



Syndicat UNSa Territoriaux Ville de Marseille

64 rue de la Joliette
13002 Marseille

Tél 06 32 28 91 22 / 04 91 14 55 90

unsaterritoriaux@marseille.fr

marseille.unsa-territoriaux.org

Le 22/06/2026

P'tit Rapporteur n°92

Comité Social Territorial du 17/06 2026

Présents Messieurs : Thomas Roller (Conseiller municipal délégué aux ressources humaines et au dialogue social), Matthieu Cordier (DRH) .

Quelques informations annoncées :

M. Thomas ROLLER a remercié et salué l'engagement et le professionnalisme du personnel de notre collectivité.

DRH : - Maintien de la prime d'été montant 630 euros

- La phase 2 IFSE : le réajustement pour certains métiers sera effectif sur le bulletin de salaire de novembre 2026

Notre déclaration préalable

L'augmentation régulière du SMIC a pour objectif de préserver le pouvoir d'achat des salariés les plus modestes.

Cependant, dans la Fonction Publique Territoriale, cette évolution produit des effets pervers qui pénalisent de nombreux agents, notamment ceux de catégorie C, mais aussi ceux de la catégorie B et A positionnés sur les premiers indices.

Ainsi, un agent nouvellement recruté peut percevoir une rémunération très proche de celle d'un agent ayant plusieurs années d'expérience, ce qui crée un sentiment d'injustice et une perte de motivation.

Pour compenser les effets de l'écrasement des grilles, la collectivité va avoir recours à une indemnité différentiel une « prime » .

Cette solution présente plusieurs limites :

- les primes peuvent être modifiées ou supprimées ;
- elles ne bénéficient pas du même niveau de garantie que le traitement indiciaire ;
- elles sont très peu ou pas prises en compte dans le calcul de la pension de retraite.

Ainsi, un agent peut maintenir son revenu pendant sa carrière grâce aux primes, mais subira une baisse importante lors de son départ à la retraite car le calcul de celle-ci repose principalement sur le traitement indiciaire.

Pour l'UNSA, cette situation n'est pas acceptable !

Les agents territoriaux assurent chaque jour des missions essentielles au service des Marseillaises et des Marseillais.

Leur engagement, leur professionnalisme et leur expertise méritent une véritable reconnaissance statutaire et non de simples mesures correctrices temporaires. C'est pourquoi face à cette situation, l'UNSA demande à la Ville de Marseille d'utiliser pleinement les possibilités offertes par les textes réglementaires en matière de promotion interne.

En effet la promotion interne n'est certes pas un droit individuel, mais elle apparaît comme l'un des leviers les plus efficaces.

Elle permet :

- une meilleure reconnaissance des compétences et certification détenue ;
- une valorisation de l'expérience acquise , de la transmission des savoir- faire ;
- une progression indiciaire durable ;
- une amélioration de la future retraite ;
- une fidélisation des agents.

Nous demandons donc à l'Administration d'engager rapidement une réflexion et des mesures concrètes visant à augmenter significativement le nombre de promotions notamment au grade d'agent de maîtrise, qui n'est réservé aujourd'hui qu'au agent encadrant, et plus largement, à tous les grades accessibles par promotion interne.

Il est primordial de reconnaître les compétences, valoriser les parcours professionnels et offrir de véritables perspectives d'évolution qui constituent aujourd'hui un enjeu majeur pour l'attractivité de notre collectivité, la fidélisation des agents et la qualité du service public.

- L'UNSA souhaite de nouveau évoquer le dossier du RIFSEEP.

Lors de la présentation de la phase 2, nous avons déjà exprimé nos réserves sur la complexité du dispositif, l'absence de visibilité sur certains montants et la nécessité d'une révision régulière permettant une progression réelle des rémunérations.

Aujourd'hui, force est de constater que cette deuxième phase a une nouvelle fois été reportée. Cette situation suscite de nombreuses interrogations parmi les agents.

Nous nous interrogeons désormais sur son effectivité réelle ainsi que sur le calendrier définitif de sa mise en œuvre.

Les agents ont besoin de visibilité.

Les managers ont besoin de visibilité.

Les organisations syndicales ont besoin de visibilité.

Les reports successifs alimentent l'incompréhension et fragilisent la crédibilité d'un dispositif pourtant présenté comme un outil majeur de reconnaissance professionnelle.

À force de reports, le risque est grand. Les agents étouffés par un pouvoir d'achat en berne, ne perçoivent plus le RIFSEEP comme un outil de reconnaissance et une amélioration de leur niveau de vie , mais comme une promesse sans cesse repoussée.

L'UNSA demande donc que l'administration puisse aujourd'hui répondre clairement aux questions suivantes :

- Quel est désormais le calendrier précis de mise en œuvre de la phase 2 du RIFSEEP ?
- Les engagements pris concernant les réexamens périodiques des situations individuelles sont-ils maintenus ?

- Une communication détaillée des montants liés aux niveaux d'expertise et aux différents niveaux du CIA est-elle enfin prévue ?
- Une instance de suivi du RIFSEEP associant les organisations syndicales sera-t-elle mise en place ?

Plus largement, l'UNSa rappelle que la fidélisation des agents ne pourra pas reposer uniquement sur les recrutements.

Les chiffres communiqués ces derniers mois démontrent les difficultés de notre collectivité à conserver durablement ses effectifs.

La reconnaissance salariale, les perspectives de carrière, les conditions de travail, la stabilité des organisations et la qualité du management constituent aujourd'hui des enjeux majeurs.

L'UNSa s'interroge également sur l'adéquation des ratios de promotion actuellement appliqués avec l'objectif affiché de reconnaissance et de valorisation des parcours professionnels. Une meilleure visibilité sur ces ratios et sur leur mise en œuvre permettrait de répondre aux attentes des agents et de renforcer la confiance dans les perspectives d'évolution au sein de la collectivité.

Les agents de la Ville de Marseille continuent d'assurer leurs missions avec professionnalisme malgré les contraintes budgétaires, les difficultés de recrutement sur certains postes et l'augmentation constante des sollicitations du public.

Ils attendent légitimement que les engagements pris à leur égard soient respectés et que les dispositifs annoncés deviennent enfin une réalité tangible.

Enfin, concernant la semaine de 4 jours, quand la DRH va-t-elle ouvrir des discussions avec les OS ?

DOSSIERS SOUMIS POUR AVIS ET VOTES

Toutes nos déclarations sur les dossiers sont consultables sur le site marseille.unsa-territoriaux.org

1) Gouvernance municipale de crise

Votes : Pour : UNSa / FO / CGT / CFE-CGC-CFTC / FSU

2) Cycles de travail

Château de la Buzine

L'UNSA a demandé le paiement des dimanches travaillés de l'année 2025 pour les agents d'accueil .

Pour : UNSa / FO / CFE-CGC-CFTC / FSU : Abstention CGT

Direction éducation (AAPM)

L'UNSa a demandé l'octroi de titres restaurant pour les AAPM. Les conditions des AAPM vont évoluer positivement dès la rentrée prochaine.

Pour : UNSa / FO / CFE-CGC-CFTC : Abstention CGT /FSU

Service Maintenance de la restauration scolaire

Pour : UNSa / FO / CFE-CGC-CFTC / CGT / FSU

Service transport marchandises sécurisation événementiel

Pour : UNSa / FO / CFE-CGC-CFTC / CGT / FSU

Service gestion équipements locaux Mairie-6/8

Pour : UNSa / FO / CFE-CGC-CFTC / CGT / FSU

Service Etat civil Mairie 11/12

Pour : UNSa / FO / CFE-CGC-CFTC / CGT / FSU

3) Lignes Directrice de Gestion

Pour l'UNSa, les LDG ont été votées en 2019 pour une durée de 6 ans. Conformément au décret de 2019. Ce dossier nous informe de la volonté de l'Administration à réviser les LDG en y associant toutes les organisations syndicales. Ces concertations seront effectives dès 2027 pour une application en 2028.

Pour : UNSa : Abstention FO / CFE-CGC-CFTC / FSU : contre / CGT

4) Modalité de gestion des agents Contractuels

Pour l'UNSa, ce dossier clarifie et harmonise les modalités de gestion des agents contractuels. Il vise aussi à encadrer les conditions de recrutement, de rémunération et d'évolution afin de garantir d'avantage de lisibilité et d'équité.

Mais l'UNSA reste attentive à ce que le recours aux agents contractuels demeure conforme à son caractère dérogatoire et ne conduise pas à fragiliser durablement l'emploi statutaire.

Pour : UNSa : Abstention : FO / CFE-CGC-CFTC : contre : CGT / FSU

5) Cadre de gestion des situations de « Faisant Fonction »

Pour l'UNSa ce dossier rappelle le cadre de l'article L411-5 du code Général de la Fonction Publique. Il vise à reconnaître et à accompagner les agents qui se trouvent dans cette situation.

Pour : UNSa / FO : Abstention : FSU / CFE-CGC-CFTC : contre : CGT

6) Renouvellement de la convention ACTI

Pour : UNSa / FO / CGT / CFE-CGC-CFTC / FSU

7) Bilan 2025 et accueil d'une nouvelle promotion d'apprentis

Pour : UNSa / FO / CGT / CFE-CGC-CFTC / FSU

8) Élections professionnelles 2026

Pour : FO : Abstention : UNSa / FO / CGT / CFE-CGC-CFTC / FSU

9) Plan de déplacement de l'Administration

- *Renouvellement en électrique du parc automobile (40% en 2026)*
- *Achat de vélos cargos pour l'équipement des agents de plusieurs directions (animation, éducation, littoral, communication externe etc..)*
- *Incitation au covoiturage*
- *Bascule de 280 véhicules en pool*
- *Instauration du forfait Mobilité Durable : (titulaires et contractuels)*
 - *100 euros lorsque le nombre de déplacement est compris entre 30 et 59 jours,*
 - *200 euros lorsqu'il est compris entre 60 et 99 jours,*
 - *300 lorsque le nombre de déplacement est d'au moins 100 jours,*
- *suppression des places de stationnement pour les véhicules particuliers,*
- *suppression du remisage (sauf dérogation)*

Pour : FSU Abstention : UNSa / FO CGT / CFE-CGC-CFTC

10) Evolution organisationnelle de la Direction de l' Administration Générale et du protocole

Pour : UNSa / FO / CGT / CFE-CGC-CFTC / FSU

11) Projet d'ajustement de l'organisation opérationnelle de la direction de la Police Municipale et de la sécurité

Pour : UNSa / FO : Abstention CGT / CFE-CGC-CFTC / FSU

12) Réorganisation Direction relation aux familles et projets partenariaux

Modification du nom de la Direction / Direction relation aux Familles et Droits de l'enfant.

Pour : UNSa / FO / CGT / CFE-CGC-CFTC / FSU

Dossiers en communication

- *Expérimentation de mutualisation fonctionnelle entre le CRU, CSU, équipes ASVP*
- *Permanence d'État civil de la Mairie des 6/8 au sein de l'hôpital Saint Joseph*
- *Création du titre professionnel d'intervenant éducatif Petite Enfance*
- *Bilan de la formation professionnelle*
- *Repositionnement professionnel pour raisons médicale : PPR*

Pour le Bureau Josselyne COZZOLINO
Cyril Picard