

## ENSEMBLE

Ville de Marseille



## ÉDITO

**Cher(e)s collègues,  
C'est le printemps ! Nous devrions nous en réjouir ...  
Mais c'est difficile dans un contexte général qui n'est pas propice pour profiter de la légèreté que cette saison devrait nous procurer ...**

Tout d'abord ce drame qui endeuille notre Ville avec ces 8 victimes de la rue Tivoli auxquelles nous pensons toutes et tous avec beaucoup d'émotion... Nous saluons aussi tous nos collègues qui se sont mobilisés à tous les niveaux pour agir au mieux dans un contexte difficile !

Du côté de l'État, la mascarade de démocratie avec cette réforme des retraites lamentablement imposée sans possibilité de réelle écoute, discussion et coconstruction..

Du côté de notre administration, le regret de ce qui aurait pu être une belle construction, un beau challenge et de beaux résultats ...

A mi-mandat politique, que constatons nous au sujet de notre environnement de travail et de ses conditions?

- Une administration dévastée, débarrassée parfois violemment de la plupart de ses experts, élimination dont on commence à voir des effets pervers (cf. le sort des taux d'imposition 2022 )
- Une administration désorganisée, en mal de procédures internes claires ou correctement respectées.
- La perte de sens de notre activité quotidienne.
- L'absentéisme qui croît , illustration d'un mal-être profond y compris chez les cadres...
- Un empilement de boîtes vides aux appellations absconses ne donnant qu'une illusion de la modernisation...
- Une communication plus que maladroite de certains de nos élus qui accroît ce sentiment de rejet ...

Partout où nos délégués passent, ce ne sont que désarroi, désillusion et colère qui leur sont exposés! Du jamais vu dans ces proportions! Et pourtant, nous en avons connu des moments et des situations pénibles, une administration déstabilisée par des événements dont elle portait la responsabilité, des injustices que nous dénoncions haut et fort.. Mais ces difficultés n'étaient pas généralisées.

**Nous estimons qu'il faut malgré tout tenir, croire encore à la négociation, espérer que nous serons enfin entendus , et ne rien laisser passer qui puisse nuire aux agents municipaux et à l'intérêt général !**

## SOMMAIRE

1/ COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL (CST) p 2/3

2/RÉORGANISATION... p 4

3/ DE LA MANIÈRE DE TRAVAILLER ET DE SE COMPORTEUR p 5 à 9

4/ DE NOUVELLES PROCÉDURES INTERNES p 10

5/ COMMUNICATION DE NOTRE ADMINISTRATION p 11

6/ NOS PARTENAIRES À VOTRE SERVICE p 12/13



# 1/ COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL (CST)



Depuis le début de l'année, nous en sommes déjà à trois CST, dont le dernier, véritable marathon a duré plus de 5 heures avec une pause de 10mn.

Ces CST ont traité pour la quasi majorité des dossiers de réorganisation des services de la Ville; ce que nous faisons maintenant depuis près de trois ans !

Pendant ce temps, d'autres sujets importants comme par exemple la révision du RIFSEEP, la modernisation du temps de travail, la qualité de vie au travail, le pouvoir d'achat etc... ne sont toujours pas inscrits à l'ordre du jour !

De mémoire des plus vieux d'entre nous, nous n'avons jamais connu de tels délais pour sortir un organigramme général !

Peut-être enfin pouvons-nous désormais espérer que nous allons passer aux sujets de l'agenda social... Nous exhortons l'administration à inscrire rapidement à l'ordre du jour des CST ces sujets qui constituent vos préoccupations principales ! Nous voudrions éviter d'être obligés de vous faire revendiquer cela directement sous les fenêtres du Maire !!

*Il est dommage que les CST soient finalement si peu constructifs alors que la préparation de ceux-ci s'est améliorée, notamment avec la DGAtransfo...*

*Il suffirait de peu de choses pour que le déroulement de ces comités soit meilleur et reflète une volonté commune de coconstruire ...*

*Le DGS est à l'écoute de cette évolution que nous souhaitons sincèrement.*

*Nous comptons donc sur lui pour un changement positif et l'en remercions par avance...*



## MISE AU POINT AU PASSAGE !...

Face aux remarques récurrentes verbales de certain(e)s de la haute administration accusant nos organisations syndicales d'avoir taxé nos collègues de la DRH de manque de professionnalisme dans notre tract commun avec la FSU, l'UNSA et la CGT, concernant le CST de janvier dernier, nous souhaitons apporter les éclaircissements suivants :

- Ces propos ne visaient en aucun cas le service du dialogue social, sa responsable et ses collaborateurs qui se démènent depuis des mois sans moyen, ni soutien pour faire face aux multiples sollicitations et attermoissements de l'administration.

Bien au contraire, nous les soutenons depuis longtemps et demandons sans cesse du renfort pour eux. Qu'ils soient ici remerciés du travail accompli dans de si difficiles conditions !

Nous avons fait savoir à nos collègues qu'ils n'étaient pas concernés par nos propos !

Cela aurait pu en rester là, mais nous tenons à le communiquer publiquement pour lever toute ambiguïté sur les tentatives de discrédit que certain(e)s cherchent à établir à notre rencontre auprès de nos collègues.

## EXTRAITS DE NOTRE DÉCLARATION PRÉALABLE LORS DU CST DU 27 MARS 2023

Madame la Présidente, Monsieur le DGS,  
Mesdames et Messieurs les membres du CST,

....

Concernant le contexte général de ce CST, et au delà de la réforme des retraites qui nous laisse un goût amer, notre préoccupation principale demeure la problématique du pouvoir d'achat qui ne cesse de diminuer.

Nous avons proposé des pistes en vue de sa sauvegarde et avons renouvelé ces propositions lors du dernier CST. Et, nous avons renouvelé cette question avec d'autres lors de notre envoi par mail la semaine dernière. Nous attendons donc, monsieur le DGS, vos réponses notamment à ce sujet.

Dans un ordre d'idée, l'annulation probable de la partie du BP2022 concernant l'augmentation de la taxe foncière, illustre les conséquences de votre politique d'éviction des cadres experts dans des domaines complexes, en capacité d'accompagner utilement la mise en œuvre des décisions, et maîtrisant le contexte marseillais.

Nous vous avons pourtant avertis que cette « purge » générale des cadres, à qui l'on reproche seulement le fait d'avoir « fait carrière sous Gaudin » aurait des conséquences négatives non seulement sur le fonctionnement interne de l'administration et en cascade sur le service rendu aux marseillais, mais aussi en externe sur l'application de la politique de la Municipalité.

Quel gâchis humain ! Quel gâchis pour l'intérêt général ! Et il ne serait vraiment pas crédible de rejeter la faute de ce fiasco sur les fonctionnaires territoriaux !

Nous craignons désormais que d'autres dossiers du même type sortent progressivement d'ici la fin du mandat...

S'agissant des dossiers présentés au présent CST, nous remarquons que nous les avons encore reçus à la limite réglementaire, dont un samedi et un dimanche pour les travailler....

Nous nous exprimerons lors des interventions dédiées sur le fond de ces dossiers.

Néanmoins, nous voulons faire remarquer que nous avons vraiment l'impression de dossiers « trompe-l'œil », aux textes certes bien rédigés, mais assortis d'expressions ou d'appellations grandiloquentes issues d'un jargon pompeux, et qui ne traitent pas vraiment des enjeux de ces réorganisations, ni ne règlent le fonctionnement quotidien des services tant pour les agents que pour les marseillais ..

Les agents restent confrontés à des dysfonctionnements chroniques ; quelques exemples :

- l'absence de mise à jour de leur situation individuelle avec des conséquences pécuniaires,
- la perte de documents importants (convention de télétravail / arrêt de maladie/ bulletin de paye / arrêté individuel..) mais attention, ne nous faites pas dire que c'est de la faute des agents de la DRH !
- l'absence de réponse à des questions relatives au régime indemnitaire,
- la dilution des missions d'une même nature entre plusieurs DGA ou Directions...

• des procédures internes inexistantes ou contradictoires (la primauté de fait prise par les DAF sur les SAF dans bon nombre de DGA),

Les marseillais subissent quant à eux les conséquences indirectes de ces dysfonctionnements et sont amenés à s'en prendre aux fonctionnaires municipaux. Exemples :

- l'absence de réponse aux demandes d'inscription dans les crèches,
- les délais de traitement des dossiers particulièrement allongés (permis de construire / CNI / passeports...),
- l'interruption du service rendu issue du blocage de la politique de recrutement ...,
- les délais de signature de contrats excessivement long dans l'attente de validation du cabinet..

Ces listes sont loin d'être exhaustives.

Nous aurions préféré une réorganisation et de nouvelles procédures internes simples, lisibles et efficaces.

Nous saurons apprécier à l'avenir des rapports qui ne nous trompent pas avec un champ lexical exotique, mais qui présentent simplement et clairement des actes concrets et rapidement efficaces.....



## RÉORGANISATIONS TOUT ÇA POUR ÇA ...



Lors du dernier CST de mars, ce ne sont pas moins de 21 dossiers qui ont été présentés dont 14 exclusivement consacrés à la réorganisation des services !

Voilà presque trois ans que nous passons nos CT, (devenus CST en 2023) à faire, défaire, refaire l'organigramme de notre administration, non seulement sans réelle valeur ajoutée, mais surtout en développant la confusion! Chaque dossier présente une façade. Il y manque systématiquement des informations essentielles relatives aux effectifs et moyens divers à mettre en œuvre pour accompagner l'organisation de chaque structure. Au terme de ces nombreux débats qui ont occulté tous les autres dossiers de l'agenda social (RIFSEEP/ LDG/ Qualité de vie au travail/ temps de travail / etc...), le résultat est très décevant, malgré tous nos efforts pour limiter les dégâts! Quelle énergie dépensée pour un résultat si piètre !

Il est temps désormais pour l'Administration, à mi chemin du mandat politique de se pencher sérieusement sur les conditions de vie des agents, et de travailler sur les nombreux sujets inscrits à l'agenda social !  
Nous, nous sommes prêts depuis longtemps !

## NOM DE CODE "FORTITUDE"\*

*\*"Fortitude" est le nom de code de la plus grande opération de désinformation menée par les alliés pendant la seconde guerre mondiale*

La réorganisation telle qu'elle a été présentée débouche en réalité sur une organisation des services municipaux de façade en trompe l'œil qui masque une triste réalité des services, des divisions vides de tous moyens et la multiplication de missions trop nombreuses...

L'objectif est de faire croire aux décideurs politiques qu'ils disposent enfin de tous les moyens pour pouvoir mettre en œuvre leurs politiques.

Il s'agit d'une véritable opération de désinformation des élus sur les capacités réelles d'action d'une Administration municipale carton pâte.

Dans le cas où le subterfuge serait démasqué, il est bien évident que ce sont les agents qui seront rendus responsables de l'immobilisme comme la presse s'en est déjà fait l'écho en rapportant les propos de différentes autorités municipales.

Au delà de cette mystification, il est navrant de constater que cette collectivité ayant outrageusement privilégié le recrutement de militants, est aujourd'hui à cours de marge de manœuvre budgétaire pour doter ces services et divisions artificiellement créés ou recomposés de moyens réels de fonctionnement.

## ACCOMPAGNEMENT DES CADRES EN REPOSITIONNEMENT

Nous rappelons qu'à la demande de nos organisations syndicales, l'Administration a accepté de mettre en place des outils pour accompagner à titre individuel ou dans un cadre collectif les cadres qui connaissent des incidents de carrière.

Elle nous consulte régulièrement sur ces dispositifs afin de les faire évaluer, ou de corriger leurs imperfections (par exemple, nous avons fait savoir ce qui clochait dans les dispositifs mis en place notamment sur le coaching individuel..)

**Alors n'hésitez pas à nous faire remonter vos observations à ce sujet, et comptez sur nous pour les relayer comme il se doit !**



## LE CERCLE VICIEUX DU " QUIET QUITTING " ET DU DECLIN DE L'ORGANISATION

Pour comprendre l'enjeu du "quiet quitting " (démission silencieuse au travail) , on peut utiliser les travaux de l'économiste Albert Hirschman qui a étudié la loyauté des individus à une institution .

Il observe qu'une personne insatisfaite a 3 options :

1/Elle peut protester en prenant la parole .



Dans certains cas , on peut toutefois craindre que les critiques soient mal prises ou que la prise de parole soit sanctionnée.

L'individu n'investira pas dans ce type de relation s'il estime que le coût perçu est trop élevé.

2/Elle peut faire défection en changeant d'employeur, sachant que les options faiblement risquées et potentiellement très intéressantes se sont multipliées ces dernières années.

3/Elle peut se taire et supporter l'insatisfaction en développant une forte frustration vis à vis de l'organisation qui se traduit par le fameux " quiet quitting " .

L'organisation concernée entre alors dans une spirale de déclin.

Elle se vide littéralement de sa substance au sens propre avec les individus qui la quittent et au sens figuré avec ceux qui exécutent leurs tâches d'une manière strictement minimale .

Sa performance diminue ; ce qui accentue le " divorce " avec ses salariés les plus performants .

Ainsi, ce qui était au début un problème de RH devient alors un problème stratégique .

Mais , lorsque la prise de conscience de la nature stratégique du problème se produit , il est généralement trop tard .

Nous avons le sentiment que l'administration municipale est entrée dans cette spirale du déclin.

Il serait bon que les " stratèges " qui nous gouvernent n'oublie pas la leçon de sagesse formalisée dans la formule de Théodore Schultz :

**" Il n ' est de richesse que d ' Hommes " !!!**

## Le " MICROTRAVAIL " libération, nouvel esclavage, ou poudre aux yeux ?

L'expression " MICROTRAVAIL " est apparue à la fin des années 2010 pour désigner la tendance à rentabiliser son temps en utilisant des lieux non prévus à cet effet pour de courtes séances de travail dans tous les interstices du quotidien .

Grace au smartphone, on fait désormais avancer ses dossiers professionnels dans les transports, la salle d'attente de son médecin ou au parc pendant que les enfants jouent.

Alors, cette nouvelle tendance est-elle une libération ou une nouvelle forme d'aliénation au sens marxiste du terme ?

Il faut tout d'abord noter que la productivité est devenue une responsabilité personnelle et que c'est donc aux individus , qu'il échoit désormais de résoudre la question de la tension entre les différents rôles qu'ils ont dans leur vie. D'où, la tentation de vouloir mener sa vie personnelle et son boulot simultanément.

Or, selon différentes études, la productivité n'a pas explosé depuis l'introduction des outils qui permettent de travailler d'où l'on veut.

**Il semblerait que les outils numériques produisent davantage de désordre que de simplification !!!**

Pour arriver au même résultat, les échanges et allers-retours sont d'autant plus nombreux qu'ils peuvent se faire n'importe quand et de n'importe où ; retardant ainsi le passage à l'étape suivante.

Dans beaucoup de métiers du tertiaire, la productivité étant impossible à mesurer, on se raccroche pour la quantifier, à " l'activité visible " qui, jusqu'aux années 2000, consistait à rester tard au bureau.

Aujourd'hui, cela passe par le fait de signaler sa présence en intervenant dans les boucles de travail ou en envoyant des mails de n'importe où, quand on n'est pas au bureau.....

**À MÉDITER !!!...**

## LE SECTEUR PUBLIC EXPÉRIMENTE LA SEMAINE DE 4 JOURS

Deux services publics testent la semaine de 4 jours sans RTT et s'appuient sur une organisation sur mesure pour s'adapter au rythme des agents.

La CNAV et l'URSSAF de Picardie se sont lancées dans cette expérimentation en début d'année. La Ministre des Comptes Publics reconnaissait d'ailleurs en janvier 2023 dans *l'Opinion* que " beaucoup de français aspirent aujourd'hui à travailler différemment, et sont favorables à plus de liberté dans leur organisation"

L'accord signé avec 4 syndicats à l'URSSAF prévoit deux cycles:

- un de 39h avec les RTT correspondantes
- un de 36h effectuées sur 4 jours, le jour chômé étant laissé à l'appréciation de l'agent.

Ceux qui sont passés à ce cycle apprécient cet avantage autant que la possibilité de télétravailler, et presque autant qu'une rémunération plus importante. Le DRH de cet organisme reconnaît aussi que n'étant pas compétitif en matière salariale, l'URSAFF peut ainsi se rendre attractive au travers des conditions de travail favorables aux agents.

C'est aussi un moyen de redonner du pouvoir d'achat aux agents initialement à temps partiel à 80%, qui peuvent retravailler à temps plein tout en conservant leur jour hebdomadaire vacant.

A la CNAV qui a démarré le test un peu plus tôt, les neuroscientifiques mobilisés à ce sujet, relèvent une baisse générale de la fatigue corporelle, et un meilleur cloisonnement entre vie privée et vie professionnelle...

### Des chiffres récents à ce sujet :

- 79% des agents du secteur public sont favorables à la semaine de 4 jours, notamment comme compensation pour ceux qui ne peuvent pas télétravailler (enquête Opinion Way)
- 56 des 61 entreprises qui ont expérimenté ce dispositif au Royaume Uni pendant 6 mois souhaitent pérenniser le dispositif... (étude Université de Cambridge et Boston Collège)
- 65% de baisse de l'absentéisme dans ces entreprises, où les candidatures ont augmenté de 88%

**Nos organisations syndicales revendiquent une telle expérimentation au sein de notre administration et demandent au DGS de lancer rapidement une étude sur les conditions de mise en oeuvre en fonction des services et de leurs sujétions particulières, afin de pouvoir aboutir à une solution dès l'an prochain !**

**Outre, l'intérêt qu'il représente pour les agents, ce dispositif répond aussi aux objectifs du PDA (plan de déplacement de l'administration) en matière de réduction de gaz à effet de serre...**

# Huit conseils pour déconnecter

**La frontière entre vie pro et vie perso est de plus en plus floue. On ne s'arrête jamais vraiment de travailler ou de penser au travail. Pour éviter le surmenage, il est important de savoir s'accorder de vraies pauses. Il faut laisser le travail derrière soi, au moins pour quelques heures.**



## **1 - Clôturer sa journée**

Avant de quitter votre lieu de travail, prenez un instant pour revenir sur ce que vous avez réalisé durant la journée. Cela vous transmettra le sentiment du travail accompli et vous mettrez les tracasseries du jour au second plan.

Préparez une "to-do list" pour le lendemain. Cela libérera de l'espace dans votre cerveau. Si la liste vous semble trop anxiogène, estimez le temps que vous consacrerez à chaque tâche et évaluez leur degré d'importance pour mieux les prioriser. **Certaines peuvent attendre...**

## **2 - Ne pas se sentir coupable**

Faire des heures supplémentaires pour boucler un gros dossier, cela peut arriver. **Mais cela ne doit pas se reproduire chaque jour.** Si vous reculez l'heure de votre départ ou que vous ramenez du travail chez vous, cela signifie que **vous êtes accro.** Passer votre vie dédiée au travail ne vous rendra pas plus efficace!

Partir alors qu'il vous semble y avoir encore tant à faire: ne vous en sentez pas coupable, surtout si votre **bien-être en dépend.**

## **3 - Se vider la tête**

Des pensées négatives continuent de vous assaillir? Notez-les par écrit! Faites-en même un vrai défouloir mental. L'idée est d'accepter ces pensées parasites pour mieux s'en débarrasser et ne pas les ruminer une fois chez vous. Vous vous viderez ainsi l'esprit. Vous pourrez retrouver ces notes dès le lendemain ou plus tard, si jamais ces pensées reviennent sur un point qui vous semble important de régler.

## **4 - Prendre un instant pour soi**

Le chemin du retour peut être perçu comme un sas de décompression, un moment de passage entre la vie professionnelle et la vie personnelle. Profitez-en pour souffler et vous aérer l'esprit. Durant ce temps, intéressez-vous à ce qui vous entoure: l'architecture, les sons, les personnes ou écoutez un morceau de musique qui vous apaise.

## **5 - Miser sur les bienfaits du sport**

Quoi de mieux pour se vider la tête que l'activité physique? Pour rappel, lors d'une séance de sport, le cerveau libère les hormones du bonheur, les fameuses endorphines, ainsi que la dopamine: soit un parfait cocktail pour lutter contre le stress. Choisissez l'activité qui vous convient et n'oubliez pas que ce qui compte, **ce n'est pas la performance mais la régularité.**

## **6 - Se distraire**

En orientant votre esprit sur d'autres activités, vous limiterez les pensées liées au travail. Dîner avec des amis ou se lancer dans un hobby sont d'excellents moyens de décompresser.

## **7 - Soigner son sommeil**

Un bon sommeil récupérateur aide à lutter contre le stress. **Mais qui dit bon sommeil dit déconnexion...** Il faut briser ce cycle sans fin. Lorsque le corps manque de sommeil, le cerveau s'arrête plus facilement aux pensées négatives. Dormez 7 à 9 heures par nuit, couchez-vous à la même heure chaque soir, évitez les excitants (café, thé, alcool) en fin de journée, baissez la température de votre chambre. Et bien sûr, supprimez les écrans quelques dizaines de minutes avant de vous coucher!

## **8 - S'accorder une détox digitale**

Couper les notifications incessantes, ne plus consulter ses mails après une certaine heure, mettre de côté les applications professionnelles, cela s'apprend. Mieux, **cela doit devenir une habitude dès les portes du bureau franchies ou dès que vous repassez en mode « perso ».**

N'ayez pas peur d'être drastique: lire un mail pro ne sert à rien, à part vous polluer l'esprit. De plus, en ne répondant plus aux messages en soirée ou le week-end, vos collègues et votre hiérarchie arrêteront de vous solliciter en dehors des horaires de travail...

**Un dernier conseil, pratiquez la relaxation ou la sophrologie aussi souvent que possible pour vous réconcilier avec vous-même, votre corps et votre esprit !!**

**vous avez envie de tester la sophrologie, contactez notre partenaire (voir coordonnées page15)**



## LE CUMUL D' ACTIVITÉ



**Le Code Général de la Fonction Publique (CGFP) affirme que les agents publics doivent consacrer l'intégralité de leur activité professionnelle aux tâches qui leur sont confiées (Art. L121 - 3).**

Il existe une **série de dérogations** sachant que certaines activités privées, même exercées à but non lucratif, restent interdites.

La liste est donnée par l'article L 123 - 1 du CGFP. Il est ainsi interdit aux agents publics de participer aux organes de direction de sociétés ou d'associations à but lucratif. Il leur est également interdit de cumuler un emploi permanent à temps complet avec un ou plusieurs autres emplois permanents à temps complet.

**Les agents publics peuvent par contre, exercer librement une activité bénévole, au profit de personnes publiques ou privées sans but lucratif, sans demander au préalable une autorisation.**

La production des œuvres de l'esprit, au sens des dispositions du Code de la propriété intellectuelle, s'exerce également librement dans le respect des dispositions relatives au droit d'auteur des agents publics (Code de la propriété intellectuelle art. L 112 - 1 et suivants) et sous réserve des dispositions relatives au secret professionnel et à la discrétion professionnelle. Les personnes exerçant des activités artistiques peuvent exercer les professions libérales qui découlent de la nature de leurs fonctions.

Les agents publics peuvent bénéficier du contrat de vendanges prévu par le Code rural et de la pêche maritime.

**A l'inverse, l'exercice de certaines activités accessoires nécessitent en préalable, une déclaration ou une autorisation.** Ainsi, en est il des activités exercées à titre accessoire qui doivent être compatibles avec les fonctions de l'agent et ne pas affecter leur exercice. **La liste des activités accessoires qu'un agent public peut cumuler avec son activité principale après autorisation, est donnée par l'article 11 du décret du 30 janvier 2020.**

Il s'agit, par exemple, des activités d'enseignement ou de formation. En outre, figurent également les petits travaux réalisés chez les particuliers ou encore la vente de biens fabriqués personnellement par l'agent, exercés sous le régime d'auto-entrepreneur. A noter que, pour faire face aux difficultés de recrutement de conducteurs de transports scolaires, un décret du 27 décembre 2022 a ouvert à titre expérimental (jusqu'au 30 décembre 2025), la possibilité aux agents publics d'être autorisés à cumuler leur emploi avec l'activité lucrative de conduite d'un véhicule affecté aux services de transport scolaire ou assimilé.

## LE TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTHIQUE

Entré en vigueur le 11 novembre 2021 dans la fonction publique territoriale, le temps partiel thérapeutique est un aménagement temporaire de la durée du travail.

Il permet aux fonctionnaires titulaires et stagiaires ainsi qu'aux agents contractuels de reprendre leur travail progressivement suite à une maladie, un accident ou dans le cadre d'une réadaptation professionnelle.

Ce dispositif touche malheureusement un nombre de plus en plus important d'agents de notre collectivité en raison notamment de la dégradation de leurs conditions de travail.

### Aussi, il serait utile que l'Administration :

- 1) accélère l'actualisation de sa fiche mémo dans l'intranet RH afin de faciliter l'accès à ce dispositif,
- 2) clarifie la procédure administrative tant au niveau des SAF et DAF qu'au niveau des services de la DRH (services Gestion Administrative de la Santé et Carrières).
- 3) renforce les moyens humains chargés de traiter ces dossiers et d'informer nos collègues en situation de grande fragilité.
- 4) rappelle l'existence et l'intérêt de ce "nouveau" dispositif notamment au travers du Pointu en ligne

### **En attendant ces efforts de communication, voici nos conseils:**

Adressez votre demande à votre SAF par le biais du formulaire: [https://connect.e-mrs.fr/f5-w-687474703a2f2f696e7472616e65742e76646d2e6d617273\\$\\$/drh/content/demander-un-temps-partiel-th%C3%A9rapeutique](https://connect.e-mrs.fr/f5-w-687474703a2f2f696e7472616e65742e76646d2e6d617273$$/drh/content/demander-un-temps-partiel-th%C3%A9rapeutique)) après visa de votre hiérarchie.

Cette demande devra être accompagnée **d'un certificat médical de votre médecin traitant précisant le début de votre temps partiel thérapeutique, sa durée, sa quotité et sa périodicité.**

Le SAF transmettra ensuite votre demande à la **DRH pour instruction du dossier.**

Attention, la date de démarrage fixé par votre médecin doit permettre à votre direction d'être en mesure d'assurer le bon fonctionnement du service.

**Pensez donc à leur transmettre ces documents le plus tôt possible !**

Selon la coach en gestion des émotions Manon Tournant, "les jeux d'ego sont des jeux de perdants" car il "tue des business, des opportunités et de belles rencontres". Cette professionnelle estime que l'ego fait prendre de mauvaises décisions. Il nous pousse par exemple à "mentir quand on ne sait pas" ....

## Les jeux d'ego sont des jeux de perdants.

- mieux vaut se faire comprendre que de penser avoir l'air intelligent
- mieux vaut poser des questions pour apprendre que mentir quand on ne sait pas
- mieux vaut parler juste que parler fort

## Avoir peur d'avoir l'air bête, c'est la garantie pour le devenir.

Il est bien plus profitable de:

- Simplifier au maximum son discours
- Poser des questions
- Laisser place au silence



**L'ego tue le travail efficace, les opportunités et les belles rencontres.**

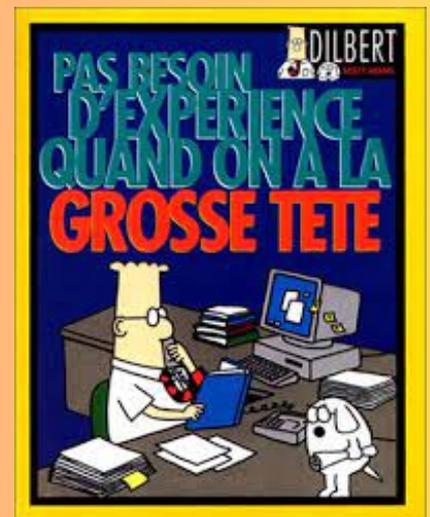
**Ce sont les personnes sincères qui seront récompensées sur le long terme.**

## L'EFFET DUNNING-KRUGER : KÉSACO?

Il s'agit d'une théorie développée par deux psychologues américains (Dunning et Kruger) en 1999, qui identifie un biais cognitif se traduisant par son incapacité à reconnaître objectivement sa propre incompetence.. Ce trait de personnalité n'est pas pour autant un signe de crétinerie! Selon la théorie des deux psychologues (qui ont procédé à différents tests), ce n'est pas seulement que les moins compétents peinent à reconnaître leur incompetence, mais qu'ils sont certains d'être compétents ...; à l'inverse de ce comportement, Dunning et Kruger ont constaté que les personnes les plus qualifiées avaient, elles, tendance à sous-estimer leur niveau de compétence et à penser que les tâches faciles pour elles le sont aussi pour les autres.

*"L'ignorance engendre plus fréquemment la confiance en soi que ne le fait la connaissance"* Charles Darwin

*"Le problème avec le monde, c'est que les gens intelligents sont pleins de doute tandis que les plus stupides sont pleins de confiance"* Charles Bukowski



## LA DÉMATÉRIALISATION DES ENTRETIENS D'ÉVALUATION PROFESSIONNELLE



Notre Administration se lance dans une démarche de dématérialisation du compte rendu des entretiens professionnels, avec trois objectifs :

- Identifier les souhaits et attentes des agents pour mieux y répondre
- Renforcer la traçabilité et le suivi de ces entretiens
- Aller vers le « zéro papier », en évitant l'impression de plus de 12000 feuillets chaque année.

Ce projet de dématérialisation est séquencé en plusieurs phases afin de sécuriser ce passage au format numérique :

- 2021 - 1er test concernant 250 agents
- 2022 - 2ème test concernant l'ensemble de la DGA Transformer nos pratiques (environ 450 agents).

Les retours de ces tests ont été plutôt positifs et la généralisation va être lancée selon le calendrier suivant:

- 2023 : l'ensemble des agents à l'exception de ceux travaillant dans les écoles, soit environ 9000 agents.
- 2024 : généralisation à l'ensemble des agents de la Ville de Marseille.

**Les modalités de l'entretien professionnel ne sont aucunement modifiées par la dématérialisation du compte rendu, l'agent et son responsable assurent l'entretien en présentiel dans les conditions habituelles.**

Cette dématérialisation se fait sur la base du formulaire existant, remanié à la marge.

**Les évaluateurs** seront accompagnés par la DGAtransfo pour leur permettre une bonne prise en main de l'outil dématérialisé et d'assurer le bon déroulé des entretiens professionnels (documentation; module d'autoformation; webinaires).

**Chaque agent** pourra être accompagné par la DGAtransfo pour lui permettre d'appréhender au mieux ce changement d'outil, selon les modalités suivantes (documentation détaillée; vidéo).

**Des référents** Entretien Professionnel répartis au sein des différentes DGA bénéficieront d'une nouvelle formation pour répondre aux questions des agents et des évaluateurs.

L'assistance Connect RH sera renforcée pour répondre aux interrogations des évaluateurs et des agents durant la période des entretiens.

## CE QUE NOUS EN AVONS DIT À L'ADMINISTRATION

La dématérialisation des entretiens professionnels constitue une avancée certaine dans la modernisation du fonctionnement de notre administration. Sur le principe de la mise en œuvre de cet outil, de ses modalités d'accompagnement et de formation, ainsi que sur le calendrier, nous n'avons pas de remarques particulières à formuler.

Mais l'occasion nous est donnée de revenir sur le fond de ces entretiens professionnels.

Force est de constater que ceux-ci ne sont pas pratiqués selon une politique commune au sein des services municipaux : si certains responsables en charge de l'évaluation appliquent les objectifs d'écoute, d'échange de préparation et évaluent le plus objectivement possible, d'autres en sont encore à bâcler l'exercice, voire l'ignorer ou le réaliser avec de nombreux mois de retard, et d'autres encore l'utilisent comme moyens de coercition pour régler des différends personnels, bien loin des objectifs professionnels.

Il est donc nécessaire d'impulser une véritable politique interne d'évaluation professionnelle, d'en rappeler les objectifs, les modalités et les limites à ne pas dépasser ainsi que les possibilités de recours internes et de médiation. Une charte serait la bienvenue.

**Cela ne serait-il pas aussi l'occasion de réfléchir sur la période de l'entretien pro : en avançant la campagne par exemple, car évaluer un agent en milieu d'année est assez incongru.**

**Pourquoi ne pas en profiter pour synchroniser l'entretien avec le début de l'année civile et le relier à la campagne des LDG et à l'étude individuelle du RIFSEEP, comme nous le demandons depuis des années ?**

**En bref, il ne suffit pas de dématérialiser pour transformer l'acte d'évaluation professionnelle. Il est indispensable d'inscrire à l'agenda social 2023 la préparation et la mise en œuvre d'une réelle politique dans ce domaine.**

## CARTON ROUGE



Encore une regrettable maladresse avec les propos d'une Elue , rapportés par le journal La Provence du 6 avril 2023, à l'occasion de la signature d'une convention entre la Ville et Pôle Emploi:

**"il n'est plus la peine de connaître quelqu'un à la Ville pour décrocher un emploi municipal"..**

Sous-entendu, les agents municipaux recrutés avant cette Municipalité, l'ont été non pas sur des critères liés à leurs compétences, mais par cooptation, ce qui bien sûr ne serait absolument plus le cas depuis trois ans...(mdr)!

C'est mépriser les lauréats de concours ou examens professionnels, les diplômés de tous niveaux et ceux qui se sont formés parmi la plupart des personnels recrutés depuis plus de 25 ans ! Certes, nous avons nous mêmes toujours dénoncé des affectations "politico-syndicalo-clientélistes" ces dernières décennies , mais les recrutements statutaires ne permettent pas le piston sous-entendu dans ces propos désobligeants. On ne peut pas en dire de même pour les recrutements de certains contractuels dont cette Municipalité-ci s'est faite la spécialiste depuis trois ans avec près de 1500 recrutements dont beaucoup sont les copains des copains de ...

Cherchez l'erreur!

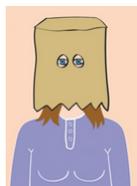
Pour en revenir à cet article de la Provence, heureusement qu'un savoureux commentaire d'un lecteur est venu transformer cette séquence en franche rigolade: **"je suis allé jeter un coup d'œil par curiosité. J'ai halluciné en voyant les intitulés des postes à pourvoir! Pas besoin de climatisation à la Mairie de Marseille vu le nombre de gens qui y brasse du vent !"**

**SIC TRANSIT GLORIA MUNDI ...**

*(ainsi passe la gloire du monde)*

Cette élue considérée par le même journal dans un article du 19/04/23, comme:

**"la grande architecte de l'organisation des services municipaux"**



Et que dire au sujet de ses propos sur le fait que **"les agents avaient honte de dire qu'ils bossaient à la Ville "** (2 juillet 2022 / la Provence) si ce n'est qu'ils pourraient hélas encore plus être d'actualité aujourd'hui ...?

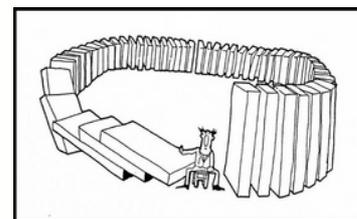
## PEUT MIEUX FAIRE



Il serait enfin temps que nos communicants supérieurs s'entendent sur les chiffres annoncés au sujet des employés municipaux

On lit de ci de là, que la VDM disposent de 12700 agents, ou de 12250, voire de 17500; de 250 métiers, puis de 350 métiers ...

Mesdames et Messieurs les édiles, hauts fonctionnaires ou autres communicants supérieurs sur les réseaux sociaux que vous semblez tant adorer, vous serait-il possible d'accorder vos violons pour une information claire, unique et surtout réelle ?



## BON POINT



La reconnaissance du Maire à l'égard des services et agents municipaux, adressée par mail le 17 avril dernier ...

## Des Mutuelles et Assurances

### Mutuelles



**CONTACT**  
[marseille@mutuelle-msp.fr](mailto:marseille@mutuelle-msp.fr)  
09 69 32 21 39



**CONTACT**  
[cyrille.vila@mgas.fr](mailto:cyrille.vila@mgas.fr)  
06 31 25 87 97



**CONTACT**  
[infolabellisation@gmail.com](mailto:infolabellisation@gmail.com)  
06 49 55 15 87



**CONTACT**  
[magali.gioanni@interiale.fr](mailto:magali.gioanni@interiale.fr)  
07 86 36 47 10



**CONTACT**  
[contact@aiosante.fr](mailto:contact@aiosante.fr)  
02 51 25 20 23

POUR RÉPONDRE AUX BESOINS  
SPÉCIFIQUES DE CHACUN(E)  
D'ENTRE VOUS,  
PLUSIEURS CHOIX VOUS SONT  
PROPOSÉS

### Assurances



**CONTACT**  
[contact@avegh-assurances.com](mailto:contact@avegh-assurances.com)  
06 49 55 15 87



**CONTACT**  
Eric LAURENT  
Chargé de développement  
Externe  
0607055637  
[elaurent@gmf.fr](mailto:elaurent@gmf.fr)



# DES OFFRES DE LOISIRS ET VACANCES

## VOYAGISTE - EXCURSIONS COURTS SÉJOURS



CONTACT  
transmedtour.fr  
06 23 25 60 44



## CENTRE DE VACANCES



CONTACT  
contact@vacancesleolagrange.com  
04 82 29 02 79



# UN ACCOMPAGNEMENT PERSONNEL



## Sophrologue



CONTACT  
06 81 16 99 34

*consultations au cabinet,  
à domicile ou  
téléconsultations*



## Avocat



CONTACT  
07 63 26 22 53

*consultations au cabinet et  
possibilité de rdv le dernier  
mercredi du mois au local  
syndical*

# ENSEMBLE

Ville de Marseille



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

 [ensemblecgccftc@gmail.com](mailto: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

sur RDV au 09 70 90 23 18

ou

sans RDV chaque 2ème mardi du mois

entre 10h30 et 17h30 non stop

(et profitez ce jour là de la présence de nos partenaires)