



LA FSU TERRITORIALE 13

SECTION METROPOLE

22, place Victor Gélou - 13002 Marseille

Tél : 04.91.31.36.50

fsu.territoriale@ampmetropole.fr

Comité social territorial du 12 juin 2024

Déclaration générale

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

Par rapport à d'habitude, où nous essayons d'être concis, nous ne pouvons faire l'impasse sur le contexte politique national.

Les résultats de l'extrême droite aux élections européennes de dimanche et la décision présidentielle de dissoudre l'Assemblée nationale sonnent comme un coup de tonnerre.

En arrivant en tête du scrutin avec près de 40% et 9,6 millions de bulletins, l'extrême droite atteint un niveau inédit dans ce type d'élection, confirmant la dangereuse progression d'une idéologie politique incompatible avec les valeurs démocratiques et les revendications portées par la FSU et plus largement l'ensemble du mouvement syndical.

Les politiques, les idées et les pratiques de l'extrême droite fragmentent la société et ont des effets délétères sur le débat public. Qu'il s'agisse de l'emploi et du travail, des luttes contre les discriminations, de la vie dans des territoires fortement soumis aux inégalités, dans les services publics, à l'école comme dans les universités... les politiques xénophobes, antisociales et violentes à l'égard des plus démunis n'épargnent aucun secteur de la société.

Refusant la banalisation d'un racisme quotidien mais aussi les conséquences désastreuses des politiques économiques et sociales menées, la FSU, au côté des organisations syndicales et du mouvement social pointe

l'urgence d'agir ensemble pour conjurer l'arrivée de l'extrême droite aux plus hautes responsabilités du pays.

La FSU prend toute sa part dans la construction de l'unité au côté de la société civile organisée. Elle y porte ses propositions pour contribuer à bâtir une alternative sociale, féministe et écologiste aux antipodes de ce que porte l'extrême droite ainsi que des politiques néolibérales qui font son terreau depuis des années.

Nous appelons également à manifester le plus largement possible ce week-end pour porter la nécessité d'alternatives de progrès pour le monde du travail.

Concernant la fonction publique territoriale, les rapports Woerth et Ravignon commandés par le gouvernement et concernant la décentralisation ont été remis récemment...

Des suggestions sont faites pour notre métropole et pas forcément pour nous rassurer, ainsi que les agents, avec le retour à l'échelon communal des compétences dites de proximité à savoir : la propreté urbaine, la voirie, la politique de la ville, la rénovation urbaine.

Nous en avons eu un exemple récemment avec les jeux de ping-pong entre la Ville de Marseille et notre EPCI.

Qu'est ce qui ferait aujourd'hui que cela deviendrait plus faisable qu'hier ?

On imagine aisément l'état d'esprit dans lequel sont nos collègues qui ont déjà eu cette épée de Damoclès au-dessus de leur tête... pour qu'au final rien ne se fasse !

Concernant les agents territoriaux, ce n'est pas la fête en matière de propositions !

- La décorrélation du point d'indice de la fonction publique territoriale qui deviendrait une « branche », laissant la main sur la rémunération aux employeurs territoriaux ce qui aurait pour conséquences d'être :
 - une atteinte au statut,
 - une iniquité de traitement entre fonctionnaires et,

- une variable d'ajustement du budget d'une collectivité qui ne dit pas son nom en mettant fin à l'application automatique pour la FPT des mesures de revalorisation indiciaire de la fonction publique d'État et de la fonction publique hospitalière ce qui aura de nombreuses conséquences négatives.
- La refonte de la NBI et son éventuelle intégration dans l'IFSE alors qu'actuellement elle compte pour la retraite.
- La suppression du SFT pour les parents d'un enfant car les coûts de gestion sont supérieurs au montant versé.
- La modification de la gestion des procédures disciplinaires comme, par exemple, le fait de ne pas faire appel au conseil de discipline pour une exclusion supérieure à 3 jours et inférieure à 15 jours.
- L'alignement des fréquences des visites médicales sur le privé (passage de 2 ans à 5 ans) sauf pour les cadres d'emploi à usure physique ou à risques particuliers...

L'écart entre les grandes collectivités et les plus modestes se renforcerait engendrant une plus grande défiance des maires de communes ayant peu de moyens pour valoriser le travail de leurs agents vis-à-vis des Métropoles gelant aussi les possibilités de mutations entre collectivités.

Nous nous battons au niveau national pour éviter la casse prévisible du statut des fonctionnaires, il appartient également aux politiques de se mobiliser pour le maintien des moyens humains afin d'assurer une action publique de qualité si les feuilles de route de ces deux rapports venaient à se concrétiser.

Nous souhaitons, comme nos camarades de la CGT qui ont interpellé l'administration en début de semaine, avoir des renseignements complémentaires au sujet du « SFACT » ou service facturier qui est une organisation innovante de la chaîne de la dépense et qui mutualise les contrôles respectifs de l'ordonnateur (les collectivités) et du comptable (le Trésorier Public) pour limiter leur redondance. Il a fait ses preuves dans la sphère de l'État, et devrait cette année être transposé et mis en place à la métropole.

Normalement piloté par le comptable public, ce service facturier fonctionne avec une équipe mixte composée d'agents issus de la DGFIP et de la collectivité, chacun conservant son statut d'origine car la mise en place d'un SFACT ne modifie pas la séparation ordonnateur/comptable.

Des agents métropolitains vont donc être amenés à travailler de concert et à exécuter les mêmes tâches que leurs collègues de la DGFIP pour ce qui concerne le contrôle : à savoir la liquidation et le mandatement jusqu'au paiement mais ils devront, en plus, traiter l'engagement et l'exécution de la dépense.

Pourtant, il n'est pas sûr que leur niveau de rémunération et notamment celui du RIFSEEP soit le même que celui des agents de l'Etat, réputé plus avantageux.

Dès lors, la FSU souhaite être rassurée sur le fait que si différence il y a, celle-ci puisse être compensée.

Par ailleurs, pourriez-vous nous préciser dans quels locaux ces équipes mixtes seront amenées à travailler ?

La refonte du RIFSEEP a été engagée au 1er mars et nous saluons ici encore le travail colossal réalisé par la RH, parfois dans la douleur, puisque la dernière version du tableau de typologies et intitulés de postes ne nous est parvenu que l'avant-veille du CST.

Aujourd'hui, avec le recul nous observons çà et là quelques erreurs matérielles et oublis.

C'est d'ailleurs la raison pour laquelle, pour le faire évoluer au besoin, que l'administration n'avait pas souhaité présenter ce tableau au vote du conseil métropolitain. Et elle a eu raison.

Cependant, nous rappelons que si les organisations syndicales se sont rangées à cette décision c'est uniquement parce que le tableau présenté en CST est réputé juridiquement opposable et que nous n'admettrons un changement que dans la mesure où il est à l'avantage des agents et non à leur détriment.

Aussi, la FSU souhaiterait refaire le point sur quelques situations qui nous paraissent mériter une attention particulière. Nous voulons également rappeler

que nombreux sont les agents qui n'ont pas bénéficié d'augmentation de leur IFSE depuis de nombreuses années, parfois même depuis plus de 10 ans.

Il nous paraît inconcevable que ces agents voient indéfiniment passer les trains des refontes successives sans qu'ils ne puissent également les prendre. Aussi, nous réitérons notre demande de les voir également gagner du pouvoir d'achat plutôt que d'en perdre en ces temps de forte récession.

A ce titre, suite aux dispositions des décrets n° 2014-513 du 20 mai 2014 et n°88-145 du 15 février 1988, la Métropole a souhaité mettre œuvre un dispositif de réexamen triennal des situations individuelles de rémunération des agents visant également à revaloriser les agents dont la hiérarchie aurait signalé l'engagement exceptionnel.

Si la FSU salue l'administration pour son initiative, elle regrette néanmoins les effets de bord pernicioeux causés par quelques décisions rendues par la première commission de mars, sur près de 800 dossiers examinés.

En effet, si les méthodes effectives d'examen des dossiers restent inconnues de la FSU, ainsi que de la plupart des représentants du Comité Social Territorial, les résultats le sont moins.

Aussi, nous appelons ici à plus de vigilance car nous avons observé la création d'écarts très significatifs d'IFSE (jusqu'à 150 € par mois) entre agents d'un même service, exécutant des missions identiques et bénéficiant de la même reconnaissance de la part de leur hiérarchie.

Ces situations, inexpliquées et parfois inexplicables, sont très mal vécues et deviennent sources de tensions engendrant un sentiment de déconsidération.

Pourtant, l'objet même de la refonte du RIFSEEP visait à gommer les inégalités de traitement historique et il est regrettable que ces arbitrages malheureux, certes à la marge, en créent de nouvelles !

C'est pourquoi, la FSU rappelle que, sans une réelle politique de valorisation, ces situations auront tendance à se reproduire.

C'est en ce sens et dans le cadre du dialogue social sur le RI expertise, que nous avons rendu notre copie pour que la collectivité pense à mettre en place une automaticité des revalorisations de l'IFSE ; la commission de réexamen ne

visant qu'à venir gratifier des situations particulières et exceptionnelles sur avis motivés de la hiérarchie.

Dans l'attente, nous espérons que l'administration veillera à rétablir et gommer, par le haut et en toute transparence, ces nouvelles inégalités de traitement.

Le 1er février 2024, le CST a validé la refonte du RIFSEEP et voté l'application d'une IFSE complémentaire, forfaitaire et temporaire de 200 € bruts, pour les agents de catégorie A qui assurent l'intérim d'un cadre.

A notre demande, mais aussi celle d'un autre syndicat, monsieur le DGS s'est déclaré favorable à l'ouverture d'un débat sur l'indemnité d'intérim des agents de catégorie B et C qui assurent également les remplacements de leurs responsables ou pallient l'absence prolongée d'un de leur collègue.

Aujourd'hui, 3 mois se sont écoulés depuis la mise en place du nouveau RIFSEEP ; 3 mois sans que nous n'ayons pu revenir concrètement sur le sujet.

Pourtant, vous en êtes conscients, cette charge exceptionnelle ne se formalise pas uniquement et systématiquement par un accroissement du temps de travail, mais davantage par une charge mentale qu'il conviendrait de reconnaître et de rétribuer comme il se doit, au même titre que pour les agents de catégorie A.

Si des améliorations et des efforts financiers sont apportés chaque année par la collectivité, les clefs et le système d'attribution font encore polémique, tant chez les agents que chez les encadrants qui se trouvent plus que jamais dans l'embarras pour valoriser les agents ayant eu un engagement supérieur, sans pénaliser les autres pourtant méritants.

L'administration ayant fait le choix de fixer le plafond du CIA métropolitain sur le plafond national des plus petits groupes fonctions, à quand des montants équivalents quelle que soit la catégorie ?

De plus, le portail de la Fonction publique vient rappeler le principe de détermination du montant de ce complément indemnitaire, très simple : les attributions individuelles sont comprises entre 0 et 100% d'un montant maximal fixé par groupe de fonctions.

Dès lors il serait plus aisé, juste et transparent, comme nous l'avons proposé à maintes reprises, de laisser plus de latitude et de responsabiliser les encadrants en leur permettant d'appliquer librement, à l'occasion des entretiens professionnels annuels et sur la base d'une enveloppe déterminée par l'administration, le pourcentage qu'ils estiment devoir attribuer à leur agent.

Bien entendu, cette réforme passe par la mention CIA sur tous les formulaires des EPA et nous espérons, comme monsieur le DGS s'y était engagé l'année dernière, que dès cette fin d'année cela sera le cas.

Merci pour votre attention.