

La Municipalité bafoue de plus en plus le dialogue social, et refuse d'entendre les revendications que nous portons avec d'autres organisations syndicales (cf. notamment nos demandes de report du dossier relatif au temps de travail dans les écoles)

Nous avons donc décidé de ne pas siéger au CST du 12 juin 2024 qui n'est devenu qu'une chambre d'enregistrement de décisions déjà prises sans véritable dialogue de fond..

Le dialogue sérieux qui devrait s'y dérouler a été remplacé depuis plusieurs mois par un diktat constant de la part de la Municipalité qui affiche clairement son désintérêt total, voire son mépris pour le personnel municipal.

Nous avons donc transformé notre déclaration préalable en lettre ouverte, et vous invitons à en prendre connaissance ci-dessous.

Monsieur le Maire, Monsieur le Président du CST, Mesdames et Messieurs les élus de la Municipalité

Nous tenions à l'occasion du CST du 12 juin 2024, saluer, en préambule, la mémoire de celui qui fut notre Maire pendant 25 ans et saluer le respect et la considération qu'il pouvait avoir vis à vis du personnel municipal dans sa globalité; ce qui en a fait un homme apprécié par la majorité des agents en dehors de toutes considérations politiques et même si le personnel aspirait à un renouveau de gouvernance.

Nous vous confirmons donc qu'il existait bel et bien un lien quasi affectif entre lui et les employés municipaux. Ce qui ne faisait pas pour autant des agents, des militants politiques.

Les fonctionnaires municipaux restant au service de l'intérêt général des marseillais quelle que soit la couleur politique de leur maire, n'aurait pas du souffrir de l'amalgame trop souvent effectué depuis 2020 entre une appréciation favorable de l'être humain, et un engagement politique.

Concernant le quotidien des services municipaux, nous préférerions lors des CST, que notre déclaration préalable ne soit que compliments, satisfecit et autres remerciements rappelant comme il est bon et doux de travailler avec une administration idéale où coulent le lait et le miel, sous la protection bienveillante d'une municipalité empathique et respectueuse !

Cette situation idyllique relève hélas d'un rêve, voire d'un fantasme !

Si durant les premières années du mandat, nous avons pu penser lors de chaque CST que les choses s'amélioreraient progressivement et qu'il fallait vous laisser du temps (comme nous le demandait régulièrement celle qui fut initialement la présidente du CST), nous n'avons plus guère d'illusion hélas !

Les jours et les mois passent ; non seulement rien ne s'améliore, mais nous avons désormais la quasi certitude que ce qui nous est présenté comme du dialogue social n'est en réalité que l'habillage mal dissimulé d'une supercherie perfide, un jeu de dupe perpétuel !

Pour preuve, le traitement des dossiers de fond qu'il a fallu attendre pendant trois ans pour ne disposer que d'une ébauche, ne jamais obtenir de réponses à nos propositions, développer l'insatisfaction générale des agents, et constater la surdité des Autorités administratives qui persistent à imposer leur vision technocratique des choses.

Pour ne citer que quelques-uns de ces dossiers :

1. Le RIFSEEP,

- l'acte 2 qui devait être finalisé avant l'été est au point mort, à cette date, aucune nouvelle rencontre n'est programmée ;
- les nombreux cas individuels signalés à la DRH restent sans réponse ;
- les demandes de changement d'emploi cible pour plus de 60 métiers demeurent non traitées, sans même un accusé de réception de la part de la DRH ;

La très grande majorité des agents sont convaincus qu'ils se sont fait berné.

2. L'entretien annuel d'évaluation reste une usine à gaz dans son application.

3. Le temps de travail et la pénibilité dans les écoles sont traités dans la plus grande confusion, et sans volonté d'écoute des partenaires sociaux.

Dans la FPT, il existe une corrélation claire entre le niveau d'absentéisme et le niveau de désengagement des personnels.

Des recherches démontrent que des salariés motivés par des valeurs, par un sens d'appartenance sont bien plus engagés et donc moins absents.

L'absentéisme exige donc une réflexion profonde sur la manière de motiver les agents.

Or, conditionner la reconnaissance de la pénibilité à une baisse de l'absentéisme est une erreur qui prouve encore une fois un grand **amateurisme** dans l'approche des grandes problématiques et des grands enjeux touchant les RH de la fonction publique.

On ne peut donc accepter le raisonnement dangereux qui confond les enjeux et les solutions , au risque de le voir se généraliser et appliquer à l'ensemble du personnel municipal

4. La réorganisation continue et s'étale dans le temps, avec des situations ingérables de mise en œuvre un an après le vote des changements (par exemple: les mairies de secteur, les musées...)

En bref, tout est traité en dépit du bon sens, sans tenir compte des avertissements, des propositions des demandes des représentants du personnel dont le rôle est méprisé. Et dans le même temps, dans un aveuglement incroyable, un déni total de la réalité, certains des hauts responsables de l'administration se gargarisent dans la presse spécialisée sur l'efficacité de leurs techniques managériales, prodiguant des conseils de "sachant" ...

En agissant de la sorte, le personnel municipal n'est plus du tout respecté, l'administration est sabotée, il sera d'ailleurs aisé de mieux vous plaindre par la suite des fonctionnaires et justifier le recours à toujours plus de recrutements externes.

Mais dans le même temps les idéaux que vous êtes censés représenter sont déshonorés.

Nos organisations ont tenté de vous avertir à plusieurs reprises sur les effets dévastateurs de ces méthodes qui représentent le risque d'un basculement vers une gouvernance autocratique.

**LES AGENTS SONT EN COLÈRE !
NE VOUS ÉTONNEZ DONC PAS DE RÉACTIONS PUISSANTES ET VIVES DANS LES
MOIS À VENIR !**

Les représentants de ENSEMBLE CFTC CFE CGC