

## Fonction publique territoriale

## RH: l'exception marseillaise

Les magistrats financiers jugent sévèrement la gestion des ressources humaines de la ville.

C'est une véritable collection d'anomalies dans l'administration des effectifs municipaux qu'ont débusquée les magistrats enquêteurs de la chambre régionale des comptes de Provence-Alpes-Côte d'Azur en se penchant sur la gestion de Marseille depuis 2006. Dans son rapport, qui risque d'agiter le prochain conseil municipal, le 9 octobre, la juridiction note pêle-mêle des «risques juridiques», des «défauts de maîtrise» des effectifs, des «irrégularités de dépassement de la limite d'âge», des lacunes dans «le contrôle des dépenses des vacataires», «des horaires illégaux»...

## Gros potentiel d'économies

Les magistrats ont détaillé par le menu le nombre de ces «exceptions», dont ressort un potentiel d'économies important pour une ville étranglée par les dettes (1,8 milliard d'euros). La municipalité emploie 11556 agents titulaires et 5636 contractuels, vacataires, intermittents et saisonniers. Pas moins de 80%, contre 74,9% en moyenne dans les villes de plus de 100000 habitants, sont classés en catégorie C, qui ne nécessite pas de concours pour leur recrutement. Plus ennuyeux, estiment les magistrats, Marseille refuse d'appliquer à ses agents les



Marseille n'applique pas les règles concernant la durée du temps de travail en usage dans la fonction publique. Ses agents travaillent 40 heures de moins par an que la plupart des territoriaux.

règles en usage dans la fonction publique, en particulier concernant la durée légale du temps de travail. Dans une délibération du 11 mars 2002 jamais justifiée et déjà montrée du doigt par la chambre régionale des comptes en 2006, la commune a instauré une durée annuelle de 1567 heures, inférieure de 40 heures au régime habituel (lire ci-dessous les précisions de Valérie Chatel). La ville perd ainsi 453000 heures de travail chaque année.

Si elle rétablissait les horaires légaux, elle ferait une économie de 10 millions d'euros par an (1,9% des dépenses de personnel) et augmenterait mécaniquement et sans coût sa force de travail de 280 équivalents-temps plein. Pas question de réformer pour autant ce statut, répond la municipalité, avançant «des problèmes sociaux de nature à dégrader durablement le climat dans les services municipaux» si elle devait faire marche arrière.

## L'EXPERT

VALÉRIE CHATEL, présidente de l'Association des directeurs des ressources humaines des grandes collectivités

## «Des villes comme Amiens sont revenues sur des acquis liés à la durée du travail»

«Je ne suis pas très étonnée par les conclusions de la chambre régionale des comptes de Paca sur Marseille. Il est un peu difficile de faire des commentaires sur un dispositif qui était réglementaire. En effet, une ordonnance de 1982 autorisait la signature de "contrats de solidarité" entre l'Etat et les collectivités, qui permettaient à ces dernières de baisser la durée du temps de travail pour créer des emplois. La loi "Aubry" de 2000 sur les 35 heures a, elle, instauré une annualité du temps de travail de 1607 heures pour les collectivités. Mais il a été possible d'obtenir des dérogations, en cas de vote avant 2000 d'une délibération, peut-être est-ce le cas pour Marseille. D'autres collectivités sont elles aussi en deçà de la réglementation actuelle. Il est vrai que Marseille doit figurer parmi celles ayant les plus faibles durées annuelles de travail. Revenir sur de tels acquis est difficile, mais des villes comme Amiens ou Nîmes l'ont fait.»

## Syndicalisme «tribal»

Selon le sociologue Raphaël Liogier, professeur à sciences-po Aix, cette réponse tient à la particularité du syndicalisme marseillais. «Il y a dans cette ville une forme d'organisation syndicale qui ne s'intéresse ni à défendre les salariés, ni à lutter contre le système, comme c'est le cas ailleurs dans les organisations traditionnelles. Le modèle phocéén est un syndicalisme tribal qui entretient des réseaux de pouvoir pour le seul profit de ses chefs, de leurs lieutenants et d'une cour à la botte. Il exclut d'emblée la méritocratie, au bénéfice d'un système de soumission. Il a des points d'ancrage puissants - le port pour la CGT, la ville et l'Assistance publique-hôpitaux de Marseille pour FO - et oppose une pression constante au pouvoir pour négocier des avantages permanents.»

Paul Molga, à Marseille, avec Agathe Vovard