

CST DU 17 JUIN 2026 FO S'EXPRIME !



Premier CST de cette nouvelle mandature, l'Administration nous a gâtés avec pas moins de **22 dossiers** relatifs aux cycles de travail, à la situation des contractuels, à l'avancement, aux faisant fonction, à l'apprentissage, au plan de déplacement des agents, à des ajustements d'organisation... Force Ouvrière a fait entendre ses positions sur l'ensemble des sujets dans l'intérêt exclusif des agents et du service public.

Déclaration préalable

L'examen des dossiers est toujours précédé d'une déclaration générale portant sur des sujets annexes à l'ordre du jour du CST. FO a réaffirmé ses priorités et ses attentes fortes, notamment en matière d'avancement et sur la réduction des délais administratifs.

Pouvoir d'achat

Face à la **smicardisation pérenne d'une grande partie de nos agents**, sans perspective d'évolution positive, face aux restrictions budgétaires imposées à notre collectivité, **FO alerte notre administration.**

Les économies ne doivent pas se faire sur le dos des agents !

FO demande à M. le Maire, entre autres revalorisations, une augmentation de la valeur faciale des tickets restaurant.

Nous exprimons également le mécontentement et l'incompréhension des agents, concernant le **report de la révision de l'IFSE liée à l'expertise.**

Désormais programmée pour la fin de l'année 2026, cette révision aurait dû s'appliquer au premier semestre.

Enfin, nous demandons à la municipalité de nous faire connaître le montant de l'enveloppe dédiée au **CIA 2026.**



Avancement au grade d'agent de maîtrise : le critère de management n'est pas obligatoire !

La "maîtrise" d'un métier implique un savoir, une technicité, une pratique experte des qualifications acquises par la formation initiale et l'expérience.

La promotion au grade d'agent de maîtrise ne doit donc pas se fonder exclusivement sur l'encadrement d'une équipe.

Dans l'arbitrage des promotions, FO demande que le critère d'expertise ouvrière soit valorisé à la hauteur du critère d'encadrement.



Païement des heures supplémentaires Responsables de secteurs territoriaux

Tout travail mérite salaire !

A défaut de paiement des heures supplémentaires réalisés en astreinte pendant les week-ends d'opérations électorales, nous demandons que les cadres A des secteurs de l'Education bénéficient de récupérations.



Evolution des cycles de travail Semaine en 4 jours



Notre syndicat demande l'ouverture d'une véritable concertation sur la mise en place de la semaine de travail en 4 jours. Cela répond à une attente forte des agents en matière d'équilibre vie professionnelle/vie personnelle, et cela renforce l'attractivité de la fonction publique territoriale, l'amélioration des conditions de travail et la réduction des déplacements.

Nous souhaitons connaître la position de la municipalité sur ce sujet et participer à l'étude de sites pilotes, sur la base d'un calendrier précis.

40 heures hebdomadaires

La majorité des cadres serait favorable à l'établissement d'un cycle hebdomadaire de 40 heures, avec les jours de RTT correspondants, sans préjudice des droits au CCH.

FO milite en faveur de la création de ce nouveau cycle.



Badgeage mobile

FO souhaite voir évoluer les modalités de contrôle du badgeage des agents de terrain. Le déploiement de badgeage en mobilité permettrait aux agents de valider leurs heures de travail effectif, tout en optimisant les missions quotidiennes.

Demandes des services

- **Fourrière** : à quand la régularisation effective des situations individuelles des agents, promise depuis leur intégration ?

- **Cadres des bibliothèques :**

FO dénonce la mise en cause systématique et sans fondement des cadres encartés dans notre syndicat.

Discrimination, acharnement, nous demandons à rencontrer la DGA !

- **Musiciens de l'Opéra**

Les conditions de surcotation de retraite demandées à certains de nos musiciens sont inacceptables. Ils n'ont pas à payer si chèrement l'erreur de l'Administration.

2

Les votes de Force Ouvrière NOUS SOMMES POUR !



FO s'est prononcé favorablement sur certains dossiers après avis des agents concernés ou sur des thématiques consensuelles et bénéfiques pour le personnel.

Dossier : Gouvernance municipale de crise

Les évolutions proposées plaident en faveur d'une amélioration du service, de sa réactivité, sans impact négatif sur le personnel. Nous votons POUR !

Dossier : Gestion des faisant fonction

Les mesures envisagées pour les agents exerçant des fonctions relevant d'un grade supérieur vont dans le bon sens. Nous émettons quelques alertes mais nous prononçons en faveur de cette évolution.

Dossier : Bilan apprentissage 2025 ; nouvelle promotion d'apprentis 2026

FO s'inscrit à part entière sur le dispositif de l'apprentissage, avec une prise en compte particulière pour les apprentis en situation de handicap.

Nous regrettons toutefois que le nombre de contrats diminue d'année en année et que les agents, une fois diplômés, soient obligés de candidater sur le poste qu'ils ont occupé lorsqu'il est ouvert.

FO est POUR l'enracinement de l'apprentissage dans notre collectivité.

Dossier : Elections professionnelles 2026



La dématérialisation de cette élection qui se déroulera du 3 au 10 décembre nécessite de prendre des mesures de communication et d'accompagnement spécifiques.

FO souhaite que soient développées les actions de communication vers tous les personnels, y compris ceux éloignés des outils informatiques. Pour un scrutin accessible à tous, transparent, légitime !

Dossier : Organisation des cycles de travail

Sur la modification des cycles horaires des agents de la Buzine, des agents d'accompagnement de l'enfant, des techniciens et ouvriers de maintenance des offices, des chefs d'équipe du service transport de marchandises, des gardiens de parcs du 6/8 et des agents de l'Etat Civil de la mairie du 11/12, FO a émis un avis FAVORABLE.

Dossier : Renouvellement de la convention ACFI avec le CDG 13

Cette convention nous permet de disposer d'agents experts et indépendants chargé d'inspecter nos lieux de travail. C'est une garantie de sécurité pour nos agents. FO valide la reconduite de la convention pour 18 mois.

Dossiers organisationnels :

Direction de la Vie de l'Institution :

Elle se substitue à la direction du protocole et de l'administration générale et ambitionne notamment de développer l'activité de la direction du Pharo.

Direction Relations Familles et droits de l'Enfant :

Nous validons la pertinence du regroupement de missions et personnels, de même que les projets en faveur d'une meilleure coordination des droits des familles, en particulier de l'enfant.

Police municipale

FO est favorable aux évolutions organisationnelles consolidant les décisions déjà prises (brigade cynophile, antenne Loubon...).

Nous réaffirmons par ailleurs la nécessité de créer une DGA Sécurité, totalement dédiée aux enjeux d'efficacité et de réactivité de la police municipale.

Les votes de Force Ouvrière

NOUS NOUS ABSTENONS

Nous ne sommes pas fondamentalement contre les principes énoncés, mais souhaitons obtenir davantage de précisions ou avons demandé à retravailler certains aspects, notamment sur les dossiers impactant la carrière des agents.



Dossier : LIGNES DIRECTRICES DE GESTION



FO a réaffirmé le droit de tout agent à bénéficier d'une valorisation de sa carrière, via l'avancement de grade ou la promotion interne. Il a droit également à une information exhaustive et transparente sur son évaluation et ses conséquences dans l'évolution de sa carrière.

Ce dossier manque de précisions sur les modalités de concertation avec les organisations syndicales sur les critères d'avancement. Dossier important qui mérite de nouvelles discussions.

Dossier : MODALITES de GESTION DES CONTRACTUELS

FO réaffirme le principe de la priorisation du recrutement d'agents titulaires, à compétences et qualifications égales. Cela étant, nos collègues contractuels doivent pouvoir bénéficier de perspectives de carrière et de rémunération équitables vis-à-vis des agents fonctionnaires.

Nous validons la volonté d'harmonisation, après des pratiques passées de négociation financière sans limite. Il reste toutefois des interrogations sur les modalités de gestion de l'IFSE, sur la prise en compte des diplômes, sur l'évolution de catégorie et la reprise d'ancienneté.

Dossier : PLAN DE DEPLACEMENT DE L'ADMINISTRATION

L'objectif environnemental est clair et nous y souscrivons.

Sur d'autres points, comme la redistribution des véhicules, l'accès aux véhicules mis en pool, le stationnement, la non prise en compte de la mobilité la plus douce, à savoir la marche, l'attribution et les difficultés de gestion du forfait mobilités, FO s'abstient et demande des garanties dans la mise en oeuvre de ce projet ambitieux.



DOSSIERS EN COMMUNICATION

L'Administration a présenté au CST plusieurs dossiers en communication, que nous avons pu commenter, sans vote possible :

- **Bilan de formation 2025** : FO a une vision globale positive des actions menées par la collectivité pour développer les compétences de ses agents. Nous demandons toutefois d'améliorer l'accessibilité, autrement que par voie numérique.
- **Dispositif de repositionnement professionnel** : les possibilités de reclassement sont limitées à certains emplois ou filières. FO suggère de créer des postes "sur mesure" pour les personnels qui ne trouvent pas de postes compatibles avec leur pathologie afin d'éviter la mise en disponibilité d'office.
- **Point d'étape permanence Etat Civil à l'hôpital St-Joseph** : les agents sont satisfaits. Nous le sommes aussi !
- **Intervenant professionnel éducatif petite enfance (IEPE)** : ce nouveau titre professionnel répond à la pénurie de professionnels de la petite enfance. FO préconise son accession aux agents d'accompagnement de l'enfant afin de favoriser leur montée en compétence et évolution professionnelle
- **Projet d'expérimentation d'une mutualisation fonctionnelles entre les équipes du CRU, du CSU et les ASVP** : en l'état actuel du dossier, FO exprime son total désaccord. Nous demandons la tenue de réunions avec l'Administration sur le sujet.