FSU MÉTROPOLE
AIX - MARSEILLE - PROVENCE

# Comité Social Territorial du 7 octobre 2026

# Déclaration générale

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

La FSU Métropole souhaite commencer cette déclaration générale par aborder la situation que traverse aujourd'hui notre établissement public et, surtout, par la manière dont elle est vécue par les agents que nous rencontrons à travers l'ensemble du territoire.

Depuis plusieurs mois, le contexte budgétaire et institutionnel de notre Métropole nourrit de nombreuses interrogations dans les services.

Les annonces successives, les mesures d'économies, les recrutements plus contraints et le manque de visibilité, sur certaines orientations, créent, malgré les messages qui se veulent rassurants, un climat particulièrement anxiogène, pour une partie des personnels.

Les dernières annonces budgétaires ne peuvent évidemment pas être ignorées.

Après un premier peignage et 91 millions d'euros d'économies réalisables identifiées, 53 millions restent encore à trouver pour parvenir à l'équilibre du budget 2026.

Nous entendons que ces économies doivent désormais être recherchées dans de nombreux domaines et nous entendons également les garanties qui ont apportées sur le maintien du paiement des rémunérations des agents et la continuité des services essentiels.

Ceci-étant, pour la FSU, une question demeure : jusqu'où peut-on réduire les dépenses de fonctionnement sans finir par affecter les conditions dans lesquelles les agents exercent leurs missions et, à terme, la qualité du service public rendu ?

Derrière les lignes budgétaires, il y a des services, des équipements, des équipes et des agents.

Il y a nos transports, la collecte des déchets, la distribution de l'eau et l'assainissement, nos équipements sportifs et culturels, nos politiques de solidarité et, plus largement, l'ensemble des missions exercées quotidiennement par notre établissement public.

Nous serons donc particulièrement attentifs aux choix qui seront faits.

La recherche d'économies ne doit pas conduire progressivement à demander aux agents de faire toujours autant, voire davantage, avec moins de moyens humains, matériels ou financiers.

C'est aussi dans ce contexte que nous souhaitons revenir sur la situation de l'emploi.

Nous avons bien entendu les éléments apportés récemment par le Directeur Général des Services aux organisations syndicales.

Il a notamment été indiqué que la situation budgétaire ne devait pas remettre en cause la situation individuelle des agents, ni leurs acquis, qu'il n'était pas question d'un plan massif de suppression de contrats et que la volonté était de préserver les agents actuellement en poste.

Pour autant, si la FSU prend acte de ces engagements et considère qu'ils sont importants, ils n'effacent pas toutes les interrogations.

C'est particulièrement vrai pour les agents contractuels.

Car, malgré les réponses apaisantes de l'administration, données en complément du dialogue social du 16 septembre, les résultats affichés

ne s'appliquent, en substance, que pour l'exercice 2026 et ne valent pas forcément pour 2027.

Il en va de même lorsque nous entendons que les renouvellements pourraient être examinés au cas par cas, dans le cadre d'une enveloppe maîtrisée, et que les différentes DGD, pourraient être amenées, à identifier les postes qu'elles souhaitent maintenir ou renouveler.

La FSU n'occultera jamais pas que derrière les chiffres et les objectifs de gestion, il y a des collègues ; des agents présents parfois depuis plusieurs années dans nos services, qui ont développé des compétences, acquis une connaissance de notre établissement et qui participent pleinement à la continuité du service public métropolitain.

Pour eux, l'incertitude sur le renouvellement à terme d'un contrat n'est pas une donnée statistique : elle concerne directement leur avenir professionnel et souvent leur vie personnelle, voire familiale.

C'est pourquoi la FSU demande aujourd'hui plus de visibilité et de transparence.

Nous avons besoin de connaître clairement la trajectoire envisagée pour l'emploi contractuel. Quels seront les critères retenus et quelles seront les garanties apportées aux agents actuellement en poste ? Les messages rassurants donnés aux organisations syndicales doivent pouvoir trouver une traduction tout aussi claire, auprès des personnels.

C'est, aussi pour nous, l'occasion de vous faire une proposition, très concrète : la fin d'un contrat, qui ne peut être renouvelé parce que le poste occupé disparaît, évolue ou n'a plus vocation à être maintenu, ne devrait pas signifier le départ inéluctable de l'agent de notre établissement.

La FSU demande que ces collègues puissent bénéficier, suffisamment en amont de la fin de leur contrat, d'un véritable accompagnement et que leur soient proposées, chaque fois que cela est possible, des formations et des possibilités de réorientation vers les

postes vacants ou à pourvoir correspondant à leurs compétences et à leur expérience.

Cette démarche relève pour nous du bon sens. Elle offrirait des perspectives professionnelles aux agents concernés tout en permettant à la Métropole de conserver des collègues déjà formés - qui connaissent « la maison », comme on dit - ses services, ses métiers et son fonctionnement.

Avant de rechercher certaines compétences à l'extérieur, sachons reconnaître et conserver celles que nous avons déjà en interne.

Pour la FSU, préserver les agents actuellement en poste doit aussi pouvoir se traduire concrètement de cette manière.

Mais, plus largement, au-delà de la seule question des contractuels, nous souhaitons alerter sur un sentiment qui nous remonte de plus en plus souvent du terrain : celui d'un manque d'objectifs clairs et parfois d'une perte de sens.

Les agents ont besoin de savoir où va leur établissement public. Ils ont besoin d'un cap, de perspectives et de comprendre les transformations qui leur sont demandées.

On peut demander des efforts à un collectif de travail, de s'adapter à un contexte financier difficile mais encore faut-il expliquer où nous allons, pourquoi certains choix sont faits et avec quelles perspectives, pour les services aussi bien que pour les agents.

Dans une période comme celle que nous traversons, l'information et le dialogue social doivent donc être renforcés.

Lorsque l'information n'arrive pas suffisamment vite ou qu'elle manque de précision, les interrogations laissent rapidement place aux rumeurs, et les rumeurs à l'inquiétude.

Mais la FSU ne souhaite pas limiter cette déclaration au constat des difficultés.

Nous pensons au contraire que la situation actuelle doit nous obliger, collectivement, à rechercher de nouvelles solutions.

Moins de moyens financiers ne doit pas nécessairement signifier moins d'ambition pour les conditions de travail.

Lorsque nous manquons de moyens, nous devons avoir davantage d'idées et la question des déplacements en est un exemple très concret.

Le coût du carburant pèse fortement sur de nombreux collègues qui, souvent faute de bons maillages des réseaux de transports en communs, parcourent parfois plusieurs dizaines de kilomètres chaque jour, avec leur véhicule personnel, pour rejoindre leur lieu de travail, sans compter les difficultés de stationner à bas prix.

Ces difficultés pourraient se cumuler avec les mesures d'économies envisagées concernant le parc de véhicules de service.

Pour certains collègues, la possibilité de disposer d'un véhicule, remisé à domicile ou pas, faisait d'ailleurs partie des conditions qui leur avaient été présentées lors de leur recrutement.

Toute évolution dans cette matière doit donc être accompagnée et les conséquences concrètes mesurées.

Ainsi, lorsque les espaces de bureaux vides de EKO ACTIV ont été restitués, personne ne s'est inquiété des places parking associées et du fait que des agents doivent désormais trouver de nouvelles solutions de déplacements et de stationnement, souvent à leur frais.

Dans ce contexte, la FSU souhaite remettre sur la table plusieurs pistes :

- Permettre, lorsque les missions le permettent, un troisième jour de télétravail ;
- Développer la possibilité de travailler ponctuellement depuis un site métropolitain plus proche du domicile ;
- Favoriser davantage les mobilités de proximité ;

- Mettre en place un véritable outil interne de covoiturage à l'échelle de notre territoire.
- Et pour terminer, c'est une demande de plus en plus prégnante, réduire les plages fixes de saturne, notamment celle du matin et pour mieux aider les familles monoparentales, afin de permettre un premier pointage jusqu'à 9h30

Le troisième jour de télétravail, que nous réclamons depuis déjà quelques temps, mérite notamment d'être réexaminé sérieusement. Il pourrait répondre rapidement, simultanément et sans réel coût supplémentaire pour la collectivité à plusieurs problématiques des agents : le pouvoir d'achat, le coût des déplacements, les épisodes de fortes chaleurs, la fatigue liée aux trajets et l'attractivité de notre établissement. Plusieurs collègues nous ont directement fait remonter les difficultés financières que représentent aujourd'hui leurs déplacements domicile-travail.

Toutes ces propositions ne nécessitent pas forcément des moyens financiers importants. Certaines relèvent avant tout de l'organisation du travail, de la confiance accordée aux agents et de notre capacité collective à faire évoluer nos pratiques.

Ceci étant, la récession et les difficultés économiques que nous traversons ne doivent pas non plus nous obliger à toute dépense.

Ainsi nous rappelons qu'un petit groupe d'agents est toujours à même de prétendre, depuis plusieurs années déjà, le mois d'avril 2022 pour être exact, à un Complément de Traitement Indiciaire, au titre de la prime SEGUR.

En effet, les assistants sociaux éducatifs du Conseil départemental, ayant les mêmes fonctions que nos collègues, en bénéficient de leur côté et il ne faudrait pas qu'un non alignement de notre part marque le départ d'une partie des forces vives de notre collectivité.

Ce point-là rejoint notre crainte, crainte partagé par nombre de cadres, de voir également partir vers d'autres territoires de brillants agents qui, faute de revalorisation triennale ou de perspectives d'évolution, ne cherchent ailleurs ce qu'ils n'obtiennent pas ici ; avec le risque de perte de compétences ou de dégradation des services que cela pourrait engendrer.

C'est pourquoi, dans ce contexte difficile, la FSU continuera à faire remonter les inquiétudes des agents, mais également à porter des propositions concrètes.

Notre objectif n'est pas d'alimenter l'inquiétude. Il est précisément de faire en sorte que les agents disposent d'informations claires, de perspectives et de garanties leur permettant de continuer à exercer leurs missions sereinement, au service de notre Métropole, de ses habitants et d'un service public métropolitain auquel nous sommes profondément attachés.

Merci de votre attention.