



CST DU 27 mars 2023

DGAtransfo

Les rapports présentés par cette DGA appellent de notre part les observations suivantes :

**1/ Organisation des directions de la DGAtransfo (DAF/DRH/DRI/DSI)**

La proposition de répartition des missions entre et au sein des différents services de ces directions nous paraît répondre au besoin de clarification et répartition des compétences. Tant en interne au sein des directions qu'en externe vis à vis des autres DGA.

**1-1 ) S'agissant plus particulièrement de la mission animation managériale**, nous souhaitons rappeler notre intervention auprès du DGS concernant le marché mis en œuvre pour accompagner les cadres en mobilité, dont nous avons dénoncé la mauvaise exécution et demandé la non reconduction. Nous souhaiterions une réponse à cette intervention.

**1-2) Au sujet de la DSI,**

Quelques remarques :

- Nous souhaiterions être tenus informés de l'évolution du nouveau service "Stratégie Pilotage et Méthodes" créé ex nihilo.
- La création de deux divisions au sein du service ENA est cohérente mais certains domaines en forte expansion auraient pu justifier d'une identification plus formelle, telles la téléphonie mobile, en très forte croissance et portant sur 6 200 lignes et un parc de terminaux en exploitation très significatif, ou la gestion du parc de copieurs connectés, également en croissance forte et impactant quelques 8 500 utilisateurs pour un parc de 750 équipements.
- des recrutements sont indispensables en quantité et qualité pour que le service rendu soit à la hauteur des attentes, et notamment au regard des nombreux domaines concernés et du nombre d'agents constituant le service ENA, il existe une forte nécessité de ressources impliquées sur les aspects marchés, budgets, compta, achats et RH. Seront elles au rendez-vous, et si oui quand ?
- L'expertise affichée en "Data Science" de la division "Valorisation des données et SIG" mériterait d'être développée, ne serait-ce qu'en rapport avec l'open data très "en vogue" dans un passé récent .

**En conclusion sur la réorganisation des directions de DGAtransfo**, il manque dans le dossier présenté au CST une information essentielle comme pour toutes les autres DGA : les information sur les effectifs nécessaires à la mise en œuvre efficace de ces réorganisations(effectifs actuels, en cours de recrutement, cibles..) Or , force est de constater que toutes ces directions fonctionnelles sont à l'agonie depuis plusieurs mois du fait à la fois de l'éviction de nombreux responsables mis sur la touche, de départs de la DGA ou de la collectivité et de la difficulté à recruter sur le postes vacants.

Nous attirons donc votre attention sur les risques de dysfonctionnement qui pourraient perturber si ces moyens continuaient à manquer.

**VOTE : abstention**

## **2/ Concernant le régime indemnitaire de la filière PM**

La filière police municipale est en plein essor depuis ces dernières années. Les diverses collectivités qui composent le territoire tentent de recruter par tous les moyens des policiers municipaux avec les leviers qui leurs sont offerts.

Certaines collectivités privilégient le cadre de vie en proposant une facilité pour se loger à leurs futures recrues d'autres utilisent le volet financier pour essayer de convaincre les lauréats de concours à venir les rejoindre.

La ville de Marseille sous nos recommandations a fait le choix ces dernières années de concilier vie professionnelle et vie personnelle en proposant des cycles de travail adaptés au service public et acceptés par le personnel,

En parallèle, elle essaie en vain de proposer un régime indemnitaire à ses agents en adéquation avec sa taille géographique, son nombre d'habitants et sa capacité à accueillir des visiteurs.

Cependant la ville de Marseille fait face à une contrainte : la filière sécurité ne fait pas partie du récent dispositif RIFSEEP.

Récemment elle a dû faire usage à notre demande de la majoration de la NBI fin octobre dernier afin que les agents puissent bénéficier du même traitement que l'ensemble des agents municipaux soumis au RIFSEEP à propos de la prime d'un montant équivalent à 420 euros. Le régime indemnitaire des agents de police municipale de catégorie C ayant atteint quasiment son plafond, nous attendons que les autorités gouvernementales fassent un geste en faveur de cette catégorie d'emploi pour qu'une perspective de carrière puisse leur être offerte.

Aujourd'hui il nous est proposé de réviser favorablement le régime indemnitaire des chefs de service au travers de la prime dite IAT ou une marge de manœuvre a été rendue encore possible et qui est portée depuis octobre 2021 par nos OS.

Nous ne pouvons qu'accueillir favorablement cette volonté de l'Administration confortant le cadre d'emploi des chefs de service en généralisant son montant au maximum à savoir coefficient 8/8.

Comme nous avons pu le signaler dernièrement en intersyndicale, nous sommes toutes et tous favorables à cette revalorisation à condition que celle-ci soit égalitaire, équitable et non discriminatoire et concerne l'ensemble des chefs de service et encadrants au regard des sujétions particulières de l'emploi.

Pour conclure, nous tenons à remercier l'Adjoint à la sécurité d'avoir bien voulu nous convier à l'Atelier des polices municipales coorganisé avec l'association France Urbaine afin de proposer des pistes de travail pour valoriser la filière afin qu'elle demeure toujours attractive. Nous espérons ainsi, que l'ensemble de nos revendications transmises à l'attention de l'Élu, la DGAJSP et la DPMS retiendront l'attention de la haute Administration.

**VOTE : POUR**

## **3/ Au sujet du Tableau des postes permanents de la VDM**

Deux questions :

- sur l'annexe : pourquoi deux numéros de poste différents pour le même métier (assistant-e- de gestion) ?
- Ce tableau des postes servira-t-il à retravailler le RIFSEEP au sujet duquel d'ailleurs nous attendons toujours le lancement des réunions de travail annoncées pourtant en mars?

**VOTE : abstention**

#### **4/ Concernant la Mise à jour des modalités de recours aux astreintes et permanences**

##### **Deux questions :**

- pourrait-on disposer des résultats de l'enquête interne que le DGS nous avait annoncée l'an passé sur l'ensemble des astreintes au sein de notre administration et portant sur leur opportunité, leur réalité, leur coût?

- s'agissant de l'heure de démarrage et de fin des astreintes, serait-il possible de communiquer clairement au sein des services et aux agents concernés les règles en la matière ? Nous avons eu des informations sur des astreintes qui commenceraient à 17h03 , ce qui nous paraît étrange..)

**VOTE : abstention**

#### **5/ Mise à jour des cycles de travail**

Nos organisations syndicales sont satisfaites des différentes concertations menées autour des cycles de travail des agents de la DGJASP et plus particulièrement de la prise en compte des propositions que nous avons effectuées.

Les différents cycles proposés semblent avoir été bien acceptés par l'ensemble du personnel concerné.

S'agissant des cadres de la Brigade du Littoral, nous sommes satisfaits qu'une modification ait pu permettre à cette catégorie de personnels de disposer du même cycle d'emploi que les agents du littoral.

Nous regrettons toutefois que la partie régime d'astreintes de ce personnel ne figure pas sur le tableau relatif à la mise à jour des modalités de recours aux astreintes et des permanences du dossier précédent . Est ce un oubli ?

Nous apprécions que l'annexe des parcs et jardins étant placés sous la responsabilité de la DGAJSP figure dans le dossier à notre demande

Celui-ci nous permet officiellement de dissocier les parcs sous gestion des mairies de secteurs de ceux de la DGAJSP .

Nous espérons que le passage des ASVP sous la responsabilité d'un chef de service PM puisse générer davantage de motivation que par le passé et nous demandons d'ailleurs que la fiche de poste pour cet emploi soit revisitée pour attirer des candidats et rattraper le cruel déficit en personnel actuel.

Par ailleurs, le transfert des agents de la surveillance des parcs et jardins par la DPMS en sus des agents de la surveillance de voie publique nécessiterait de s'interroger sur la création d'une DGA spécifique de sécurité directement rattachée au DGS qui, si l'on en croit les objectifs fixés en matière de recrutement, devrait concerner à terme près de 1200 agents.

Concernant le cycle de travail des agents des parcs et jardins, la modification en terme de cycle horaire opérée en fonction de la saisonnalité semble satisfaire le personnel. Nous proposons à nouveau en complément la mise en place d'un régime d'astreinte pour ce personnel notamment lorsque des personnes restent enfermés dans les parcs au-delà des heures d'ouverture et de fermeture.

Il serait aussi nécessaire d'améliorer la signalétique des parcs et jardins afin que les horaires de fermeture de ceux-ci soient clairement visibles par le public.

**VOTE abstention**

## **6/ Orientations 2023-2026 relatives à la formation**

Globalement, on peut noter une **démarche positive** avec le souhait d'impliquer l'agent et de diversifier les sources de formation et de proposer une acculturation aux fondamentaux.

Néanmoins, ce serait opportun de faire comme avec la campagne d'entretien professionnel annuel : **anticiper** les souhaits des agents car les campagnes sont tardives (au printemps) dans l'année en cours.

Des questions persistent :

- Qu'entendez vous par « *Créer de nouvelles méthodes pédagogiques* » : ?
- S'agissant du « *développement de la formation interne* » il est indiqué que *La ville pourra recourir à des vacations de formations* » : ne serait-il pas plus judicieux de repérer, en interne, les compétences spécifiques des agents pour qu'ils deviennent des formateurs avant d'externaliser ?
- il n'apparaît nullement la notion des moyens mobilisés, des outils mis en œuvre pour mettre en vie ces objectifs.
- L'évaluation est également absente du document.

Sur les enjeux de la formation, trois remarques :

- nous attirons votre attention sur le fait que bien des agents sont encore confrontés à des problèmes d'accès aux formations , soit bloqués par leur hiérarchie qui abuse parfois de la notion de " nécessité de service ", soit parce que les services se sont vidés et qu'il ne reste plus suffisamment de monde pour assurer la continuité du service.
- On aurait également souhaité que pour les préparations d' examens ou de concours qui nécessitent des tests d'accès, la Ville puisse offrir une mise en condition pour aborder ces tests .
- Concernant les relations avec le CNFPT , nous regrettons que la gouvernance de la Délégation Régionale échappe à la VdM alors même que Marseille est la la plus grande ville de la région et que la Délégation est une zone d'influence non négligeable ...

**VOTE : POUR**