

ENSEMBLE

Ville de Marseille



ÉDITO

Cher(e)s collègues,

Nous voici de retour après un été très chaud!

Certains d'entre vous l'ont d'autant plus ressenti que les installations de climatisation sur leur lieu de travail présentaient les mêmes symptômes que notre Administration : *usure, signes de fatigue, manque d'entretien, abandon ou déconstruction, remplacement de vieilles pièces pourtant utiles et encore en état de marche par de nouvelles pièces détachées totalement inadaptées à une grosse machinerie complexe...*

Le résultat fut le même malgré les efforts des uns et des autres: *impuissance, inefficacité, dégradation, puis panne totale ...*

Il aura cependant suffi de quelques interventions techniques à bon escient pour remettre en marche les équipements d'air conditionné.

Ce n'est, hélas, pas si simple pour ce qui concerne notre Administration, partie pour poursuivre sa lente dégradation. Après une réorganisation sans fin, un "chamboule tout" des agents en capacité de piloter, le départ du DGS qui va nécessiter d'établir des liens de confiance avec sa remplaçante, on aborde désormais la perspective des difficultés liées à des procédures transverses impossibles à mettre en œuvre pour des raisons de manque de moyens, de combats d'égos, de "féodalisation" de l'administration - chaque DGA semblant agir pour le compte de son fief...

Partout, c'est la même constatation : les projets ne sortent pas, les moyens attendus n'arrivent pas, les départs s'accélèrent (il y en aurait eu 400 depuis le début 2023), les ambitions diminuent, les services rendus à la population ne paraissent pas meilleurs qu'avant, le respect de la réglementation passe de plus en plus au second plan...

Ce n'est pas facile de travailler dans un tel contexte!

Alors, il va falloir trouver un autre intérêt pour redonner du sens au travail : un RIFSEEP enfin transformé à votre profit, des LDG plus équitables, des cycles de travail améliorés, des mesures de sauvegarde du pouvoir d'achat..., et espérons-le encore, la confiance retrouvée de la part de nos hautes instances...!

C'est tout cela que nous défendons sans relâche pour vous.

Les premières réunions sur une partie de ces sujets sont enfin fixées cet automne, après plus de deux ans d'insistance.

Nous comptons bien faire évoluer ces conditions pour qu'à défaut d'un sens au travail classique, vous motivant à vous lever le matin pour travailler, vous puissiez au moins bénéficier de conditions de travail largement améliorées.

La tâche sera rude, mais nous voulons encore y croire !



SOMMAIRE

1/ DU CÔTÉ DE NOTRE ADMINISTRATION	p 2 - 8
2/ INFOS UTILES	p 9
3/ RÉFLEXIONS	p 10 - 13
4/ QUELQUES DATES À RETENIR	p 14
5/ NOS PARTENAIRES	p 15



CE QUI COMMENCE À "FRÉMIR":

Deux réunions sont organisées sur des sujets que nous avons demandé d'aborder depuis de très nombreux mois déjà:

le 6 septembre 2023**RÉFORME DE LA COMPLÉMENTAIRE SANTÉ**

la situation actuelle au regard des textes est la suivante...

**Nous défendons:**

- **une augmentation de la participation employeur pour tous à 63€/mois minimum ;**
- **un bonus supplémentaire pour les agents en situation sociale précaire (famille mono-parentale, indice faible de parent isolé...);**
- **le maintien du choix individuel de la mutuelle ;**
- **un contrat prévoyance en sus de la mutuelle ;**

Les principales mesures de l'évolution de la protection sociale complémentaire (Au 01/01/2025 pour la complémentaire prévoyance / Au 01/01/2026 pour la complémentaire santé)

Le dispositif devient obligatoire pour les collectivités territoriales.

Elles auront le choix entre plusieurs dispositifs :

- Adhésion des employeurs publics à une convention de participation conclue par les centres de gestion
- Labellisation et conventionnement direct (*les agents sont libres d'adhérer à une mutuelle, assurance ou institution de prévoyance de leur choix*)
- Le contrat collectif à adhésion obligatoire des agents publics conclu après mise en concurrence
- Le contrat collectif à adhésion facultative des agents publics conclu après mise en concurrence

Sur les garanties minimales liées à la Prévoyance (fonctionnaire et contractuels) :

La participation sera au minimum de 7€/mois

Mise en place d'un panier minimal de couverture au titre du risque "prévoyance" (*indemnités journalières complémentaires garantissant une rémunération nette équivalente à 90 % du traitement indiciaire + NBI avec déduction des prestations versées par l'employeur ou tout autre régime obligatoire et 40 % du régime indemnitaire en complément des prestations versées par l'employeur ou tout autre régime obligatoire*).

L'accord collectif du 11/07/23 prévoit une couverture minimale de 90 % de rémunération globale de l'agent et une participation minimale de l'employeur à hauteur de 50% de la cotisation au titre des contrats de prévoyance à adhésion obligatoire à mettre en place.

le 12 septembre 2023**REFONTE DU RIFSEEP**

Notre RIFSEEP actuel relève d'une DCM de novembre 2019, qui a défini pour l'IFSE (*Indemnité de fonction et de sujétions de l'emploi*) des groupes de fonctions et sous-groupes de fonctions répartis entre les trois catégories (A/B/C) avec des montants à fixer entre une base (mini) et un plafond (maxi) ou de façon forfaitaire pour chaque sous-groupe de fonctions.

Il était initialement prévu une révision par tiers de ces montants ; ce qui n'a jamais été effectué.

De même, le CIA (*complément individuel annuel*), destiné à récompenser un investissement particulier durant l'année de référence, n'a jamais vraiment été "normalisé" et n'a été utilisé qu'à quelques occasions sans règles claires et générales.

Nous défendons:

- **la rationalisation et la simplification des groupes et sous-groupes de fonction (regroupement des fonctions comparables dans un même groupe, uniformisation des mini/maxi en retenant les montants les plus favorables) ;**
- **le traitement de tous les emplois de façon comparable avec la suppression des forfaits immuables des catégories C, et la création pour celles-ci d'une base et d'un plafond permettant des évolutions de l'IFSE des agents concernés ;**
- **des modalités collectives de révision régulière en vue de réévaluer ce régime indemnitaire, pour tenir compte en particulier de l'évolution du coût de la vie, et en dehors de toute considération d'individu ;**
- **une procédure de révision individuelle pour chaque situation d'IFSE manifestement sous-évaluée ;**
- **une procédure d'attribution récurrente d'un CIA plus transparente et tenant compte de toutes les sortes d'investissement (pas seulement les participations à des événements exceptionnels)**



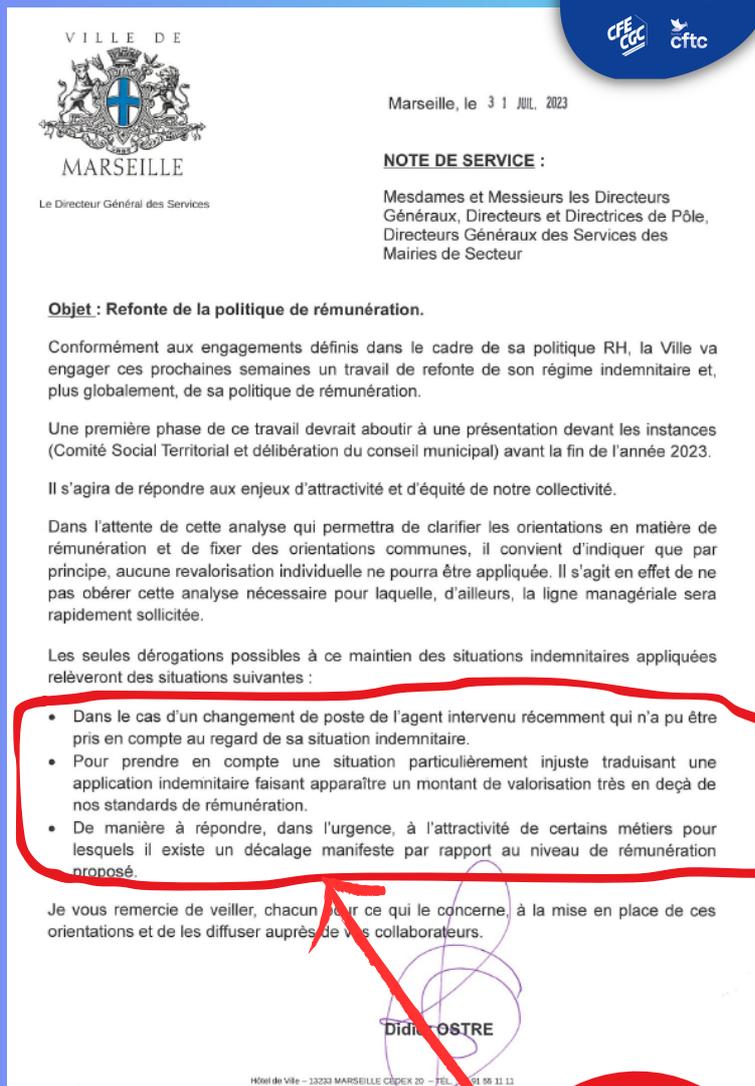
A propos du RIFSEEP et des demandes revalorisations individuelles ...

Voici la note qui a été adressée aux DGA, durant le courant de l'été qui pourrait laisser penser que les revalorisations individuelles demandées sont désormais au point mort ...

Pour ce qui nous concerne, nous considérons, que la refonte du RIFSEEP qui, rappelons-le autant de fois que nécessaire, consiste à **restructurer l'ossature complète du régime indemnitaire** n'a rien à voir avec une attribution individuelle qui se doit d'être **juste et équitable** au regard des fonctions exercées ou des changements de situation avérés.

C'est pourquoi, nous avons bien insisté auprès de Monsieur Adjoint Délégué en charge des Finances des Moyens Généraux, du Fonctionnement des services et de l'Administration Municipale à ce sujet.

Nous ne saurions accepter de la part de l'Administration qu'elle refuse purement et simplement d'étudier les cas qui lui sont soumis au motif que le chantier sur la refonte du RIFSEEP est en cours...



Nous continuerons de réclamer l'étude des cas individuels qui relèvent de l'une de ces trois situations !

SEMAINE DE 4 JOURS, ÇA FRÉMIT AUSSI...

Une expérimentation de la semaine de 4 jours est également dans les tuyaux. La DRH devrait nous en présenter bientôt les modalités et recueillir l'avis des O.S.

La concertation doit être menée sereinement et en tenant compte de toutes les observations des O.S.!

Rien n'est encore arrêté contrairement aux annonces du coucou qui croit toujours tout savoir avant les autres ! et continue avec constance à s'approprier les propositions qu'il n'a pas su faire lui-même ...

CE QUI CONTRARIE TOUJOURS AUTANT:

ENSEMBLE

Ville de Marseille

CFE CGC

CFTC

Désillusion, absence de réponses, et encore des changements à haut niveau...

DÉSILLUSION CONFIRMÉE

On pensait la réorganisation terminée, mais force est de constater que les prochains CST proposent encore des rapports d'ajustement.

Cette réorganisation des services a mal débuté, s'est mal poursuivie, a été entachée d'une certaine maltraitance des cadres et en cascade des équipes qui finissent déboussolées. Les moyens tant attendus sont aux abonnés absents. Tout n'est que façade, tel un décor de cinéma.

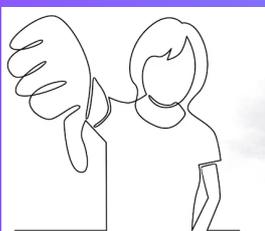
Nous ne disposons toujours pas, plus de trois ans après les élections municipales, d'un organigramme nominatif détaillé, ni d'un bilan réel et sérieux de ce qui ressemble à un sacré gâchis.

Cela restera un archétype de l'échec dans le domaine de la réorganisation ; un cas à étudier à l'INET, dans les années à venir sur ce qu'il fallait surtout ne pas faire.

Notre Ville brille encore par ses errements.

Quelle désillusion pour toutes celles et ceux qui avaient tant espéré un renouveau, une véritable modernisation et une nouvelle flamme pour leur administration !

$$\text{DÉCEPTION} = \frac{\text{ESPÉRANCE}}{\text{RÉALITÉ}}$$



Et vous ?
Vous y retrouvez-vous
dans tout cela?



DES RÉPONSES TOUJOURS EN ATTENTE

- l'application du Ségur de la santé : *c'est pour quand ?*
- la réforme des méthodes de LDG : *pour quand, une réponse formelle?*
- des solutions pour la médecine du travail: *on en est où ?*
- la révision de la procédure de remboursement des trop perçus, *on attend quoi ?*
- le détail de l'agenda social pour les mois et années à venir : *toujours l'Arlésienne?*
- les questions de pouvoir d'achat (*cf. page 7 ci-après*)
- le projet de nouveaux statuts du CAS (*que la Métropole va quitter le 1er janvier 2024*)

Changement de DGS: nous préférons ne pas nous étendre sur cette situation...

Trois DGS en trois ans, c'est plus que perturbant et nous souhaiterions un peu plus de stabilité pour notre Administration déjà bien déboussolée !

Nous tenons à saluer Didier OSTRE qui vient de quitter ses fonctions de DGS, et avec qui nous avons entretenu, ces deux dernières années, des relations constructives. Nous souhaitons la bienvenue à Pauline MALET, en voulant rester confiants dans le maintien d'un dialogue de qualité. à suivre....

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

1/ Nous voici de retour dans cette instance après la pause estivale qui n'en fut pas vraiment une dans la mesure où l'Administration a été contrainte d'organiser des bilatérales en vue de la préparation de ce CST. Nous profitons donc de la réunion du présent Comité pour rappeler les demandes que nous avons formulées en juillet dernier et qui sont restées apparemment sans suite : **la parution d'un organigramme détaillé, et nominatif avec les effectifs cibles, des mesures concrètes de lutte contre la chaleur, notamment dans les les crèches et centres sociaux, le rappel par note de service des règles d'attribution des deux demi-journées de compensation qui font l'objet d'interprétations « à géométrie variable » selon les managers...**

2/ Un autre sujet nous préoccupe toujours autant : les difficultés de pouvoir d'achat qui persistent bel et bien.

L'augmentation annoncée de la prime de fin d'année est très insuffisante, et il devient urgent de mettre en œuvre des mesures complémentaires pour les employés municipaux. Monsieur le Président, nous restons dans l'attente d'une réponse aux demandes formulées en intersyndicale avec la FSU et l'UNSA par courrier du 7 juillet dernier concernant : **le passage du titre restaurant à 10,80€, le passage de la prime pouvoir d'achat (Ville de Marseille) de 420€ brut/an à 720€ brut/an à ajouter à la prime gouvernementales ; nos OS demandent bien les deux cumulées ; l'application du maximum de l'indemnité de télétravail comme le permet la réglementation en vigueur .**

S'agissant de l'augmentation pour tous de **la participation employeur à la mutuelle et/ou prévoyance à 63€ /mois** (déjà appliquée depuis janvier 2023 à la Métropole et au Département) une réunion de travail est certes programmée dans les jours à venir, mais il serait opportun que la Municipalité affiche clairement sa volonté de principe de s'orienter vers cette amélioration de sa participation à compter de début 2024 au plus tard. **Une annonce du Maire serait appréciée par tous !**

Nous ajoutons à cette petite liste de revendications en faveur du pouvoir d'achat, **une demande concernant les agents atteints par une grave maladie, placés en CLM**, et contraints de rembourser à l'Administration des sommes trop perçues du fait de ce changement de statut. Ceux-ci sont confrontés à une double peine: la grave maladie, et les difficultés financières liées au remboursement à effectuer. Nous vous avons saisi , Monsieur le Président par courrier récent. Nous nous permettons d'insister à ce sujet.

3/ Autre sujet d'actualité, la rentrée scolaire qu'on aurait pu espérer meilleure cette année compte-tenu des évolutions de l'organisation, mais qui pêche encore faute de communication transverse adaptée. *Pour exemple : le recrutement de nombreux personnels qui une semaine avant la rentrée scolaire ne savaient pas où ils étaient affectés, ne disposaient pas de leur tenue vestimentaire et faisaient face à des secteurs dans le brouillard n'ayant reçu aucune information de la DRH à ce sujet. Ce sont les nouvelles recrues qui ont informé les secteurs, au début de semaine du 21 août, de leur arrivée prochaine, finalement confirmée le vendredi soir 25 août, pour une prise de poste le lundi 28 août. Autre exemple, les agents ayant demandé une permutation de secteur qui n'avaient toujours pas de réponse le jour de la reprise. Que dire également des agents statutaires qui moins d'une semaine avant l'arrivée des enfants ne connaissaient toujours pas leurs horaires de travail ni leur lieu d'affectation le jour de la rentrée ?* Ces situations traduisent **le manque de cohérence de la réorganisation** qu'il ne suffisait pas de conceptualiser mais qu'il fallait accompagner de façon concomitante de passage à l'acte avec des procédures concrètes ! Ces différents exemples illustrent **la face cachée de la réorganisation** qui n'a pas été accompagnée dans quasiment toutes les DGA, de la refonte des procédures et des circuits de communication, ni des moyens nécessaires. **Nos organisations syndicales n'ont eu de cesse de réclamer à chaque bilatérale, et ce quel que soit le domaine, ces éléments de fonctionnement particulièrement importants.** Une réorganisation ne peut être efficace sans les procédures de travail adaptées à celle-ci, ni les moyens en conséquence. Force est constaté que seul l'affichage d'un bel organigramme semble avoir été privilégié, sans souci des moyens et procédures indispensables à sa mise en œuvre... Les « boîtes » sont presque toutes là désormais, mais toujours aussi vides et sans lien entre elles ! Une question demeure également concernant la direction de l'éducation: quand l'Administration compte-t-elle ouvrir les postes de la Division « Mieux être au travail » du SAF de cette direction, avec notamment les personnels de prévention pourtant indispensables en matière de sécurité et conditions de travail ?

4/ S'agissant du suivi des interventions pour des situations individuelles formulées auprès de l'administration, nous remercions la DRH des efforts effectués pour certains dossiers, qui au terme de nombreux mois, ont enfin pu aboutir. Nous nous permettons toutefois d'insister sur la nécessité d'améliorer encore le traitement de certaines de ces demandes, qui malgré une demi-douzaine de relances en moyenne de notre part, restent sans réponse. Nous ne souhaitons pas remonter jusqu'au DGS, ni à vous même, Monsieur le Président ; mais nous préférons vous informer que désormais **toute sollicitation relancée à trois reprises et demeurée sans suite, vous sera transmise** dans l'espoir d'un meilleur traitement. Nous avons aussi pris connaissance « par hasard » de la note du 31 juillet dernier du DGS qui vient de céder sa place, concernant la refonte de la politique de rémunération, adressée aux DGA, et qui précise qu'en attendant la refonte du RIFSEEP, aucune revalorisation individuelle ne sera appliquée sauf cas particuliers liés à un changement de poste, pour tenir compte d'une situation injuste, ou pour rendre des métiers attractifs. Outre le fait que nous aurions apprécié être destinataires également de cette information, nous demandons que des demandes de ce type effectuées avant la date de votre note, et qui resteraient en souffrance, ne soient pas rejetées au motif de ces directives récentes. Or, il semblerait que ce soit malheureusement déjà le cas..

5/ Par ailleurs, comme vous le savez, nos Organisations Syndicales puisent les valeurs qui les animent dans un héritage de générosité et de solidarité. A l'occasion de la prochaine visite du Pape François à Marseille, de nombreux agents se sont portés bénévoles pour participer à l'organisation de la messe au stade Vélodrome, le samedi 23 septembre. Compte tenu des accommodements que la nouvelle Municipalité a su conclure dans un passé récent pour aménager le temps de travail de certaines catégories de personnels, nous sollicitons **une journée chômée de récupération** pour les agents ayant participé bénévolement à l'organisation de cette messe. Enfin, et de façon plus prosaïque, pour faire face aux grandes difficultés de circulation plus que prévisibles le 22 septembre prochain du fait de la concomitance de cette visite papale, de la coupe du monde de rugby et de la Foire de Marseille, nous sollicitons pour ce jour là, **le plus de télétravail possible, et/ou l'élargissement de la variabilité des horaires.**

Pour finir, nous tenons à remercier Didier OSTRE avec qui nous avons entretenu des relations constructives et nous souhaitons la bienvenue à Pauline MALET

Merci de votre attention.

"COUILLE EN BÂTON...."

Expression argotique française qui signifie: "ce n'est rien ; c'est sans intérêt, c'est sans valeur"

Par exemple : ... le Projet d'Administration de la VDM est une "couille en bâton" !
Présenté officiellement en mai 2023, en grande pompe, lors d'une manifestation emphatique dégoulinante d'un prosélytisme opportuniste, plus personne ne sait cinq mois après, ce que c'est, ni à quoi ça sert, ni ce qu'il contient ...

Il s'agit sans doute d'un concentré de vide sidéral, sans odeur, sans saveur, dont l'Administration a décidé, dans un éclair de lucidité de soulager les organisations syndicales d'une présentation !

Encore donc un bel exemple de "couille en bâton" qui pourra enrichir le Musée de l'illusion qui a ouvert récemment ses portes à Marseille..

CANDIDATURES BIDONNÉES ...

Force est de constater que les précautions minimales prises au début de la réorganisation et qui laissaient la possibilité à tous les candidats postulant sur des postes de responsables, d'être au moins reçus en entretien, ne sont même plus respectées !

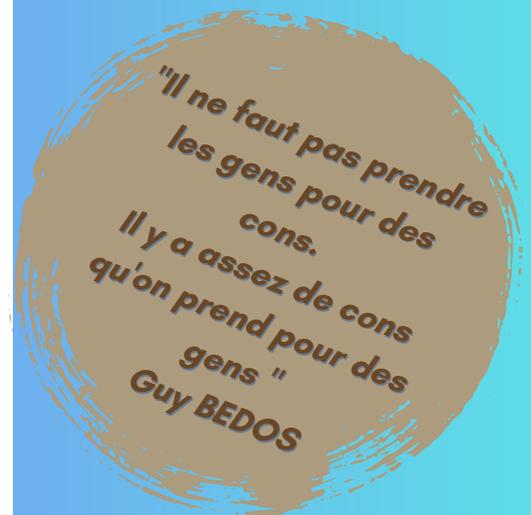
L'Administration ne prend plus la peine de convoquer tous les candidats, et se borne dans le meilleur des cas à envoyer un mail laconique ainsi libellé:

" Nous avons bien reçu votre candidature au poste de (Directeur de ../ Responsable de ...), réf..., faisant actuellement l'objet d'une publication au plan de mobilité interne. Votre demande a fait l'objet d'un examen très attentif de la part de la Mission Mobilité() de la DRH sans pouvoir toutefois la satisfaire dans la mesure où le poste a été pourvu..."*

Voici un aveu clair de "pipotage" de ces mises en candidatures !!!

Certains candidats n'ont même pas la chance de recevoir ce gentil message !

(*) La Mission Mobilité n'est pas en cause, elle ne fait qu'appliquer les consignes ...



Avis de recherche !!

Voilà déjà plusieurs fois qu'à la n-ième relance de notre part au sujet de requêtes sur des dossiers en attente depuis des mois et dont le traitement est resté lettre morte, on nous répond que le dossier s'est "manifestement perdu" .

C'est émouvant : imaginez un pauvre petit dossier bien seul dans la forêt sombre de la DRH, perdu, sans repère, abandonné à lui-même! Ayons une pensée pour toutes ces demandes perdues, et souhaitons leur de retrouver le bon chemin pour être enfin étudiées et traitées comme il se doit !



POUVOIR D'ACHAT

- Les mesures nationales de l'été passent mal -

-L'absence de mesures au niveau municipal, déçoit beaucoup-

ENSEMBLE
Ville de Marseille

CFE CGC
cftc

CE QUI CONTRARIE

Du côté des mesures nationales



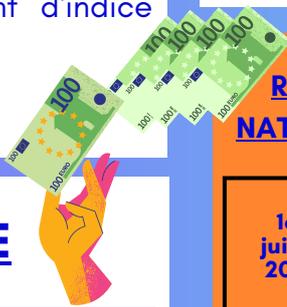
- La suppression des chèques vacances pour certains agents publics (pour les agents retraités) prévue en octobre 2023 et qui va toucher plus de 20 000 retraités
- la prime "pouvoir d'achat" allant de 300 à 800€, qui attend un décret spécifique pour les collectivités (alors que le décret pour la FPE et la FPH est paru le 1er août 2023)
- le traitement médiatique des conséquences de la hausse du point d'indice au 1er juillet qui laisse entendre que des investissements ne pourront pas être effectués dans les collectivités du fait de la hausse du point d'indice au 1er juillet, sans pour autant rappeler le gel du même point d'indice depuis une décennie !



Du côté de notre Administration

La contrariété vient de l'absence de réponse à nos demandes du début de l'été, relatives aux mesures locales complémentaires pour aider le pouvoir d'achat des agents municipaux :

- le passage du titre restaurant à 10,80€ ;
- le passage de la prime pouvoir d'achat (celle de la Ville de Marseille) de 420€ brut/an à 720€ brut/an, qui viendrait s'ajouter à celle prévue par les mesures gouvernementales
- l'application du maximum de l'indemnité de télétravail comme le permet la réglementation en vigueur .



RAPPEL SUR LE CALENDRIER DES MESURES NATIONALES RELATIVES AU POUVOIR D'ACHAT

1er juillet 2023	fin juillet 2023	sept 2023	janvier 2024
Augmt ^o de 1,5% du point d'indice	Décret du 11 août 2023 sur la reconduction de la GIPA	Extension de la prise en charge des frais de transports collectifs, revalorisation des frais de mission, revalorisation des montants forfaitaires du CET	Attribution de points d'indice majorés supplémentaires

PRIME DE FIN D'ANNÉE

Nous l'avons demandé par tract durant l'été !
C'est acté, la PFA augmentera bien en 2023, elle est fixée à 1643 € brut, et sera versée au mois de novembre

ENSEMBLE
PRIME DE FIN D'ANNÉE : ON ANTICIPE!!!
Lors d'une réunion ce vendredi 28 juillet, la DRH nous a confirmé le montant de la Prime de Fin d'Année (P.F.A.) qui sera versée sur la paie de novembre.
En 2023, et compte-tenu de son mode de calcul, la P.F.A. sera de 1643€ dont 986€ de part fixe (60%) et 657€ de part variable (40%)
soit une augmentation de 5,8%, qui correspond à 91€ !!!
C'EST BIEN TROP PEU POUR COMPENSER L'INFLATION GALOPANTE SUBIE EN 2023 PAR LES AGENTS
En effet, dans le contexte économique actuel, il est indispensable que l'administration et la municipalité agissent et réagissent pour le pouvoir d'achat!!!
Sachez que nous sommes déjà pleinement mobilisés pour vous sur ce sujet.

Ensemble CFTC CFE CGC - CMCI 2 rue Henri BARBUSSE 13001 Marseille
☎ 04 91 85 77 45 ✉ ensemblecftccftc@gmail.com

Pouvoir d'achat des agents atteints par une grave maladie, placés en CLM, contraints de rembourser à l'Administration des sommes trop perçues du fait de ce changement de statut, et donc confrontés à une double peine : la grave maladie, et les difficultés financières liées au remboursement à effectuer.
Nous vous saisi Monsieur Joël CANICAVE, Adjoint au Maire, à ce sujet pour la mise en oeuvre d'un traitement humain de ces dossiers.

SI VOUS ÊTES DANS CETTE SITUATION, CONTACTEZ-NOUS POUR QUE NOUS PUISSIONS INTERVENIR AUPRÈS DE L'ADMINISTRATION !

Qu'attend donc notre Administration, prompt à faire passer en urgence des dossiers qui mériteraient un peu plus de réflexion mais jamais pressée pour le pouvoir d'achat des agents...???

Moi la seule rentrée que j'aime...

C'est la rentrée d'argent!



Prime pouvoir d'achat : pas d'application dans la FPT pour le moment

Le décret du 1er août 2023 n'est pas applicable dans la FPT
300 à 800 euros en fonction de la rémunération brut entre le 1er juillet 2022 et le 30 juin 2023



Une prime facultative appliquée en septembre pour la FPT

Prime facultative dans la FPT soumise à la délibération de l'organe délibérant

PRÉCISION SUR LA PRIME POUVOIR D'ACHAT QUE NOUS RÉCLAMONS POUR VOUS À NOTRE ADMINISTRATION:

En 2022, nous avons obtenu une prime récurrente de 420€ Brut/an pour tous les employés municipaux, versée en 3X140€, chaque année, quelle que soit leur rémunération annuelle .

NOUS DEMANDONS QUE CETTE PRIME SOIT RÉÉVALUÉE À 720€ BRUT/AN

À NE PAS CONFONDRE AVEC LA PRIME "POUVOIR D'ACHAT" PRÉVUE PAR LES TEXTES GOUVERNEMENTAUX:

- prime unique variant de 300 à 800€, à condition d'avoir perçu, entre le 1er juillet 2022 et le 30 juin 2023, une rémunération inférieure ou égale à 39 000 € brut, soit 3 250 € brut par mois maximum,
- cumulable avec toutes primes et indemnités perçues par l'agent et versée en proportion du temps de présence entre le 1er juillet 2022 au 30 juin 2023.



**NOS ORGANISATIONS SYNDICALES RÉCLAMENT LES DEUX PRIMES !
NOS CONDITIONS DE RIFSEEP SONT TELLEMENT MAUVAISES DEPUIS
DES ANNÉES QU'IL EST LÉGITIME DE SOLLICITER PLUS D'EFFORTS DE
LA PART DE NOTRE ADMINISTRATION !**

LE DÉPART PROGRESSIF EN RETRAITE

À compter du 1er septembre 2023, suite à la réforme du 16 mars 2023, les fonctionnaires titulaires bénéficient de la retraite progressive dans les mêmes conditions que les salariés du privé. La retraite progressive permet d'aménager la transition entre l'activité et la retraite.

Concrètement, vous réduisez votre temps de travail tout en percevant dès maintenant une partie de votre pension de retraite.

Cela vous permet de « lever le pied » pendant vos dernières années sans trop diminuer vos revenus, et **tout en continuant d'accumuler des trimestres pour votre retraite.**

Comme les salariés, les fonctionnaires qui veulent bénéficier de la retraite progressive doivent :

- Relever de la catégorie « sédentaire » : les fonctionnaires de catégorie « active », qui ont le droit de partir en retraite entre 57 et 59 ans suivant leur année de naissance et leur fonction, ne peuvent pas bénéficier de la retraite progressive.
- Avoir atteint un âge situé entre 60 et 62 ans suivant leur année de naissance (voir le tableau ci-contre). À partir de 2030, l'âge requis sera de 62 ans.
- Avoir validé un nombre minimal **de trimestres, fixé à 150**, tous régimes confondus.
- En faire la demande à leur employeur (administration, collectivité ou établissement public) par lettre recommandée avec accusé de réception, au moins 2 mois avant la date de départ prévue.

Si l'employeur ne répond pas dans le délai de 2 mois, la demande est considérée comme acceptée. S'il refuse, il doit aussi le faire par lettre recommandée.

Le versement de la retraite progressive prend fin quand le fonctionnaire part en retraite définitive. Mais il est également mis fin au versement **s'il reprend un travail à temps plein.** Dans ce cas, il ne peut plus demander la retraite progressive par la suite.

Au moment de la liquidation définitive, la pension est recalculée **en tenant compte des trimestres acquis pendant la durée de la retraite progressive**, y compris, éventuellement, les bonifications de durée de service et les majorations de durée d'assurance.

Date de naissance	Âge minimal pour demander la retraite progressive
Avant le 1 ^{er} septembre 1961	60 ans
Du 1 ^{er} septembre 1961 au 31 décembre 1961	60 ans et 3 mois
1962	60 ans et 6 mois
1963	60 ans et 9 mois
1964	61 ans
1965	61 ans et 3 mois
1966	61 ans et 6 mois
1967	61 ans et 9 mois
À partir de 1968	62 ans

NOUS DEMANDONS
À LA DRH
UNE INFORMATION
COMPLÈTE ET RAPIDE AU
SUJET DE LA RÉFORME DES
RETRAITES





LE SENS AU TRAVAIL , LE SENS DU TRAVAIL , DES ENJEUX MAJEURS

Un travail qui a du sens est perçu comme ayant beaucoup d'importance pour la personne qui l'exécute de sorte qu'elle lui accorde une grande valeur et déploie les efforts nécessaires pour le réaliser .

La notion de sens est associée à celles de cohérence, de consistance, d'équilibre .

Lorsqu'un agent perçoit son travail de façon positive, il estime y trouver du sens et va donc davantage s'impliquer affectivement. Il est alors enclin à être plus consciencieux, à coopérer avec les autres et à fournir le rendement attendu .

A l'inverse, l'individu qui perçoit négativement son travail a tendance à considérer qu'il n'a pas de sens. La qualité de sa présence et celle de son engagement sont alors déficientes .

Il fait «acte de présence» mais dans un état qui l'empêche de donner le meilleur de lui-même.

Force est de constater que la désorganisation de l'Administration municipale, les changements permanents dans l'organisation du travail, les incohérences dans l'architecture organisationnelle, l'instabilité générale et permanente augmentent la perte de sens au travail à la Ville de Marseille .

Dans ce contexte, les agents adoptent des stratégies défensives pour se donner les moyens de se protéger contre les effets néfastes des tensions et des difficultés auxquelles ils font face à défaut de pouvoir les résoudre .

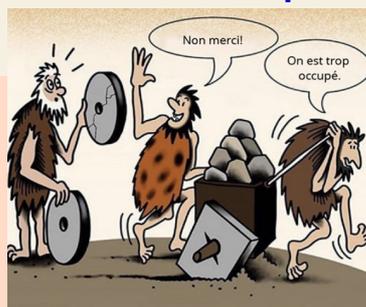
Dans le cas où ces stratégies défensives deviennent inefficaces, des symptômes d'épuisement apparaissent et la performance au travail se détériore.

Ces deux dimensions peuvent se traduire en absentéisme, en désaffection à l'égard du travail, en conflits, en un désir de changer d'emploi ...

Il est impératif que les agents parviennent à casser cette spirale infernale .

Il ne faut pas, pour combler un besoin de reconnaissance, se maintenir dans une position de dépendance psychologique excessive par rapport à son travail.

Il convient de faire le tri entre besoins illusoire et besoins réels, d'accepter la discordance entre l'expression affective et le milieu professionnel devenu toxique et de ne plus chercher à éponger les émotions et les passions tristes mises en évidence par Spinoza .





Être parents de jeunes enfants quel bonheur ! Mais aussi quelle galère pour concilier sa vie familiale et sa vie professionnelle et éviter de privilégier l'une par rapport à l'autre alors que les deux devraient pouvoir être vécues avec la même intensité, et la même satisfaction !

Or la parentalité des actifs débute très souvent avec des difficultés et du stress, notamment du point de vue matériel, notamment quand :

- obtenir une place en crèche relève à la fois de la "super-anticipation", et du parcours du combattant,
- il s'agit de concilier horaires de travail et garde des petits,
- il faut sacrifier une part de son salaire pour disposer du mercredi,
- il faut rallonger ses déplacements pour déposer son enfant dans une crèche plutôt éloignée du lieu de travail...



Nous revendiquons des mesures pour faciliter la vie des agents, plus encore, quand ils sont jeunes parents, notamment la semaine de 4 jours pour laisser cette possibilité de prendre le mercredi tout en travaillant à temps plein. Nous voulons aller encore plus loin dans l'accompagnement des jeunes parents en galère.

Dans le cadre des relogements de services municipaux, qui visent à regrouper de plus en plus les directions et DGA pour améliorer les échanges internes, à réaliser des économies d'échelle des frais de fonctionnement, mais aussi à rationaliser les déplacements (cf le projet de Plan de Déplacement de l'Administration - PDA), **pourquoi ne pas envisager à proximité ou au sein même de chacun de ces sites professionnels, une crèche réservée aux enfants des personnels de notre administration ?**

Telle la "crèche d'entreprise" qui se pratique dans le secteur privé, ou le principe des places réservées en crèche pour les fonctionnaires de l'État, ce dispositif aurait pour avantage immédiat :

Pour les agents

- La certitude d'une place en crèche, au prix d'une crèche publique avec un accueil flexible, pour la gestion des impondérables (maladies récurrentes de la petite enfance), modulable en termes d'amplitudes horaires, et fiable.
- la facilitation de la reprise du travail, sans poser de congé parental, préjudiciable au parcours professionnel de la mère, grâce à un accueil souple et régulier, auquel s'ajoutent les accueils «d'urgence» (en cas d'absence de la Mamie, ou de la nounou dans le cas d'une combinaison des modes de garde collectif/domicile).
- la simplification des déplacements si la crèche est située à proximité ou dans les locaux même du lieu de travail du parent concerné.
- Le sentiment pour l'agent municipal d'être reconnu et valorisé par la prise en compte de ses contingences organisationnelles.

Pour notre Administration:

- La réduction, voire la suppression de l'absentéisme des jeunes parents. Car les crèches "d'entreprises" accueillent les enfants malades. Les directrices de crèches, puéricultrices, sont habilitées à délivrer aux enfants malades des médicaments, sur prescription médicale.
- Un argument de poids pour recruter des jeunes profils intéressants..
- la fidélisation de ses collaborateurs
- Un vecteur d'image en matière de RSE (responsabilité sociale et environnementale), axé sur l'égalité professionnelle homme/femme, et sur la qualité de vie au travail..



Alors, nous demandons à l'Administration de lancer rapidement une étude à ce sujet et d'intégrer ce besoin essentiel dans les projets de relogement et de regroupement des services, d'en tenir compte aussi dans le PDA en cours de préparation.



**Ce serait là, un bel exemple positif de modernisation de notre Administration, tout à l'honneur de la Municipalité !
Nous serions tous gagnants !**

PAR QUI ÊTES-VOUS ENTOURÉ(E) ?

INTIMIDATEUR/ACCUSATEUR

Réplique de prédilection:

"T'es vraiment un *..*.."

Toujours un commentaire désagréable à faire, il râle, opprime, dévalorise, stresse son entourage, sans place dans la discussion.

Voleur d'énergie et de confiance en soi, il se sent ainsi supérieur



INTERROGATEUR

Réplique de prédilection:

"T'es sûr?"

Il cherche à tout savoir, il pose des tas de questions afin de trouver les failles et de mieux s'en servir contre les autres, toujours de façon subtile



INDIFFÉRENT

Réplique de prédilection:

"....."

Comportement froid ou détaché, il pousse à faire des efforts pour se rapprocher de lui ou mieux comprendre sa personnalité, exhortant alors à brûler de l'énergie et du temps...pour pas grand chose.



NE VOUS LAISSER PAS POLLUER ... PAR CEUX-LÀ ..!

PLAINTIF

Réplique de prédilection:

"oui mais..."



Il se plaint sans cesse, répète sans arrêt les mêmes jérémiades, joue le rôle de victime. Le monde est toujours contre lui et responsable de ses malheurs. Il rejette les solutions que vous lui apportez.

RÂLEUR

Réplique de prédilection:

"C'est nul!"



Il trouve toujours quelque chose à redire. Rien n'est jamais assez bien et c'est toujours la faute des autres. Se remettre en question, lui? impossible.

DRAMAQUEEN

Réplique de prédilection:

"C'est terrible!"



Toujours un drame en cours ; le chaos le dynamise. Sa vie est extrême: les choses vont incroyablement bien ou incroyablement mal. Il vous épuise par l'intensité de ses émotions

ENSEMBLE

Ville de Marseille



À VOUS DE JOUER..!



ET SI ON PARLAIT VIOLENCES ?



LE VIOLENTOMÈTRE

Dans les relations personnelles, il est nécessaire de prendre le recul suffisant pour éviter toutes sortes de dérives ; et ce que l'on soit une femme mais aussi un homme...

On pourrait aussi s'inspirer de cette échelle pour bâtir celle qui concerne la violence professionnelle.

Écrivez nous pour nous faire part de vos suggestions à ce sujet...

PROFITE <i>ta relation est saine</i> <i>quand, il/elle...</i>	1	Respecte tes décisions, tes désirs et tes goûts
	2	Accepte tes amies, amis et ta famille
	3	A confiance en toi
	4	Est content(e) quand tu te sens épanoui(e)
	5	S'assure de ton accord pour ce que vous faites ensemble
VIGILANCE <i>Dis stop !</i> <i>il y a</i> <i>de la violence,</i> <i>quand il/elle...</i>	6	Te fait du chantage si tu refuses de faire quelque chose
	7	Rabaisse tes opinions et tes projets
	8	Se moque de toi en public
	9	Est jaloux(se) possessif(ve) en permanence
	10	Te manipule
	11	Contrôle tes sorties, habits, maquillage...
	12	Fouille tes textos, mails, applis
	13	Insiste pour que tu lui envoies des photos intimes
	14	T'isole de ta famille et de tes proches
	15	T'oblige à regarder des films pornos
PROTÈGE-TOI <i>demande de l'aide</i> <i>tu es</i> <i>en danger</i> <i>quand il/elle ...</i>	16	T'humilie, te traite de folle (fou) quand tu lui fais des reproches
	17	« Pète les plombs » lorsque quelque chose lui déplaît
	18	Menace de se suicider à cause de toi
	19	Menace de diffuser des photos intimes de toi
	20	Te pousse, te tire, te gifle, te secoue, te frappe
	21	Te touche les parties intimes sans ton consentement
	22	T'oblige à avoir des relations sexuelles
	23	Te menace avec une arme

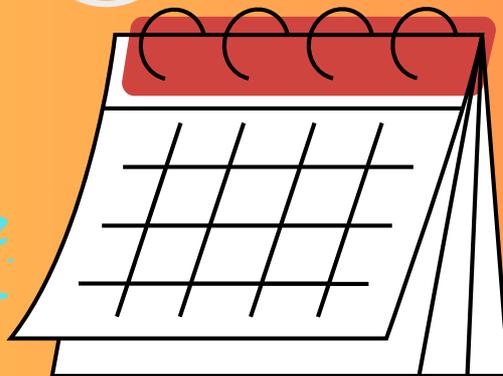


4/ QUELQUES DATES À RETENIR

RÉUNIONS DES INSTANCES PARITAIRES

CST: 4 /09/2023 -
11/10/2023 - 4 /12/ 2023

CAP technique:
27 /09/2023



VISITES DE LA FORMATION SPÉCIALISÉE DU CST (EX CHSCT)

Grand horizon : 12/09/2023

Samu Social: 19/09/2023

Piscine Pont de Vivaux: 6/11/2023



ÉVÈNEMENTS

Course ALGERNON (en
soutien aux personnes en
situation de handicap)

8/10/2023

LOTO caritatif au profit de
l'association
"Christophe" (pour prévenir
le suicide des jeunes)

25/10/2023



4/ NOS PARTENAIRES À VOTRE SERVICE !

MUTUELLES ET ASSURANCES



CONTACT
marseille@mutuelle-msp.fr
09 69 32 21 39



CONTACT
infolabellisation@gmail.com
06 49 55 15 87



CONTACT
magali.gioanni@interiale.fr
07 86 36 47 10



CONTACT
contact@avegh-assurances.com
06 49 55 15 87



CONTACT
cyrille.vila@mgas.fr
06 31 25 87 97



CONTACT
contact@aio.sante.fr
02 51 25 20 23



CONTACT
Eric LAURENT
Chargé de développement
Externe
0607055637
elaurent@gmf.fr

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

DES OFFRES DE LOISIRS ET VACANCES

VOYAGISTE - EXCURSIONS COURTS SÉJOURS

CONTACT
transmedtour.fr
06 23 25 60 44



TRANSMEDTOUR
voyages

CENTRE DE VACANCES



CONTACT
contactevacancesleolagrange.com
04 82 29 02 79





UN QR CODE POUR CHAQUE ACTIVITÉ!

POUR OBTENIR DES INFORMATIONS, VOUS DISEZ DÉSORMAIS D'UN QR CODE DÉDIÉ À CHAQUE CATÉGORIE D'INFORMATION QUI PEUT VOUS INTÉRESSER ! ALORS FLASHEZ TOUT SIMPLEMENT !



Carte de visite
CMCI



Plan accès
du syndicat



Site internet
Ensemble



Site internet
Partenaires



chaine
Youtube

CONSULTEZ-NOUS !
APPRÉCIEZ-NOUS !
REJOIGNEZ-NOUS !
CONTACTEZ-NOUS !



Facebook
Ensemble



Facebook
des crèches



Facebook
des écoles



Twitter
Ensemble



Instagram
Ensemble



LinkedIn