



LE PLAFOND DU CET SERA RELEVÉ DE 10 JOURS

COMPTÉ ÉPARGNE TEMPS

CET 

Les agents territoriaux vont pouvoir accumuler en 2024 jusqu'à 70 jours de congés sur leur compte épargne-temps (CET) au lieu des 60 jours habituellement. Rappelons que le CET est alimenté par le report de congés annuels, les agents devant prendre au moins 20 jours de congés par an. Cette exception est liée à l'organisation des JO, qui va entraîner un surcroît de travail dans certaines collectivités. Mais, la mesure va s'appliquer à l'ensemble des collectivités, même celles qui sont tenues à l'écart des JO. Pour les années suivantes, les jours ainsi épargnés excédant le plafond global de jours pourront être maintenus sur le CET ou être utilisés sous forme de congés, ou être indemnisés, ou encore être pris en compte au sein du régime de retraite additionnelle de la fonction publique.

Pour les agents ayant déjà accumulé, lors de la crise sanitaire, des jours de congés au-delà du plafond ordinaire de 60 jours, la DGCL a assuré qu'ils se verront appliquer un plafond majoré de 80 jours (70+10).



POUVOIR D'ACHAT

Ajout de cinq points pour tous les agents publics.



RÉFORME DES RETRAITES/CONTRACTUELS

Prise en compte des années de service actif pour les agents contractuels, dans la limite de dix ans pour le décompte de la condition de durée en services actifs (17 ans) ou super actifs (27 ans en général).

RETRAITE



PROMOTION INTERNE / ASSOULPISSEMENT

À compter du 1er janvier 2024, seuls deux recrutements externes de fonctionnaires, au lieu de trois, seront nécessaires pour permettre la promotion interne d'un agent territorial. À noter également, les agents en CDI ont été intégrés à l'assiette de calcul.

PROMOTION INTERNE





L'année 2024 démarre avec la perspective des premiers chantiers annoncés par l'administration:

- Mise au point du nouveau RIFSEEP (cf notre gazette hors série de décembre dernier)
- Refonte des principes des LDG
- Refonte de l'entretien professionnel

Nos organisations syndicales seront au rdv pour défendre au mieux vos intérêts. N'hésitez pas à nous faire remonter vos observations sur ces différents sujets en nous écrivant à ensemblecgccftc@gmail.com

zoom sur: L'entretien professionnel



Rappel:

L'entretien professionnel est un moment d'échange et de dialogue entre l'agent et son supérieur hiérarchique en lien avec la gestion des carrières et des compétences.

Il donne lieu à une appréciation de la valeur professionnelle de l'agent à partir d'éléments concrets et se matérialise par un compte-rendu écrit rédigé par le supérieur hiérarchique direct.

1. L'entretien professionnel permet au supérieur hiérarchique direct :

- de connaître le travail effectué par l'agent,
- d'apprécier les résultats professionnels (par rapport aux objectifs fixés), la manière de servir et les compétences,
- de fixer de nouveaux objectifs et leurs conditions de réalisation,
- de planifier les actions de formation,
- d'échanger avec l'agent sur ses perspectives d'évolution.

NB : Le supérieur hiérarchique direct est l'agent qui adresse des instructions à ses subordonnés, qui organise le travail et contrôle l'activité des agents.

2. L'entretien professionnel permet à l'agent :

- De faire reconnaître et faire apprécier le travail effectué,
- Concernant les activités et le parcours de formation, de faire remonter les réussites, les difficultés et solliciter des formations,
- De décliner les objectifs de service en objectifs individuels,
- De favoriser le développement des compétences et d'évoquer les conditions de travail,
- De parler des souhaits d'évolution de carrière et de mobilité.

La réglementation prévoit que l'entretien est conduit par le supérieur hiérarchique direct pour que l'appréciation du travail de l'agent soit la plus opérationnelle et précise possible.

Pour le responsable hiérarchique, l'entretien assure un échange sur les moyens de progresser et d'améliorer les performances.

La fiche de poste reste le document d'appui nécessaire à la préparation et la conduite de l'entretien professionnel.

L'autorité territoriale communique au fonctionnaire, qui en accuse réception, le compte-rendu définitif.

L'entretien professionnel à la ville de Marseille

Il y a quelques années déjà l'entretien professionnel a remplacé la notation individuelle. Exit donc les notes chiffrées, et bienvenue à l'appréciation ! Mais comme on pouvait s'y attendre au bout de quelques années certains agents sont notés, pardon ! , **appréciés, comme des maréchaux d'empire à l'instar de l'école des fans. Aussi, l'appréciation étant plus que subjective, l'écart s'est creusé entre les appréciations des agents en fonction de l'évaluateur.**

Bien que l'entretien individuel soit désormais saisi dans AZUR, son contenu n'est pas pris en compte notamment pour la campagne de promotion des LDG, ni pour les demandes de formations. **La fonction de l'évaluation reste donc tronquée.** Et de nombreuses questions restent en suspens :

Que fait-on du contenu de cet entretien qui est obligatoire ? Suffit-il de le réaliser pour avoir fait son travail, où doit-on aller au bout des problématiques qu'il contient comme l'espère l'agent qui a passé son entretien ?

A quoi bon faire figurer le paraphe de la DRH qui est censée avoir pris connaissance de cet entretien alors qu'il n'est jamais signé de la DRH ?

Par ailleurs, si tous les évaluateurs reçoivent tous les ans le guide de l'évaluateur pour l'aider dans ses tâches, il n'existe visiblement pas de guide de l'évalué destiné à lui expliquer les principes de base de l'entretien professionnel et à l'aider à préparer celui-ci...

Nos remarques concernant le compte rendu de l'entretien professionnel :

Les objectifs fixés à l'agent devraient être **"SMART"**

- **S** : Spécifiques : les objectifs doivent être précis, adaptés au contexte et à la personne qui les reçoit
- **M** : Mesurables : à la fois en termes qualitatifs et quantitatifs (résultats possibles à constater, indicateurs quantifiables) ou observables avec un événement précis et constatable
- **A** : Accessibles, Atteignables
- **R** : Réalistes : ni trop faciles, ni trop élevés (80 % de chances d'y arriver, 50 % c'est un défi, 99% c'est déjà fait) donc motivants
- **T** : Temporels : définis dans le temps avec des échéances partielles et une échéance finale.
- **E** : Éthiques : conformes à la législation et préservant l'intégrité physique et psychologique des collaborateurs impactés.

Mais qui vérifie cela: le N+2 ? la DAF ? la DRH ? En fait: quasiment personne !

Nos remarques sur ce tableau à remplir avec des croix ("le cimetière"):

• **Compétences professionnelles et techniques** : on peut avoir plusieurs compétences techniques (juridique, budgétaire/financière, technique, organisationnelle, marché public, autres). On devrait donc pouvoir dissocier ces compétences pour donner un avis sur le niveau de compétence dans chacun des domaines. Un agent peut être expert dans un domaine précis et moins bon dans un autre. **Or la grille proposée par la ville de Marseille ne permet d'évaluer qu'un domaine d'activité.** On peut être expert dans la rédaction de marchés public et moins bon dans la gestion du personnel. Dissocier ce type de compétences permettrait à n'en pas douter d'éviter par exemple de positionner des cadres sur des fonctions de manager dans lesquelles ils rencontrent des difficultés, tout en gardant leur domaine d'expertise.

• **Qualités relationnelles** : Rien n'apparaît dans la grille concernant l'expression écrite et orale, l'autonomie.

• **Relations humaines** = relations avec la hiérarchie + relations avec les autres services. On pourrait envisager de rajouter la réactivité et le respect des règles du service.

• **Capacité d'encadrement** : Il serait aussi souhaitable de distinguer capacité à déléguer, capacité à former, aptitude à la prise de décision, capacité à fixer des objectifs cohérents.

Le compte rendu de l'entretien professionnel doit évoluer. Souvent délaissé car non exploité, il doit prendre sa véritable place au sein de notre administration pour être une aide à la décision concernant la vie de l'agent au sein de la collectivité. Ce ne doit pas être un dossier que l'on classe de manière verticale une fois l'entretien réalisé. En effet, de nombreux agents bénéficiant pourtant d'excellentes appréciations ne sont jamais proposés à l'avancement de grade. Si l'entretien professionnel reste un moment fort de l'année pour l'agent, il reste néanmoins sur sa fin car le compte rendu de son entretien n'est pas exploité par la collectivité.

Nos organisations vont insister auprès de l'administration pour faire évoluer la philosophie de l'entretien professionnel vers un véritable outil positif tant pour la motivation de l'agent que pour la politique RH en terme d'évolution de carrière, de régime indemnitaire et d'études de candidatures.

ET SI ON VOUS PARLAIT DE NOTRE ACTION SYNDICALE ...?

Une fois n'est pas coutume, nous avons décidé de vous parler de ... nous !

Il nous a paru important de vous rendre compte de notre action au travers de différents éléments !

Et de répondre ainsi à des questions qui nous sont souvent posées au fil de nos rencontres au sein des services !

Mais pourquoi faisons nous du syndicalisme ?

C'est souvent la question qui nous est posée par notre entourage ; et c'est souvent la question que nous nous posons nous-même quand il faut faire face sans cesse à la souffrance, à l'injustice, à la surdité de l'administration mais aussi aux ricanements de ceux qui pensent qu'on se la coule douce !

Alors nous avons décidé de vous l'expliquer au travers de témoignages et d'interviews. ce mois-ci c'est Philippe Angelelli qui vous explique son point de vue



Philippe Angelelli

Secrétaire Général de la section locale CFTC de la Ville de Marseille. Comme le disait Winston Churchill « Jamais, jamais, jamais. N'abandonnez jamais »

C'est au cœur de la cité phocéenne que Philippe Angelelli dédie tout son temps à son engagement syndical. Avec 11 500 agents sur la ville, il y a en effet du travail à abattre. Et parce que l'engagement syndical est souvent un investissement total, il cumule les fonctions et ne compte pas les heures auprès des agents ou dans la résolution des dossiers. Ce qui le passionne : la dimension humaine et le partage. Cela l'a également poussé à être bénévole pour l'organisation des Rencontres Méditerranéennes et la venue récente du Pape en France. Il revient pour La Voix sur ce qui l'anime au quotidien et ce qui fait le succès de la CFTC à Marseille.

Quel est votre rôle au sein de la CFTC ? Quel est votre métier dans la fonction publique territoriale ?

Je suis Chef de service de Police Municipale à la Mairie de Marseille depuis 2003 et je suis fortement engagé dans la CFTC, avec un détachement à 100% pour mes activités syndicales. Il y a en effet plus de 11 500 agents à Marseille. Je suis, ainsi, Secrétaire Général de la section locale CFTC de la Ville de Marseille. Je suis également élu au Comité Social Territorial de la collectivité, dans lequel j'ai été désigné pour tenir un rôle au sein de la Formation Spécialisée en matière de santé, sécurité et conditions de travail (F3SCT, ex CHSCT).

A ce jour et au sein de la CFTC, je continue d'exercer plusieurs mandats : Membre de l'Union Départementale des Bouches-du-Rhône et Secrétaire Général Adjoint de l'Union Régionale PACAC. Je suis également référent handicap pour mon département et ma région.

Enfin, je siège comme titulaire au sein de l'ARACT PACA, le niveau régional de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail, dont la mission est d'accompagner les organisations dans la mise en place de démarches d'amélioration des conditions de travail.

Comment et pourquoi avez-vous rejoint la CFTC ?

J'ai été approché à plusieurs reprises par mon président actuel de la section locale de Marseille, Ludovic Bedrossian, lequel n'a pas lâché le morceau ! J'ai donc fini par le rejoindre. Ce fut en 2018 et j'en profite pour le remercier pour la confiance qu'il m'a accordée, tout comme, je souhaitais saluer le président de notre Union Régionale, Raymond Capodanno, pour son soutien indéfectible.

Notre syndicat représente l'ensemble des valeurs qui me correspondent mais pas seulement. Notre CFTC a le vent en poupe (notamment grâce à l'investissement de son Président Confédéral, Cyril Chabanier) car elle favorise la négociation, la discussion, le dialogue social jusqu'à la médiation avant toute action plus revendicative. La CFTC veut mettre le travailleur au centre de sa vie, le rendant acteur au maximum de ses choix et de son avenir lorsque cela est possible. En effet, la vie de ne se limite pas au travail et cette valeur s'inscrit dans les sujets proposés, défendus par la CFTC. Cet attachement à la doctrine sociale chrétienne et la liberté accordée aux syndicats composant notre CFTC font que notre syndicat reste et restera celui de l'humain avant tout ! Dès que je suis arrivé, je me suis mis de suite dans les dossiers tout en prenant divers conseils, renseignements sur la méthode ou plutôt les méthodes à adopter dans le champ de la défense syndicale. Bien évidemment, j'ai suivi la FIME et d'autres formations spécifiques plus liées aux activités réalisées. Un petit clin d'œil tout de même à nos collègues formateurs au plan local et national pour le travail entrepris !

Que vous apporte l'engagement syndical ?

Mon engagement syndical reste plein et entier. Pour chacun et chacune d'entre nous, il est impossible de laisser seules les personnes qu'on assiste dans la résolution de leurs problèmes professionnels, lesquels malheureusement empiètent souvent avec leur vie privée. En effet, il est de notre devoir moral, syndical, je dirais humain d'aller jusqu'au bout des dossiers, des accompagnements. Certes, nous ne gagnons pas tous les combats, mais ces derniers doivent être menés avec engagement, conviction, pugnacité et quelques fois passion ! Force est de constater que la majorité des négociations finit par aboutir. C'est cela le socle commun des valeurs de notre syndicat auquel je rajouterai une forte dose d'optimisme ! En effet, au-delà d'une forme de satisfaction - non pas uniquement personnelle mais partagée - ressentie par les personnes venues demander notre aide, la résolution positive de situations nous renforce dans l'idée de continuer à sérieusement œuvrer pour la défense de leurs intérêts individuels, collectifs et moraux.

Pour ma part, je ne lâche et ne lâcherai rien !

« Jamais, jamais, jamais. N'abandonnez jamais » (Winston Churchill, 1941)



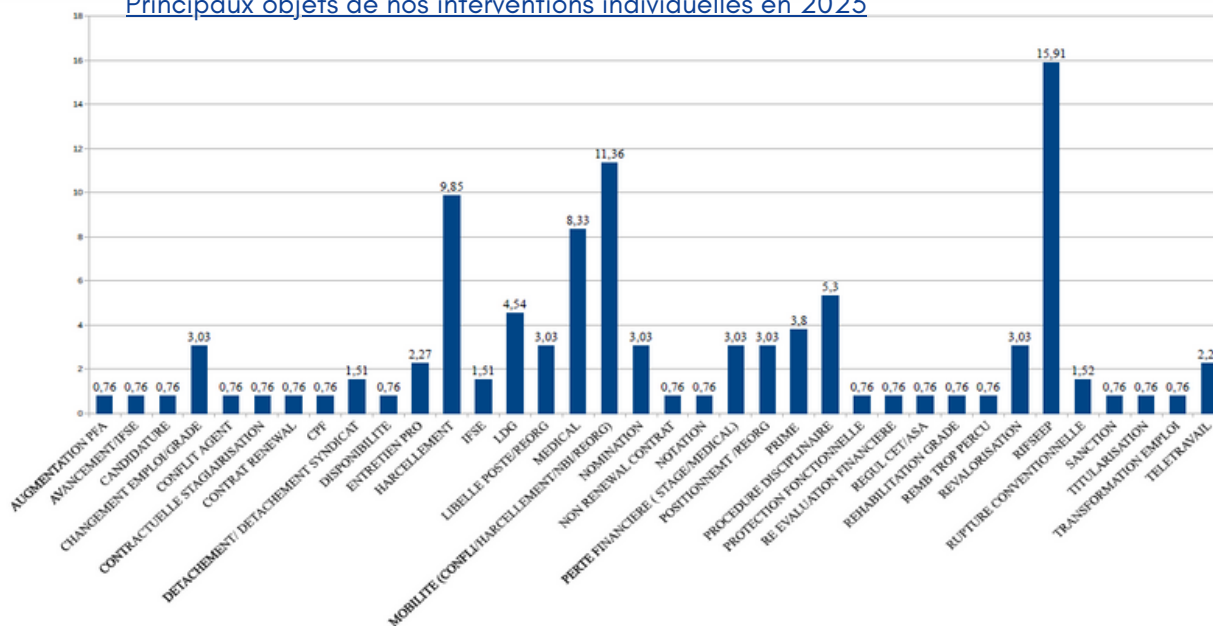
Et comment faisons-nous du syndicalisme?

Nos actions sont multiples. Nous agissons tant à titre collectif qu'à titre individuel pour vous défendre. Et nous voulons aussi intervenir pour soutenir des actions d'intérêt commun au delà de nos missions classiques.



De très nombreuses rencontres individuelles à notre local (plus de 200)

Principaux objets de nos interventions individuelles en 2023



taux de résolution: 80% ; les 20% restants étant encore en cours de discussion

Les principaux sujets collectifs traités en 2023

- RIFSEEP
- LDG
- Réorganisation des services
- Handicap
- Temps de travail (semaine de 4 jours)

De très nombreuses rencontres avec l'administration

- 8 CST en 2023 (76 dossiers sans compter ceux en communication)
- plus de 100 réunions préparatoires pour tous ces dossiers
- 3 F3SCT
- 1 CAP par catégorie (soit 3 réunions)

Des actions de proximité

- Très nombreux mails, appels téléphoniques et rdv quotidiens
- Visites sur le terrain, dans les services

Les partenariats toujours plus nombreux signés en 2023 au profit des employés municipaux

- Mutuelles
- Assurances
- Bien être et détente
- Avocats
- Psychopraticiens
- Voyages

Les autres actions d'intérêt général

- Participation à la course ALGERNON en octobre 2023
- Loto caritatif au profit de l'Association Christophe qui lutte pour la prévention du suicide chez les jeunes, en novembre 2023



Comment intervenons nous ?

Nos interventions pour VOUS défendre prennent plusieurs formes.
Et nous utilisons plusieurs moyens pour saisir l'administration .

Nos courriers d'intervention adressés aux autorités concernées (DGS/ DGA/ DRH/ Elus / Maire mais aussi Préfet, CRC)



- pour les situations variées des cas individuels (ex. les sujets du tableau page 6 ci-dessus), les accompagnements LDG ... ;
- pour des situations collectives sectorielles (ex. le dossier des déménagements à Fauchier; la situation des comptables...)

Nos interventions en instances paritaires, notamment le CST



- les déclarations préalables qui rappellent vos difficultés et nos demandes pour y remédier; et qui interrogent l'administration
- les interventions pour chaque rapport présenté au vote qui donnent la position que vous nous avez demandé de défendre
- les votes (pour / contre / abstention) qui peuvent conditionner la poursuite du projet
- les alliances en intersyndicale avec d'autres O.S. pour peser plus sur certains dossiers

Nos dossiers de propositions adressés aux services experts concernés



- pour les refontes en cours (RIFSEEP / LDG par exemple)
- pour les transformations à venir (réorganisations / procédures internes notamment)
- pour relayer les propositions des agents concernant leurs métiers , leurs conditions de travail, leurs besoins (temps de travail / pénibilité de certains métiers ...)
- pour revendiquer des mesures fortes (ex. la prime pouvoir d'achat)

Nos tracts et/ ou des entretiens avec les médias pour attirer l'attention sur des situations bloquées ou injustes



- pour défendre les conditions de travail (ex. les rongeurs à Fauchier)
- pour dénoncer les traitements inéquitables (ex. les cadres durant la réorganisation)



Notre écoute



- au travers des visites de nos délégués dans les services (visites que vous pouvez aussi nous demander)
- à l'occasion des réunions d'information syndicales
- lors des rdv individuels dans nos locaux



Et puis aussi ... des contacts informels quasi quotidiens avec les autorités pour discuter , négocier et intervenir via les appels téléphoniques , les SMS et les mails !!!



IMPORTANT!
Dans tous ces cas, ce que nous dénonçons, notamment par tract, ne vise pas les services municipaux en charge de faire cesser les troubles , mais bien le manque de moyens pour les services prestataires internes, et/ou l'absence de décision à haut niveau, qui génèrent les souffrances, désagréments ou dysfonctionnements dont vous pâtissez !

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

Comme lors de chaque CST, la déclaration préalable est une occasion pour nous d'attirer votre attention sur des sujets importants qui questionnent et qui devraient en principe donner lieu à des réponses de votre part, si ce n'est en séance au moins dans le mois suivant.

Nous constatons que bien souvent, ce n'est qu'à une partie de ces questions que vous répondez, et nous n'avons pas vraiment de réponse par la suite aux questions non traitées en séance.

Nous insistons donc pour rappeler que si nous n'exigeons pas de réponses immédiatement pour tout, il serait correct que celles-ci nous soient adressées par écrit dans les semaines suivant le CST. Les sujets qui nous préoccupent donc ce jour touchent les cinq points suivants:

1/ Le bilan politique de mi-mandat ou plutôt 2/3 de mandat qui mérite un angle d'approche du point de vue des agents municipaux.

Nous sommes aux regrets de vous faire savoir que le bilan de la Municipalité adressé aux 12 000 agents municipaux, via leur boîte mail, n'est pas aussi idyllique pour les personnels municipaux que ce qui est annoncé.

Voici quelques exemples:

- La bonne gestion des finances semble bien contradictoire avec les difficultés que vous mettez en avant pour limiter l'aide au pouvoir d'achat et pour limiter peut-être les effets de la refonte du RIFSEEP. Les moyens manquent cruellement encore dans de nombreux services désertés. Que dire par ailleurs de la forte augmentation de la taxe foncière en 2022 qui a touché bon nombre d'agents municipaux aussi? Comment peut-on se réjouir d'une bonne gestion des finances quand on oublie d'encaisser des recettes pendant plusieurs années?

- Certes depuis 2021, "l'Unicef a salué l'engagement de la municipalité ...pour offrir aux plus petits des marseillais les meilleures conditions pour grandir et s'émanciper", encore faudrait-il que les crèches fonctionnent normalement, avec des moyens suffisants et du personnel fidélisé, faudrait-il aussi que la pénibilité des métiers de la petite enfance et des écoles soit reconnue pour limiter l'absentéisme, faudrait-il aussi que tous les postes du nouvel organigramme de l'éducation soient pourvus...

- Se loger dignement concerne aussi les agents logés pour lesquels nous attendons toujours une révision du règlement intérieur qui dans sa rédaction actuelle assigne à résidence ce personnel devenu taillable et corvéable à merci.

- Concernant les quartiers prioritaires, nous souhaiterions que la Municipalité tarade l'État pour étendre les NBI quartiers prioritaires de la Ville (QPV) à tout le territoire dans la mesure où les 56 morts depuis le début de l'année dans des règlements de compte touchent tous les quartiers. Il n'y a plus un quartier où le personnel municipal est à l'abri!

- Au sujet de la sécurité et de la tranquillité publiques, le nombre de recrutements ne correspond qu'à la moitié du programme du printemps marseillais. La multiplication des brigades spécialisées se fait au détriment des agents de terrain qui font face quotidiennement aux nombreuses infractions de droit commun et aux incivilités.

- L'accompagnement des plus vulnérables semble avoir exclu une partie des employés municipaux. En effet, comment expliquer que l'on puisse majorer la participation employeur à la complémentaire santé et protection sociale au profit seulement des familles monoparentales sans condition de ressources, sans en faire profiter prioritairement les agents non imposables en situation de vulnérabilité?

- Nous devrions nous réjouir de la volonté de perpétuer la mémoire mais il est regrettable que la mémoire de l'administration ait été totalement et volontairement balayée à l'occasion de la réorganisation lancée depuis 3 ans...

- S'agissant de la défense du patrimoine provençal, quel regret de constater que la reprise en régie du château de la Buzine se traduit depuis par une dégradation des lieux et une dislocation de l'équipe comme nous vous l'avons prédit!

- Nous partageons l'objectif climat; et il vrai que l'absence totale de climatisation pendant plusieurs semaines l'été dernier dans certains locaux municipaux a certainement contribué au plan sobriété de la municipalité mais a aussi beaucoup détérioré les conditions de travail des agents!

ENSEMBLE

Ville de Marseille



CST du 4 décembre 2023

**Notre déclaration
préalable**

Nous allons cesser ces contre-exemples de satisfecits de la municipalité, notre déclaration serait trop longue.

Nous pouvons seulement vous confirmer que tel l'organigramme de façade qui cache la misère, ces mesures ne sont qu'une apparence pour les agents de la Ville de Marseille qui vivent une autre réalité au quotidien, dans les coulisses.

2/ La salle de shoot au 110 bd de la Libération.

Si nous n'avons pas à nous prononcer sur l'opportunité de l'installation de celle-ci dans un quartier plutôt tranquille et dont les habitants sont très inquiets, nous souhaiterions cependant obtenir des éclaircissements:

- Pourquoi ne pas avoir utilisé ces locaux pour désengorger des locaux municipaux où les agents sont désormais contraints de s'entasser dans des bureaux partagés, contraignant certains à ne plus disposer d'un cadre de travail correct (cf fauchier)!

- Comment comptez-vous concilier la cohabitation de la salle de shoot dans ces locaux avec d'autres activités dans le reste de ce bâtiment? Notamment si du personnel municipal doit continuer de s'y rendre pour des formations, ou si des services y sont malgré tout relogés?

- Que devient le concierge du site? Son statut de concierge ne lui donne en aucun cas l'obligation d'endosser les missions d'un agent d'accueil et de sécurité. Nous sommes inquiets le concernant.

- Quel sera le mode de gestion de ce service (régie directe ou externalisation?) et donc, quel sera le statut des personnels en conséquence?

- Quel service sera gestionnaire du site, et les moyens lui seront-ils donnés pour faire face aux besoins spécifiques liés à l'activité de la salle de shoot?

- Qu'avez-vous prévu pour sécuriser les lieux et les abords immédiats, sachant qu'à proximité se trouvent une crèche et une école?

- Quel est le coût global d'une telle installation?

- N'aurait-il pas été plus opportun de prévoir un aménagement de ce type à proximité ou dans un hôpital afin d'optimiser les moyens de santé qui s'y trouvent au bénéfice des utilisateurs de la salle de shoot?

3/ Des instances qui dysfonctionnent:

Nos organisations tiennent à vous faire connaître leur forte contrariété concernant le peu de considération apparente de l'administration sur le sort des contractuels, mesuré au travers du report à la va vite de la CCP initialement prévue le 23 novembre dernier.

Il n'était déjà pas normal que cette commission n'ait pas été réunie dans les mois suivant les élections professionnelles. Il est lamentable que la réunion fixée fin novembre ait été annulée, que nous en ayons été avertis seulement parce que nous avons questionné la DRH sur l'absence de convocation, et au prétexte qu'il n'y avait aucun dossier individuel inscrit à l'ordre du jour!

Comme nous vous l'avions déjà précisé, nul besoin de dossiers individuels pour réunir la première CCP d'un nouveau mandat. Le vote de son règlement intérieur, la présentation des nouveaux élus et représentants de l'administration, ainsi que des questions d'ordre général via les déclarations préalables justifiaient le maintien de cette commission. Une paire d'heures aurait suffi.

Par ailleurs, nous devons également attirer votre attention sur des comités médicaux auxquels le médecin expert et l'adjoint au maire ne se sont pas présentés. Il n'est pas correct que les agents et les représentants du personnel et de l'administration se déplacent pour rien, ni que le sort des agents concernés soit reporté à la réunion suivante!

.../...

.../...

4/ Une réorganisation qui n'en finit pas, semble vouloir rebondir et s'avère toujours plus préjudiciable.

Force est de constater que suite à ce CST qui présente encore une kyrielle d'ajustements, nous n'avons aucune certitude que la réorganisation soit enfin terminée! Nous subodorons que des directions pourtant réorganisées depuis moins de deux ans, vont à nouveau subir des transformations importantes comme c'est d'ailleurs le cas de la direction de l'espace public et de la mobilité qui se scinde en deux après quelques mois de vie ! On peut penser que d'autres suivront bientôt...

Quand comprendrez-vous que les employés municipaux n'en peuvent plus de ces modifications incessantes ? quand comprendrez-vous que bon nombre de dysfonctionnements internes sont à la fois liés à celles-ci mais aussi aux pertes des procédures internes qui en découlent et qui ont l'air de n'intéresser personne ?

Les dossiers catastrophiques qui font la une de la presse locale ne font que s'enchaîner depuis plusieurs mois ! Nous vous avons avertis: tout transformer en éliminant la mémoire, le savoir faire, l'expertise d'un revers de manche conduirait à la catastrophe! Depuis le printemps, il ne s'est pas passé un mois sans qu'une affaire d'importance démontre la justesse de notre avertissement: la dernière en date étant le malheureux oubli de taxation des trottinettes !

Vous auriez mieux fait de conserver quelques savoir-faire du passé! Mais vous n'avez préféré conserver que la plus mauvaise des habitudes du passé: le copinage avec un syndicat, qui plus est en perte de vitesse, lui laissant par exemple annoncer les informations sur la prime pouvoir d'achat avant même le premier magistrat! Que doit-on en déduire ? Que croyez-vous que pense le personnel municipal de ces pratiques obsolètes ?

De mémoire des plus anciens d'entre nous, jamais, vous entendez, jamais, nous n'avions connu autant de dysfonctionnements et d'échecs de ce type en si peu de temps ! Si des améliorations dans les procédures internes étaient nécessaires, celles-ci avaient pourtant le mérite de préserver l'essentiel: la continuité du service public, la préservation des deniers publics et constituaient un repère pour les personnels municipaux qui fonctionnent désormais à l'aveugle.

Et contrairement à ce qui est répandu dans la presse en guise d'excuses, ces dysfonctionnements ne sont pas le fait des agents municipaux mais bien du chaos que vous avez créé et maintenu depuis trois ans ! Les agents que nous défendons n'ont pas à porter le chapeau de votre stratégie de la terre brûlée dans le domaine de l'organisation de l'administration.

Alors de grâce ! Cessez ces modifications permanentes, laissez les agents travailler et penchez-vous sans délai sur les procédures internes que nous vous demandons de fixer clairement depuis plus de deux ans déjà !

5/ Des conditions de travail qui s'aggravent

Celles-ci s'illustrent dans le cadre des déménagements et relogement de services, qui ne font pas l'objet des procédures de saisine de la Formation spécialisée, ne sont pas annoncées comme il se doit aux personnels et ne tiennent pas compte des nécessités de service pour répartir correctement les bureaux en fonction des missions.

Par conditions de travail, il faut aussi entendre conditions de déplacements: la circulation impossible, les embouteillages permanents, les transports en commun bondés aux horaires de pointe nécessiteraient un effort de la municipalité pour élargir encore les plages variables et permettre aux agents d'adapter leurs déplacements en fonction de ces contraintes invivables.

Le manque de ressources humaines dans la quasi totalité des services contribue aussi aux mauvaises conditions de travail ! Et ce n'est pas avec un RIFSEEP restrictif que vous saurez attirer des candidats en nombre, alors même que vous n'arrivez déjà plus à fidéliser les personnels dans de nombreux domaines (pour exemple les crèches municipales !)

Enfin, les délais de traitement des cas individuels que ce soit pour la mobilité, le régime indemnitaire, les reclassements viennent renforcer la dégradation des conditions de travail. il serait temps que des procédures claires et efficaces soient mises en œuvre !

Nous sommes donc très impatients de vous voir prendre à bras le corps le dossier sur la qualité de vie au travail, qui tel le serpent de mer, a été annoncé régulièrement depuis trois ans mais n'a jamais été aperçu depuis !

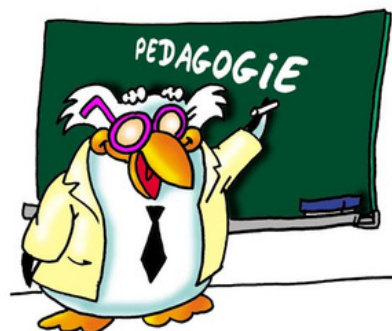
Durant ce CST, le Président a fait remarquer à celle d'entre nous qui effectuait cette déclaration préalable qu'elle ferait certainement un bon pédagogue à force de répéter toujours la même chose ; partant du principe que l'on apprend aux futurs enseignants à répéter sans cesse pour se faire comprendre...

Merci, c'est plutôt un compliment !



Qu'est-ce qu'un pédagogue ?

C'est une personne qui a l'art d'enseigner, d'éduquer ; personne qui sait expliquer...



Alors oui !

Nous revendiquons cette qualité !

Tant que l'Administration n'entendra pas la souffrance, les difficultés et les doutes du personnel municipal, nous répèterons la même chose, en espérant ne pas faire face à "des mauvais élèves" irrécupérables !



VIOLENCES CONJUGALES ET INTRAFAMILIALES LE RÔLE DE L'EMPLOYEUR ET DES AGENTS

Les managers de proximité et les encadrants de premier niveau ont un rôle important à jouer dans la lutte contre la violence conjugale et intrafamiliale. En effet, la Direction générale de l'administration et de la fonction publique a mis en place un guide pratique relatif à la prise en charge de cette problématique par les employeurs publics. Il vise à fournir un mode opératoire pour la prise en compte des violences d'origine extra-professionnelle détectées sur le lieu de travail.



PLUSIEURS AXES DE COMPORTEMENT À ADOPTER SONT IDENTIFIÉS :

1. Repérer les victimes : notamment au travers de signes pouvant alerter les collègues de travail et/ou la hiérarchie : *blessures physiques visibles ; troubles émotionnels importants ; changement brutal de l'investissement au travail ; fort absentéisme ou au contraire surinvestissement au travail ; demande urgente de logement.*

2. Recueillir la parole d'une victime

Si la victime accepte d'envisager sa situation avec son responsable hiérarchique direct ou un représentant du service RH, il convient de respecter les règles suivantes :

- Assurer la confidentialité des échanges.
- Adapter sa posture : il ne s'agit pas d'une enquête mais d'une écoute attentive en donnant du crédit à la parole donnée.
- Déculpabiliser la victime sur son comportement éventuel (ne pas chercher d'excuse à l'agresseur ni minimiser les faits).
- Soutenir et valoriser la victime dans son projet de démarches. Mettre en avant le courage dont elle a fait preuve pour en parler.
- Ne pas juger les choix et le comportement de la victime.

3. Accorder des facilités RH

- Autoriser l'agent à s'absenter durant son temps de travail pour ses démarches et/ou suivi médical, psycho ou social.
- Aménager les horaires de travail.
- Octroyer des jours de CA ou d'autorisation d'absences.
- Faciliter les démarches de protection (ex. obtenir une mobilité ou un changement de poste).
- Mettre en place des conditions de travail sécurisées : prévenir l'accueil et/ou le service de sécurité pour interdire l'accès de l'auteur sur le lieu de travail de la victime, modifier l'adresse électronique ou le numéro de téléphone professionnel afin de limiter le harcèlement sur le temps de travail et le lieu de travail, sécuriser les documents administratifs.
- Si la violence est avérée, en tenir compte dans le compte-rendu d'entretien professionnel.
- Si la victime souhaite rapporter les faits à la police ou à la gendarmerie, lui proposer de l'accompagner ou de l'inviter à prendre contact via la plate-forme numérique de signalement des atteintes aux personnes et d'accompagnement des victimes (PNAV) : <https://arretonslesviolences.gouv.fr>



Enfin, rappelons que, dans la fonction publique, les agents qui ont connaissance d'un fait de violence (incluant les violences conjugales et intrafamiliales) doivent en informer leur hiérarchie.

LE POIDS DES SENIORS PARMIS LES AGENTS PUBLICS : UN ENJEU DANS LES NEGOCIATIONS SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Selon le rapport annuel sur l'état de la fonction publique de 2023, 36% des fonctionnaires sont âgés de 50 ans et plus ; soit 6 points de plus que dans le secteur privé.

La Fonction Publique Territoriale est particulièrement concernée avec une progression très forte de 9 points du poids des 50 ans et plus qui atteint 43%. A la Ville de Marseille, les 50 ans et plus représentent 48% des effectifs titulaires et contractuels sur emploi permanent (RSU 2022).

C'est d'autant plus un sujet que les emplois de catégorie C, plus pénibles, y sont surreprésentés.



Le rapport fait aussi un focus sur les effectifs de 60 ans et plus (avant le relèvement de 2 ans de l'âge légal de la retraite à 64 ans). Il montre que, si la proportion des 60 ans et plus reste faible dans la fonction publique, elle a plus que doublé en 10 ans. C'est au sein des collectivités locales que la proportion est la plus forte avec 10% des effectifs. A la Ville de Marseille, cette proportion monte à 14% des effectifs titulaires et contractuels sur emploi permanent (RSU 2022).

Avec le relèvement de l'âge légal de la retraite à 64 ans, le poids des sexagénaires va nécessairement augmenter, ce qui va renforcer l'enjeu de travailler sur les conditions de maintien dans l'emploi des agents "âgés"

Voilà un chantier sur lequel nous demandons à notre administration de se pencher rapidement !



" FAKE IT UNTIL YOU MAKE IT "

le conseil toxique qui pourrait les relations de travail

Si vous n'avez jamais entendu ce conseil, "fake it until you make it", qu'on pourrait traduire en français par "fais semblant jusqu'à ce que tu y parviennes", vous devez vous demander de quoi on parle ...

Ce conseil, issu du courant de la pensée positive, est censé fonctionner sur le modèle de la méthode Coué, c'est à dire de l'auto persuasion.

L'idée sous-jacente de la méthode Coué, c'est que si on se dit qu'on peut réaliser quelque chose (ou se mettre dans un certain état que l'on souhaite atteindre), on a beaucoup plus de chances d'y parvenir effectivement que si on part battu d'avance avec l'idée qu'on n'a quasiment aucune chance d'obtenir ce que l'on désire.

Par analogie, conseiller de "faire semblant jusqu'à y parvenir" revient à dire : "faites semblant que vous savez faire ce qu'on attend de vous encore et encore, jusqu'à ce que, la répétition de l'expérience aidant, vous parveniez réellement à le faire".

Sauf que ce n'est pas exactement la même chose....

En effet, contrairement à la méthode Coué, le "fake it" implique la dissimulation, et non pas seulement la volonté de se tromper soi-même (ou de tromper ses pensées négatives), mais de tromper les autres; ceux qui vous emploient, ceux avec qui vous travaillez ou ceux que vous supervisez. .

"Fake it" implique la malhonnêteté.

Un "faker" est un incompetent qui essaie de faire croire qu'il est compétent. Ce sont des gens qui nous font perdre un temps fou par leur incompetence et les efforts désespérés qu'ils font, souvent au détriment du projet à mener, pour la masquer. Ils occupent alors la place de quelqu'un qui aurait pu faire correctement le boulot qu'ils ne feront pas ou qu'ils feront atrocement mal.

Et, la pire espèce, ce sont sans doute, les "fakers" qui masquent leur incompetence par l'agressivité et/ou la remise en cause systématique, sans jamais proposer de solution bien sûr...

Vous connaissez des "fakers" ?... Nous oui!!!!



UNE SURCHARGE DE TRAVAIL PEUT CARACTÉRISER UNE MALADIE PROFESSIONNELLE

La décision d'un maire de ne pas reconnaître l'imputabilité au service d'une situation d'épuisement mental d'un cadre a été annulée par le Tribunal Administratif qui reconnaît ainsi qu'une surcharge de travail entraînant des souffrances psychologiques peut caractériser une pathologie professionnelle.

Dans une interview donnée à un magazine à grand tirage, un médecin du travail confie que "Dans le privé comme dans le public, de plus en plus de salariés sont pris dans des conflits de valeurs, ou pâtissent du manque de moyens et de l'intensification du travail".

Toutes les catégories sont concernées et voient leur charge de travail s'alourdir quand les collègues partent sans être remplacés.

Le médecin de travail poursuit: "Les managers ont de moins en moins de marge de manœuvre et sont soumis à des critères de performance. La pression du numérique et la connexion constante n'arrangent rien".

Le télétravail peut aussi peut-être intensifier le stress professionnel dans la mesure où l'isolement prive sans doute l'agent d'un soutien collectif bienvenu en situation compliquée.

Dans le cas d'espèce, l'organisation de la collectivité présentait d'importants dysfonctionnements, tenant notamment à l'insuffisance d'un encadrement intermédiaire et au manque de moyens matériels nécessaires à l'exercice des différentes missions.

... à bon entendeur ...



LE SILENCE, UN OUTIL DE MANAGEMENT

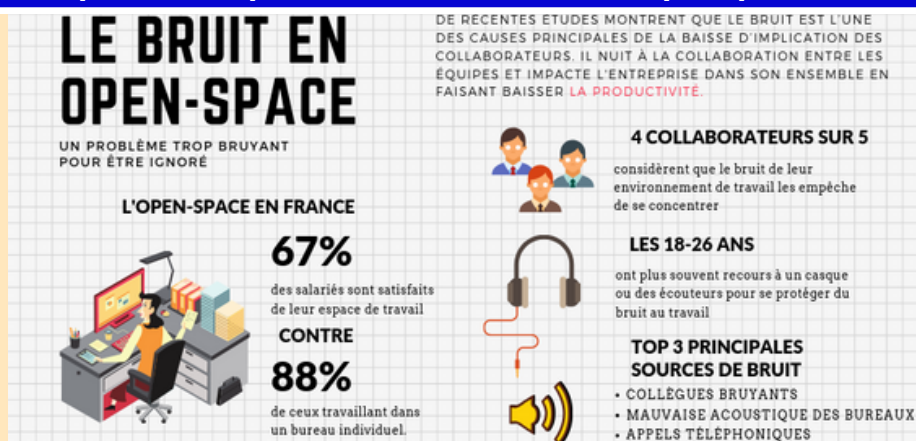
Bien manager une équipe c'est savoir communiquer. Paradoxalement, le silence peut se révéler un outil efficace de communication. Les temps de silence peuvent être tout aussi puissants que des paroles et jouer un rôle crucial dans la manière d'influer.

Une étude réalisée en Australie a montré que l'introduction de moments de silence a augmenté la productivité de l'entreprise de 23% !!!!

On peut distinguer :

- Le silence pour donner plus de poids aux mots prononcés.
- Le silence pour améliorer la qualité de vie au travail et la santé des collaborateurs.
- Le silence pour améliorer l'assimilation des informations, la réflexion et, in fine, la prise des décisions.
- Le silence pour faire retomber la pression, apaiser les tensions et favoriser la pondération.
- Le silence pour créer un environnement plus favorable à l'écoute et permettre ainsi aux uns et aux autres de se sentir entendus.

Il est donc fort dommage que l'Administration néglige cet aspect en favorisant des types d'organisation du travail obsolètes ou le silence est absent, comme les bureaux partagés, les open-spaces....qui reviennent à entasser les agents dans un même lieu sur le modèle des ateliers de production pakistanais, sans aucun respect pour les individus.



L'INCIDENCE FINANCIÈRE KESACO ?

Le régime spécifique des comptables a disparu au 1er janvier 2023 au profit d'un "régime d'engagement unifié de la responsabilité financière des gestionnaires publics" recentré sur des fautes graves, un préjudice financier significatif et des garanties renforcées de procédure.

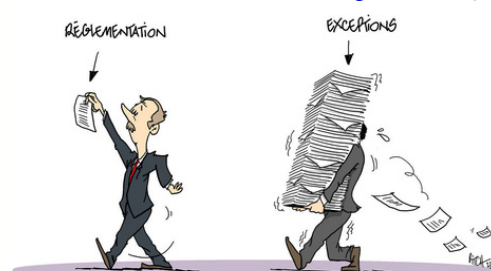
Cela signifie que la responsabilité des ordonnateurs et des comptables est plus importante et qu'ils peuvent donc faire l'objet de sanctions plus lourdes !

Ce régime sanctionne :

Les fautes graves ayant causé un préjudice financier significatif par le non-respect des règles d'exécution des recettes et des dépenses ou de la gestion des biens publics (ex: Attribution injustifiée de subventions, non-respect de la chaîne de la dépense, défaut de service fait...)

D'autres infractions comme la faute de gestion applicable uniquement aux organismes à caractère industriel et commercial, l'octroi d'un avantage injustifié, l'inexécution d'une décision de justice, la gestion de fait (maniement non autorisé de deniers publics).

Le non-respect de certaines règles structurantes de la dépense publique (Défaut de qualité d'ordonnateur, défaut de saisine du contrôleur budgétaire...)



Ces règles concernent :

Tous les agents publics (ordonnateurs et comptables) :

Fonctionnaires, contractuels, agents de droit privé exerçant une mission de service public, à l'exclusion des ministres et des élus locaux.

Les responsables en titre sont principalement concernés plutôt que les agents dont l'action se limite à appliquer les directives ou à suivre les instructions.

Par exemple :

- Secrétaire général, Directeur d'administration centrale, Directeur d'administration territoriale de l'État ;
- Ambassadeur, Préfet, Sous-préfet ;
- Dirigeant d'établissement public ;
- Directeur de caisse de sécurité sociale ;
- Président d'université ;
- Directeur d'hôpital ;
- Directeur général des services d'une collectivité locale ;
- Président d'association ;
- Chef de service, Sous-directeur

Peines encourues:

Peines d'amendes pouvant aller jusqu'à :

- 6 mois de rémunération pour les fautes graves ;
- 1 mois pour les infractions formelles.

Elles sont prononcées par une juridiction unifiée

relevant de la Cour des comptes, de manière individualisée et proportionnée :

- à la gravité des faits reprochés,
- à la réitération des pratiques prohibées,
- à l'importance du préjudice,
- à la qualité du dispositif de contrôle interne et de maîtrise des risques.



ENSEMBLE

Ville de Marseille



LE RECOURS AUX CONTRACTUELS

Bilan de la Cour des Comptes concernant les impacts sur les contractuels de la loi TFP de 2019 (La Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique)

Faisant le constat (partagé dans l'ensemble de l'OCDE) que l'attractivité de l'emploi public chute (à l'État, 16 candidats pour un poste en 1997 contre 6 aujourd'hui), le législateur avait logiquement souhaité apporter davantage de souplesse pour le recrutement de contractuels, via l'adoption de la loi TFP.

Pourtant le ratio contractuels/fonctionnaires était déjà en nette augmentation puisque les premiers représentent aujourd'hui 21% des effectifs totaux, soit 3,17 fonctionnaires pour un contractuel.

Déjà conséquente donc, il a été malgré tout décidé par le législateur, de renforcer en quelque sorte la situation des contractuels, en apportant davantage de souplesse lors de leur recrutement.

Outre l'élargissement du CDD aux catégories B et C territoriaux ou encore le versement d'une prime de précarité pour les contractuels avec un engagement inférieur à 1 an, la Cour des Comptes fait véritablement le bilan de 3 dispositifs apportant de véritables nouveautés :

1) La possibilité de recruter un agent directement en CDI :

Prolongeant une expérimentation introduite par la loi en 2012, cette possibilité, pour l'Etat (mais bientôt pour les employeurs locaux) existe désormais pour les 3 catégories, si la nature des fonctions ou les besoins le justifient. Au bilan, son recours reste très marginal et ne concerne essentiellement que la ministère de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur.

2) Elargissement du recrutement d'un contractuel sur un emploi de direction :

Le seuil applicable aux collectivités locales passait de 80 000 à 40 000 habitants. Pourtant, cela n'a concerné que 17 postes à l'Etat en 2021. La Cour des Comptes y a vu, une méconnaissance des emplois du secteur public et le caractère fantaisiste de certaines candidatures. Au niveau local, l'abaissement du seuil a ouvert seulement 200 postes de plus pour les contractuels (de 2522 à 2722) ; les contractuels ne représentant que 11% de ces emplois.

3) Le contrat de projet :

Il reste peu utilisé malgré son potentiel, selon la Cour des Comptes. Ce CDD permet de recruter des profils de toutes catégories pour mener à bien un projet ou une opération spécifique pour une durée limitée mais dont le terme n'est pas connu à l'avance (si ce n'est qu'il ne peut être supérieur à 6 ans et qu'il reste ainsi un contrat non-permanent).

Au niveau local et selon un sondage, 500 employeurs ont conclu en moyenne depuis février 2020, seulement 3 contrats de projet, essentiellement autour du programme « Petites villes de demain » ou pour disposer d'un conseiller numérique. L'usage reste minime mais surtout détourné. En effet, les employeurs locaux n'hésitent pas à confier à l'agent plusieurs projets et tendent davantage à satisfaire un besoin permanent ou à répondre à un accroissement d'activité, qu'à véritablement mettre en œuvre un projet donné...



Lu dans l'article de la Provence du 15 décembre 2023 intitulé "Entre chasse aux sorcières et réorganisation, l'administration plombée"

projeona malaise d'une administration "accablée, déérée et maltraitée". "Certains élus ont estimé que tous les fonctionnaires étaient inféodés à l'équipe Gaudin." D'où le "spoil system" (certains disent "chasse aux sorcières") entrepris par la nouvelle majorité : "Tous les postes de directeurs ont été remis en candidatures, 90% des anciens n'ont pas été repris. Se débarrasser des cadres qui avaient la connaissance de la ville et de ses particularités, c'est une grave erreur", estime Pascale Longhi de la CFE-CGC. "Nous assistons à une sorte de grand remplacement", cingle la ESU dans un tract. "Beaucoup de nouveaux venus ne sont pas Marseillais, mais ce ne sont pas nos potes: ce sont les meilleurs, et ils adhèrent au projet politique de la majorité", justifie Olivia Fortin.

"Personne ne sait plus qui fait quoi!"

Ce nouveau casting vient chapeauter un nouvel organigramme, avec sept nouvelles directions générales adjointes aux noms et aux périmètres improbables. DGA "Ville plus juste, plus sûre et plus proche", DGA "Transformer nos pratiques", DGA "La ville protégée", DGA "Ville plus verte et plus durable" qui ne comprend pas les espaces verts, lesquels dépendent de la DGA... "Temps Libre". Sans compter les "divisions" et les "Labs" : 278 unités de gestion au total. "Aujourd'hui, plus personne n'est capable de dire qui fait quoi!", regrettent les cadres. Joël Canicave nuance : "80% des 84 personnes qui composent le 'top management' ont en effet été renouvelés. Mais cela se pratique dans beaucoup de collectivités." Il n'em

MAIS QUEL AVEU D'IGNORANCE SUR CE QU'EST LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE !

Comment peut-on à la fois laisser entendre qu'il n'y a pas eu de chasse aux sorcières, tout en reconnaissant que "beaucoup sont des nouveaux venus et qu'ils adhèrent au projet politique"????

Le statut de la FP, notamment en ce qui concerne la FPT, a justement été écrit pour protéger la neutralité des fonctionnaires, et pour leur permettre d'appliquer les projets politiques en toute impartialité !



PAS D'ACCORD !

Autant de remplacements avec un tel empressement, même dans le secteur privé c'est assez rare !

C'est un procédé que l'on rencontre plutôt dans une organisation très libérale, de l'autre côté de l'Atlantique ...

Lu dans le "Pointu"

Dans l'article intitulé "l'INSEE se penche sur Marseille, on peut lire:

"Marseille se veut inclusive en construisant des passerelles pour l'emploi des AUTOCHTONES et les rendre bénéficiaires de l'essor de leur ville"

L'emploi du terme AUTOCHTONES est symptomatique de la manière dont sont perçus les marseillais et plus encore les agents municipaux par les barons du nord appelés par le Maire pour constituer sa nouvelle haute administration !

Rappelons que le dictionnaire donne comme synonymes à Autochtone, les termes "indigène ou aborigène"....

Vu à la DRH:

Une cabine téléphonique de confidentialité qui a coûté la modique somme de ... 10 000 €

Et si on avait posé des portes aux bureaux, n'aurait-ce pas été plus simple et moins cher????



Lu dans le mail adressé aux heureux élus qui ont eu la chance d'être invités (convoqués?) à l'évènement "cap managers 2024" du 17 janvier 2024

"Badgeage obligatoire : des badgeuses seront disposées à l'entrée du Dôme et nous vous rappelons que vous devez badger à votre arrivée et au moment de partir"

Des fois que certains en auraient profité pour aller faire les soldes !

A moins qu'il ne s'agisse tout simplement de pointer les récalcitrants...?

Rappelons tout de même que dans le règlement du temps de travail, les formations ou assimilées ne donnent pas lieu au pointage et que le temps est décompté forfaitairement aux participants ...

Encore une belle occasion de démontrer la défiance de l'administration vis à vis de son personnel !

ENSEMBLE
Ville de Marseille



DES PARTENAIRES TOUJOURS AU RDV

MUTUELLES ET ASSURANCES



CONTACT
infosantelabellisation@gmail.com
06 49 55 15 87



CONTACT
cyrille.vilaemgas.fr
06 31 25 87 97



CONTACT
magali.gioanniinteriale.fr
07 86 36 47 10



CONTACT
contacteavegh-assurances.com
06 49 55 15 87



CONTACT
marseillemutuelle-msp.fr
09 69 32 21 39



CONTACT
contacteaiosante.fr
02 51 25 20 23



CONTACT
elodie.riviere@mnfct.fr
06 79 12 94 82



CONTACT
Eric LAURENT
Chargé de développement
Externe
0607055637
elaurentgmf.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

Psychopraticienne



Caroline
PACHECUS

Psychopraticienne
Analytique
Thérapies de soutien,
psychothérapie et
psychothérapie
analytique



07 89 51 72 98

Centre Médical
les Gadaneux
4 bis rue Jean Aicard
13170
Les Pennes Mirabeau

pachecus.caroline@orange.fr
www.carolinepachecus.psychotherapies.fr

DES OFFRES DE LOISIRS ET VACANCES

VOYAGISTE - EXCURSIONS COURTS SÉJOURS

CONTACT
transmedtour.fr
06 23 25 60 44



CENTRE DE VACANCES



CONTACT
contactevacancesleolagrange.com
04 82 29 02 79



ENSEMBLE

Ville de Marseille



Deux organisations
syndicales fidèles à vos
valeurs et toujours
disponibles !

Ensemble CFTC CFE CGC

CMCI/ entrée C/ 5ème étage/ 2 rue Henri BARBUSSE 13001 Marseille/ ensemblecgccftc@gmail.com

04 65 85 97 45