.

La déclinaison de la Direction de la Commande Publique en 3 services paraît excessive. En effet, le Service Achats et Pratiques de Consommation aurait pu comprendre, dans la Division Pratiques de Consommation, les missions du Service Politique de Consommation qui restent liées naturellement aux pratiques qu'elle souhaite canaliser, voire réformer.

Concernant la Direction de la Fiscalité Locale et du Recensement, le Service Expertise du Territoire, en charge des enquêtes de terrain à caractère fiscal et démographique, assure également les notifications des actes officiels de la collectivité, avec des agents assermentés. L'exercice de cette mission essentielle, effectuée à la demande de nombreux services municipaux, permettant de protéger les intérêts de la collectivité et participant à l'action publique, mérite d'être rappelé.

Enfin, la Direction Accueil et Vie Citoyenne est rattachée à la Délégation Générale Ville Durable et Expansion, sans modification de son domaine de compétence. Pour le Syndicat Force Ouvrière, elle est amputée du Service des Elections, érigé en Direction des Elections, en raison d'une volumétrie d'actes importante et d'une complexité nouvelle. Selon lui, cela traduit un défaut de cohésion entre le Rapport et les annonces dont il fait état au sujet de la DAVC.

Monsieur Raymond ROMANO prend la parole pour le Syndicat CGT.

Il déplore une nouvelle fois l'absence d'organigramme pour accompagner le texte explicatif et ainsi faciliter la compréhension.

Ce Rapport constitue une nouvelle modification de l'organigramme des services municipaux qui poursuit le détricotage des grandes orientations affichées lors de la

Réorganisation de 2009 comme le Syndicat CGT l'a déjà indiqué lors du Comité Technique du 26 janvier 2017. Les services de la Direction des Finances étant quasiment les seuls à ne pas à avoir retrouvé leur rang d'avant 2009, ils redeviennent des directions, soient au total 54 directions, contre 19 proposées en 2009. La centralisation d'entités était alors présentée par l'Administration comme gage d'efficacité, avec le passage de 15 directions générales à 5 délégations générales, de 84 directions à 19 directions. En 2017, après de multiples ajustements réguliers, l'organigramme se compose de 11 directions générales adjointes ou délégations générales et 54 directions.

Pour Monsieur ROMANO, il y a une absence récurrente de données concernant les agents et les missions de service public dans les rapports de réorganisation. Par ailleurs, la DGVDE hérite quasi systématiquement de services et de directions qu'il qualifie d'« orphelins ». Il s'interroge sur la cohérence et la synergie des entités qui la composent.

Les représentants du personnel UNSA, FSU Territoriale et CFE CGC/CFTC ne souhaitant pas s'exprimer, Madame la PRESIDENTE donne la parole à Monsieur le Directeur Général des Services.

Monsieur GONDARD rappelle qu'en 2010, certaines organisations syndicales étaient opposées à la réduction du nombre d'entités et à la transformation de directions en services. Aujourd'hui, les critiques portent sur l'évolution inverse rendue nécessaire et correspondant à une attente de beaucoup, ce qui est difficilement compréhensible.

Madame la PRESIDENTE propose de procéder au vote.

Collège des représentants du personnel :

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

Le Collège des représentants du personnel émet un Avis favorable à la majorité relative 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

TRANSFERT DE L'ACTIVITÉ PROMOTION DE LA FILIÈRE CINÉMA DE LA DGVDE A LA DGAAPM ET TRANSFORMATION DE LA MISSION CINÉMA EN SERVICE CINÉMA

Monsieur Patrick DIDELET intervient pour le Syndicat Force Ouvrière.

Le Syndicat Force Ouvrière considère que le Rapport est incomplet. En effet, il explique que la modification de l'organisation proposée vise à améliorer l'efficacité de l'action que la Ville de Marseille tient à mener dans le secteur d'activité du cinéma mais il apporte peu d'éléments sur l'organisation qui sera mise en œuvre pour parvenir aux objectifs affichés.

Des moyens vont être regroupés par un transfert de la Mission Cinéma de la DGVDE vers le nouveau service de la Direction des Grands Evénements et du Marketing de la DGAAPM. Le Syndicat Force Ouvrière interroge l'Administration sur les moyens prévus et sur les éventuels changements pour les agents concernés. Il sollicite des précisions sur les modalités d'accueil des futurs tournages et surtout le fonctionnement du nouveau service avec les services municipaux chargés d'instruire les autorisations et d'apporter des soutiens logistiques à une activité qui s'exerce sur l'espace public. Les services municipaux peuvent avoir à adapter leur fonctionnement à des contraintes occasionnelles liées aux tournages.

Le Syndicat Force Ouvrière comprend les arguments de l'Administration en faveur de l'organisation proposée. Toutefois, le Comité Technique doit être informé de ses effets sur l'organisation humaine et matérielle de la collectivité.

Monsieur DIDELET interroge l'Administration sur les effectifs et les moyens du nouveau Service Cinéma et une éventuelle mutualisation des ressources au sein de la DGAAPM.

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

La filière Cinéma n'a fait que monter en puissance avec un nombre important de tournages sur Marseille et la région. La collaboration des différentes directions concernées et la transformation de la Mission Cinéma sont tout à fait cohérentes. Le renforcement du rôle de la Ville dans le domaine du cinéma est essentiel afin de positionner durablement Marseille comme cité nationale et internationale de tournages.

Le Syndicat FSU Territoriale espère que l'essor économique induit entrainera la création d'emplois d'intermittents du spectacle et dans l'hôtellerie. Il soutient les projets permettant de mettre en valeur le service public et les compétences diverses et variées des agents municipaux.

Madame Josselyne COZZOLINO intervient pour le Syndicat UNSA.

Le Syndicat UNSA est favorable au transfert et à la transformation de la Mission Cinéma en Service Cinéma, au sein de la DGAAPM. Les agents qui y sont affectés ont une charge de travail réelle et importante. Marseille est devenue un pôle attractif pour le cinéma et la télévision, ce dont il se félicite.

Monsieur le Directeur Général des Services précise que la filière Cinéma recoupe deux aspects. Le premier est lié à l'accueil et aux actions facilitant les tournages. L'autre relève de la dimension économique du cinéma. Les rôles sont désormais clarifiés avec un Service Cinéma municipal en charge des problématiques d'accueil des tournages et la Métropole qui, sur l'ensemble du territoire, gère et dynamise la filière économique Cinéma.

Les représentants du personnel CGT et CFE CGC/CFTC ne souhaitant pas s'exprimer, Madame la PRESIDENTE propose de passer au vote.

Collège des représentants du personnel :

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

Le Collège des représentants du personnel émet un Avis favorable à la majorité relative 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

DÉLÉGATION DE SERVICE PUBLIC POUR LA FOURRIÈRE AUTOMOBILE

Monsieur Serge MEI prend la parole pour le Syndicat Force Ouvrière.

Le Syndicat Force Ouvrière est régulièrement intervenu sur la régie municipale de la Fourrière automobile et les conditions de travail de ses agents, notamment en matière de locaux. La réponse de l'Administration est constituée d'aller-retours entre gestion directe et gestion par des entreprises privées.

Le Syndicat Force Ouvrière ne peut être favorable à la DSP.

Il restera très vigilant au devenir des 44 agents concernés et demandera une cellule de suivi qui devra prendre en compte, outre les besoins de la collectivité, les souhaits professionnels et les situations personnelles de chaque agent.

Madame Françoise RISTERUCCI intervient pour le Syndicat CGT.

Pour le Syndicat CGT, malgré le titre du Rapport, il ne s'agit pas d'une DSP mais d'une Concession de Service Public. La Fourrière automobile constitue une des dernières régies municipales avec cependant des marchés de prestataires pour l'enlèvement. La CSP proposée est globale, reprenant l'ensemble des missions de la régie: enlèvements, encaissements, recettes, destructions des véhicules, aménagements des locaux sur les sites municipaux et personnels. Une des problématiques affichées est celle de la relocalisation du site nécessitant des investissements. C'est un très vieux problème et la CSP ne le règle pas car il restera in fine à la charge de la Ville qui s'engage à proposer un autre site permettant des conditions d'exploitation équivalentes, ce qui n'a jamais pu être fait dans le cadre de la régie directe.

Le Syndicat CGT demande les raisons de l'absence dans le Rapport des recettes réelles des bilans financiers 2015 et 2016 qui ne font apparaître que les montants des titres émis.

Il regrette l'absence également de comparaison des différents modes de gestion possibles : régie totale, sans marché de prestataires d'enlèvement, DSP, CSP, le Rapport ne présentant que le mode de gestion actuel et celui proposé

L'Administration connaît la position défavorable du Syndicat CGT sur ce mode de gestion de service public qui s'apparente pour lui à une quasi-privatisation au détriment des populations et du service rendu dont aucune garantie de qualité n'est assurée.

Madame la PRESIDENTE intervient pour confirmer qu'il est bien envisagé une délégation de service public.

Madame Christine DONADIO intervient pour le Syndicat FSU Territoriale.

Le Syndicat FSU Territoriale constate un effort d'information et d'explication dans le Rapport.

Il ne peut cependant que déplorer le manque d'investissement financier et d'anticipation en faveur du service municipal de la Fourrière automobile qui a conduit à la situation inquiétante actuelle, alors même que les professionnels réclamaient deux sites de fourrière, nord et sud, depuis longtemps. Cette situation est surtout dommageable pour les agents qui travaillent depuis des années dans des conditions qualifiées de déplorables par Madame DONADIO et ne permettant pas d'assurer leur sécurité. Il ne comprend pas comment une société privée pourra assurer un rentabilité qui n'a pu être atteinte en régie directe.

Concernant les agents, le Syndicat FSU Territoriale demande la garantie du maintien de leur régime indemnitaire. Madame DONADIO évoque un projet de vidéosurveillance qui pourrait permettre le transfert des agents qui le souhaiteraient. Ceux désireux d'obtenir une mobilité dès à présent doivent pouvoir en bénéficier puisqu'ils y seront contraints à terme.

Madame Josselyne COZZOLINO intervient pour le Syndicat UNSA.

L'Administration rencontre des difficultés pour maintenir la Fourrière automobile en l'état. Pour le Syndicat UNSA accepter l'externalisation d'un service public, même en partie, c'est ouvrir la porte à la suppression du service public.

Les agents de la Fourrière automobile ont des craintes quant à leur avenir. Les premiers échanges avec leur directeur et les quelques phrases qui leur sont consacrées dans le Rapport ne les ont pas rassurés.

Le Syndicat UNSA demande des garanties écrites pour chacun de ces agents.

Monsieur Ludovic BEDROSSIAN prend la parole pour le Syndicat CFE CGC/CFTC.

En préambule, le Rapport indique que la réflexion sur le mode de gestion du service de la Fourrière automobile est induite par l'absence d'équilibre financier en raison des coûts (entretien des locaux, dépenses de fonctionnement) et par la complexité organisationnelle (gestion des ressources humaines).

Dès lors, la question se pose de savoir comment l'Administration a pu laisser les agents dans des locaux insalubres et dangereux et comment le CHSCT a pu accepter cette situation en maintenant des agents dans de telles conditions. Un grand coup de chapeau peut être tiré aux agents qui ont travaillé sur ce site, confrontés quotidiennement aux mécontents. Suite aux tirs de kalachnikov, le Syndicat CFE CGC/CFTC avait alerté Monsieur le Maire et demandé un relogement dans d'autres locaux. Force est de constater que rien n'a été fait à ce sujet, le problème reste entier, même si le mode de gestion du service est transformé.

Pour le Syndicat CFE CGC/CFTC, si l'aspect financier est invoqué pour justifier la DSP, il s'agit plutôt d'une volonté de récupérer le terrain occupé dans le cadre de la requalification du quartier avec Euroméditerranée. L'Administration ne veut pas se donner les moyens de réaliser une fourrière municipale digne de la deuxième ville de France, et dotée d'agents professionnels, en poste depuis plus de 16 ans.

Le Rapport fait apparaître une augmentation très importante de l'activité sur les 4 dernières années (de 21 987 mises en fourrière en 2013 à 24 870 en 2016).

Il présente la relocalisation de l'activité comme une charge nécessitant des investissements. Pour Monsieur BEDROSSIAN, compte tenu de la taille de Marseille, il est plus judicieux d'envisager un second site dans les quartiers sud. La recherche d'efficience et de réactivité, souvent évoquée, aurait pu faire envisager le maintien de la Fourrière municipale en régie directe dans de nouveaux locaux facilement trouvables dans les quartiers nord, et l'externalisation sur un second site dans les quartiers sud.

Le bilan financier, est établi sur 2 ans et non sur 4 comme le bilan d'activité. Un investissement dans des locaux sains et rénovés aurait peut-être permis un retour à l'équilibre financier.

Lors d'une réunion avec Monsieur le Délégué Général à la Sécurité, il a été indiqué au Syndicat CFE CGC/CFTC que les agents de la Fourrière resteraient tous au sein de la Délégation, sans perte financière avec conservation du régime indemnitaire actuel. Monsieur BEDROSSIAN attire l'attention de l'Administration sur les ASVP pour lesquels le même engagement avait été pris, lors de l'examen de l'externalisation de leurs missions, et qui restent dans l'attente.

Le Syndicat CFE CGC/CFTC demande que des engagements écrits soient pris avec l'envoi d'un courrier de Monsieur le DGS ou de Monsieur le DGARH aux agents concernés, notamment sur le repositionnement de tous quels que soient leur filière, grade, position. Le projet de télésurveillance des bâtiments communaux pourrait permettre le redéploiement des agents concernés.

Le Rapport est insuffisamment complet sur la question du personnel de la Fourrière automobile.

Monsieur le Directeur Général des Services rappelle comme à chaque rapport relatif à des DSP que celles-ci constituent un mode de gestion du service public qui est donc de fait maintenu. Actuellement une vingtaine de DSP permettent ainsi de remplir efficacement des missions de service public.

L'enlèvement des véhicules en stationnement gênant nécessite un outil renforcé et modernisé pour une plus grande efficacité. Actuellement, une part importante de cette activité se fait déjà sous forme de marché public. La DSP doit permettre le renforcement de cette action pour lutter contre des comportements sur la voie publique inadmissibles.

Le cahier des charges tient aussi compte des locaux pour le personnel. Aujourd'hui, la situation n'est effectivement pas satisfaisante en termes de localisation et de conditions de travail des agents, malgré le renouvellement des bungalows. La DSP devra apporter une solution sur ce point.

Comme cela était prévu, le terrain actuel sera utilisé pour le développement d'Euroméditerranée et deviendra un parc public, ce qui représente une évolution positive.

Monsieur GONDARD invite Monsieur Marc LABOUZ à compléter ses propos, en qualité d'Expert de l'Administration.

Monsieur LABOUZ indique qu'il a proposé le passage en DSP de la Fourrière automobile au regard de la situation critique actuelle. Le marché à bons de commande a été conclu avec le Groupement des Garagistes Marseillais, regroupement de plusieurs garages marseillais, seul candidat au marché public et donc retenu, dont les résultats en termes de qualité et de rendement ne sont pas satisfaisants. Les incidents se multiplient et nécessitent un lourd travail d'inventaire. Malgré des pénalités systématiquement appliquées, il n'y a pas d'autres prestataires pour répondre à cette offre.

Depuis 6 ans, Monsieur LABOUZ en lien avec la DGARH, travaille sur la question des ressources humaines. Le nombre de caissiers qui n'étaient pas assez nombreux, a été augmenté. Leur fonction difficile a été reconnue avec l'attribution de primes. Malgré cela, les candidats à la mobilité sur des postes ouverts à la Fourrière sont rares. Dans ces conditions, il est difficile de maintenir l'activité en régie directe.

Les policiers municipaux continueront à assurer le contrôle des pièces des véhicules pour leur restitution et demeureront donc en contact avec une population souvent extrêmement difficile, dans une situation financière précaire.

Un projet de relocalisation a bien été étudié mais il est aujourd'hui bloqué en raison de contraintes considérables liées à la présence d'un détenteur de gaz qui va entraîner 2 à 3 ans de retard.

La solution passe par une DSP avec l'exploitation confiée à une société spécialisée dans ce type d'activité. C'est le cas à Montpellier, Lyon, Strasbourg ou Nice où le fonctionnement est très satisfaisant. Le délégataire prendra à sa charge la gestion des relations avec une population extrêmement difficile et souvent violente.

D'ici 2019, il sera difficile de trouver des solutions en terme d'effectifs compte tenu de la pénurie de candidats. Le marché à bons de commande arrivera à terme et le passage en DSP devrait permettre d'atteindre l'équilibre financier, voire de dégager des bénéfices. Les agents pourront alors être réaffectés. Des postes leur seront proposés au sein de la DGSEC, comme cela a été fait pour la régie des timbres-amendes, mais ils pourront également candidater sur des postes dans d'autres services municipaux. Concernant le projet de télésurveillance évoqué par les représentants du personnel, à ce jour, l'opportunité de créer une plateforme de

télesurveillance n'a pas été actée. Il est difficile dans ce contexte et compte tenu des difficultés évoquées de pouvoir donner suite à des demandes de départ, avant le passage en DSP.

Madame la PRESIDENTE propose de passer au vote.

Collège des représentants du personnel :

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

Le Collège des représentants du personnel émet un Avis défavorable à la majorité des membres présents

Collège des représentants de la collectivité :

Pour : 15 Administration

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

AJUSTEMENT DE L'ORGANIGRAMME DE LA DGSEC

Monsieur Nour Eddine SMATI intervient pour le Syndicat Force Ouvrière.

La Ville de Marseille a consenti des efforts importants en matière d'effectifs et de moyens pour moderniser la Police Municipale.

Le Rapport propose de mettre en cohérence les nouvelles activités de la division de supervision urbaine (vidéo verbalisation). La Division Verbalisation Electronique assure le suivi et le traitement des verbalisations électroniques et des procédures transmises au Ministère public, au Parquet et à l'Agence Nationale de Traitement Automatisé des Infractions. Une cellule technique en charge de la gestion de l'ensemble des problématiques liées aux réseaux informatiques et vidéo est créée.

Le Syndicat Force Ouvrière salue à nouveau le travail et l'implication de la police municipale qui ne cesse de se moderniser, avec l'adhésion des policiers eux-mêmes.

Il rappelle son attachement au principe selon lequel seuls des policiers municipaux peuvent assurer les fonctions d'opérateur du PC Radio et du Centre de Supervision Urbaine.

Madame Josselyne COZZOLINO prend la parole pour le Syndicat UNSA.

La transformation de la Division de la Verbalisation Electronique en Cellule de Gestion Verbalisation est logique car elle ne comprend qu'un seul agent.

La création d'une Cellule technique en charge de la gestion de l'ensemble des problématiques liées aux réseaux vidéo et informatiques répond à un besoin et permettra à la DGSEC d'être plus efficace sur ces aspects. Le Syndicat UNSA demande qu'elle soit dotée d'un effectif suffisant notamment pour pallier aux absences.

Les représentants du personnel FSU Territoriale, CGT et CFE CGC/CFTC ne souhaitant pas prendre la parole, Monsieur Marc LABOUZ intervient en qualité d'Expert de l'Administration, à la demande de Madame la PRESIDENTE.

Le Rapport porte sur un ajustement de l'organigramme de la DGSEC. La régie des timbres-amendes avait été transformée en Division de Verbalisation Electronique. Désormais, un seul agent est nécessaire pour suivre l'ensemble des verbalisations électroniques. La suppression de la division est donc logique.

La mise à jour régulière de l'organigramme est importante. Elle donne un cadre aux agents permettant à chacun de comprendre sa position et de travailler en bonne coordination avec les autres, en transversalité au sein même de la Délégation.

Madame la PRESIDENTE fait procéder au vote.

Collège des représentants du personnel :

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

Abstention : 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

DSP POUR LA GESTION DU STATIONNEMENT PAYANT SUR VOIRIE

Monsieur Serge MEÏ prend la parole pour le Syndicat Force Ouvrière.

La Délégation de Service Public soumise à l'avis du Comité Technique s'inscrit dans le cadre de la loi dite MAPTAM qui conduit à la dépenalisation du stationnement payant sur voirie et qui a fait l'objet d'un précédent Rapport au Comité Technique de juin 2017. Pour le Syndicat Force Ouvrière, le Rapport n'apporte aucun élément nouveau et développe le projet qui avait été présenté de manière plus générale.

Il souligne le travail du Service de la Mobilité Urbaine qui assure le stationnement payant actuel et dont le personnel se prépare à de nouvelles missions plus techniques, demandant plus de qualifications.

Le Rapport rappelle que la DSP n'emporte pas dessaisissement de la collectivité qui demeure l'autorité organisatrice et doit mettre en place des outils de contrôle. Il est évasif sur le service municipal chargé de ce contrôle et sur les moyens dont il disposera pour accomplir cette mission.

Le risque est réel pour le délégataire qui, s'il était parvenu à accomplir sa mission technique dans l'ancienne organisation, devra réussir désormais une mission de gestion bien différente de ce qu'il savait faire. Le Syndicat Force Ouvrière s'interroge sur une législation qui impose la gestion unitaire de ce service public, qui décentralise et qui dépenalise le stationnement payant tout en imposant un modèle de gestion. Cela traduit une curieuse conception de la décentralisation et de la libre administration des collectivités locales.

Ce service public devra faire l'objet d'un suivi très attentif car il relève un défi à caractère économique, dans un domaine où les comportements individuels témoignent de la difficulté de partager l'espace public et d'exercer l'autorité publique.

Madame Françoise RISTERUCCI intervient pour le Syndicat CGT.

Le Rapport présente un renouvellement dans la mesure où cette DSP existait dans l'ancien cadre réglementaire.

Le phasage est en deux temps : 2017, privatisation du contrôle du stationnement payant, 2019, renouvellement de la DSP existante, avec maintien des conditions de 2018, mais sur un périmètre beaucoup plus large, avec contrôle du stationnement (mission remplie encore jusqu'en 2017 par les ASVP) et gestion des contentieux. Les missions des ASVP vont évoluer et concerner le seul stationnement gênant.

Pour le Syndicat CGT, il est proposé toujours plus de privatisation mais sans aucun bilan chiffré, ni tableau financier sur les dernières années d'exploitation. Le Rapport ne fournit aucun élément factuel ou concret démontrant que le retour en régie ne serait pas meilleur, plus efficace et efficient.

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

Il considère que le Rapport ne présente pas la globalité du dossier, en n'abordant pas notamment le devenir des agents, les ASVP, actuellement affectés sur ces missions. Ces derniers passent d'une activité de verbalisation pour défaut de paiement aux horodateurs à un contrôle portant exclusivement sur le stationnement gênant. Pour Monsieur BEDROSSIAN, leur poste est ainsi totalement requalifié du fait même de la valeur des procès-verbaux qu'ils vont être amenés à dresser (d'une infraction à 17 € à la possibilité d'amende dont le montant peut atteindre 135 €) et leur statut actuel ne correspond pas à leurs fonctions à venir, en matière de rémunération et de formation.

Pour le Syndicat CFE CGC/CFTC, si un certain flou juridique persiste au niveau national sur le statut de ces personnels dont les missions se sont accrues au cours de ces dernières années, la filière culturelle ne correspond plus à la réalité actuelle.

Les incivilités déjà importantes qu'ils subissaient au quotidien vont pour Monsieur BEDROSSIAN s'aggraver et contrairement aux policiers municipaux, les ASVP ne sont pas équipés de moyens de protection et ne sont pas formés à la gestion des conflits. Lors d'un précédent Comité Technique, le Syndicat CFE CGC/CFTC avait émis un avis favorable en contrepartie de leur reclassement dans la filière technique favorisant un meilleur déroulement de carrière. Monsieur le Directeur Général des Services a confirmé la volonté de l'Administration de procéder à ce changement de filière. Monsieur BEDROSSIAN l'interroge sur l'état d'avancement de ce dossier.

Pour le Syndicat CFE CGC/CFTC, le choix devra être donné aux ASVP d'intégrer la filière technique pour assumer ces nouvelles missions ou de rester dans la filière culturelle et intégrer un poste d'agent de sûreté au sein des musées, dont la sécurisation n'est pas assurée, pour Monsieur BEDROSSIAN, avec des portiques défaillants.

Compte tenu du projet de DSP, l'achat d'un véhicule à plus de 100 000 € pour verbaliser les infractions au stationnement, par la DGUP, aurait pu être évité. Le Syndicat CFE CGC/CFTC s'interroge sur ce qu'il va devenir.

Concernant les procédures entre le délégataire et la Police Municipale, Monsieur BEDROSSIAN souhaite savoir si les modes opératoires ont été arrêtés car le paiement d'un forfait post-stationnement se substituant et à celui d'une amende, le délégataire devra saisir la Police Municipale pour signaler des véhicules en stationnement abusif et seul un agent dûment habilité et assermenté pourra constater les infractions avant enlèvement.

A l'instar de la DSP de la Fourrière automobile, le Syndicat CFE CGC/CFTC demande que des engagements écrits soient pris envers les agents concernés.

Madame Josselyne COZZOLINO prend la parole pour le Syndicat UNSA.

Le Rapport indique que les ASVP ne seront plus chargés que du contrôle du stationnement gênant. Le Syndicat UNSA déplore la disparition d'une nouvelle mission. Il interroge l'Administration sur l'intégration des ASVP dans la filière technique évoquée lors du Comité Technique de janvier 2017 et sur les changements éventuels de leur cycle de travail.

Madame Christine DONADIO intervient pour le Syndicat FSU Territoriale.

Les ASVP ont un nouveau métier, de nouvelles missions, une requalification mais leur revendication principale et légitime, l'intégration dans la filière technique, n'est toujours prise en compte. Lors du Comité Technique de janvier, Monsieur le Directeur Général des Services avez affirmé sa volonté de réserver une suite favorable à cette demande qui a l'accord de la chaîne hiérarchique.

Le Syndicat FSU Territoriale fait part de sa satisfaction sur la modification de leur cycle de travail, après négociation.

Monsieur le Directeur Général des Services salue les prises de position des représentantes du personnel FSU Territoriale dont les interventions démontrent un souci d'équilibre et une volonté d'aller dans le sens du progrès, ce que l'Administration recherche également.

Concernant les ASVP, il est également favorable à leur intégration dans la filière technique, conformément à son engagement mais il rappelle qu'elle est liée à l'évolution préalable de leurs fonctions, avec les nouvelles dispositions de gestion du stationnement payant sur voirie.

La nouvelle DSP va réunir 2 fonctions; la gestion technique du stationnement payant, qui était déjà en DSP, et le contrôle du stationnement désormais délégué. Cette évolution a été décidée par le Conseil Municipal. La loi offre cette possibilité bienvenue notamment en matière de personnel car la gestion du contrôle en régie directe, selon les nouvelles normes, aurait nécessité des recrutements importants.

Les agents actuellement chargés du contrôle du stationnement payant vont voir leurs missions redéfinies et élargies. Ils disposeront pour cela de formations et des moyens liés à leurs nouvelles activités. Le contrôle concernera le stationnement gênant mais également d'autres aspects conformément aux engagements que nous avons pris vis-à-vis des maires de secteur, afin d'assurer une meilleure supervision de l'espace public. L'évolution des fonctions des ASVP justifiera l'intégration dans la filière technique.

Madame la PRESIDENTE propose de passer au vote.

Collège des représentants du personnel :

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

Le Collège des représentants du personnel émet un Avis défavorable à la majorité des membres présents

Collège des représentants de la collectivité :

Pour : 15 Administration

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

AJUSTEMENT DE L'ORGANIGRAMME DE LA DGVDE

Madame Audrey LIEUTAUD intervient pour le Syndicat Force Ouvrière.

Le Rapport se présente comme un ajustement car les modifications proposées découlent de la transformation et de l'organisation recentrée de la DGMGR et, en effet, d'ajustements de la Direction de la Mer et du repositionnement du Service de la Solidarité et la Lutte contre l'Exclusion au sein de la DGVDE.

Le rattachement de ce dernier à la DGUP s'inscrit dans le cadre d'un retour à un fonctionnement commun aux autres services municipaux. Ainsi, après une période de difficultés dont s'est fait écho le Comité Technique du 15 juin 2017, ce service retrouve un fonctionnement normal. C'est une bonne nouvelle pour les agents concernés et pour tous les agents municipaux car des commentaires malveillants et infondés ont été émis et ont été répandus, notamment dans la presse locale.

Le rattachement de la DAVC à la DGVDE s'inscrit dans une logique dont les arguments ne se discutent pas. Le Syndicat Force Ouvrière fait de nouveau part cependant de ses inquiétudes sur le désengagement de l'Etat pour les missions qu'il délègue aux collectivités locales, sur la faiblesse des moyens, sur la diminution des dotations qui ne correspondent pas à aux transferts de charges, notamment au titre de la dématérialisation des procédures administratives, ou encore dans l'accompagnement des changements induits par les technologies numériques. En matière d'état-civil, le Ministère de la Justice transfère des charges sous couvert de simplification des démarches administratives. Les correspondants des services de l'Etat s'éloignent en se regroupant dans des plateformes régionales, voire nationales, et le personnel des Préfectures diminue considérablement. La loi du 1^{er} août 2016 modifie les modalités d'inscription sur les listes électorales sans tenir compte suffisamment des contraintes des grandes collectivités. Les TIC pourront apporter de nouveaux outils mais les besoins sont à la hausse en raison des changements demandés.

Le Service des Elections se reconstruit, après une année de scrutins réussie, et devient une direction qui recherche un directeur. Pour le Syndicat Force Ouvrière, les intentions de la collectivité dans ce domaine manquent de lisibilité. La question de la présidence des bureaux de vote, devenue de plus en plus problématique en raison du désengagement des partis politiques, traduit les défis à relever avec un calendrier électoral qui demeure incertain. Les collectivités locales assument des charges pour l'Etat qui ne prend pas suffisamment en compte leurs besoins et les conditions de travail de leurs agents.

Monsieur Raymond ROMANO intervient pour le Syndicat CGT.

Il déplore à nouveau l'absence d'organigramme pouvant faciliter la compréhension des changements proposés.

Cet ajustement de l'organigramme de la DGVDE traduit une nouvelle fois la déconstruction de l'organisation des services de 2009 pour laquelle aucun bilan n'a été fait. Dans ce cadre, la DGVDE hérite quasiment systématiquement de nouveaux services et directions orphelins, ce qui interroge sur la cohérence des 9 directions de cette délégation, dont les synergies ne sont pas évidentes.

En 2009, la DGVDE comportait 4 directions et était censée marquer la volonté de la Ville d'être concrète dans le domaine du développement durable, d'anticiper la ville de demain équitable et moderne, de poursuivre son développement économique et touristique pour favoriser emploi et attractivité. Monsieur ROMANO interroge l'Administration sur le maintien de cette ambition.

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

Le Service de la Solidarité et la Lutte contre l'Exclusion est rattaché à la DGUP. Le Syndicat FSU Territoriale n'a cessé de s'investir auprès des agents du Samu social confrontés à une situation tendue et délicate et il prend connaissance de ce rattachement avec le Rapport soumis à l'avis du Comité Technique. Cela traduit un manque de tact ou de communication alors que le Syndicat FSU Territoriale à participer à de nombreuses réunions pour trouver des solutions, dans le cadre d'un dialogue social qu'il voulait constructif.

Il interroge l'Administration sur les raisons de la transformation du Service des Elections en direction.

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

La réorganisation de la Direction de la Mer va entraîner la répartition des 7 agents, qui composent l'actuelle Mission Information et Sensibilisation, entre 2 services. Les 2 responsables de cette mission, après avoir exercé des fonctions de directeur, vont désormais être sous la responsabilité d'un responsable de service.

Le Syndicat CFE CGC/CFTC regrette que certaines réorganisations ne tiennent pas compte des impacts sur les équipes et sur les cadres.

Concernant la transformation du Service des Elections en Direction des Elections, il considère que ce service connaît, depuis près d'un an, une situation particulièrement alarmante en termes de management. Monsieur BEDROSSIAN parle d'un nombre très importants de départs, de cadres et d'agents, d'un appauvrissement des équipes et d'une hausse de la souffrance au travail. Le Syndicat CFE CGC/CFTC demande le recrutement sans délai d'un directeur et de cadres pour le seconder, afin que les personnels de cette nouvelle direction puissent à nouveau travailler dans des conditions sereines.

La représentante du personnel UNSA ne souhaitant pas s'exprimer, Madame la PRESIDENTE donne la parole à Monsieur Christophe SOGLIUZZO.

Monsieur SOGLIUZZO indique qu'il avait souhaité dans un premier temps, compte tenu des circonstances, rattacher le Service de la Solidarité et la Lutte contre l'Exclusion auprès de la Délégation Générale pour le piloter directement, pour voir l'ensemble des problématiques (rythme de travail, organisation, réorganisation des missions, etc). Aujourd'hui, ce travail de remise en ordre étant accompli, il apparaît cohérent de le placer davantage en liaison avec d'autres services avec lesquels il travaille au sein de la DGUP, notamment en matière de problématiques d'évacuation d'immeubles menaçant ruines, de plans grand froid et de plans canicule, etc.

Concernant la Direction de la Mer, il ne s'agit que d'ajustements techniques, au sein d'une direction relativement récente, de certaines Missions, pour plus d'harmonisation, de cohérence et de mutualisation des agents.

Le recrutement du Directeur des Elections est en cours. Il devra analyser les difficultés d'organisation et l'impact des évolutions importantes imposées par la loi.

Madame la PRESIDENTE fait procéder au vote.

Collège des représentants du personnel :

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

Le Collège des représentants du personnel s'abstient.

Collège des représentants de la collectivité :

Pour : 15

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

MODIFICATION DE L'ORGANIGRAMME DE LA DGEES

Monsieur Richard CONTRERA intervient pour le Syndicat Force Ouvrière.

Le Syndicat Force Ouvrière se félicite d'avoir contribué au fléchage d'une Délégation Générale recentrée sur la Petite enfance, l'Education, la Jeunesse et le Social, favorisant un maillage plus intuitif entre ces directions.

Concernant la Direction de l'Enfance et de la Jeunesse, il avait dénoncé devant le Comité Technique le contenu du poste de directeur publié à la mobilité qui ne correspondait pas selon lui à la réalité du poste existant. Compte tenu des contraintes budgétaires, souvent invoquées par l'Administration pour justifier des décisions parfois rigides, le Syndicat Force Ouvrière s'étonne du recrutement externe d'un directeur, en référence au grade d'administrateur pour remplacer un directeur territorial.

Il tient cependant à saluer le travail de concertation mené par ce directeur, avec ses collaborateurs, afin de présenter une nouvelle organisation qui est approuvée majoritairement.

Néanmoins, afin que le propos soit exhaustif et la présentation commune à tous les services, il convient de préciser que les 4 services territoriaux, qui gèrent entre 600 et 900 agents chacun, sont composés de 2 divisions territorialisées et d'un pôle administratif, afin de faciliter la gestion des ressources humaines.

Le remaniement présenté pour le Service de la Jeunesse semble cohérent. Le Syndicat Force Ouvrière sera très attentif à son devenir avec la fin des TAP et ses conséquences pour les agents, notamment les animateurs.

Le retour de la Division CEJ, qui devient le service Accueil Loisirs Jeunes, à la DASA est logique.

Concernant les directions de la Petite enfance et des Ressources partagées, le Syndicat Force Ouvrière n'a pas d'observations particulières à formuler. Il remercie l'Administration pour la transformation de certaines divisions en services, ce qui correspond à leur dimension et leurs missions et qui constitue une véritable reconnaissance pour les agents.

Madame Françoise RISTERUCCI intervient pour le Syndicat CGT.

Une nouvelle fois, le Syndicat CGT regrette l'absence d'organigramme pour faciliter la compréhension.

Ce dossier comporte un certain nombre d'enjeux internes importants : la gestion des personnels pour les services territoriaux, la maintenance des locaux (en lien avec la DGAVE), les conditions de travail et la prévention des risques (en lien avec le service Prévention, Hygiène et Sécurité).

Le Syndicat CGT constate que les anciens « secteurs » accèdent au rang de service, ce qui ne résoudra pas les problèmes récurrents soulevés par les agents, depuis longtemps. Ces services doivent être structurés, dotés de moyens en termes d'encadrement, de maîtrise et de ressources compétentes, afin d'améliorer le service public rendu, la vie des enfants et celle des agents dans les écoles comme ils le demandent depuis de nombreuses années.

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

Outre des évolutions d'organigramme d'ordre administratif, le Rapport propose de supprimer le Service de l'Education et de répartir ses missions au sein de 4 services territoriaux et 3 services opérationnels centralisés.

Le Syndicat FSU Territoriale ne comprend pas les objectifs de cette transformation puisqu'il est indiqué que les 4 services (ex-secteurs) garderont leurs prérogatives et l'ensemble de leurs missions.

Il interroge l'Administration sur le redéploiement des agents pour savoir s'il portera sur les mêmes missions et s'il aura le choix d'une mobilité intra-service.

Madame Josselyne COZZOLINO intervient pour le Syndicat UNSA.

Le Syndicat UNSA prend note une nouvelle fois de la modification de l'organigramme de la DGEES. Bien que le but soit de rechercher un fonctionnement plus efficient et équilibré, les personnels doivent s'adapter, une fois de plus, à ces changements.

Il constate que les secteurs de l'Education deviennent des services, ce qui est une évolution favorable pour leurs responsables. Mais il aurait souhaité un déploiement de ces secteurs au vu du nombre très important d'agents gérés par chaque secteur et des tâches qui restent lourdes et pénibles.

Le Syndicat UNSA remercie Monsieur GRIMA et Madame FLORES qui ont pris le temps d'échanger sur cette nouvelle modification de l'organigramme, malgré un agenda chargé.

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

Le Syndicat CFE CGC/CFTC tient à attirer l'attention de l'Administration sur le Service de la Jeunesse en plein bouleversement, du fait de l'évolution des TAP. Les personnels concernés doivent être rapidement fixés sur le devenir de ces activités. Cette incertitude, après une période d'hyperactivité lors de la mise en route des TAP, génère un climat de mal-être, avec des répercussions négatives sur les équipes.

Madame la PRESIDENTE donne la parole Madame Annick DEVAUX.

La DGEES a déjà fait l'objet d'une réorganisation en février 2017, avec le passage du Service Petite enfance en Direction de la Petite enfance et la transformation de la DAS en DASA.

Pour la Direction de l'Education et de la Jeunesse, il a paru judicieux d'attendre l'arrivée du nouveau directeur pour réfléchir avec lui sur une nouvelle organisation et prendre le temps de discuter avec les agents et l'ensemble des services concernés.

Madame DEVAUX tient ainsi à souligner la qualité du travail du Directeur de l'Education et de la Jeunesse qui entretient des relations et des contacts avec l'ensemble des responsables de service et des agents, et qui va sur le terrain rencontrer les agents et voir comment les choses se passent.

La réorganisation présentée permet de renforcer la ligne managériale, enjeu important, et de rationaliser l'organisation du travail.

Les agents, personnel administratif et personnel des écoles sur le terrain, pourront s'adresser désormais à un service unique. Ce qui permettra plus d'efficacité, de transparence, de lisibilité et d'accessibilité pour les agents administratifs et des écoles.

La création du Service Coordination Technique procède de la volonté de mettre en place un suivi bâtiminaire pour les travaux et les projets et de défendre la position des usagers (enfants et agents des écoles).

Le nombre de services territoriaux correspond aux 4 ex-secteurs mais avec une organisation permettant une plus grande proximité avec le terrain et les agents. Chaque responsable a des adjoints, travaille avec des AMP, des coordonnateurs et des responsables de restaurant. Largement discutée par le Directeur de l'Education et de la Jeunesse, cette organisation a déjà recueilli des retours positifs.

Concernant le Service de la Jeunesse, une réflexion sur le devenir des TAP est actuellement menée, ce qui laisse présager de nouveaux ajustements à venir de l'organigramme. Monsieur le Maire a demandé le retour à la semaine de 4 jours, attendu par les parents d'élèves et par un certain nombre de syndicats d'enseignants, avec comme impératif la poursuite d'un certain nombre d'activités telles qu'elles existaient avant la réforme et avant la mise en place des TAP, à savoir des garderies le matin, le soir, des temps récréatifs et de restauration ainsi qu'un accent sur le soutien scolaire.

Un comité de pilotage se tiendra mi-décembre 2017 avec l'ensemble de la communauté éducative pour en discuter. Les agents du Service de la Jeunesse auront toute leur place dans le nouveau dispositif pour assurer notamment une partie des garderies en régie directe et suivre le bon fonctionnement des marchés pour celles qui seront externalisées.

Madame DEVAUX insiste sur le fait que les modifications proposées dans le Rapport ont été élaborées en concertation avec les agents qui ont formulé en retour des avis positifs.

Madame la PRESIDENTE fait procéder au vote.

Collège des représentants du personnel :

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

Abstention : 2 FSU territoriale

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

PRÉSENTATION DE L'INSPECTION GÉNÉRALE DES SERVICES

Rapport présenté en communication

Madame Josiane ALOR prend la parole pour le Syndicat Force Ouvrière.

Le Syndicat Force Ouvrière prend note de la volonté de l'Administration de confier à l'IGS des missions d'audit et d'étude qui constitueront l'essentiel de son activité. Il se déclare favorable à ce type d'audit et d'étude effectué en interne, dans le cadre d'une démarche collaborative réelle. Cette dernière doit garantir le respect des agents et des responsabilités qu'ils exercent, dans l'intérêt de la collectivité.

Il est toutefois plus circonspect sur l'objectif, présenté comme priorité, d'amélioration de l'efficacité de l'organisation. Le concept-même d'efficacité porte déjà des formes d'excès en matière de réduction des effectifs et des moyens généraux par rapport à aux missions assignées. Il émet donc les plus sérieuses réserves sur une éventuelle accentuation des problématiques déjà existantes. Le Syndicat Force Ouvrière restera attentif à toute dégradation des conditions de travail liées notamment à des objectifs d'efficacité compromettant la qualité, voir la pérennité même, du service public.

Madame Christine DONADIO intervient pour le Syndicat FSU Territoriale.

Les activités de l'IGS du fait de ses missions (enquêtes administratives, audits généraux, prospectives publiques) et de son champ d'action vont concerner plus de 11 500 agents municipaux. Dès lors, le Syndicat FSU Territoriale demande qu'un rapport annuel de synthèse, d'analyse et de résultat soit présenté en Comité Technique et en Conseil Municipal pour assurer information et transparence. En effet, une IGS a pour mission d'inspecter, d'investiguer et d'émettre au terme de ses recherches, des observations et des préconisations.

Madame Josselyne COZZOLINO intervient pour le Syndicat UNSA

Elle demande la communication en Comité Technique des rapports annuels présentés au Conseil Municipal.

Monsieur Ludovic BEDROSSIAN prend la parole pour le Syndicat CFE CGC/CFTC.

Il prend note de la volonté de l'Administration de réactiver une IGS mais regrette qu'elle soit composée que d'une seule personne pour assumer toutes les missions décrites.

Il demande la communication en Comité Technique des principales conclusions des rapports qui seront réalisés et des propositions de mesures correctives notamment pour les musées.

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

Monsieur GONDARD revient sur les termes d'efficience et d'efficacité sur lesquels il semble y avoir confusion pour certains représentants du personnel. Il n'a jamais parlé de productivité. Une Inspection Générale des Services est un rouage nécessaire. Il souhaite qu'à terme elle puisse se renforcer avec des cadres compétents. Madame Odile BLANC est une haute fonctionnaire de qualité, de grande expérience, avec laquelle il a déjà beaucoup travaillé. En peu de temps, elle a pris la mesure de sa fonction et a déjà balayé un certain nombre de sujets, selon la double orientation présentée dans le Rapport de communication.

Des enquêtes administratives, y compris disciplinaires, seront donc conduites et pourront amener l'Administration à prendre des sanctions en cas de manquements ou de problèmes qui touchent des personnes ou des groupes de personnes.

La mission d'audit est également importante sur des sujets où il est possible de procéder en interne à des analyses sans exclure toutefois le recours à des auditeurs externes.

Monsieur le Directeur Général des Services se dit satisfait d'avoir pu réactiver cette fonction car elle est indispensable dans une grande collectivité.

Madame la PRESIDENTE rappelle que le Rapport étant présenté en communication, il n'y a pas de vote.

RAPPORT SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Rapport présenté en communication

Madame Hélène ISNARDON prend la parole pour le Syndicat Force Ouvrière.

L'actualité relative aux agressions que subissent les femmes en France et dans le monde montre combien elles sont victimes d'une société misogyne dans laquelle les hommes de pouvoir pensent qu'ils ont des droits sur elles, sans que cela leur nuise. Nous devons nous féliciter de voir la parole de ces femmes victimes se libérer et porter haut l'égalité femme/homme.

Dans le monde professionnel, cette voie a été ouverte. Il est toutefois regrettable de voir que l'égalité femme/homme n'existe que par la volonté législative, nécessaire pour faire changer les mentalités et que la Ville de Marseille suit les obligations qui s'imposent à elle sans en être à l'initiative.

La Ville de Marseille compte une majorité de femmes dans ses effectifs mais en raison de la forte concentration de femmes, à 99% dans les services des crèches et des écoles. Ce sont majoritairement des agents de catégorie C, souvent contractuelles, donc selon Madame ISNARDON en situation financière précaire.

Pour les postes de catégorie A, 56 % sont des femmes et 44 % des hommes mais si on rapporte ces chiffres au nombre d'agents féminins et masculins de la collectivité, les hommes de catégorie A sont surreprésentés et les femmes en minorité. En outre, plus on s'élève dans la hiérarchie, moins les femmes sont présentes. Les cadres occupant de hautes fonctions à la Ville de Marseille sont majoritairement des hommes.

Le Syndicat Force Ouvrière doit aussi aller plus loin dans le sens de parité pour montrer l'exemple.

La situation actuelle est la résultante de l'Histoire et des valeurs protectrices patriarcales selon lesquelles l'homme doit travailler et subvenir aux besoins du foyer et la femme doit être mère avant tout. C'est pour cette raison aussi qu'elles demandent plus de temps partiel que les hommes, ce qui peut contribuer également à freiner leur carrière, aussi brillantes soient-elles. Il est temps d'imaginer un monde moderne où l'égalité femme/homme serait une réalité avec des dispositifs réglementaires efficaces. Le Syndicat Force Ouvrière sera toujours en faveur de la parité en revendiquant l'égalité des salaires et des régimes indemnitaires.

Le graphique des salaires mensuels bruts moyens est alarmant. Il démontre qu'à compétences équivalentes, les salaires des femmes sont encore inférieurs à ceux des hommes. Selon les chiffres de l'organisme européen Eurostat, cela se traduit par le fait que, chaque année, les femmes françaises travaillent gratuitement à partir d'une certaine date, soit pour 2017 depuis le 3 novembre, 11 h 44.

Le Syndicat Force Ouvrière déplore que son intervention, lors du Comité Technique du 10 juin 2016, qui pointait catégorie par catégorie, donnée par donnée, chaque inégalité, soit toujours d'actualité.

Madame Christine DONADIO intervient pour le Syndicat FSU Territoriale.

Le Rapport sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, présenté lors du Comité Technique du 10 juin 2016, préconisait l'élaboration d'un plan d'actions en concertation avec les partenaires sociaux, à l'occasion de la présentation du prochain Rapport. Le Syndicat FSU Territoriale regrette de ne pas y avoir été associé.

En 2016, sur 11 888 agents municipaux, 71 % sont des femmes, soit 10 % de plus qu'au niveau national pour la fonction publique territoriale.

Toutes catégories confondues, les femmes sont en plus grand nombre parmi les contractuels, ce qui induit plus de précarité.

La féminisation pour la catégorie A est récente et laisse espérer un changement des mentalités. Mais en matière de répartition des effectifs pour les postes de direction, le graphique est très éloquent, les femmes étant largement moins nombreuses à occuper une fonction de directeur : seulement 37,14 %.

En matière de formation, pour la catégorie C, 50,75 % de femmes ont bénéficié d'au moins une journée de formation, les hommes se formant moins que les femmes. Le Syndicat FSU Territoriale interroge l'Administration sur les raisons et les services concernés.

Pour le recours au temps partiel, les femmes sont nettement majoritaires, ce qui a une incidence directe sur les rémunérations, les primes, l'âge de départ à la retraite et les montants de pension.

La masse salariale des femmes, en catégorie A et B, est nettement inférieure à celle des hommes. L'écart annuel du salaire brut mensuel, pour la catégorie A, est largement en défaveur des femmes, en raison d'un différentiel sur les primes et indemnités.

Le Syndicat FSU Territoriale regrette l'absence de données sur les conditions de travail, la prévention des violences faites aux agents sur leur lieu de travail, et la lutte contre toute forme de harcèlement.

La Ville de Marseille n'est pas signataire de la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale, lancée en 2006 et à l'inverse de la Région Provence-Alpes-Côte d'Azur, du Conseil Départemental des Bouches-du-Rhône, des villes de Lille, Lyon et Nice. Le Syndicat FSU Territoriale souhaite savoir si cette adhésion est envisagée.

Enfin, il interroge l'Administration sur les suites réservées au bilan présenté, en matière de propositions ou préconisations.

Madame Josselyne COZZOLINO intervient pour le Syndicat UNSA.

L'égalité professionnelle doit permettre aux hommes et aux femmes de bénéficier d'un traitement égal en matière d'accès à l'emploi, de formation professionnelle, de qualification, de classification, de promotion et de conditions de travail. En outre, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'employeur est tenu d'assurer l'égalité des rémunérations.

Bien que les femmes occupent 71 % des postes à la Ville de Marseille, le Syndicat UNSA constate que dans la filière administrative, les femmes représentent 66,21 % des agents de catégorie A, mais seulement 37,14 % accèdent au poste de directeur. De gros écarts de rémunération en défaveur des femmes en découlent.

En catégorie C, on retrouve un pourcentage important de femmes non titulaires.

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ne semble pas encore pour demain mais, ensemble, il faut faire bouger les lignes.

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

Si les femmes sont majoritaires dans l'administration municipale, y compris dans la catégorie A, elles restent minoritaires dans la fonction de directeur et sur les postes de hauts fonctionnaires, avec près de 100 % d'hommes au niveau des DGS et DGAS, et 75 % d'hommes au niveau des DG et DGA. Dès lors, pour le Syndicat CFE CGC/CFTC, si l'avancement de grade est paritaire, la nomination aux postes à responsabilité est loin de l'être.

Madame la PRESIDENTE tient à rappeler le rôle précurseur de Monsieur le Maire de Marseille qui dès 1977, alors que la parité en matière politique était loin d'être posée, lui avait confié une tête de liste pour les élections municipales. Bien avant la loi sur la parité, il avait placé trois femmes en position d'éligibilité.

Il n'est donc pas nécessaire de signer un charte pour démontrer que l'on a de la considération, de l'admiration aussi, pour les femmes qui travaillent, qui ont des responsabilités et qui combattent en politique.

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

Monsieur GONDARD rappelle la charge des autres fonctions que les femmes assument également à la maison ou avec les enfants. La législation tente d'apporter des réponses pour assurer l'égalité des femmes et des hommes. La fonction publique, en particulier la fonction publique territoriale, est très féminisée et l'on peut souhaiter qu'il y ait davantage de femmes parmi les cadres de direction.

Monsieur GONDARD se dit très satisfait lorsque les possibilités de nomination des femmes se concrétisent et il œuvre dans ce sens. Il s'est lui-même entouré de femmes, occupant des fonctions de directeur, de grande valeur et s'en félicite. La décision de nomination est aussi une question de circonstances, fonction des compétences.

Madame la PRESIDENTE remercie l'ensemble des participants.

La séance est levée à 13 h 40.

Marie-Louise LOTA

Présidente

Joséphine RUSCONI

Secrétaire

Pierre LAUZAT

Secrétaire Adjoint