



# Comité social territorial du 7 novembre 2023

**La revalorisation financière au cœur des débats.  
Revalorisation des montants socle de l'IFSE des agents des catégories A et B filières administrative, sportive, animation et culturelle et des agents de catégorie C toutes filières.**

**Ce comité social au large ordre du jour puisque 12 dossiers y étaient inscrits a mis en exergue deux dossiers aux incidences financières importantes pour les agents.**

## **Revalorisation de l'IFSE**

La CGT en intersyndicale avec la FSU a, depuis plusieurs semaines, au regard des montants proposés à la catégorie C, et du calendrier de mise en œuvre sur 3 ans pour les catégories B, multiplié les rendez-vous puis déposé un préavis de grève afin de pouvoir faire bouger les lignes par la négociation.

**Lundi 6 novembre nous obtenons le rehaussement de 50 à 70 € brut pour les catégories C.**

Néanmoins cette somme restant insuffisante, nous avons demandé l'engagement à notre collectivité de revoir les choses dans les mois à venir afin d'obtenir une revalorisation qui permette un véritable progression pour les catégories les plus précaires. Nous avons argumenté jusqu'au dernier moment pour que la catégorie B se voit proposer une revalorisation sur 2 ans et non 3 ans, les sommes allouées pour certaines filières étant comprises entre 33 ou 43 € pour la première année.

Le CST nous a permis à nouveau d'apporter de nouveaux arguments concernant la catégorie C. En effet, si les propositions n'évoluent pas dans les prochains mois, les écarts des montants socles de l'IFSE entre la catégorie C et la catégorie B seront abyssaux car ils seront compris entre 50 et 83 % en fonction des classifications CG1, CG2, et BG1, BG2, BG3.

Pour rappel aujourd'hui les écarts sont de l'ordre de 27 à 36 %.

Nous avons demandé à notre collectivité de poursuivre le dialogue et de s'engager à faire évoluer ses propositions pour la catégorie C.

**Le CST n'a pas permis d'obtenir cet engagement même si la collectivité dit rester attentive aux catégories les plus précaires.**

Nos experts pour la catégorie B ont pu rappeler l'importance de revoir le calendrier des B, sans qu'il ne soit possible d'évoluer sur cette question.

Les experts nommés par notre syndicat et présents au CST ont rappelé l'importance pour la catégorie C de se voir reconnaître leur travail à sa juste valeur.

Si nous souscrivons à la philosophie qui a sous-tendue l'inscription de ce dossier au futur Conseil départemental du 8 décembre, à savoir réduire l'écart entre les filières techniques A et B et les filières administratives sportives d'animation et culturelle, le compte n'y est pas concernant la catégorie C, et le calendrier proposé au B inadapté.

***Notre syndicat s'est donc abstenu malgré une proposition de départ pourtant partagée par tous, mais qui ne rend pas justice aux plus précaires d'entre nous.***

**La CGT a décidé d'organiser des assemblées générales à destination de ces catégories afin de poursuivre la mobilisation et obtenir de notre collectivité l'engagement de reconsidérer la situation dès 2024.**

4 assemblées générales seront proposées dans les prochains jours sur l'ensemble du département. Un tract spécifique vous sera communiqué.

Les catégories A sont, nous en sommes certains, solidaires des autres catégories.

**Notre organisation syndicale rencontrera également le 14 novembre en assemblée générale toute la filière médico-sociale sur cette question.**

En pièce jointe les tableaux montants socle qui seront soumis en Conseil départemental le 8 décembre 2023.

## **Prime pouvoir d'achat**

La Collectivité votera le 8 décembre en Conseil départemental la mise en œuvre de cette prime exceptionnelle ; elle l'a donc portée à l'ordre du jour de ce CST.

Si au regard des montants des salaires personne ne peut aujourd'hui se passer de ces dispositifs que nous qualifions de "prime pauvreté", la CGT a insisté sur

les plafonds de ressources pour en bénéficier et le fait que ces primes ne sont pas prises en compte pour le calcul de la retraite et qu'elles ne compenseront jamais la perte de pouvoir d'achat...

Elle concerne les agents publics, les assistants familiaux employés par des collectivités territoriales ou des établissements publics et les groupements d'intérêt public. Critères : avoir été recruté à une date d'effet antérieure au 1<sup>er</sup> janvier 2023 et être employé et rémunéré au 30 juin 2023.

***Notre syndicat s'est prononcé pour la mise en place de ce dispositif.***

## **Maisons du bel-âge**

Le dossier de modification du règlement spécifique pour les agents affectés dans les Maisons du bel âge sera présenté au prochain CST soit probablement au premier trimestre 2024.

## **Direction de la maintenance et de l'équipement du territoire**

Modification du nom actuel du service MBA et aménagement en "Pôle rénovation", accompagné de la modification du nom du service en "service rénovation et maintenance des bâtiments" et de la création d'un pôle administratif regroupant l'ensemble des agents exerçant des missions administratives .

***Suite à la consultation des équipes de la DME concernées par cette modification et cette réorganisation, notre syndicat a voté pour ce dossier qui va requalifier les fonctions de certains techniciens un chef de projet.***

## **Direction de l'éducation et des collèges**

La proposition de créer au sein du service de la gestion et de l'exploitation des collèges un pôle administratif composé de 4 agents et d'un responsable de pôle, un gestionnaire administratif et deux secrétaires a été soumis à l'approbation de ce CST et ***a reçu un avis favorable de notre organisation syndicale du fait de sa cohérence.***

***Le syndicat CGT a également voté pour la proposition de modifier la dénomination de deux services de la DEC,*** le service planification programmation et aide à la scolarité n'étant pas dans les faits en charge des missions de programmation au sens architectural et technique. La dénomination de service sectorisation - planification aide à la scolarité - SSPAS - sera désormais retenue.

À l'occasion de ce dossier, la CGT a rappelé l'importance d'associer le personnel des collèges (et des cuisines

notamment) à toute modification d'aménagement de leur lieu d'exercice.

## **Laboratoire départemental d'analyses**

Le dossier présenté lors de CST a porté sur le transfert de l'unité biologie moléculaire vers le service de biologie vétérinaire. Étant donné les liens extrêmement étroits déjà en place entre ces deux services et leur cohérence d'intervention, ***la CGT a voté pour ce dossier*** qui comme l'a rappelé notre expert officialise une pratique déjà en cours.

## **Bibliothèque départementale de prêt**

Deux changements de dénomination ont été portés à l'ordre du jour de ce CST, la modification en "bibliothèque départementale" conformément au texte et à l'ordonnance du 27 avril 2017 et le changement de dénomination de la "cellule étude d'évaluation prospective" en "cellule évaluation étude et formation".

Par ailleurs la Direction a présenté la création d'une fonction d'adjoint au chef de service des affaires générales et l'évolution du "pôle administration ressources humaines communication" en "pôle administration ressources humaines".

D'autres modifications comme le projet mené par la Mission-Livre, la création d'une mission innovation numérique et e-sport, le renfort du département du développement des publics et de la médiation, la nomination de l'agent de catégorie A du pôle action culturelle et pédagogique en responsable de secteur ont également été présentés.

Dans les débats est apparue la nécessité de revenir sur la diminution des effectifs qui s'élève à 5 postes depuis 2014. Néanmoins la collectivité n'a pas formellement formulé d'engagement mais dit porter une attention particulière à tous les besoins qui se seraient recensés.

***La CGT a voté favorablement sur l'ensemble du dossier.***

## **Ajustement de l'organisation de la Direction de la jeunesse et des sports**

A été présentée la création d'un poste d'adjoint au responsable de pôle mais aussi la création d'un responsable de pôle assistance aux usagers. Par ailleurs la modification de dénomination pour les sites de Marseille et d'Aix qui désormais s'appelleront "Maison de Provence jeunesse et sports Aix-en-Provence" et "MPJS Marseille Capelette".

***La CGT s'est prononcée pour ce dossier.***

## Direction des ressources humaines

### Actualisation du guide de mobilité interne de la collectivité.

La présentation de ce guide a conduit notre syndicat à intervenir sur la question des visites médicales des ATC pour s'assurer de la comptabilité de l'état de santé des agents avec les fonctions visées.

La CGT est intervenue concernant les agents qui, ayant réussi un concours dans des spécialités différentes, se voient contraints de façon non statutaire, durant une année au moins, de faire leurs preuves – sorte de période d'essai – avant de valider leurs nouvelles compétences.

Malgré la discussion engagée aucune modification n'a à cette heure été apportée à ces dispositions spécifiques.

Notre syndicat saisira de nouveau la DRH et la DGS sur cette question afin de faire évoluer cette disposition non statutaire qui conduit les agents lauréats de concours à une nouvelle période de validation non réglementaire.

Concernant les ATI, notre syndicat a relevé l'évolution apportée au guide de mobilité, évolution non statutaire également, qui fait disparaître des postes occupés temporairement par des ATI contractuels. Ceci est contraire au statut et doit encore évoluer.

Si notre syndicat s'est positionné favorablement sur l'existence d'un guide de la mobilité, ces 3 questions posées doivent faire l'objet d'une évolution dans les meilleurs délais.

**La CGT va saisir de nouveau la DRH afin d'obtenir une modification sur ces trois volets.**

### Autres dossiers

La DRH a également porté à l'ordre du jour de ce CST « le plan en faveur de l'égalité professionnelle 2023-2025 ainsi que le bilan des actions en matière de promotion ».

Notre organisation syndicale a tenu à rappeler qu'elle était toujours en attente du travail inter-direction sur les violences faites aux femmes dont on nous annonce une première réunion pour l'après-midi même.

Nous avons également posé la question (restée sans réponse) du montant des salaires des femmes en responsabilité au sein de notre collectivité par rapport à celui des hommes.

### La CPA

La CGT a pu ré-évoquer que si la Commission des promotions administratives (CPA) a le mérite d'exister, elle n'est plus une instance paritaire, et les promotions tant entendues chaque année par les agents font l'objet de choix opaques qui suscitent incompréhension et beaucoup de déçus.

### Le RSU

Le rapport social unique 2022 qui, quant à lui, nécessite un énorme travail de la part de la DRH est un document précieux car il fait un zoom sur l'état des ressources humaines de notre collectivité.

Ainsi, nous avons relevé la diminution d'effectif de 86 agents, des temps partiel supportés majoritairement par les femmes, une augmentation des démissions, des mises en disponibilité ou des mutations, une augmentation des sanctions, et avons abordé la question du nombre de jours moyen de maladie différenciées entre contractuels et titulaires. En indiquant que pour éviter tout jugement de valeur sur la question il fallait analyser les chiffres en tenant compte des missions exercées, de la tranche d'âge et du type de pathologie.

L'étude du dossier portant sur l'actualisation du périmètre des astreintes et des permanences ATI a permis à nos experts d'interroger la plus-value de cette initiative et de préciser la différence entre astreinte et permanence.

Il a également permis à la CGT de demander l'ouverture d'une réflexion sur la mise en place d'une astreinte pour les ouvriers-forestiers afin que l'intervention des chefs d'équipe soit complétée par celle d'un ouvrier.

---

**La CGT, votre syndicat de proximité,  
reste à votre disposition avec  
engagement et détermination !**

