

Réunion du Maire avec les Directeurs Généraux

Des Services de la Ville

Jeudi 26 avril 2018 à 10 h 30

Bureau du Maire

Mesdames et Messieurs les Directeurs Généraux,

J'ai eu l'occasion à différentes reprises d'exprimer au Personnel de la Ville et à vous-même ma reconnaissance, ma satisfaction et mon soutien en référence aux missions nombreuses et difficiles que vous remplissez avec de vrais résultats. Je l'ai fait notamment lors du dernier Conseil Municipal lorsque j'ai présenté le rapport sur le temps de travail et l'évolution vers la norme de 1607 heures suite aux prescriptions du Contrôle de Légalité.

Je sais que vous relayez ce message de confiance et de soutien au Personnel et d'autant plus lorsque les attaques médiatiques font un amalgame inacceptable entre certains dysfonctionnements et le bon fonctionnement d'ensemble des services de la Ville de Marseille.

Aujourd'hui j'ai tenu à vous réunir de façon un peu solennelle car je voudrais évoquer avec vous le contexte d'ensemble du temps de travail et les mesures que nous allons prendre pour accélérer une évolution nécessaire de la gestion et du contrôle du temps de travail.

Je fais référence aux investigations de la Police Judiciaire intervenues récemment dans de nombreux services de la Ville, dans le cadre d'un mouvement de pénalisation du temps de travail, lesquelles ont mis en évidence une situation contrastée pour ce qui concerne la gestion et le contrôle du temps de travail, en particulier des heures supplémentaires.

Si les procédures peuvent être considérées comme bonnes et satisfaisantes dans un ensemble de services, elles sont apparues insuffisantes dans d'autres.

De cet inventaire, il ressort que le plan général d'amélioration de la gestion et du contrôle du temps de travail doit être intensifié et accéléré en complément des mesures déjà prises ou en cours, en particulier l'actualisation des cycles de travail effectuée l'an dernier.

A cet effet, j'ai décidé 12 orientations et mesures que je vous demande de mettre en œuvre dans les meilleurs délais :

1 - Lancement d'un recrutement de renfort de cadres administratifs spécialisés dans la gestion déconcentrée des RH, à destination prioritaire des Directions et Services les moins structurés en ce domaine. Il sera financé par les économies réalisées sur l'enveloppe des heures supplémentaires.

2 - Réduction drastique (des 3/4) de l'enveloppe globale des heures supplémentaires dont l'emploi sera encadré suivant l'application stricte et rigoureuse de leur définition. La procédure de programmation sera systématique et celle du compte-rendu détaillé de leur mise en œuvre effective.

3 - Mise en place d'un régime indemnitaire pour prendre en compte l'implication et la grande disponibilité des agents sur les postes à forte tension nécessitant de fréquents dépassements horaires.

4 - Création immédiate d'un pool de chauffeurs d'élus en remplacement du système actuel de l'affectation individuelle d'un chauffeur pour chaque Adjoint au Maire et du système d'heures supplémentaires récurrentes qui ne peut plus être pérennisé dans le contexte de normalisation du temps de travail. Une application numérique sera rapidement développée pour permettre aux élus de disposer d'un service de chauffeurs en pool, efficace et optimum.

5 - Analyse avec la plus grande rigueur, dans le cadre de la concertation en cours sur le temps de travail à 1607 heures en application de la délibération du 9 avril 2018, des propositions de dérogations possibles. Celles-ci devront être limitées à quelques fonctions et à quelques dizaines d'agents répondant strictement aux critères réglementaires, à l'exclusion de toute prise en compte globale pour certains grands services comme demandé par différentes organisations syndicales.

6 - Accélération du calendrier de développement du système généralisé de contrôle automatisé du temps de travail (badgeuses) pour être opérationnel dans la quasi totalité des services dès l'automne 2018.

7 - Mise en œuvre de moyens de contrôle performants en matière de gestion du temps de travail à travers :

- le renforcement des moyens et de l'expertise de l'Inspection Générale des Services et création, en son sein, d'une équipe spécialisée pour des contrôles inopinés concernant la bonne utilisation des ressources humaines, financières et logistiques ;
- la présentation au Maire, par le DGS, d'un rapport comprenant un programme précis d'interventions en ce domaine ;
- la création, au sein de la DGAH, d'un service de la Gestion du Temps de Travail chargé d'en mettre en œuvre la réforme, de la piloter et de coordonner le travail des Directions et Centres de Ressources Partagées. Ce service sera renforcé autour de l'équipe existante ;
- la généralisation des DRP et SRP dans toutes les directions ou services et renforcement des DRP et SRP existants avec du personnel qualifié dans les domaines RH et financier.

Il s'agit de renforcer un réseau de référents de qualité pour administrer et contrôler de manière déconcentrée, sous le pilotage de la DGARH, le temps de travail des agents affectés dans les délégations, directions, services et divisions.

8 - Création, auprès du DGS, d'une plateforme de traitement centralisé des astreintes et des permanences mises en œuvre par les services pour rationaliser, optimiser, accroître la lisibilité des interventions et en contrôler la réalité ainsi que l'opportunité.

9 – Application sans capitalisation des jours dits de récupération.

10 - Vérification régulière par la DGARH des règles d'octroi des titres-restaurant et de leur nombre alloué, au regard de l'organisation des temps de travail des services.

11 - Intégration d'un module de gestion du temps de travail dans les formations managériales et d'une rubrique spécifique dans les fiches de poste des cadres de direction ainsi que de l'encadrement de proximité.

12 - Étude de toute amélioration possible, sur le Système d'Information des Ressources Humaines Azur, dans le cadre de la mise en service de la badgeuse pour développer les contrôles automatisés de présence et de toutes les données relatives à la paie du personnel.

Ces orientations et décisions, intégrées dans le plan d'ensemble déjà en cours sur le temps de travail, impliqueront un effort très important du management en matière de formation et d'information du personnel de la Ville.

Beaucoup de mesures qui sont ainsi énoncées n'étaient pas possibles auparavant et s'appuient sur l'exploitation des potentialités du nouveau SIRH Azur, qui permet l'intégration de nombreux paramètres sur le temps de travail ainsi que l'articulation du système de la badgeuse avec le SIRH.

Bien sûr les contrôles automatisés n'excluront pas le contrôle humain et la gestion directe des agents par les encadrants et les managers, dans le cadre d'un dialogue social constructif.

Pour conclure, j'en reviens à mon introduction. Il n'est pas question d'incriminer ou de stigmatiser la très grande majorité des agents de la Ville qui font un excellent travail et bien au-delà souvent des strictes normes de temps et de missions.

Mais vous avez compris que d'une manière générale, hier, aujourd'hui et demain il est de la responsabilité du Maire et de l'équipe de direction de corriger les dysfonctionnements lorsqu'ils sont constatés, voire de sanctionner les fautes si elles sont établies.

Je vous remercie de votre compréhension, de votre implication et de votre mobilisation et je serai bien entendu à votre écoute pour entendre vos observations et vos propositions.

Je vous remercie.