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

DÉCLARATION GÉNÉRALE AU COMITÉ TECHNIQUE DU 6 OCTOBRE 2020

Monsieur le Président, Mesdames, Messieurs les élu-e-s, cher-e-s collègues,

Nous pourrions reprendre dans cette déclaration préalable mot pour mot celle effectuée à la fin du mois de juillet : parce que le gouvernement persiste bien dans ses intentions de destruction des services publics et de la fonction publique.

La réponse à la crise économique, sociale, sanitaire n'est pas dans un plan de relance, elle n'est que l'accélération d'une politique inefficace, injuste et anti écologique.

De plus la baisse des impôts de production va particulièrement priver les collectivités locales et leurs groupements des recettes publiques indispensables aux services publics, à la protection sociale et à la transition écologique.

Ce n'est pas non plus une relance du projet de réforme des retraites injuste et rejeté par un mouvement sociale inédit par sa durée qui va répondre au besoin de sécurisations collectifs réaffirmé par la crise sanitaire.

Mais nous ne percevons pas dans les déclarations ou actions de la métropole qu'elle met en œuvre, de signe encourageant permettant de penser qu'elle a confiance dans les services publics et les agents qui les servent.

Pour preuve le télétravail dont on sent bien la défiance qui l'entoure tant de la part de l'institution que des responsables hiérarchiques : alors qu'il peut s'agir d'un projet commun de responsabilisation et d'organisation, ce n'est qu'une modalité supplétive créant la suspicion à l'égard des agents.

Sur ce point comme sur d'autres les organisations syndicales sont aptes à être forces de proposition pour le bon fonctionnement du service public et le bien-être au travail des agents.

Deux rapports nous paraissent à cet égard fournir des données extrêmement importantes pour notre collectivité et les agents : le bilan social et le rapport sur l'égalité femmes-hommes.

Que pouvons-nous tirer de ces documents, quels axes pouvons-nous déterminer ?

Nous souhaitons pouvoir exploiter au mieux les informations qu'ils contiennent dans un double but d'amélioration du service public et des conditions de travail des agents.

D'ailleurs, un chantier important s'ouvre pour l'année 2021, le remplacement des CAP, comme nous les connaissions historiquement, par les lignes directrices de gestion.

Ce changement est imposé par le gouvernement au travers de la loi de transformation de la fonction publique dont le seul but est de supprimer les instances de dialogue sociale.

Cette consultation avec les partenaires sociaux est l'opportunité de revoir les critères et le mode de classement des agents concernant leur avancement de grade et de promotion.Cette occasion est unique pour enfin abandonner un système opaque et inéquitable que l'intersyndicale dénonce depuis la création de notre établissement public. Même s'il a évolué depuis votre venue Monsieur le DGS, trop de mauvaises pratiques demeurent.

Cette opportunité doit répondre au changement de société désiré par les citoyens et aux demandes de transparence, de respect et de justice par les agents publics.

Mettons en place un classement nominatif avec un système de points objectif et subjectif comme l'avait proposé l'intersyndicale en 2017 avec le retour de la règle des deux ans.

Le mérite, l'engagement doivent être le moteur d'un déroulement de carrière et non plus l'appartenance à un syndicat ou à un parti politique.

D'autre part, la FSU aimerait Monsieur le Président vous alerter sur l'inquiétude grandissante des agents face au dispositif du Complément Indemnitaire Annuel tel que l'administration souhaite le mettre en place.

En effet, après un premier rendez-vous avec les services de la DGARH, il semblerait qu'un agent consciencieux qui fait son travail avec rigueur et régularité au quotidien serait exclu de ce dispositif au seul et unique motif que le CIA récompense un travail exceptionnel. La collectivité prend le risque de voir émerger, çà et là, un comportement ou réflexe pavlovien empreint de démotivation et/ou de relâchement.

Car, dès lors, pourquoi maintenir un niveau d'effort si au final l'on n'est pas reconnu financièrement par rapport aux éléments démissionnaires, réfractaires ou moins investis qui, il faut avoir l'honnêteté de le reconnaitre, existent dans notre collectivité.

De plus, il existe des secteurs d'activités, surtout dans le technique comme par exemple dans la collecte des ordures ménagères, où l'excellence ne peut être distinguée d'attitudes ou de gestes du quotidien réalisés avec application.

Afin de répondre à cette inquiétude, la FSU demande à ce qu'un montant plancher soit mis en place à hauteur de 200€ par agent : pour que le dévouement et l'investissement de la grande majorité du personnel au quotidien dans les services soit respectés et reconnus.

Cette proposition vise à limiter les écarts d'appréciation entre DGA, Direction de Pôles, Territoires, N+1, N+2…

Nous rappelons également l'importance primordiale de l'entretien individuel annuel pour établir en amont les objectifs quantifiables et qualifiables nécessaires à l'attribution du CIA.

Pour une totale transparence dans toutes les étapes du processus, la FSU demande également que chaque agent connaisse la somme qui lui sera attribuée et la répartition de l'enveloppe dans son service

Mais plus globalement, la mise en place du RIFSEEP qui n'a pas permis de gommer certaines injustices et parfois même les a accentuées.

Ce régime indemnitaire doit absolument être révisé pour que tout le personnel puisse adhérer à cette mesure. C'est pour cette raison, Monsieur le DGS, que la FSU réitère sa proposition de mettre en place un groupe de travail avec toutes les OS et l'administration.

Même si pour la FSU, seule l'augmentation du point d'indice et l'intégration de toutes les primes dans nos salaires sont la garantie de plus d'équité et de justice sociale.

Plus localement, c'est avec une vive émotion que nous remontons cette information qui devrait être débattue en CHSCT mais devant l'urgence du problème, survenu dans un service du CT5, nous nous devons d'interpeller l'administration sur les conséquences néfastes au bon fonctionnement des services :

Une enfant de 5 ans d'une école de Fos sur Mer, suspectée de COVID suite à des symptômes significatifs, a été évictée de sa classe, qui n'a pas été fermée, par la Directrice de l'établissement scolaire ayant pris la décision de ne plus la recevoir de peur d'une contamination généralisée.

La maman, agent métropolitain, a été appelée pour récupérer en urgence sa petite fille et entamer les tests réglementaires pour sa fille et elle-même ; tests qui n'ont durés qu'un jour et demi car l'enfant est passée prioritairement.

Les résultats se révélant négatifs, l'enfant a pu retrouver le chemin de l'école et sa mère retourner au travail.

Pour autant, la mère s'est vu refuser, par la direction de sa structure de travail, **pour sa journée et demi d'absence**, son placement en ASA COVID pour garde d'enfant au motif que la note interne du DGS ne l'autorise qu'au seul motif, de fermeture d'école, sans plus de précision.

Le manque de discernement de sa hiérarchie lui impose donc de régulariser son absence par la pose de congés, soit sur son crédit pour enfant malade, soit sur son crédit de jours administratifs.

La FSU soutient cette maman, mère de 2 enfants en bas âge, qui ne dispose que de 12 jours de congés pour enfant malade, dans son droit à bénéficier d'une ASA COVID.

C’est pourquoi, nous en faisons appel à votre bon sens, Monsieur le DGS, pour clarifier cette triste situation qui risque fortement de se renouveler puisque si l’on tient compte des nouvelles directives gouvernementale, il faut 3 cas avérés de COVID pour fermer une classe.

D’autre part, la FSU souhaite par cette déclaration générale sensibiliser à nouveau les agents sur les erreurs de pointages apparues lors du versement de la prime COVID en août.

L’engagement que vous avez pris, Monsieur le DGS, de régler tous ces dysfonctionnements même après le 18 septembre 2020 est rassurant.

Grâce à cette bonne volonté, nous espèrerons simplement que les territoires, les DGA, les directions de pôles avec les N+1 vont réussir à identifier toutes ces situations pour qu’aucun agent ne soit oublié.

Enfin Monsieur le Président, la FSU avait prévu une déclaration suite à la présentation du calendrier des futures instances pour souligner l’effort des services RH pour nous avoir présenté bien en amont, l’ordre du jour de ce comité technique et de veiller à limiter le nombre de dossiers.

Malheureusement, le rajout vendredi en fin d’après-midi de 5 rapports pour ce comité technique nous oblige à demander leurs retraits de l’ordre du jour afin de respecter d’une part le décret et d’autre part le règlement intérieur qui exige qu’un délai de 8 jours soit respecté.

Si tel n’était pas le cas, la FSU se verrait contrainte de voter contre.

Merci de votre attention.