

ENSEMBLE

Ville de Marseille



ÉDITO

Cher(e)s collègues,
voici notre dernière gazette avant la pause de l'été et les vacances que nous prendrons majoritairement durant cette période estivale.

Ce premier semestre 2023 qui s'achève a encore été compliqué et lourd en évènements : au niveau national, nous avons été acteurs de la "comédie dramatique" sur la réforme des retraites et en ressortons avec une forte déception ; au niveau local, il nous a fallu encore et encore vivre et subir la réorganisation qui approche de la fin sur un bilan particulièrement imparfait. Un modèle de ce qu'il ne fallait sans doute pas suivre ...

Nous sommes désormais à mi-mandat politique, et durant les trois années qui restent, l'Administration va devoir tenter de rattraper les trois qui viennent de s'écouler .

Notre Maire semble ne pas s'y tromper : en confiant la délégation du fonctionnement de l'Administration à un élu sans égo surdimensionné, très proche de lui, rompu à l'exercice de la politique et du dialogue ainsi qu'à la recherche des compromis, il est clair qu'il semble avoir compris implicitement l'échec des trois dernières années en matière de dialogue social.

La réorganisation des services a sapé les bases solides de notre Administration, a éliminé celles et ceux qui disposaient des connaissances, de l'expertise, des réseaux professionnels utiles et de l'historique des dossiers, et a préféré les remplacer par des "mercenaires" , tout juste de passage, méconnaissant pour beaucoup le monde territorial et les particularités de notre Ville...

Nous voulons donc désormais mettre à profit les quelques années qui restent avant les prochaines élections municipales, pour faire aboutir les dossiers inscrits à l'agenda social que l'Administration a été dans l'incapacité de lancer ces dernières années ! C'est là sa dernière chance de retrouver une partie de la confiance des agents municipaux qui ne sauraient se contenter des remises de prix de pacotille en public

Nous avons été clairs avec notre nouvel élu en charge du fonctionnement de l'Administration et avec le DGS à ce sujet. Nous voulons bien reprendre le dialogue pour avancer mais il va falloir donner des preuves au personnel municipal de leur volonté de progresser...La balle est désormais dans leur camp...

Bon été à toutes et tous !!

Ensemble CFTC CFE CGC

SOMMAIRE

ACTUALITÉ DE NOTRE ADMINISTRATION p 2/5

CE QUI CLOCHE TOUJOURS ET ENCORE p 6/9

INFORMATIONS D'ORDRE GÉNÉRAL p 10/12

NOS PARTENAIRES p 13



NOUVEL ESPOIR ?

Monsieur Joël CANICAVE est désormais l'Adjoint Délégué en charge des Finances, des Moyens Généraux, du fonctionnement des services et de l'Administration Municipale, et assure la Présidence du CST et le pilotage du dialogue social (notamment le suivi des LDG, des CAP, du Comité médical et des sujets inscrits à l'agenda social...)

Nos O.S. l'ont rencontré le 2 juin dernier lors d'un RDV chaleureux et réciproquement respectueux.

Nous avons noté sa volonté de faire progresser des dossiers en souffrance depuis trop longtemps inscrits à l'agenda social mais ignorés jusqu'alors, mais aussi d'étudier des demandes que nous portons comme la semaine de 4 ou 4.5 jours par exemple et de solutionner les cas individuels toujours en attente de réponse de la DRH.

Nous avons bon espoir d'être plus entendus et considérés .

Nous voulons clairement faire entendre vos doléances et sommes prêts à lui faire confiance sur le traitement des dossiers.

Nous resterons très vigilants sur la suite donnée à nos demandes...

NOUS RAPPELONS CE QUE NOUS DEFENDONS ENTRE AUTRES CHOSES

- 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,
- Le vote de l'indemnisation de l'utilisation des véhicules personnels,
- 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

zoom
sur nos
propositions pour
les LDG
transmises
au DGS

J23



VILLE DE MARSEILLE

PROPOSITIONS POUR FAIRE EVOLUER LA PRÉPARATION DES LDG

1. Augmentation des postes ouverts notamment pour les grades qui subissent un effet entonnoir
2. Rappel formel des principaux critères, avec leur hiérarchisation, retenus pour établir le classement des agents ; permettant ainsi de constituer un tronçon commun applicable par chaque DGA et de traduire la politique de la collectivité en matière d'évolution des carrières des agents.
3. Construction d'une articulation cohérente entre l'évaluation professionnelle, les LDG et l'évolution du RIFSEEP ; avec maintien de la campagne des LDG sur l'année civile, le décalage de l'organisation de l'évaluation professionnelle sur une année glissante de septembre à septembre et la campagne du RIFSEEP en début d'année qui suit . Cf . Calendrier type suivant :

Septembre à octobre année N	Novembre à Décembre année N	Janvier à février N+1
Campagne évaluation professionnelle	Campagne LDG	Campagne RIFSEEP (IFSE pour N+1 et CIA pour N)

4. Principe d'automatisme entre la réussite à un examen professionnel ou un concours et la nomination au grade correspondant lorsque c'est statutairement possible.
5. Mise en place d'une mesure « senior » en compensation de l'allongement de la durée de travail jusqu'à 64 ans, et consistant en la nomination automatique, hors quota, des agents éligibles ayant atteint l'âge de 63 ans.
6. Création d'une trajectoire de référence pluriannuelle et individuelle de progression de carrière permettant de donner de la perspective aux agents et plus de sérénité aux managers, accompagnée de la suppression de la règle des trois ans encadrant la périodicité des nominations.
7. Mise en place d'une évaluation systématique des campagnes de LDG avec un bilan annuel statistique détaillé, présenté aux O.S. dans les trois mois qui suivent le terme de la campagne.

CST DU 19 JUIN 2023: NOTRE DÉCLARATION PRÉALABLE



Monsieur le Président, Monsieur le DGS, Mesdames et Messieurs les membres du CST,

En préambule, nous remercions M. le Maire d'avoir rapidement ré-attribué la délégation relative au fonctionnement des services, essentielle pour une activité optimale des institutions représentatives des personnels prévues par le statut de la fonction publique et plus largement pour le traitement de toutes les questions concernant le personnel.

La nouvelle attribution de cette délégation à l'adjoint au Maire sans doute le plus expérimenté nous donne grand espoir de pouvoir maintenant construire un véritable dialogue social de qualité nécessaire à un fonctionnement efficace de l'Administration et à une amélioration des conditions de travail.

Nous tenons donc, M. CANICAVE, à vous féliciter pour l'extension de votre délégation au fonctionnement des services et de l'administration municipale et pour votre désignation en qualité de Président de cette instance. Nous vous remercions également de nous avoir rapidement reçus le 2 juin dernier.

Vous savez que les défis qui vous attendent sont nombreux et nous sommes persuadés que vous vous montrerez à la hauteur de la tâche.

Nous espérons que vous mettrez tout en œuvre pour vous inscrire dans une position de rassembleur, en vous efforçant de concilier les oppositions nécessaires et fécondes qui peuvent se manifester dans un dialogue social constructif.

Nous comptons sur votre esprit de concorde pour bâtir l'œuvre commune que représente une Administration efficace fondée sur des personnels épanouis.

Comme nous avons eu l'occasion de vous le signaler récemment, nous considérons qu'après trois années de réorganisation dont les résultats sont loin d'emporter l'enthousiasme des agents et cadres, il convient désormais de passer au traitement de dossiers de fond, essentiels pour les agents de notre administration, véritables leviers de motivation et de reconnaissance. Nous sommes prêts à vous faire confiance pour accélérer le traitement de ceux-ci et impulser à votre Administration le feu sacré des réformes positives qui lui a tant manqué lors de la première partie du mandat !

Pour n'en citer que quelques uns, les plus urgents, nous pensons notamment à la refonte du RIFSEEP (prévue depuis plus d'une année) en vue d'une meilleure reconnaissance des emplois si nombreux que compte la Ville de Marseille, une nouvelle approche de la préparation des LDG pour plus d'équité, la poursuite de la modernisation de l'organisation du travail avec la semaine à 4 jours ou 4,5 jours, la variabilité étendue pour concilier travail et déplacement en lien avec le Plan de Déplacement de l'Administration qui sera présenté lors du présent CST, la poursuite de la défense du pouvoir d'achat, avec en particulier l'alignement de la complémentaire santé au niveau de la Métropole, le passage des tickets restaurant à 10,80€, l'augmentation réglementaire de l'indemnisation du télétravail, la compensation des frais engagés pour utilisation d'un véhicule personnel à des fins professionnelles, mais aussi une réévaluation de la prime pouvoir d'achat générale accordée en 2022, ainsi que le versement de la prime annoncée le 12 juin dernier au montant maximal, pour les fonctionnaires qui perçoivent une rémunération mensuelle jusqu'à 3250 € brut.

Nous souhaitons d'ailleurs rappeler que nos organisations syndicales qui ont participé activement à la lutte contre la réforme des retraites portent encore la voix des agents à ce sujet et que les mesures prises par la Municipalité qui pourraient adoucir cette réforme inique seront les bienvenues.

En effet, après des semaines de tensions extrêmes et de mobilisations considérables portées par une unité syndicale inédite, nous regrettons de constater la persistance de l'autisme dont fait preuve le Gouvernement sur ce dossier de la réforme des retraites. Ce dialogue de sourd instauré par le Gouvernement n'est pas de nature à apaiser la colère des salariés et des agents publics à qui il revient de porter seuls, par l'allongement de la durée de leur travail, la réduction du niveau de la dette.

Le démantèlement du modèle social français conçu par le Conseil National de la Résistance, ne saurait être la réponse à la volonté des marchés d'imposer à la France des réformes structurelles.

Nous souhaiterions également attirer à nouveau votre attention sur la nécessité de pourvoir en moyens suffisants bon nombre de directions qui ploient sous des missions en extension alors que leurs ressources ont fortement diminué dans le même temps. Les équipes concernées s'effondrent, et le service rendu aux marseillais en est directement impacté.

Concernant certains des dossiers présentés ce jour, nous prenons actes de la décision de créer 2 nouvelles DGA :

- la DGA au quotidien
- la DGA relations extérieures et grands projets.

Par cette décision, nous sommes heureux que la nouvelle équipe municipale engage en quelque sorte, son chemin de Damas en reconnaissant implicitement, la maladresse d'avoir voulu resserrer exagérément le haut de l'organigramme en réduisant de manière inconsidérée le nombre de DG sans se donner un temps d'observation du fonctionnement de l'existant.

Bien évidemment, les goulets d'étranglement qui ont été ainsi créés sont à l'origine de thromboses qui ont ralenti l'instruction de certains dossiers.

Nous saluons donc votre décision de libérer davantage les énergies et nous vous invitons même à amplifier l'exercice en décongestionnant une autre DGA colossale; la DGAJSP, en donnant à la PM; bras armé du Maire concernant ses pouvoirs de police; toute l'agilité nécessaire pour lutter contre les désordres urbains, en créant une DGA à part entière, dédiée à la sécurité.

Enfin ce CST doit clore théoriquement la séquence de réorganisation de l'administration municipale engagée à la suite de l'accession au pouvoir de la nouvelle majorité.

Cette réorganisation porte un double anathème ; celui de sa durée anormalement longue pour une pleine réussite de ce type d'exercice et celui de la violence inouïe qui a été utilisée envers les personnels en place et qui ont vécu (et continuent de vivre encore) une véritable purge dans des conditions indignes.

Monsieur le Président cet événement marquera à jamais comme une marque au fer rouge la conscience collective de cette institution qu'est la ville de Marseille.

Nous savons que vous êtes sensible aux conséquences traumatisantes laissées par l'application zélée des préceptes du tristement célèbre modèle France Télécom.

Monsieur le Président nous vous le disons solennellement sans haine mais sans oubli : personne ne méritait un tel traitement...

Nous espérons que cette deuxième partie du mandat saura, non pas rattraper, car le mal est fait, mais au moins apaiser ce traumatisme collectif avec des avancées concrètes sur les sujets cités plus haut....

Nous comptons sur votre aide et votre accompagnement. Merci pour votre attention.

À TOUTES FINS UTILES ...

LA CAP TECHNIQUE PAR CATÉGORIE SERA ORGANISÉE

LE 27 SEPTEMBRE 2023.

Petit rappel:

Les CAP sont consultées à l'initiative de l'Administration sur des projets de décision individuelle:

- Refus de titularisation et licenciement en cours de stage pour insuffisance professionnelle ou faute disciplinaire
- Licenciement après 3 refus de postes proposés en vue d'une réintégration à la fin d'une disponibilité
- Licenciement pour insuffisance professionnelle
- Licenciement suite au refus du ou des postes proposés en vue d'une reprise de fonctions à la fin d'un congé de maladie ordinaire, d'un congé de longue maladie ou de longue durée si le refus n'est pas fondé sur un motif valable lié à l'état de santé
- Décision refusant un congé pour formation syndicale



ENSEMBLE
Ville de Marseille



Les CAP sont consultées, en formation disciplinaire, sur les projets de sanction disciplinaire des 2e, 3e et 4e groupes à l'égard des fonctionnaires.

Les CAP sont également consultées, à l'initiative de l'Administration, en cas de demande par un fonctionnaire de réintégration dans les circonstances suivantes :

À la fin d'une période de privation des droits civiques

À la fin d'une période d'interdiction d'exercer un emploi public

En cas de réintégration dans la nationalité française

Une CAP peut être consultée, à la demande d'un fonctionnaire, sur les projets de décision individuelle suivants :

Refus d'une disponibilité

Refus de temps partiel, litige relatif aux conditions de travail à temps partiel

Refus d'une démission

Demande de révision du compte rendu d'un entretien professionnel annuel

Refus d'une 1re demande ou d'une demande de renouvellement de télétravail

Refus d'une demande de congés épargnés sur un compte épargne-temps



**Donc
si vous êtes
dans l'une de ces
situations,
pensez à
formuler vos
demandes, et à
nous solliciter
pour vous
assister !..**

RÉORGANISATION, RATIONALISATION ??? ...

La réorganisation avait entre autres objectifs affichés de diminuer le nombre d'unités de décision estimées trop nombreuses, coûteuses, et chronophages dans le circuit des décisions

(DGA/Directions/Services/Divisions /Missions etc...)

Après 3 ans de bouleversements et de travail laborieux voici le résultat qui n'est certainement pas final !



Entités (hors mairies de secteur)	2020	2023
D.G. (A) + DGS	14	10
Directions	74	52
Pôles	0	35
Services	143	148
Divisions*	0	0
Cellules particulières (pôle ancienne définition, Lab, missions, etc.)	10	33
TOTAL	241	278

* divisions non comptabilisées car non finalisées

... ça se passe de commentaire.....

ÉTONNANT?...

Cette "invitation" ... "obligatoire" à participer au séminaire managérial ..est plutôt curieuse !
Avait-on la crainte de n'y voir pas grand monde sans cette injonction ?...

Et que dire aussi à celles et ceux qui n'ont pas été invité(e)s (oubli, erreur, persona non grata ...?)

Date : 08/06/2023 09:56 (GMT+01:00)
À : séminairemanagerial <seminairemanagerial@marseille.fr>
Objet : Séminaire Managérial 16 juin 2023 - Plus que quelques heures pour confirmer votre participation !



Bonjour à tous,

Vous avez été convié(e) au Séminaire Managérial de la Ville de Marseille organisé le vendredi 16 juin 2023, au Palais des Sports.

Vous n'avez pas encore confirmé votre participation au Séminaire : c'est le dernier moment pour le faire !
Connectez-vous à l'adresse suivante avant ce soir : <https://seminairemanagerial.e.mrs.fr/> (site accessible connecté au wifi Ville de Marseille).

Pour que votre confirmation de participation soit complète, vous devez également choisir une thématique pour l'atelier managérial organisé l'après-midi.

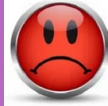
IMPORTANT - Nous vous rappelons que votre présence à cet événement est obligatoire. Si vous êtes dans l'impossibilité d'y assister, nous vous remercions de bien vouloir en informer votre manager et le notifier sur ce même lien <https://seminairemanagerial.e.mrs.fr/>. Les réponses par mail ne sont pas prises en compte.

Merci pour votre retour !

En cas de questions, vous pouvez nous contacter à l'adresse suivante : seminairemanagerial@marseille.fr

L'équipe Animation Managériale



**CARTON ROUGE****TRAITEMENT DE CERTAINS CAS INDIVIDUELS****- MAUVAISE VOLONTÉ ? DÉSORGANISATION ? DÉSINTÉRÊT ? -**

Depuis de nombreux mois , nous intervenons pour des cas individuels auprès des DGA concernés et de la DRH.

Qu'il s'agisse de problèmes de mobilité, de harcèlement, de RIFSEEP ou autres, force est de constater que pour certains d'entre eux, ça bloque quelque part !!!

La plupart sont traités et nous en remercions les services concernés. Par contre, pour les demandes de rattrapage des RIFSEEP largement inférieurs à la médiane des groupes/sous-groupes d'emplois, nous avons le net sentiment d'une volonté de la DGAtransfo et de la DRH de ne pas donner suite aux directives pourtant claires du DGS à ce sujet en août dernier...

Le DGS avait pourtant été clair : "avis favorable pour étudier avec bienveillance et en lien avec le DGA concerné ces demandes de rattrapage..."

Pourquoi donc une telle inertie pour traiter ces dossiers ?
Pourquoi ne pas respecter les consignes du DGS?



à suivre....

**Il serait temps que cela change !
Nous avons relancé le DGS, et
la DGAtransfo à ce sujet..**

**LE TÉLÉTRAVAIL, DES RÈGLES RESTRICTIVES INIQUES****PETIT RAPPEL DE DOCTRINE INTERNE:**

La convention de télétravail constitue normalement un **accord individuel** entre le responsable hiérarchique et l'agent demandeur.

Elle est signée en fonction du poste de travail du demandeur , de ses contraintes et des tâches à effectuer. Elle tient compte aussi de la "maturité" de l'agent à assumer des missions en télétravail ...

Alors , pourquoi faut-il que certain(e)s DGA rajoutent une couche de règles restrictives au règlement interne du télétravail en généralisant des règles propres à leur DGA et en restreignant le champ de celles qui ont été votées lors d'un CT de 2022?

EXEMPLES :

- établissement d'une règle générale visant à limiter le nombre de jours de télétravail à **tous les demandeurs quel que soit leur profil**
- révision sans préavis de toutes les conventions sans attendre l'échéance de chacune , avec diminution , voire suppression du télétravail

Comment considérer ces décisions générales, si ce n'est comme une punition collective, un abus de pouvoir, un manque de confiance, une méconnaissance des règles élémentaires du droit administratif, ou tout simplement une fois de plus de l'amateurisme en matière de management ?...

MÉDECINE DU TRAVAIL

C'est grave ! il n'y a plus suffisamment de médecins du travail nulle part !

C'est un métier en tension nous dit-on !

En attendant, notre médecine du travail est désertée à un tel point que la VDM doit faire appel à notre ancienne directrice de la médecine du travail , retraitée , qui veut bien venir en renfort quelques heures par semaine !

Il serait aussi fait appel à des médecins vacataires venus de loin , à qui la VDM paierait le transport ...!

Mais comment en est-on arrivé là ?

- Pas d'anticipation sur les départs à la retraite?
- Impossibilité de fidéliser des nouvelles recrues tant la désorganisation et le nombre de cas difficiles l'emportent sur l'intérêt du métier?
- Rémunération insuffisante ? (*la grille des vacations vient d'ailleurs d'être revue*)
- Peu d'attrait pour notre Ville compte-tenu de sa réputation...?

En attendant, c'est l'enfer pour celles et ceux qui ont besoin de passer par le médecin du travail pour notamment:

- passer en mi-temps thérapeutique
- obtenir une aptitude
- changer de filière
- s'entretenir d'une souffrance physique ou psychologique au travail

Et que dire des visites médicales obligatoires au minimum tous les 5 ans (3 ans pour certains métiers) ?

Depuis quand, n'avez-vous pas passé personnellement cette fameuse visite ?!

Rappelons que la responsabilité pénale de l'employeur peut être engagée s'il ne respecte pas ses obligations en matière de suivi médical obligatoire ...

Alors, pourquoi ne pas mutualiser nos besoins avec ceux d'autres collectivités locales, ceux de l'APHM, ou d'autres entreprises par le biais de conventions , et ainsi mutualiser les médecins du travail de chaque organisme ?

Nos O.S. insistent auprès de l'Administration pour qu'elle explore toutes les pistes possibles en vue de résoudre ce problème!



SÉGUR DE LA SANTÉ

La crise sanitaire a montré combien le secteur médico-social manquait cruellement de personnel. Pour rendre cette filière attractive, le gouvernement a décidé d'une revalorisation des salaires par le biais d'un complément de traitement indiciaire de 49 points d'indice majoré / mois . Cette revalorisation fait suite au Ségur de la Santé.

Outre le fait de représenter une reconnaissance de la pénibilité des fonctions exercées par ces personnels, ce complément représente un pouvoir d'achat supplémentaire, aspect qui devient désormais incontournable dans le contexte actuel, ainsi qu'un supplément pour le calcul de la retraite.

C'est aussi en tant que collectivité attractive que la municipalité doit enfin consentir à verser celui-ci qui revient aux agents concernés (travailleurs sociaux-éducatifs, personnel des crèches, personnels d'animation...).

La reconnaissance pécuniaire qui leur revient de plein droit pourrait être un levier pour amoindrir les revendications et par là-même pouvoir assurer sereinement une mission de service public qui fonctionne depuis trop longtemps en mode dégradé.

C'est aussi un outil d'attractivité pour les jeunes générations qui arrivent sur le marché de l'emploi alors que le départ massif à la retraite de la génération des baby-boomers doit être anticipé.

Voilà presque un an bientôt que nous réclamons la mise en place de ce dispositif pourtant réglementaire qui ne devrait même pas nécessiter de discussions, et ce d'autant plus que le nombre de bénéficiaires est infime au regard d'autres dépenses que l'Administration accepte par ailleurs d'effectuer ...

**Nos O.S. CFTC CFE-CGC demandent
à l'Administration de donner suite à cette
demande.**



CLIN D'OEIL ...



** principe selon lequel la quantité d'énergie nécessaire pour réfuter des sottises (...) est supérieure à celle nécessaire pour les produire.
Ainsi s'il est facile de créer une fausse information, sur le fond et sur la forme, en quelques minutes, il faudra probablement plusieurs heures pour démonter chaque point et montrer la fausseté de l'ensemble...*

LA LOI DE BRANDOLONI *

CAS PRATIQUE AU SEIN DES SERVICES MUNICIPAUX ?

Cela pourrait s'appliquer ...

- aux multiples interventions publiques qui annoncent que notre Administration et ses agents sont désormais heureux et sauvés par la nouvelle équipe aux manettes, en faisant fi du traumatisme laissé par la réorganisation ;
- aux affirmations internes dans certaines DGA qui ignorent les dysfonctionnements liés au manque de moyens ;
- à la principale raison de la purge des cadres qui se résume au fait d'avoir " fait carrière sous Gaudin..."



Agents exposés aux risques de fortes chaleurs ...



ENSEMBLE

Ville de Marseille

CFE
CGC

cftc

L'Institut national de recherche et de sécurité (INRS) considère qu'au-delà de 30 °C pour un salarié sédentaire, et de 28°C pour un travail nécessitant une activité physique, la chaleur peut constituer un risque pour les salariés. L'INRS indique aussi que le travail par fortes chaleurs et notamment **au-dessus de 33 °C présente des dangers.**

En pratique, si les températures dépassent les 30 °C, la situation doit donc être considérée comme sérieuse.

Quelles solutions l'employeur doit mettre en place rapidement ?

1- L'employeur doit intégrer le risque de fortes chaleurs dans sa démarche d'évaluation des risques professionnels et dans l'élaboration d'un document unique d'évaluation des risques.

2- **L'employeur doit également penser à mettre en place un plan canicule et prévoir des mesures concrètes telles que :**

- Aménager le temps de travail avec des temps de pause fréquents
- Mettre à disposition de l'eau potable et fraîche pour la boisson (à proximité des postes de travail si possible)
- Isoler les locaux et les rafraîchir avec un dispositif efficace ←
- Automatiser certaines tâches
- Favoriser le télétravail ←

NOS ORGANISATIONS CFTC - CFE / CGC ONT DEMANDÉ À L'ADMINISTRATION DE METTRE TOUTES LES MESURES EN OEUVRE POUR NOS COLLÈGUES QUI SOUFFRENT ACTUELLEMENT DE LA CHALEUR

(FAUCHIER, SALENGRO, GRAND HORIZON NOTAMMENT ...) ET POUR ANTICIPER LES MOIS D'ÉTÉ À VENIR...MAIS AUSSI POUR LES AGENTS DES ÉCOLES ET DES CRÈCHES !

*N'hésitez pas à faire valoir vos droits ou à saisir vos représentants à la formation spécialisée du CST en charge des conditions de travail
tel: 04 65 85 97 45
mail: chsct.cftc.cfecgc@gmail.com*

Discrimination à l'embauche....!?



La purge s'étendrait-elle désormais aux enfants des personnels qui ont eu l'outrecuidance de travailler "sous Gaudin" ???

En effet, alors qu'ils avaient reçu un accord, qu'ils avaient fourni leurs documents administratifs et que certains contrats étaient même signés, l'Administration a fait savoir (oralement, parce qu'on sait que c'est totalement illégal et discriminatoire) à des candidats vacataires (pour des emplois saisonniers glamour comme de "dame pipi" sur les plages , ou fossoyeur dans les cimetières par exemple) que leur candidature était finalement rejetée parce qu'ils étaient enfants d'employés municipaux....

Les contrats instruits en bonne et due forme par la DRH auraient semble-t-il été bloqués au Cabinet du Maire....

On touche le fond ! Heureusement que les temps ne sont pas trop troubles ! En d'autres lieux et autres temps, on finissait au goulag pour de simples liens familiaux

Les effets sont sans commune mesure, mais la manière procède bien d'un même concept idéologique...

Mais qu'on se rassure, certains nouveaux venus, eux, bénéficient de recrutements familiaux ...



Alors que l'inflation a tendance à s'enkyster en 2023 avec une hausse de 6% au mois d'avril en France, portée par les hausses continues des prix des produits alimentaires qui atteignent plus de 15%, les fonctionnaires continuent de perdre du pouvoir d'achat.

Si la plupart des États européens ont déjà programmé pour cette année des hausses de rémunération pour leurs fonctionnaires, en France, toute revalorisation salariale apparaît comme un coût et pire, la perte de pouvoir d'achat est un gain pour les finances publiques...!

Les longues périodes de gel du point d'indice entre 2010 et 2016, et de 2017 à 2022, alors que le SMIC suivait lui à peu près l'inflation, ont provoqué un tassement vers le bas des grilles de nos salaires.

Ainsi aujourd'hui un lauréat du concours d'attaché (catégorie A) gagne en début de carrière environ 130€ de plus que le SMIC...

Même en comptabilisant la revalorisation historique du point d'indice de 3.5% concédée en 2022, et l'annonce de 1.5% au 1er juillet 2023, les fonctionnaires subissent un déclassement vertigineux qui explique la perte d'attractivité des carrières publiques, 60 000 postes cherchant preneurs!

Les autorités municipales doivent se pencher en urgence sur cette question et apporter des solutions complémentaires !

Aussi , nos organisations syndicales CFTC/ CFE-CGC demandent le versement de la "prime pouvoir d'achat" annoncée le 12 juin dernier au montant maximal de 800€ brut à ceux qui gagnent jusqu'à 3250€ brut/mois



Nous rappelons que nous avons déjà eu l'occasion de proposer d'autres mesures du soutien du pouvoir d'achat comme:

- l'augmentation de la part patronale à la couverture santé pour tous, avec un alignement à minima, sur le montant de la participation que verse la Métropole à son personnel, soit 65€/mois
- la réévaluation de l'indemnité télétravail
- une nouvelle augmentation des tickets restaurant à 10.80€, en utilisant les possibilités accordées par la Loi de Finances rectificative du 1er septembre 2022
- une augmentation générale du RIFSEEP, pour tous les grades et toutes les fonctions.

À VISIONNER SUR NOTRE SITE:

**"L'INFLATION UN DANGER
POUR L'EMPLOI ?"**

**ÉMISSION TRANSVERSALE
CFE-CGC PACA**



MESURES SALARIALES: CE QUI VA ÉVOLUER

DATE D'APPLICATION	ELEMENTS IMPACTES
Au 1 ^{er} juillet 2023	Point d'indice augmenté de 1,5%
Au 1 ^{er} janvier 2024	5 points d'indice majoré rajoutés à tous les agents des 3 versants
Au 1 ^{er} juillet 2023	1 à 9 points d'indice majoré rajoutés sur les grilles des trois grades des cadres d'emplois de catégorie C et sur le bas des grilles des premiers grades des cadres d'emplois de catégorie B
En 2024	Une prime de 300 à 800€ pourrait être versée aux agents dont la rémunération brute ne dépasse pas 3250€ (régime indemnitaire compris) si et seulement si la collectivité délibère dans ce sens
GIPA 2023	La Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat est reconduite (rappel : cette indemnité est versée aux agents dont le traitement aurait évolué moins vite que l'indice des prix à la consommation sur une période de 4 ans)
Indemnité « nuitée hôtelière »	+10%
Indemnité « repas »	+10% soit une revalorisation de 17,50€ à 19,25€
Abonnement de transport	Prise en charge relevée de 50% à 75%
Barème de monétisation des jours CET réévalué	Catégorie A montant brut du jour épargné passe de 135€ brut à 150€ brut Catégorie B montant brut du jour épargné passe de 90€ brut à 100€ brut Catégorie C montant brut du jour épargné passe de 75€ brut à 83€ brut



RAPPEL UTILE

Temps de travail:

De quels moyens disposent les agents en cas de non-respect des garanties minimales de temps de travail ?

L'article 3 du décret n°2000-815 du 15 août 2000 prévoit que :

- la durée quotidienne de travail ne peut excéder 10 heures ;
 - l'amplitude maximale journalière de travail est fixée à 12 heures ;
 - aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 heures sans pause d'une durée de 20 minutes ;
- Les collectivités territoriales ne peuvent déroger à ces règles qu'en deux situations :
- soit lorsque l'objet même du service public en cause l'exige en permanence (ex : protection des personnes) ;
 - soit lorsque des circonstances exceptionnelles le justifient sur une période limitée après en avoir informé le CST.

Télétravail

Quels sont les frais de télétravail déductibles ?

Parmi les frais déductibles, figurent notamment :

- frais de communication (ex : abonnement internet) ;
- frais de fournitures et d'imprimés (ex : encres, ramettes) ;
- achat de mobilier et matériel informatique ;

BULLETIN DE PAIE: CE QUI DEVRAIT EN PRINCIPE CHANGER...LA DRH EST-ELLE PRÊTE ?

La présentation du bulletin de paie va évoluer à partir du 1^{er} juillet 2023, avec l'objectif de mieux informer les agents sur les ressources prises en compte pour le calcul de leurs droits à certaines prestations sociales comme la prime d'activité ou le RSA et de simplifier certaines informations. Ainsi, le bulletin de salaire fera apparaître une nouvelle rubrique, libellée « montant net social ».

C'est l'arrêté du 31 janvier 2023 publié au Journal officiel du 7 février 2023 qui fixe les libellés, l'ordre et le regroupement des informations figurant obligatoirement sur le bulletin de salaire et qui introduit cette nouvelle rubrique.

Ce "montant net social" correspond au montant des revenus pris en compte pour le calcul de certaines prestations sociales comme la prime d'activité ou le RSA. Il permettra aux salariés de retrouver facilement les ressources à déclarer à la Caf ou à la MSA pour bénéficier de leurs droits. Cette mention sur le bulletin simplifiera les démarches des allocataires qui n'auront plus à calculer le revenu « net » à déclarer aux organismes sociaux et réduira aussi les risques d'erreur dans les déclarations de ressources.

L'arrêté simplifie également les modèles de bulletins de paie, pour les salariés comme pour les employeurs :

- les libellés seront plus lisibles et hiérarchisés ;
- les cotisations et contributions sociales obligatoires qui sont déduites de la rémunération brute pour calculer le revenu net « social », seront isolées des cotisations à des régimes facultatifs, et des autres retenues ou versements ;
- l'harmonisation de l'affichage de certains avantages, remboursements ou déductions permettra aux salariés de mieux comprendre le montant net qu'ils reçoivent.

D'autre part, certaines informations, n'ayant aucun effet pour les droits des salariés et dont le calcul était complexe, seront supprimées comme le montant total des allègements de cotisations payées par les employeurs par exemple.

TRANSITION ÉCOLOGIQUE / CESSIION DU MATÉRIEL INFORMATIQUE RÉFORMÉ AUX AGENTS

En vue de limiter la production de déchets informatiques, les personnes publiques doivent mettre en œuvre les actions nécessaires au réemploi et à la réutilisation des matériels informatiques réformés (décrets du 12 avril 2023)

Les modalités de réemploi et de réutilisation de ces matériels doivent atteindre à minima les objectifs suivants:

- 2023: 25%
- 2024: 35%

Pour atteindre ces objectifs, **les collectivités peuvent, par exemple, faire don à leurs agents du matériel réformé**, à la condition que la valeur unitaire du matériel cédé gratuitement n'excède pas 300€..

Alors à quand ce dispositif au sein de nos services ? Va-t-il falloir un "Lab" dédié ?...



CHÔMAGE: LA TRANSMISSION TARDIVE DE L'ATTESTATION EMPLOYEUR EST UNE FAUTE

Les agents contractuels et les fonctionnaires ont droit aux allocations chômage si, aptes au travail, et recherchant un emploi, ils satisfont à des conditions d'âge et d'activité antérieure et que la privation d'emploi peut être considérée comme involontaire (art. L.5422-I et L.5424-I du code du travail)

Au moment de l'expiration ou de la rupture du contrat, l'employeur doit délivrer une attestation "employeur permettant à l'agent concerné d'exercer ses droits à allocation et les transmet au Pôle Emploi. Cette attestation mentionne notamment le motif de la rupture et le montant des rémunérations des 24 ou 26 derniers mois. Elle présente un caractère obligatoire et doit être transmise dans un délai permettant à l'agent d'effectuer ses démarches rapidement.



Notre Administration tarde beaucoup à délivrer ces attestations: plus de 3 mois d'attente et prend donc le risque de se mettre en faute....

Les impacts sur les carrières longues

Les deux premiers décrets visant à mettre en œuvre la réforme des retraites à compter du 1er septembre 2023 viennent de paraître. Ils apportent des précisions sur le relèvement de l'âge légal de départ de 62 à 64 ans et les possibilités de départs anticipés pour les personnes pouvant prétendre au dispositif « carrière longue » ou « handicap ».

Plus précisément, ce texte apporte des détails concernant les agents de la fonction publique qui voient, eux aussi, leur âge de départ augmenter.

Leur âge légal sera bien relevé de 52 à 54 ans pour les fonctionnaires « super-actifs » et de 57 à 59 ans pour les fonctionnaires de catégorie « active » avec, en parallèle, comme pour les salariés, une hausse de la durée d'assurance requise pour le taux plein.



Le calendrier applicable aux personnes en carrière longue à partir du 1er septembre 2023

Date/année de naissance	Âge à partir duquel un départ anticipé est possible	Début d'activité cotisée enregistrée avant
du 01/09/1961 au 31/12/1961	58 ans	16 ans
	60 ans	20 ans
1962	58 ans	16 ans
	60 ans	20 ans
du 01/01/1963 au 31/08/1963	58 ans	16 ans
	60 ans	20 ans
du 01/09/1963 au 31/12/1963	58 ans	16 ans
	60 ans	18 ans
	60 ans + 3 mois	20 ans
1964	58 ans	16 ans
	60 ans	18 ans
	60 ans + 6 mois	20 ans
1965	58 ans	16 ans
	60 ans	18 ans
	60 ans + 9 mois	20 ans
1966	63 ans	21 ans
	58 ans	16 ans
	60 ans	18 ans
1967	63 ans	21 ans
	58 ans	16 ans
	60 ans	18 ans
1968	61 ans + 3 mois	20 ans
	63 ans	21 ans
	58 ans	16 ans
1969	60 ans	18 ans
	61 ans + 6 mois	20 ans
	63 ans	21 ans
1970	58 ans	16 ans
	60 ans	18 ans
	61 ans + 9 mois	20 ans
	63 ans	21 ans
	58 ans	16 ans
	60 ans	18 ans
	62 ans	20 ans
	63 ans	21 ans
	60 ans	18 ans

Réforme des retraites à quel âge puis-je partir?

→ Vous êtes fonctionnaire de catégorie sédentaire

L'âge à partir duquel vous pouvez partir à la retraite dépend de votre date de naissance :

Tableau - Âge à partir duquel vous pouvez partir à la retraite

Vous êtes né :	Vous pouvez partir en retraite à partir de :
Avant le 1 ^{er} septembre 1961	62 ans
Entre le 1 ^{er} septembre 1961 et le 31 décembre 1961	62 ans et 3 mois
En 1962	62 ans et 6 mois
En 1963	62 ans et 9 mois
En 1964	63 ans
En 1965	63 ans et 3 mois
En 1966	63 ans et 6 mois
En 1967	63 ans et 9 mois
À partir du 1 ^{er} janvier 1968	64 ans

→ Vous êtes contractuel

L'âge à partir duquel vous pouvez partir à la retraite dépend de votre date de naissance :

Tableau - Âge à partir duquel vous pouvez partir à la retraite

Vous êtes né :	Vous pouvez partir en retraite à partir de :
Avant le 1 ^{er} septembre 1961	62 ans
Entre le 1 ^{er} septembre 1961 et le 31 décembre 1961	62 ans et 3 mois
En 1962	62 ans et 6 mois
En 1963	62 ans et 9 mois
En 1964	63 ans
En 1965	63 ans et 3 mois
En 1966	63 ans et 6 mois
En 1967	63 ans et 9 mois
À partir du 1 ^{er} janvier 1968	64 ans

4/ NOS PARTENAIRES À VOTRE SERVICE !

MUTUELLES ET ASSURANCES

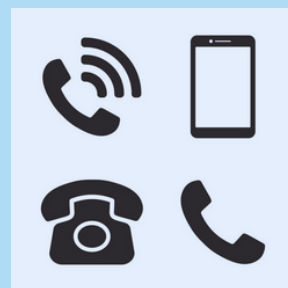
 <p>Mutuelle des Services Publics</p>	<p>CONTACT marseille@mutuelle-msp.fr 09 69 32 21 39</p>	 <p>mutualp</p>	<p>CONTACT infolabellisation@gmail.com 06 49 55 15 87</p>	 <p>AVE HG CONSEILS GAGNER EN POUVOIR D'ACHAT EN RENEGOCIANT VOS ASSURANCES</p>	<p>CONTACT contact@avegh-assurances.com 06 49 55 15 87</p>
 <p>mgas MUTUELLE SANTÉ PREVOYANCE SERVICES</p>	<p>CONTACT cyrille.vila@mgas.fr 06 31 25 87 97</p>	 <p>INTÉRIALE</p>	<p>CONTACT magali.gioanni@interiale.fr 07 86 36 47 10</p>	 <p>COUPE DU MONDE RUGBY FRANCE 2023 GMF SPONSOR OFFICIEL</p>	<p>CONTACT Eric LAURENT Chargé de développement Externe 0607055637 elaurent@gmf.fr</p>

UN ACCOMPAGNEMENT PERSONNEL

 <p>Chambre Syndicale de la Sophrologie</p>	<p>Sophrologue</p>  <p>CAROLINE MARINI SOPHROLOGUE CERTIFIEE</p>	<p>CONTACT 06 81 16 99 34 consultations au cabinet, à domicile ou téléconsultations</p>	<p>Avocat</p>  <p>AMINE TAIEBI Avocat au Barreau</p>		<p>CONTACT 07 63 26 22 53 consultations au cabinet et possibilité de rdv le dernier mercredi du mois au local syndical</p>
--	---	---	--	---	--

DES OFFRES DE LOISIRS ET VACANCES

<p>VOYAGISTE - EXCURSIONS COURTS SÉJOURS</p>   	<p>CONTACT transmedtour.fr 06 23 25 60 44</p> 
<p>CENTRE DE VACANCES</p>  	<p>CONTACT contactevacancesleolagrange.com 04 82 29 02 79</p> 



NOS COORDONNÉES TÉLÉPHONIQUES CHANGENT !

**Pour nous joindre par téléphone,
vous devez désormais composer le
04 65 85 97 45**

RETROUVEZ-NOUS AUSSI SUR NOS SUPPORTS DE COMMUNICATION

@ ensemblegccftc@gmail.com

Ensemble CFTC et CFE-CGC



ensemble_cftc_cfe_cgc



Ensemble Cftc et Cfe/Cgc Marseille



<http://www.ensemblegccftcvdm.fr/>