

ENSEMBLE

Ville de Marseille



ÉDITO

Cher(e)s collègues,

En préambule, en application de nos valeurs humanistes, et en dehors de toutes considérations politiques, nos organisations syndicales CFTC et CFE CGC tiennent à exprimer leur soutien aux victimes de la barbarie et du terrorisme, que ce soit sur notre territoire mais également à l'étranger. L'horreur est indicible; notre émotion est immense; mais notre volonté de défendre l'humanité, le respect, le partage et la liberté reste non seulement intacte, mais s'avère encore plus tenace!

Du côté de notre monde professionnel, nous aimerions tellement aborder chaque nouvelle gazette avec un peu plus d'optimisme et de bonnes nouvelles à annoncer... Mais on ne peut pas dire que l'ambiance s'améliore !

Nous sommes déçus, très déçus par cette Municipalité qui visiblement ni pour premier souci la satisfaction de l'intérêt général, la recherche du bien commun de ses agents, ni l'envie d'être juste et équitable!

C'est ce qui ressort de cette prime pouvoir d'achat supplémentaire pour l'instant réduite à un vœu pieux, cette augmentation différenciée de la PSC (protection sociale complémentaire) à partir de critères étranges, travestie en soutien aux plus démunis et aux situations familiales particulières. Sauf que:

- ce ne sont pas les plus précaires d'entre vous qui vont en profiter: la situation familiale qui va générer un versement supplémentaire semble avoir été choisie par pure démagogie;
- la répartition de la participation employeur transforme notre administration en VRP des grands groupes de prévoyance !

Du côté des réformes de fond en cours (Transformation des campagnes de LDG et Refonte du RIFSEEP notamment), les chantiers avancent mais avec un arrière goût de monologue social en lieu et place de dialogue social. Les réunions s'enchaînent, mais nous restons prudents quant au résultat final...L'Administration va-t-elle se contenter de nous écouter (presque poliment) ou acceptera-t-elle d'intégrer certaines des propositions faites par les OS ?

Quant à la semaine de 4 jours, le process engagé est absurde et nous avons bien l'intention de faire émerger une autre approche..

Restent encore de vastes chantiers totalement désertés et pourtant si importants (la mobilité par exemple) qu'il va bien falloir que nos pilotes prennent aussi à bras le corps. Nous attendons depuis trois ans !

Enfin, malheur est de constater que les conséquences néfastes que nous annonçons depuis bientôt trois ans sur la perte en compétences et en expertise issue de l'exclusion de 90% des anciens responsables, s'amplifient de jour en jour : dossiers annulés au TA, dysfonctionnements graves techniques, déménagements de service imposés au personnel sans réflexion stratégique de la très haute administration (les techniciens du domaines étant eux irréprochables), absence d'anticipation de problèmes de fonctionnements internes , dossiers zappés du CST etc... Nous aimerions tellement avoir eu tort !

Mais il va falloir s'accrocher, d'autres situations de ce genre sont à prévoir ...

Alors accrochez-vous ! Tenez bon !

SOMMAIRE

DES PROGRÈS EN COURS? p 2-3

INACCEPTABLE ! p 4-5

DRÔLE D'AMBIANCE... p 6

ADMINISTRATION POURRAIT MIEUX FAIRE ! p 7-8

UN PEU DE RÉFLEXION p 9

BRÈVES ... p 10-12

LES AVENTURES DE MARCEL CRISTO p 13-14

DES PARTENAIRES TOUJOURS AU RDV p 15



1/DES PROGRÈS DU CÔTÉ DE NOTRE ADMINISTRATION ?

CE N'EST PAS VRAIMENT CERTAIN

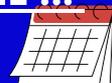
LA REFONTE DU RIFSEEP



ON VOUDRAIT Y CROIRE

MAIS CE N'EST PAS GAGNÉ ...

Le calendrier de base de mise en œuvre présenté par la DRH



- Fin 2023: DCM pour présenter la nouvelle ossature, les grands principes, la révision des socles (mini/maxi y compris pour les C)
- 2024: ajustement du dispositif et consolidation
- 2ème semestre 2024: définitions des procédures et méthodes pour le CIA, en vue d'une mise en œuvre en 2025, avec refonte de la fiche d'entretien individuel

L'Administration pourrait sembler partager notre point de vue sur la nécessité de simplification, de transparence et de méthode à adopter dans ce domaine.

Les premières grandes lignes de la réforme proposée sont les suivantes:

- Rationalisation des sous-groupes indemnitaires: 4 SGI pour chaque catégorie (A+/A/B/C) soit 16 SGI qui remplaceront les 35 de l'arborescence actuelle.
- Fixation de montants plancher et plafond différents pour tous les SGI et donc toutes les catégories (y compris la catégorie C actuellement forfaitisée)
- Transformations des plafonds de chaque catégorie de manière à ce qu'ils correspondent au plancher de la catégorie supérieure
- Définition de groupes de fonction correspondant à la catégorie prévue pour exercer le niveau de responsabilité: moins de possibilité d'être surexploité en fonction de son grade et une meilleure reconnaissance des missions pour lesquelles, on est réellement employé.
- Revalorisation de métiers sous évalués (comptables, volant(e)s, métiers à horaires décalés et d'autres à négocier ...)
- Intégration de la prime ATI, avec rééquilibrage des montants
- Véritable CIA avec une procédure d'attribution transparente

Mais derrière ces principes idylliques, se cachent des objectifs moins glamours, et des verrous divers qui pénalisent plus qu'ils ne récompensent !!

ET ÇA PART PLUTÔT MAL !

**ON CONSTATE UNE USINE À GAZ QUI PÉNALISE EN PARTICULIER LES CADRES A ET B !!!
75% DES CATÉGORIES B ET 87,5% DES CATÉGORIES A VOIENT LEURS PLAFONDS DIMINUER !
PAR AILLEURS, LE PROJET BLOQUE LES CARRIÈRES DES A ET B EN NE LEUR PERMETTANT PLUS
D'ACCÉDER À DES FONCTIONS NÉCESSAIRES POUR PRÉSENTER LES CRITÈRES FONCTIONNELS
EXIGÉS POUR BÉNÉFICIER DE NOMINATION À CERTAINS GRADES...**

**C'EST INADMISSIBLE ! VOICI UNE PREUVE DE PLUS DE LA CHASSE AUX CADRES !
APRÈS LA PURGE, LE DÉCLASSEMENT INDEMNITAIRE, ET LE BLOCAGE DE CARRIÈRE !**

**NOUS AVONS FAIT CONNAITRE NOTRE DÉSACCORD
NOUS SOMMES PRÊTS À TOUTE ACTION D'ENVERGURE ET MÉDIATISÉE SI
L'ADMINISTRATION NE NOUS ENTEND PAS ...**

**CADRES A ET B PRÉPAREZ-VOUS À VOUS MOBILISER !
NOUS NE POUVONS PAS LAISSER PASSER CELA !**



LA RÉFORME DES LDG

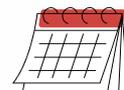


La DRH a présenté aux O.S. une évolution à venir qui tient compte en grande partie de nos demandes.

Ces propositions au sujet des procédures et règles de traitement des LDG et plus particulièrement des promotions visent à rationaliser les méthodes et à les orienter vers plus d'équité ; il s'agit de:

- lier les propositions d'avancement et de promotions à l'évaluation annuelle (enfin !),
- utiliser des critères plus objectifs, tenant compte du parcours professionnel et de la valeur de l'agent,
- assurer plus de transparence en associant la DRH aux réunions entre les O.S. et les DGA ou DGS de Mairie de secteur, afin que celle ci soit au courant de toutes nos interventions, sans "filtres malencontreux",
- contraindre la hiérarchie à justifier de façon claire ses choix de priorisation dans ses propositions,
- porter une attention particulière à ceux qui n'ont bénéficié d'aucun avancement depuis 10 ans (garantir un avancement de grade sauf erreur de parcours),
- clarifier les ratios applicables et garantir un seuil de promotion,
- soumettre la promotion interne à un processus de détection des potentiels,
- appliquer ces orientations aux contractuels

PLANNING ANNONCÉ PAR LA DRH



2023 (Promotions 2024)

- Période transitoire

2024 (Promotions 2025)

- Evolution de l'avancement de grade

2025 (Promotions 2026)

- Evolution de la Promotion Interne

De Septembre 2023 à Février 2024

- Le maintien de la campagne de Promotion interne en même temps que celle d'avancement de grade
- Une information donnée à l'agent dès le début de la campagne
- Des ajustements définis dans le cadre du circuit d'arbitrage pour stabiliser la décision et garantir l'équité de traitement entre les directions

Juin 2024 à Décembre 2024

- Une distinction dans les critères de sélection entre l'avancement de grade et la Promotion Interne
- La mise en place d'une candidature formalisée pour l'accès à la Promotion interne.
- L'institution d'un système de valorisation du parcours pris en compte dans le cadre de l'avancement de grade
- La définition d'un système de priorisations formalisé et transmis aux agents.
- Le manager se prononce sur l'avancement de grade de ses agents en même temps que l'entretien annuel

Mars 2025 à Septembre 2025

- Des campagnes de Promotion Interne et d'avancements de grade séparées
- Un processus de Promotion interne reposant sur une logique de détection des potentiels et de recrutement
- La mise en place d'un circuit de sélection des candidatures reposant sur un jury à la manière d'un examen de recrutement.
- Liste des agents relevant du dispositif de « faisant fonction » identifiés

C'est plutôt encourageant en théorie , mais nous restons très vigilants à la fois sur les délais annoncés et sur la mise en œuvre concrète et objective de ces propositions , qui comme beaucoup d'autres, pourraient percuter un plafond de verre et retomber en poussière !



NB : pour la campagne de LDG 2024 en cours, les promouvables au grade d'attaché hors classe ou d'ingénieur hors classe doivent vérifier qu'au delà de leur ancienneté, ils remplissent les conditions de fonctions exigées par les textes. Il leur est demandé de transmettre à leur hiérarchie la fiche parcours dédiée (à télécharger en scannant le QR code correspondant)



attaché hors classe



ingénieur hors classe

2/ INACCEPTABLE !

DES CLOPINETTES POUR LE POUVOIR D'ACHAT!

Nous avons revendiqué plusieurs mesures pour le soutien du pouvoir d'achat du personnel municipal, notamment en intersyndicale avec la FSU et l'UNSA (cf. nos courriers communs le mois dernier)



LA RÉPONSE DE L'ADMINISTRATION EST DÉCEVANTE

réunion du 29 septembre 2023 avec J.CANICAVE, la DGATransfo et le DRH en présence des O.S. qui représentent toutes réunies 58% du personnel (CFTC CFE-CGC/FSU/ UNSA/ CGT) et CST du 11 octobre 2023.

- L'augmentation de la participation employeur à la PSC est inéquitable (cf. page 5 ci-après)
- Plus question d'augmentation du TR pour l'instant ...!
- L'indemnité télétravail aux oubliettes !
- On nous annonce un effort demandé par le Maire pour un "petit complément" de la prime annuelle des 420€ que nous avons obtenue l'an passé avec nos seuls collègues de l'UNSA et de la FSU; puis d'un effort supplémentaire en 2024, mais sans précision de montant ...

à noter que cette prime "Pouvoir d'achat" spéciale Ville de Marseille (à ne pas confondre avec la prime "Pouvoir d'achat de l'Etat -cf. ci-dessous) sera versée à compter de 2024 en une seule fois, en juin = sorte de prime d'été ...



LA PRIME " POUVOIR D' ACHAT " GOUVERNEMENTALE

CELLE-CI VIENT D'ÊTRE TRANSPOSÉE DANS LA FPT (DÉCRET N°2023-1006 DU 31/10/23). CE DÉCRET EST PARU AU JO LE 1ER NOVEMBRE DERNIER, ET CE MALGRÉ L'OPPOSITION DES ORGANISATIONS SYNDICALES QUI SIÈGENT AU CONSEIL SUPÉRIEUR DE LA FPT (CGT, CFDT, FO, UNSA, FA-FPT, FSU)

Leurs principales critiques portant sur les points suivants :

- Le versement de cette prime dans la Territoriale est prévu de manière facultative
- Son versement en une seule fois n' est pas rendu obligatoire.
- Cette prime va à l'encontre du principe de libre administration des Collectivités Locales

Rappelons que cette prime versée une seule fois et qui varie de 300 à 800€ en fonction des revenus inférieurs à 3250€ brut / mois soit 39 000€ perçus entre le 1er juillet 2022 et le 30 juin 2023, ne sera attribuée que si la VDM délibère en ce sens.

Vu le peu d'empressement de la Municipalité à garantir un pouvoir d'achat à ses fonctionnaires, on peut légitimement s'interroger sur cette application ...

à suivre donc...

LA PARTICIPATION DE LA VILLE À LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE (PSC) BELLE ENTOURLOUPE OU COMMENT FAIRE COMPLIQUÉ QUAND ON PEUT FAIRE SIMPLE ...

Nous la demandions depuis des mois, dans le cadre des mesures "coup de pouce" au pouvoir d'achat des agents municipaux, qui souffrent de plus en plus de la situation inflationniste!

L'Administration a décidé de l'accorder mais avec une méthode alambiquée, contraire au principe d'égalité de traitement et en entretenant une confusion phénoménale avec les réformes sur la PSC à venir en 2025....(cf notre dernière gazette de septembre 2023)

CE QUE L'ADMINISTRATION A DÉCIDÉ SANS VOULOIR VOUS CONSULTER DIRECTEMENT

La participation mensuelle de la Ville de Marseille à la PSC sera de:

- 66€/ mois pour les agents qui disposent déjà d'une mutuelle labellisée et d'un contrat de prévoyance
- 62€/mois pour les agents qui ne disposent que d'une mutuelle labellisée
- 58€/mois pour les agents qui ne disposent que d'un contrat de prévoyance
- 7€/mois supplémentaires pour les familles monoparentales



Les arguments de l'Administration pour justifier les différentes sommes en fonction des situations:

- il faut inciter les agents à prendre une prévoyance en vue de la réforme prévue en 2025 (cf notre dernière gazette)
- il faut aider les plus démunis(e)s
- les agents qui n'ont pas de mutuelle labellisée utilisent celle de leur conjoint...

CE QUE NOUS EN PENSONS



C'est une grande déception ...

Cette augmentation devrait avoir **pour objectif unique immédiat de faire face un tant soit peu à la situation économique inflationniste depuis un an. Ce n'est pas le cas.**

1. Chercher à inciter les agents qui ne bénéficient pas d'une prévoyance à en souscrire une au motif qu'ils pourraient alors disposer d'une participation supplémentaire de 4€ est totalement illusoire ! **Quel agent, déjà financièrement dans la gêne, en ces temps où chaque euro compte, pourra-t-il se permettre de souscrire un contrat de prévoyance qui lui fera au final déboursier six à huit fois plus que la participation de la Ville?**

2. **Cette incitation s'avère finalement plus une punition** pour celles et ceux qui n'avaient déjà pas les moyens de souscrire un tel contrat!

3. **Pourquoi ne considérer que les familles monoparentales pour un coup de pouce supplémentaire?** Combien sont souvent dans des **situations de précarité quelle que soit la configuration de leur famille ?** Combien d'agents, peu rémunérés, ou de familles ordinaires dont l'un des parents est malade ou au chômage, ne disposent pas ou plus d'aide particulière, ont du mal à payer leur loyer, notamment en ces périodes de crise du logement et sont donc aussi dans le besoin ? **Pourquoi ne pas avoir étendu la mesure participation de 7€ supplémentaires à tous les agents municipaux non imposables ?**

4. **Pourquoi ne pas s'appuyer par ailleurs sur la politique du CAS** pour venir en aide aux plus démunis d'entre nous ? N'est-ce pas l'essence même de cet organisme, d'ailleurs totalement détourné de ses objectifs depuis des décennies, de prendre en charge ces difficultés sociales avec une forte incitation de la Ville de Marseille au travers de la subvention qu'elle lui verse ? Mais il est évident que dans ce dossier, la Municipalité a laissé "pourrir" une situation inique notamment sans anticiper les changements fondamentaux qui s'approchent à grands pas !



Ces mesures sont fondées sur l'anticipation de l'accord national collectif du 11 juillet 2023 or,

1. **L'administration n'a pas entendu le besoin concret immédiat des agents municipaux** qui est exclusivement lié à la crise du pouvoir d'achat et qui n'ont que faire de cette anticipation pour janvier 2025,
2. **La Municipalité donne finalement l'étrange apparence de jouer les commerciaux des organismes de prévoyance** en dévoilant ce choix comme une mesure incitative pour la conclusion dès à présent d'un contrat de prévoyance.

3/ DRÔLE D'AMBIANCE...



Company : "viens bosser chez nous y'a une ambiance qui tue"

L'ambiance :



BILAN DE L'ABSENTÉISME EN 2022 : ENCORE UNE HAUSSE SIGNIFICATIVE

Au niveau national, selon une enquête menée en mars 2023 (Baromètre Diot Siaci Ifop) auprès d'un échantillon représentatif de salariés du public et du privé, **43 % des personnes interrogées ont été absentes au moins un jour en 2022 (contre 32 % en 2021).**

Au niveau de la Ville de Marseille, selon le Rapport Social Unique 2022, **ce taux atteint 59 % en 2022 contre 47 % en 2021.**

Le nombre d'agents Ville de Marseille absents au moins un jour **est en hausse de 26 %** et le taux **est supérieur de 16 points au taux national en 2022** .

Le nombre de jours d'absence est lui aussi en hausse puisqu'il passe de 244 223 jours en 2021 à 283 954 jours en 2022, soit une augmentation de 16%.

Ces progressions interpellent et sont inévitablement corrélées avec la souffrance et la détresse des agents de la Ville de Marseille.

La hausse de l'absentéisme touche aussi les agents qui exercent des responsabilités d'encadrement. Rappelons qu'au delà de leur fonction classique d'encadrement, beaucoup de managers se sont mués en "psychologues" du quotidien : écoute, soutien individualisé et attention au moral de l'équipe.

Ce rôle, nouveau, vient accroître la charge mentale des cadres et est propice au déclenchement de phénomènes d'épuisement.

Une étude récente de la Fondation JEAN JAURES a mis en évidence un changement du rapport au travail avec une baisse générale de la motivation et un refus de la sacralisation de l'effort avec notamment un rejet de la dimension sacrificielle du travail .

Ce mouvement général de démobilisation est accentué à la Ville de Marseille par :

- une absence de résultats par rapport à l'engagement individuel directement rattachable aux conditions de travail qui ont tendance à déshumaniser l'Administration municipale et à une organisation du travail rendue chaotique et instable par l'échec de la réorganisation ;
- une absence de " retour sur investissement " avec, par exemple, la frilosité des Autorités à se pencher en urgence sur la question du pouvoir d'achat et à apporter des solutions fortes et claires .

Nous ne cessons d'interpeller l'Administration et la Municipalité sur la dégradation des paradigmes qui entourent le travail (conditions de travail, organisation du travail, politique sociale...) et qui sont responsables de ce sentiment de grande fatigue psychique généralisée touchant les personnels municipaux .

Mais sont-elles véritablement intéressées par ces problèmes qui relèvent du bien commun et de l'intérêt général? Ou ne préfèrent-elles pas plutôt se consacrer au monde factice de la communication, du paraître, de concepts obscurs et de bas calculs politiques ?..

4/ L'ADMINISTRATION POURRAIT MIEUX FAIRE POUR

... tous les agents des différentes DCE qui font l'objet de projets de déménagement ou de redistribution de locaux, qui n'ont pas été concertés pour la plupart, ont été mal informés pour la grande majorité, ont découvert leur situation personnelle souvent dégradée pour certains. Nos O.S. ont été dans l'obligation de demander une procédure claire de traitement de ces projets. Les agents ne sont pas des meubles que l'on déplace à volonté!



... les grands oubliés des manifestations d'ampleur par exemple: les BMDP situés dans le périmètre fermé lors de la venue du pape, ou de matchs importants de rugby ou de foot, et dont les agents ont été contraints de rester sur place jusqu'à des heures très tardives. Nos OS. ont été dans l'obligation de rappeler à leur direction la nécessité d'anticiper ce type d'évènements où qu'ils soient et de mieux organiser le service..



... les policiers municipaux:

dont les effectifs augmentent progressivement, mais pas assez vite, qui sont engagés de plein pied dans les mesures du plan Vigipirate et qui méritent que l'Administration se penche aussi sur leur pouvoir d'achat ...Non éligibles au RIFSEEP, ils ne peuvent donc espérer une augmentation de la "prime pouvoir d'achat " que nous demandons à l'administration pour le reste du personnel municipal. C'est pourquoi, nous avons insisté auprès des autorités supérieures pour une nouvelle augmentation de leur NBI, à hauteur de ce qui devrait être accordé en 2024 au reste du personnel...



... les cadres ou agents encore en attente de réaffectation depuis des mois

qui, après avoir été exclus de leur ancien poste, après avoir candidaté sur plusieurs appels à candidatures en vain, sont quotidiennement questionnés par leur responsable sur la date de leur départ, comme des parias dont on veut se débarrasser en toute hâte...



Il ne faudrait pas en arriver aux extrémités de la Métropole de Nice, où un cadre quinquagénaire, fonctionnaire titulaire, mère de famille, a choisi de mettre fin à ses jours, du fait de la pression qu'elle subissait au travail.

Ont été dénoncées par les organisations syndicales de cette collectivité des situations qui, hélas, raisonnent au sein de notre administration : sous-effectifs, surcharge de travail, perte de sens, réorganisations à répétition, déménagements incessants de bureau.

Chez nous, on peut aussi ajouter le traitement "politique" des cadres mais aussi la déception phénoménale des nouveaux à qui on a vendu du rêve ...

Souhaitons que les mêmes causes ne produisent pas les mêmes effets...

... la Commande Publique v/s la Continuité du service / à quand une mesure de bon sens ?

Aujourd'hui le délai moyen pour obtenir une première relecture d'un DCE auprès de la DACP est de 4/5 semaines au lieu de 48h auparavant. Ce délai ralentit considérablement l'action publique et génère des frustrations de toute la chaîne (agents, hiérarchie, élus etc.).

Ce nouveau délai s'explique par la perte quantitative de cadres alors que le nombre de dossiers à relire par an demeure constant.

La règle interne veut que la DACP relise tous les marchés supérieurs à 40 000€ H.T.

Pour assurer la continuité du service, en attendant les renforts, pourquoi ne pas modifier cette règle et faire passer le seuil de relecture à 90 000€ HT (correspondant au seuil de publicité obligatoire) ? Cela soulagerait la DACP ainsi que les acheteurs dans les DGA...

Mais serait-ce trop demandé que de vouloir faciliter le travail de ceux qui en bavent au quotidien ?



LE CHANTIER DE LA SEMAINE DE 4 JOURS

À PEINE DÉMARRÉ ET C'EST DÉJÀ MAL BARRÉ !

Le principe de l'expérimentation est une bonne idée mais encore faudrait-il ne pas se tromper de cible, et avoir un peu plus l'esprit ouvert !

Ce que l'administration a décidé:

- Expérimenter ce dispositif au sein des services/directions de la Petite Enfance, des BMDP, de la Nature en Ville et de l'Education (NB: Les régies ont été déjà retirées du dispositif ...)
- Sur la base du volontariat ...(NB: il n'y a pour l'instant aucun volontaire...)
- Et surtout pas pour les services administratifs !!



Première erreur grossière: on commence par ce qui est le plus compliqué:

On cible des services techniques à horaires complexes, souvent en tension, avec des conséquences prévisibles du dispositif sur les relations avec le public...

Deuxième absurdité: on estime que les administratifs ayant droit au télétravail, il faut compenser cet avantage auprès des services techniques en leur octroyant la possibilité de la semaine de 4 jours ... mais quand on est en télétravail, on travaille !!!

Le jour de télétravail n'est pas un jour de repos !!!

La confusion de ces deux modes d'organisation du temps de travail est au mieux pitoyable, au pire volontairement entretenue, histoire de faire croire que ce sont les agents eux-mêmes qui n'auront pas voulu de cette semaine de 4 jours ...

Ce que nous préconisons et que nous réclamons haut et fort:

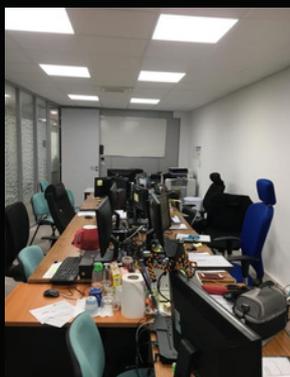
- il faut expérimenter ce dispositif dans les services administratifs, quitte à accepter pour l'instant que celui-ci ne soit pas cumulable avec le télétravail;
- il faut faciliter celui-ci pour les agents à temps partiel à 80% (souvent le mercredi) et qui perdent en pouvoir d'achat et en cotisations pour la retraite
- il faut utiliser cette répartition du temps de travail pour des cycles hebdomadaires courts (35h et 37h30) afin d'éviter de trop longues journées de travail SAUF POUR LES CADRES qui dépassent largement pour certains les 10h/jour et pourraient sans difficultés effectuer leurs 40h/semaine en 4 jours

**Une fois de plus, l'Administration n'est pas à la hauteur des attentes des agents !
C'est décevant!**



DEVINETTE !

**OÙ EST-CE ?
COCHEZ LA CASE DE
LA BONNE
RÉPONSE**



un élevage de volailles en batterie

un atelier de confection textile au Bangladesh

la "task force comptable" de 10 agents dans un bureau de 40m2 sans fenêtre ni ventilation

Pour celles et ceux qui sont contraints d'y travailler comme au goulag, comment dit-on en russe :

• **Cellule de crise ?**
Кризисный ячейка
se prononce *krizisnyy yacheyka*

• **Task force ?**
оперативная группа
se prononce *operativnaya gruppa*



BOXON

Lors de notre dernière Gazette, nous avons inauguré une nouvelle rubrique qui consiste à mettre en perspective une expression argotique dans le méli-mélo qu'est devenue l'Administration municipale.

Après "couille en bâton", nous allons nous pencher sur l'expression "BOXON" qui signifie au sens figuré, une situation chaotique, un grand désordre, une pagaille.

N'est-ce pas ce terme qui vient à l'esprit lorsqu'on évoque l'Administration municipale après 2.5 années de réorganisation ?

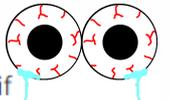
- Une architecture faite d'un écheveau complexe dont l'appréhension relève des seuls initiés : 9 DGA, 58 directions, plus de 40 pôles, près de 200 services, des missions, des divisions .. et même un laboratoire d'innovation dont l'activité reste un mystère pour la plupart d'entre nous.....Bref, une usine à gaz organisée comme une armée mexicaine.
- Des terminologies fleuries, improbables, parfois ridicules, qui masquent de fait, les missions engagées. Qui est en mesure par exemple, de citer de mémoire et de manière exhaustive, les activités qui dépendent de la DGA du temps libre ????
- Des incohérences avec des intitulés qui ne correspondent pas toujours au contenu. Ainsi, un esprit rationnel aurait rattaché la Direction de la Nature en Ville à la DGA Ville plus Verte et plus Durable. Eh bien, que nenni ... cela eût été trop simple ..!!!
- Avec l'effacement massif des Cadres en place, on constate la disparition systématique des liens transversaux (même informels) susceptibles de permettre de rationaliser l'action publique.
- Des nouveaux cadres à qui on a vendu du rêve, déçus, paumés, amers et déjà prêts à repartir.
- La féodalisation de l'Administration avec une concurrence féroce entre DGA sur fond de rivalité de pouvoir.
- Une position tout en faiblesse de l'Administration face à un pouvoir politique omniprésent.

Bref, quel boxon...!!!!!!!



MIEUX VAUT EN RIRE QU'EN PLEURER

Si ce n'était pas si cher (300€), vous pourriez être nombreux à vous inscrire pour faire votre propre RETEX du quotidien subi depuis la réorganisation.... Un bon complément pour témoigner de l'abîme entre la théorie et les conséquences pratiques...



RETEX Ville de Marseille : Comment créer un collectif managérial dans un contexte de réorganisation ?

Webconférence 13/12/2023 10:30 Durée: 2 heures



Marseille a connu ces deux dernières années des transformations profondes de son administration. En 2020, le changement d'exécutif a été accompagné d'une réorganisation des services et d'une redéfinition de l'ensemble des politiques publiques. Ce nouveau paradigme s'accompagne de changement de pratiques, de nouvelles opportunités mais génère également une perte de repère pour les agents comme pour les managers. La DGA Transformer nos pratiques à vocation à accompagner cette transformation dans laquelle les managers à tous les niveaux sont en première ligne. L'enjeu premier est donc de créer et maintenir un collectif managérial solidaire, aligné et ambassadeur de cette réorganisation. Pour cela un plan d'action à plusieurs niveaux a été déployé :

- Un projet de politique publique pour donner du sens et fixer le cap
- Un projet d'administration pour aligner les directions et mobiliser les agents dans la dynamique de transformation
- Une animation managériale dédiée pour créer du collectif, de la cohésion et partager une culture commune
- Un accompagnement managérial personnalisé pour coacher et aider les managers qui en ressentent le besoin
- Un campus des managers pour former les managers sur le socle de compétences managériales mais également technique

Découvrez durant cette formation ces différents outils aussi inspirants que complémentaires pour créer ou recréer du collectif managérial dans un contexte de transformation !

Venez nombreux, au cours de cette conférence interactive, échanger avec la DGA Transformer nos pratiques, pour vous imprégner, vous inspirer et, nous l'espérons, dupliquer !

UN PEU DE TENUE SVP !

Que doit-on penser de ces responsables de haut niveau ou de ces politiques, qui, lors des séances d'instances paritaires officielles, et lorsque les représentants du personnel prennent la parole, pouffent, consultent sans cesse leur téléphone, papotent avec leur voisin(e), n'écoutent guère les interventions... bref se comportent comme de sales gosses mal élevés... ? Nous vous laissons décider de la réponse...



Il faut enseigner à certaines personnes la différence entre la liberté, l'ouverture d'esprit et être mal élevé.



NÉGOCIATION
"Une bonne négociation doit documenter tous les sujets de façon complète et partagée. Elle suppose de d'abord échanger sur les enjeux, sur les données nécessaires à se comprendre, et tout cela prend du temps. Il faut respecter ce paramètre"

François HOMMERIL,
Président de la CFE CGC



on aimerait bien que ça se passe ainsi quand on prépare les CST ...!



RÉGIME INDEMNITAIRE DES POLICIERS MUNICIPAUX

Trois évolutions statutaires étaient à l'étude au niveau du Ministère des Collectivités Locales et de la Ruralité concernant les Policiers Municipaux:

- Transformation de l'échelon spécial en échelon terminal pour les brigadiers chefs principaux et les chefs de police, en vue de supprimer la limitation de l'accès à l'échelon spécial du cadre d'emploi des PM -1400 agents pourraient en bénéficier -
- Passage des deux grades de catégorie A sur les grilles de catégorie A "types": en vue de dynamiser davantage la carrière.

Refonte des régimes indemnitaires : remplacement de la prime de police et de l'IAT par une prime comparable à l'IFSE, basée sur la manière de servir des agents, composée d'une part fixe et d'une part variable. Pour cette dernière les plafonds passeraient en A à 37800€, en B à 19860€, en C à 12600€.

Mais ce dispositif ne prend pas suffisamment en compte les spécificités et les risques de leur métier. Ils méritent une rémunération à la hauteur de leur engagement quotidien pour la sécurité publique.

Suite au refus unanime des organisations syndicales exprimé le 17 octobre et à la mobilisation générale, le projet de RIFSEEP PM est actuellement en suspens



UNE AFFECTATION SOUS LES ORDRES D'UN AGENT DE NIVEAU INFÉRIEUR NI ILLÉGALE, NI NE CONSTITUE UN HARCÈLEMENT



En 2017, une rédactrice territoriale principale de 1ere classe est réaffectée sur un poste où elle doit travailler sous l'autorité d'une responsable de Service, agent de catégorie C.

L'agent ainsi réaffectée voit dans cette mesure une forme de harcèlement et sollicite la protection fonctionnelle de la Mairie dans laquelle elle travaille.

Le Juge n'a vu dans cette situation aucune atteinte au Statut en considérant que son affectation reste compatible avec son grade et ne porte pas atteinte aux droits et prérogatives qu'elle tient de son Statut ; aucune disposition ou principe n'interdisant à un employeur de placer un fonctionnaire sous les ordres d'un agent de grade inférieur. De surcroît, la mesure ne lui ôte aucune fonction d'encadrement et n'entraîne pas de diminution salariale.

Si les nouvelles conditions d'emploi de cet agent ont pu engendrer un mal-être au travail, la commune n'a pas commis d'illégalité. Elle n'a donc commis aucune faute de nature à engager sa responsabilité et cet agent ne peut prétendre à la protection de la Mairie pour harcèlement.

RISQUES LOURDS DE LA VIE

La quasi-totalité des syndicats de la fonction publique d'État ont signé le projet soumis par le gouvernement.

Cet accord, plus protecteur en cas d'incapacité, d'invalidité et de décès, pourra bénéficier à 2,5 millions d'agents publics. (FSU, UNSA, CFTD, CGT, CFE-CGC et Solidaires), prévoit de « mieux protéger les agents et leur famille contre les risques lourds de la vie » - longues maladies, invalidité ou décès.

Espérons donc que cet accord soit aussi transposé aux autres fonctions publiques !

Nos O.S. réclament depuis des mois un geste à l'Administration pour ces agents victimes d'une double peine (maladie et perte de leurs primes...) La solution viendra peut-être de l'État ?



à suivre...

EMPLOI : LES AGENTS DOIVENT RECEVOIR LES REGLES ESSENTIELLES DE LEURS FONCTIONS



Les Autorités administratives vont devoir assurer la transparence des conditions de travail de leurs agents. En effet, un décret publié le 31 août 2023 (conformément à une directive européenne du 20/06/19) fixe la liste des informations et règles essentielles pour les agents, relatives à l'exercice de leurs fonctions et les modalités pratiques de cette communication.

Tout cela doit s'appliquer depuis le 1er septembre.

Selon le 2ème article de ce décret, l'agent public doit recevoir communication, au moins, des informations suivantes:

- La dénomination et l'adresse de l'autorité administrative assurant sa gestion.
- Son cadre d'emplois et son grade lorsque l'agent est titulaire et sa catégorie hiérarchique lorsqu'il est contractuel.
- La date de début d'exercice de ses fonctions.
- Le cas échéant, le début de la période de stage ou d'essai ainsi que leur durée.
- Pour les CDD, la durée du contrat.
- Le ou les lieux d'exercice de ses fonctions ou à défaut de lieu fixe, l'indication selon laquelle les fonctions sont exercées sur plusieurs lieux.
- Sa durée de travail, les règles relatives à l'organisation du travail qui sont applicables ainsi que, éventuellement, celles relatives aux heures supplémentaires.
- Le montant de sa rémunération, en précisant chacun de ses éléments constitutifs ainsi que ses modalités de versement.
- Ses droits à congés rémunérés, ses droits à la formation.
- Les accords collectifs relatifs à ses conditions de travail, les dispositifs de protection sociale.
- Les procédures et les droits en cas de cessation de ses fonctions.
- La communication de ces éléments peut se faire par voie électronique et doit intervenir au plus tard, 7 jours à compter du premier jour d'exercice des fonctions.

NOTRE AVOCAT PARTENAIRE A ÉTUDIÉ POUR VOUS



L'ABSENCE D'ENTRETIEN PROFESSIONNEL EST UNE FAUTE OUVRANT DROIT À INDEMNISATION

Le Tribunal administratif de Rennes vient de réaffirmer que l'absence d'entretien professionnel d'un agent sur une longue période, engage la responsabilité de son employeur public, et permet à l'agent d'obtenir la réparation du préjudice qu'il a subi (TA Rennes, 12 octobre 2023, n° 2101641).

Dans cette affaire, le Tribunal administratif de Rennes, après avoir rappelé le cadre législatif applicable à l'entretien professionnel, aujourd'hui repris aux articles L.521-1 à L.521-5 du code général de la fonction publique, constate la faute de l'administration qui n'avait pas effectué ces entretiens entre les années 2016 à 2019.

Face à cette violation des droits de l'agent, le Tribunal administratif lui a octroyé une somme de 3 000 €, en réparation du préjudice moral subi.

Dans une autre affaire plus ancienne, la Cour Administrative de Marseille avait alloué la somme de 10 000 € euros à un agent du SDIS qui n'avait fait l'objet d'aucune notation durant 10 ans (Cour Administrative d'Appel de Marseille, 17/04/2012, 10MA01319).

Cette décision récente offre donc une piqûre de rappel aux employeurs publics, concernant le caractère obligatoire de cet entretien, qui est l'occasion d'échanger avec l'agent sur sa valeur professionnelle et sur ses objectifs.

Les agents qui ne bénéficient pas de cette garantie légale, peuvent donc engager la responsabilité de l'administration pour faute, et obtenir l'indemnisation du préjudice subi.

Maître Amine TAIEBI

ENSEMBLE

Ville de Marseille



LES SALAIRES DU SECTEUR PRIVÉ ONT AUGMENTÉ DEUX FOIS PLUS VITE QUE CEUX DES FONCTIONNAIRES



La rémunération des salariés du secteur privé a augmenté plus de deux fois plus vite que celle des fonctionnaires entre 2011 et 2021, selon les chiffres de l'Insee.

Dans le privé, progression en moyenne de 4,9% en euros constants" (hausse des salaires" de 0,4% en moyenne par an)

Dans le public : progression moyenne en équivalent temps plein a augmenté de 2,1% en euros constants (+0,2 % en moyenne par an)"

Pour les seuls fonctionnaires (un terme qui exclut donc les agents contractuels), le salaire net moyen a progressé de 2,6% en dix ans. Mais la rémunération des fonctionnaires de catégorie A (-1,1% en euros constants) et B (-0,2%) a reculé sur la période. Ces chiffres sont publiés alors que le traitement des fonctionnaires (leur salaire de base) a été gelé entre 2010 et 2022, à l'exception d'une augmentation de 1,2% en 2016-2017.

Deux augmentations générales ont depuis été consenties aux agents publics par le gouvernement, à hauteur de 3,5% en 2022 et de 1,5% en 2023.

la DRH a présenté aux O.S. une synthèse des évolutions issues de la réforme des retraites.
Le principal à retenir :

PRINCIPE DE BASE:

- relèvement progressif de l'âge légal de départ à la retraite à 64 ans
- limite d'âge: 67 ans (sédentaire) et 62 ans (cat active*)
- possibilité de dépasser la limite d'âge (enfant à charge, parent de 3 enfants, carrière CNRACL incomplète, prolongation cat. active) + prolongation jusqu'à 70 ans avec accord de l'administration

NE SONT PAS CONCERNÉS PAR LA RÉFORME:

- les agents de catégorie sédentaires nés avant le 1/09/ 61
 - les agents de catégorie active* nés avant le 1/09/66
- (* fossoyeur, porteur PF, maçon, émondeur terrassier, agent de désinfection, brigadier brigadier chef ppal de PM)

DÉPARTS ANTICIPÉS POSSIBLES

- carrières longues
- 15 ans de service + 3 enfants ou un enfant handicapé > 80% ou conjoint reconnu inapte à l'emploi
- agent handicapé >50% depuis 17 ans au moins

RETRAITE PROGRESSIVE = POSSIBILITÉ DE DEMANDER SA RETRAITE À TEMPS PARTIEL

- autorisation de la hiérarchie obligatoirement
- il faut disposer au moins de 150 trimestres pour y prétendre et d'un indice de plus de 6 mois pour le meilleur calcul
- la retraite payée sera calculée sur le dernier indice connu au moment de la demande, seul le salaire versé par l'administration pourra bénéficier des augmentations d'échelon.
- à la liquidation de la retraite complète, celle-ci sera recalculée totalement en fonction du dernier indice connu 6 mois avant la date de départ définitif

PROCÉDURE COMPLEXE, EN ATTENTE DE LA CIRCULAIRE MINISTÉRIELLE D'APPLICATION DES NOUVEAUX TEXTES .
OUTILS À METTRE À JOUR PAR LA CNRACL
INSTRUCTION INDISPENSABLE PAR LE SERVICE DES RETRAITES

LIENS UTILES

- site Ma retraite publique: pour obtenir son relevé de carrière <https://maretraitepublique.caissedesdepots.fr/espace-prive/plateforme/#/bienvenue>
- service des retraites de la VDM où prendre RDV obligatoirement (04 91 55 26 65) et y aller avec son numéro de sécurité social, son dernier bulletin de salaire et son relevé de carrière.
- intranet DRH
- CNRACL (05 56 11 33 35) <https://www.cnrACL.retraites.fr/actif>
- Assurance retraite CARSAT du sud est, 35 rue George 09 71 10 39 60

N'hésitez pas à vous adresser au service des retraites de la DRH qui est l'un des services qui fonctionnent le mieux au sein de notre administration !

NOS ACTIONS

C'EST POUR UNE BONNE CAUSE !

LOTO

LOTTO caritatif au profit exclusif de l'association "Christophe" (pour prévenir le suicide des jeunes) 25/11/2023 à 14h au CMA de la Barasse

renseignements en appelant au 04 66 85 97 45




39^e COURSE ALGERNON

Cette année encore nos représentants et sympathisants ont participé avec beaucoup de plaisir et de conviction à la 39^e course Algermon




NOS ACTIONS D'INFORMATIONS SYNDICALES ET PARTENARIALES DU MOIS DE NOVEMBRE AU CMCi

mardi 14 novembre 2023.

- AVEGH assurances
- AMELLIIS Mutuelle
- Transmedtour voyages

Jeudi 23 novembre 2023

- nos partenaires habituels



Nous l'avions laissé pendant quelques temps, au prise avec des situations toujours plus étranges. Il revient en ce mois de novembre pour illustrer une fois de plus les aberrations de notre quotidien...

Marcel Cristo déménage

Depuis ce matin, Marcel Cristo entend des voix, des bruits de couloirs pressants qui volent jusqu'à lui, sur une éventuelle recomposition des bureaux ...

Ces bruits sont tellement insistants qu'il décide de mener l'enquête, surtout qu'il commence à voir du mobilier de bureau s'entasser un peu partout dans les couloirs.

Son supérieur hiérarchique lui indique qu'il ne doit pas s'inquiéter et qu'il sera bien évidemment informé des changements le concernant ; il sera même concerté voyons !

Naïvement Marcel accepte ces paroles et se remet au travail.

Mais dès le lendemain, dans une excitation générale, ses collègues de la DAF lui demandent au détour d'un couloir de déménager immédiatement au 8ème étage au bureau B866 !

Surpris, Marcel indique que cela n'a pas de sens, en effet, si un déménagement était prévu son supérieur l'aurait informé surtout qu'ils ont échangé la veille à ce sujet.

Pensant à une galéjade, Marcel interroge tout de même son supérieur, qui lui répond très sèchement, que c'était ainsi prévu, qu'il n'a pas de temps à consacrer à ces questions idiotes et qui lui intime l'ordre de bouger immédiatement...

Marcel n'ose pas plus insister, son supérieur semble particulièrement tendu et agacé par le climat anarchique ambiant !!! Il va donc devoir préparer ses cartons à la va-vite...Il est inquiet: qui va lui transférer et rebrancher son PC ? C'est la clôture budgétaire, et chaque heure compte...

Perdu et décontenancé, Marcel commence par aller voir son nouveau bureau.

Au bureau B866, un inconnu lui indique que ce n'est pas son bureau, et qu'il doit finalement s'installer au 10ème étage au bureau C1002.

Marcel monte donc au 10ème étage, et là un peu perdu il constate que le bureau C1002 n'existe pas !

Au détour d'un couloir, il interroge une autre inconnue qui lui indique qu'il est attendu au 9ème étage au bureau B913.

Il redescend frénétiquement et finit par trouver le bureau B913, dans lequel 4 personnes sont déjà installées dans 30m2. On lui indique doctement que c'est un nouveau concept : le bureau partagé" déjà en vogue au Bangladesh...dans les ateliers de confection du prêt à porter pas cher..

Marcel est bien obligé d'accepter en silence; il en profite pour se présenter à ses nouveaux collègues.

Marcel qui a désormais la charge de la comptabilité partage son espace avec une collègue qui s'occupe de la gestion des titres restaurant, une autre qui travaille sur le logiciel econnect, et les 2 autres qui sont des secrétaires de direction, appelées sans cesse par leur n+1.

Au vu des missions différentes de celles de Marcel, celui-ci pense qu'il y a sûrement une erreur dans la répartition des bureaux, et il s'inquiète aussi du climat qu'il y aura dans ce bureau dont les fenêtres ne s'ouvrent pas pour des raisons de sécurité...Comment vont-ils pouvoir respirer dans cet espace ?

Par ailleurs, certaines de ses "colocataires" seront amenées à recevoir du public, et d'autres, comme lui, ont besoin de concentration, il espère sincèrement que l'ambiance ne dégènera pas.



Toujours aussi discipliné, Marcel garde ses inquiétudes pour lui. Il décide d'aller préparer ses affaires qui sont toujours dans son ancien bureau. Il se lance à la recherche de cartons et d'un chariot de déménagement, car on lui a bien dit qu'il fallait faire vite, et sans attendre les déménageurs si possible, qui eux sont programmés pour la quinzaine suivante car on a "oublié de les avertir suffisamment à l'avance ..."

Pas de carton, pas de chariot hélas ! Il prend, donc son ordinateur sous le bras avec son écran et remonte au 9ème étage, sans dire un mot.

Sur son chemin, il croise des collègues, qui courent et gesticulent dans tous les sens avec leurs propres affaires.

L'un porte une pile de dossiers, l'autre pousse des meubles de bureaux, quant à la dernière, elle tire désespérément une armoire.

Dans cette cacophonie générale, Marcel est bousculé, il trébuche sur celle qui porte une pile de dossiers, qui elle-même tombe sur un meuble de bureau.



Cette chute en cascade, nécessite finalement l'intervention des pompiers. Marcel s'en sort avec une entorse à la cheville et sa collègue avec une fracture au poignet.

Bien évidemment le Comité Médical leur refuse l'accident de travail car " *il ne leur appartenait pas de déménager eux-mêmes leurs affaires et mobiliers: il existe une équipe spéciale pour ça* "

De retour de sa convalescence, il intègre son fameux nouveau bureau B913, où il découvre des collègues différentes de celles qu'on lui avait présentées.

Celles-ci lui indiquent, que ce sont des bureaux partagés tournants, et que chaque jour il sera amené à changer de place, voire même à se chercher une place !

De plus, il ne trouve plus ses affaires, elles ont disparu. Il fouille un peu partout dans le service, et il finit par les trouver dans un placard d'archives au fond du couloir.

Lorsqu'il finit de s'installer à minima, ses collègues sont en pleine dispute, l'une reproche à l'autre d'être trop bruyante, l'autre se défend en lui rappelant qu'elle ne peut pas faire autrement car elle reçoit du public, et en profite pour faire remarquer que la toux de la première l'inquiète et qu'elle devrait porter un masque, avec le covid qui revient !



Épuisé par ce climat, Marcel souhaite échanger avec son responsable, installé loin de ses agents, au rez-de-chaussée, dans un bureau seul de 20m2.

Celui-ci lui rappelle qu'il n'est pas propriétaire de son bureau, et qu'il doit apprendre à s'adapter davantage: il doit devenir un "flexworker" concept déjà largement utilisé dans la province du Xinjiang.

Excédé, Marcel se dit que jusqu'à maintenant il a suivi les directives sans dire un mot, il ne comprend pas cette hostilité ambiante ; il est à deux doigts de craquer...

Mais en plein échange tendu avec son responsable, la cloison du bureau s'effondre, des ouvriers étaient de l'autre côté en train de la démonter activement, sans que le responsable en soit visiblement informé...



Furax, le supérieur de Marcel sort de son bureau et de ses gonds. Il se met à hurler après les ouvriers en leur demandant des explications.

Les ouvriers répondent simplement que ce sont les ordres qu'on leur a donnés au niveau de la DGA!

Le responsable hiérarchique va devoir partager son espace avec quatre autres responsables. Mais qu'il se rassure, il disposera d'un espace de confidentialité pour aller téléphoner tranquillement, au 10ème étage, à côté de l'espace de convivialité spécialement créé pour que les agents se retrouvent à l'heure du déjeuner...

Marcel, qui est resté stoïque durant la crise de nerfs de son supérieur, se permet alors d'intervenir en soulignant de manière désabusée, que désormais il faut apprendre à devenir un "flexworker" au sein d'un chaos généralisé !

Il l'invite aussi à tourbillonner avec lui dans les abysses des couloirs en quête d'un espace de travail serein ! Les toilettes peut-être ???



MUTUELLES ET ASSURANCES



CONTACT
infosantelabellisation@gmail.com
06 49 55 15 87



CONTACT
contacteavegh-assurances.com
06 49 55 15 87



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



CONTACT
magali.gioanniinteriale.fr
07 86 36 47 10



CONTACT
Eric LAURENT
Chargé de développement
Externe
0607055637
elaurentgmf.fr



CONTACT
cyrille.vilaemgas.fr
06 31 25 87 97



CONTACT
contacteaiosante.fr
02 51 25 20 23

De quoi adapter
votre
complémentaire
santé à vos besoins
spécifiques et à vos
revenus !

N'hésitez pas à
demander un devis à
chacun de nos
partenaires

UN ACCOMPAGNEMENT PERSONNEL

un bon moyen
de
décompresser
et de se sentir
mieux!



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



un spécialiste
en droit public
à votre écoute
et toujours
bienveillant !

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



De quoi
"quitter ce
monde de fous"
pendant
quelques
temps !!



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 !



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

