



LA FSU TERRITORIALE 13

SECTION METROPOLE

22, place Victor Gélou - 13002 Marseille

Tél : 04.91.31.36.50

fsu.territoriale@ampmetropole.fr

Compte rendu du CST du 21/11/2023

2 : Organisation des services de la Métropole Aix-Marseille Provence – Ajustements des organigrammes – Pour avis

Résumé du dossier :

Ce rapport concerne :

- la Direction Générale des Services,
- la Direction Générale Déléguée Appui et Services,
- la Direction Générale Déléguée Transition Environnementale, Culture, Sport et Equipements,
- la Direction Générale Déléguée Mobilités Durables, Infrastructures et Voirie,
- la Direction Générale Déléguée Développement Economique, Innovation, Attractivité et Relations Internationales.

Le point de vue de la FSU :

Sur l'aspect organisation des services de la métropole, la position de la FSU est de ne pas remettre en cause ces choix organisationnels, tant que leur impact ne touche pas le bien-être des agents et le service rendu aux usagers.

Nous accueillons favorablement ces demandes de corrections d'organigramme pour se rapprocher au plus près de la réalité de fonctionnement de notre établissement.

Nous regrettons, cependant, l'absence d'indication sur le nombre d'effectifs par catégories pour l'ensemble des entités.

Se pose également la question récurrente des entités ne disposant toujours pas de managers. En effet, dans certaines DGD le manque d'effectifs met en difficulté nos collègues pour assurer les missions de base et le bon fonctionnement des services. Cette situation est alarmante car elle a des répercussions directes sur la santé des agents.

On espère que les recrutements vont s'accélérer et que des solutions provisoires seront mises en place pour maintenir un cadre, élément essentiel afin de préserver du sens dans le travail.

La FSU a voté : ABSTENTION

3 : Mise à jour du tableau des effectifs - Pour avis

Résumé du dossier :

Ce rapport concerne :

- la suppression de 670 grades relatifs à la promotion interne et les avancements de grade 2022,
- la suppression d'un emploi de professeur de Mathématiques à temps non complet au CFA pour le transformer en temps complet,



LA FSU TERRITORIALE 13

SECTION METROPOLE

22, place Victor Gélou - 13002 Marseille

Tél : 04.91.31.36.50

fsu.territoriale@ampmetropole.fr

- *La suppression d'un emploi de Chef de service équipements aquatiques et du savoir nager au sein de la Direction Générale Déléguée Transition environnementale culture, sports et équipements, car, en raison des ajustements de l'organigramme de la Direction Promotion et Performance Sportive, une structuration plus logique au niveau de ses équipements aquatiques est nécessaire. Il est ainsi proposé la suppression du service Equipements Aquatiques et du Savoir Nager ainsi qu'un redéploiement des activités dans des structures déjà existantes.*

Le point de vue de la FSU :

Pas de déclaration.

La FSU a voté : ABSTENTION

4 : Création et mises à jour des cycles spécifiques et assujetties aux sujétions particulières liés au transferts de la compétence Voirie et Propreté et mise en cohérence liée à la nouvelle organisation du Pôle Amélioration et Cadre de Vie – Pour avis

Résumé du dossier :

L'organisation du Pôle Amélioration du Cadre de Vie a été modifiée au regard des besoins opérationnels et également du transfert de la compétence voirie au 1er janvier 2024 par les communes de Grans, Port-Saint-Louis-du-Rhône, Istres, Miramas et Cornillon-Confoux.

Il est donc nécessaire de créer des nouveaux cycles de travail permettant de s'adapter aux nouvelles compétences et répondre aux besoins opérationnels.

Seront ainsi créés des cycles de travail pour chaque unité Port-Saint-Louis-du-Rhône, Grans, Istres et Miramas par rapport à la mise en place de la compétence de proximité de propreté et de petite voirie.

Par ailleurs, la phase de préfiguration de la réorganisation des services métropolitains a mis en évidence des besoins liés aux fonctionnements et à la réalisation du service public. Cela implique ainsi une mise à jour des cycles pour s'adapter à la réalité de terrain.

Le point de vue de la FSU :

Déclaration commune et vote identique avec le dossier 5.

5 : Création et mises à jour de cycles spécifiques liées au transfert de l'éclairage public, mise en cohérence liée à la nouvelle organisation de la Direction Générale Déléguée Mobilités Durables, Infrastructures et Voirie - Pour avis

Résumé du dossier :

S'agissant de la compétence voirie, les travaux de la commission dédiée à la définition de l'intérêt métropolitain, en concertation avec les communes, ont permis de mettre en évidence le caractère communal de l'exercice des compétences correspondantes, excluant donc leur exercice dans un cadre intercommunal, sous réserve des périmètres sur lesquels la remise en cause des solidarités et mutualisations existantes soit de nature à compromettre une mise en oeuvre optimisée des modalités d'exercice de ces compétences. Cette



LA FSU TERRITORIALE 13

SECTION METROPOLE

22, place Victor Gélou - 13002 Marseille

Tél : 04.91.31.36.50

fsu.territoriale@ampmetropole.fr

situation concerne, à l'exception de la commune de Fos-sur-Mer, les communes de l'ancien Territoire Istres-Ouest-Provence, ainsi que la Ville de Marseille et les communes situées à l'Est du territoire métropolitain.

Ce transfert sera effectif au 1er janvier 2024.

Aussi, dans le cadre de la continuité du service, il est nécessaire de procéder à la mise à jour de l'annexe relative aux cycles spécifiques de la Direction Générale Déléguée Mobilités Durables, Infrastructures et Voirie.

Le point de vue de la FSU :

Nous avons regroupé les rapports 4 et 5 en une seule déclaration.

Nous souhaitons remercier les Directions générales déléguées concernées par ces transferts de compétences qui nous ont reçus et ont répondu à nos questionnements.

Si ces deux rapports n'appellent pas de remarques particulières sur le fond, nous souhaitons réaffirmer la vigilance qui sera la nôtre sur la situation des agents et sur les conditions dans lesquelles ces transferts se réaliseront effectivement.

Lorsque les directions respectives auront appréhendé tous les enjeux liés à ce transfert, la FSU avec les agents vous solliciteront afin de négocier des organisations de travail répondant à leurs attentes.

La FSU a voté pour les rapports 4 et 5 : POUR

6 : Modification du temps de travail du Crématorium de Martigues - Pour avis

Résumé du dossier :

Le crématorium de Martigues exerce son activité en lien avec la régie municipale des pompes funèbres. Les missions sont en partie partagées entre les deux structures. La Métropole a engagé les recrutements nécessaires à la démutualisation des deux entités et redéfinit les termes de la convention de gestion liés au personnel et à l'occupation des locaux du Centre Funéraire.

De la même manière, il a été constaté que l'organisation du cycle de travail des agents de Martigues, comparativement à celui des agents de Marseille, ne permettait pas de couvrir l'amplitude nécessaire au service public, soit du lundi au samedi, sans recourir à des dispositifs exceptionnels.

Parallèlement, à l'instar du travail accompli sur la prise en compte des temps d'habillage et de déshabillage des agents du crématorium de St Pierre, il convient d'intégrer ces temps dans les horaires hebdomadaires.

Le point de vue de la FSU :

Nous avons rencontré les agents du Crématorium de Martigues. Ces derniers nous ont indiqué ne pas être convaincus par la proposition formulée dans le présent rapport, mais sans nous solliciter pour intervenir à l'occasion de ce CST.



LA FSU TERRITORIALE 13

SECTION METROPOLE

22, place Victor Gélou - 13002 Marseille

Tél : 04.91.31.36.50

fsu.territoriale@ampmetropole.fr

Cependant, dans la mesure où un renfort d'agents est prévu à compter du 1^{er} janvier 2024, suite à la démutualisation avec le service funéraire de la ville, **nous avons sollicité à ce titre, une clause de revoyure que nous avons obtenue.**

La FSU a voté : ABSTENTION

7 : Additif relatif au régime des astreintes de la Métropole Aix-Marseille-Provence **– Pour avis**

Résumé du dossier :

Le présent rapport a vocation à présenter une mise à jour de cette délibération, au regard principalement des compétences transférées des communes vers la Métropole Aix-Marseille-Provence en 2023 (le pluvial) et au 1er janvier 2014 (la voirie, l'éclairage public, les parkings) qui nécessitaient une vision d'ensemble avant de pouvoir être harmonisées.

Ce rapport corrige de plus quelques coquilles de formes.

Le présent rapport fera l'objet d'une délibération au prochain Bureau de Métropole et la nouvelle délibération prendra effet au 1er janvier 2024.

Le point de vue de la FSU :

Pas de déclaration.

La FSU a voté : POUR

8 : Evolution de l'Unité Vidéosurveillance vers l'Unité Hypervision – Pour avis

Résumé du dossier :

Après plus de 10 ans d'exploitation, ce dispositif semble obsolète notamment au regard des évolutions organisationnelles intervenues depuis la création de ce dispositif, qui invitent à une harmonisation des pratiques à l'échelle métropolitaine et à la surveillance de l'ensemble des biens sensibles exploités par la Métropole parmi les 900 biens référencés dans l'inventaire patrimonial. Ainsi, plus de 550 caméras, avec des dispositifs très hétéroclites, sont installées aujourd'hui sur des bâtiments exploités par la Métropole, sans que celles-ci ne soient reliées au dispositif de Parsemain.

D'autre part, une mise à niveau technologique des équipements utilisés et la poursuite d'ambitions plus élevées semblent indispensables. L'engagement d'un projet plus global dit « d'Hypervision » est souhaitable afin de moderniser la gestion technique des bâtiments métropolitains en supervisant, contrôlant et optimisant de manière centralisée les équipements bâtimentaires installés.

Les enjeux relèvent de la sécurité et sûreté (contrôles d'accès, vidéoprotection, sécurité incendie, ascenseurs) mais aussi de la réduction des consommations énergétiques, de fluides, l'amélioration de la qualité de l'air intérieur ou simplement la détection de dysfonctionnements.

L'une des premières étapes de ce projet ambitieux consiste à faire évoluer considérablement les missions de l'équipe de vidéoprotection basée à Parsemain dès janvier 2024.



LA FSU TERRITORIALE 13

SECTION METROPOLE

22, place Victor Gélou - 13002 Marseille

Tél : 04.91.31.36.50

fsu.territoriale@ampmetropole.fr

Le point de vue de la FSU :

La FSU a porté les améliorations demandées par les agents auprès de leur hiérarchie qui les a acceptées.

Nous souhaitons la remercier pour sa disponibilité, son écoute et la prise en compte de ces ajustements.

La FSU a voté : POUR

9 : Dissolution de la régie Halle d'Athlétisme de Miramas et reprise en régie directe de l'équipement - Pour avis

Résumé du dossier :

La Métropole Aix-Marseille Provence souhaite aujourd'hui reprendre en régie directe les activités menées par la Régie de la Halle d'athlétisme de Miramas afin de les intégrer dans la politique sportive métropolitaine et dans la gestion globale des équipements associés. Ainsi, il est proposé de dissoudre la régie à compter du 31 décembre 2023.

Cet équipement sera rattaché à la direction Promotion et Performance Sportives, service Patrimoine Sportif et Proximité.

A ce titre, les cinq agents seront intégrés dans les effectifs de la direction. Pour les quatre agents mis à disposition au profit de la Régie, les fonctions et conditions de travail resteront inchangées. Un agent bénéficiant d'un contrat de droit privé sera intégré dans les effectifs et réaffecté au sein des effectifs de la direction sur un poste en adéquation avec son grade et au regard de besoins de la direction.

Le point de vue de la FSU :

Pas de déclaration.

La FSU a voté : POUR

10 : Fin de convention de gestion et transfert des personnels des parcs et aires de stationnement pour les Communes d'Istres et de Miramas à la Métropole Aix-Marseille Provence - Pour avis

Résumé du dossier :

Les parkings d'Istres quant à eux font l'objet d'une gestion par convention entre la Ville et la Métropole Aix-Marseille-Provence depuis 2018. Cette convention doit prendre fin au 31 décembre 2023.

Afin d'assurer la continuité de service, la Métropole envisage d'intégrer au sein de la régie métropolitaine existante, la gestion des 3 parkings istréens déclarés d'intérêt métropolitain.

Le transfert des agents de la ville d'Istres affectés à la gestion de ces parkings vers la Métropole sera opéré à compter du 1er janvier 2024.

Il est envisagé de transférer ces agents au sein de la régie créée le 16 mars 2023.

Aussi, il est envisagé de modifier le libellé « REGIE DES PARKINGS D'AIX EN PROVENCE » comme suit : « REGIE DES PARKINGS METROPOLITAINS ».



LA FSU TERRITORIALE 13

SECTION METROPOLE

22, place Victor Gélou - 13002 Marseille

Tél : 04.91.31.36.50

fsu.territoriale@ampmetropole.fr

Concernant l'aire de stationnement de Miramas, au regard de sa nature, les agents transférés seront rattachés au service Stationnement P+R et IRVE de la Direction Stationnement et Nouvelles Mobilités.

Le point de vue de la FSU :

Pas de déclaration.

La FSU a voté : POUR

11 : Mise à jour du règlement intérieur des frais occasionnés pour les déplacements des agents métropolitains et des Elus – Pour avis

Résumé du dossier :

Les montants de la prise en charge ont été réévalués comme suit :

1)- Frais de repas :

Une indemnité de repas de 20 € (au lieu de 15,25 €) lorsque l'agent se trouve en mission pendant la totalité de la période comprise entre 12h00 et 14h00 pour le repas de midi et/ou 19h00 et 21h00 pour le repas du soir (date de début et fin de la mission selon justificatif fourni).

Si l'agent anticipe ou retarde son retour pour des convenances personnelles, les frais de repas supplémentaires restent entièrement à sa charge.

2)- Frais d'hébergement (nuit + petit-déjeuner) :

▪ 90 € (au lieu de 70€) pour une nuitée lorsque l'agent se trouve en mission dans les autres villes de Provence pendant la totalité de la période comprise entre 22 heures et 5 heures, pour la chambre et le petit-déjeuner.

▪ 120 € (au lieu de 90€) pour une nuitée lorsque l'agent se trouve en mission dans les grandes villes et les communes du Grand Paris pendant la totalité de la période comprise entre 22 heures et 5 heures, pour la chambre et le petit-déjeuner.

▪ 140 € (au lieu de 110€) pour une nuitée à Paris.

▪ Le taux d'hébergement est fixé dans tous les cas à 150 € (au lieu de 120€) pour les agents reconnus en qualité de travailleurs handicapés et en situation de mobilité réduite.

3)- Remboursement des frais d'hébergement à titre dérogatoire

Afin de tenir compte des contraintes spécifiques liées à certains événements, comme le lieu d'organisation, la période de l'année, l'affluence, la médiatisation et la renommée de l'évènement, la Métropole Aix-Marseille-Provence a fixé des règles de remboursement dérogatoires en appliquant un coefficient multiplicateur au taux de base réglementaire de remboursement.

Cette dérogation est appliquée lorsque le déplacement intervient soit :

- Afin d'assister à des salons et événements majeurs auxquels participent les agents sur plusieurs jours (liste des événements fixée dans le règlement intérieur).

- En période de très forte affluence.

Afin de tenir compte de l'évolution des montants de la prise en charge, il apparaît nécessaire de modifier les règles dérogatoires.

Ainsi et pour l'hébergement uniquement, il sera fait application d'un coefficient multiplicateur par tranche de 0,5 jusqu'à un plafond absolu de 2 au taux de base réglementaire en vigueur (base de référence de 90 € pour la nuitée au 21 septembre 2023).



LA FSU TERRITORIALE 13

SECTION METROPOLE

22, place Victor Gélou - 13002 Marseille

Tél : 04.91.31.36.50

fsu.territoriale@ampmetropole.fr

Cette dérogation est fixée à deux ans à compter du 1er janvier 2024 et fera l'objet d'une délibération dédiée, et distincte de celle de la mise à jour du règlement intérieur.

4)- Modalités de réservation des moyens de transport

Enfin, cette mise à jour du règlement intérieur des frais de déplacement a également pour objet de rajouter une modalité de réservation des billets de transport dans le cadre des frais de déplacement.

En effet, il sera désormais possible pour les agents métropolitains de réserver leurs moyens de transport par le recours à une centrale d'achat / agence de voyage.

Cette disposition permettra ainsi aux agents de ne plus devoir faire l'avance lors de la réservation des billets de trains, avion.

Une procédure dédiée sera présentée aux Directions Ressources et Coordination des DGD, afin d'informer et d'accompagner au mieux les agents concernés.

L'avance restera cependant obligatoire pour la réservation des nuits d'hôtel du fait d'un cadre et de l'application d'un tarif réglementé, comme évoqué ci-dessus.

Le point de vue de la FSU :

Pas de déclaration.

La FSU a voté : POUR

12 : Lignes Directrices de Gestion – Pour avis

Résumé du dossier :

Les lignes directrices de gestion doivent être soumises pour avis au Comité Social Territorial. En outre, le rapport peut être présenté à l'assemblée délibérante pour information. Une fois arrêtées, les Lignes directrices de gestion doivent être communiquées aux agents de l'institution.

Les lignes directrices de gestion ont été l'occasion de définir la stratégie pluriannuelle de pilotage de la politique des Ressources humaines. Le présent rapport porte sur ce volet qui propose de :

- *Fixer un cap et les moyens de l'atteindre ;*
- *Donner aux sujets RH leur dimension pleine et entière après une première période de construction du socle de gestion métropolitaine des RH (2017-2020), suivie de la réforme institutionnelle et la transformation de l'organisation (2022-2023) ;*
- *Consolider, déployer et pérenniser les dispositifs existants ;*
- *Mettre en cohérence la définition des politiques publiques prioritaires avec la politique RH déclinée sur l'ensemble du territoire métropolitain ;*
- *S'inscrire dans le projet de transformation de l'organisation.*

Le présent rapport se présente comme suit :

- *Introduction : la politique RH ;*
- *Les éléments de contexte : l'état de la collectivité (données RSU 2022) ;*
- *Les 4 axes stratégiques fondant la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines. Chaque axe décline les items suivants : les enjeux, les priorités, les résultats attendus, les services et dispositifs existants, les actions réalisées et en cours de réalisation et enfin les actions projetées sur la période considérée ;*
- *La valorisation de la promotion (pour mémoire arrêté du 31/12/2020).*



LA FSU TERRITORIALE 13

SECTION METROPOLE

22, place Victor Gélou - 13002 Marseille

Tél : 04.91.31.36.50

fsu.territoriale@ampmetropole.fr

Le point de vue de la FSU :

Déclaration commune et vote identique avec le dossier 16.

13 : Modification du régime indemnitaire applicable aux agents métropolitains relevant de l'indemnité de suivi et d'orientation des élèves - Pour avis

Résumé du dossier :

Pour reconnaître l'importance et la charge des missions de suivi et d'orientation, les montants de l'indemnité de suivi et d'orientation des élèves (ISOE) part fixe, attribués aux enseignants du second degré du ministère de l'éducation nationale (professeurs certifiés), ont été doublés, par arrêté du 19 juillet 2023, pour atteindre un montant maximum de 2 550 € bruts par an.

Eu égard au principe de parité entre les fonctions publiques déterminé par l'article L 714-4 du Code Général de la Fonction Publique et en application des équivalences avec la Fonction Publique d'Etat des différents grades et cadres d'emplois de la Fonction Publique Territoriale dans le domaine indemnitaire établies par le décret n°91-875 du 6 septembre 1991, cette revalorisation est susceptible d'être attribuée aux agents métropolitains appartenant aux cadres d'emplois des PEA, des ASEA ainsi qu'aux emplois spécifiques de professeurs de CFA.

Toutefois, au regard du principe de libre administration des collectivités territoriales, ce sont les organes délibérants de ces dernières qui fixent le régime indemnitaire de leurs agents dans la limite de ceux attribués aux agents de la fonction publique de l'Etat. Aussi, préalablement à l'application de cette revalorisation des montants plafonds de l'ISOE aux agents métropolitains concernés il est nécessaire, après avis du Comité Social Territorial, de modifier la délibération du 14 décembre 2017 précitée.

Il est donc proposé de modifier, en ce sens, la délibération du 14 décembre 2017 susvisée :

- *Pour revaloriser le montant annuel du plafond de la part fixe de l'ISOE à 2 550 euros bruts en lieu et place de 1 213,56 euros bruts pour les agents métropolitains précités,*
- *Pour actualiser le montant annuel plafond de la part modulable de l'ISOE qui reste inchangé et s'établit à 1 497,84 euros bruts annuels au regard de son indexation au point indiciaire de la fonction publique.*

Cette modification prendra effet à compter du 1er janvier 2024.

Le point de vue de la FSU :

Pas de déclaration

La FSU a voté pour l'ensemble des points : POUR

14 : Dérogation au contingent d'heures supplémentaires de personnels enseignants du CFA - Pour avis

Résumé du dossier :

Le CFA est amené à augmenter son volume horaire de formation pour répondre à l'augmentation des effectifs à plus de 1050 apprentis entre 2023 et 2024. Les augmentations de l'effectif d'apprentis du CFA ont



LA FSU TERRITORIALE 13

SECTION METROPOLE

22, place Victor Gélou - 13002 Marseille

Tél : 04.91.31.36.50

fsu.territoriale@ampmetropole.fr

entraîné une création nette de groupes de formation et de facto un besoin accru de professeurs dans certaines matières. Les heures supplémentaires sont dès lors une variable d'ajustement face à des recrutements non aboutis (5 postes vacants) faute de candidats sérieux et face à une rémunération moins attractive que la concurrence.

Compte tenu de ces éléments, il est demandé à l'Administration de la collectivité d'accorder un régime dérogatoire aux heures supplémentaires, pour la période de septembre 2023 à juin 2024, à tous les professeurs listés ci-dessus. Cette dérogation permettra au CFA métropolitain de remplir sa mission de formation professionnelle au profit des jeunes du territoire métropolitain.

Le point de vue de la FSU :

Pas de déclaration.

La FSU a voté : POUR

15 : Attribution de la prime pouvoir d'achat exceptionnelle forfaitaire au bénéfice de certains agents publics de la Métropole, sous conditions d'éligibilités – Pour avis

Résumé du dossier :

A l'issue de la rencontre du 12 juin 2023 avec les syndicats, le Ministre de la Transformation et de la Fonction Publique, a annoncé des propositions relatives à la revalorisation salariale des agents publics pour permettre d'amortir l'inflation notamment la mise en place d'une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle forfaitaire.

Par décret n° 2023-1006 du 31 octobre 2023, portant création d'une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle pour certains agents publics de la fonction publique territoriale, les conditions d'éligibilité et les modalités de versement ont été précisées.

La Métropole Aix-Marseille-Provence a décidé d'attribuer les montants maximums de chaque tranche et a décidé de verser la prime en une seule fraction, pour les agents éligibles sur la paie de janvier 2024.

Le point de vue de la FSU :

Pas de déclaration.

La FSU a voté : POUR

16 : Présentation du Rapport Social Unique 2022 – Pour avis

Résumé du dossier :

Depuis le 1er janvier 2021, conformément au décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020, l'ensemble des administrations et établissements publics de l'Etat, des collectivités territoriales et des établissements concernés au sein de la fonction publique hospitalière, doivent mettre à jour une base de données sociales



LA FSU TERRITORIALE 13

SECTION METROPOLE

22, place Victor Gélou - 13002 Marseille

Tél : 04.91.31.36.50

fsu.territoriale@ampmetropole.fr

permettant d'alimenter un rapport social unique annuel, au titre de l'année écoulée. Celui-ci remplace le « bilan social » qui s'opérait tous les deux ans.

La présentation du RSU en comité social territorial donne lieu à un débat sur l'évolution des politiques des ressources humaines. Le rapport rassemble les données à partir desquelles sont établies les Lignes Directrices de Gestion.

Le RSU est établi autour de 11 thématiques (l'emploi, le recrutement, les parcours professionnels, les rémunérations, le dialogue social, la formation...). Les textes en vigueur prévoient l'intégration des données dans une Base de Données Sociales (BDS) dématérialisée portant sur les agents rémunérés par la collectivité en année N.

Le RSU permet d'apprécier la caractéristique des emplois et la situation des agents. Il permet également de comparer la situation des hommes et des femmes, et de suivre l'évolution de cette situation. Enfin, le RSU permet d'apprécier la mise en œuvre de mesures relatives à la diversité, à la lutte contre les discriminations, et à l'insertion professionnelle, notamment en ce qui concerne les personnes en situation de handicap. Le RSU demeure l'outil de référence pour apprécier et suivre la situation de l'emploi d'une collectivité.

Le point de vue de la FSU :

Si nous partageons les enjeux présentés dans ce rapport sur les LDG, nous regrettons cependant l'absence d'objectifs identifiés et mesurables.

Pour être honnêtes, nous attendions autre chose de ce rapport en termes de prospectives, avec la mise en place notamment d'indicateurs de réalisation et de résultats, comme il est de rigueur aujourd'hui pour nombre de dispositifs et politiques publics.

Pour notre analyse, nous souhaitons lier les rapports 12 et 17, mais en inversant la chronologie proposée : à savoir aborder en 1er lieu le RSU et ensuite les LDG, qui en découlent.

Pour la FSU, deux sujets majeurs émergent du RSU (et donc dans les LDG également) : l'égalité femmes/hommes d'une part et le vieillissement des agents métropolitains d'autre part.

Sur ces deux points centraux et problématiques, si le constat est effectivement bien dressé dans le RSU, aucune mesure corrective n'est proposée dans les LDG. Et c'est là que le bât blesse !

Plus généralement, pour ce rapport n°12, nous regrettons l'absence de plusieurs items :

- la présence d'un organigramme présentant le volume du nombre d'agent par catégorie pour chaque service ;
- la prise en compte du chantier de la Prestation Santé Complémentaire ;
- l'anticipation recrutement / départ (reclassement) ;
- la valorisation de la mobilité ;
- la fidélisation des agents ;
- le rappel des ratios et quotas pour les avancements de grade et promotions internes.

A ce sujet, nous le réclamions depuis longtemps et la jurisprudence récente le précise dans son arrêt du 21 septembre 2023 sur le classement des listes, mais le Conseil d'Etat a affirmé que la présentation par le tableau d'avancement de la liste des candidats par ordre alphabétique méconnaissait les dispositions légales qui subordonnent la promotion des agents au seul critère du



LA FSU TERRITORIALE 13

SECTION METROPOLE

22, place Victor Gélou - 13002 Marseille

Tél : 04.91.31.36.50

fsu.territoriale@ampmetropole.fr

mérite et de la valeur professionnelle. Ainsi tout tableau d'avancement de ce type est entaché d'illégalité comme ensuite les nominations effectuées sur sa base.

Ensuite, pour revenir sur les sujets évoqués, si le dossier n'appelle pas d'objections notables de notre part, il éveille néanmoins quelques interrogations sur lesquelles nous souhaitons interpeller l'administration :

I La typologie des effectifs

La réduction des effectifs généraux et des emplois permanents depuis 2020 creuse un peu plus le ratio des agents de catégorie B et accentue encore plus la structure en sablier des effectifs métropolitains, très différente du modèle pyramidal choisi de notre organisation.

Peut-être serait-il temps, comme le demande la FSU depuis bien longtemps, d'ouvrir certains postes d'encadrement ou à responsabilité à cette catégorie d'emploi afin de relancer l'attractivité et combler cette pénurie de personnel ?

II L'absentéisme

La métropole enregistre en 2022 un absentéisme plus conséquent qu'en 2020, année du pic de COVID, avec une augmentation de presque 40 % en ETP.

Malgré les reproches formulés à l'endroit des enquêtes réalisées par la FSU, ces dernières avaient pourtant mis en exergue des causes potentielles ou des pistes pouvant expliquer en partie cet absentéisme croissant.

Au contact direct du plus grand nombre et sorte de thermomètre, la FSU alerte dès qu'elle le peut du moral des agents. Aussi, l'administration pourrait être bien inspirée de produire régulièrement, à notre place, ses propres enquêtes afin d'identifier et d'appréhender ces phénomènes.

III la part des primes et des indemnités

C'est constaté, la part des primes et des indemnités sur les rémunérations brutes n'est pas égalitaire en fonction de la catégorie.

Or, à part pour les contractuels et pour la NBI, ces dernières ne sont pas prises en compte pour le calcul des droits à la retraite.

Dès lors, plus la part des primes sur la rémunération brute est faible plus l'agent est favorisé pour le montant de sa pension de retraite.

Dans ce cadre, serait-il possible d'étudier avec vos services comment nous pourrions équilibrer quelle que soit la catégorie la part des primes et indemnités sur les rémunérations brutes.

IV La masse salariale

Enfin, les LDG mettent en évidence une augmentation de la masse salariale de l'ordre de 13 millions d'euros entre 2020 et 2022.

L'exploitation des mêmes chiffres révèle aussi des dépenses de fonctionnement globales, tous budgets confondus et sur la même période, réduites d'environ 149 millions d'euros.

Cette économie, si elle est avérée, mérite d'être soulignée et même saluée d'autant plus que la qualité du service rendu et du service public plus généralement ne semble pas avoir été détériorée pour autant.

D'autre part, il est rappelé que la part de salaires sur le budget de fonctionnement est bien inférieure à la moyenne nationale des métropoles de même envergure.



LA FSU TERRITORIALE 13

SECTION METROPOLE

22, place Victor Gélou - 13002 Marseille

Tél : 04.91.31.36.50

fsu.territoriale@ampmetropole.fr

Dès lors, il serait louable qu'une part, même infime, des économies réalisées soient utilisées à améliorer le quotidien des agents par un effort encore plus marqué qu'il ne l'est déjà sur la rémunération.

Sur ce rapport, nous avons obtenu de rencontrer l'administration pour lui faire part de nos propositions d'objectifs et de travailler ensemble sur la définition d'un calendrier de travail.

La FSU a voté pour les rapports 12 et 16 : ABSTENTION

17 : Périodes de fermeture au public du Centre de Formation d'Apprentis Métropolitain Campus des Métiers pour l'année scolaire 2023-2024 - Pour avis

Résumé du dossier :

Pour l'année scolaire 2023-2024, soit la période du 1er septembre 2023 au 31 août 2024, 3 semaines de fermeture ont été programmées :

- 4 jours durant la semaine du mardi 26 décembre 2023 au vendredi 29 décembre 2023 (lundi 25 décembre étant férié),
- 10 jours les 2 semaines du lundi 29 juillet 2024 au vendredi 9 août 2024,
- 1 jour le vendredi 16 août 2024 (le 15 août étant férié).

Le point de vue de la FSU :

Pas de déclaration.

La FSU a voté : POUR

18 : Approbation de la convention triennale (année 2024-2026) entre le Fonds d'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) et la Métropole Aix-Marseille-Provence - Pour avis

Résumé du dossier :

Au regard du bilan positif de la précédente convention, le Comité de Pilotage « Convention FIPHFP » a émis un avis favorable, le 8 juin 2023, au renouvellement de celle-ci conclue avec le FIPHFP pour la période 2024/2026.

Dans la continuité de la première convention, les orientations pour les trois prochaines années sont les suivantes :

- Œuvrer pour le recrutement de personnes en situation de handicap,
- Partager une culture inclusive,
- Rendre la collectivité attractive et respectueuse,
- Participer à maintenir les collaborateurs en poste,
- Accompagner les agents lorsqu'ils sont frappés par une maladie invalidante,
- Engager les mesures de lutte contre la désinsertion professionnelle et limiter la fracture numérique,
- Débattre et partager avec les partenaires sociaux sur l'amélioration des conditions de travail et particulièrement celles qui se posent aux personnes en situation de handicap.



LA FSU TERRITORIALE 13

SECTION METROPOLE

22, place Victor Gélou - 13002 Marseille

Tél : 04.91.31.36.50

fsu.territoriale@ampmetropole.fr

Il est donc proposé au Comité Social Territorial d'approuver cette convention triennale (2024-2026) avec le FIPHFP, lequel s'engage à verser à la Métropole Aix-Marseille-Provence, la somme de 904 592 euros (neuf cent quatre mille cinq cent quatre-vingt-douze euros) pour la durée de ladite convention.

Le point de vue de la FSU :

La Métropole a obtenu un satisfecit de la part du FIPHFP concernant la gestion de l'ancienne convention et la progression faite dans la prise en charge du handicap en son sein.

L'implication de la Mission Handicap auprès des agents métropolitains est à souligner et nous les remercions pour les résultats obtenus.

Ce nouveau conventionnement FIPHFP impose à la Métropole de nouveaux objectifs plus contraignants notamment en la matière que nous n'énumérerons pas ici.

Il nous paraît important que notre institution mette un accent particulier sur les mesures suivantes :

- l'accueil de stagiaires et de saisonniers en situation de handicap, tout comme les apprentis BOETH et de proposer à ces derniers la titularisation s'ils souhaitent rester au sein de notre collectivité ;
- la résorption de la précarité des contractuels en situation de handicap en les titularisant, s'ils en font le souhait, via le décret n°96-1087 du 10 décembre 1996 dont les dispositions ont été complétées en 2017 et de porter à leur connaissance cette possibilité;
- enfin, la mise en œuvre de la promotion par voie de détachement des agents RQTH, qui est indépendante de process de promotion interne, et dont la fin de l'expérimentation est actée au 31 décembre 2026 : cela pourrait permettre de satisfaire les recrutements des postes en tension ou de résorber les postes où il manque des encadrants. Nous savons que l'administration a travaillé sur ce dernier dispositif et il nous paraît important qu'il soit mis en œuvre rapidement car existant depuis 2020.

La FSU a voté : POUR

19 : Approbation d'une convention d'adhésion au secrétariat du Conseil Médical placé auprès du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale des Bouches-du-Rhône (années 2024-2025) – Pour avis

Résumé du dossier :

Le Centre de Gestion des Bouches-du-Rhône, au-delà des champs d'intervention de ses missions obligatoires financées, par le prélèvement d'une cotisation, et comme l'y autorise le Code Général de la fonction publique, développe au service des collectivités territoriales partenaires des prestations facultatives en vertu des articles L452-39 à 452-48 de ce même code.

Ces missions optionnelles complètent son action et permettent un accompagnement quotidien en matière de gestion des ressources humaines.



LA FSU TERRITORIALE 13

SECTION METROPOLE

22, place Victor Gélou - 13002 Marseille

Tél : 04.91.31.36.50

fsu.territoriale@ampmetropole.fr

La précédente convention prenant fin au 31/12/2023, La Métropole souhaitant maintenir des liens de collaboration privilégiés avec le CDG 13 pour la réalisation de cette mission, il est proposé au Bureau de la Métropole Aix-Marseille-Provence d'approuver la signature d'une nouvelle convention avec cet organisme d'adhérer au secrétariat du Conseil Médical placé auprès du CDG 13 pour une durée de deux ans à compter du 1er janvier 2024.

Le point de vue de la FSU :

Pas d'objection particulière pour ce rapport concernant le renouvellement de la convention d'adhésion au secrétariat médical auprès du CDG 13.

Cependant, nous souhaitons vous alerter sur la transmission dématérialisée des dossiers agents qui est faite à cet organisme : nous avons été interpellés par un agent qui avait fait une saisine auprès du conseil médical via sa direction ressources et dont le dossier papier, sous couvert du secret médical, n'a pas été transmis ; ce qui, au final, a été préjudiciable à l'agent. En effet, lorsque le conseil médical a consulté son dossier ce dernier était vide. Il a été impossible ensuite de rattraper la situation.

Nous remercions l'administration pour cette prise en compte et appelons à sa vigilance.

La FSU a voté : POUR

20 : Etude concernant la définition des fondamentaux de la fonction accueil physique et accueil téléphonique de demain et les rendre opérationnels – Pour information

Résumé du dossier :

Ce rapport annuel sur l'état de la collectivité en matière d'égalité femmes-hommes en 2022 est un rapport intermédiaire du programme pluriannuel fixé pour la période 2021-2023, présenté au conseil métropolitain du 7 octobre 2021.

Il présente le bilan d'activité de la mission égalité F/H en 2022 et recense les fiches des actions en cours dans les services pour permettre une lecture claire de l'engagement de la Métropole Aix-Marseille-Provence dans chacune des politiques publiques dont elle a la charge. Il rend également compte de la situation en matière d'égalité professionnelle, dont les obligations se renforcent progressivement.

Le point de vue de la FSU :

Pas de déclaration.



LA FSU TERRITORIALE 13

SECTION METROPOLE

22, place Victor Gélou - 13002 Marseille

Tél : 04.91.31.36.50

fsu.territoriale@ampmetropole.fr

21: Bilan télétravail - Pour information

Résumé du dossier :

Pour poursuivre la mise en oeuvre qualitative du télétravail au bénéfice des agents, la Métropole Aix-Marseille-Provence se mobilise pour en assurer un suivi, un pilotage et les évaluations propres à en garantir l'amélioration et les ajustements nécessaires.

C'est dans cette optique qu'a été lancée dans la suite des initiatives précédentes par la Direction Accompagnement Qualité de Vie au Travail, une enquête auprès de l'ensemble des agents métropolitains utilisateurs du dispositif, télétravailleurs et télé-managers, faisant suite à un dialogue social préparatoire attentif.

L'exploitation des données recueillies permet de constituer les éléments d'un bilan qualitatif, utile aux évolutions et améliorations pertinentes et permettant à notre administration de se questionner sur les sujets cruciaux inhérents au dispositif : enjeux d'égalité, d'inclusion, d'autonomie, d'innovation, d'attractivité...

Le point de vue de la FSU :

Même si une partie malheureusement des agents concernés n'a pas répondu à l'enquête, cette photographie est riche d'enseignements.

Le télétravail est plébiscité dans son ensemble, c'est une bonne chose.

On espère seulement que cette enquête permettra de faire évoluer la perception négative de certains managers sur ce sujet afin de permettre aux agents qui le désirent d'accéder plus facilement à ce dispositif.

Nous soulignons enfin l'importance d'interroger le personnel sur des questions liées à son environnement de travail et donc à son avenir au travers d'enquêtes.

C'est un outil intéressant pour contribuer à poser un constat et entreprendre les ajustements nécessaires en vue d'améliorer les dispositifs métropolitains les concernant.