



Syndicat UNSA Territoriaux Ville de Marseille

**Déclaration sur dossier
CST du 07 Octobre 2026**

Dossier 8 - AJUSTEMENTS D'ORGANISATION

L'UNSa a pris connaissance des différents projets d'ajustement d'organisation présentés aujourd'hui.

Les situations sont différentes selon les directions, mais nous retrouvons plusieurs problématiques communes.

Nous pouvons entendre qu'une administration se doit de faire évoluer son organisation lorsque les missions changent ou lorsque l'organisation précédente montre ses limites.

Mais notre rôle de représentant syndical est également de soulever les conséquences de ces réorganisations pour les agents.

Et notre première interrogation est simple :

Dans plusieurs dossiers, nous constatons que les organigrammes sont précisément décrits, alors que les éléments concernant les effectifs, les postes vacants, la charge de travail ou l'accompagnement des agents sont beaucoup moins présents.

Pour l'UNSa, une réorganisation ne peut pas simplement conduire à redistribuer les missions entre des agents déjà présents.

Nous souhaitons donc revenir rapidement sur chacun des dossiers.

DGA2M

Concernant la DGA2M, nous prenons acte du renforcement de certaines fonctions, notamment au sein de la DACP.

La création d'un pôle d'ingénierie juridique et contractuelle et d'un service d'appui juridique et modes de gestion pose toutefois la question des moyens.

S'agit-il de créations de postes ou de redéploiements ?

Même interrogation concernant le regroupement des fonctions RH, prévention et logistique.

Pour l'UNSa, la clarification des missions doit nécessairement être accompagnée des moyens humains nécessaires à leur réalisation.

DGAREP

Concernant la Direction des Grands Projets, le dossier indique lui-même que la montée en charge du Plan Écoles nécessite une évolution des compétences et des effectifs et qu'au-delà d'une dizaine d'écoles par chef de projet, la charge devient difficilement soutenable.

Nous souhaitons donc comprendre comment la nouvelle organisation, avec notamment la suppression de deux emplois et la création de deux nouveaux emplois, permettra d'absorber cette montée en charge.

Nous demandons également une clarification sur les chiffres présentés concernant les écoles : 140 écoles coordonnées sont évoquées alors que les volumes présentés pour les trois cheffes de projet représentent 182 écoles.

Nous souhaitons que cette différence soit expliquée.

DGASP

Concernant la DGASP, la territorialisation de la Police municipale autour de trois divisions Nord, Centre et Sud peut répondre à un objectif de proximité.

La Direction connaît une croissance de ses effectifs et de ses activités. Les nouvelles missions et les nouveaux périmètres doivent donc être accompagnés d'une évaluation de la charge de travail.

Concernant la Police administrative et de la Protection, nous relevons notamment la création du Service Prévention de la délinquance et du Service Sécurité des événements.

Nous souhaitons conserver une attention particulière sur le CLSPDR : son rattachement évolue, puisqu'il passe sous l'autorité du directeur de la DPAP, tout en maintenant un lien fonctionnel avec le DGA.

Nous demandons donc que soient clairement précisés le rôle de chacun, les responsabilités et les modalités d'arbitrage.

Concernant le Service Sécurité des événements, qui devient un véritable point d'entrée pour l'instruction et la coordination de la sécurité des manifestations, son périmètre est particulièrement large : coordination avec les services de l'État, préparation des dispositifs de sécurité, plans de circulation, moyens logistiques et suivi des dispositifs.

Nous demandons donc quels effectifs et quels moyens seront réellement affectés à ce service.

DGAJS

Concernant la DGAJS, plusieurs transferts sont proposés afin de rapprocher certaines missions des politiques publiques concernées.

Nous sommes toutefois interpellés par l'annonce d'une deuxième phase de réorganisation après l'intégration des agents.

Pourquoi cette nouvelle étape est-elle déjà prévue ? Quel sera son calendrier et quelles en seront les conséquences pour les agents ?

Nous demandons également de clarifier l'articulation entre le Guichet unique des subventions et le Bureau des subventions intégré à la Direction d'appui fonctionnel.

Une organisation doit rester lisible et stable pour les agents comme pour les usagers.

DGATL

Concernant l'Opéra et l'Odéon suite à la bilatérale, nous vous demandons de nous confirmer en séance que les personnels techniques actuellement en poste de coordination seront bien positionnés en coordonnateur accès en catégorie B.

DGAVQ

Concernant la DGAVQ, nous sommes particulièrement attentifs au fait que cette réorganisation constitue une première étape, puisqu'une future DGA Patrimoine Immobilier est déjà annoncée pour 2027.

Nous demandons donc que les agents concernés par les transferts et suppressions de structures soient accompagnés dans la durée.

Nous serons également vigilants sur la création de la Division Interventions Sanitaires, notamment concernant les moyens de prévention et de protection nécessaires aux agents.

Nous souhaitons savoir quels sont les effectifs concernés et comment seront accompagnées les prochaines étapes de cette transformation.

DGAVD

Sur ce dossier il est important que la DAF soit renforcée suite à des départs actés en retraite au regard des ajustements en cours et du transferts de personnel vers la DGAVD. Cette problématique a t'elle bien été prise en compte par la DRH ?

DGS

Concernant la DGS, nous sommes face à une réorganisation importante avec la création de la SGAJA, la mutualisation d'une DAF et plusieurs transferts de missions et d'agents.

Notre première question porte sur la nouvelle répartition des responsabilités entre la DGS et la SGAJA.

Les notions de « vigie », de « Sémaphore » et de coordination transversale doivent être précisées :

Qui décide ? Qui arbitre ? Qui est responsable ?

Concernant la DAF mutualisée, qui devra répondre aux besoins de la DGS, de la DGA REP et de la SGAJA, nous demandons quels effectifs sont prévus et comment seront priorisées les demandes.

Enfin, concernant les agents transférés, notamment vers l'événementiel, nous souhaitons connaître les conséquences sur leurs missions et leurs conditions de travail.

Mairie 4/5

Nous l'avons indiqué en séance préparatoire, nous sommes toujours interrogatif sur l'accompagnement des personnels qui dépendront de deux divisions et qui sont affectés sur une même structure.

En effet, par retour d'expérience des agents, nous savons que cette organisation n'est pas des plus optimale.

De plus, comment seront gérés les projets transversaux entre Enfance, Famille, Séniors, Jeunesse, Sport et Vie associative ?

Mairie 13/14

Concernant la Mairie du 7e secteur, le dossier a le mérite de reconnaître

plusieurs difficultés : déficit d'encadrement, manque de personnel, difficultés avec la mairie centrale et la Métropole, procédures à simplifier et communication interne à améliorer.

Notre question est donc directe: Quels moyens humains sont prévus pour répondre à ces difficultés que l'administration reconnaît elle-même ?

La mairie compte aujourd'hui 213 agents.

Nous demandons donc la répartition des effectifs avant et après réorganisation, les postes vacants et les créations ou redéploiements prévus.

Nous sommes particulièrement attentifs au nouveau Service des Équipements de Proximité, qui aura la responsabilité de 19 CMA et 14 ACM, soit 33 équipements.

Vous indiquez vouloir renforcer ou alléger les équipes selon des besoins « objectivés ».

Nous demandons donc quels sont ces critères et si ces ajustements pourront entraîner des changements réguliers d'affectation pour les agents.

Concernant le nouveau Service Logement, nous demandons également quels effectifs lui seront affectés et quel est le calendrier de la Maison de l'Habitat.

Enfin, puisque plusieurs difficultés déjà signalées par l'UNSa en 2023 sont encore reconnues dans ce dossier, nous demandons quel bilan global la Ville tire de la précédente réorganisation des mairies de secteur.

Effectivement, nous souhaitons savoir ce qu'est devenue la demande formulée par l'UNSa en 2023 concernant une harmonisation des règles de fonctionnement entre les mairies de secteur (notamment au niveau des règlements de fonctionnement des ACM, des conventionnements associatifs,...)

En conclusion, Monsieur le Président, à travers l'ensemble de ces dossiers, notre position est constante.

Nous ne contestons pas le principe selon lequel une organisation peut et doit

évoluer.

Mais un nouvel organigramme ne constitue pas, à lui seul, une amélioration du service public. Pour l'UNSa, quatre conditions sont essentielles :

- des effectifs adaptés aux missions ;
- une charge de travail objectivée ;
- un accompagnement réel des agents et une attention portée à leurs conditions de travail ;
- et une évaluation des réorganisations après leur mise en œuvre.

Nous demandons donc que les représentants du personnel puissent disposer des éléments RH nécessaires : effectifs, postes vacants, créations ou redéploiements et conséquences pour les agents.

Nous demandons également qu'un bilan des principales réorganisations soit présenté au CST dans les six à douze mois suivant leur mise en œuvre, afin de vérifier si les objectifs annoncés ont effectivement été atteints et quelles difficultés doivent éventuellement être corrigées.

Pour l'UNSa, une réorganisation réussie n'est pas celle qui produit simplement un nouvel organigramme. C'est celle qui donne aux agents les moyens d'exercer leurs missions dans de bonnes conditions et qui permet à la collectivité d'assurer durablement un service public de qualité.

Je vous remercie.