

juin 2017

Ensemble

Comité Technique du 15 juin 2017



Déclaration préalable

Madame la Présidente,
Monsieur le DGS,
Monsieur le DGAS,
Mesdames et Messieurs les membres du CT,

C'est avec beaucoup de contrariétés que nos organisations syndicales abordent ce CT du 15 juin 2017. Contrariétés liées à la fois à la méthode de travail de l'administration sur la préparation et la communication des rapports mais aussi sur le fond de certains d'entre eux.

Sur la méthode : nous réclamons depuis notre arrivée dans cette instance de pouvoir être associés bien avant les 8 jours réglementaires à la préparation des dossiers.

Comment peut-on considérer qu'il existe un dialogue social, pluriel et transparent, respectant les représentants du personnel et par conséquent les agents municipaux sans ces conditions essentielles? Et ce d'autant plus que la circulaire du 31 mars 2017 relative à l'application des règles en matière de temps de travail dans les trois versants de la fonction publique, insiste bien sur « **le dialogue approfondi avec les représentants du personnel** » ?

Or une fois de plus, nous n'avons découvert les rapports présentés ce jour que la semaine dernière !

Sur le fond : force est malheureusement de constater que pour certains de ces rapports, l'Administration a du agir dans la précipitation pour contrebalancer un scandale révélé au grand public il y a peu et pourtant connu visiblement de



“transparence, équité, respect du droit”



presque tous au sein de la Ville de Marseille depuis longtemps... Attention, cette précipitation pour régulariser n'exonérera pas l'ensemble des responsables de leurs erreurs, voire de leurs fautes !

Nos organisations se sont toujours manifestées ouvertement et sans détour en faveur de **la transparence, de l'équité, du respect du droit et d'un dialogue social constructif ouvert à tous**. Ces valeurs prennent encore plus aujourd'hui tout leur sens.

En effet, la situation déplorable du SAMU Social jette l'opprobre sur ses agents mais aussi sur l'ensemble des fonctionnaires municipaux dont la réputation qui n'est pas toujours fameuse va encore se dégrader. Certes la réputation du personnel municipal ne constitue probablement pas un enjeu fondamental pour l'administration; mais il est bon de rappeler qu'elle contribue aussi à l'image du Maire et du Conseil Municipal d'une part et intervient dans l'incivisme croissant dont les agents sont de plus en plus victimes d'autre part (*c'est souvent plus facile d'agresser « ces fonctionnaires tricheurs, fainéants et profiteurs ..! »*)

Concernant les agents du SAMU social, il importe que les pratiques anormales révélées par l'enquête en cours ne soient pas imputées à ceux-ci. Ces personnels ont fonctionné selon un rythme validé par leur hiérarchie et que l'Administration ne pouvait pas ignorer.

Ces dérives notamment liées au temps de travail ne sont que le résultat de nombreuses années de gabegies en tous genres issues de l'absence d'une gestion équitable et fondées sur les erreurs de casting de certains responsables que nous ne cessons de dénoncer : **casting d'encarté politique ou syndical, casting de copinage, casting de réseaux ou tout simplement casting de ceux qui se montrent le plus..; et ce en lieu et place d'une gestion prévisionnelle des emplois de direction qui permettrait de prendre le temps de choisir de façon objective, ainsi que d'une analyse des profils, des compétences et des résultats.**

Ces dérives relèvent aussi de l'absence d'un outil moderne de décompte du temps de travail qui aurait pour mérite d'éviter ce type de situation, de dispenser les cadres d'un contrôle qui peut s'avérer selon les individus trop laxiste ou trop sévère mais aussi de combiner la qualité de vie personnelle des agents et la qualité du service rendu.

Une partie des réorganisations successives depuis bientôt 10 ans a également été réalisée avec le même état d'esprit: on ne réorganise pas en fonction des missions



“moyens inefficaces voire néfastes pour les agents”



mais surtout par rapport aux individus pour en placer certains sur des postes clefs et/ou obtenir un arrangement social...

A noter aussi que c'est trop souvent quand les problèmes graves surgissent faute d'avoir été anticipés que **l'on fait appel à des moyens inefficaces voire néfastes pour les agents** et la qualité du service rendu (pour preuve la situation catastrophique du service des listes électorales...)

Il est également très regrettable que la deuxième ville de France ne soit pas dotée d'une Inspection Générale des Services digne de ce nom dont la mission d'audit, de contrôle et d'évaluation aurait pu permettre à l'administration d'anticiper et d'éviter ce type de dévoiement !

Il est temps que la gouvernance du dialogue social se transforme fondamentalement!

Il y va non seulement de l'intérêt des agents et de leurs représentants (y compris ceux qui ont pu bénéficier d'un mode de cogestion depuis longtemps...) mais également de l'intérêt de l'administration de plus en plus souvent rattrapée par les erreurs dénoncées précédemment. Ne perdons pas de vue que les grands bénéficiaires de nos actions respectives au bout du compte doivent rester le citoyen et l'utilisateur du service public pour qui nous exerçons tous une « fonction publique » au sens noble du terme!

Nos organisations n'ont pas été élues par hasard. Ceux qui nous ont portés à cette place ont manifesté leur volonté de voir les choses changer...

Nous avons fortement hésité à rejeter en bloc l'ensemble des rapports présentés ce jour sans même en analyser le contenu pour manifester contre ces pratiques d'une autre époque que nous demandons régulièrement à l'administration de transformer. Nous ne sommes toutefois pas des saboteurs et nous considérons par ailleurs qu'il serait injuste de pénaliser certains rapports de ce jour qui présentent des aspects positifs ou qui constituent un espoir de voir les conditions de dialogue social s'améliorer.

Nous voulons encore espérer que les choses peuvent évoluer dans le bon sens !

C'est pourquoi, notre position pour chacun des dossiers sera fonction de la volonté clairement affichée de l'administration de reconnaître qu'il est temps de faire évoluer son mode de dialogue social **en général**, mais aussi de donner des **gages de négociation** sérieux pour les dossiers concernés où il reste encore du travail à effectuer



“des gages de négociation...”



(ce qu'elle a d'ailleurs su faire concernant le règlement des musées en s'engageant à présenter une étude de fréquentation des créneaux horaires du soir durant l'été au terme d'une année de fonctionnement, pour décider de maintenir ou non ceux-ci.)

En conséquence, nous demandons :

1/ L'ouverture de négociations préalables à tout changement fondamental ayant des conséquences sur la vie professionnelle ou personnelle des agents (exemple : la gestion du temps de travail, les transferts de service à la Métropole, les réorganisation de service , les règlements intérieurs etc..) et ce, dans un cadre formel et précis (information des représentants, au moins 6 mois avant le CT au cours duquel le rapport sur le dossier concerné sera présenté ; réunions préparatoires et de négociations avec la DGARH et la DG concernée pendant ce laps de temps)

Comme cela se pratique dans bon nombre d'administrations.

2/ L'élaboration d'une charte syndicale faisant apparaître en toute transparence les moyens dédiés aux organisations syndicales représentatives au sein de la Ville de Marseille, pour **la fin 2017**.

3/ Les retours d'informations sur nos questions soulevées en CT passés ou à venir et auxquelles il ne peut être répondu en séance. Certaines sont demeurées sans réponse (exemples : le bilan financier du remisage à domicile, l'indemnisation des officiers d'État Civil..) La liste complète des questions en suspend sera transmise à la DGARH.

4/ Un travail de fond bien en amont avec les représentants syndicaux pour la généralisation de l'outil de décompte du temps de travail et devant aboutir à un règlement détaillé de l'utilisation de cet outil (contrairement à ce qui a été fait pour l'Hôtel de Ville)

5/ Concernant les élections professionnelles, le retour de l'étude sur la dématérialisation des élections professionnelles que nous avons demandée **dans la logique de modernisation de l'administration**. Étude que le DGS avait accepté de faire réaliser en mai 2015 quand il nous a reçus, sans nous opposer alors la nécessité d'une demande consensuelle de tous les syndicats. Il va de soi que le débat doit porter sur la mise en œuvre de ces modalités modernes d'organisation de scrutin, mais pour débattre encore faut-il que l'on dispose d'une base éclairée...



“réflexion sur le télétravail”



Nous souhaiterions également qu’une campagne de sensibilisation des agents municipaux soit lancée dans le courant 2018 pour lutter contre l’abstentionnisme et pour inciter au vote par correspondance.

6/ Le lancement d’une réflexion concrète sur le télétravail au sein des services municipaux.

Quels domaines, quelles catégories de personnels, quelles conditions, quelles contraintes techniques, etc.. ?

Pour une restitution courant 2018.

7/ Dans le cadre des mutualisations entre la Ville de Marseille et la Métropole, il nous paraît indispensable de s’interroger sur l’évolution du CAS du fait même de la transformation fondamentale de l’une des collectivités qui en bénéficient.

C’est pourquoi, nous vous demandons une intervention auprès du Président de cet organisme pour **le lancement d’une étude en ce sens**. Ce serait l’occasion également de réétudier avec attention la pluralité de représentation des organisations syndicales au sein du Conseil d’Administration...

Nous exprimerons enfin des demandes propres à chaque dossier présenté au fur et à mesure des discussions de la matinée.

Merci de votre attention

ensemble, changeons le regard du syndicalisme!