



Comité Technique de la Ville de Marseille

Compte rendu de la séance du 12 octobre 2017

SONT PRÉSENTS :

Représentants de la Ville de Marseille

Mme Marie-Louise LOTA
Madame Dominique VLASTO remplacée en cours de séance par M. Claude ROSSIGNOLO
Madame Nora PREZIOSI
Madame Maliza SAID SOILIH rem placée en cours de séance par M. Frédéric ROBERT
M. Jean-Luc RICCA rem placé pour l'ouverture de la séance par M. Max CAVA
M. Jean-Claude GONDARD
M. Jean-Pierre CHANAL
M. Yves RUSCONI
Mme Annick DEVAUX
M. Jean DURAND
M. Christophe SOGLIUZZO rem placé en cours de la séance par M. Max CAVA
M. José ANTONIOLI
M. Jean-Charles LARDIC
Mme Marie-Josée MARIOTTI
Mme Catherine TRAVERSAT

Représentants du Personnel

Force Ouvrière :

M. Patrick RUE rem placé pour l'ouverture de la séance par Mme Hélène ISNARDON
M. Alain VOLLARO
M. Pierre LAUZAT
M. Gérard PINELLI
Mme Brigitte BANO
Mme Christelle SPANO
Mme Irène MAGRO
M. Nour Eddine SMATI
M. Serge MEÏ

FSU Territoriale :

Mme Louise GROSS
M. Jean-Pierre ZANLUCCA

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)

- Plan Ecoles de la Ville de Marseille – reconstruction des écoles :
Monsieur Dominin Rausher

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 9h35 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 informe les membres du Comité Technique de la distribution d'un rectificatif pour le Rapport Plan Ecoles (page 3) portant sur l'intitulé de la Délégation Générale Education, Enfance et Social dans lequel une coquille s'est glissée.

Compte tenu du caractère exceptionnel de ce Comité Technique, le procès-verbal du 15 juin et celui de ce jour seront soumis à l'avis du Comité Technique du 30 novembre 2017.

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

Monsieur Alain VOLLARO, représentant du personnel Force Ouvrière, indique que ce Comité Technique singulier avec seulement deux rapports à l'ordre du jour, s'inscrit dans un contexte particulièrement tendu au niveau national. Le 10 octobre 2017, les fonctionnaires se sont largement mobilisés pour faire entendre leur mécontentement. Le Syndicat Force Ouvrière a pris ses responsabilités face à une stratégie gouvernementale consistant à vouloir passer en force et usant d'une rhétorique démagogique pour stigmatiser les fonctionnaires. A l'appel de Force Ouvrière, les agents territoriaux ont ainsi dénoncé par leur présence massive : le gel du point d'indice, les suppressions programmées d'emplois, les coupes budgétaires sur les collectivités et les établissements, le rétablissement du jour de carence, l'augmentation de la CSG sans réponse concrète sur sa contrepartie.

Le Syndicat Force Ouvrière est farouchement opposé à l'instauration d'un point d'indice différencié entre les fonctions publiques. Cela constituerait une première étape vers la fin du statut général des fonctionnaires et de la Fonction Publique Territoriale française.

La journée de mobilisation du 10 octobre 2017 était donc importante pour aborder les véritables enjeux posés à la Fonction Publique et être écoutés et entendus par le Gouvernement.

Sur le plan local, certains points doivent être abordés. Face aux difficultés actuelles de recrutement de puéricultrices et d'éducatrices de jeunes enfants pour la Direction de la Petite enfance, le Syndicat Force Ouvrière demande l'organisation, début 2018, d'un concours sur titre pour l'accès à ces deux grades, une préparation à ces concours pour les agents contractuels, le recrutement de puéricultrices et d'EJE contractuelles. Monsieur VOLLARO évoque une situation déficitaire, par rapport aux effectifs-cibles, et compte tenu du nombre élevé de départs à la retraite et l'absence d'un concours pour le recrutement d'EJE en 2017.

Courant 2018, le dispositif des Temps des Activités Péri-scolaires (TAP) va s'arrêter. Les personnels de l'animation concernés sont légitimement inquiets et le Syndicat Force Ouvrière souhaiterait avoir des précisions de l'Administration sur ce qu'elle envisage pour ces agents.

Pour Monsieur VOLLARO, depuis que le Service des Parcs et Jardins est devenu une direction, sa situation s'est dégradée avec depuis un an une diminution continue de ses effectifs avec départs à la retraite, mutations, maladies, baisse du nombre d'apprentis, sans compter les transferts à la Métropole. Le Syndicat Force Ouvrière estime qu'il manque entre 20 et 25 agents (jardiniers, émondeurs, surveillants de parcs, administratifs et d'une manière générale, dans tous les grades des catégories A, B et C.) Il constate que le secteur privé assume maintenant la majorité des missions de service public dans les parcs et jardins et interroge l'Administration sur sa volonté de poursuivre cette démarche. Un retour vers une gestion en régie directe avec des effectifs statutaires et en quantité adéquate doit être envisagé compte tenu notamment de la haute qualification des agents municipaux et de leur savoir-faire.

Le Syndicat Force Ouvrière ne peut passer sous silence l'impatience croissante et légitime des agents qui attendent, depuis des mois, le versement de primes, régime indemnitaire, heures supplémentaires. Il espère que les nombreux bugs informatiques, au détriment très souvent des agents de catégorie C, seront rapidement résolus. Il demande une grande vigilance pour la prime de fin d'année.

Enfin, des agents sont malheureusement confrontés à des agressions physiques ou verbales, comme par exemple dans les écoles ou les BMDP. Dernièrement, un éducateur, maître-nageur sauveteur à la piscine Saint-Joseph les Micocouliers a été victime d'une agression avec plaie par arme tranchante. Ce n'est pas la première fois que des faits similaires se produisent et le Syndicat Force Ouvrière renouvelle ses demandes d'une meilleure sécurisation des bassins marseillais (vidéo, portails, vigiles, etc.). Ces mesures sont très attendues par les agents qui souhaitent légitimement travailler au quotidien dans des conditions normales.

Madame la PRESIDENTE passe la parole à Madame Françoise RISTERUCCI, représentante du personnel CGT.

Le 1^{er} octobre 2017, Marseille a, à son tour, été frappée par une action terroriste ayant causé la mort de deux jeunes filles. Le Syndicat CGT tient à témoigner son soutien et sa solidarité à la famille et aux proches touchés par cette tragédie. Il salue à nouveau la mobilisation extraordinaire de l'ensemble des agents des services et entreprises publiques.

Madame RISTERUCCI indique que cette séance du Comité Technique se déroule en pleine mobilisation contre les ordonnances modifiant le Code du Travail dans le sens d'une régression sans précédent des protections et droits des travailleurs. Il est évident que cette nouvelle réforme du droit du travail, rejetée tout comme la loi EL Khomri, par 65 % des Français, impactera également à brève échéance l'emploi public territorial. Face à ces attaques, l'exigence de progrès social reste essentielle et la mobilisation importante, comme l'a démontré le succès de la journée du mardi

10 octobre 2017 à l'appel de l'ensemble des syndicats des trois fonctions publiques. A Marseille, comme partout en France, les fonctionnaires et précaires ont défilé ensemble pour exiger la résorption de la précarité, l'augmentation de leur rémunération, la création d'emplois statutaires, les moyens budgétaires pour répondre aux besoins, l'amélioration des conditions de travail. Ces préoccupations concernent également les collectivités locales et pas seulement en raison des baisses de dotations de l'État. Il est nécessaire de pouvoir en discuter dans le cadre d'un dialogue social entre l'ensemble des partenaires sociaux, comme cela a lieu dans la très grande majorité des collectivités.

Le Syndicat CGT renouvelle sa demande de réunions préparatoires au Comité Technique pour une égalité de traitement entre toutes les organisations syndicales, et se considère selon les termes de Madame RISTERUCCI « discriminé et ostracisé ». Plus généralement, il demande des rencontres avant les séances de la CAP, du CT et du CHSCT, avec la DGARH ou avec les services présentant les rapports. Cela est d'autant plus nécessaire pour la réforme territoriale et son impact sur les services et les agents qui attendent des informations claires et précises.

Le Syndicat CGT déplore une nouvelle fois la lenteur sur l'application des droits syndicaux numériques malgré ses nombreuses interpellations en Comité Technique ou par courrier. Il demande l'accès à l'intranet municipal ainsi que la communication des adresses courriel des agents pour diffusion de l'information syndicale comme le prévoient les textes réglementaires. Il a constaté que d'autres organisations syndicales y ont accès. Il assimile le silence de l'Administration à de la discrimination au regard notamment des moyens numériques mis à la disposition d'autres syndicats.

Le Syndicat CGT souhaite aborder la question du temps de travail des fonctionnaires municipaux suite à la parution d'un article dans La Provence du 26 juin 2017, dans lequel les agents sont mis en cause d'une manière caricaturale et injuste. Ils ne sont pas décisionnaires dans le cadre d'une autogestion. Les décisions relatives aux horaires de travail des services sont prises par l'ensemble de la chaîne hiérarchique jusqu'au plus haut niveau y compris les élus.

Pour Madame RISTERUCCI, il s'agit d'un *fonctionnaire bashing* qui masque ce qu'elle appelle un système clientéliste mis en place depuis des années et dont on voit ici les résultats. Il est temps que les choses changent car le service public est mal rendu faute d'effectifs, de projets de service ou de budgets suffisants. Elle rappelle la position du Syndicat CGT lors du Comité Technique du 31 mars 2017 distinguant deux méthodes en matière de temps de travail : celle du gendarme qui cherche simplement à contrôler le temps de présence ou celle de l'intelligence collective qui peut aboutir à une amélioration du service public, des conditions de travail et de la gestion municipale. Pour cela, il faut se donner les moyens en travaillant notamment la question de la motivation qui est bien présente chez les agents municipaux.

Pour le Syndicat CGT, des problèmes d'effectifs, de management voire de harcèlement se posent dans certains services. Depuis son ouverture, la BMVR a constitué pour la 5^e fois des groupes de travail

pour l'amélioration de ses services alors que les agents s'interrogent sur leur avenir proche avec un éventuel transfert à la Métropole. Le Comité Technique devrait être le lieu privilégié de communication en direction des agents. Le Syndicat CGT tient à signaler une nouvelle fois des problèmes de management au sein de cet équipement, au-delà des 50 postes non remplacés depuis l'ouverture de la BMVR selon Madame RISTERUCCI. Elle évoque l'absence de comptes rendus de réunion, l'interdiction de diffuser aux personnels les rares relevés de décisions, une mobilité opaque, parfois bloquée, une dotation déséquilibrée entre les services, effectif, budget, etc. Alors que le cycle de travail des bibliothèques doit être soumis à l'avis du Comité Technique fin 2017, les demandes de rendez-vous auprès du Directeur de l'Action Culturelle ou de Madame l'Adjointe à la Culture sont restées sans réponse.

Madame RISTERUCCI indique que le Syndicat CGT a été saisi par des agents se plaignant d'une situation dégradée au sein des services de la Mairie des 1/7 entraînant une souffrance au travail qui doit être prise en compte au plus vite. Les demandes de mobilité et les arrêts de travail sont nombreux selon elle. Le Syndicat CGT renouvelle ses demandes d'un véritable dialogue social afin que ces questions soient travaillées en amont du Comité Technique et pas simplement évoquées en séance sans suites effectives.

Concernant les vacataires municipaux, le Syndicat CGT affirme qu'en 2015 la Chambre Régionale des Comptes estimait que 35 % d'entre-eux pouvaient prétendre au statut d'agent non titulaire de la fonction publique. Il dénonce selon lui des vagues d'intégration au hasard des besoins et sur des critères opaques, et un nombre de recrutements de vacataires qui ne cesse d'augmenter. Selon Madame RISTERUCCI, il y aurait ainsi deux titulaires et au moins six vacataires par bassin dans les piscines, sur des tâches complexes et parfois spécifiques qui vont jusqu'à la tenue de caisse, mais aussi dans les musées, les bibliothèques, les écoles, les services techniques, les mairies de secteur, particulièrement dans l'animation. Le Syndicat CGT demande la titularisation de tous les vacataires, pour leur garantir un statut protecteur et ainsi un service public gratuit et égalitaire pour tous les usagers, rendu en toute indépendance par des fonctionnaires sereins.

Il attire plus particulièrement l'attention de l'Administration sur la situation des vacataires de la Mairie 13/14, intégrés à 17 heures 30 depuis 2014, et n'ayant pas fait l'objet d'une augmentation de leur quota horaire contrairement à ceux de la Mairie 11/12 par exemple.

Le Syndicat CGT demande officiellement la tenue d'un Comité Technique exceptionnel relatif aux transferts de compétences à la Métropole alors que les communes concernées ont remis leur rapport à la Commission Locale d'Evaluation des Charges Transférées, détaillant les compétences et services qu'elles souhaitent voir métropolisés. Il interroge l'Administration sur le calendrier pour l'étude d'impact des différents choix en la matière. Les agents des bibliothèques et des piscines souhaitent obtenir des informations sur les transferts évoqués les concernant. Enfin, il demande également les modalités de transfert retenues (intégral ou partiel) et les mesures envisagées en termes de maintien des avantages acquis (statut, emploi, régime indemnitaire...).

Concernant les concierges, le Syndicat CGT n'est pas opposé aux astreintes mais

un rééquilibrage est nécessaire entre temps professionnel et temps privé d'autant que l'application du dispositif ne tient pas compte des différences de situations (superficie des logements, public, quartiers...). Il propose que soit étudiée la possibilité de regroupement par secteur géographique pour des astreintes dites de « détente » le week-end, permettant ainsi à des agents occupant des postes sensibles et difficiles de bénéficier de week-ends ainsi libérés. Enfin, le Syndicat CGT interroge l'Administration sur le retrait des 11 jours de RTT alors que les agents remplissent selon lui les conditions pour en bénéficier.

Le Service de l'Education va travailler sur le futur rythme de travail dans les écoles pour la rentrée prochaine. Il est impératif d'y associer les agents des écoles. Le Syndicat CGT demande la communication du calendrier de passage à temps complet des agents à temps non complet alors que selon lui ceux-ci se voient déjà attribuer des missions équivalentes à un temps plein. Il interroge également l'Administration sur l'intégration des ASIC encore en fonction et sur les critères retenus. Le Syndicat CGT rappelle qu'il défend l'emploi statutaire à temps complet pour tous.

Madame RISTERUCCI signale que les agents des écoles n'ont reçu ni leur feuille de congés, ni leurs dates.

Par ailleurs concernant les retenues pour jour de grève, de nombreux agents se sont vus retirer des sommes plus importantes que celles correspondant à leur état de grève réel. Il convient donc de suspendre toute nouvelle retenue jusqu'à ce que la situation soit régularisée.

Depuis septembre 2017, le Syndicat CGT déplore une recrudescence des agressions verbales et physiques, avec des actes de plus en plus graves de la part des parents et/ou des usagers, au sein des équipements municipaux (écoles, gymnases, piscines). Il interroge l'Administration sur les mesures mises en place pour protéger et aider les agents et souhaite savoir si la Ville de Marseille poursuit en justice les auteurs d'agression.

Monsieur Jean-Pierre ZANLUCCA intervient pour le Syndicat FSU territoriale.

Le mardi 10 octobre 2017, une vaste mobilisation des trois fonctions publiques a marqué le profond mécontentement face aux attaques gouvernementales impactant le statut des fonctionnaires, et plus largement celui de l'ensemble des salariés (ordonnances loi travail, gel du point d'indice, rétablissement du jour de carence). Le Syndicat FSU territoriale demande une sécurisation des parcours professionnels et la mise en place d'un « matelas social » pour les agents municipaux : régime indemnitaire évolutif, plan de carrière clairement affiché, consolidation des missions, qualification des formations et écoute et attention pour tous. La protection, la considération et la reconnaissance des agents sont les conditions d'un service public de qualité.

La création du grade d'Attaché Hors Classe offre la possibilité d'un déroulement de carrière à de nombreux cadres bloqués depuis de nombreuses années. Or, le Syndicat FSU territoriale déplore le choix minimaliste de la Ville de Marseille avec un

nombre dérisoire de nominations sur ce nouveau grade. Il relaie l'incompréhension d'agents qui ont fait preuve d'implication professionnelle constante pendant de longues années. Le maintien d'un tel choix serait très problématique dans un contexte aggravé des conditions de travail (situations alarmantes de risques psychosociaux liés à certaines fonctions d'encadrement) mais aussi au regard des réformes de structure en cours avec la Métropole.

Le Syndicat FSU territoriale demande que la seconde ville de France permette à l'ensemble de ses collaborateurs méritants, et non à quelques-uns très choisis, de bénéficier d'un déroulement de carrière satisfaisant, en ouvrant l'accès à ce grade à toutes celles et ceux pouvant y prétendre.

La rentrée scolaire 2017-2018 s'est déroulée de façon satisfaisante, notamment grâce à l'investissement et au professionnalisme des agents. Le Syndicat FSU territorial se félicite que Monsieur le Maire et Monsieur le Directeur de l'Education soient allés à la rencontre des agents. Toutefois, des mesures sont nécessaires pour conserver la qualité du service public et améliorer les conditions de travail.

Les classes de CP en zone d'éducation prioritaire (REP+) ont été dédoublées, soient 84 % des CP. Ce dédoublement a occasionné une surcharge considérable de travail pour les agents, non compensée par un renfort en personnel.

Pour le Syndicat FSU territorial, les taux d'encadrement ne sont pas toujours respectés pendant le temps de cantine et lors des mises en place de pique-niques, notamment les jours de grève.

D'autre part, le retard dans le versement de certaines primes (régime indemnitaire de juin versé en deux fois, prime TAP versée en août, au lieu de mars, attribution différée de la prime de surveillance) a créé des difficultés financières pour les agents. Le Syndicat FSU territorial espère que ces problèmes liés à la mise en place du logiciel Azur seront rapidement résorbés.

De nombreux agents l'ont alerté sur les retenues pour jour de grève sur la paie du mois de septembre. Retenues conséquentes pour certains, jusqu'à 4 jours, dont la perte correspond à 1/6^e de leur salaire. D'autant qu'elles s'appliquent également aux primes techniques, à la NBI et à l'indemnité de résidence, ce qui n'était pas le cas les années précédentes. Le Syndicat FSU territorial interroge l'Administration sur ce point et s'étonne que ces retenues concernent les journées de grève effectuées en 2016 (26 et 29 novembre, et 13 et 14 décembre). D'autres retenues de 2016 et 2017 sont-elles à prévoir sur la paie d'octobre ou de novembre qui sont particulièrement difficiles (taxe d'habitation, fête de Noël). Un échelonnement plus long serait souhaitable ainsi qu'une information en amont des agents notamment au dos du bulletin de salaire.

Depuis des années, le Syndicat FSU territoriale alerte l'Administration sur la situation et le fonctionnement du Service des Musées sans stigmatiser un personnel valeureux issu du repositionnement. Monsieur ZANLUCCA rappelle les différents événements graves intervenus ces dernières années relevant des conditions de travail et des risques psychosociaux mais aussi du domaine judiciaire avec des condamnations d'agents. Cette situation a conduit Monsieur le Directeur Général des Services à diligenter une enquête de l'Inspection Générale des Services.

Madame Josselyne COZZOLINO intervient pour le Syndicat UNSA.

Elle revient sur l'attentat du 1^{er} octobre 2017 qui a bouleversé tout le monde et si la survenue de tels actes est imprévisible, il convient de doter la Gare St Charles, porte d'entrée de la Ville, des moyens nécessaires en termes de sécurité et de propreté. Il faut veiller à ce que cet espace reste un lieu de passage et non un lieu de rassemblement en tous genres.

Le Syndicat UNSA ne fera pas de déclaration particulière concernant les services puisqu'ils font malheureusement régulièrement la Une des quotidiens. Ces révélations sont pour lui le résultat d'un manque d'écoute et de dialogue social.

Madame COZZOLINO demande à Monsieur le Directeur Général des Services d'instaurer à la Ville de Marseille les réunions de préparation des comités techniques organisées à la Métropole avec l'ensemble des représentants syndicaux.

Le Syndicat UNSA interroge l'Administration sur le calendrier de présentation du Bilan social 2016 et sur les retenues pour jour de grèves déjà évoquées.

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

Pour la première fois, depuis 10 ans, l'Intersyndicale s'est regroupée pour une journée d'action le mardi 10 octobre 2017, pour protester contre les mesures du nouveau Gouvernement. Les décisions prises à l'encontre des agents publics stigmatisent, une fois de plus, les fonctionnaires. Le gel du point d'indice en 2017 et 2018, le rétablissement du jour de carence, la hausse de la CSG, la suppression de 120 000 postes de fonctionnaires d'ici 2022, les menaces sur le statut et les perspectives alarmantes sur la réforme des retraites vont sérieusement impacter les 5,4 millions de fonctionnaires. Dans ce contexte, le Syndicat CFE CGC/CFTC est donc plutôt favorable à la hausse des taux de promotion proposée à cette séance.

A l'occasion de l'organisation rapide de ce Comité Technique, il tient à rappeler l'importance d'un dialogue social de qualité passant notamment par la concertation préalable suffisamment en amont de toutes les organisations syndicales sur les sujets présentés à chaque Comité. Pour Monsieur BEDROSSIAN, Monsieur le DGS avait répondu favorablement lors de la séance du 15 juin 2017. Or il constate que cela n'a pas été mis en œuvre pour ce Comité Technique.

Le Syndicat CFE CGC/CFTC regrette les relations insuffisantes avec le service en charge du dialogue social dont il comprend la charge de travail et qui n'a visiblement pas le temps de répondre à toutes les demandes en temps et en heure, notamment au sujet des promouvables à la CAP.

Le Syndicat CFE CGC/CFTC remercie la DGEES et la DAC pour avoir répondu à ses demandes de réunions concernant les cycles de travail restant à étudier et déplore le silence des autres Délégations générales.

Certaines de ses demandes ont obtenu une réponse favorable de l'Administration (création de la cellule sur les risques psychosociaux, par exemple), d'autres demeurent à ce jour sans réponse (régime indemnitaire des agents de l'état-civil des mairies de secteur, médiateurs sociaux, bornes informatiques pour les agents des écoles, étude sur la dématérialisation des élections professionnelles).

Lors du Comité Technique de janvier 2017, le Syndicat CFE CGC/CFTC avait émis un avis favorable sur le Règlement Intérieur des Musées en contrepartie d'un moratoire sur le changement de rythme de travail avec extension de la plage horaire de 18 h à 19 h. Il demeure dans l'attente d'informations chiffrées pour apprécier l'efficacité de cette mesure et, éventuellement, proposer de reporter cette heure sur le début de journée, avec une ouverture à 9 h au lieu de 10 h.

Concernant les ASVP, le Syndicat CFE CGC/CFTC interroge l'Administration sur leur intégration dans la filière technique et sur leur affectation ; auprès de la Délégation Générale de la Sécurité ou sur d'autres postes de la filière culturelle dont ils relèvent aujourd'hui.

Un courrier à l'attention de Monsieur le Maire, suite aux tirs de kalachnikov sur le site de la fourrière, afin de délocaliser ce service n'a pas fait l'objet de réponse.

Le Syndicat CFE CGC/CFTC interroge l'Administration sur l'éventualité d'externalisation de la Fourrière en 2019, suite aux travaux de requalification du quartier par Euroméditerranée. A ce jour, les agents et les policiers municipaux travaillent dans des Algéco et ne bénéficient pas de conditions optimales de sécurité.

Le Syndicat CFE CGC/CFTC a également adressé un courrier le 6 avril 2017 à Monsieur le Maire concernant l'évolution des missions et des responsabilités du personnel de l'état-civil, suite à la loi du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI^e siècle, générant une charge de travail supplémentaire. Il sollicite une mesure de reconnaissance envers ces agents, à l'instar de ce qui avait été fait pour les inscriptions scolaires dans les BMDP et demande si cette mesure sera prise en compte dans le RIFSEEP en 2018.

Lors de précédents Comités Techniques, un bilan chiffré des économies réalisées suite à la mise en place des nouvelles mesures de remisage des véhicules à domicile a été demandé, sans réponse à ce jour. Ces absences de retour pousse le Syndicat CFE CGC/CFTC à saisir les hautes instances de l'Administration.

Un dialogue social de qualité et dans des délais raisonnables satisferait les organisations syndicales, en assurant transparence aux agents représentés et en évitant de déranger les hautes autorités de la Ville.

Les derniers événements tragiques confirment la nécessité de conditions de sécurité optimales pour permettre aux agents municipaux de travailler sereinement. Le Syndicat CFE CGC/CFTC demande une étude relative à la sécurité des services accueillant du public pour l'adoption de mesures adaptées.

Le FIPHFR finance, au cas par cas, des aides techniques et humaines qui permettent aux employeurs publics de favoriser l'insertion professionnelle et le

maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Le Syndicat CFE CGC/CFTC souhaite connaître les modalités de mise en œuvre de ce dispositif au sein de la Ville de Marseille afin d'en faire un retour aux agents concernés.

Il demande que les conclusions de l'Inspection Générale des Services concernant les musées soient rendues publiques, dès que possible, afin selon les termes de Monsieur BEDROSSIAN de «réhabiliter l'honneur» des agents. La situation ne doit pas perdurer, comme ce fut le cas pour le SAMU social, et jeter ainsi l'opprobre sur l'ensemble des personnels des musées. Il remercie l'Administration d'avoir conservé et réactivé l'Inspection Générale.

Le Syndicat CFE CGC/CFTC renouvelle sa demande de révision des statuts du CAS pour une représentation des organisations syndicales en fonction des résultats obtenus aux élections professionnelles.

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

Monsieur GONDARD constate que les représentants du personnel ont abordé malgré la spécificité de ce Comité Technique, organisé pour émettre son avis sur deux rapports, un ensemble très vaste de questions. Il ne sera pas possible de répondre à toutes. La DGARH recevra les cinq organisations syndicales pour faire un point sur les différents aspects évoqués.

Les questions relevant de la politique gouvernementale ne peuvent bien évidemment donner lieu à réponse. Chacun a son avis mais on ne peut que souhaiter que les réformes nécessaires et utiles à la France aboutissent. Les fonctionnaires ne sont pas stigmatisés. Le gel du point d'indice fait suite à deux années de revalorisation et cela doit être apprécié globalement au regard de la nécessité d'un certain nombre d'ajustements.

Concernant la situation des effectifs de la Petite Enfance et la demande formulée par le Syndicat Force Ouvrière d'organisation de concours, il convient de rappeler que ceux-ci sont programmés en fonction de l'état des nominations sur les listes d'aptitude.

Concernant les TAP, la nouvelle réforme relative à l'organisation de la semaine scolaire sera conduite avec la discussion indispensable et construite avec toute la communauté éducative, dont la Mairie et les agents qui en font partie. En revanche, les marchés conclus avec des prestataires ne seront pas reconduits en l'état. Ce travail pourra être fait sans précipitation pour assurer des décisions adaptées.

Les effectifs et les moyens de la Direction des Parcs et Jardins, comme ceux de l'ensemble des services, sont ajustés au mieux et le recours à des prestataires privés se justifie dans ce cadre. Les transferts à la Métropole impliquent une diminution des effectifs. Monsieur GONDARD salue la qualité des espaces verts municipaux.

L'intranet est accessible à tous. Si des difficultés, comme le mentionne Madame RISTERUCCI, existent une solution technique sera trouvée.

Sur le temps de travail et les articles parus dans La Provence, Monsieur GONDARD indique aux représentants du personnel qu'ils peuvent, s'ils estiment que les agents municipaux sont mis en cause, demander un droit de réponse.

Revenant sur l'intervention sur les musées de Monsieur ZANLUCCA, qui se qualifiait de lanceur d'alerte, Monsieur le Directeur Général des Services dénonce ceux qui agissent à couvert, avec envoi de lettre anonyme. Malgré ce procédé inacceptable, il a missionné l'Inspectrice Générale des Services pour qu'elle diligente une enquête administrative. Les premiers éléments de cette enquête révèlent que de nombreuses allégations sont fausses. Monsieur GONDARD assure cependant que des suites seront réservées au rapport qui sera établi.

L'attentat de la Gare Saint-Charles le 1^{er} octobre 2017 a bouleversé tout le monde. Ce drame interpelle sur beaucoup de plans, y compris sur celui de la sécurité générale. La Ville de Marseille avait déjà renforcé les mesures de vigilance humaine et technique avec la mise en place de contrôles d'accès et de présence, comme à l'Hôtel de Ville, et continuera à le faire.

La stigmatisation des fonctionnaires évoquée par Monsieur BEDROSSIAN n'est pas le fait des autorités nationales ou locales. La confiance accordée aux agents concernés est légitime et justifiée. Dans les faits, la demande de fonctionnaires est présente partout dès que l'on raisonne par catégorie ; police, éducation,... Pour autant, il convient de concilier, pour assurer le meilleur niveau de service public, moyens budgétaires disponibles et niveau optimum de fonctionnaires.

Monsieur GONDARD évoque la Métropole et ses spécificités ; jeunesse de l'institution, organisation particulière liée à sa composition (collectivités aux fonctionnements différents). Il reçoit les représentants du personnel Force Ouvrière, organisation syndicale majoritaire, relative certes, mais aussi le regroupement en Intersyndicale des 4 listes représentant 7 syndicats. Il déplore que cette méthode ne produise pas toujours des effets positifs, évoquant la politique de la « chaise vide » des syndicats concernés lors du dernier Comité Technique de la Métropole.

Au 1^{er} janvier 2018, la réforme très importante sur la décentralisation de la dépenalisation et de la répression du stationnement payant entrera en vigueur et son application sera confiée à un prestataire privé. Il assurera le contrôle dépenalisé du stationnement payant qui n'est plus pénalement répréhensible, mais qui fait l'objet d'un forfait de post-stationnement en l'absence de paiement préalable. Les ASVP pourront ainsi être concentrés sur le contrôle des autres formes d'infraction au stationnement, mais aussi des manquements aux règles concernant l'espace public pour lutter contre des comportements inacceptables.

Monsieur GONDARD évoque la modification prévue des statuts du CAS. Les gouvernances de l'assemblée générale et du conseil d'administration vont être ouvertes. La Métropole pourra adhérer à terme au CAS ainsi transformé. Deux réformes auront ainsi lieu : faire bénéficier tous les agents de la Métropole des

avantages considérables qu'offre le CAS de la Ville de Marseille et de MPM et modifier ses statuts pour élargir la représentation syndicale.

Monsieur RUSCONI revient sur les questions sur AZUR. Il s'agit d'un logiciel performant et complexe. Les difficultés rencontrées sont normales au regard de la taille de la collectivité, dans une phase de consolidation. Depuis une trentaine d'années, la Ville de Marseille a mis en place une gestion spécifique. Monsieur RUSCONI cite l'exemple du paiement des vacataires avant service fait. Cela ne peut être transposé tel quel dans un logiciel standardisé. La DGARH est pleinement mobilisée. Le partenariat et la mutualisation avec la DGANSI ont été renforcés pour diligenter au quotidien les adaptations et ajustements nécessaires.

Un plan de formation de 800 utilisateurs a été mis en place. Depuis plusieurs mois, une cellule d'assistance répond aux services et agents, apportant le plus rapidement possible des réponses aux situations relevées et aide à anticiper des difficultés avant qu'elles ne se produisent.

Concernant les grèves, deux difficultés sont apparues. Le retard en matière de retenue de grève est important dans la mesure où Azur n'était pas opérationnel, devaient être retenus les jours de grève des mois de novembre, décembre 2016, février et mars, mai, juin et septembre 2017. Un rattrapage est donc à réaliser et la DGARH s'y emploie.

Par ailleurs, la règle classique est de retenir le 1/30e par jour de grève. Or, certains services ont commis une erreur en retenant le nombre d'heures concernées c'est-à-dire 6 ou 7 heures, générant ainsi une retenue supérieure. Il convient dès lors d'identifier toutes ces situations et de procéder aux rectifications.

Enfin, les retenues s'appliquent réglementairement sur l'ensemble des éléments de la rémunération à l'exception du supplément familial.

Avant de passer à l'examen de l'ordre du jour, Madame la PRESIDENTE souligne que les représentants du personnel ont pu s'exprimer et obtenir des réponses pendant 65 minutes, ce qui traduit le respect dont témoigne l'Administration pour les organisations syndicales et le dialogue social.

PLAN ECOLES DE LA VILLE DE MARSEILLE

Madame la PRESIDENTE tient à saluer, en son ancienne qualité d'Adjointe à l'Education, la mémoire de Monsieur JOUBERJEAN qui avait réalisé un travail considérable sur la question des écoles GEEP

Elle passe la parole à Monsieur Serge MEÏ qui intervient pour le Syndicat Force Ouvrière.

Au regard des enjeux ambitieux d'un projet pluriannuel, le Syndicat Force Ouvrière restera sur le terrain syndical en défendant avant tout les conditions d'hygiène, de sécurité et de travail de l'ensemble des personnels concernés. Il demande à être partie prenante tout au long des différentes phases, de l'élaboration des plans à la livraison des équipements scolaires.

Ce projet est une véritable opportunité pour réaliser de réels changements dans les écoles marseillaises, en tenant compte du fonctionnement et des dysfonctionnements passés ou actuels, ainsi que des contraintes réglementaires et normatives. Le Syndicat Force Ouvrière demeurera très vigilant pendant toute la durée du processus comportant la démolition de 31 établissements GEEP, la reconstruction de 28 établissements et la création de 6 nouveaux.

En matière d'hygiène, chaque étage de chaque établissement devra être équipé de points d'eau, de lieux de stockage pour entreposer les chariots de ménage et matériels, en quantité et qualité suffisantes.

Pour la sécurité de tous les occupants, les points d'entrée et de sortie devront être équipés d'un système d'alarme et de visiophone. Afin de prévenir les intrusions, des grilles adéquates devront être posées.

En matière de conditions de travail, les agents devront disposer, en écoles primaires et maternelles, d'une salle de repos avec vestiaires, sanitaires, douches et équipements pour se restaurer.

Concernant la pénibilité, l'accessibilité aux locaux à poubelles et le volume des containers doivent être pris en compte afin d'éviter les surcharges rendant très difficiles les déplacements. De même, pour les meubles dans les lieux de stockage, les salles de classe et les réfectoires, en privilégiant des placards intégrés dans les cloisons. Tout devra être mis en oeuvre pour optimiser l'isolation thermique et acoustique.

Pendant la phase de démolition, le Syndicat Force Ouvrière sera particulièrement vigilant sur la sécurité des agents, lors du désamiantage des bâtiments.

Face aux enjeux importants de ce plan, le mode de gestion retenu n'appelle pas de commentaire particulier mais la continuité du service public et l'amélioration des conditions de travail conforme aux attentes du personnel feront l'objet d'une attention toute particulière de la part des représentants du personnel Force Ouvrière.

Monsieur Raymond ROMANO intervient pour le Syndicat CGT.

Il se félicite que selon lui le « cri d'alarme » de Madame MAGRI dans la presse nationale, fin 2016, sur l'état des écoles marseillaises aboutisse notamment sur l'engagement pris par la Municipalité de construire des établissements scolaires réclamés depuis de nombreuses années, par les agents municipaux les parents d'élèves et les personnels de l'Education nationale. Cet engagement est toutefois en deçà des besoins qui sont très importants. Or le Rapport présenté démontre que ce ne sont pas ces besoins qui structurent le projet mais les contraintes budgétaires.

Il est proposé la reconstruction de 28 écoles et la construction de 6 nouvelles sur les près de 450 existantes par le biais d'un marché de partenariat, plus connu sous le sigle PPP (partenariat public privé), plutôt qu'une classique maîtrise d'ouvrage publique.

Le Syndicat CGT s'interroge sur les délais qui ont été nécessaires pour lancer la reconstruction des écoles GEEP. Le Conseil départemental de Bouches-du-Rhône a reconstruit un par un tous les collèges GEEP depuis de nombreuses années.

Monsieur ROMANO revient sur la notion de marché de partenariat. Les nombreuses critiques envers ce mode de réalisation particulier qu'est le PPP a poussé à en modifier l'appellation, en parlant désormais de marché de partenariat. Il évoque le PPP du Vélodrome et donc désormais le marché de partenariat pour les écoles. Selon lui, la « finance ne se contente plus de gérer et de vendre de la dette, elle en produit ». Le marché de partenariat fabrique de la dette publique de manière deux fois plus rentable, et à son initiative. Elle sera payée par les générations suivantes. Par ailleurs, pour de nombreux analystes, cette formule de marché de partenariat ferait prendre tous les risques à la collectivité, pratiquement aucun au prestataire ou au financier. Un rapport de la Commission des lois du Sénat l'avait qualifié, en 2014, de bombe à retardement, avec « *des effets néfastes pour les générations futures* ». Le Rapport de la Cour des Comptes consacré, en 2015, aux PPP des collectivités territoriales a critiqué leur utilisation comme « *un moyen de s'affranchir des contraintes budgétaires qui pèsent sur la collectivité, tout en prenant des risques* ».

Or pour Monsieur ROMANO, le Rapport présenté assène l'argument selon lequel la totalité de la responsabilité et des risques est transférée de la collectivité vers le titulaire du futur marché de partenariat. Et ce, dans tous les domaines : gestion de la construction, gestion du marché, litiges éventuels, pénalités, clauses éco-durables, qualité, gestion sur la durée, entretien, maintenance. Il apparaît donc comme la panacée pour les écoles marseillaises alors que dans aucun des domaines analysés, une gestion classique, via maîtrise d'ouvrage publique, n'est jugée meilleure. L'analyse quantitative et qualitative présentée fait alors apparaître le marché de partenariat plus avantageux pour la Ville que la maîtrise d'ouvrage publique.

Le Syndicat CGT s'étonne que l'analyse financière ne soit détaillée que pour le marché de partenariat et pas pour la maîtrise d'ouvrage publique. Ce qui ne permet pas d'apprécier les 63 millions de différence annoncée entre les deux modes de gestion. Cet écart est étonnant alors que les taux d'emprunt pour les collectivités locales sont actuellement d'environ 1,5%. Il convient donc de présenter l'ensemble

des éléments chiffrés pour permettre aux membres du Comité Technique de procéder à une analyse rigoureuse, et pas seulement ceux en faveur de la solution préconisée. Selon Monsieur ROMANO, il n'y a pas eu de vraie étude comparée et détaillée pour analyser les avantages et inconvénients de l'ensemble des modes de réalisation possibles. Le Rapport est une instruction à charge contre les autres modes, dont la maîtrise d'ouvrage publique, à l'exception du PPP.

L'absence d'analyse chiffrée pour la maîtrise d'ouvrage publique signifie-t-elle que l'Administration considère les services municipaux dédiés dans l'incapacité d'assurer la construction de 34 écoles sur 5 ans, soit 7 écoles par an? Il faudrait sans doute une organisation différente. Selon Monsieur ROMANO, les crédits manqueraient actuellement pour les écoles empêchant les techniciens d'y travailler.

Le Rapport ne concernant que 34 écoles, il faudra parallèlement continuer à réparer et à entretenir les plus de 400 autres et il n'est pas certain que ce soit ces 34 écoles qui soient les plus coûteuses.

L'impact du projet proposé serait de 16,5 millions par an, de 2021 à 2047, soit 429 millions. Mais, il n'est pas fait mention d'apport initial à la construction de la part de la Ville, comme c'est le cas, le plus souvent, dans ce type de montage. Par exemple pour le Stade Vélodrome, avec ses 12 millions par an pendant 30 ans, et ses 45 millions à la construction. Par ailleurs, selon Madame CASANOVA, le coût total serait estimé entre 500 et 700 millions, donc au-delà des 429 millions évoqués. Dans ces conditions, pour le Syndicat CGT, il est normal que le marché de partenariat soit réputé 8,6 % moins cher que la maîtrise d'ouvrage publique.

En conclusion, Monsieur ROMANO formule à nouveau une critique virulente du marché de partenariat qu'il qualifie de « pain béni » pour les grands groupes, une manière facile et rapide pour les élus locaux actuels de procéder à des inaugurations de travaux, mais un casse-tête à venir pour les prochains élus, des équipements au rabais pour les riverains, ainsi qu'un gouffre financier pour les contribuables.

En réponse à Monsieur ROMANO, Madame la PRESIDENTE indique que si la question de la reconstruction des écoles GEEP avait été facile, elle aurait été traitée depuis longtemps.

Elle donne la parole à Madame Louise GROSS représentante du personnel FSU territoriale.

Le Rapport Plan Ecoles soumis ce jour à l'avis du Comité Technique est très technique et dès lors il est difficile pour les représentants du personnel de se prononcer dans le cadre de leur mandat syndical.

Le Syndicat FSU territorial souhaite que compte tenu de sa présentation devant le Comité Technique, l'Administration apporte toutes les garanties sur le fait que l'ensemble des personnels des écoles ne sera pas impacté directement ou indirectement par un tel plan, notamment sur les missions et l'ensemble des organisations de travail.

Madame Josselyne COZZOLINO intervient pour le Syndicat UNSA.

Elle considère que la programmation d'une politique d'investissement dans les écoles est une bonne nouvelle, compte tenu du retard accumulé, de l'état dans lequel se trouvent de nombreux sites et du manque récurrent de classes.

Le Syndicat UNSA salue la qualité du Rapport mais déplore que les agents soient oubliés au profit d'éléments de diagnostic, d'organisation du projet, de marchés, de calendrier prévisionnel, d'impact sur la CAF brute, sur le ratio d'endettement.

Entre les démolitions et les nouvelles constructions, le Syndicat UNSA se réjouit de la création de trois nouveaux établissements mais s'interroge sur l'impact de ce grand chantier sur les agents des écoles et le nombre de recrutements prévus.

Selon Madame COZZOLINO, le déficit en ATSEM est de 50, sans compter les agents en voie de reclassement, les maladies de longue durée non remplacées, les maternités. Les agents actuellement à 28 heures passeront à temps complet en 2019, voire 2020. Elle affirme qu'un mois et demi après la rentrée scolaire, les agents sont déjà en souffrance.

Les représentants du personnel ne sont pas des experts techniques mais ce projet entraînera un coût très important pour la Ville de Marseille jusqu'en 2047. Dans les conditions actuelles, avec les restrictions imposées et malgré l'objet positif du projet, le Syndicat UNSA a dès lors du mal à se projeter sur les 25 années à venir.

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

Il tient à souligner la qualité et l'exhaustivité du Rapport de présentation du projet. L'analyse réalisée, qui présente dans toutes ses acceptions la solution proposée, permet de clarifier la démarche et le raisonnement qui ont présidé au choix exposé.

L'approche en coût global est également très appréciable. Le Syndicat CFE CGC/CFTC souhaiterait que l'ensemble des projets de ce type soit toujours étudié avec autant d'exhaustivité et présenté aussi clairement, qu'il s'agisse de grands projets de construction, de réorganisation ou de relogement des services. Il est toutefois regrettable qu'il ait fallu attendre si longtemps pour lancer un tel projet compte tenu de l'état des écoles dénoncé par les enseignants et les parents d'élèves.

Le Syndicat CFE CGC/CFTC attire l'attention de l'Administration sur la nécessité de prendre en compte les conditions de travail des agents des écoles (locaux sociaux, lieux de stockage sécurisés des produits d'entretien, accès sécurisé, notamment) lors de l'aménagement des nouveaux sites. Les partenaires sociaux devront être associés suffisamment en amont sur ce sujet, lors de la conception du cahier des charges. A l'occasion de la construction de ces écoles neuves, les demandes du Syndicat CFE CGC/CFTC relatives à l'amélioration de la communication interne au profit des agents des écoles devront être prises en compte, avec la mise en place de bornes d'accès à Intranet, de messageries personnelles, afin que les 3 000 agents concernés puissent enfin disposer de ces moyens de communication et d'information.

Au regard du coût du projet, les marges de manœuvre financières ne devront pas être recherchées au sein de la masse salariale mais dans des domaines où la rationalisation des dépenses est possible.

Monsieur le Directeur Général des Services tient à saluer le travail accompli par Monsieur Domnin RAUSCHER et ses équipes.

L'Administration municipale a toujours accordé une attention particulière aux écoles marseillaises, sans attendre l'intervention de tel ou tel enseignant. Madame la PRESIDENTE, à travers les responsabilités qu'elle a exercées, peut en témoigner. Monsieur GONDARD tient à rappeler et à saluer le travail accompli par les services en charge des bâtiments communaux. Les 444 écoles ne cessent de faire l'objet de travaux d'amélioration et de construction. Le besoin est estimé à une vingtaine d'écoles supplémentaires, dans les 10 prochaines années. La reconstruction des écoles dite GEEP est indispensable et devient une priorité.

Le choix du mode de gestion n'est pas lié à des raisons budgétaires. Le Rapport d'évaluation préalable explique qu'il se fonde sur une comparaison de ses avantages et de ses intérêts par rapport aux autres modes, essentiellement la maîtrise d'ouvrage publique directe, sur des critères de nombre d'écoles concernées, de volume technique et financier, de calendrier. Il est ainsi démontré que le coût et les risques seront moindres. Le transfert de risque a lieu vers le privé. L'exemple du Vélodrome a démontré une manière parfaite de maîtriser un risque technique et financier.

La dénomination du PPP a été modifiée par une ordonnance de 2016. Cette réforme a introduit deux conditions de réalisation : un rapport d'évaluation préalable extrêmement bien documenté, soumis à Bercy, par l'intermédiaire de FINAFRA qui a validé toutes les analyses du Rapport d'Evaluation Préalable réalisé. Mais aussi un rapport de soutenabilité budgétaire, établi par la Ville, est transmis à la DGFIP locale qui valide la soutenabilité budgétaire en donnant un avis positif.

Un dispositif d'équipes projet doit être mis en place et l'enjeu est considérable : réaliser très rapidement une transformation radicale qui apportera une plus-value pour tous; usagers du service public, parents, enfants, communauté éducative, personnels de la Ville. Mais aussi pour les riverains qui auront des bâtiments neufs, éventuellement avec des constructions immobilières qui pourront s'intégrer facilement dans des espaces ou des tenements fonciers importants.

C'est à l'honneur de Monsieur le Maire de décider aujourd'hui de présenter au Conseil municipal ce rapport et d'en assumer la responsabilité politique et financière. Comme le notait Monsieur BEDROSSIAN, on pourrait souhaiter que cette méthode (système de l'évaluation préalable et étude de soutenabilité financière) soit appliquée à tous les projets. Monsieur le Directeur Général des Services se dit heureux et fier d'avoir contribué à faire inscrire ce dossier à l'ordre du jour du Conseil municipal.

Monsieur Domnin RAUSCHER intervient en qualité d'Expert de l'Administration.

Ce projet constitue une refonte des modes de travail et de fonctionnement. Trois Délégations Générales (DGUAH, DGAVE et DGEES) sont ainsi rassemblées en mode projet avec un pilotage conjoint du dispositif.

Ce plan exceptionnel est probablement un des plus ambitieux de France en termes de montage contractuel. Grâce à lui, les services de la Ville vont continuer à évoluer en technicité et à développer leurs approches sur des marchés de plus en plus complexes, nécessitant un pilotage étroit de la part de la puissance publique.

Madame la PRESIDENTE remercie Monsieur Domnin RAUSCHER pour le travail réalisé et propose de passer au vote.

Collège des représentants du personnel :

Pour : 9 FO, 1 CFE CGC/CFTC

Contre : 2 CGT

Abstention : 2 FSU territoriale, 1 UNSA

**Le collège des représentants du personnel
émet un avis favorable à la majorité des membres présents**

Collège des représentants de la Collectivité :

Pour : 15 Administration

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

ACTUALISATION DES TAUX DE PROMOTION

Madame Brigitte BANO intervient pour le Syndicat Force Ouvrière.

Le Syndicat Force Ouvrière remercie l'Administration pour l'inscription de ce Rapport à l'ordre du jour de cette séance afin de prendre en compte la création des nouveaux grades d'avancement de bibliothécaire principal et d'attaché de conservation principal. Cela était indispensable avant la Commission Administrative Paritaire du 24 octobre 2017 pour permettre des nominations sur ces deux grades.

Le Syndicat Force Ouvrière réitère cependant sa revendication concernant l'application des taux maximum pour tous les grades des cadres d'emplois, toutes catégories et filières confondues.

Madame Françoise RISTERUCCI intervient pour le Syndicat CGT.

Le pouvoir d'achat des agents est en constante diminution en raison de l'allongement des carrières, du lissage des grilles, du PPCR et du gel du point d'indice. Ce recul sur les 10 dernières années est alarmant et des fonctionnaires, à temps complet, sont contraints d'avoir une autre activité. La demande d'aide sociale explose.

Dans ce contexte, le Syndicat CGT dénonce le choix de la Ville de Marseille d'imposer en matière d'avancement des ratios, avec par ailleurs selon Madame RISTERUCCI, des critères obscurs. Il demande l'application de 100 % de promotion pour tous les grades, en citant les exemples des autres conseils de territoire de la Métropole, afin de redonner un peu d'oxygène aux agents en difficulté, dans un vrai souci de dialogue social et en vue d'une harmonisation de la situation des agents du territoire amenés à intégrer la Métropole au fur et à mesure des transferts.

Madame Louise GROSS intervient pour le Syndicat FSU territoriale.

L'actualisation des taux de promotion proposée fait suite au rapport soumis à l'avis du Comité Technique du 31 mars 2017. Le Syndicat FSU territoriale se réjouit toujours de taux de promotion fixés à 100 % sur des grades d'avancement.

Deux cadres d'emplois, bibliothécaire principal et attaché principal de conservation du patrimoine, sont proposés, selon les termes du rapport, en ajustement dans le cadre de la modernisation des parcours professionnels de la carrière et de la rémunération.

Le Syndicat FSU territoriale considère que si l'Administration souhaite une plus grande souplesse, cette dernière doit concerner l'ensemble des agents éligibles à l'avancement. L'argument du pyramidage est peu pertinent et pénalise les agents de catégorie C.

Le Syndicat FSU territoriale demande des taux de promotion à 100 % pour l'ensemble des catégories et des cadres d'emplois.

Madame Josselyne COZZOLINO intervient pour le Syndicat UNSA.

La loi prévoit que les taux de promotion sont soumis à l'avis du Comité Technique. Or pour le Syndicat UNSA lors des CAP, ces taux maximum ainsi que les critères d'avancements ne sont pas respectés. Il demande une application à 100 % sans règles spécifiques à la Ville de Marseille. Ainsi la règle dite des 3 ans ne devrait s'appliquer que dans le cas où l'agent a atteint le dernier échelon de son grade.

Madame COZZOLINO considère que le décret n° 2017-715 du 2 mai 2017, modifiant le décret 2016-596 du 12 mai 2016 relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires de la catégorie C de la fonction publique territoriale, qui a pris effet au lendemain de sa parution, n'a pas été appliqué pour la CAP du 24 mai 2017. Elle demande s'il le sera pour la CAP du premier trimestre 2018.

Le Syndicat UNSA appelle Monsieur le Directeur Général des Services et Monsieur le Directeur Général Adjoint des Ressources Humaines à se rendre dans les services pour rencontrer les agents, au plus prêt des réalités. Les représentants du personnel sont sur le terrain, les accompagnent au-delà de leurs responsabilités syndicales et constatent des situations catastrophiques qui ne sont plus réservées désormais aux agents de catégorie C.

Le Syndicat UNSA demande à l'Administration, que lors de la prochaine CAP, le maximum d'agents puisse bénéficier, dès qu'ils le méritent, d'un avancement de grade, et de ne pas oublier les agents partant à la retraite, afin d'améliorer leur pouvoir d'achat.

Monsieur Ludovic BEDROSSIAN intervient pour le Syndicat CFE CGC/CFTC

Le Syndicat CFE CGC/CFTC prend note de la fixation de quasiment tous les taux de promotion à 100 %. Il considère qu'il est donc possible de dépasser les quotas internes que l'Administration se fixe. Il demande qu'un effort soit fait dans ce sens lors de la prochaine CAP, notamment vis-à-vis des cadres qui oeuvrent au quotidien pour atteindre des objectifs de plus en plus contraints et serrés. Ils participent à la rationalisation des dépenses, prennent des risques, sans compter leurs heures de travail. L'avancement et le régime indemnitaire demeurent deux sources principales de motivation des cadres dans un contexte décisionnaire que Monsieur BEDROSSIAN qualifie de « perturbé ».

Les signes réguliers de considération et d'écoute de la part de la Haute Administration et de la DGARH, la manifestation de la confiance envers l'encadrement sont aussi des éléments de motivation qui doivent être réactivés.

Le Syndicat CFE CGC/CFTC compte sur l'Administration pour qu'elle manifeste clairement son soutien à l'encadrement.

En réponse à la question sur le pyramidage qui revient régulièrement, Monsieur Yves RUSCONI rappelle que l'organisation des services et le management reposent nécessairement sur un système pyramidal.

Dans le respect des règles de pyramidage, la Ville de Marseille applique, dans la grande majorité des cas, les maximums autorisés par les textes.

Concernant le pouvoir d'achat des agents, la mise en œuvre du PPCR représente 4,5 M€ en 2017, répartis sur la quasi-totalité des agents, à laquelle s'ajoute la hausse du point d'indice en juillet 2016 et en février 2017 qui équivaut à 1,2 M€.

Quant au nombre d'avancements en CAP, il doit respecter les enveloppes budgétaires allouées et répondre bien évidemment aux nécessités organisationnelles des services.

Madame la PRESIDENTE propose de passer au vote.

Collège des représentants du personnel :

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

**Le collège des représentants du personnel
émet un avis favorable à la majorité des membres présents**

Collège des représentants de la Collectivité :

Pour : 15 Administration

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

Madame la PRESIDENTE remercie l'ensemble des participants et plus particulièrement mesdames et messieurs les élus dont elle connaît les agendas chargés.

La séance est levée à 11 h 10

Marie-Louise LOTA

Présidente

Yves RUSCONI

Secrétaire

Pierre LAUZAT

Secrétaire Adjoint

