



Syndicat UNSA Territoriaux Ville de Marseille

Déclaration Préalable CST du 31 JANVIER 2024

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

En ce 31 janvier 2024, puisqu'il n'est pas trop tard, notre organisation syndicale vous adresse ainsi qu'à l'ensemble du personnel municipal ses Meilleurs Vœux.

Vœux que l'UNSA porte avec le souhait d'une meilleure qualité de vie au travail et le souhait d'un collectif harmonieux.

Ces vœux sont aussi teintés d'interrogations tant notre fonction publique est mise à mal par les plus hautes instances dirigeantes de notre pays.

D'ailleurs, 8 organisations syndicales appellent à la mobilisation et à une manifestation le 19 Mars afin que 2024 ne soit pas une année blanche en matière de rémunération et d'amélioration des conditions de travail .

Au sein de notre collectivité, dans le cadre de la refonte de l'IFSE, plusieurs avancées sont prévues prochainement. Ces avancées, négociées en intersyndicale sont le fruit d'un travail conséquent de nos organisations et d'une volonté de notre haute administration d'écouter et de prendre en compte nos arguments.

L'UNSA espère qu'elles répondront aux attentes des agents.

Ce travail entrepris ne pourra faire l'impasse d'un travail de fond, quasiment au cas par cas en 2024.

Pour l'UNSa aucune des 3 trois catégories d'agents de notre collectivité ne doit 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.

Toujours au sujet de la rémunération, l'UNSa vous demande, d'ores et déjà, M. Le Président, d'envisager une nouvelle revalorisation de la nouvelle Prime d'été au regard de l'inflation qui ne cesse de progresser et qui met à mal bon nombre de nos collègues.

L'effort fait ne peut s'arrêter en chemin et nous vous demandons que cette prime soit réévaluée chaque année au regard de l'indice INSEE.

Concernant les Lignes Directrices de Gestion

Bien qu'une réunion soit prévue sur ce sujet, nous tenons à vous informer de notre mécontentement et surtout de celui des agents qui n'ont pas été retenus.

Cette campagne de promotion est malheureusement un autre rendez-vous manqué pour votre réconciliation avec les agents.

Nous tenons aussi à vous signaler notre colère concernant le changement de règles concernant cette campagne :

- Premièrement, les organisations syndicales devaient être reçues entre la formalisation des listes par la DRH et leurs publications.

Cela n'a pas été fait et nous n'avons eu aucune explication claire de la DRH.

Les DGS des Mairies de Secteurs et DGA ont aussi « subis » le même sort. Pourquoi ?

- Deuxièmement, la règle des 2 ans (règle d'ailleurs sans fondement juridique) concernant le passage à un cadre d'emploi supérieur a été ramenée à 1 ans pour certains agents sans que nous n'en ayons été informés en amont.

Nous avons en effet reçu cette information dans le mail d'accompagnement lors de la transmission des listes à nos organisations syndicales.

- Troisièmement, après étude attentive des listes il apparaît des incohérences sur certaines nominations. L'UNSa vous transmettra les éléments sur lesquels nous attendons des explications argumentées car lorsque l'on prône la transparence, il faut être transparent jusqu'au bout !

Nous avons constaté une fois de plus, des promotions fulgurantes au sein de notre collectivité, notamment pour les nouveaux arrivants, alors que certains agents méritants attendent un avancement de grade depuis plusieurs années.

Par ailleurs, vous avez fait le choix, au détriment des agents, de ne pas appliquer en totalité le 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 ».

Votre réponse à ce choix a été :« nous gardons une marge de manœuvre pour les campagnes suivantes »

Cet argument nous questionne, pourquoi ne pas avoir appliqué l'entièreté de ce décret ? Est-ce une question d'économie ? Nous souhaitons une réponse.

Lors de la réunion programmée sur ce sujet, l'UNSa proposera des démarches concrètes concernant le déroulement de la campagne de promotions, notamment sur la contribution des différentes OS à l'élaboration des listes d'avancement de grade et de promotion interne auprès des Directeurs, DGS et DGA.

En effet, ces réunions étaient initialement prévues pour soulever les problèmes individuels des agents et sont devenues à présent des réunions de complaisance pour certaines OS.

L'UNSa pense qu'il n'est pas du ressort des organisations syndicales de favoriser tel ou tel agent simplement parce qu'ils sont adhérents. Sur quel critère une organisation syndicale aurait cette légitimité de choix ?

Nous n'avons pas connaissance de leur manière de servir au quotidien, de leurs qualités professionnelles, seuls leurs managers de proximité ont ces connaissances.

Par contre, le rôle d'une organisation syndicale est de défendre un agent lorsqu'il n'est pas retenu et qu'il souhaite en connaître les raisons alors que tous les éléments lui sont favorables (manière de servir par l'évaluation annuelle, ancienneté etc).

A l'heure actuelle, c'est encore alimenté un système de clientélisme que la haute administration avez dénoncé avant son arrivée à l'Hôtel de Ville, et qui est ouvertement prôné par l'ex syndicat majoritaire qui en a fait depuis plus de 30 ans son fer de lance pour asseoir sa légitimité auprès des agents.

« Prends la carte et tu seras nommé » et qui est donc encore validé par l'administration.

Ce système n'est plus acceptable.

Concernant la direction de l'Éducation et le changement des cycles de travail des ATSEM :

Comme nous l'avions exprimé par notre vote «contre» lors de la présentation de ce dossier au CST du 6 Décembre dernier, ces nouveaux horaires créent des dysfonctionnement au sein des écoles et engendrent de l'animosité, entre les différents corps de métiers.

En effet, la partie du ménage supprimée aux ATSEMs est redistribuée aux agents d'entretien qui sont donc déplacés en grande majorité de l'école primaire vers les maternelles, tout simplement parce que le recrutement de ces derniers n'est pas suffisant (et cela n'est pas faute de vous en avoir averti). Les agents se retrouvent dans des situations de conflits, et ces agents d'entretien sont épuisés et démotivés.

Une fois de plus, tout a été mis en place en dépit du bon sens. Les changements d'horaires auraient dû s'opérer après s'être assuré que les recrutements étaient effectifs.

La note de M. Dermouche diffusée le 29 janvier éclaircie la situation, mais ne la règle pas en totalité, les écoles marseillaises ont besoin de bras, d'apaisement pour optimiser un accueil de qualité aux petites et petits Marseillais.

Nous tenons toutefois à saluer le travail, et la volonté de M. Dermouche qui œuvre fortement pour que les agents retrouvent des conditions de travail dignes de ce nom. Il est cependant dommage que certains

directeurs de secteurs et coordinateurs restent sur des fonctionnements archaïques.

Nous souhaitons à présent revenir sur la matinée du 23 janvier 2024 où les OS ont été conviées à une réunion qui portait sur les conditions de travail et la prise en compte de la pénibilité.

Quelle déception !

En effet, après avoir exposé des améliorations matérielles des conditions de travail : livraison d' 1 tabouret par secteur pour test; 3000 casquettes pour les agents; une quarantaine d'auto-laveuses; le changement de chaises pour les réfectoires; des balais en plastique pour le ramassage des feuilles; la livraison de baskets confortables, etc etc ... l'administration aborde le sujet tant attendu « la dérogation des 1607h de travail ».

Et là, aucune proposition sous prétexte que le décret n'identifie pas de critères qui pourraient permettre aux agents des écoles l'obtention d'une dérogation du temps de travail.

Comment ce fait-il qu'après toutes les discussions depuis des années avec les différents acteurs de cette Administration, les déclarations en CST, en Formation spécialisée, au CHSCT, notre administration ne soit pas en capacité de nous proposer quelques lignes de conduite et que ce travail doit être exposé par les OS ?

Nous espérons que l'ouverture de ce chantier par l'administration n'était pas un leurre pour justifier le vote d'abstention de certaines OS au précédent CST.

Hier, l'UNSa vous a saisi M. Dermouche pour la modification du règlement intérieur des concierges. Nous aimerions obtenir une réponse de l'administration en séance.

Concernant le travail engagé sur la Mairie du 6/8 :

Suite à nos nombreuses interrogations dans l'accompagnement au changement d'organisation merci de bien vouloir nous faire un point d'étape et nous exposer les mesures correctives mises en œuvre pour apaiser la situation.

Situation qui reste préoccupante pour de nombreux d'agents au regard de l'attitude inconvenante de la Directrice Générale des Services envers certains d'entre eux. Celle-ci se permettant par exemple d'exposer à des

responsables de services que certains sujets concernant le personnel affecté au sein de leur propre service ne les regarde pas ou en quittant une réunion de service alors que l'ensemble de l'ordre du jour n'était pas épuisé sans explication.

Concernant les BMDP :

Lors du Séminaire des Managers au Dôme M. Le Maire s'est félicité de la délivrance de 200 000 actes en 2023 . Bien ! mais à quel prix?

Les problématiques d'agressions et d'agressivités envers les agents perdurent, certains locaux sont mal adaptés et vétustes.

La volonté annoncée d'un recrutement massif de contractuels n'est pas tenue. L'ouverture en continue au public est ressentie comme contraint par les agents, donc négatif en matière de condition de travail.

L'application de la règle des 3 agents obligatoires pour pouvoir ouvrir un BMDP n'est pas toujours respectée, puisque la direction valide l'ouverture des bureaux avec seulement deux agents.

La mise en œuvre du nouveau logiciel TROOV est uniquement faite pour assurer une augmentation des cadences, conformément à une directive de la préfecture, donc de l'État. Cela déshumanise totalement le travail des agents.

L'UNSa souhaiterait la mise en place de réunions pour suivre l'avancement de l'évolution des conditions de travail de ces agents.

Concernant la refonte de l'IFSE :

Beaucoup d'agents nous interrogent sur le fait que depuis quelques jours les données concernant le positionnement sur le groupe de fonction n'apparaissent plus sur e-connect Merci de nous indiquer quelles en sont les raisons ? Sur cette refonte allez-vous comme évoqué, envoyé un mail à chaque agent concerné ? Dans quelle temporalité ?

Toujours sur le sujet de la rémunération de manière plus large, les points d'indices supplémentaires n'apparaissent pas pour tous sur le bulletin de paie du mois de Janvier 2024. Pouvez-vous nous donner une explication ?

De plus, un certain nombre de collègues, notamment sur certaines DGA et Mairies de secteur, ne sont pas positionnés sur les emplois qu'ils occupent, voir ont été positionnés sur des emplois dégradés (ex : un agent chargé de gestion marché public qui devient assistant de gestion) sans aucun accompagnement ou aucune explication de leur hiérarchie. Cela est perçu, à juste titre, comme une dégradation de leur fonction. Une véritable communication sur ce sujet de la part de la DRH est nécessaire pour lever tout questionnement notamment sur le volet de la rémunération et des changements ou non induits.

Concernant l'organisation des JO :

L'UNSA vous demande, à l'instar de ce que vient d'annoncer l'Etat notamment pour les agents de la Police Nationale, l'octroi d'une prime exceptionnelle (à définir en lien avec les OS) pour les agents qui seront mobilisés durant cette période de fortes activités.

Enfin, l'UNSA demande le retrait du dossier des cycles de travail pour les agents du château de la Buzine, car le non recrutement d'agents sur certains postes, va engendrer des difficultés quant à l'application de ces cycles.

L'UNSA vous remercie pour votre écoute.