



Syndicat UNSA Territoriaux Ville de Marseille

Déclaration Préalable CST du 17 JUIN 2026

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

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 , est-ce que la DRH va ouvrir des discussions avec les OS.

L'UNSa restera particulièrement vigilante sur ces sujets et continuera à porter avec détermination les revendications des agents.

Je vous remercie de votre attention.