



DECLARATION PREALABLE DE L'INTERSYNDICALE COMITE TECHNIQUE DU 9 MAI 2017

Dans le contexte actuel, particulièrement inquiétant, nous tenons à réaffirmer nos valeurs de transparence, d'équité, de justice, de respect des agents dans leur travail quotidien.

L'administration nous a transmis un calendrier, avec des réunions de préparation des comités techniques et des réunions de travail pour discuter des éléments constitutifs de la métropole, comme l'harmonisation du régime indemnitaire, du temps de travail ou des œuvres sociales.

Nous étions impatients d'avoir ce calendrier car notre intersyndicale travaille de manière importante sur tous ces sujets.

Concernant les critères de la CAP, l'intersyndicale exige qu'aucun critère ne soit appliqué pour la première CAP et que tous les agents promouvables puissent passer au grade supérieur avec une rétroactivité au 1^{er} janvier 2017. En effet, la dernière CAP date de 2014 pour certains agents et les agents ne doivent pas subir les conséquences de la difficile mise en place de la Métropole.

La réunion du 24 avril 2017 pour la préparation de ce Comité Technique nous a démontré que la négociation allait être difficile. L'administration nous a présenté des critères pour la CAP et nous lui avons également proposé notre travail sur ces critères.

Une première question se pose : pourquoi ce dossier est-il traité aussi tôt, la CAP n'étant pas prévue avant octobre 2017 ?

Nous pensons qu'il est nécessaire de prendre le temps de la réflexion, du dialogue, de l'échange entre l'administration et les partenaires sociaux plutôt que de travailler dans la précipitation et l'urgence sur ce dossier.

Cette réunion du 24 avril était bien trop tardive par rapport à la date du Comité Technique pour négocier quoi que ce soit car ce dossier mérite un vrai dialogue social qui n'a pas eu lieu.

Nous n'avons d'ailleurs reçu aucune réponse à nos propositions malgré les engagements pris à la fois par M. Gondard, directeur général des services, et M. Bonnafoux, DGA RH.

Or les critères de la CAP représentent un enjeu majeur et recouvrent un aspect fondamental pour la carrière des agents.

Ce sont ces critères qui permettront la réalisation d'un tableau de classement des agents et permettront, par-là, de fournir, au Président de la Métropole, un véritable outil d'aide à la décision dans la nomination des agents, transparent, clair et équitable.

Vraiment les agents de la Métropole méritent mieux qu'un traitement dans la précipitation, à « la va vite », à la « hussarde » de ce sujet de grande importance.

Nous n'acceptons pas que notre travail, celui de la représentation majoritaire avec 55% des voix du personnel de la Métropole, ne soit pas respecté. Le personnel consulté par nos soins ne comprend pas une telle attitude de la part des représentants de l'administration et s'impatiente. Le mécontentement gronde.

Nous espérons très fortement que les prochaines réunions de travail feront l'objet d'un véritable dialogue constructif.

Nous demandons donc de poursuivre les discussions sur ce sujet afin d'aboutir à un accord avec les partenaires sociaux avant de soumettre un rapport au CT.

En conséquence, nous demandons le report à un prochain comité technique de l'instruction de ce dossier.

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.

Il nous semble que toute organisation administrative doit répondre à plusieurs principes : transparence et égalité de traitement, organisation et aide à la mobilité choisie et organisation des carrières.

L'impératif d'efficacité des services publics est mis en avant mais rien n'est dit sur les choix d'organisation qui révélerait 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.

Notre avons été interpellé par des agents transférés du Conseil Départemental qui sont malheureusement trop peu informés et nous avons demandé que ce dossier soit ajouté à l'ordre du jour de ce Comité Technique.

Malheureusement, ce cas de figure est le même dans le sens inverse pour des compétences transférées vers les communes. Ainsi la compétence Enfance et Jeunesse gérée par le pays salonnais, qui concerne une vingtaine d'agents et dont le retour vers les communes est envisagé le 1^{er} janvier 2018 sans qu'aucune proposition sérieuse sur les conditions de

transfert n'ait été avancée. Il en est de même pour la santé et l'établissement public numérique pour le pays de Martigues et la Culture pour le pays d'Istres (le Comité Educatif et Culturel, le théâtre, le cinéma, le conservatoire de musique et le pôle intercommunal du patrimoine et de la culture).

La Métropole a une responsabilité morale d'accompagnement des agents, notamment pour les agents transférés, 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.