



Marseille, le 7 septembre 2020

**Madame Olivia FORTIN**  
**Adjointe Déléguée à la Modernisation**  
**de l'Administration**  
**Monsieur Benoît QUIGNON**  
**Directeur Général des Services de la**  
**Ville de Marseille**

## **Objet : Rencontre du 10 septembre 2020**

Madame l'Adjointe Déléguée,  
Monsieur le Directeur Général des Services,

En prévision de l'entretien que vous nous avez fixé le 10 septembre prochain, entre 10h30 et 11h30, afin de tenir compte du temps imparti, il nous paraît intéressant de vous faire part, par anticipation et dans un objectif d'efficacité, des points que nous souhaiterions vous soumettre ce jour-là.

### **A/ S'agissant de l'organisation des Services face à la Covid-19 :**

**1) En matière de communication**, nous demandons des supports facilitant l'information des agents avec :

- > un numéro d'appel unique pour toute question liée à la Covid-19 ;
- > une adresse internet (accessible de l'extérieur) unique pour toutes les communications/questions liées à la Covid-19, ainsi que le maintien d'une fréquence de réponse significative à cette adresse (quotidienne ?) ;
- > une FAQ renseignée et mise à jour quotidiennement sur e-media ;
- > le recensement des numéros de portables de tous les agents volontaires, à stocker dans un fichier confidentiel pour envoi de SMS en masse ;
- > l'installation de bornes dans les sites non administratifs (notamment les écoles) pour faciliter la consultation de l'intranet Ville ;
- > l'attribution d'une adresse mail pn@marseille.fr pour tous les agents municipaux (plus de 40 % n'en possèdent pas encore).

### **2) Concernant la préservation de l'activité :**

- > la prise en considération des difficultés rencontrées et des tâtonnements inhérents lors des phases précédentes de confinement et de sortie de confinement afin de définir

ce qui peut être considéré comme un plan de prévoyance et préservation de l'activité (ce plan visant à ne pas se retrouver dans un réel Plan de Continuité d'Activité !). **Pour durer il faut nous préserver ! ;**

> l'instauration d'un PCA et sa mise à jour régulière si nous devons à nouveau faire face à un confinement général ;

### 3) Concernant les mesures sanitaires :

> le maintien des moyens attribués, notamment en termes de mises à disposition d'ÉPI et de tests des locaux ;

> la mise en place d'une équipe mobile pour effectuer les tests de dépistage, équipe se déplaçant continuellement sur les principaux sites municipaux avec communication de planning et prises de RdV par les agents (un créneau toutes les 5 mn, voire deux créneaux si deux « préleveurs »), RdV par internet et sur planning papier pour les sites à majorité sans accès à un PC... (les avantages sont que le nombre de test est plus significatif, les détections plus précoces, il n'y a aucune perte de temps de travail, les agents sont rassurés, et cela donne une image positive de la VdM) ;

> la communication des rapports d'intervention du BMP ou de l'entreprise spécialisée pour décontamination des sites suite à une infection, aux membres du CHSCT, voire aux agents qui en feraient la demande. Il faudrait voir d'analyser d'ores et déjà, pour anticiper, d'éventuelles demandes de reconnaissance de cette maladie comme maladie professionnelle ! ;

> être attentif à ce que le dispositif entrepris pour chaque site contaminé soit commun à l'ensemble des sites de la Ville, ne variant pas d'un site à l'autre (comme par exemple : quatorzaine pour équipe réseau DGANSI et non pour le premier étage urbanisme de la rue Fauchier).

### 4) Mesures organisationnelles au sein des Services :

> Limiter les contacts entre agents :

Promouvoir une organisation par équipes tournantes afin que les agents d'équipes différentes ne se croisent jamais. Sinon, au premier cas positif, ce serait tout un service ou une direction qui se retrouverait en quatorzaine !

Cette approche peut être indifféremment envisagée pour les agents pouvant pratiquer le télétravail ou pas (y compris BMDP, PM, etc.), pour peu qu'une réduction du service rendu soit acceptée et acceptable. Cette « sécurisation » et mise en œuvre d'un « service minimum garanti » ne peut être envisagée que temporairement et avec une dégradation/diminution du service rendu (**accepter de faire moins pour pouvoir garantir de faire plus longtemps**) ;

> Limiter temporairement la convivialité au profit de la préservation collective ;

> Aménager les déplacements professionnels :

Sur les sites disposant de places de stationnement internes, les places doivent être gérées afin qu'elles puissent être partagées, dans l'optique de réduire l'usage des transports en commun ; maintenir les réunions en visioconférence et équiper le plus de postes de travail individuels possible de l'outil de visioconférence.

## 5) Télétravail et adaptation des règles relatives au temps de travail :

- > à l'instar d'autres collectivités de la région PACA, et compte tenu du contexte actuel et de la dégradation des conditions sanitaires, nous demandons dès à présent qu'une prise de décision soit actée sur la question du télétravail. Cette solution permettrait non seulement de mettre en sécurité les personnels et leurs familles, mais éviterait les mises à l'arrêt successives de services. Elle se doit donc de faire l'objet d'une validation hiérarchique d'urgence sans passer ni par la voix du Comité Technique, ni par celle d'une délibération en Conseil municipal ;
- > concernant la Gestion Automatisée du Temps de Travail (AZUR, pointage), autoriser à nouveau un élargissement des plages variables et une réduction des plages horaires fixes afin d'éviter les heures de pointe dans les transports en commun ;
- > la situation étant propice aux initiatives et mise en œuvre de mesures ambitieuses, il serait judicieux d'étudier la possibilité, à titre expérimental et en restant dans les 1607 heures légales, de bénéficier de la semaine de quatre jours et de transformer des heures de crédit en demi-journées de « récupération » (à raison de 4 heures par demi-journée et deux demi-journées par mois maximum par exemple). L'objectif final étant de tout mettre en œuvre pour limiter au maximum les temps de présence sur site et les risques de contamination liés aux transports en commun ;
- > la montée en puissance significative et temporaire du télétravail : la Collectivité ne comptant pas moins de 12.000 agents municipaux. Si l'on considérait qu'une première tranche du nombre d'agents était exclue d'office du télétravail (ne travaillant pas d'ordinaire sur un PC, n'empêchant pas la possibilité de passer à demi-effectif à des fins de renforcement des protections sanitaires pour peu que les agents à domicile soient positionnés en ASA), la seconde tranche pourrait en bénéficier de façon modulable. Ainsi, les quelques 6500 agents dotés d'un poste de travail effectuent souvent des missions nécessitant un minimum de présence sur site ;

### Nous proposons :

- \* pour les agents pour qui le télétravail à temps plein est possible sans ou avec dégradation mineure du service ==> la préconisation jusqu'à 5 jours par semaine ;
- \* pour les agents pour qui le télétravail à temps plein n'est pas possible sans dégradation significative du service ==> la réduction au maximum du temps de présence sur sites, et l'augmentation au maximum du nombre de jours de télétravail, à compléter éventuellement par des ASA.

## 6) Définition, clarification et communication des positions administratives des agents, y compris dans le cas de situations affichées comme transitoires (télétravail Covid, ASA enfants, etc.)

- > créer une position administrative « Télétravail Covid » ce qui permettrait d'identifier l'augmentation du nombre de jour télétravaillés pour les agents, sans dénaturer le télétravail tel qu'il est déjà évalué et accordé dans des conditions standards par les managers ;
- > prévoir des modalités d'ASA pour garde d'enfant lorsque les écoles sont temporairement fermées (avec justificatifs). Attention à ne pas inconsidérément

positionner le parent en garde d'enfant en télétravail ! Ces deux positions administratives étant antagonistes.

### **7) Points divers :**

> les droits syndicaux non utilisés en 2020 pour cause de mobilisation « Covid » pourraient-ils reportés sur 2021 ?

### **B/ S'agissant de notre Livre blanc et des éventuelles suites à donner :**

Nous vous proposons l'organisation de réunions thématiques d'une demi-journée afin d'approfondir les sujets traités, sous la forme d'un calendrier prédéterminé, une fois par mois.

### **C/ Concernant la réorganisation des Services :**

> Nous souhaiterions être associés en amont afin de vous faire part de nos observations et connaître l'échéance de cette réorganisation ;

> Nous suggérons la création d'une commission « télétravail » à l'instar de ce qui se fait déjà pour la commission « harcèlement » ;

> Nous demandons que l'ensemble des cadres dirigeants soient également consultés pour faire part de leur avis et de leurs propositions ;

> Nous espérons une communication suffisamment anticipée et large à destination du personnel municipal pour expliquer les fondements de l'organisation qui sera choisie.

Nous vous remercions par avance de l'attention que vous porterez à notre demande et vous prions, Madame l'Adjointe au Maire, Monsieur le Directeur Général des Services, d'accepter l'expression de nos salutations respectueuses.

Daniel VENEZIA

Président de la section SNT CFE CGC

Ludovic BEDROSSIAN

Président de la section CFTC

Pièces jointes : notre Livre blanc, *«Réflexions Et Propositions Pour Une Administration Municipale Rénovée Et Des Agents Remotivés »*

1 tableau *« Tableau synthétique des positions administratives, télétravail et points divers en période sensible Covid-19 »*

1fiche de procédure Covid-19 réalisée par nos organisations syndicales