

ENSEMBLE

Ville de Marseille



ÉDITO

Bonne année à toutes et tous ! Santé, bonheur et optimisme avant tout !

Voilà ce que nous voulons d'abord vous souhaiter ! Et ce n'est pas peu dire!

En effet, cette nouvelle année démarre hélas dans un contexte peu reluisant : inflation, pouvoir d'achat en berne, réforme des retraites dont personne ne veut ..., guerre qui perdure en Ukraine, nouveau variant covid, grippe A, système de santé en voie de sous-développement, insécurité perçue ou vécue au quotidien... Et au sein de notre Administration, une réorganisation qui a du mal à s'achever avec encore les attitudes de certains envers les cadres et agents municipaux qui ne sont pas humaines, et en total décalage avec le bon sens et le respect qui vous est dû!

Il en faudrait peu pour perdre définitivement le moral et l'espoir d'un environnement de vie personnelle et professionnelle, ne serait-ce, qu'équilibrée ...

Mais non ! Nous, nous voulons encore espérer que tout peut finir par évoluer positivement à condition de ne rien lâcher, de maintenir la volonté de négocier sans interruption avec les décideurs, de leur démontrer que votre intérêt est aussi le leur et de regagner pas à pas la considération, le respect, la confiance et la position qui sont dus à chacun en fonction de ses compétences, de son expérience et de son investissement !

Vous nous avez renouvelé votre confiance lors des dernières élections professionnelles, en nous permettant de progresser ! Encore merci !

Comptez sans hésitation sur notre investissement pour ne pas vous abandonner tant à titre individuel que collectif et pour faire entendre vos voix par notre intermédiaire !

Plus que jamais, nous sommes décidés à faire aboutir nos propositions pour améliorer vos conditions de travail, et vous faire retrouver le respect auquel vous avez droit !

Gardez, retrouvez, entretenez l'espoir avec nous !

SOMMAIRE

LES ÉLECTIONS
PROFESSIONNELLES ET
APRÈS? p 2/3

AU SUJET DES INFOS
PUBLIÉES PAR
L'ADMINISTRATION p 4/5/6

LES NOUVEAUTÉS
NATIONALES POUR 2023 p 7/8

NOTRE AVOCAT A VU
POUR VOUS p 9/10

RÉFORME DES
RETRAITES p 11/12

LA RUBRIQUE KESACO p 13

NOS PARTENAIRES A
VOTRE SERVICE p 11

DES RÉSULTATS TRÈS SATISFAISANTS, N'EN DÉPLAISE À CERTAINS !

Et oui, grâce au suffrage de nombreux d'entre vous, nous progressons encore à l'occasion de ces élections professionnelles! Et ce malgré la triche sans complexe de certains! Le coucou déjà connu pour sa manie du plagiat, n'a pas hésité à faire tourner ses délégués dans les services "pour aider au vote" pendant le scrutin, profitant, on ne saurait le déterminer, soit de la naïveté de certains membres de l'Administration, soit au pire de leur complicité... Cela n'a pas empêché un nouveau résultat historique: la perte en siège de la majorité de ce syndicat dinosaure, vieillissant, et dépassé qui se retrouve désormais en minorité face à l'ensemble de autres organisations syndicales de la Ville... Alors quoiqu'il en dise, le coucou, est bel et bien un reliquat fatigué du passé qui prend de plus en plus le chemin des oubliettes !

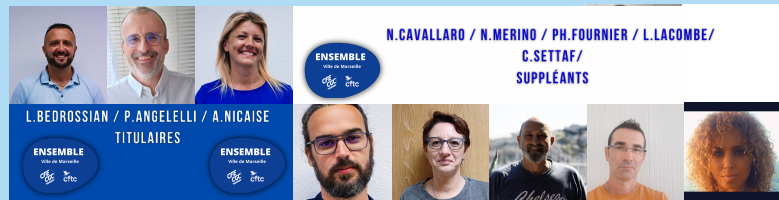


QUI SONT VOS ÉLU(E)S

CST



FCST (EX CHSCT)



CAP A



CAP B CAP C CCP



**POUR NOUS
CONTACTER**

adresser un mail à ensemblecgccftc@gmail.com en laissant vos coordonnées téléphoniques, l'objet de votre demande
L'un d'entre nous vous rappellera sans délai !

Ce que nous attendons de l'Administration

*Le message est on ne peut plus clair!
Vos votes (notamment ceux des cadres supérieurs) démontrent en eux mêmes que notre discours et nos revendications sont ce que vous demandez à notre Administration:*

- le respect et la considération
- la fin des purges innommables
- la confiance
- des conditions de travail modernes
- le retour à un fonctionnement rationnel

Nous attendons désormais que le DGS et ses DGA travaillent à poursuivre ces objectifs pour réussir la mise en œuvre des politiques publiques qui leur a été confiée par le pouvoir politique.

Nous leur adressons donc ce message calmement:

- **travaillons ensemble à transformer notre administration dans le total respect des individus;**
- **écoutez nos propositions, elles ne vont pas à l'encontre de vos objectifs;**
- **faites nous confiance;**
- **croyez en notre sens du service public!**
- **La balle est dans votre camp pour que la 2ème partie du mandat politique se déroule sous de bien meilleurs auspices que ces deux dernières années!**
- **votre réussite passe par notre satisfaction!**



Les sujets que NOUS demandons à l'Administration et sans tarder !..

Avant l'été,

- **la refonte et la simplification du RIFSEEP (y compris CIA)**
- **La refonte des procédures de mobilité pour le traitement en urgence des dossiers de mobilité, notamment des agents qui arrivent en fin de droit à rémunération,**
- **La revalorisation de l'indemnisation du télétravail,**

Avant l'automne:

- **Le vote de l'indemnisation de l'utilisation des véhicules personnels,**
- **Le lancement du chantier sur la QVT courant,**

Avant la fin de l'année:

- **La poursuite de la modernisation du temps de travail (semaine de 4 ou 4,5 jours) et plages variables élargies**
- **Les règles et procédures de LDG revues pour la campagne 2024**

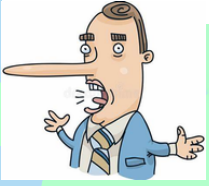
C'est pas tout de blablater...



...faut s'y remettre !

AU SUJET DES INFOS PUBLIÉES PAR L'ADMINISTRATION

BOITES AUX LETTRE ÉLECTRONIQUES POUR CEUX QUI N'EN AVAIENT PAS ENCORE



LU dans EMEDIA:

" L' Assemblée des agents pied au plancher.

.... Avec plusieurs propositions des agents déjà réalisées, comme l'attribution de 6100 boites aux lettres électroniques professionnelles aux agents qui n'en possédaient pas . "



GROS BOBARD !

N'en déplaise aux Autorités municipales, la proposition de doter tous les agents de la Ville d' une BAL électronique est bien une revendication syndicale récurrente portée en particulier par nos Organisations Ensemble CFTC CFE CGC depuis 2014; et pas que....!!!

On peut légitimement s' interroger sur l'objectif poursuivi par les Autorités avec la création de cette " Assemblée des agents " anémique , sur le modèle des " comités sociaux " instaurés par la Charte du travail signée le 4 octobre 1941 pour animer la vie professionnelle en lieu et place des Organisations Syndicales dissoutes par le gouvernement de Vichy.....

Plutôt inquiétant non ?

UN COUCOU POURRAIT-IL EN CACHER UN AUTRE ?

Mais réjouissons nous au final qu'enfin tous les agents de la VDM puissent bénéficier de cet outil d'information et de communication. Dommage toutefois que ces boites aux lettres n'aient été activées qu'après les élections professionnelles

CHARTRE DE DÉONTOLOGIE PUBLIÉE AVEC UN AN DE RETARD ...ENFIN !



Nous le demandions depuis son approbation voilà un an:

La charte de déontologie est enfin publiée sur e-media et reprend de façon "vulgarisée" celle que nous avons votée avec trois parties distinctes: Principes, Dispositif d'accompagnement et Sanctions.

Les principes déontologiques mentionnés sont cohérents même si la charte emedia ne distingue pas clairement probité/intégrité.

Ce qui manque à la charte emedia: l'absence de références juridiques qui peut surprendre car il aurait été bienvenu de mentionner dès le départ et à minima que ces principes sont issus de textes juridiques (sans rentrer dans le détail). Cela aurait permis de donner une portée plus « officielle » et « solennelle » à cette charte.

De même, la présentation des sanctions disciplinaires se veut synthétique sans réelle précision sur la portée des sanctions visées.

Le petit plus de la charte e-media : cette charte permet un focus rapide des principes et des sanctions applicables. Elle se lit aisément et les exemples concrets fournis à la suite de chaque principe permettent une visualisation plus facilitée dans la pratique de chacun. Ce sont parfois des exemples simplistes ou exagérés mais le résultat est efficace en terme de compréhension de l'idée à retenir.

PRENEZ-EN CONNAISSANCE. FAITES EN L'UN DE VOS OUTILS, ET N'HÉSITÉS PAS À L'OPPOSER À TOUS CEUX QUI VOUS DEMANDERAIENT DES ACTIONS RÉPRÉHENSIBLES !





LE CHIFFRE

UN TAUX D'ABSENTÉISME STRATOSPHERIQUE!

à la lecture du dernier rapport social Unique, il apparaît qu'en 2021, 5633 agents, soit 47% des effectifs, ont été absents au moins un jour au titre de la maladie ordinaire.

le nombre de journée d'absence ramené au nombre d'agents absents donne une moyenne de 43 jours par agent..

il serait opportun de s'intéresser de près aux causes de ces arrêts...

INFOS DE L'ADMINISTRATION (SUITE)

ET CE N'EST PAS AVEC LE DISCOURS DU MAIRE PUBLIÉ DANS LA PRESSE QUE LA SITUATION VA S'AMÉLIORER.....!

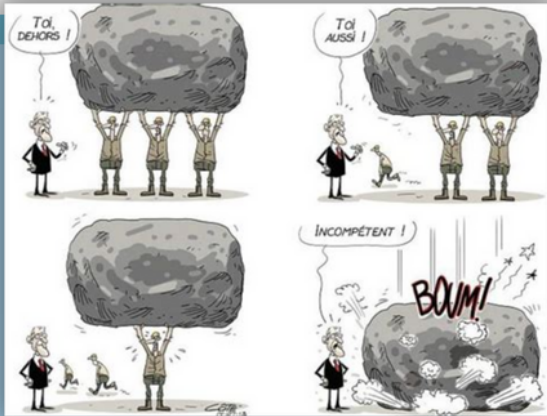
" La très lente refonte des services publics municipaux

Des bibliothèques qui n'ouvrent que l'après-midi, des musées fermés inopinément le dimanche, des piscines à l'ouverture aléatoire... Les services publics municipaux sont toujours à la peine. Une situation que Benoit Payan admet, tout en la faisant remonter à ses lointains prédécesseurs plus qu'à JC Gaudin qui ne " l'a pas créée ". Il l'explique par une administration devenue " un grand corps malade " et précise, en évoquant les agents : " pendant des années on (leur) a dit qu'ils ne servaient à rien sauf de temps en temps à distribuer des tracts ".

En réponse, il entend " les accompagner, les soigner pour celles et ceux qui en ont besoin, les former, les motiver ". Refusant " d'arroser du sable ", il explique avoir initié " un grand plan de recrutement et de mobilité dont les effets ne peuvent se voir en 2 mois ou en 2 ans ".

MARSACTU du 18 Janvier 2023 -

Interview Benoit Payan - Extraits



Voilà des propos susceptibles de blesser le personnel municipal qui se donne, en grande majorité, sans compter pour faire fonctionner les services publics malgré le chaos dans lequel est plongée l'Administration municipale .

Les agents municipaux à bout de souffle , ne peuvent être tenus pour comptables des revers et échecs de la politique municipale.

Après avoir été traités successivement d'incompétents, de paresseux, de ringards ; nous voilà maintenant assimilés à des malades qu'il faut soigner ...

Heureusement que notre modèle républicain nous préserve de séances de rééducation!! "

La recherche d'un bouc émissaire n'est pas une chose rare, ni exceptionnelle mais, c'est un processus toujours traumatisant pour les victimes et révélateur d'une grande fébrilité chez les agresseurs .

à moins qu'il ne s'agisse que d'une maladresse de plus liée à l'amateurisme que nous dénonçons depuis des mois...?

Libre à vous de vous faire votre opinion...



à suivre...

La direction de l'éducation va mettre en place une inclusion numérique sur 16 écoles pilotes et 4 crèches pilotes, avec l'objectif de faciliter l'échange de pratique entre les agents des écoles. Cela devrait faciliter la communication maintenant que tous les agents sont dotés d'une adresse mail Ville de Marseille.

Les objectifs de ce projet étant aussi de mieux comprendre le travail des agents et leurs conditions de travail, de proposer des solutions et de les mettre en place.

VIOLENCES EXTERNES

Nous remercions notre Administration d'avoir organisé avec la participation du CNFPT une conférence sur les violences externes le 27 janvier 2023.

Celle-ci a été filmée et est accessible sur le E-media.

Elle a notamment mis en évidence le lien entre les changements sociétaux et le nouveau comportement des usagers vis-à-vis des agents de la fonction publique.

Des échanges constructifs ont eu lieu ce qui a donné quelques pistes de travail sur la manière d'appréhender l'accueil des usagers.

Une définition Française du management a été donnée, nous vous invitons à regarder la vidéo pour en connaître la définition.

Il reste à mettre en place tous les aménagements matériels nécessaires au renfort de la sécurité dans les lieux recevant du public, et à renforcer les effectifs concernés !
Nous comptons sur le respect des engagements pris en ce sens l'automne dernier par le DGS ...



CERTAINS CONGÉS AMÉLIORÉS POUR LES AGENTS PUBLICS

Le projet de budget de la Sécurité sociale pour 2023 prévoit de faciliter l'accès à deux congés dans la fonction publique. La première amélioration concerne le congé de présence parentale, un congé d'une durée maximale de 310 jours à poser dans un délai de trois ans et qui s'adresse aux parents d'un enfant malade, handicapé ou victime d'un accident grave. Comme c'est déjà le cas pour les salariés du privé, les agents publics pourront le renouveler pour 310 jours supplémentaires, sans attendre le terme des trois ans. Et ce, pour la même maladie, le même handicap ou le même accident dont l'enfant a été victime.

Par ailleurs, une série d'améliorations prévues cet été pour les congés de proche aidant accordés aux salariés du privé va également être étendue aux agents de la fonction publique. Le PLFSS pour 2023 prévoit d'ouvrir ce congé aux agents aidants d'un proche dépendant de niveau Gir (groupe iso-ressources) 4, et pas seulement aux niveaux de dépendance compris entre le Gir 1 et le Gir 3. Les démarches pour bénéficier de l'allocation journalière de proche aidant seront également assouplies : les pièces justificatives déjà fournies à l'employeur pour bénéficier d'un congé de proche aidant suffiront pour ouvrir droit à l'allocation.

SÉGUR DE LA SANTÉ ET FPT

Le décret actant l'élargissement de la revalorisation "Ségur" aux agents publics exerçant des fonctions d'accompagnement socio-éducatif est paru.

Un décret du 30 novembre fixe les conditions de versement du complément de traitement indiciaire de 183 € (189 € depuis juillet 2022) aux personnels soignants et socio-éducatifs exerçant dans des structures publiques du secteur social et médico-social.

C'est en principe le dernier texte juridique qui était attendu. Le décret du 30 novembre 2022 acte, au niveau réglementaire, l'élargissement de la « revalorisation Ségur » à certains agents publics exerçant au sein des établissements et services sociaux et médico-sociaux (ESSMS) publics ou de certains services ou structures du champ social et médico-social.

Il est pris en application de la loi de finances rectificative pour 2022 du 16 août dernier, qui a officialisé les annonces d'extension de la revalorisation salariale de 183 € par mois issues de la conférence des métiers du 18 février 2022.



Concrètement, le décret élargit le complément de traitement indiciaire, d'une part, aux personnels soignants exerçant dans des structures publiques du secteur social et médico-social qui n'avaient pas encore bénéficié de cette revalorisation et, d'autre part, aux personnels exerçant, à titre principal, des fonctions d'accompagnement socio-éducatif dans ce secteur.

À cet égard, il fixe en annexe, pour chaque versant de la fonction publique, la liste des corps et cadres d'emplois éligibles. Elle est identique, à quelques exceptions près, aux listes fixées par les décrets du 28 avril 2022, qui avaient instauré une « prime de revalorisation », dans l'attente de sa transformation en complément pérenne.

Pour les fonctionnaires des trois versants (État, territoriale et hospitalière), la revalorisation salariale « Ségur » prend la forme d'un complément de traitement indiciaire (CTI) de 49 points d'indice majoré, équivalent à 183 € net par mois jusqu'en juin 2022. Avec la hausse du point d'indice de 3,5 % intervenue cet été, le CTI représente environ 189 € net par mois depuis le 1er juillet 2022.

Pour les agents contractuels de droit public, la revalorisation prend la forme d'une « indemnité équivalente » au CTI.



**À QUAND LA MISE EN
OEUVRE DES CES
MESURES AU SEIN DE
NOTRE
ADMINISTRATION ??**



**IL VA FALLOIR
RESTER
VIGILANT SUR
CE COUP LÀ !!**

**LE CHANTIER DE LA REFORTE DES
RÉMUNÉRATIONS DANS LA FONCTION
PUBLIQUE OUVERT DÉBUT 2023**

C'était une promesse de campagne d'Emmanuel Macron. Après avoir mieux encadré la rémunération des hauts fonctionnaires, le Président de la République veut désormais s'attaquer aux salaires pratiqués dans l'ensemble de la fonction publique. Comme l'a annoncé Stanislas Guerini, le ministre de la Transformation et de la Fonction publiques, le 18 octobre dernier sur Public Sénat, la question des rémunérations des 5,7 millions d'agents publics sera ouverte, "à la demande des organisations syndicales", "en janvier 2023, après les élections professionnelles de décembre 2022". Pour rappel, le gouvernement veut réformer en profondeur le mode de rémunération des agents de la fonction publique. Et ce, en revoyant le système de catégories (A, B et C) ou encore en développant la rémunération au mérite.

**L'indemnité de télétravail revalorisée
dans la fonction publique**

Comme promis dans le cadre du plan de sobriété énergétique du gouvernement, qui prévoit (entre autres) d'encourager le recours au travail à distance dans la fonction publique, l'indemnité de télétravail versée aux agents publics va être revalorisée de 15% à compter du 1er janvier. Son montant va ainsi passer de 2,50 à 2,88 euros par journée de télétravail effectuée, dans la limite d'un plafond annuel de 253,44 euros (contre 220 euros aujourd'hui).

ENSEMBLE

Ville de Marseille



Ce qui change le 1^{er} février 2023

ÉLECTRICITÉ 	Hausse des tarifs de 15% TTC suite à la prolongation du bouclier tarifaire. Sans ce bouclier, la hausse aurait été de 99,36% TTC selon la Commission de régulation de l'énergie (CRE).
LIVRETS D'ÉPARGNE 	Hausse des taux du : ■ Livret A: de 2 à 3%. ■ Livret d'épargne populaire (LEP): de 4,6 à 6,1%. ■ Livret de développement durable et solidaire (LDDS): de 2 à 3%.
PÉAGES AUTOROUTIERS 	■ Hausse des tarifs de 4,75% en moyenne. ■ Réduction de 5% sur les tarifs 2023 pour les véhicules électriques. ■ La ristourne pour 10 allers-retours / mois sur le même trajet passe de 30 à 40%.
TAXIS 	Nouveaux tarifs à compter du 1 ^{er} février (+4%). Tarif minimum d'une course reste à 7,30€. Prix plafonnés à : ■ 4,18€ / prise en charge. ■ 1,21€ / km parcouru. ■ 38,98€ / heure.
DEMANDEURS D'EMPLOI 	Baisse de 25% de la durée d'indemnisation pour tous les demandeurs d'emploi ouvrant des droits à l'assurance chômage, à partir du 1 ^{er} février, en métropole.
BILLETTS DE TRAIN 	Coût pour échanger son billet à partir d'une semaine avant le départ: 19€.
MAPRIMERÉNOV 	Revalorisation des plafonds de travaux finançables. ■ «MaPrimeRénov copropriétés»: plafonds relevés de 15000 à 25000€. ■ «MaPrimeRénov sérénité»: plafonds relevés de 30000 à 50000€.
CRÉDITS IMMOBILIERS 	Le mode de calcul du taux d'emprunt plafond dans l'immobilier, appelé taux d'usure, sera calculé tous les mois jusqu'en juillet, au lieu d'une fois par trimestre, afin de faciliter l'accès au crédit pour les particuliers.

RÉMUNÉRATION DES AGENTS EN ATTENTE DE LA DÉCISION DU COMITÉ MÉDICAL

Lorsqu'un agent est dans l'attente de la réunion du Conseil Médical, à propos de l'octroi d'un congé pour raison de santé (CLD, CLM, CITIS...) ou d'une reprise, l'administration est dans l'obligation légale de maintenir son demi-traitement et de le placer dans une situation conforme au statut des fonctionnaires.

Le maintien du demi-traitement est expressément prévu par les articles 17 et 37 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987 pris pour l'application de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif à l'organisation des conseils médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux.

L'article 17 de ce décret indique de manière claire que :

"Lorsque le fonctionnaire a obtenu pendant une période de douze mois consécutifs des congés de maladie d'une durée totale de douze mois, il ne peut, à l'expiration de sa dernière période de congé, reprendre son service sans l'avis favorable du conseil médical réuni en formation restreinte. En cas d'avis défavorable, s'il ne bénéficie pas de la période de préparation au reclassement prévue par le décret du 30 septembre 1985 susvisé, il est soit mis en disponibilité, soit reclassé dans un autre emploi, soit, s'il est reconnu définitivement inapte à l'exercice de tout emploi, admis à la retraite après avis du conseil médical réuni en formation plénière. **Le paiement du demi-traitement est maintenu, le cas échéant, jusqu'à la date de la décision de reprise de service, de reclassement, de mise en disponibilité ou d'admission à la retraite."**

Le maintien du demi-traitement est donc un droit garanti à l'agent dans l'attente de la décision de l'administration sur son congé ou de sa reprise.

Le juge administratif l'a réaffirmé également, et le Conseil d'Etat a précisé que quelque soit la décision prise par l'administration à la suite de la saisine du Conseil Médical, le demi-traitement était acquis à l'agent, et qu'en aucun cas, l'employeur public ne pouvait en réclamer la restitution :

"5. Considérant, d'une part, qu'en estimant qu'il résulte des dispositions citées au point précédent que lorsque l'agent a épuisé ses droits à un congé de maladie ordinaire, il appartient à la collectivité qui l'emploie, d'une part, de saisir le comité médical, qui doit se prononcer sur son éventuelle reprise de fonctions ou sur sa mise en disponibilité, son reclassement dans un autre emploi ou son admission à la retraite et, d'autre part, de verser à l'agent un demi-traitement dans l'attente de la décision du comité médical, la cour administrative d'appel de Paris n'a pas, contrairement à ce qui est soutenu, commis d'erreur de droit ;

6. Considérant, d'autre part, que la circonstance que la décision prononçant la reprise d'activité, le reclassement, la mise en disponibilité ou l'admission à la retraite rétroagisse à la date de fin des congés de maladie n'a pas pour effet de retirer le caractère créateur de droits du maintien du demi-traitement prévu par les dispositions citées au point 4 ; que, par suite, en jugeant que le demi-traitement versé au titre de ces dispositions ne présentait pas un caractère provisoire et restait acquis à l'agent alors même que celui-ci avait, par la suite, été placé rétroactivement dans une position statutaire n'ouvrant pas par elle-même droit au versement d'un demi-traitement, la cour administrative d'appel de Paris a fait une exacte application de ces dispositions"(Conseil d'État, 7ème - 2ème chambres réunies, 09/11/2018, 412684).

Ainsi, l'employeur public ne peut pas légalement cesser de verser la rémunération d'un agent qui est dans l'attente de la réunion du Conseil médical.

**ALORS POURQUOI LAISSER SANS RESSOURCES LA TRENTAINE
D'AGENTS EN ATTENTE D'UNE REPRISE AU BOUT D'UN AN D'ARRÊT DE
MALADIE ?????**

**NOUS DEMANDONS À L'ADMINISTRATION D'APPLIQUER LES TEXTES ET
LA JURISPRUDENCE ET DE MAINTENIR LEUR DEMI-TRAITEMENT !**

AU SUJET DU TRAITEMENT DES CANDIDATURES SUR UN POSTE OUVERT

Vous êtes nombreux à nous avoir saisis pour signaler des étrangetés à l'occasion de l'examen de votre candidature sur un poste mis en publicité:

- membres du jury initialement prévus absents, ramenant le jury à 2 personnes chargées visiblement de la "corvée"
- annonce lors de l'entretien qu'un recrutement extérieur est en cours ... "une pointure"
- absence de nouvelles, puis de notification de la décision
- refus de l'Administration de vous adresser par écrit le compte-rendu d'entretien quand enfin vous avez appris que vous étiez refusé(e)
- refus fondé sur votre profil "sénior"
-

Bref de quoi bien comprendre que dans de nombreux cas, ces appels à candidature ne sont que de l'habillage !



Sur le refus de communiquer le PV d'entretien.....

Le refus de l'administration de communiquer le compte-rendu de l'entretien du jury dans le cadre d'une candidature interne contraire aux dispositions de l'article L.311-6 du Code des relations entre le public et l'administration.

La CADA a statué dans une espèce similaire, s'agissant de la mutation interne d'un maître de conférence.

La Commission a jugé que dès lors que le processus de sélection était achevé, rien ne s'opposait à la communication à la personne intéressée,

à savoir le fonctionnaire candidat, des rapports d'évaluation du jury :

"Une fois la procédure de sélection achevée, les rapports présentés devant le comité de sélection et les avis émis par ce dernier, ainsi que les autres documents relatifs à cette procédure, sont communicables à l'intéressé en application de l'article L311-6 du code des relations entre le public et l'administration, sous réserve de l'occultation des informations relatives à des tiers (appréciations portées sur un autre candidat notamment)".

"S'agissant des documents mentionnés aux points 3), 4), 5) et 6), la commission estime que ces documents ne sont communicables qu'aux intéressés, chacun pour ce qui les concerne en application de l'article L311-6 du code des relations entre le public et l'administration".

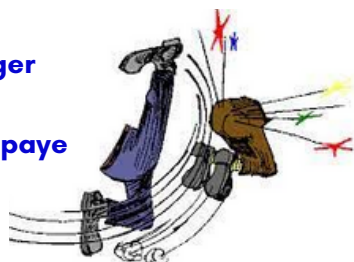
profil sénior ?
=
discrimination !



ACCÉLÉRATEUR D'ÉJECTION !

Étrange ce "coach", prestataire payé par la Ville, sensé accompagner et aider les "cadres purgés" à retrouver un poste mais qui se contente vertueusement de leur conseiller de chercher tous seuls à se recaser hors de la Ville !

Non contente de purger ses "vieux cadres", notre administration paye pour accélérer leur évacuation ...



Focus pour les agents territoriaux

Annoncée depuis des mois, la réforme des retraites a pointé le bout de son nez le 10 janvier 2023 avec une présentation des principales mesures par la 1ère Ministre, Élisabeth BORNE, accompagnée pour l'occasion de trois de ses ministres.

Ce projet présenté en Conseil des Ministre le 23 janvier puis à l'Assemblée Nationale et au Sénat à partir de début février. L'objectif : une entrée en vigueur pour le 1er septembre 2023.

Voici un décryptage des éléments-phares de cette réforme si vous avez dû mal à vous y retrouver.

	Les points - clés de la réforme
L'âge de la retraite fixé à 64 ans Principe et exceptions	<p>Hormis quelques exceptions précisément prévues, pour tous les autres actifs, qu'ils soient fonctionnaires ou contractuels de la fonction publique, salariés du privé ou autres, l'âge légal de la retraite (aujourd'hui fixé à 62 ans) est porté à 64 ans d'ici à 2030 à raison de 3 mois par an.</p> <p>Le gouvernement reste sur une durée de cotisation à 43 ans mais accélère le rythme prévu (par la Loi Touraine) en passant à un trimestre par an jusqu'en 2027.</p> <p>Pour les exceptions, seront concernées les personnes en invalidité, en incapacité (possibilité de partir à 62 ans) ou les personnes ayant eu une carrière longue (validation de 5 trimestres avant 20 ans) ou très longues (validation de 10 trimestres avant 20 ans ou 5 trimestres avant 18 ans) : départ anticipé pour les débuts de carrière (cf notamment les apprentis).</p> <p>Le gouvernement va également comptabiliser certains congés parentaux.</p>
La bonification et la durée de service des catégories actives inchangées (catégorie active : emploi qui présente un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles : sapeurs-pompiers, policiers municipaux, éboueurs,...)	<p>Les catégories actives sont bien conservées mais, dans les métiers à la pénibilité reconnue, les agents ne pourront partir qu'à 54 et 59 ans (soit 5 et 10 ans avant l'âge légal de droit commun fixé dorénavant à 64 ans). C'est le cas par exemple des égoutiers qui pourront partir à 54 ans au lieu de 52 ans.</p> <p>Mais, le nombre d'années ouvrant droit à un droit anticipé n'est pas modifié : 17 ou 27 ans selon les catégories. De même, a priori, il n'y aura pas de discussions possibles sur la question des critères de pénibilité spécifiques à la fonction publique</p>
Le dispositif de retraite progressive	<p>Il s'agit d'étendre aux agents de la fonction publique le dispositif de retraite progressive existant dans le privé. Il permet de réduire votre activité professionnelle et de toucher une partie de votre retraite (passage à un temps partiel). Cette possibilité sera ouverte deux ans avant l'âge légal de départ (soit à terme 62 ans). Cette demande sera acceptée sauf justification expresse par l'employeur (incompatibilité avec l'activité au service). Ce dispositif ne fait pas perdre de droits à pension du fait de la possibilité de « seconde liquidation ».</p>
Et pour les personnes souhaitant continuer leur	<p>Il sera possible de travailler au-delà de 67 ans (qui reste l'âge d'annulation de la décôte) sans aller au-delà de 70 ans.</p>



	activité professionnelle ?
La prise en compte des années de service en catégorie active	<p>La réforme acte de la portabilité des droits de départ anticipé pour les agents en catégorie active ainsi que la prise en compte des années de service en catégorie active des contractuels (quand ils sont titularisés) pour bénéficier du droit à un départ anticipé. De même, la clause d'achèvement de la carrière en catégorie active est supprimée. Ainsi, une personne ayant occupé un poste dans plusieurs catégories actives pourra ainsi cumuler ses années de service (cela n'était pas possible).</p> <p>Ces mesures visent à favoriser les reconversions professionnelles.</p>
Qu'en est-il de la prévention de l'usure professionnelle ?	<p>Un fond de prévention de l'usure professionnelle sera créé auprès de l'assurance maladie pour accompagner les structures hospitalières et médico-sociales.</p> <p>Un travail de réflexion est également en cours pour la fonction publique notamment pour les professionnels de santé et médico-sociaux hospitaliers ou territoriaux, tels que les soignants territoriaux.</p> <p>L'idée est de prévenir l'usure et d'aménager les fins de carrière de ces personnels. Des échanges vont avoir lieu avec les employeurs de la fonction publique territoriale dans ce sens.</p>
Maintien du calcul des pensions	<p>Pas d'augmentation de la pension minimale pour les fonctionnaires et mode de calcul maintenu soit sur la base des 6 derniers mois sur une assiette établie à partir de la rémunération indiciaire.</p> <p>Pas de prise en compte donc des primes.</p>
Index senior	<p>Cet index, instauré pour inciter à maintenir en emploi ou à recruter des salariés de plus de 55 ans, n'est toujours pas exigé pour les collectivités locales.</p>
Le cas spécifique des policiers municipaux	<p>Ils sont impactés par le report de l'âge en départ à la retraite comme les autres catégories actives : report de 57 ans à 59 ans.</p> <p>Ils n'ont pas obtenu la bonification du 1/5e. Contrairement aux policiers nationaux ou aux sapeurs-pompiers, ils n'ont pas droit à la comptabilisation dans leurs droits à la retraite d'une année supplémentaire tous les 5 ans.</p> <p>La prévention de l'usure professionnelle des policiers municipaux va également être prise en compte dans le cadre des discussions entre l'État et les employeurs territoriaux.</p> <p>L'âge d'annulation de la décote reste à 62 ans pour ces actifs. Aussi, et du fait de l'âge légal de départ reporté à 59 ans, ils l'atteindront plus rapidement.</p>

moi à mon dernier jour de taff avant mon départ en retraite :



ÇA POURRAIT PARAÎTRE INTÉRESSANT !! MAIS ATTENTION !... PIPEAU !!
LES FONDEMENTS DE CETTE RÉFORME NE SONT PAS CRÉDIBLES!
(cf. page suivante)

UN PROJET GOUVERNEMENTAL SANS FONDEMENT

Équilibrer le budget d'un système de retraite qui se dégraderait, réformer pour rétablir les finances publiques... Les ressorts gouvernementaux pour justifier son projet cachent en réalité un but non avoué : celui de diminuer les droits à la retraite des salariés !

Dans son rapport de septembre 2022, le Conseil d'orientation des retraites a affirmé que « l'idée d'une dynamique non contrôlée des dépenses de retraite est infondée ». Autrement dit, il n'y a pas de bien-fondé de cette réforme voulue par l'exécutif. Et ce, alors même que le COR (Conseil d'Orientation des Retraites) liste par ailleurs des scénarios qui conduisent à sous-estimer l'équilibre financier futur du système, notamment la poursuite de l'augmentation de l'espérance de vie alors que celle-ci stagne depuis 10 ans.

Sur le partage de la valeur, les projections du COR conservent le ratio actuel favorable aux actionnaires alors que les données de la Banque de France mettent en évidence un nécessaire rééquilibrage à opérer sachant qu'entre 1997 et 2019, la part revenant aux salariés est passée de 59,3 % à 54,9 % quand celle des actionnaires a triplé, de 5,2 % à 15,8 % !

NON À LA SPOLIATION DES CAISSES DE RETRAITES POUR RENFLOUER CELLES DE L'ÉTAT

Notre système de retraite n'a pas vocation à devenir une variable d'ajustement du budget de l'État.

C'est pourquoi nos centrales syndicales CFE CGC et CFTC s'opposent fermement au projet de transfert du recouvrement des cotisations Agirc-Arrco aux URSSAF qui vise, sans le dire, à ce que l'État s'approprie ces réserves de plus de 60 milliards d'euros.

Il est trop facile de faire croire que la seule issue pour financer notre modèle social est de travailler plus longtemps ! Pour équilibrer son budget et corriger le sous-financement chronique des retraites des fonctionnaires, plombées depuis des années par le blocage du point d'indice, le gouvernement doit se montrer courageux. Cela passe par :

- Mettre en place une politique efficace de lutte contre la fraude et l'évasion fiscale, estimée à environ 80 milliards d'euros par an.
- Légiférer pour une gouvernance plus responsable des grandes entreprises et mettre fin à la priorité donnée à la rémunération des actionnaires (70 milliards d'euros l'an passé dont 25 milliards d'euros de rachats d'actions !) au détriment des salariés et de l'investissement créateur d'emplois.
- Favoriser l'emploi des seniors en contraignant les entreprises à limiter drastiquement les départs forcés avant l'âge de départ en retraite. De quoi générer des ressources supplémentaires mais sur la base du volontariat !



VOILÀ POURQUOI NOUS NOUS ASSOCIONS À TOUS LES MOUVEMENTS MIS EN PLACE CONTRE CETTE RÉFORME

La KAKISTOCRATIE?

La KAKISTOCRATIE est une forme de gouvernance par des personnes considérées comme médiocres. C'est la promotion par l'incompétence.

Les KAKISTOCRATIES ont tendance à proliférer dans des systèmes dégradés et chaotiques qui éconduisent les talents et ouvrent la voie à ceux qui sont le moins outillés pour gouverner.

Alors, pourquoi promouvoir ce type d'Organisation ?

Pour 2 raisons essentiellement :

1/ En récompensant un mauvais, on crée une dette qui garantit un ascendant sur le long terme à celui qui a fait ce choix ...

2/ Promouvoir l'incompétence est une façon pour les Autorités de se protéger dans la mesure où l'incompétence, individuelle ou collective ne fait pas peur et a même tendance à rassurer.)

La KAKISTOCRATIE nie donc les qualités individuelles au profit d'une pseudo loyauté indéfectible même si c'est au détriment de l'efficacité et de la performance globale .

La gouvernance par les pires existe donc !

Et vous, pensez vous connaître des cas de KAKISTOCRATIE ?

(Toute ressemblance avec des situations existantes dans l'administration municipale ne serait que pure et fortuite coïncidence)



QUIET QUITTING..? ACT YOUR WAGE..?

AINSI VA LE MONDE : c'est actuellement le " QUIET QUITTING" autrement dit, la démission silencieuse, qui s'impose sur le devant de la scène.

Face au désordre dans lequel l'Administration Municipale ne finit plus de s'enliser, de plus en plus d'agents ont décidé d'adopter le crédo suivant : rester à son poste et faire ce qu'il y a à faire ; ni plus, ni moins.

Les conséquences ?

Des personnels démotivés et donc moins performants et une dynamique collective rompue pour un coût identique.

Cette hausse des démissions collectives a certes, une cause exogène en étant le fruit d'une dissonance cognitive appuyée générale qui accentue fortement le découragement mais, elle est aussi le résultat d'un manque de satisfaction généralisé de la part des agents municipaux dont l'agacement se cache souvent sous l'égide du fameux "à quoi bon ?".

A quoi bon s'investir quand aucun sens n'est donné aux actions demandées ? A quoi bon se mobiliser devant le manque de considération des Autorités envers les agents municipaux encore trop souvent considérés comme des "indigènes" au sens colonial du terme.

Parallèlement, une nouvelle tendance fait son apparition : " ACT YOUR WAGE "qui peut se traduire littéralement par " agis à la hauteur de ton salaire" ou " fais en autant que ce que tu es payé" ; pas plus.

A la différence du " QUIET QUITTING" , il n'y a pas de notion négative, pas d'acte de désengagement . " ACT YOUR WAGE" prône la transparence.

Le mouvement incite les salariés à vérifier leur fiche de poste et la liste de leurs missions afin de travailler strictement à la hauteur de ce qu'ils sont payés.

Ce mouvement n'incite pas à travailler moins ou mal, mais à l'équité.

Equité qui conduira dans les faits, à refuser des réunions tardives, à répondre à des courriels en débordant sur la vie privée.... si la rémunération n'est pas à la hauteur.

Et si le " QUIET QUITTING" et l' " ACT YOUR WAGE" étaient devenus à la Ville de Marseille, une réponse à un environnement de travail rendu toxique par l'incapacité à manager de manière cohérente cette Administration complexe avec efficacité et dans la concorde ?...

La balle est dans le camp de nos dirigeants pour inverser la tendance



ENSEMBLE

Ville de Marseille



RETROUVEZ NOUS, INFORMEZ VOUS, CONTACTEZ NOUS....

 ensemblecgccftc@gmail.com

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

 [Ensemble CFTC et CFE-CGC Ville de Marseille](#)

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

 [Ensemble Cftc etCfe/Cgc Marseille](#)

 [Ensemble CFTC et CFE-CGC](#)

PASSEZ NOUS VOIR

Ensemble CFTC CFE CGC
CMCI/ entrée C/ 5ème étage
2 rue Henri BARBUSSE 13001 Marseille