



Syndicat UNSA Territoriaux Ville de Marseille

**Déclaration Préalable
CST du 02 OCTOBRE 2024**

Monsieur le Président,
Mesdames et Messieurs les membres du Comité Social Territorial,
bonjour,

C'est avec une grande attention que nous avons pris connaissance de la période difficile sur le plan de la santé que traverse Madame MALET. Aussi toute l'équipe syndicale de l'UNSA, tient à lui exprimer sa solidarité, son soutien ainsi que nos vœux de prompt rétablissement et de courage.

Cet Été a été riche en événements, en émotion. Marseille a brillé par ses nombreuses festivités et événements culturels organisés par notre collectivité.

Notre organisation syndicale souhaite attirer l'attention du Comité Social Territorial concernant un déséquilibre perçu entre ces manifestations et les conditions de travail des agents.

En effet, un grand nombre d'agents municipaux ont le sentiment que les festivités et événements publics bénéficient de plus d'attention et de ressources que les conditions de travail des agents municipaux.

Pour l'UNSA, bien que nous comprenions l'importance de ces manifestations pour la cohésion sociale et l'image de la ville, il semble crucial de ne pas négliger les 13.000 agents qui œuvrent quotidiennement pour assurer le bon fonctionnement des services publics. Il est primordial qu'une attention particulière soit accordée à l'équilibre entre les efforts déployés pour les festivités et ceux consacrés aux conditions de travail des agents.

Concernant la prime JO, les agents qui n'ont pas perçu la prime et qui ont été actifs et présents durant la période du 24 juillet au 09 août se

sentent lésés. En effet, ils ne comprennent pas le fait que leur demande de congés ait été refusée sur la période pré-citée, pour en finalité ne pas percevoir cette prime, puisque comme vous l'avez défini la période de référence était comprise entre le 1^{er} juillet au 31 août 2024.

Pour l'UNSa c'est une fois de plus un tour de passe-passe, ex : un agent qui dépose chaque années ses congés du 1^{er} au 25 août, pour être avec ses enfants, et qui dans le cadre des JO n'a pu les déposer qu'à partir du 12 août, perd le bénéfice de cette prime, c'est tout simplement injuste.

Sur ce sujet M. Cordier, nous souhaiterions qu'une réunion soit programmée au plus vite ;

RIFSEEP

Nous aspirons à ce que l'administration applique des ajustements plus conséquents pour soutenir la baisse du pouvoir d'achat. Des actions doivent être menées en ce sens selon deux leviers sur le dossier du RIFSEEP :

- Premièrement, par une augmentation de chaque socle et par la mise en œuvre d'une part variable ne dépassant pas 30 % du maximum de chaque emploi.

En effet, nous observons des écarts significatifs (plus de 20%) sur la part variable entre différents emplois et donc sur le pourcentage du socle.

- Deuxièmement, par une réévaluation annuelle pour tous, selon l'index INSEE du coût de la vie.

Prime d'Été :

L'UNSa sollicite que le dossier et la délibération concernant le versement de la prime d'Été fasse l'objet d'une renégociation pour le prochain CST, et plus précisément sur les critères de son d'attribution qui pénalisent doublement voir triplement les agents.

Comme le permet le règlement intérieur, si 3 organisations syndicales représentatives demandent une renégociation sur un dossier, l'administration se doit d'y répondre favorablement. Il nous semble que d'autres collègues en ont également exprimé le souhait. Merci donc de nous proposer rapidement une réunion sur ce sujet.

Sanctions disciplinaires:

Nous avons tous constaté, que la sanction disciplinaire du groupe 1, à savoir l'exclusion temporaire de 3 jours, est devenue un automatisme dans notre collectivité et ce malgré les conséquences financière et statutaire dramatique qu'elle entraîne pour l'agent. Comme si l'avertissement ou le blâme n'existaient plus.

En effet, tant pis si le traitement brut, l'IFSE, la garantie indemnitaire, l'indemnité compensatrice de la hausse de la CSG, la retenue de transfert prime/point, la prime d'Été et la prime de fin d'année, seront amputés lourdement.

Tant pis si la période d'exclusion n'entre pas en compte dans le calcul de l'ancienneté de service de l'agent. Tant pis si elle a également une incidence sur le calcul des droits à congés annuels et RTT qu'elle réduit à proportion.

Tant pis si l'agent exclu n'acquiert pas de droits à pension ; tant pis s'il sera privé de sa carte de bus et tant pis si le seul salaire de l'agent qui permet de faire vivre toute une famille ne sera pas suffisant à la fin du mois pour nourrir sa famille et régler les factures.

OUI vous en êtes là !

Aussi, devant autant d'inclémence, L'UNSa invite chaque Directeur, chaque DGA, à se pencher véritablement sur la situation individuelle de l'agent avant de lui infliger une telle sanction.

Ce qui emmène l'UNSa à vous solliciter pour que la délibération n°00/0830/FAG qui cadre la réglementation de la prime de fin d'année soit renégociée. Nous demandons que soit supprimé l'abattement des 50 % sur la partie fixe pour l'exclusion temporaire de 1 à 3 jours.

Crèches :

Afin de renforcer l'attractivité des professions de la petite enfance, le gouvernement a souhaité une revalorisation pérenne à hauteur minimum de 100€ nets mensuels pour les agents exerçant leurs fonctions à temps complet au sein des crèches publiques.

Le dispositif « Bonus attractivité » vise à une prise en charge par la CAF des deux tiers du coût chargé de la revalorisation précitée.

À quel moment allons nous travailler sur la préparation de cette délibération ? Car nous savons que si celle-ci est prise à compter du 2 janvier 2025 elle ne permettra pas une entrée en vigueur dans le dispositif de « Bonus attractivité » à compter du 1er juillet 2025 (ou 1er janvier 2026 pour les délibérations prises au second semestre 2025).

Plus nous attendons plus les agents perdent de l'argent.

BMDP :

Lors de la réunion du 19 Septembre dernier avec Mme Garcin-Escobar et en présence de toutes les OS, l'UNSa a été surpris d'apprendre que la prime pour les agents "volants", prévue dans la délibération du 21/12/2020 sur le RIFSEEP (annexe 1 page 8), ne pouvait être attribuée car ces agents auraient alors un salaire plus élevé que les chef(fe)s de bureau et leurs adjoint(e)s.

Cet argument n'est pas understandable. Cela démontre que les primes de chef(fe) et d'adjoint(e) de bureau de proximité ne sont pas à la hauteur des responsabilités engagées !

De ce fait, notre OS demande la révision à la hausse de celles-ci, et l'attribution de la prime aux volant(e)s, comme définie dans la délibération, avec un effet rétro-actif.

De plus, depuis 2020 cette prime a dû être budgétisée. Comment et où a t'elle été réinvestie ?

Campagne de promotion en cours

Nous vous avons alerté sur le fait que la période désignée pour cette campagne ne nous semblait pas propice pour retenir toute l'attention des agents, avec d'un coté la mobilisation des jeux olympiques, de l'autre l'Été marseillais, plus les congés annuels y compris pour les OS.

Malgré cela, le calendrier présenté a été maintenu, ce qui a entraîné dès le 02 septembre, une agitation des agents qui se retournent indubitablement vers les OS, mais aussi des directeurs et DGA concernant la programmation des rencontres avec les organisations syndicales.

Mais comme cela n'était pas encore suffisant, vous nous avez rajouté les convocations pour les visites F3SCT, les réunions préparatoires pour ce CST, la présentation du DUERP etc etc. De quoi nous occuper durant tout le mois de septembre y compris les week-ends.

Nous tenons à vous rappeler que notre rôle majeur est d'être auprès des agents et que cela reste et restera notre priorité.

De plus, suite au courrier que nous avons adressé en date du 19 juillet 2024 à Monsieur le Maire concernant le peu de nombre de postes ouverts, et la non application du décret n°2023-1272 du 26 décembre 2023 donnant la possibilité pour la promotion interne d'appliquer un ratio de « 1 pour 2 » au lieu du ratio de « 1 pour 3 », vous nous avez gentiment répondu que le décret était appliqué, alors que vous nous aviez répondu à deux reprises en réunion prévue à cet effet « non, nous l'appliquerons pour la campagne de promotion 2026, nous nous gardons ainsi une marge de manœuvre... »

Sans mettre votre parole en doute, nous vous demandons de nous communiquer le détail de votre calcul qui relèvera certainement l'application de + 50 % de poste ouverts.

Accès à l'outil informatique pour les agents des écoles :

Suite à la remontée des agents, l'UNSa vous demande que les restrictions d'accès sur les outils informatiques pour les responsables de restaurant soient levées. En effet, ceux-ci nous font remonter qu'ils n'ont par exemple: pas accès au site du CDG, pas la possibilité d'ouvrir les pièces jointes des tracts des OS, pas la possibilité de suivre une visioconférence. Il en est de même sur leur boîte mail professionnelle.

Cycle de travail pour les agents des écoles qui exercent à 80 et 90 %

Depuis juillet 2024 les agents attendent confirmation de leur aménagement de leur rythme de travail.

Malgré nos différents mails adressés à la cellule temps de travail et à la Direction de l'Éducation, aucune réponse n'a été transmise, ni aux agents ni aux responsables de secteurs. Après un mois de reprise c'est incompréhensible.

Nouvelles écoles :

Rénover, construire de grandes nouvelles écoles c'est bien, mais avoir le personnel suffisant pour pouvoir assurer la sécurité des enfants et les entretenir, c'est encore mieux et nous n'en sommes pas là.

Nous tenons à soulever que sur les cinq grandes écoles livrées à cette rentrée de septembre 2024, aucune n'a fait l'objet d'une visite préalable de la F3SCT. Ces visites auraient permis de relever des anomalies fonctionnelles et sécuritaires que nous avons constaté en date du vendredi 13 septembre 2024 sur 4 écoles.

Une remarque commune à l'ensemble de ces structures, le nettoyage après les travaux n'a été effectué que succinctement par les entreprises, les agents ont donc dû effectuer eux mêmes le nettoyage intensif ce qui est anormal.

M. Le Président, nous allons vous dresser à présent une liste à la Prévert des dysfonctionnements sur ces 4 écoles :

-École Aygalades Oasis 2 :

18 classes en primaire, 7 classes en maternelle, 250 rationnaires primaire, 100 rationnaires maternelle, 6 agents d'entretien, tous contractuels + 1 agent logé + 1 responsable de Restauration, 7 ASEM,

- En plus du grand nettoyage après travaux, les agents ont du renforcer en ménage l'équipe de l'école de la Viste,

- 1 ascenseur sur 2 en fonction, de ce fait l'auto-laveuse ne peut pas être utilisée sur la totalité de l'école

L'école est tellement grande que pour mener à bien leurs missions les agents d'entretien partent de l'école à 18h 20 .

Risque d'insécurité : le muret près de la sortie de l'école n'est pas assez élevé, il y a un risque qu'un enfant puisse s'échapper ou basculer et tomber.

- Les clôtures autour des arbres sont dangereuses, elles sont composées de morceaux de bois reliés par un fils de fer. Tout comme la présence de copeaux autour des arbres, que nous avons déjà signalé car les enfants s'en servent d'arme, de plus ils s'envolent avec le vent.

École des Abeilles : écoles sur 4 étages,

8 classes, 7 agents + 1 Responsable de restauration pour 180 rationnaires; pas de badgeuse; pas d'auto-laveuse; pas assez de chariots de ménage

- seulement 2 clés passe-partout sur 8 fonctionnent.

Coté sécurité :

- Une infraction avec agression sur le vigile a déjà été constatée ;

- Les grilles de la cours du 2ème étages ne sont pas suffisamment hautes, les enfants s'accrochent et se pendent dessus. Les agents redoutent un accident.

Groupe scolaire Marceau:

155 rationnaires primaire + 70 rationnaires maternelle ces chiffres peuvent évoluer

5 agents d'entretien, 14 classes en primaire avec un atelier rattaché à chaque classe

5 classes sur 8 sont ouvertes en maternelle 5 ASEM , 1 RR ;

- Pas de badgeuse , les agents doivent pointer sur l'école La Busserade ;

- Les locaux sont très grands sur 3 étages et pourtant il n'y a pas de chariot ménage, pas de produits d'entretien, pas d'auto-laveuse, pas de papier toilette, pas de savon, pas d'essuie-tout, les agents doivent se rendre sur l'école la Busserade pour récupérer ces fournitures;
- L'ascenseur dans le satellite est sans assistance de sécurité donc les agents ne peuvent pas l'emprunter;
- Le dortoir prévu pour accueillir 40 enfants est trop lumineux malgré la présence de stores qui ne sont pas assez opaques, de ce fait les enfants s'endorment très difficilement;
- Pas toutes les classes sont dotées de stores et de plafonniers ventilateurs, et même en septembre la chaleur se fait ressentir.

École Malpassé les Olives :

16 classes en primaire + 1 classe ULIS 8 agents d'entretien + une RR pour 200 rationnaires en élémentaire + de 110 à 125 rationnaires en maternelle, 11 classes en maternelle, 9 ASEM

- Auto-laveuse pas encore livrées,
- Il manque du matériel et des produits d'entretien,
- Les toilettes filles ne sont pas adaptés aux élèves de primaires, il en est de même pour 1 toilette en maternelle,
- Dans le dortoir, 6 lits d'enfants sont posés quasiment sous les radiateurs,
- La vitre de la bibliothèque est fissurée,
- Dans les cours de la maternelle et primaire là aussi la présence de copeaux de bois, mais également de petits gravillons, les enfants se les jettent dessus ;
- Le tissage géothermique est déjà apparent, les enfants s'embronchent et chutent,
- La bordure d'acier qui encadre l'espace jeux est apparente, risque de chute pour les enfants,

L'UNSa espère que tous ces signalements seront pris en compte et seront résolus au plus vite.

ASVP

L'UNSA attire l'attention de l'administration sur le fait que les gilets pare-balles des ASVP ne sont pas adaptés pour un usage au quotidien, notamment pour le personnel féminin.

En effet, les ASVP disposent comme dotation de gilets pare-balles dits pour port discret, utilisés surtout de façon occasionnelle lors des cérémonies officielles. Or, ce type d'équipement de protection crée un inconfort certain et une gêne pour ses utilisateurs et ne correspond aux besoins des agents.

Notre organisation syndicale s'interroge même sur l'efficacité réelle des gilets dits de port discret lors d'une exposition à des violences.

Même si notre syndicat insiste sur l'impérieuse nécessité de doter les ASVP de véritables gilets pare-balles dignes de ce nom, nous rappelons que ce sujet n'est que l'aspect visible de ce qui ne va pas au sein de cette unité censée être un service opérationnel.

Derrière la revendication des gilets pare-balles inadaptés, il y a aussi la question des véhicules. Durant l'Été, particulièrement lors des épisodes caniculaires, des équipages composés de trois agents ont travaillé à bord de voitures Citroën C1 qui ne disposent pas de climatisation et d'ouvertures des petites fenêtres arrière.

Les agents ont effectué leurs missions tout l'Été en suffoquant dans ces minuscules voitures. Des conditions de travail indignes et inhumaines, alors que certains cadres administratifs, bénéficient de véhicules confortables, qui le plus souvent stationnent dans les garages alors qu'ils pourraient être mises à la disposition du service des ASVP

D'ailleurs, la situation est tellement aberrante que l'unité n'arrive même plus à offrir des conditions d'accueil dignes aux nouveaux agents. Désormais, la saturation des vestiaires est « palliée » par le retrait des placards des agents en accident de travail ou en longue maladie afin de les remplacer par ceux des nouveaux arrivants.

L'UNSA vous demande de prendre les mesures nécessaires pour remédier aux délais de livraisons trop longs, en mettant en place une OPI, et de faire cesser une situation pouvant déboucher sur des risques psychosociaux avérés.

Entre une éventuelle exposition à des agressions ou des violences répétées sans mesures de protection adéquates et un cadre de travail inconfortable et oppressant, devant l'incompréhension de la non attribution de la prime JO, notre organisation syndicale ne peut plus rester passive, surtout après avoir tiré la sonnette d'alarme à plusieurs reprises au sein des instances représentatives et à la suite de la visite de la F3SCT sur le service.

Aussi nous vous informons qu'à la demande de l'ensemble des agents une manifestation est prévue devant l'Hôtel de Ville d'ici la fin de semaine .

Concernant le bien être au travail :

Pour l'UNSa, des relations dégradées dans un collectif de travail sont trop souvent symptomatiques d'une organisation du travail déficiente et de conditions de travail inadaptées.

L'UNSa demande le renforcement du rôle des instances dédiées à la prévention des risques professionnels, l'évaluation effective des risques professionnels, l'application des dispositifs de prévention dédiés aux risques psychosociaux, mais aussi la formation des encadrants à des méthodes de managements à même de détecter et de gérer les conflits.

Nous appelons, au regard des contraintes qui pèsent sur les conditions de travail, conséquence d'une aggravation des rythmes de travail, des horaires extensibles et d'une absence de droit à la déconnexion, à un renforcement des actions engagées par la F3SCT qui est réglementairement compétente pour traiter l'ensemble de ces sujets.

Nous revendiquons par conséquent que des moyens plus larges soient attribués à la formation spécialisée en santé sécurité et conditions de travail afin de permettre un suivi plus efficace des conditions de travail des agents.

Le temps de la communication et des réunions est révolu! Il est temps de passer à l'action sur ces points pour que les agents de notre collectivité retrouvent du sens dans leurs missions quotidiennes, du bien être au travail et une meilleure qualité de vie!

Enfin l'UNSa souhaite attirer votre attention sur les contrats de prévoyance. En effet des agents placés en maladie ordinaire de plus de 3 mois pour inaptitude à leur fonction, donc en voie de repositionnement ou en attentes de PPR, se sont vus refuser le complément de leurs primes par leur mutuelle, en prétextant que la Ville de Marseille se doit de les repositionner rapidement soit dans un autre service, soit sur un autre grade.

En conséquence l'UNSa sollicite une attention particulière pour les agents qui se retrouvent dans cette position administrative, ainsi qu'au service administratif du contrôle médical en matière de renfort de personnel, afin que les dossiers soient traités au plus vite, évitant ainsi une double peine aux agents.

L'UNSa vous remercie pour votre écoute.