LA FSU TERRITORIALE 13
SECTION METROPOLE
22, place Victor Gélu - 13002 Marseille
*Tél : 04.91.31.36.50*
*fsu.territoriale@ampmetropole.fr*

# *Compte rendu du CT du 06/10/2020*

## Dossier 1 : Calendrier prévisionnel du Comité Technique pour l'année 2020 (pour info)

***Résumé du dossier :***

Le Comité Technique est informé du calendrier prévisionnel de ses séances pour l'année 2020, comme suit :

| | | |
|---|---|---|
| **Comité Technique 2** | **mardi 6 octobre 2020** | **09h30 - 12h30** |
| CT de recours | mercredi 14 octobre 2020 | 09h30 - 12h30 |
| **Comité Technique 3** | **lundi 2 novembre 2020** | **09h30 - 12h30** |
| CT de recours | mardi 10 novembre 2020 | 09h30 – 12h30 |
| **Comité Technique 4** | **lundi 7 décembre 2020** | **09h30 - 12h30** |
| CT de recours | mercredi 16 décembre 2020 | 14h30 - 17h30 |

## Dossier 2 : Actualisation de la Charte d'usage et de sécurité pour les utilisateurs du Système d'information de la Métropole

***Résumé du dossier :***

*Il est proposé une nouvelle rédaction de la charte qui tient compte des évolutions suivantes :*
*- refonte de la première partie, qui évoque plus directement :*
*- les principes généraux intégrant la déontologie et les droits et obligations des utilisateurs (intégrité, discrétion, secret professionnel, etc.) en raison de l'effet amplificateur de l'utilisation des outils informatiques sur des comportements individuels inadéquats (diffusion, duplication et permanence des informations),*
*- précision des populations visées par la charte : l'ensemble des utilisateurs du système d'information de la Métropole,*
*- le droit à la déconnexion,*
*- la responsabilité des utilisateurs dans l'utilisation des divers outils du SI, au regard de leurs obligations (secret professionnel, discrétion, protection des données personnelles, etc.).*
*- les modalités de travail dont le télétravail, rappelant la responsabilité des utilisateurs sur le SI quelle que soit la situation de travail,*
*- mention de la Commission de recueil des signalements de la Métropole, notamment pour les cas de harcèlement par les outils numériques,*
*- révision de ce qui relève de l'usage et de la sécurité du SI, et retrait ce qui relèverait d'un mode opératoire ou d'un simple conseil de comportement (comment rédiger un mail, etc.),*

LA FSU TERRITORIALE 13
SECTION METROPOLE
22, place Victor Gélu - 13002 Marseille
*Tél : 04.91.31.36.50*
*fsu.territoriale@ampmetropole.fr*

*- précision de règles de sécurité rendues nécessaires par le retour d'expérience cyberattaque + COVID-19 (importance de la solidité des mots de passe, conduite à tenir en cas de perte ou de vol de matériel, etc.),*
*- précision des modalités d'accès aux données des salariés de la Métropole par l'employeur en cas d'absence.*

**Le point de vue de la FSU :**

La FSU Territoriale accueille, avec satisfaction, la prise en compte des modifications apportées à ce document dont notamment le droit à la déconnexion et les nombreux rappels de bon sens et d'hygiène numérique pour limiter ou éviter les effets d'une éventuelle nouvelle attaque informatique.

Nous avons proposé, pour une meilleure lisibilité, la mise en place d'une annexe ou d'une fiche d'informations récapitulant ou regroupant les informations qui sont tracées car on les retrouve dans différentes rubriques du document ; ainsi que leur durée de rétention légale par type de données, et, la taille maximale d'un message électronique.

Nous avons alerté sur une potentielle situation de vulnérabilité : il est évoqué l'interdiction de la connexion des équipements personnels sur le réseau de l'Administration : qu'en est-il du cas d'une messagerie personnelle, potentiellement vectrice de virus, de spam ou de phishing, qui est paramétrée sur un équipement métropolitain ?

Nous avons interrogé l'Administration sur 2 points qui nous ont paru importants :

- le consentement des participants lors de l'enregistrement de réunions ou de conférences via des outils du type Teams qui n'a pas été évoqué,
- la partie non-restitution des matériels : émettre un bon de restitution avec le prix à neuf d'un équipement : quid de certains agents qui sont équipés avec du matériel de 2ème main ou qui n'a plus de valeur vénale ? Même si nous comprenons tout à fait la volonté de l'Administration de récupérer les matériels qui lui appartiennent.

**La FSU a voté : POUR**

**Dossier 3 : <u>Approbation du principe d'une délégation de service public pour le Centre des congrès d'Aubagne</u>**

***Résumé du dossier :***

*Le Conseil de Territoire du Pays d'Aubagne et de l'Etoile doit renouveler la gestion du Centre des congrès à Aubagne car l'actuelle DSP prend fin le 31 décembre 2021.*
*Le renouvellement de cette DSP est sans incidence sur le plan ressources humaines pour les agents du Territoire.*
*La durée de la nouvelle DSP sera de 5 ans.*

LA FSU TERRITORIALE 13
SECTION METROPOLE
22, place Victor Gélu - 13002 Marseille
*Tél : 04.91.31.36.50*
*fsu.territoriale@ampmetropole.fr*

**Le point de vue de la FSU :**

La FSU prend acte du renouvellement de cette DSP et n'a pas de remarque particulière à formuler sur ce dossier.

## La FSU a voté : POUR

## Dossier 4 : Modifications des cycles des Médiathèques du Conseil de Territoire d'Istres Ouest Provence

***Résumé du dossier :***

*Depuis maintenant un an, un travail de réflexion a été entrepris conjointement entre la Direction Générale Adjointe Ressources Humaines et l'équipe de Direction des médiathèques du CT5, afin d'aboutir à une modification organisationnelle permettant de se mettre en conformité avec le cadre réglementaire métropolitain. A ce titre, une équipe de la DGARH s'est déplacée sur le Conseil de Territoire pour rencontrer l'équipe d'encadrement du réseau intercommunal des médiathèques et présenter les modalités du temps de travail métropolitain.*
*Le temps de travail des médiathèques du CT5 est actuellement organisé sur 4 jours, du mardi au vendredi, et quand le samedi est un jour travaillé, les agents concernés récupèrent le jeudi.*
*Ce travail s'effectue sur une base horaire hebdomadaire de 35 heures qui n'ouvre pas droit à RTT. Les heures effectuées au-delà du temps de travail quotidien peuvent être récupérées en journée ou demi-journée, ce qui est incompatible avec les dispositions de la délibération FAG 163-7819/19/CM énoncées précédemment.*
*C'est pourquoi, l'équipe de direction du réseau intercommunal, a formulé une proposition d'organisation qui a été validée par la DGARH et la DGS du Conseil de Territoire :*
*- Travail en plages horaires fixes : 8h45 – 18h30 avec un temps de pause méridien de 45 minutes ;*
*- Abattement de plus ou moins 15 minutes en début et fin de vacation ;*
*- Temps de travail hebdomadaire : 35h ou 37h30 sur décision hiérarchique - Gain de 12 jours de RTT si passage à la formule à 37h30 ;*
*- récupération possible à titre exceptionnel sur les plages fixes, après accord du supérieur hiérarchique, des heures supplémentaires effectuées pour tout événement exceptionnel à la demande de la hiérarchie.*
*Outre la mise en conformité avec les dispositions délibérées, cet aménagement de cycle revêt un réel intérêt dans le fonctionnement du réseau ouvert au public et répond aux contraintes de planification du travail des personnels.*
*La mise en œuvre de cette nouvelle organisation sera effective au 1er janvier 2021.*

## DOSSIER RETIRE DE L'ORDRE DU JOUR

LA FSU TERRITORIALE 13
SECTION METROPOLE
22, place Victor Gélu - 13002 Marseille
*Tél : 04.91.31.36.50*
*fsu.territoriale@ampmetropole.fr*

## Dossier 5 : Approbation de l'avenant 17 à la convention n°05/2005 portant complément de la participation financière du CAS

***Résumé du dossier :***

*Dans l'attente d'une harmonisation des œuvres sociales, dont les travaux ont été inscrits dans le cadre du dialogue social en 2018, le Comité d'Action Sociale permet, à ce jour, le bénéfice de secours d'urgence aux seuls agents du Territoire Marseille Provence et des agents ayant fait l'objet d'un recrutement sur l'organigramme métropolitain ou par voie de transfert, conformément à la convention n°05/1005 du 6 janvier 2005 entre la Communauté Urbaine de Marseille et le Comité d'Action Sociale, renouvelé par l'avenant n°16 pour l'exercice 2020 et approuvé le 19 décembre 2019 par la délibération n° FAG 159-7815/19/CM.*
*La prestation sociale citée ci-dessus consiste en la délivrance de secours d'urgence inscrits au règlement du CAS et qui s'élèvent à 500 € par agent et par an pouvant s'élever jusqu'à 1000 € sur demande circonstanciée et 5000 € au titre des aides exceptionnelles, susceptibles de versement en bons alimentaires, chèques ou espèces, paiement direct au tiers créancier.*
*Les demandes de prestation font l'objet d'une évaluation sociale par les assistantes sociales du personnel. Seules les situations sociales considérées comme justifiées sont présentées à la commission sociale du CAS pour validation.*
*La crise sanitaire sans précédent a fortement impacté les agents publics dans leurs conditions matérielles et financières (directement par une perte d'éléments variables de rémunération et/ou indirectement par la cessation d'activités ou le chômage partiel de leurs conjoints) et qu'elle a engendré une augmentation importante des situations socialement difficiles des agents métropolitains.*
*Par mesure d'équité et d'accompagnement social généralisé, il convient d'étendre ce dispositif d'action sociale à l'ensemble des agents métropolitains à titre exceptionnel et de manière dérogatoire au règlement de l'association pour faire face aux conséquences du contexte sanitaire et économique, pour la période du 24 mars 2020 au 31 décembre 2020.*
*Le montant global évalué à la somme de 60 000 € versé au titre de ces aides exceptionnelles fera l'objet d'une participation financière complémentaire et sera réajusté en fin d'exercice 2020 le cas échéant.*
*Au vu des éléments énoncés ci-dessus, il est demandé au Comité Technique d'émettre un avis sur l'approbation du principe d'extension de ce dispositif d'action sociale à l'ensemble des agents métropolitains.*

### Le point de vue de la FSU :

La FSU félicite l'initiative qui a été prise pour accompagner les agents métropolitains qui se trouvent en situation financière difficile et comprend le caractère urgent de la mise en place de ce dispositif dans un contexte particulier lié au COVID.
La FSU demande qu'au travers les prochaines réunions concernant les futures œuvres sociales métropolitaines soient discutées la gestion de l'action sociale par les RH de territoire garant de proximité.
Nous avons également réitéré notre attachement à un mode de gestion en régie pour la future structure Métropolitaine d'œuvres sociales et nous remercions le travail des assistantes sociales dans ce dossier et en règle générale pour leur disponibilité.

**La FSU a voté : POUR**

LA FSU TERRITORIALE 13
SECTION METROPOLE
22, place Victor Gélu - 13002 Marseille
*Tél : 04.91.31.36.50*
*fsu.territoriale@ampmetropole.fr*

## Dossier 6 : Rapport sur l'Etat de la Collectivité 2019 (pour info)

***Résumé du dossier :***

*Le Rapport sur l'Etat de la Collectivité (R.E.C.) est une obligation légale (article 33 de la loi N°84-53 du 26 janvier 1984 modifié), communément nommé bilan social, il est la synthèse dans un document unique, identique pour toutes les collectivités, des données balayant l'ensemble des domaines des ressources humaines : effectif, temps de travail, rémunération, conditions de travail, hygiène et sécurité, formation, droits sociaux…*
*Le bilan social 2019, est le deuxième rapport métropolitain, cet état des lieux de la situation du personnel constitue à la fois un outil d'information et un document de référence, s'appuyant sur des indicateurs chiffrés, consolidés au 31 décembre 2019.*

**Le point de vue de la FSU :**

Nous déplorons le recul du statut de fonctionnaire voulu par les gouvernements successifs et accentué par la loi du 6 août 2019 de Transformation de la Fonction publique et malheureusement notre collectivité suit la tendance.
Afin de mieux prendre en charge nos collègues contractuels, nous demandons la réalisation d'un vrai projet pour sécuriser cette catégorie de personnel. Des règles claires pour la reconduction des contrats sur une durée de 3 ans et l'intégration des agents de catégorie C qui ne nécessitent aucun concours pour une meilleure lisibilité professionnelle et personnelle.
Dans cette perspective, la FSU proposera à l'administration lors de la CCP de décembre les mesures qu'elle souhaite voir mettre en place pour enfin atteindre cet objectif.
Nous avons fait part de notre inquiétude face au nombre croissant d'agent métropolitain qui nous quitte et ceux qui l'envisagent. Dans les petits territoires cela est dotant plus important que les effectifs sont moindres. C'est pour cela que nous avons redemandé que l'organisation des services au sein de la Métropole ne peut avoir de sens que si la polyvalence sur laquelle s'appuie le service public dans ces territoires est reconnue.

## Dossier 7 : Rapport 2019 sur la situation d'Aix-Marseille Provence Métropole en matière d'égalité femmes-hommes (pour info)

***Résumé du dossier :***

Principe constitutionnel érige depuis 1946, l' égalité entre les femmes et les hommes a fait depuis l' objet de plusieurs lois et décrets.
Parmi les plus récents, citons la loi n° 2014-873 du 4 aout 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes qui fait obligation aux collectivités et aux établissements de coopération intercommunale de plus de 20 000 habitants de présenter un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la collectivité, les politiques publiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation.
Le décret 2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, s'applique aux budgets présentes par les collectivités et les établissements de coopération intercommunale depuis le 1er janvier 2016. Il précise le contenu et les modalités d' élaboration de ce rapport. Il doit faire état de la politique de ressources humaines et comporter un bilan des actions menées et des ressources mobilisées en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
La loi de transformation de la fonction publique du 6 aout 2019 prolonge et renforce la loi de 2014 en

instaurant l'obligation d'un plan d' action pluriannuel en matière d' égalité professionnelle, dont la durée ne peut excéder trois ans renouvelables. « L' absence d'élaboration du plan d'action ou le non-renouvellement du plan d' actions au terme de sa durée peut être sanctionne par une pénalité dont le montant ne peut excéder 1 % de la rémunération brute annuelle globale de l' ensemble des personnels. »
Présenté chaque année devant les comités techniques, ce rapport doit comporter notamment, des données relatives au recrutement, a la formation, au temps de travail, a la promotion professionnelle, aux conditions de travail, a la rémunération et a l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle.
Ce rapport doit également présenter les politiques publiques menées par la collectivité sur son territoire en faveur de l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. Il décrit les orientations pluriannuelles, les programmes et les actions conduites a cette fin dans la conception, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques publiques de la collectivité.
Enfin, il doit faire état du suivi de la mise en œuvre de la clause d'égalité dans les marches publics. Depuis le 1er décembre 2014, les entreprises condamnées pour discrimination ou qui ne mettraient pas en œuvre leurs obligations en matière d' égalité professionnelle sont privées d'accès aux marches publics.
En synthèse, la responsabilité des collectivités et des établissements de coopération intercommunale en matière d' égalité entre les femmes et les hommes porte sur le volet de politique de ressources humaines, sur le volet de politiques publiques et le respect de la clause d' égalité en matière de marches publics.

### Le point de vue de la FSU :

Sur le volet professionnel ce rapport dévoile l'iniquité qui existe sur le déroulement de carrières des agentes tant sur le plan financier, celui de l'avancement, que du choix des secteurs d'activité.
Nous proposons un groupe de travail pour se fixer des objectifs quantifiables comme par exemple :la quantité de locaux permettant d'accueillir les 2 genres notamment dans le technique, l'impact d'une naissance dans le déroulement de carrière de l'agent notamment lors de la CAP de cette même année.
Pour se faire des moyens devront être donnés à cette mission avec une vérification annuelle.

## Dossier 8 : Rapport annuel portant sur les mises à disposition 2019 (pour info)

### *Résumé du dossier :*

*La mise à disposition est la situation du fonctionnaire qui demeure dans son cadre d'emplois ou corps d'origine, qui est réputé y occuper un emploi et qui continue à percevoir la rémunération correspondante, mais qui effectue son service dans une autre administration que la sienne. La mise à disposition peut ainsi s'effectuer auprès d'une collectivité territoriale, d'une association reconnue d'utilité publique, d'un organisme à but non lucratif dont les activités favorisent ou complètent l'action des services publics locaux, ou encore participent à l'exécution de ces services.*
*L'article 62 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale, impose une traçabilité annuelle des mises à disposition existant pour l'ensemble des services dans la collectivité ou l'établissement d'origine.*

### Le point de vue de la FSU :

La FSU Territoriale relève le nombre croissant de mise à disposition et s'en inquiète.
Nous souhaitons qu'une réelle réflexion puisse avoir lieu au sein de la Métropole sur ce sujet et plus largement sur les DSP au sein de la Métropole.

LA FSU TERRITORIALE 13
SECTION METROPOLE
22, place Victor Gélu - 13002 Marseille
*Tél : 04.91.31.36.50*
*fsu.territoriale@ampmetropole.fr*

Nous avons profité de ce rapport pour rappeler l'importance des régies publiques concernant des biens communs comme l'eau, qui vont devenir de plus en plus précieuse avec le réchauffement climatique. L'exemple de la régie du Pays de Martigues complètement autonome en est un modèle.

## Dossier 9 : Délégation du CHSCT : calendrier des visites (pour info)

***Résumé du dossier :***

**Calendrier prévisionnel des visites de la délégation du CHSCT – Deuxième semestre 2020**

| Période de programmation de la visite | Ville | Etablissement | Vocation et type d'établissement | Objet de la visite |
|---|---|---|---|---|
| Octobre 2020 (semaine 42) | Istres | Services techniques d'intervention | Ateliers pour les agents techniques | Réaménagement du magasin, création des ateliers pour les agents techniques |
| Octobre 2020 | Marseille | Eko-Active | Bureaux pour la DGA-DUST | Visite après travaux, avant déménagement |
| Novembre 2020 (semaine 47) | Mallemort | Antenne de collecte de Mallemort | Lieu de dépôt, de nettoyage et de lavage des bennes | Réaménagement et plan de circulation |

## Dossier 10 : Evolutions organisationnelles

***Résumé du dossier :***

*Concerne les réorganisations d'organigrammes de la DGA INSI, de Direction Voirie du Pôle Déplacements et Espaces Publics - CT2, de la Direction Grand Site Concors Sainte-Victoire - Pôle Environnement – CT2, de Direction de l'Eau et de l'Assainissement – Pôle Services à la Population –CT2, Direction Aire d'Accueil des gens du Voyage – CT2.*

**Le point de vue de la FSU :**

Présenté en dehors des délais (le vendredi 2 octobre alors que le décret et le règlement intérieur exigent un délai minimum de 8 jours avant l'instance), ce dossier a été maintenu par l'Administration malgré la demande de retrait.
La FSU Territoriale comme les autres organisations syndicales, excepté FO qui n'a pas voulu prendre part au vote, a voté contre ce dossier qui n'a pas pu être étudié dans de bonnes conditions.

**La FSU a voté : CONTRE**