



## DÉCLARATIONS ET VOTES AU CST DU 28 SEPTEMBRE 2023

### Déclaration liminaire

Monsieur le Président, mesdames et messieurs les représentants de l'administration, cher-e-s collègues, bonjour.

Nous souhaitons pour notre part aborder lors de notre déclaration la question de la **rémunération** des agents métropolitains.

Madame la Présidente a annoncé la mise en œuvre de mesures financières destinées à apporter un **coup de pouce** au pouvoir d'achat des agents via des chèques cadeau, l'augmentation de la participation à la mutuelle et aux abonnements de transports. Nous y sommes sensibles et nous la remercions par ailleurs **vivement** pour ce geste bienveillant en direction des agents. Cependant, ces mesures qui relèvent de l'action sociale et non de la rémunération ne rempliront pas les paniers de course en 2024.

Nous n'ignorons pas non plus bien entendu l'**équilibre financier fragile** de notre collectivité et les limites de sa marge de manœuvre en la matière.

Cependant, dans le cadre du projet de refonte du RIFSEEP, nous avons il y a plus d'un an formalisé un certain nombre de propositions. L'une de celles-ci portait en particulier sur la **revalorisation du régime indemnitaire pour tous les agents** afin de leur permettre de faire face à l'inflation. Pour mémoire, l'INSEE a valorisé celle-ci à près de 9% sur 4 ans entre 2019 et 2022 et la tendance pour 2023 est à 5,8% !

Il est d'ailleurs communément admis par les experts que ce calcul ne reflète pas intégralement l'augmentation des coûts de la vie courante notamment de l'alimentation. Rien que sur ce secteur, la hausse 2023 est de 11% selon l'INSEE.

Cette inflation est **une calamité** qui met un grand nombre de familles dans une précarité croissante et anxiogène y compris bien sur parmi nos agents.

Dans ce contexte et dans le cadre du projet de refonte du RIFSEEP, nous nous attendions à ce qu'un véritable dialogue social soit engagé par l'administration sur la **revalorisation générale** de l'IFSE. Or, alors que la mise en place du nouveau RIFSEEP est prévue pour le 01/01/2024, aucune discussion n'a encore été initiée avec les organisations syndicales sur ce sujet capital pour les agents.

Lors de nos réunions de travail sur le futur RIFSEEP, l'administration a manifesté sa volonté de corriger les inégalités ou carences du dispositif actuel concernant certaines fonctions ou certaines catégories d'agents. Cette intention est louable et bien évidemment nous soutenons toute démarche visant à apporter plus de justice et d'équité au bénéfice du personnel. En, contrepartie et en toute logique, il est annoncé que ce nouveau RIFSEEP aura par conséquent un coût pour la Métropole. Il serait dès lors injuste que cet argent ne bénéficie pas à **tous les agents** de la Métropole via la revalorisation de leur rémunération.

Plus encore, il serait selon nous désastreux que l'effort financier potentiel consenti par la gouvernance métropolitaine **soit gommé** par le fait qu'au début de l'année la plupart des agents découvrent qu'une minorité a bénéficié d'une augmentation et que la majorité a été oubliée.

La réorganisation a parfois suscité, vous le savez, de la frustration, des rivalités et de l'amertume dans les services. Il ne faudrait pas qu'un an après jour pour jour, la refonte du RIFSEEP soit porteuse de nouvelles tensions.

Alors que le gouvernement, qui par ailleurs ne constitue pas un modèle de performance en matière de dialogue social, négocie avec les organisations syndicales l'augmentation du point d'indice, que la plupart des grandes entreprises négocient des augmentations de salaire également, nous demandons pour notre part, monsieur le Président, monsieur le Directeur Général des Services, **l'ouverture au plus vite** d'un véritable dialogue social sur la rémunération des agents à la Métropole.

Le temps passe très vite et nous espérons que vous pourrez nous apporter en séance de bonnes nouvelles à ce sujet qui nous permettrons de rassurer les agents.

Nous nous exprimerons par ailleurs le cas échéant sur chacun des rapports.

Nous vous remercions pour votre attention.

## Rapports

- **1.Approbation du Procès-verbal du Comité Social Territorial du 9 juin 2023**  
[Notre vote : → Favorable.](#)
  
- **2. Transfert des personnels**
  - **2.1 Transfert des personnels dans le cadre du transfert de la compétence relative à la voirie et l'éclairage public des Communes membres à la Métropole Aix-Marseille Provence**  
[Déclaration Union : Pas de déclaration](#)  
[Notre vote : → Favorable.](#)
  - **2.2 Transfert des personnels dans le cadre du transfert de l'activité de la Maison de la Danse à la Commune d'Istres**  
[Déclaration Union : Pas de déclaration](#)  
[Notre vote : → Favorable.](#)
  
- **3. Organisation générale des services – Ajustements - Modification de l'organigramme DGD - Gestion Durable et DGS - Pôle Finances**  
[Déclaration Union : Pas de déclaration](#)  
[Notre vote : → Abstention](#)
  
- **4. Modalités de travail**
  - **4.1 Modification des horaires de travail des agents de crémations (agent en sujétions particulières)**  
[Déclaration Union : Nous sommes favorables à cette modification réalisée à la demande des agents pour améliorer les conditions de travail de ces postes difficiles.](#)  
[Notre vote : → Favorable](#)
  - **4.2 Dérogation au contingent d'heures supplémentaires d'une partie des agents de la Direction Propreté Zone 3 du Pôle Amélioration du Cadre de Vie et de la Direction de Pôle Voirie par rapport à l'accueil de la Coupe du Monde de Rugby et la venue du Pape à Marseille**  
[Déclaration Union : Pas de déclaration](#)  
[Notre vote : → Favorable](#)
  - **4.3 Fermeture exceptionnelle du Conservatoire de Musique et de Danse Intercommunal Michel-Petruciani pour la période des vacances scolaires de Noël**  
[Déclaration Union : Pas de déclaration](#)  
[Notre vote : → Favorable](#)

- **4.4 Modification des horaires d'ouverture public et nouveaux plannings des agents d'accueil du Conservatoire de Musique et de Danse Intercommunal Michel-Petruciani pour l'année scolaire 2023-2024**

[Déclaration Union](#) : Pas de déclaration

Notre vote : → Favorable

- **4-Durée et organisation du temps de travail des fonctions assujetties à des sujétions particulières de la Métropole Aix-Marseille-Provence – Reconnaissance et qualification de la bonification**

[Déclaration Union](#) : Pas de déclaration.

Notre vote → Favorable

- **5. Harmonisation des œuvres sociales**

- **5.1 Résiliation de la convention entre le Comité National d'Action Sociale pour le personnel des collectivités territoriales (CNAS) et la Métropole Aix-Marseille-Provence.**

[Déclaration Union](#) : Pas de déclaration.

Notre vote → Favorable

- **5.2 Abrogation du dispositif de participation financière aux frais de garde d'enfant dans le cadre de l'harmonisation de l'action sociale de Métropole Aix-Marseille-Provence.**

[Déclaration Union](#) : Pas de déclaration.

Notre vote → Favorable

- **5.3 Approbation de la convention financière entre la Métropole Aix-Marseille-Provence et le Comité des OEuvres Sociales (COS) du Pays de Martigues relative au transfert de prêts accession à la propriété consentis par le Comité des OEuvres Sociales (COS) du Pays de Martigues aux agents métropolitains.**

[Déclaration Union](#) : Pas de déclaration.

Notre vote → Favorable

- **5.4 Approbation de l'attribution de chèques cadeaux de Noël aux agents de la Métropole Aix-Marseille-Provence et modification du Règlement Intérieur de la Régie Métropolitaine Action Sociale.**

[Déclaration Union](#) : Comme nous l'avons évoqué dans notre déclaration liminaire nous remercions la Présidente et l'Administration de ce premier geste en faveur du pouvoir d'achat qui doit être prolongé rapidement par l'ouverture d'un dialogue social sur la revalorisation du régime indemnitaire pour tous les agents.

Notre vote → Favorable

➤ **6. Mise à jour de la charte d'usage et de sécurité pour les utilisateurs du système d'information de la Métropole Aix-Marseille-Provence**

[Déclaration Union](#) : Pas de déclaration

Notre vote → Favorable.

➤ **7. Transfert des activités et du personnel de la Régie Départementale des Transports des Bouches-du-Rhône à la Régie des Transports Métropolitains**

[Déclaration Union](#) : Pas de déclaration

➤ **8. Rapport égalité Femme/Homme – Pour information.**

[Déclaration Union](#) : Merci pour ce rapport dont nous soulignons la qualité chaque année. Une suggestion d'amélioration serait de disposer en complément des graphiques permettant de visualiser pour chaque indicateur son évolution sur plusieurs années. Ceci permettrait de savoir si nous tendons vers une résorption des écarts ou pas.

Nous tenterons quelques commentaires prudents car l'interprétation des statistiques est un métier à part entière :

- Point positif pour les femmes, celles-ci bénéficient en proportion de plus de promotions et d'avancement de grade (respectivement 42% et 52%) alors qu'elles ne représentent que 34% de l'effectif global. Comment interpréter cet écart ?
- Par contre, si elles composent 55% des chefs de service ou de division, elles n'occupent plus que 46% des postes de Direction et 18% des postes de Directions de pôle ! N'y aurait-il pas là une contradiction ? Le télétravail qui est majoritaire chez les femmes (71%) ne constitue-t-il pas un frein supplémentaire, certaines Directions interdisant le télétravail pour les postes de management ?
- Enfin nous observons une stagnation des écarts de rémunération depuis 4 ans, il serait intéressant de disposer de chiffres sur une plus longue période (10 ans par exemple).