



COMPTE RENDU DU COMITE TECHNIQUE DU 9 MAI 2017

Le 9 mai 2017 s'est tenu le 2^{ème} Comité Technique de la Métropole avec pour ordre du jour : approbation du compte rendu du comité technique du 21 mars 2017, organisation des services de la Métropole, mise à jour du tableau des effectifs, créations, ajustements et modifications des postes dans le cadre des besoins de service et du mouvement du personnel, critères d'avancement en CAP, point complémentaire demandé par l'intersyndicale : transfert des agents du conseil départemental (DGA Mobilité, Déplacements, Transports, Espace Public et Voirie).

Ce 2^{ème} Comité Technique est dans la droite ligne du précédent : aucune surprise sur le résultat.

Concernant l'organisation de la Métropole, l'intersyndicale comprend la nécessité de mettre en œuvre un premier organigramme pour définir un « chapeau métropolitain ». Le rapport dit modéliser « l'expérience acquise pendant la première année de fonctionnement de la Métropole », mais un bilan a-t-il été fait de ces pratiques ? Il n'est pas facile de comprendre les relations prévues entre l'échelon métropolitain et l'échelon dit territorial.

L'impératif d'efficacité des services publics est mis en avant mais rien n'est dit sur les choix d'organisation qui révéleraient une dynamique de services rendus à la population.

D'autant que les services territoriaux sont déjà à la peine et parfois à saturation pour répondre aux objectifs de la Métropole. Les territoires sont les parents pauvres de cette présentation et leur organisation est renvoyée à plus tard. Or les relations Territoire/Métropole doivent être mieux réfléchies car ce sont les mêmes agents qui vont exercer les compétences de la Métropole tant au niveau de la planification que de la réalisation.

Quelle harmonisation sera pratiquée entre, par exemple, les chefs de service d'une même DGA dans des territoires différents et donc avec des conditions de travail différents ?

Quel référent RH, territorial, métropolitain, l'agent devra-t-il consulter ?

Quelles propositions d'avenir sera-t-il fait aux agents « en trop » car leurs directions doivent être mutualisées rapidement ?

Comment fonctionnera le temps d'un agent aux pourcentages variables entre Métropole et territoire ?

Comment sera considérée la mobilité envisagée pour l'ensemble des directeurs et des chefs de service ? Comment seront traitées à la fois la nécessité d'ouvrir ces postes aux candidatures internes et la nécessité de ne pas mettre en danger des agents en poste depuis longtemps ?

Quel sera finalement l'intérêt d'être candidat si les choix sont déjà presque tous faits ?

Jean-Claude GONDARD, Directeur Général des Services, nous répond qu'il s'agit dans un 1^{er} temps de poser un cadre et des principes organisationnels : administration unifiée, mutualisée, territorialisée. Les organigrammes territoriaux se feront dans un deuxième temps, en miroir de l'organigramme métropolitain et devront être définis et précisés à la fin du 2^{ème} semestre 2017. Tous les postes à pourvoir dans le cadre de cet organigramme métropolitain seront ouverts à candidature, en priorité en interne et en cas de vacance de poste en externe.

A chaque fonction, du DGA au chef de service, est attribué un grade de catégorie A, d'administrateur ou ingénieur en chef à attaché ou ingénieur. Une interrogation demeure sur l'inadéquation actuelle de certains grades avec certaines fonctions, par exemple un technicien ou un rédacteur comme chef de service qui ne pourra plus l'être. Nous resterons vigilants quant au reclassement de ces agents et à l'accompagnement au changement.

Un certain nombre de questions restent en suspens et nous allons solliciter de nouveau l'administration pour obtenir ces réponses.

Concernant les critères de CAP, nous avons fait des propositions pendant la SEULE réunion de préparation du 24 avril 2017 et ces propositions avaient été largement diffusées auprès des agents.

- Une 1^{ère} CAP sans critères avec la nomination de tous les agents promouvables au 1^{er} janvier 2017 : cette proposition nous a été refusée.
- Une 2^{ème} CAP avec des critères permettant d'établir un classement quantifiable, transparent, claire et équitable, sur l'expérience professionnelle par l'ancienneté dans la fonction publique, dans le grade et le cadre d'emplois, par la reconnaissance de la valeur professionnelle en prenant en compte l'avis hiérarchique sur la manière de servir et sur la reconnaissance de l'investissement professionnel visant à valoriser les agents ayant réussi un concours ou un examen.

Nous avons également demandé le report du traitement de ce dossier au prochain CT pour laisser le temps à la discussion et à la recherche d'un compromis.

Malgré l'intérêt soulevé par la Direction Générale, force est de constater que leur position n'a pas évolué. Seul point positif : la rétroactivité au 1^{er} janvier 2017 a été validée sous réserve de l'accord du contrôle de légalité.

Toutes les organisations syndicales ont émis des critiques à l'égard des critères présentés par l'administration, **mais seule notre intersyndicale (FSU TERRITORIALE, CGT, UNSA, CFE-CGC, FAFPT, CFTC, CFDT) a voté contre.**

Si l'ensemble des représentants du personnel avaient voté unanimement contre, cela aurait pu permettre de poursuivre les négociations sur ce sujet jusqu'au prochain CT. Il ne suffit pas de dénoncer, encore faut-il joindre la parole aux actes en votant contre, dans l'intérêt des agents.

Merci qui ?...

Concernant les effectifs, l'administration crée 280 postes d'encadrement correspondant au nouvel organigramme métropolitain. Il ne s'agit que d'un jeu d'écritures qui vise à requalifier des postes correspondant au nouvel organigramme. Nous avons voté favorablement à cette proposition.

Concernant les transferts de personnel, une réponse nous a été faite en fin de comité technique par Mme Schembri. A l'occasion de l'interpellation des agents du Conseil Départemental 13, nous avons saisi l'administration de la Métropole pour les alerter sur la question des transferts à la fois montants vers la métropole (notamment 30 agents du CD13) et descendant vers les communes, notamment la compétence Enfance et Jeunesse pour le pays salonais, la santé et l'établissement public numérique pour le pays de Martigues et la culture pour le pays d'Istres

La Métropole a une responsabilité morale d'accompagnement de ces agents pour leur garantir leur cadre d'emploi, pour sécuriser leur niveau de rémunération et les maintenir dans un service public de proximité et de qualité.

Nous avons proposé de différer la convention de gestion qui se termine le 30 juin 2017 pour les 30 agents du Conseil Départemental afin de mieux appréhender les conditions de transfert de ces agents en terme de locaux, de rémunérations, d'acquis sociaux et de temps de travail. Le Président du Comité Technique s'est engagé à prendre en compte notre demande et à nous tenir informer de l'avancement de ce dossier.

Ce dossier sera présenté au CT du 15/06 prochain pour validation, seulement 15 jours avant le transfert effectif de ces agents !!!

Soyez assuré de l'implication totale et entière de notre intersyndicale dans l'ensemble des dossiers impactant le personnel !

Nous poursuivrons notre action dans la défense de l'intérêt général.