



Syndicat UNSA Territoriaux Ville de Marseille

Déclaration Préalable
CST du 26 NOVEMBRE 2025

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

L'UNSA souhaite rappeler, en ouverture de cette instance, et en cette fin d'année bouillonnante, l'engagement remarquable des agents de la Ville de Marseille.

En effet, ils ont porté le service public dans un contexte complexe : réorganisations successives nécessaires certes mais douloureuses pour certains ; directions et services en tensions ; pressions budgétaires ; montée des incivilités ; transformations numériques rapides, tensions sociales et augmentation de la charge de travail. Leur sens du devoir et leur professionnalisme méritent une reconnaissance pleine et entière.

Nous tenons à mettre en avant les services qui ont travaillé dans des situations de forte tension, parfois avec des moyens limités et des effectifs insuffisants.

Qu'il s'agisse des services techniques, des écoles, de la petite enfance, des services administratifs, culturels, les métiers de l'animation ou l'administration d'accueil du public. Ces situations ont nécessité des efforts supplémentaires, souvent dans l'urgence, et ont parfois mis à l'épreuve la qualité de vie au travail des agents.

Au fil des réformes, des tableaux Excel, des arbitrages budgétaires et des injonctions contradictoires : le service public ne tient que parce que des femmes et des hommes s'y engagent chaque jour. Sans eux, rien ne fonctionne. C'est pour ces raisons que l'UNSA réaffirme que la priorité doit être donnée au bien-être au travail, à la

reconnaissance professionnelle, et à la qualité du service public, qui ne peut se construire sans moyens humains et matériels adaptés.

À propos du dialogue social, lorsqu'il est réel, franc et respectueux, il constitue un atout précieux pour la collectivité. S'il a été parfois mis à l'épreuve, il a permis aussi d'aboutir à des avancées et améliorations des conditions de travail. Pour autant, de nombreux sujets restent en suspens ou appellent une vigilance particulière sur :

- les moyens adaptés aux réalités de terrain ;
- les recrutements ciblés dans les services en crise, pour exemple le service gestion administrative de la santé et la DAF DRH qui ont un impact direct sur la vie professionnelle et privé des agents ;
- une véritable politique de qualité de vie au travail centrée sur l'humain, pas sur l'affichage ;
- une revalorisation significative du régime indemnitaire incluant la reconnaissance des compétences, des sujétions et des métiers ;
- les avancements de grade accélérés ;
- une prise en compte réelle des contraintes horaires, physiques et psychologiques ;
- la gestion des parcours professionnels et l'accompagnement des mobilités ;
- un accompagnement renforcé des encadrants ;
- une modernisation et formation des outils de travail ;
- une anticipation renforcée des départs à la retraite et des difficultés de recrutement ;
- la transmission des documents dans les délais ;
- la transparence sur les données (effectifs, budget, projets) ;
- une prise en compte réelle des propositions syndicales.

Concernant les revendications actuelles :

- Les niveaux d'expertise IFSE, la DRH se doit de communiquer les montants correspondant au niveau d'expertise par métiers. En effet, tout les agents attendent de savoir quel sera l'impact pécuniaire de leur

positionnement sur les niveaux d'expertise. Merci de nous apporter des précisions en séance sur ce point.

- Concernant le CIA, notre tract du 20 octobre dernier est assez explicite sur notre mécontentement, nous renouvelons nos revendications :

- Une transparence totale sur les montants et critères du CIA (le CIA doit être un levier juste, et non une prime arbitraire).
- Une liaison directe avec les entretiens professionnels (le niveau attribué de CIA (et d'IFSE) doit figurer dans la fiche d'évaluation annuelle, non pas être dissocié dans le logiciel SIRH Azur).
- Une instance paritaire de suivie du RIFSEEP (identique à la campagne de promotion)

- Concernant les métiers de l'animation nous dénonçons de nouveau l'externalisation des missions d'animation (temps périscolaires, extra-scolaires) car cela dévalorise les animateurs territoriaux qui ne sont plus que des contrôleurs. À ce titre, nous demandons un plan de recrutement ambitieux, notamment parce que la pyramide des âges parmi les animateurs est élevée.

- À propos du gel des dossiers des réorganisations nécessaires au bon fonctionnement des services et qui maintient donc en difficulté les équipes de terrain.

Pour l'UNSa revenir sur une décision inefficace n'est pas un renoncement : c'est une responsabilité et dans ce cas là une responsabilité envers les agents, et le service public.

Nous vous demandons donc que soit inscrit à l'ordre du jour du prochain CST les réorganisations en attente concernant notamment plusieurs Mairie de Secteur.

Prime d'attractivité:

Une solution a t-elle été trouvée pour attribuer la prime d'attractivité des agents des crèches volants car ces agents y ont aussi droit .

Pour l'UNSa un versement par le biais du CIA reste possible et nous demandons donc à l'Administration d'adopter cette possibilité.

- Concernant la décision de la fermeture à 16h des BMDP le 24 et le 31 décembre 2025, cette décision a été prise sans concertation avec les agents, de plus elle impose aux agents de déposer 1h pour régulariser leur temps de travail, que va-t-il se passer pour les agents qui n'ont pas d'heure sur leur crédit temps ?

Pour l'UNSa au regard des missions supplémentaires imposées, inscriptions et paiements des cantines scolaires, cette heure doit être accordée sans régularisation, soit être laissée au choix des agents.

- Concernant le CRU un service qui monte en compétence, comment mener à bien ces missions lorsque 4 postes sont à découverts , l'UNSa demande donc l'ouverture de publication de poste.

- À propos de la création des cycles de travail des agents des écoles lors de la maintenance et notamment le 6h-14h ou 7h-15h, nous ne comprenons pas la non possibilité à créer ces deux cycles, alors qu'il en existe plus de 400.

Dans un souci d'apaisement nous sollicitons la GOTT pour la création de ces deux cycles de travail.

- Nous avons été saisis par les concierges des écoles qui reçoivent un courrier recommandé leur imposant de mettre en place en Février 2026 l'abonnement du compteur électrique à leur nom propre. Ces agents ne sont pas contre, mais à condition que les logements soient mis aux normes thermiques. L'UNSa vous demande qu'aucune sanction ne soient prise envers nos concierges qui vivent dans des logements à la limite de l'insalubrité.

- Pour répondre aux besoins de renfort ponctuel lors d'événements ou situations de crise , la Ville a lancé un dispositif mobilisateur sur la base de volontariat. Nous ne comprenons pas pourquoi certaines catégories d'agents sont écartées de ce dispositif, ex : les agents des crèches et écoles, alors que c'est une volonté politique ?

- Concernant : les heures supplémentaires, prime des 10 dimanches, les jours fériés, la prime intérim, il est inacceptable que les paiements soient versés 3 voir 4 mois après que les agents les aient réalisés, et avec l'intervention des OS. Nous demandons à la DRH une vigilance particulière sur ces situations, qui ont une conséquence sur les finances des agents.

- Le 25 novembre est dédié « contre les violences faites aux femmes ».

L'UNSA souhaite rappeler la situation particulièrement préoccupante des agents, majoritairement des femmes, confrontés à des violences conjugales.

Certaines d'entre elles se retrouvent sans solution de logement du jour au lendemain, à la suite d'une éviction urgente de leur domicile pour garantir leur sécurité et parfois celle de leur enfant.

L'UNSA demande :

- La mise en place de solutions d'hébergement d'urgence réellement mobilisables, en lien avec les services compétents.
- Un accompagnement administratif renforcé pour les démarches immédiates (hébergement, protection, aides financières, soutien psychologique).
- Une prise en compte prioritaire dans les dispositifs municipaux relatifs au logement, aux aides exceptionnelles et à la protection des agents.

Notre organisation syndicale rappelle que la collectivité a le devoir d'assurer la sécurité de ses agents et de soutenir celles et ceux qui subissent des violences, afin qu'aucune victime ne se retrouve sans solution.

- Concernant le décret concernant les modalités d'avancement de grade des fonctionnaires de catégorie B de la Fonction Publique Territoriale a été publié le 19 novembre 2025.

Certaines collectivités ont anticipé sa mise en place en présentant le dossier de la révision des ratios en CST même en cette fin d'année. Il est regrettable que notre collectivité n'est pas pris la même initiative, et prive donc les agents de cette catégorie à l'avancement de grade.

Comme le prévoit le décret, L'UNSA demande à l'administration d'établir des tableaux d'avancement "complémentaires" permettant d'ajouter des promotions en cours d'année.

En Conclusion

L'UNSA continuera à défendre les droits et conditions de travail des agents avec détermination, mais toujours dans un esprit de responsabilité et de recherche de solutions.