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

Comité technique du 7 décembre 2021

Déclaration générale

Monsieur le Président, Mesdames Messieurs les élus, Monsieur le Directeur Général des Services, cher.e.s collègues.

Pour commencer la FSU souhaite réaffirmer ici notre exigence d'une revalorisation forte et urgente du point d'indice ; ce que la conférence « sur les perspectives salariales », convoquée actuellement par l'Etat, exclut complétement de ses compétences.

La ministre veut renforcer l'attractivité de la fonction publique et aucun échange consacré aux rémunérations, aucune séance dédiée à la valeur du point ou au rapport traitement brut/régime indemnitaire n'est envisagé !

Ni le rattrapage de l'indice minimum, dû à la hausse du SMIC au 1er octobre, ni l'indemnité inflation, inégalitaire par nature, ne peuvent tenir lieu de réponse juste et adaptée à l'heure où précisément le gouvernement enjoint le patronat à augmenter les salaires dans le secteur privé !

Ce que nous percevons en réalité, y compris avec les mesures Ségur, c'est un processus de démantèlement de la fonction publique sous couvert d'attractivité.

Voici pourquoi le 9 décembre la FSU a interrompu, avec la CGT et Solidaire sa participation à la conférence salariale organisée par le gouvernement refusant de dégeler le point d'indice alors que le pouvoir d'achat des fonctionnaires et agents publics a baissé de plus de 6% depuis 2017.

Nous continuons donc de demander l'abrogation de la loi TFP et de ses dispositions destructrices de la fonction et du service publics.

C’est pourquoi la FSU a porté auprès de l’administration ainsi que de ses élus la nécessaire augmentation du RIFSEEP pour tous les agents de la Métropole.

Car par mesure d’équité et de justice la FSU ne peut se résoudre à ce que la moitié du personnel reste sur le quai de la gare à regarder passer le train qui conduit une partie seulement des agents à être augmenté de 90€ en janvier 2022 sans y monter.

Et aussi pour préserver l’équilibre des rémunérations entre catégorie et filière sur notre institution.

Rappelons que selon l’INSEE la rémunération des agents publics a diminué de 0,7% entre 2009 et 2019 quand celle du privée a augmenté de 4,8%.

A cela se rajoute l’augmentation des prix du gaz, de l’électricité, de l’essence et de nombreux produits de première nécessité depuis le début de l’année.

Ensuite, en tant qu’organisation syndicale, dont la tâche prioritaire est de défendre les agents, nous n’accepterons pas que ceux-ci constituent une variable d’ajustement des décisions prises ou qu’ils subissent dans leurs droits et leurs conditions de travail des restrictions.

Des services publics de qualité nécessitent une fonction publique et des agents considérés.
La solution qui consisterait à privatiser tel service pour résoudre une situation n’est pas recevable et nous nous y opposerons.

Nous rappelons que les agents de la métropole sont métropolitains et qu’aucune différence de traitement n’est admissible selon le lieu, le service d’affectation ou la compétence mise en œuvre.

Nous avons déjà dit que les critiques internes et externes faites à la métropole entament sa crédibilité et ne facilitent ni l’action quotidienne ni la projection dans des projets et un regroupement des forces qui pourtant devraient constituer sa raison d’être.

Nous demandons instamment à être consultés sur les évolutions institutionnelles de la métropole qui concerneront immanquablement l’organisation des services.

Les discussions en cours devant le parlement révèlent l’ampleur de la tâche, due par exemple aux transferts de compétence et à l’obligation de définition de l’organisation administrative de la métropole pour le 1er juillet 2022 !

Cette année 2022 sera décisive et nous savons toutes et tous que rien ne peut se faire sans l’adhésion des personnels.

C’est pourquoi nous demandons la tenue régulière et mensuelle du CT à partir du mois de janvier afin que les représentants du personnel soient tenus informés et puissent apporter leur expertise à cette construction collective.

Par ailleurs, nous nous félicitons du dialogue constant avec les équipes de la DGRH et des efforts faits pour une écoute des propositions d’origine syndicales.

Divers chantiers ont été initiés en 2021, œuvres sociales, LDG, …, et dernièrement télétravail.

Leur portée est manifestement limitée par les choix de l’exécutif, justifiant de contraintes budgétaires, de calendriers mal maîtrisés ou de procédures erronées.

Nous rappelons la nécessaire mise en œuvre autant sur le fond que sur la forme d’une véritable négociation concernant le télétravail comme cela a été décrit dans le protocole national et avant la fin de cette année.

Autant le dire, une fois de plus, nous constatons et regrettons que la Métropole s’y prenne au dernier moment, comme elle en a malheureusement l’habitude, comme par exemple les cycles de travail cité précédemment à 3 mois avant l’échéance alors que le dossier est connu et avait 2 ans pour être traité ou pas du tout pour ce qui est de celui-ci.

A ce sujet, la note du DGS datée du 10/12/2021 portant le recours au télétravail à 3 jours dès le 13 décembre doit être publiée auprès de l’ensemble des agents pour qu’ils soient informés de ce droit et que chaque encadrant l’organise effectivement.

La mise en place de la Badgeuse pour une partie seulement du personnel en est un des derniers exemples.

En effet ce sont les personnels en cycles administratifs à qui on va demander de se soumettre à une surveillance à la minute près et qui se trouvent en ligne de mire alors qu’ils se sont pliés depuis plus de 2 ans maintenant à l’obligation du nouveau temps de travail sans se voir attribuer une revalorisation de leur RIFSEEP.

Outre cette différence, nous vous alertons quand au timing au 1er janvier 2022 et aux interrogations que nous avions soulevées dans un tract il y a déjà presque un mois et pour lesquelles nous n’avons eu aucunes réponses de votre part.

Toutes ces demandes se révèlent d’autant plus pertinentes que le webinaire du 7 décembre consacré au temps de travail et à son contrôle ont montré la complexité du sujet et la multiplication des situations particulières.

La FAQ très récemment mise en place démontre son utilité pour que chaque agent puisse porter ses interrogations liées à son organisation de travail et d’y apporter une réponse au plus vite.

Elle doit être en constante évolution et précision pour répondre parfaitement à toutes les situations individuelles.

Nous demandons également :

- Que toutes les personnes qui ne pourront pas badger avec un smartphone puisse leur être accordé un temps de 5 à 10 minutes pour compenser l'ouverture d'ordinateur trop lent.
- Une évolution des plages variables pour mieux correspondre aux impératifs des agents.
- De bénéficier de la clause de revoyure des dispositions du règlement intérieur promise dès le début de la mise en œuvre de ce dossier.

Pour finir avec ce sujet, nous voudrions relater dans cette instance, Monsieur le Président, un propos qui a particulièrement choqué les agents lors de ce webinaire.

Dans son introduction le représentant de l'administration a pris à partie les organisations syndicales en les critiquant : une telle façon de faire est inutile et hors de propos dans le cadre d'une telle réunion et nous rappelons le devoir de neutralité et d'exemplarité qui devrait être le sien.

Nous demandons le retrait de ces propos.

Ce n'est en effet pas la 1ere fois qu'un représentant de l'administration tient dans le cadre de ses fonctions des propos dénigrant les positions des organisations syndicales et nous vous demandons dès lors qu'instruction soit donnée d'une neutralité nécessaire de l'administration et de ses représentants.

Nous abordons dans ce comité technique une fois de plus le temps de travail et plus que jamais nous revendiquons la baisse de ce dernier à 32 heures par semaine dans le public comme dans le privé, sans perte de salaire.
Réduire le temps de travail, c'est en effet lutter contre le chômage, c'est réduire les inégalités sociales et la pauvreté, améliorer la santé des salarié.e.s et donc réduire les dépenses de santé tout en alimentant la protection sociale.
Diminuer le temps de travail, c'est enfin améliorer la qualité des services publics par une meilleure répartition de la charge de travail des agents.

Nous réaffirmons d'autre part que la privatisation des services publics n'est jamais une solution aux difficultés ni une réponse appropriée ; ce choix constitue une solution à courte vue.

Comme également les suppressions d'emplois récurrentes dont fait l'objet notre institution qui impacte violement certaines fins de contrats pour nos collègues, déjà touchés par l'annulation incompréhensible du système de la subrogation qui les mettent à chaque fois dans des situations financières extrêmement difficiles.

Merci de votre attention.