



Syndicat UNSA Territoriaux Ville de Marseille

Déclaration Préalable CST du 03 AVRIL 2024

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

Le 31 janvier 2024, lors du dernier CST, vous avez annoncé M. Le Président que les questions des organisations syndicales qui ne donneraient pas lieu à des réponses de l'administration en séance, feraient l'objet d'un retour de la part de la DRH sous forme écrite sur chaque thème abordé.

Nous souhaitons souligner que vous avez tenu parole et nous vous en remercions et cela, même si certaines réponses ne peuvent nous satisfaire, mais nous y reviendrons.

Le dialogue social, s'il est perfectible sur certains points, avance. Il avance certaines semaines à un rythme effréné.

À ce propos, l'UNSA souhaite, comme elle l'a déjà évoqué auprès de la DRH, qu'entre la transmission des dossiers définitifs de chaque instance, généralement 8 jours avant que l'instance siège, aucune réunion ne soit programmée par les DGA. Cela pour le CST mais aussi pour la F3S.

En effet, en période de préparation des déclarations que nous faisons, il est nécessaire pour notre organisation syndicale de pouvoir se rendre sur le terrain et échanger avec les personnels que nous défendons, pour être pertinent et faire remonter en instance les différentes problématiques soulevés.

Cela n'est pas possible actuellement et nous le déplorons.

Nous ne participerons plus, M. Le Président, à ces réunions. Nous ne sommes pas corvéable à souhait. Cela n'est pas notre vision du dialogue social.

Comme il n'est pas compréhensible pour notre OS de se voir présenter en séance bilatérale de préparation du CST, un dossier de réorganisation sans que nous n'ayons aucun document support. Cela a été le cas pour le dossier de la réorganisation de la DAF de la Ville au quotidien qui va être présenté aujourd'hui.

Sur ce même sujet, les réunions bilatérales et plénières du CST et de la F3S sont également trop rapprochées.

L'UNSa demande donc à la DRH de revoir le planning et l'organisation de ces réunions. Il en va de la qualité du dialogue social et comme vous M. Le Président, vous le savez, nous y sommes extrêmement attachés.

Ces demandes d'ajustement dans la méthode du dialogue social, ne peuvent occulter, bien évidemment, le contexte général auquel est confronté notre ville et notre pays.

Ce dialogue nous semble crucial alors que les contextes sociaux se dégradent.

Il y a la question de la rémunération avec la perte de pouvoir d'achat qui reste centrale mais il y a aussi un climat de travail difficile et une montée visible des Risques Psychosociaux.

Ceux-ci ne sont pas nouveaux mais à force de laisser des entités soumises à un management non approprié, le temps finit par creuser ces situations délétères et produit de l'absentéisme de la part d'agents exténués et découragés par l'immobilisme de leurs contextes professionnels.

Cette description paraît peut-être négative alors que des efforts sont faits à chaque niveau de l'administration. Pourtant des alertes sur des situations portées à la connaissance de l'administration depuis quelques années sont toujours là et certains agents sont à bout, notamment au sein de service fonctionnel qui sont en grande souffrance et qui, de plus, ne sont pas reconnus dans le cadre de la mise en œuvre de la nouvelle grille métier de l'IFSE.

Un travail est en cours, mais le mal est fait. Nous vous avons pourtant alerté sur le fait qu'il était nécessaire de prendre en compte, dès le départ de la refonte, certains métiers en tension comme les acheteurs, les comptables, les régisseurs, les officiers d'État Civil. Pour la première fois dans l'histoire de notre administration les collègues de la Direction des Finances ont débrillé pour ces raisons il y a quelques jours. L'UNSa vous demande de prioriser ces métiers dans le cadre du travail en cours sur les ajustements du RIFSEEP.

À ce propos, nous réaffirmons qu'aucune des 3 trois catégories d'agents de notre collectivité ne doivent passer au travers de cette refonte, notamment la catégorie C.

La rémunération de chaque agent doit augmenter de manière conséquente, égalitaire et en toute transparence.

D'autre part sur ce sujet, vous aviez annoncé la mise en place d'une hot line pour pouvoir répondre aux multiples questionnement des agents. Pourriez-vous nous faire un retour du nombre d'agents qui ont contacté cette hot-line entre le 26 02 et le 14 03 ?

À présent, M. Le Président, nous souhaitons vous alerter sur plusieurs points :

Concernant la réorganisation des Mairies de Secteur :

La mise en place des nouveaux organigrammes (pour rappel voté lors du CST du mois de juin 2023, soit il y a plus de 9 mois) n'est pas effective sur toutes les Mairies de Secteur.

Y a t-il deux points deux mesures ? Comment ce fait-il que certaines Mairies de secteur n'ont aucune réponses de la DRH sur la publication des postes qui sont nécessaires au bon fonctionnement des services et à la bonne mise en œuvre de ces réorganisations.

Des postes sont publiés 2 ou 3 jours , puis dé-publiés sans aucune explication claire.

Des responsables de pôle occupent ces fonctions sans qu'il y ait un positionnement administratif correspondant sur leur connect et donc sur leur rémunération liée à la nouvelle mise en œuvre de la refonte de l'IFSE.

Nous demandons pour la énième fois à la DRH, une réunion sur ce sujet qui concerne également les agents de la filière animation des Mairies de secteur.

Concernant le dossier de l'amélioration des conditions de travail dans les écoles :

L'UNSa a participé à la deuxième réunion il y a quelques jours et force est de constater qu'une volonté existe mais que la mise en œuvre de l'amélioration des conditions de travail dans les écoles se heurte à de nombreux obstacles.

Que ces obstacles soient matériels :

- comme par exemple la livraison tant promis depuis des années des auto-laveuses où nous en perdons notre latin : il y a les livrées, les livrées finalisées, les commandées et celles qui sont livrées mais dont les agents ne peuvent se servir faute de formation à leur utilisation. Une question simple : combien, à ce jour, d'auto-laveuse sont en service sur les écoles ?

Que ces obstacles soient opérationnels :

- l'UNSa a , à de multiples reprises, sollicités l'administration pour connaître l'effectif cible de chaque école pour que celles-ci fonctionnent correctement. En effet, actuellement, par exemple lorsqu'un responsable de restaurant est en longue maladie, bien souvent il n'est pas remplacé et n'est plus comptabilisé dans cet effectif cible. Hors, dans le projet présenté pour réduire l'absentéisme, ce motif ne serait plus retenu et serait exclu des indicateurs pour mesurer cet absentéisme.

N'y a t-il pas une incohérence sur ce point ?

Que ces obstacles soient réglementaires :

- à ce jour la définition des critères de mesure de la pénibilité qui est en cours ne garantie aucunement la validation de la préfecture de ces dits critères.

L'UNSa vous a fait parvenir sur ce sujet de l'amélioration conditions de travail dans les écoles ces revendications et restera force de proposition pour toutes ces améliorations, mais le temps presse et nombre de collègues sont en grande souffrance !

Concernant l'expérimentation de la semaine en 4 Jours :

Après les annonces de Gabriel Attal, une note de la DGAFP diffusée le 22 mars 2024 lance l'expérimentation. Cette note trace un cadre pour l'expérimentation dans la fonction publique de la semaine en 4 jours et elle renvoie sur chaque collectivité le choix des « services expérimentateurs ». Cette formulation indique que le choix individuel de l'agent n'est pas garanti, contrairement aux exigences de l'UNSa sur la question du volontariat.

L'expérimentation pourra débuter dès le printemps 2024 et au plus tard en septembre prochain pour une durée d'un an au moins. Les collectivités territoriales, qui auront expérimenté la semaine en 4 jours suivant les règles pré-définies, pourront être associées à l'évaluation qui aura lieu à l'issue de cette période.

Cette expérimentation, qui s'adresse « aux services dans lesquels l'organisation du travail correspond au régime horaire hebdomadaire » « sur 5 jours », devra respecter les dispositions réglementaires (durées maximales quotidiennes (jusqu'à 10h00), hebdomadaires, pause méridienne). La note rappelle la vigilance portée sur la santé physique et mentale des agents.

La réversibilité, pour chaque agent, pendant l'expérimentation, doit être compatible avec l'organisation du service. Pour l'UNSa, la réversibilité doit être obligatoirement garantie, comme doit l'être le volontariat!

L'UNSa demande donc à la DRH de programmer rapidement une nouvelle réunion sur cette thématique pour lancer la phase de mise en œuvre expérimentale de ce dispositif au sein de notre collectivité. Nous souhaitons un dialogue constructif sur ce sujet qui ne devra pas faire l'impasse d'une meilleure qualité de vie au travail.

Concernant les congés pendant les JO :

Nous demandons une nouvelle fois à la DRH une clarification des règles d'attribution des congés pendant cette période. Le zèle sans fondement de certaines DGA pour refuser les congés n'est pas acceptable.

Concernant la retraite progressive :

Nous demandons, qu'en complément de l'édition d'un guide général sur les retraites (où est inclus un paragraphe sur les retraites progressives pas assez visible selon nous sur le site intranet de la DRH), qu'un triptyque soit diffusé sur le pointu.

Enfin M. Le Président, nous demandons le report au prochain CST du dossier présenté ce jour concernant la création de la Direction de la Transition Ecologique et des mobilités pour les raisons que nous avons évoqué en séance préparatoire auprès de la DRH.

L'UNSa vous remercie pour votre écoute.