



LA FSU TERRITORIALE 13

■ ■ ■ ■ ■ **SECTION METROPOLE**

22, place Victor Gélou - 13002 Marseille

Tél : 04.91.31.36.50

fsu.territoriale@ampmetropole.fr

Comité social territorial du 28 septembre 2023

Déclaration générale

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

Au niveau national, la FSU a été reçue par le ministre chargé de la fonction publique, Stanislas Guerini, pour faire un tour d'horizon et évoquer l'agenda social de l'année.

Il ressort que le gouvernement ne prévoit aucun arbitrage budgétaire pour des nouvelles mesures salariales d'urgence, après celles annoncées en juillet jugées unanimement des plus insuffisantes. Pourtant, l'inflation continue de grever le pouvoir d'achat et de dégrader les conditions de vie.

Le ministre Guerini a indiqué sa volonté d'aboutir sur un accord sur la prévoyance pour la Fonction publique d'Etat. La FSU a réaffirmé la nécessité de préciser le texte, notamment pour clarifier les évolutions statutaires et assurer la continuation de la carrière en cas d'invalidité et rappelé que de nouvelles mesures ne pouvaient exonérer le gouvernement de corriger les déséquilibres des grilles résultant de la politique d'ajustement au coup par coup de ces dernières années.

La FSU reste très vigilante car les premiers éléments présentés laissent plutôt entrevoir une nouvelle boîte à outils managériale pour que les politiques de carrières et de rémunérations soient plus malléables dans le court-terme...

Au niveau métropolitain, Madame la présidente s'est engagée, dès cet été, sur des mesures de pouvoir d'achat avec le chèque cadeau de 150€ en fin d'année mais aussi sur l'application des décisions nationales concernant l'augmentation du point d'indice de 1,5%, la prise en charge à hauteur 75% des frais de transports et la prime de pouvoir d'achat pour les agents remplissant les conditions d'octroi.

Pour le moment, le décret d'application de cette prime déclinée à la fonction publique territoriale se fait attendre notamment parce-que l'ensemble des organisations syndicales siégeant au CSFPT ont boycotté la séance du 20 septembre dernier pour dénoncer les modalités inégalitaires, contenues dans le texte, liées au principe de libre

administration pouvant décider ou pas de verser cette prime, de ne pas verser la totalité des montants inscrits qui deviennent des plafonds, etc...

Nous savons que madame la Présidente est de parole ; toutefois à la vue de ce texte, nous souhaiterions interroger l'administration sur les modalités d'application de ce décret qu'elle entend mettre en place au sein de notre collectivité, à savoir :

- Va-t-elle moduler les montants comme cela en est rendu possible ou va-t-elle verser les montants « plafond » ?
- Est-ce qu'une délibération de principe est prévue pour le prochain conseil métropolitain ?
- En combien de fois cette prime sera-t-elle versée et quand ?

Par ailleurs, même si cela peut paraître rébarbatif depuis un certain temps, la FSU souhaite revenir sur un des gros chantiers de l'année en cours, à savoir la réorganisation.

En effet, depuis le 1^{er} juin la métropole est entrée dans sa nouvelle ère.

Tout s'articule selon le calendrier prévu et la plupart des agents ont déjà reçu leur arrêté d'affectation mais la fontanelle de cette nouvelle métropole n'est pas encore consolidée

Il nous est fait observer que l'engrenage n'est pas encore bien rôdé ci et là et certains agents et services ne disposent encore d'aucuns encadrants donc, parfois, d'aucunes directives.

Cela participe, de notre point de vue, au manque de compréhension des organigrammes qui couplé parfois à des défaillances sur les droits d'accès à certains outils informatiques, génère des manquements dans les chaînes de validation.

Nous constatons bien que l'administration, au travers une politique active de recrutement, s'efforce de combler ces manques - jusqu'à 220 offres d'emplois étaient disponibles dans le cœur de l'été et encore près de 150 autres à ce jour – mais cette opulence d'offres contraste terriblement avec les velléités de mobilité interne des agents de catégorie C, voire de catégorie B, qui ne trouvent pas chaussures à leurs pieds, si l'on peut dire ainsi, puisque près des deux tiers des annonces ne leurs sont pas destinées.

D'ailleurs, à la FSU nous ne voulons pas croire qu'une partie des ressources n'existent déjà pas en interne pour qu'il faille appeler des forces extérieures.

Nous militons pour élargir l'accès à ces emplois à des agents de catégories inférieures qui disposent indéniablement et souvent des compétences requises pour certains postes ?

Nous désirons promouvoir l'ascension sociale et le savoir-faire, ce qui galvaniserait au passage le sentiment d'appartenance et de fierté qu'aimerait voir naître dans l'esprit collectif la collectivité.

Dans la continuité, bien que nous ayons déjà une idée sur le sujet et que nous l'ayons déjà exposé à la suite de remontées de terrains, nous souhaiterions bien pouvoir disposer d'études détaillées quant à l'origine de ces annonces ou du moins ce qui cause leur multiplication dans la durée.

L'explication de certains métiers dits en tension ou des départs en retraite ne peut à elle seule être toujours évoqué et le turn-over de certains postes ou dans certains services ou secteur d'activité doit bien trouver une explication ailleurs ?

Les réunions menées par la GEPEEC sur la refonte du RIFSEEP, n'ont pu nous l'apporter.

A cet effet, nous avons le sentiment que le travail mené, disons-le au passage par une équipe dynamique et compétente, semble difficile à réaliser dans les temps impartis au regard du dimensionnement même de ce service et du rapport à plus de 8000 agents.

Des agents nous signalaient ne pas avoir voulu signer leur arrêté d'affectation car il ne semblait pas correspondre à leurs missions, tout comme il nous signalent qu'on leur a quelques fois attribuer de nouvelles missions sans leur avoir transmis de fiches de poste correspondantes.

Cette problématique de la fiche de poste est récurrente et concerne tout type d'agents et de services.

Elles sont pourtant essentielles car outre le respect des règles, une marque de considération de l'agent et la bonne détermination de sa fonction, c'est en principe sur la base de leur contenu que doivent porter les appréciations des EPA (Entretiens Professionnels Annuels).

Car la campagne des évaluations devrait bientôt commencer et nous voulons être assurés que chaque agent aura l'opportunité d'être entretenu par son N+1 et d'avoir un compte rendu en retour. Si nous le demandons, c'est parce que ce n'est pas toujours le cas, que certains agents n'ont soit jamais eu d'entretien soit n'ont jamais obtenu de compte rendu et pire encore, on nous rapporte que dans certains services se sont directement les responsables qui remplissent et signent les EPA en lieu et place de leurs agents.

Pour la FSU cette question est cruciale car de l'évaluation découle normalement le CIA et les promotions.

Pour le CIA, cette année encore des agents, même s'ils sont minoritaires, ils sont tout de même plus de 200, se sont sentis lésés par le niveau de CIA qu'ils ont perçu, ou pas, car décorrélé des appréciations de leur EPA.

Comme depuis sa mise en place la FSU demande que la question du CIA soit directement portée sur l'EPA.

Sans pour autant mentionner le montant exact, la hiérarchie doit être en mesure, au regard de la manière de servir et du niveau des résultats, de dire à l'agent s'il lui attribue un CIA standard, minoré ou nul, majoré ou exceptionnel.

Cette mesure apporterait de multiples avantages, à commencer par limiter les demandes de révision puisque l'agent aura eu l'opportunité d'obtenir des explications de la part de son responsable qui généralement et en cas de désaccord ultérieur, se décharge sur l'administration.

De plus, cela limiterait le nombre de campagnes administratives, qui se révèlent chronophages et parfois redondantes pour la hiérarchie, mais aussi d'anticiper bien en amont la préparation des arrêtés et définir avec exactitude le montant des enveloppes allouées.

Avant de finir, la FSU souhaite aborder le sujet de la privatisation de la collecte 1-6-7 nuit.

Nous saluons la décision de retirer ce rapport de cette instance du comité social territorial même si nous sommes tous conscient qu'il n'est pas enterré.

Cette annonce subite et inattendue a jeté l'effroi autant chez nos collègues de la propreté que dans nos rangs.

Nous souhaitons qu'au travers de votre décision Monsieur le DGS d'organiser une table ronde avec tous les partenaires sociaux assis à cette table et les décideurs soit l'occasion de présenter un diagnostic précis afin que tous les acteurs soient en capacité de proposer des alternatives à la privatisation.

La FSU réaffirme sa volonté de ne pas voir privatiser les services publics d'autant que le privé n'apporte aucune garantie d'amélioration des prestations à la population.

Nous appelons également au respect des engagements pris lors de l'accord du protocole de sortie de grève de décembre 2021 entre la majorité des organisations syndicales et la Métropole. Lors de sa signature la FSU a fait rajouter à la partie 3. Ressources humaines / 3^{ème} proposition la phrase suivante : « La Métropole souhaite conserver la structure de son organisation en respectant les grands équilibres entre régie et marché public ».

Enfin, pour conclure, la campagne des LDG ou plutôt la consultation managériale portant campagne de promotion et valorisation des parcours professionnels, si l'on veut être précis, devrait-elle aussi commencer.

La FSU a bon espoir que l'administration puisse enfin et rapidement mettre en place un système qui permettrait à chaque agent de disposer de ses notes attribuées au regard de son parcours et de sa manière de servir, selon les dispositions votées en

CT le 7 décembre 2020, mais aussi de son classement au sein de sa DGD et de la métropole.

Si ce n'est pas la principale qui apparaîtra en tête de liste de notre lettre au père Noël, qui sait, cette mesure pourrait très bien pouvoir se réaliser d'ici le 25 décembre.

Merci pour votre attention.