



Syndicat UNSA Territoriaux Ville de Marseille

Déclaration Préalable CST du 10 JUIN 2025

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

Les services publics de proximité que sont les collectivités territoriales sont le visage quotidien de la République pour des millions de citoyens. Pourtant, les femmes et les hommes qui le font vivre sont de plus en plus souvent confrontés à des actes de violence, d'irrespect, voire d'agression physique dans l'exercice de leurs missions. Loin d'être des faits divers isolés, ces situations traduisent une dégradation préoccupante du rapport entre les usagers et les institutions.

L'UNSA alerte déjà depuis plusieurs années sur l'augmentation de ces violences qui ne sont ni banales, ni acceptables.

Les conséquences de ces violences sont lourdes pour les agents : arrêts de travail, mobilité de service, sentiment d'abandon, perte de motivation, démissions. La souffrance psychologique engendrée est bien réelle. Derrière chaque fait se cache une histoire de découragement, d'isolement, parfois de rupture professionnelle.

Il est d'autant plus inacceptable que de nombreux agents n'osent pas signaler les faits subis, soit par peur des représailles, soit parce qu'ils ont intégré que « cela fait partie du métier ». Ce fatalisme est dangereux. Il installe l'idée que : le service public peut tout encaisser impassiblement, au risque de sacrifier ses agents.

Les pouvoirs publics de manière générale doivent cesser de banaliser ces faits. Chaque agression est une atteinte non seulement à un agent, mais aussi à la République. Protéger les agents, c'est protéger la République.

Le respect des agents publics n'est pas négociable. Il conditionne leur capacité à remplir leurs missions, mais aussi la qualité du lien social, de la solidarité et de la cohésion que porte la fonction publique territoriale.

L'UNSA restera mobilisée pour que chaque agent, quel que soit son métier, soit respecté, protégé et reconnu. C'est dans ce cadre là que notre organisation syndicale apporte tout son soutien au gardien du Stade de St Jérôme Lucchesi qui a subi avec son fils une grave agression sur cette installation municipale à la suite d'un match de Football.

C'est également dans ce cadre là que notre organisation syndicale apporte tout son soutien au personnel de la crèche de Saint Louis où s'est produit vendredi un grave incident. En effet, un individu a fait irruption à deux reprises au sein de la crèche et a commis un vol. Les enfants et le personnel ont dû suivre le protocole de mise en replis.

Notre collègue de FO et la Police Municipale ont été réactifs, mais pourquoi le droit de retrait n'a pas été accordé par la Direction des Crèches ? Le droit de retrait ou la fermeture d'un établissement dans ces cas décrits doit-être aussi un moyen de faire comprendre à la population que les agents de notre collectivité qui œuvre pour le service public doivent être respectés.

Pour les Directions qui s'opposent au droit de retrait quelle est la définition du danger imminent ?

Considérant que les agents territoriaux de notre collectivité sont exposés de manière régulière à des situations de tension, d'incivilité, de violence, de menace persistante induite par les trafics de drogue, dans le cadre de leurs fonctions, l'UNSA revendique l'attribution la plus large possible de la NBI pour l'ensemble des personnels de notre collectivité ou une augmentation significative de l'IFSE. Certes l'argent ne réglera pas les problèmes, mais il donnera le sentiment aux agents que l'administration prend en compte leurs difficultés.

Sur la campagne de promotion 2026

Les OS ont été destinataires du nombre prévisionnel de poste interne pour la campagne de promotion 2026; 141 postes. Nous espérons que ce nombre ne soit vraiment que prévisionnel. De plus, ce document nous informe, qu'enfin, 10 postes hors quotas ont été réservés aux agents RQTH.

C'est une avancée certes ou une auto-satisfaction, car nous vous rappelons que le décret [n° 2020-569](#) est paru le [13 mai 2020](#) et que depuis celui-ci l'agent RQTH peut être affecté par voie de détachement sur un grade supérieur sans obligatoirement attendre la campagne de promotion.

Donc ces agents, qui sont actuellement sur des postes de catégorie supérieure budgétisés et qui fournissent un travail plus que satisfaisant, ont perdu et perdent du temps et de l'argent.

Nous réitérons notre demande dans le respect du décret de ne pas attendre 2026 pour affecter par voie de détachement tous les agents sur le bon grade, et de revoir les quotas annoncés.

Départ en retraite

Depuis 2006, l'UNSa n'a de cesse de demander aux administrations successives d'instaurer une commission spéciale au titre du départ en retraite afin que les agents concernés et méritant, puissent bénéficier en priorité d'un avancement de grade au moins 1 an avant leur départ en retraite pour leur permettre d'obtenir un montant revalorisé de leur retraite. La mise en place de celle-ci ne dépend que de la volonté de l'autorité territoriale, au travers des lignes directrices de gestion.

Entretien professionnel, niveau d'expertise IFSE et CIA

Nous alertons de nouveau la DRH sur déroulement de la campagne des entretiens professionnels qui est en cours notamment au regard des nombreuses remontées des managers.

En effet, ceux-ci se retrouvent en grande difficulté pour positionner les agents sur les bons niveaux d'expertises concernant l'IFSE, faute de clairvoyance et d'explication de leur propre hiérarchie sur la méthodologie à employer.

Ajouter à cela, la visibilité nulle des montants correspondants au niveau d'expertise pour l'IFSE et aux montants des 4 niveaux du CIA, remet en cause la crédibilité du manager face à ces agents qui les rendront responsables du dysfonctionnement que vous avez créé pour attribuer des montants en toutes transparences.

En effet, par le fruit des diverses strates hiérarchiques, un agent positionné sur un niveau d'expertise 5 par son n+1 va dans le cadre de l'harmonisation (que vous érigez comme doctrine) potentiellement se retrouver sur un niveau 4 voir 3, et c'est le manager qui doit expliquer à l'agent qu'il n'est plus sur un niveau 5 mais un niveau 3 et que son IFSE sera impacté.

De plus, si l'on ajoute à cela la temporalité, avec une mise en œuvre effective des ajustements en fin d'année 2025, voire en début d'année 2026, nous espérons que vous avez prévu une cellule spéciale « doléance » à la DRH à la suite de cette campagne .

Quoi qu'il en soit notre organisation syndicale restera vigilante.

Paie des agents

Nous souhaiterions que la DRH nous communique les chiffres concernant le gain pécuniaire résultant de la retenue de 10 % sur le salaire liée à la maladie ordinaire, ainsi que les économies réalisées sur la prime d'été et la prime de fin d'année. En effet, pourriez-vous nous indiquer comment ces gains sont ventilés et utilisés ?

Direction des Sports

Nous souhaitons vous alerter sur le fait que les agents des piscines ont l'obligation de changer de site tous les 4 ans.

Dans le cadre de l'amélioration des conditions de travail et de l'organisation de la vie personnelle de ces agents, nous demandons que celle-ci soit basée sur le volontariat et non sur l'obligation.

Direction de la Petite enfance

Nous remercions la direction de la Petite Enfance pour son engagement auprès du personnel dans le cadre de la mise en œuvre et de l'accompagnement des VAE ainsi que pour sa réactivité sur le sujet des travaux demandés notamment sur la crèche du Castellas.

Mairie du 4/5

Nous avons demandé à plusieurs reprises depuis le 10 avril un rdv auprès de la DGS de cette Mairie de Secteur. Celle-ci, malgré l'urgence de la situation daigne nous recevoir. Elle a notamment reporté un rdv de plus d'un mois et annuler un rdv pour le 19 juin sans nous en informer alors que nous souhaitions lui exposer les graves problématiques que connaît le personnel du service culture qui est confronté à un management que nous pouvons qualifier de toxique. Nous vous demandons d'intervenir M. le DGS sur ce dossier car les agents sont en souffrance et cette attitude n'est pas acceptable pour notre organisation syndicale.

Calendrier des instances paritaires

Nous souhaiterions avoir connaissance des dates des prochains CST et F3CST et cela jusqu'à la fin de l'année.

Disposition sur l' endométriose

Serait il possible de connaître les avancées de ce dossier que nous vous avons soumis ?

Effectifs

Les effectifs de notre collectivité sont en constantes augmentation depuis 5 ans. Cela est nécessaire notamment sur des métiers essentiels au bien vivre ensemble, comme par exemple les Policiers Municipaux.

Toutefois, nous avons appris par des managers qui participent aux formations dans le cadre du campus managers et notamment qui ont suivi le module « les clefs du recrutement réussi » que 45 % des agents recrutés ne font plus parti des effectifs de notre collectivité au bout d'un an, soit quasiment un agent sur deux qui est recruté !

Ce chiffre, pour notre organisation syndicale, est malheureusement, significatif des grandes difficultés que connaît notre collectivité pour

fidéliser ces agents, fidélisation qui ne peut pas se traduire uniquement par rémunération, mais par la mise en œuvre d'une qualité de vie au travail améliorée, comme par exemple une stabilité des organisations, l'amélioration des procédures, la fluidification des relations entre chaque entité, une communication compréhensible et non soumise à des injonctions contradictoires, des aménagements d'espaces de détente au sein de chaque Direction, placer l'humain avant tout profit ...etc

Pour conclure, l'UNSa remercie M. Le Maire qui a accédé à notre demande concernant l'augmentation de la prime dite « été » au regard de l'inflation. Même si le montant peut sembler infime pour certains, c'est un nouveau geste que nous saluons, surtout dans le contexte critique des finances que nous a décrit le DGS lors de notre rencontre. Cependant nous revendiquons que cette augmentation soit pérennisée et reconduite chaque année.

L'UNSa vous remercie pour votre écoute.