



LA FSU TERRITORIALE 13

    **SECTION METROPOLE**

18—20 avenue Robert Schuman - 13002 Marseille

06 42 72 98 85 fsu.territoriale@ampmetropole.fr

Comité Social Territorial du 24 mars 2025

Déclaration Générale

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

La fonction publique dans son ensemble traverse aujourd'hui une période difficile, marquée par des choix budgétaires qui fragilisent nos services publics. Les agents publics sont soumis à une pression croissante, avec des suppressions de postes, des charges de travail accrues et des salaires qui ne correspondent pas toujours à leurs responsabilités.

Un point particulièrement préoccupant concerne les récentes mesures sur le remboursement des arrêts maladie, limité à 90 % du régime indiciaire. Cette mesure n'est pas sans conséquences pour les agents de la Métropole Aix-Marseille-Provence, qui, dans de nombreux cas, se retrouvent à devoir gérer une baisse significative de leur salaire en cas de maladie. Il est important de noter que, dans le secteur privé, la majorité des salariés qui bénéficient de conventions collectives disposent, au-delà de la prise en charge des jours de carence, de protections plus étendues, comme des indemnités complémentaires, créant un fossé injuste entre les secteurs public et privé, bien entendu au détriment du public.

C'est pourquoi, les fonctionnaires mériteraient une reconnaissance à la hauteur de leur engagement, mais aussi une protection sociale qui leur garantisse un véritable soutien en cas de maladie ou d'accident. La mise en place de la **PSC** à terme sur notre collectivité pourrait, on l'espère,

constituer un moyen efficace pour compenser cette nouvelle perte, en offrant une couverture complémentaire et en atténuant ainsi les effets de cette diminution de revenus pour les agents.

Certes, en mars 2024 la collectivité a mis en place un dispositif de réexamen des situations individuelles de rémunération, destiné à réévaluer tous les trois ans la situation indemnitaire des agents.

Cependant, ces commissions, qui avaient pour rôle d'étudier chaque situation individuelle portée par la hiérarchie et qui ont permis certaines avancées pour environ 800 de nos collègues, ont été jugées imparfaites et sont aujourd'hui stoppées à grande échelle.

De fait, de nombreux agents continuent de percevoir le même régime indemnitaire depuis plus de trois ans, voire, pour certains, et les dossiers de ceux qui occupent des postes reconnus en tension n'ont pu être tous traités alors même qu'à l'issue du Codir du 18 janvier 2025 sur la refonte du Rifseep l'administration s'y était engagée en déclarant :

- Identifier et valoriser les postes pour lesquels elle rencontre des difficultés de recrutement afin de favoriser la captation des talents.
- Initier un mode de valorisation pérenne en garantissant l'équité entre les « nouveaux entrants » et les agents en poste.
- Inscrire la majoration dans la durée et en ne la supprimant pas lorsque le poste ne sera plus reconnu en tension

Au regard de l'inflation qui nous touche toutes et tous et avec la suppression de la GIPA par le gouvernement, ces pertes de pouvoir d'achat ne seront pas seulement non compensées mais bien amplifiées.

De plus, de nombreux cadres, qui s'étaient engagés auprès de leurs agents à présenter et défendre leurs dossiers, se trouvent désormais dans une position difficile car directement confrontés à l'incompréhension et à l'exaspération de leurs collaborateurs. L'inquiétude est d'autant plus forte après une campagne d'entretiens triennaux, dont les effets semblent aujourd'hui incertains et pour lesquels les encadrants n'ont toujours pas été formés alors qu'il nous avait été annoncé qu'une note de cadrage viendrait compenser cette lacune.

C'est pour pallier ce contexte que la FSU a soumis à l'administration, il y a quelques mois maintenant, des propositions concrètes en présentant un dossier détaillé accompagné de projections sur la mise en place du **RI Expertise** ; un dispositif qui, s'il était adopté, permettrait d'instaurer un plan de carrière et un plan budgétaire clairs et maîtrisés.

Ce projet, présenté par notre seule organisation syndicale, reflète une vision moderne et ambitieuse pour la Métropole Aix-Marseille-Provence car il est crucial de pouvoir garantir aux agents une véritable reconnaissance salariale et offrir à chacun et chacune d'entre eux des perspectives d'avenir équitables.

Nous parlons ici d'une politique salariale qui se veut également inclusive, car elle tient compte de l'ancienneté mais aussi de l'évolution des missions, des responsabilités et des compétences pour permettre à tous les agents, quel que soit leur grade ou statut, de pouvoir se projeter sereinement dans son parcours professionnel, avec une évolution salariale claire et une trajectoire programmable.

En outre, cette réforme salariale pourrait contribuer à instaurer un climat social plus apaisé qu'il ne l'est ou ne l'a été, notamment dans les secteurs opérationnels où les relations ont souvent été marquées par un rapport de force. Une telle démarche mettrait un frein à bon nombre de revendications désordonnées sur la rémunération et offrirait aux agents un cadre plus stable ainsi qu'une reconnaissance établie qui favoriserait les bases d'un dialogue social constructif et respectueux.

Par ailleurs, la FSU souhaite attirer votre attention sur la situation des agents en fin de carrière.

En effet, la FSU pense que, après des années consacrées au service public, ces agents, qui ont forgé leur parcours professionnel au sein de la collectivité, doivent impérativement bénéficier, avant leur départ en retraite, d'une revalorisation salariale immédiate, en reconnaissance de leur engagement et de leur expérience.

A titre d'exemple, nous prendrons le cas précis de Guy.

Guy est mécanicien-réparateur automobile ; il répare les pannes et forme les débutants et les juniors au métier.

Il ne perçoit pas d'IFSE supérieure à celle des agents qu'il forme et /ou nouvellement arrivés et son cas illustre bien là toute l'ironie et l'injustice de la situation actuelle.

De plus, pour clore le sujet, nous souhaiterions rappeler qu'en février 2024, monsieur le DGS, s'était déclaré favorable à l'ouverture d'un débat avec les organisations syndicales pour déterminer un forfait de compensation pour les agents de catégories B et C qui ne peuvent prétendre, faute de dispositions prévues, à l'IFSE intérim.

La FSU soulevait le fait qu'assurer un intérim n'impliquait pas forcément la réalisation d'heures supplémentaires, mais induisait une charge mentale augmentée par l'adaptation au poste et des responsabilités accrues que nous estimons toujours juste de reconnaître.

Concernant un autre sujet, nous vous alertons sur l'inquiétude que partagent avec nous nombre d'agents de la DGD ADHICT qui s'interrogent sur l'organisation mise en place par monsieur TAVERNI et qui pourrait déboucher sur une cinquième réorganisation en dix ans faute de postes pourvus ou maintenus.

En effet, des cadres ont été positionnés dans l'optique de recrutements qui ne sont pas intervenus ou avec des postes qui ont depuis été supprimés et la logique d'une organisation miroir, à l'échelle métropolitaine, un temps évoqué remet pleinement en cause l'organigramme de cette DGD et pose même question bien au-delà.

C'est le cas notamment de la DGD ADDICT avec laquelle la FSU souhaite pouvoir également revenir sur la réduction d'un jour de télétravail appliquée à l'ensemble de la direction politique de la ville, sans concertation, sans justification et de manière uniforme, alors que les agents de cette direction occupent des postes aux missions variées.

L'ensemble des OS seront reçues par la direction de ce Pôle la semaine prochaine, et nous espérons que cette décision, qui ne répond pas aux exigences du cadre métropolitain, qui stipule qu'une négociation individuelle doit être menée en fonction des missions de chacun, sera rediscutée.

Un dernier point concernant la DGD, et plus particulièrement le projet de flex-office prévu à Eko-active : lors des discussions sur ce projet avec les organisations syndicales, la FSU avait exprimé des préoccupations concernant le ratio entre postes de travail et utilisateurs, ainsi que les modalités de fonctionnement. Il ne faudrait pas que ces facteurs subissent de nouvelles modifications. Nous resterons très vigilants sur ces points afin de garantir de bonnes conditions de travail pour tous nos collègues de la DGD ADDICT.

Pour conclure, la FSU se questionne sur la pertinence et le respect du statut de lanceur d'alerte.

Alors qu'une circulaire de juin 2024 disponible sur MACTU, stipule que « les droits du lanceur d'alerte sont protégés afin qu'il ne ressente, quelle que soit l'issue de la procédure, aucun préjudice sur sa carrière ou sa personne » la FSU est saisie par un agent, lanceur d'alerte, qui se voit aujourd'hui sous le coup d'une sanction disciplinaire au motif de ne pas avoir suffisamment mis en œuvre de moyens pour interrompre ou limiter les pratiques frauduleuses qu'il a dénoncé dès qu'il en a eu connaissance.

Nous demandons donc à l'administration de traiter ce dossier avec la plus grande rigueur et de veiller à ce que le lanceur d'alerte ne subisse aucune conséquence négative pour avoir fait preuve de responsabilité et d'intégrité. En l'absence d'une telle approche, c'est l'image de la protection des lanceurs d'alerte qui pourrait en être gravement affectée. Nous vous remercions de l'attention portée à ce sujet.