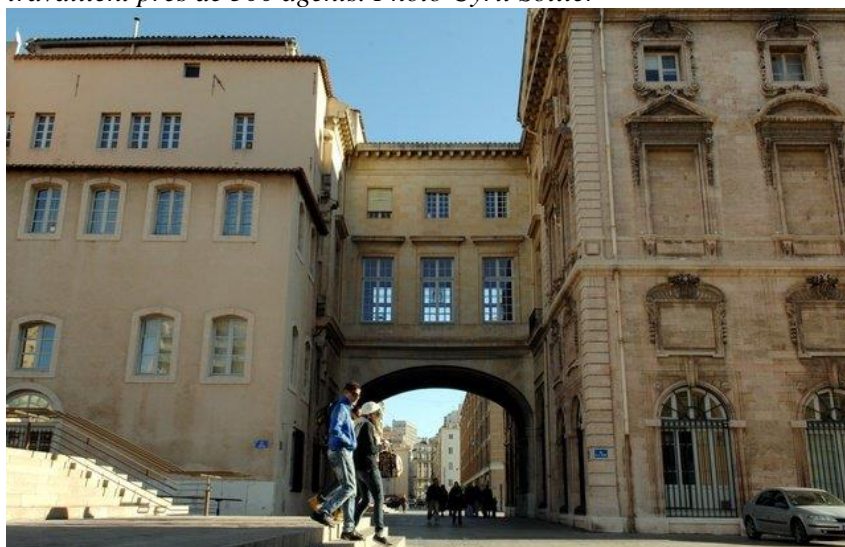


Marseille : des pointeuses pour contrôler le temps de travail à la mairie

Avec l'arrivée des badges électroniques, les agents devront faire toutes leurs heures de travail. Enfin presque – *LA PROVENCE* mardi 16/01/2018



Déjà équipés de badgeuses : l'hôtel de Ville, le pavillon Daviel ou encore l'îlot Allar (sports et patrimoine) où travaillent près de 500 agents. Photo Cyril Sollier



Déjà équipés de badgeuses : l'hôtel de Ville, le pavillon Daviel ou encore l'îlot Allar (sports et patrimoine) où travaillent près de 500 agents. Photo Cyril Sollier

Officiellement, il s'agit d'un banal dispositif de sécurité. D'ailleurs, les élus aussi doivent s'y plier. Désormais, pour pénétrer à l'intérieur de l'hôtel de ville, au pavillon Daviel ou encore dans les locaux du service des sports et patrimoine à l'îlot Allar (15e), il faut être équipé d'une carte à piste magnétique, sésame indispensable qui pour ouvrir les portes et les ascenseurs.

"Moi-même, à partir du moment où j'entre dans le parking, je suis tracé six fois jusqu'à mon bureau", calcule Jean-Claude Gondard, qui défend *"l'objectif de sécurité"*. Mais personne n'est dupe et le secrétaire général de la Ville ne le cache pas : l'utilisation de ces badges *"renseigne utilement sur la présence des agents dans les bâtiments et les bureaux"*. Il s'agit, autrement dit, d'un système de pointeuse pour contrôler le temps de travail des fonctionnaires municipaux. *"C'est en tout cas ce que ressentent les agents"*, confirme Jean-Pierre Zanlucca, secrétaire FSU-territoriaux, qui dénonce la *"stigmatisation"* des personnels, faisant observer, à juste titre, que *"c'est bien l'administration qui élabore leurs plannings"*.

Briser un tabou

Petit à petit, ces badges seront distribués à la totalité des 12 000 agents de la Ville, y compris, à terme, aux "tatas" des écoles. Et aussi aux agents de la Métropole qui intégreront, à l'automne prochain, les nouveaux locaux de la tour La Marseillaise. *In fine*, les agents de la collecte, habitués au "fini-parti", devraient eux aussi s'y coller au début et à la fin de leur tournée.

Dans une ville où, à tort ou à raison, les fonctionnaires n'ont pas la réputation de se tuer à la tâche, c'est un tabou que la municipalité a soudainement décidé de briser. Cette urgence à contrôler le fonctionnement fait écho au scandale qui a éclaté au Samu social, où les agents ne prenaient leur poste que... un jour sur deux (dix à douze jours par mois). L'enquête préliminaire, ouverte il y a quelques mois sur cette affaire, risque fort de s'intéresser à d'autres services municipaux. Et dans l'entourage du maire, on explique vouloir *"rentrer dans les clous"*, afin de ne pas *"laisser de casseroles"* à la fin du dernier mandat de Jean-Claude Gaudin.

Un "cadeau" de 40 heures

Aussi, une délibération sur le temps de travail a-t-elle été votée en conseil municipal. Objectif : *"que le droit remplace des usages"* adoptés au fil des années. Finis les petits arrangements : désormais, les municipaux devront faire leurs heures, toutes les heures. Enfin presque.

Car pas question de remettre en cause ce que les municipaux appellent *"la semaine d'hiver"*. Il s'agit en fait d'un cadeau de 40 heures que l'administration accorde à ses agents. En 2002, une délibération a fixé à 1 567 heures annuelle leur durée de travail, alors que la durée légale de la fonction publique est de 1 607 heures. Vertement pointée dans un rapport de la Chambre régionale des comptes de 2013, cette illégalité coûte cher aux contribuables marseillais : *"10 millions d'euros par an, soit l'équivalent de 280 équivalents temps plein"* ont calculé les magistrats de la CRC.

À l'heure métropolitaine...

Mais ce privilège a été maintenu par la Ville. Celle-ci argue de *"la spécificité des conditions de travail à Marseille"*, comme *"l'insécurité urbaine"*, *"la prise en charge de publics en*

difficulté", ou encore "la complexité et la diversité du milieu urbain marseillais". Dans sa réponse à la Chambre, la municipalité fait surtout observer que ce régime "recueille la satisfaction des personnels". Et que "revenir sur cet acquis aurait très probablement des conséquences sociales lourdes de nature à dégrader durablement le climat social au sein des services municipaux".

À l'heure où s'ouvre le vaste chantier de l'harmonisation statutaire des agents de la Métropole, ces privilèges seront-ils étendus aux 7 200 fonctionnaires de la nouvelle collectivité ? Avec cinq semaines de congés annuels, la "semaine d'hiver", 11 jours de RTT, 12 jours enfant malade et trois "journées du maire", les agents marseillais bénéficient, et de loin, du statut le plus avantageux. Ce qui n'empêche pas Marseille de figurer sur le podium 2016 de la fondation Ifrap des communes les plus touchées par l'absentéisme : 2e (après Amiens), avec 36,80 jours d'absence par agent (contre 16,7 jours par an pour les salariés du privé).

"Pour que le travail soit plus efficace, il faut négocier service par service"



Bibliothèques (ici l'Alcazar), musées, piscines, opéra... Chaque service a ses spécificités.

Des fainéants les employés municipaux ? Cette mauvaise réputation, de nombreux agents en souffrent et n'en veulent plus. Elle provoque *"un incivisme croissant"* dont ils sont *"victimes"*, lorsqu'ils se font traiter *"de tricheurs, fainéants et profiteurs"*, ont expliqué, en juin dernier, les syndicats CFE-CGC et CFDT devant le comité technique paritaire sur les cycles de travail. Pour Ludovic Bedrossian (CFTC), ce malaise au travail et ces *"gabegies en tout genre, sont dus à l'absence d'une gestion équitable et aux erreurs de casting de certains responsables : encartés politiques ou syndicaux, copinage, réseaux ou tout simplement casting de ceux qui se montrent le plus"*... En ligne de mire : le syndicat FO Territoriaux et le système de cogestion

"à la marseillaise" hérité du defferrisme, auquel les autres syndicats veulent mettre fin, profitant notamment de l'élargissement métropolitain.

Favorable au principe des badgeuses, la CFDT regrette toutefois l'absence de concertation : *"Comme d'habitude, l'administration a mis la charrue avant les boeufs. Il aurait fallu d'abord négocier sur les cycles de travail pour permettre de la souplesse et de l'efficacité, ce que nous sommes en train de faire."* Négociateur, service par service : c'est aussi le mot d'ordre chez Force ouvrière. Lundi, son secrétaire général Patrick Rué a reconnu, lors des rituels vœux du syndicat au maire que l'arrivée des pointeuses *"a fait grincer des dents"*.

Mais pour la FSU (2e syndicat à la Ville), *"ce qui plombe le fonctionnement de certains services, c'est avant tout l'absentéisme. Or, depuis plusieurs années, il n'y a aucun recrutement pour y pallier. Donc, aujourd'hui, le seul moyen de se mettre dans les clous en termes de temps de travail, c'est de supprimer des activités"*, résume Jean-Pierre Zanlucca. Les fermetures intempestives de piscines, ou encore de salles de musées sont la conséquence de ces carences. Dans ce dernier service, où sont "recasés" de nombreux fonctionnaires en fin de carrière ou sortant d'une longue maladie, un agent sur trois manque chaque jour l'appel ! Et le rétablissement du jour de carence chez les fonctionnaires risque de ne pas suffire à étoffer les tableaux de service.

Dans les bibliothèques, ce n'est pas l'absentéisme, mais bien la durée de travail des agents qui est en cause. Trente-deux heures par semaine d'après le CRC, en raison notamment des journées continues autorisées par les chefs de service. Désormais, une pause méridienne plus longue doit contraindre les agents à terminer à 18 h 15 ou 19 h 15, sans possibilité de finir à 17 h. Reste que depuis l'ouverture de l'Alcazar en 2004, où les bibliothèques comptaient 320 agents, une quarantaine de postes auraient été perdus.

Se contenter de pointer les agents *"risque d'aggraver le vague à l'âme"*, met en garde le président du groupe municipal PS Benoît Payan, pour qui ces personnels souffrent d'un *"profond déficit de management"* : *"On a un système de rémunération, de formation, de mobilité moyenâgeux par rapport aux autres collectivités"*, tranche l' élu qui estime que *"pour avoir des agents efficaces, il faut d'abord les écouter et les impliquer dans leur travail"*.

Guilhem Ricavy