

**SPÉCIALE ÉLECTIONS  
PROFESSIONNELLES**

**ENSEMBLE**

Ville de Marseille



Du 1er au 8 décembre prochain vont se dérouler pour la première fois les élections professionnelles dématérialisées dans notre collectivité.

Faites le choix de poursuivre le changement dans la représentation du paysage syndical marseillais pour vous représenter, vous accompagner, vous défendre de manière individuelle ou collective.

Depuis 2014, les organisations syndicales CFTC et CFE-CGC sont associées au travers d'un protocole d'alliance renouvelé à 3 reprises.

Nous sommes en mesure de vous confirmer que la mobilisation active et dynamique est toujours payante: nos organisations syndicales ne sont pas passées de la cinquième à la deuxième place en deux élections professionnelles par hasard !

Face au malaise général dans les services, par exemple les BMDP, les Bibliothèques, les crèches, n'hésitez pas, faites le choix de la compétence, de l'honnêteté, de la rectitude ...



Sachez, pour les indécis, que le résultat de votre vote aura aussi des répercussions sur la représentation du personnel au CAS, structure importante pour chacun d'entre vous qui méritez de meilleures prestations que celles qui vous sont proposées depuis tant d'année par un Conseil d'Administration totalement noyauté par une organisation syndicale vieillissante et dépassée !

Nous vous proposons dans les pages qui suivent d'aller plus loin en vous donnant des informations qui pourraient vous être utiles au moment de votre choix.

Afin de vous permettre de voter en votre âme et conscience, vous allez recevoir prochainement les professions de foi des différentes organisations syndicales présentes à la Ville de Marseille.

## Poursuivez le changement !

- **Votez pour de vrais représentants du personnel, désintéressés, qui ont fait leurs preuves tant professionnelles que syndicales, qui ne grenouillent pas pour leurs petits intérêts (prolongations d'activité au delà de l'âge légal de la retraite, utilisation à des fins personnelles de moyens municipaux ...)**
- **Votez pour celles et ceux qui s'investissent au quotidien pour vous défendre à titre individuel ou collectif sans rien vous demander en échange !**

**En nous accordant votre voix, soyez persuadés, que nous continuerons à travailler de la même façon avec un esprit d'ouverture et de transparence afin de vous défendre au mieux comme nous avons pu le faire au cours de ces dernières années, et sans interruption quelles que soient les circonstances, même en période de crise (cf: la crise sanitaire et la cyberattaque durant lesquelles nous avons toujours été présents..)**

**Votez utile, votez pour votre avenir !**

**Votez CFTC - SNT CFE/CGC !**

Ensemble CFTC CFE CGC

CMCI/ entrée C/ 5ème étage/ 2 rue Henri BARBUSSE 13001 Marseille/ ensemblecgccftc@gmail.com

### NOTRE PROGRAMME POUR DÉFENDRE VOS INTÉRÊTS

POUR LE POUVOIR D'ACHAT p 2

POUR DES CONDITIONS DE  
TRAVAIL PLUS MODERNES  
ET PLUS JUSTES p 3

POUR LE RETOUR À  
L'ÉQUITÉ p 4

CONTRE LA SOUFFRANCE  
AU TRAVAIL p 5

CONTRE LA PRÉCARITÉ p 6

ZOOM SUR CERTAINS  
SUJETS p 7 - 13

NOTRE ACTION  
NOTRE BILAN  
NOS VALEURS p 14 - 15

# DÉFENDRE LE POUVOIR D'ACHAT

## Le pouvoir d'achat est l'une des préoccupations majeures du moment.

Nous voulons aller au delà des premiers résultats obtenus durant nos derniers mandats (monétisation des CET, augmentation de la participation employeur à la complémentaire santé ou à la prévoyance, ainsi que l'obtention l'cet été dernier d' une prime générale et identique pour tous de 420 € brut/an qui va venir s'ajouter à la révision du point d' indice, et va ainsi, participer à aider les agents à faire face au choc inflationniste d' une ampleur exceptionnelle que nous subissons).

## NOTRE PROGRAMME POUR LA DÉFENSE DU POUVOIR D' ACHAT C' EST :

### 1/ Des actions sur le RIFSEEP et les primes que ce soit au niveau individuel, catégoriel ou général

pour corriger les inégalités mais aussi pour assurer une progression minimale à tous les agents:

- revaloriser les IFSE en dessous des moyennes et médianes de l'emploi
- simplifier le RIFSEEP : clarifier les emplois, groupes et sous groupes et en améliorer la lisibilité
- créer une IFSE variable (avec mini /maxi) pour les catégories C actuellement au forfait pour permettre une progression
- utiliser le CIA prévu par les textes mais pas encore mis clairement en œuvre à la Ville de Marseille, avec une enveloppe confiée aux DGA pour récompenser les efforts particuliers individuels liés à un surcroît de travail (sans pour autant que l'on soit en situation de crise!!!)
- niveler les primes ATI vers le haut au moment de leur intégration dans le RIFSEEP!
- réévaluer les primes catégorielles (tous métiers)

### 2/ La renégociation des conditions salariales des CDI

- qui présentent un retard manifeste en terme de rémunération
- dont les missions se sont accrues sans contrepartie financière

### 3/ La mise en œuvre d'économies individuelles pour les agents par la réduction du coût des trajets domicile-travail grâce à:

- L'assouplissement des conditions permettant de télétravailler.
- La mise en place du Forfait Mobilité Durable permettant une participation de l'employeur au trajet.
- Le dédommagement de l'utilisation des véhicules personnels utilisés dans le cadre du travail : *combien êtes-vous à dépenser sur vos deniers personnels les frais de déplacement pour vos missions professionnelles ? Il n'est pas normal que vous assumiez ces dépenses!*

### 4/ La révision des modalités d'octroi du télétravail:

- Pour une organisation familiale plus sereine et moins coûteuse (éviter notamment de payer la garderie ou la nounou le temps de rentrer chez soi)
- Avec la revalorisation à son maximum légal (2,50€/jour de télétravail) de la participation aux dépenses personnelles liées au télétravail et prise en charge par l'Administration

# DES CONDITIONS DE TRAVAIL PLUS MODERNES ET PLUS JUSTES

## Les conditions de travail sont essentielles à notre qualité de vie au travail



Il faut absolument poursuivre les évolutions amorcées ces dernières années sous l'impulsion de nos organisations syndicales qui ont notamment obtenu pour vous le télétravail, les horaires variables, la possibilité de choisir entre plusieurs cycles pour la majorité des agents, des espaces de coworking...

Nos organisations syndicales veulent, pour les années à venir, des mesures concrètes destinées à améliorer notablement la qualité de vie au travail qui contribue à la motivation, à la performance et à la satisfaction des agents au travail.

## NOTRE PROGRAMME POUR DES CONDITIONS DE TRAVAIL PLUS MODERNES ET PLUS JUSTES C'EST :

- La semaine de 4 jours ou 4 jours et demi pour concilier vie personnelle et vie professionnelle.
- Des plages variables encore plus élargies pour limiter les effets désastreux des transports.
- Des locaux adaptés et confortables avec des espaces de détente pour une véritable qualité de vie au travail promise par la Municipalité.
- Des locaux aménagés permettant le télétravail hors du domicile pour garder un minimum de lien social, avec la multiplication des espaces de coworking pour tenir compte aussi de la tendance au nomadisme professionnel.
- L'allègement des règles d'accord du télétravail pour faciliter l'organisation personnelle et améliorer l'efficacité des agents.
- L'accès au numérique pour toutes et tous, et la lutte contre l'illectronisme en équipant TOUS les agents municipaux d'outils numériques pour accéder aux informations essentielles de notre administration qui touchent à leur vie professionnelle: soit des postes de travail individuels en plus grand nombre, soit des bornes reliées au réseau interne de la Ville pour celles et ceux d'entre vous qui avez un travail de terrain (*écoles, espaces verts, cimetières, crèches par exemple...*) Mais aussi des formations à l'utilisation des outils numériques pour celles et ceux qui en ont besoin tant professionnellement que personnellement!
- La simplification des procédures internes pour améliorer la fluidité du travail (assez des circuits alambiqués, des contre-signatures de multiples chefs, des visas des élu(e)s sur des dossiers purement administratifs !!)
- La communication interne efficace, claire, précise et mise à jour sur tous les sujets qui touchent aux conditions de travail (un connect "collectif" pour partager toutes les informations en temps réel! un Allô Mairie interne pour aider les services à comprendre qui fait quoi et à se faire accompagner dans leurs demandes de fonctionnement (RH, Logistique, Finances, Achats, Informatique ...))
- L'amélioration quantitative et qualitative des recrutements: placer les moyens humains où les besoins sont réels et recruter sur la base d'expertise et de compétences et non par copinage "syndicalo-politique"...
- L'accès prioritaire à la Culture avec des visites de nos expositions autorisées durant les heures de travail (forfait annuel d'heures), ce qui permettrait à chaque agent municipal de devenir aussi l'ambassadeur de la politique culturelle de la VdM....

## Le bien être au travail passe aussi par un traitement équitable de toutes les situations , tant collectives qu'individuelles.

Notre tâche a déjà été rude depuis 8 ans pour avancer vers des traitements plus équitables: les cycles horaires mesurables, le règlement du télétravail, le règlement de la gestion automatisée du temps de travail, le filet de sécurité pour les managers touchés par la réorganisation; les progrès dans les nominations des lauréats aux examens professionnels....et le traitement de dizaines de cas individuels pour retrouver des conditions de travail décentes et justes...

Pour les années à venir, il faut poursuivre plus encore des dossiers toujours en chantier au sein de l'Administration.

## NOTRE PROGRAMME POUR LE RETOUR À L'ÉQUITÉ C' EST :

- **Des critères objectifs de promotion et d'avancement** (prise en compte des compétences, diplômes, ancienneté , réussite aux concours et examens professionnels, inscription et participation aux concours et examens professionnels; formations suivies...notamment)
- **Des procédures transverses et transparentes des propositions d'avancement** (information des intéressés, méthode identique de peignage au sein des DGA/ Pôles/Directions/Services; le respect du classement des années précédentes...)
- **Le traitement équilibré des demandes de mobilité tant du point de vue des demandeurs que du point de vue des managers qui ont besoin que les départs soient remplacés sans délais**
- **La répartition objective et équitable des ressources humaines par direction sur la base de critères objectifs..**
- **Le traitement de toutes les situations de handicap (équipement, aménagement de poste, aménagement de cycle de travail...)**
- **Le maintien de toutes les primes possibles aux agents atteints d'une longue maladie .**
- **La position claire de soutien de l'Administration pour tous les agents devant faire face à une situation juridique et/ou morale présentant des risques dans l'exercice de leurs fonctions..**
- **La politique transparente et efficace de dialogue sociale avec de véritables possibilités de négociation, des engagements d'évaluation des choix opérés et des possibilités de modifications de ceux-ci en cas de problèmes avérés ...**
- **Le partenariat social au sein du CAS totalement transformé pour une représentation proportionnelle de toutes les organisations syndicales.**
- **Le retour au respect et à la considération du personnel municipal, notamment vis à vis des cadres et managers, tant de la part des élu(e)s que de la part des personnels recrutés par le pouvoir en place.**
- **La "désinfantilisation" du personnel municipal et le respect de son travail présent, passé et à venir**
- **la défense des agents municipaux contre toute critique médiatisée à laquelle leur obligation de réserve les empêche de répondre.**

## De plus en plus d'agents mais aussi de cadres sont touchés par l'épuisement professionnel lié à diverses raisons, mais très souvent à des situations de harcèlement, et de maltraitance au travail.

Nous avons déjà obtenu dès notre premier mandat la création de la commission de lutte contre le harcèlement. Nous avons réussi à faire prendre conscience à notre administration de nombreuses situations individuelles insupportables. Nous voulons absolument renforcer les outils de suivi de ces cas mais aussi obtenir des actions de l'administration pour qu'il n'y en ait plus !

### NOTRE PROGRAMME POUR LUTTER CONTRE LA SOUFFRANCE AU TRAVAIL C'EST:

- **La réforme de la commission harcèlement portant notamment sur sa composition, ses règles de déontologie, son obligation de discrétion, son devoir de réactivité, sa mission de suivi..**
- **La mise en œuvre d'outils de signalement et de suivi de toutes les formes de harcèlement**
- **La création d'une cellule d'écoute et d'accompagnement des agents en souffrance au travail pour d'autres raisons que le harcèlement**
- **La création d'une cellule d'écoute, d'accompagnement et de suivi des lanceurs d'alerte**
- **L'aide avec bienveillance de tous les agents, cadres, managers qui perdent leur poste quelles qu'en soient les raisons ( raisons de santé nécessitant un repositionnement, raisons d'inadéquation du profil au poste, raisons d'erreur de choix d'un poste, raisons politiques..) avec un coaching personnalisé, des formations si nécessaires, une aide à la mobilité, un accompagnement psychologique le temps nécessaire.**
- **La création du droit à l'erreur dans le choix de mobilité pour revenir sur une affectation mal vécue**
- **L'instauration d'une période d'essai de part et d'autre (agent et supérieur hiérarchique )**
- **La considération des agents reclassés par un accompagnement efficace à leur repositionnement, le suivi de leur affectation, des formations par anticipation et continues durant leur carrière.**

## Les situations de précarité sont de plus en plus nombreuses chaque année

- On compte dans les services municipaux (notamment dans le domaine de l'animation, de l'entretien, de la culture) de très nombreux agents qui enchaînent les contrats de vacation au mépris des lois et règlements.
- D'autres sont embauchés sur une mission précise mais quasiment obligés d'accepter d'en effectuer une complémentaire qui ne figure pas sur leur contrat.
- A chaque fin de contrat, ils vivent l'angoisse dans l'attente d'un suivant.
- A chaque fin de contrat, ils sont dans l'attente des documents leur permettant une éventuelle indemnisation par pôle emploi..

Certains sont dans cette situation depuis près de 20 ans !

On constate aussi que le nombre de contractuels ne cesse d'augmenter.

Beaucoup de CDD qui peuvent s'enchaîner, ou des CDI qui sont maintenus au même niveau de rémunération sans revalorisation pendant plusieurs années, au mépris des règles en la matière (revalorisation à effectuer tous les trois ans)

## NOTRE PROGRAMME POUR LA LUTTE CONTRE LA PRÉCARITÉ C'EST:

- **L'intégration des "faux vacataires" dans les services municipaux, sur des postes pérennes, avec des missions clairement définies,**
- **Une rémunération au juste niveau dans tous les domaines concernés.**
- **La transformation des CDD en CDI dès lors que la mission est reconnue récurrente et sans attendre les 6 ans de CDD.**
- **La revalorisation des CDI tous les trois ans comme le prévoit la loi.**
- **Une aide à la préparation des concours pour tous les vacataires et les contractuels.**
- **Un bilan annuel pour chaque contractuel avec la DRH sur sa situation, ses missions, ses conditions de travail et sa rémunération.**
- **L'embauche en priorité des vacataires venus en renfort de certains services administratifs (pour les élections par exemple) et qui connaissent déjà notre administration.**

ENSEMBLE  
Ville de Marseille



# ZOOM SUR CERTAINS SUJETS

NOUS AVONS DES IDÉES ET DES PROPOSITIONS POUR TOUS LES  
DOMAINES DE NOTRE ADMINISTRATION

RETROUVEZ DANS LES PAGES QUI SUIVENT UN FOCUS SUR CERTAINS  
D'ENTRE EUX

HANDICAP	PAGE 8-9
ACCUEIL DES PUBLICS	PAGE 10
CADRE ...ET FEMME ...	PAGE 11
MÉDECINE DU TRAVAIL	PAGE 12
REPOSITIONNEMENT / EMPLOI TREMLIN...	PAGE 12
LA LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT - UNE CAUSE QUI NOUS EST CHÈRE	PAGE 13

Vous avez des questions sur d'autres sujets?

### Contactez nous !

par mail: [ensemblecgccftc@gmail.com](mailto:ensemblecgccftc@gmail.com)

par téléphone: [09 70 90 23 18](tel:0970902318)



Abonnez-vous à notre chaîne youtube:  
Ensemble CFTC et CFE-CGC Ville de Marseille

Rejoignez nos réseaux sociaux :



[cftc.cfe.cgc.marseille](https://www.instagram.com/cftc.cfe.cgc.marseille)



[Ensemble Cftc etCfe/Cgc Marseille](#)



[Ensemble CFTC et CFE-CGC](#)



Ensemble CFTC CFE CGC

CMCI/ entrée C/ 5ème étage/ 2 rue Henri BARBUSSE 13001 Marseille/ [ensemblecgccftc@gmail.com](mailto:ensemblecgccftc@gmail.com)

page 7

**Notre Administration doit développer les mesures nécessaires à l'intégration et à la qualité de vie au travail des personnels en situation de handicap.**

## **NOTRE PROGRAMME DANS LE DOMAINE DU HANDICAP C'EST:**

- Désigner un référent handicap au sein de chaque service et le former
- Accueillir, rassurer et accompagner les agents handicapés vers les structures nécessaires (MDPH, CAP emploi, psy etc..) en cas de besoin
- Communiquer clairement les possibilités pour les agents porteurs d'handicap de se faire reconnaître en qualité de travailleur handicapé (RQTH)
- Travailler en équipe pluridisciplinaire de façon à pouvoir adapter au mieux le poste de l'agent (ergothérapeute, psychomotricien, médecin du travail, chef de service etc..)
- Préparer l'agent et ses collègues de travail au changement que cela pourrait entraîner sur les postes de travail
- Écouter l'agent porteur d'handicap sur ses volontés et sa motivation
- Privilégier le même médecin du travail tout au long de la carrière
- Communiquer sur le fonds qui sert à financer l'aménagement des postes ou des équipements spécifiques
- Mesurer la pénibilité du travail liée au handicap et prévoir des cycles adaptés ainsi que des mesures de fin de carrière
- Accorder des Autorisations Spéciales d'Absence aux agents RQTH pour les rdv médicaux de suivi de leur handicap
- Veiller à la reconnaissance de la maladie professionnelle
- Traiter certains repositionnements comme un handicap, même sans RQTH officielle, après avis du médecin du travail
- Améliorer l'accompagnement des agents repositionnés
- Améliorer l'accompagnement et le suivi des agents en congés de longue maladie ou de longue durée
- Accorder un crédit d'heures aux agents parents d'un enfant porteur d'handicap (rdv médicaux, ou avec les structures d'accueil etc.)



**VILLE DE MARSEILLE**

**COURSE ALGERNON DU 9 OCTOBRE 2022  
RASSEMBLANT VALIDES ET PERSONNES EN SITUATION DE  
HANDICAP**



**UNE ÉQUIPE ENGAGÉE  
QUI DÉFEND LA SOLIDARITÉ**

Ensemble CFTC CFE CGC

CMCI/ entrée C/ 5ème étage/ 2 rue Henri BARBUSSE 13001 Marseille/ [ensemblecgccftc@gmail.com](mailto:ensemblecgccftc@gmail.com)

# ACCUEIL DU PUBLIC

**L'accueil du public devient de plus en plus compliqué et risqué dans tous les domaines (BMDP/Mairies de secteurs/Musées/Urbanisme/Écoles/Crèches/Sports etc.....)  
Manque de moyens, agressions à répétition, locaux inadaptés, missions nouvelles participent largement à la dégradation des conditions de travail**

## NOTRE PROGRAMME DANS LE DOMAINE DE L'ACCUEIL DU PUBLIC C'EST:

### Des renforts en personnel sans délai

- Remplacement de principe sans discussion des postes ouverts vacants
- Recrutements d'agents en nombre suffisant pour couvrir l'ensemble des postes vacants

### Un bilan bâtiminaire pour début 2023

- pour programmer les travaux de remise en état
- pour changer de locaux si nécessaire
- pour mutualiser les locaux avec d'autres services publics si possible

### Des mesures de sécurité pour mi 2023 au plus tard

- Raccordement au CSU des caméras de vidéosurveillance existantes;
- Installation dans chaque site d'accueil du public d'un système d'alerte en cas de danger relié à la Police Municipale.

### Des mesures de transformations de fond missions d'accueil du public avec la participation active des agents des concernés en vue notamment de:

- Redéfinir les missions, leurs limites et les moyens d'y répondre
- Fixer une doctrine et des procédures de sécurité
- Écrire un Règlement intérieur (entre autre au sujet des modes d'affectation des agents volants)
- Déterminer les mesures d'accompagnement en cas d'agression
- Assurer un suivi collectif et individuel des situations de stress

La création d'une équipe de traducteurs polyvalente: 5 ou 6 personnes parlant couramment l'anglais, l'arabe, l'espagnol, l'italien et l'allemand, chargée d'intervenir à la demande, dans tous les sites accueillant du public pour une aide à la communication avec des citoyens étrangers...

# CADRE ET FEMME

## Être femme et cadre n'est pas facile surtout à cause des préjugés! Le témoignage ci dessous résume cette difficulté

*« Il est 17h20. Mince, je n'ai pas vu l'heure passer. Je vais être en retard pour récupérer ma fille à l'école. Et, je vais sûrement rater mon bus...Super, je vais également devoir courir...  
Je plie rapidement mes affaires, j'éteins l'ordi et j'attrape mon sac.  
Dans le couloir, je croise mon chef. Comme toujours, il regarde immédiatement sa montre.  
Comme toujours, je sens dans son regard un jugement.  
Pas besoin de mot, je sais très bien ce qu'il pense : « Elle part déjà ».  
Et comme toujours, je ressens ce sentiment de culpabilité, comme si j'étais en faute en tant que cadre de devoir partir à 17h20 pour aller récupérer ma fille, pour commencer ma journée de maman. »  
Cette situation, nous sommes trop nombreuses à l'avoir vécue !  
Trop nombreuses à avoir ressenti ce regard lourd de reproches en croisant son chef ou un collègue devant la badgeuse,  
Trop nombreuses à avoir éprouver ce sentiment de culpabilité car, en tant que femme, nous devons concilier en permanence contraintes professionnelles et familiales, et faire toujours des sacrifices,  
Trop nombreuses à devoir endurer des remarques désobligeantes ou à devoir nous justifier sur notre efficacité et productivité alors que nous sommes mobilisées avec sérieux sur nos missions.  
Parce qu'il y en a marre de cette mentalité stupide qui réduit les compétences et les qualités d'un agent ou d'un cadre à son temps de badgeage,  
Parce qu'il y en a marre de ces stéréotypes arriérés qui imposent que pour être un bon cadre, il faut être sur son poste de 08h30 à 19h00,  
Parce qu'il est nécessaire de moderniser l'Administration et de faire évoluer les habitudes,  
Parce qu'il faut accepter que chacun puisse s'organiser selon ses contraintes personnelles sans être jugés, ni catalogués,*

## NOTRE PROGRAMME POUR SOUTENIR LES FEMMES CADRES C'EST:

- **Se battre à leurs côtés afin de faire reconnaître leurs qualités, savoir-faire et sens des responsabilités,**
- **Faire reconnaître que l'investissement ne se résume pas au dépassement du temps de travail,**
- **Les aider à organiser plus facilement vie privée et vie professionnelle,**
- **Lutter avec elles contre les discriminations encore trop nombreuses,**
- **Lutter avec elles pour le respect,**
- **Faire changer les mentalités pour plus de confiance en celles qui savent concilier vie de famille et responsabilités professionnelles,**
- **Faire comprendre que l'efficience ne vient pas du temps passé mais bien de l'optimisation de celui-ci et des moyens pour aboutir à un résultat satisfaisant**

**La médecine du travail est sinistrée !  
Notre administration n'arrive plus à recruter ni  
à fidéliser les médecins pour ce service!**

L'insuffisance de médecins génère:

- la disparition du suivi ordinaire des personnels (*plus de visites médicales tous les deux ans*)
- des retards conséquents pour les reprises
- le suivi très compliqué des cas particuliers
- l'absence d'accompagnement en cas de grande difficulté
- la souffrance des cadres et agents qui travaillent à la médecine du travail face à cette charge de travail in-absorbable
- des risques pour la collectivité

## NOTRE PROGRAMME POUR LA MÉDECINE DU TRAVAIL

**Renforcer en priorité absolue notre médecine  
du travail :**

- mutualiser notre service médecine du travail avec des services identiques d'autres collectivités publiques comme la réglementation le permet,
- recruter des infirmier(es) en santé du travail en renfort des médecins,
- recruter ou former des secrétaires médico-sociales.

**Organiser le service:**

- recourir aux téléconsultations quand c'est possible et avec l'accord de l'agent concerné,
- organiser des formations continues des personnels de ce service,
- organiser le suivi des dossiers dans des délais raisonnables,
- reprendre les visites médicales tous les deux ans.

**Associer les managers à ce domaine  
compliqué**

- les former sur la réglementation et les bonnes pratiques,
- organiser des échanges récurrents sur les cas individuels avec partage du secret médical (en respectant la réglementation)

**Agir sur le milieu professionnel en lien avec le  
service prévention des risques**

- agir sur les conditions matérielles et morales du travail,
- favoriser l'adaptation des postes,
- travailler sur les locaux (hygiène),
- accorder les bons équipements,
- développer la communication dans le domaine sanitaire.

**La méthode de repositionnement est  
catastrophique**

- Des personnels en souffrance sur des postes auxquels ils ne sont pas préparés
- Des méthodes expéditives pour "recaser" les agents
- Des managers non consultés qui ne trouvent pas les bons profils parmi ces agents
- Des procédures de reclassement trop longues qui génèrent des situations sociales difficiles (agents à demi-solde ou sans solde)
- Des services entiers composés d'agents repositionnés malheureux
- Des emplois tremplins non choisis

## NOTRE PROGRAMME POUR LES REPOSITIONNEMENTS

**Agir en amont**

- recruter à un niveau suffisant qui permette de se reconverter en cas de nécessité (*tester l'aptitude au changement et à la formation*),
- former les personnels techniques aux bases des tâches administratives et bureautiques, tout au long de leur carrière sans attendre que la nécessité d'un repositionnement apparaisse (*c'est aussi un moyen de lutter contre la fracture numérique*).

**Agir en vue du repositionnement**

- instruire les dossiers avant la fin des droits à traitement,
- affecter les "repositionnés" à la DRH pendant 1 à 6 mois pour le suivi de formations complémentaires de perfectionnement dans les missions administratives, en vue de proposer leurs candidatures ensuite aux directions et services,
- affecter les profils les plus "fragiles" en terme de compétence en sureffectif et non en lieu et place d'un poste ouvert,
- laisser le choix aux managers entre plusieurs candidats.

**Agir après le repositionnement**

- assurer une formation continue dans le domaine administratif et institutionnel,
- assurer une formation de perfectionnement métier après leur affectation dans un service,
- assurer une évaluation régulière conjointe avec la DRH.

# LA LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT UNE CAUSE QUI NOUS EST CHÈRE

**Le harcèlement, qu'il soit sexuel ou moral, est un grave fléau, et des vies sont en danger.**

Deux types de harcèlements coexistent et sont légalement reconnus:

- *Le harcèlement moral se caractérise par des agissements répétés (propos injurieux ou critiques, menaces, intimidations ou chantages, isolement par rapport au groupe) qui visent à dégrader les conditions de travail de la victime ainsi que de compromettre son avenir professionnel mais également de nuire à sa santé mentale et physique tout en portant atteinte à ses droits et à sa dignité.*
- *Le harcèlement sexuel se constitue par des agissements répétés tels que des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste (chantage sexuel, remarques sexistes, messages à caractère pornographique) créant une situation intimidante et hostile tout en portant atteinte à la dignité de la victime et ayant même dans certains cas pour but d'obtenir des avantages de nature sexuelle.*

**Nos organisations syndicales rencontrent régulièrement des agents qui en souffrent terriblement.**

De la simple dépression à la rupture de vie précipitée, la personne concernée souffre ainsi que sa famille et son entourage. Pendant ce temps, le harceleur, lui, se réjouit, ses complices aussi d'ailleurs (ceux qui tournent la tête et refusent ainsi de reconnaître la gravité de la situation et la réalité des faits, trouvant toujours des raisons pour expliquer l'inexcusable, l'inexplicable, l'inacceptable)

La victime se voit confrontée à la « parfaite » de son harceleur.

Et la victime doit apporter la preuve de la violence insidieuse subie quotidiennement, comportant son lot d'humiliations physiques et/ou morales, de justifier son mal être, son traitement anti déresseur, ses envies de plus rien. Puis un jour il n'y a plus rien à déclarer. Et oui, la victime s'en est allée.... La douleur est partie d'une façon comme une autre. Dans l'indifférence pour les uns, dans la tristesse pour les autres, et rien au milieu, la vie continue après tout !!!!

**Nous ne pouvons pas, nous ne devons pas, nous ne voulons pas accepter cela !**

Souvent, les complices deviennent à leur tour, des victimes; car les harceleurs ne s'arrêtent jamais d'eux mêmes; ce sont des "psychopathes" dont on ne pouvait pas imaginer qu'un être aussi fragile, ou aussi jovial, aussi magnifique, aussi sympathique de prime abord, puisse finalement être un démon.

Le plus grave est alors, que dans leurs témoignages de souffrance, les nouvelles victimes, anciennes « présences muettes » se souviennent du ou des cas précédents et de l'ensemble des violences et humiliations subies et infligées par le même auteur. Et là, d'un coup tout devient réel est grave, mais le mal avance et ravage.



**Non le harcèlement n'est pas une fatalité!**

Nous devons rester vigilants sans cesse; nous devons agir pour démasquer les coupables; nous devons soutenir et accompagner les victimes !

**Telles sont les préoccupations quotidiennes  
de nos organisations syndicales!**



**L'humain doit reprendre sa place et la dignité doit être de retour  
au sein de nos services tant dans les actes que dans l'écoute!**

# N'OUBLIEZ DONC PAS QUE:

ENSEMBLE

Ville de Marseille



## ENSEMBLE CFTC CFE CGC

### C'EST :

# UN BILAN RÉEL ET SÉRIEUX DEPUIS 2014

CATÉGORIES  
TITULAIRES

A - B - C

CONTRACTUELS  
TOUS CONCERNÉS

Chute du  
clientélisme  
ancestral !

Révision du  
règlement de la  
GATT

Cycles de  
travail à la  
carte

Horaires  
variables

Augmentation  
de la part  
mutuelle  
payée par la  
Ville

Filet de sécurité  
pour les managers  
touchés par la  
réorganisation

Télétravail

Monétisation du CET

Vote  
électronique  
aux élections  
professionnelles

Transformation du  
dialogue social vers  
plus de  
transparence

Défense du  
pouvoir  
d'achat

Nomination  
prioritaire des  
lauréats aux  
examens  
professionnels

Lutte contre toutes  
formes de harcèlement

Communication  
sans relâche  
durant la crise  
sanitaire et la  
cyberattaque

Espaces de  
coworking

Négociation de  
tous les projets  
de réorganisation  
pour limiter les  
dégâts

Suivi et  
aboutissement  
des dossiers  
individuels

Défense de  
l'égalité de  
traitement de  
tous les  
fonctionnaires  
municipaux



# ENSEMBLE CFTC CFE CGC C'EST AUSSI

## DES VALEURS SOLIDES

Transparence

Équité

Compétence

Éthique

Bien commun

Anti-clientélisme

Empathie

Intérêt général

Apolitisme

Humanisme

Négociation

Probité



## UNE PRÉSENCE CONSTANTE ET DÉSINTÉRESSÉE

Aide sans  
aucune  
contrepartie

Accompagnement  
permanent ou  
représentation  
en toutes  
circonstances

Actions pour  
toutes les  
catégories de  
personnel

Solutions  
partenariales  
avantageuses  
pour tous

Réactivité  
immédiate

Écoute  
systématique  
sans adhésion  
obligatoire

**ENSEMBLE**  
Ville de Marseille



**ÉLECTIONS  
PROFESSIONNELLES**

**1<sup>ER</sup> - 8 DÉCEMBRE 2022**

**C'EST LA SAISON POUR VOTER**

**ENSEMBLE CFTC CFE CGC !**

*À ENSEMBLE CFTC CFE CGC  
on ne croit plus au Père-Noël  
mais on croit encore  
au service public.!*

**NOTRE LISTE DE REVENDICATIONS**

- POUVOIR D'ACHAT
- CONDITIONS DE TRAVAIL
- ÉQUITÉ
- LUTTE CONTRE LA SOUFFRANCE AU TRAVAIL
- LUTTE CONTRE LA PRÉCARITÉ ...



**POURQUOI VOTER ENSEMBLE CFTC CFE CGC ?**

**VOTER ENSEMBLE CFTC CFE CGC, C'EST CHOISIR UNE ÉQUIPE À TAILLE HUMAINE, QUI S'ENGAGE POUR PLUS D'ÉCOUTE, DE SOLIDARITÉ. ..ET DÉFEND LES AGENTS PAR DES SOLUTIONS CONCRÈTES !**