

**ENSEMBLE**

Ville de Marseille



**CST DU 26 MARS 2025**

**NOTRE DÉCLARATION**

**PRÉALABLE**



27 mars 2025

**Le CST du 26 mars 2025 a accueilli notre nouveau DGS, Monsieur François POUPARD. Ce fut donc l'occasion pour nos organisations syndicales de lui exposer, par l'intermédiaire de notre déclaration préalable, les grandes lignes de l'état de notre administration et quelques-unes de nos revendications essentielles.**

### Retrouvez ci-après notre déclaration préalable



Monsieur le Président, Monsieur la DGS, Mesdames et Messieurs les membres du CST,

Tout d'abord, nous souhaitons la bienvenue à notre 5ème DGS en moins de 5 ans ...

Votre arrivée, Monsieur, intervient dans un contexte particulier, à seulement 12 mois des échéances électorales.

Après Messieurs Chanal, Quignon, Ostre et Madame Mallet, vous devenez, en effet, le cinquième DGS de notre administration depuis 2020, (et ce sans compter les 2 DGA qui ont assuré l'intérim du poste). Cette situation inédite à Marseille, et probablement en France, a créé une instabilité phénoménale au sein des services municipaux et a généré bien des difficultés aggravées également par la déconstruction totale récurrente de notre administration pendant 5 ans et la mise à l'écart brutale de la quasi totalité de l'encadrement en début de mandat.

**Vous arrivez donc Monsieur le DGS dans un climat social marqué à la fois par la colère, le sentiment d'injustice, la lassitude et la désillusion.**

Les engagements sur l'amélioration du sort des employés municipaux pris en début de mandature n'ont pas été tenus.

Les services ont été totalement bouleversés en continu pendant 5 ans et ont subi des propositions multiples de réorganisations sans concertation réelle avec les agents et leurs représentants (dont certaines déconstruisaient ce qui avait été mis en place seulement quelques mois auparavant ...)

L'agenda social annoncé par l'administration n'est qu'un concept sans substance. De très nombreux sujets n'ont jamais été abordés tant l'administration est restée focalisée sur les réorganisations ou la création de services à vocation nébuleuse (lab?)

Il a fallu plus de deux ans à la DRH, pour réformer la politique du RIFSEEP en créant une usine à gaz inexploitable, inapplicable, et porteuse d'injustices dans de nombreux cas. Cette réforme n'est d'ailleurs pas totalement terminée. La plupart des demandes relatives aux situations individuelles restent en attente d'une réponse sérieuse et motivée, la DRH a joué la montre depuis des mois (voire 2 années) pour ne pas avoir à les traiter, et ce n'est qu'à l'approche de votre arrivée, Monsieur le DGS, qu'étonnement, certaines informations (restant très vagues) sur des cas en attente depuis tout ce temps nous ont été adressées, comme si l'on souhaitait faire propre avant la prise de fonction du nouveau DGS ...! Nous ne disposons plus depuis trois ans des informations basiques sur la moyenne et la médiane des IFSE par emploi cible, éléments pourtant importants pour permettre aux agents de se situer parmi leurs collègues. Nous en profitons d'ailleurs pour vous demander que ces informations nous soient communiquées à nouveau et ce, sans délai.

Le régime indemnitaire des policiers municipaux est un véritable scandale tant il contribue à créer de la dissension au sein d'un corps qui doit rester uni et solidaire eu égard aux enjeux de ses missions. L'administration a d'ailleurs fait preuve d'un amateurisme désespérant, ratant totalement ou esquivant toute négociation à ce sujet, jusqu'à aller porter plainte contre les manifestants mécontents, ses propres policiers ! **Une première du genre !..**

Le recours aux contractuels s'est intensifié et a précarisé l'administration municipale en créant un sentiment d'injustice parmi les agents titulaires, mais aussi au sein même des contractuels où deux catégories sont bien distinctes : les contractuels "besogneux", en situation de précarité, d'une part, et les contractuels "politiquement corrects", nantis, et fiers de se présenter eux-mêmes en "mercenaires de passage", d'autre part ..

La liste des mécontentements est encore longue et nous aurons l'occasion de vous en faire un retour exhaustif ultérieurement si vous le désirez.

**Les agents et cadres municipaux sont donc au plus mal, en réelle souffrance pour beaucoup, sans cap, sans reconnaissance, sans logique d'organisation, sans procédures de fonctionnement,** avec pour seul environnement une communication institutionnelle de façade, qui peine à masquer cette réalité. Il leur est également proposé des gadgets décalés de leur quotidien : au manque de pouvoir d'achat, à l'absence de reconnaissance, à la perte de stabilité et de sens au travail, à la déshumanisation des relations de travail, on oppose la participation à la formation au "Yoga du rire pour libérer sa bonne humeur naturelle" (sic)

...

Nous pensons qu'il est trop tard pour rattraper ce désastre humain, mais il reste encore la possibilité de lancer quelques chantiers qui auraient dû normalement être traités en début de mandat :

1. L'extension des horaires variables pour apporter encore plus de souplesse et de flexibilité aux agents, en adéquation avec les réalités des services.
2. L'expérimentation de la semaine de 4 jours ou 4,5 jours pour tous les services dont les contraintes d'horaires ne sont pas spécifiquement liées à des conditions particulières, afin d'améliorer la qualité de vie au travail.
3. La revalorisation de la prime d'été, en la portant de 600 à 900 euros pour l'ensemble du personnel municipal, en reconnaissance de leur engagement au service des usagers, et pour tenir compte aussi du considérable retard dans le traitement de la refonte du RIFSEEP (*nombreux sont les agents qui n'ont bénéficié d'aucune augmentation depuis 10 ans*)
4. Une réelle augmentation de la valeur faciale du titre-restaurant à fixer à 12 euros, soit le plafond d'exonération de charges patronales, afin d'améliorer concrètement le pouvoir d'achat des agents.
5. L'augmentation de la participation employeur à la couverture santé et à la prévoyance à hauteur de nos collègues de la Métropole et du Département, afin d'éviter de nouveaux départs, de garantir une meilleure couverture aux agents et de limiter leur reste à charge.
6. La révision favorable des conventions de télétravail pour les agents qui le souhaitent, et notamment ceux qui rencontrent des difficultés de santé pour se déplacer, avec une clarification des règles concernant le dépôt de jours de congés, sur les jours travaillés. En effet, l'octroi du télétravail actuellement est effectué selon des "règles" à géométrie variable, d'un service à l'autre. Il est temps que des règles communes soient discutées, adoptées et appliquées.
7. La création d'une prime de mobilité douce à l'instar des collectivités voisines pour encourager l'usage du vélo, des transports en commun et du covoiturage, réduisant ainsi les coûts de déplacement des agents et l'empreinte écologique de la collectivité. Mais également le remboursement par la VDM des frais liés à l'utilisation d'un véhicule personnel pour le travail.
8. La réservation de berceaux aux employés municipaux et/ou la participation accrue aux frais de garde afin d'aider les agents à mieux concilier vie professionnelle et personnelle.
9. Le développement du compte épargne retraite (CER) en permettant une meilleure capitalisation et un assouplissement des conditions d'utilisation.
10. La mise en place d'une politique spécifique en direction des seniors tenant compte de l'allongement de la durée du travail.
11. Le développement des actions en faveur du bien-être au travail, incluant la création d'espaces de repos et de convivialité dans un maximum de sites municipaux.  
Car, le bien-être au travail n'est pas un luxe, c'est une nécessité. Une collectivité qui prend soin de ses agents, c'est une collectivité qui fonctionne mieux et qui assure un service public de qualité. Ces avancées ne sont pas des privilèges, mais des mesures de bon sens, déjà mises en place dans de nombreuses autres collectivités. Nous attendons désormais des actes concrets.
12. La création d'une compensation financière pour faire face à la suppression de la GIPA, et ce malgré la réponse défavorable qui nous a été adressée, avec d'ailleurs un manque total de respect pour les cadres.
13. La compensation par la Ville de Marseille de la perte de 10% sur les arrêts maladie, comme pratiqué dans de nombreuses administrations et entreprises privées.

**La liste des revendications est encore longue. Nous aurons, Monsieur le DGS, l'occasion de développer la suite quand nous vous rencontrerons.**

Nous ignorons de quoi seront faits les mois à venir, mais nous espérons que ce temps qui nous sépare de la fin du mandat **marquera une rupture avec le mépris et le désintérêt** qui ont trop souvent caractérisé le dialogue social ces dernières années. Car ce n'est pas la quantité de réunions qui fait le dialogue social, mais bien la qualité des échanges, de l'écoute, et des résultats.

Monsieur le DGS, nous serons attentifs à vos premières actions et à votre volonté de renouer avec un dialogue social sincère et constructif.

Nous voulons vous faire confiance pour une reprise en main de cette administration défailante vis à vis de ses agents dans bien des domaines.

Nous espérons, pour terminer, que ce comité sera le début d'un véritable changement, et non une simple chambre d'enregistrement de plus sans lendemain.

Nous vous remercions de votre attention.

**VOUS DÉFENDRE DANS TOUTES LES OCCASIONS, C'EST AUSSI NOTRE COMBAT !**