

ENSEMBLE

Ville de Marseille



GAZETTE N° 30 - Mars 2024



PRINTEMPS



Cher(e)s collègues,

Comme dit la chanson:

"Le printemps est arrivé, sors de ta maison. Le printemps est arrivé, la belle saison ! ... Vive la vie , vive le vent et vive le printemps !.."

Sommes nous certains d'être aussi joyeux ?

A chacun d'y répondre ! Tout dépend peut-être du printemps dont on parle...

Pour nos organisations syndicales, notre sentiment est très mitigé.

Les conditions de travail, l'absence de procédures transverses que nous ne cessons de réclamer, les derniers effets de la réorganisation, la disparition de l'agenda social ne sont guère sources de joie ! C'est le moins qu'on puisse dire..

D'un autre côté, au printemps, nous allons vivre l'arrivée de la flamme olympique, et le début de l'effervescence liée aux JO qui se dérouleront quelques mois plus tard dans notre collectivité.

C'est plutôt sympa au fond !



Mais nous n'oublions toutefois pas que cet événement est accompagné de dysfonctionnements internes qui auraient pu être évités : les congés interdits à quasiment tout le monde aux dates de celui-ci parce que des DGA n'ont pas su organiser les consignes de principe données par la DGS, les inquiétudes sur les moyens mobilisés (sécurité et logistique notamment), le télescopage de l'organisation des JO avec l'organisation des élections européennes dont les modalités de paiement sont assez nébuleuses, en sont quelques exemples.

Notre collectivité est grande, complexe et lourde à manœuvrer. Et c'est dans ce genre d'occasion, que l'on voit les limites de ceux qui sont arrivés en pensant tout savoir mieux que les autres sans prendre la mesure des difficultés que les "anciens" connaissaient pourtant et savaient traiter malgré certaines difficultés de gouvernance ...

Pendant ce temps, des dossiers essentiels sont enfin à l'ordre du jour du dialogue social : la suite de la refonte du RIFSEEP , la transformation des campagnes des LDG et l'évolution de l'entretien professionnel.

Certes c'est bien ! Mais il nous faut rester très prudents ! Nous ne pouvons pas aborder ces sujets que d'un point de vue purement technique, ce que la DRH a tendance à faire.

Nous devons absolument tenir compte des éléments particuliers du fonctionnement des services, des missions confiées aux agents, de l'historique des situations (n'en déplaise aux fanatiques de l'éradication de l'histoire de cette administration) mais aussi d'un contexte instable qui limite forcément les nouvelles règles que l'administration nous propose.

Quand aux conditions de travail, il faut aussi veiller en permanence à ce que celles-ci soient respectées et améliorées. Nos interventions sont efficaces. Pour exemple, notre action contre l'invasion des rongeurs qui a porté ses fruits, puisque l'administration a agi dans l'urgence et qu'elle va se doter d'un service renforcé dédié à toutes les facettes de cette mission.

Nos interventions pour les situations individuelles constituent aussi une préoccupation de tous les jours ; et nous ne lâchons rien !

Autant donc dire, que nous trouvons finalement une satisfaction quotidienne à vous défendre collectivement et individuellement et à obtenir des résultats !

Dans ces conditions, alors, vive le printemps, le vrai !

SOMMAIRE

DÉCLARATION

PRÉALABLE CST p 2 - 3

31/01/24

CHANTIERS EN

COURS... p 4 - 8

.....LDG p 4 - 6

.....RIFSEEP p 7 - 8

INFORMATIONS

- REFLEXIONS - p 9 - 11

BRÈVES

HUMOUR

p 13

NOS

PARTENAIRES

ONT ÉTUDIÉ

POUR VOUS

p 14 - 15



NOTRE DÉCLARATION PRÉALABLE LORS DU CST DU 31 JANVIER 2024



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

1/ Tout d'abord nous souhaitons adresser tous nos meilleurs vœux de santé, de prospérité et de bonheur aux membres de cette instance, et nous profitons de l'occasion pour les renouveler à l'ensemble du personnel.

Quand on dit prospérité, on pense immédiatement à "monnaie"; espérons donc que la refonte du RIFSEEP validée au dernier Conseil Municipal de l'année dernière profite à tous en commençant bien évidemment par les plus mal lotis et ceux dont les emplois sont en forte tension.

Nous réclamons d'ores et déjà le calendrier des prochaines rencontres en vue de travailler sur l'acte 2 de ce dossier : notamment, le changement de groupe de certains métiers ainsi que la déclinaison des emplois en profils senior, intermédiaire et junior...

Nous avons aussi remarqué suite à de nombreuses remontées que l'application du nouveau RIFSEEP a donné lieu à d'étranges affectations dans les nouveaux métiers. Il semblerait bien que pour limiter les effets de l'augmentation de certains socles, on ait préféré positionner les agents sur des métiers qui n'ont plus vraiment de lien avec leurs missions...

Bien entendu, les agents concernés n'ont pas été avertis et ont pris connaissance de leur nouvel emploi sur connect !

Nous souhaiterions savoir comment la DRH a pris ces décisions : est-ce une décision unilatérale ou en lien avec la DAF concernée?

Ces pratiques nous choquent et nous reviendrons très vite vers vous avec la liste des personnels ainsi traités pour y remédier.

2/ Monsieur le Président, vous nous avez soumis lors d'un précédent CST votre volonté de trouver une solution concernant les questions posées par les OS dans l'instance, et restées sans réponse.

Nous souhaitons pour cette nouvelle année que l'Administration prenne la résolution de trouver un procédé qui nous permettrait à toutes et à tous de rendre plus digestes les CST.

Nous attendons toujours la réponse à certaines questions posées lors du dernier CST...

3/ Nous comptons féliciter Madame la DGS, pour l'officialisation de ses fonctions après son intérim de quelques mois et lui souhaiter de répondre aux nombreux défis qui l'attendent cette année avec notamment les JO et l'arrivée de la flamme olympique dans la ville prévue le 8 mai 2024.

La réussite de ces jeux doit aussi passer par un traitement exemplaire des employés municipaux tant en termes de conditions de travail que de reconnaissance au travers d'un CIA dédié par exemple.

Ses problèmes de santé nous empêchent de lui transmettre de vive voix ces encouragements et nous comptons sur vous, Monsieur le Président, pour lui adresser de notre part, ainsi d'ailleurs que tous nos vœux de prompt rétablissement!

S'agissant d'ailleurs des JO, nous souhaiterions avoir l'assurance que les moyens matériels seront au rdv et que la sécurité sera assurée ?

4/ Dans un autre registre, nous avons interpellé Madame la DGS et la DGAJSP, au sujet de la prime de 140€ versée sur la fiche de paie de décembre aux employés municipaux disposant d'un RIFSEEP et non encore perçue par les agents de la police municipale et certains personnels de l'Opéra.

Nous vous remercions pour la réponse qui nous a été adressée à ce sujet pour la Police Municipale.

5/ Cette nouvelle année commence aussi par le retrait des agents de la métropole du CAS. Les élus de la majorité municipale ont décidé de se désengager de cette association largement subventionnée par la Ville. C'est dommage ! Leur présence constituait le gage d'un contrôle et du pilotage de la politique d'action sociale voulue par la Municipalité. Dernièrement lors d'une réunion proposée par la DRH au sujet de la politique d'action sociale, il nous a été indiqué que l'ensemble des organisations syndicales siègeraient prochainement au conseil d'Administration de cette association. Nous devrions nous en réjouir : enfin une représentation à la proportionnelle au CA ! Mais c'est sans compter sur les calculs d'arrière cours probables, destinés à maintenir la représentation majoritaire au profit d'une seule organisation syndicale

Même si sur le fond nous sommes loin des années obscures où une seule organisation syndicale régnait en maître incontesté sur un "trésor de guerre", nous ne sommes pas dupes et nous avons bien compris le cadeau de la Municipalité à cette O.S.

Nous ne manquerons pas d'en faire largement un écho dans la presse, et de saisir la CRC ainsi que le préfet si nécessaire.

Pour éviter d'en arriver là, nous insistons sur les deux points suivants :

- la reprise en gestion directe par les services municipaux de toute la politique d'action sociale en faveur des agents, notamment ceux en difficulté,

- le maintien de la gestion des loisirs au CAS avec un conseil d'administration composé d'un nombre de représentants égal au nombre total de sièges des collectivités qui sont concernées.

Par ailleurs nous sommes toujours dans l'attente de l'audit relatif à cet organisme qui devait nous être communiqué depuis plusieurs mois .

Nous avons sollicité un rdv auprès de Monsieur le Maire en intersyndicale. Nous insistons donc pour une rencontre à ce sujet. . . /.

./.

6/ Sur un autre sujet, Monsieur le Président vous nous avez indiqué lors du dernier CST que des discussions seraient lancées concernant l'amélioration des conditions de travail du personnel des écoles ainsi que la prise en compte de la pénibilité. Si nous saluons cette ouverture en faveur de cette catégorie de personnel, nous émettons le souhait que le sujet soit étendu à d'autres emplois dont les critères qui rentrent en compte dans l'article 2 du décret du 12 juillet 2001 puissent aussi être pris en considération.

Lors du précédent CST, dans le rapport sur l'égalité entre femme et homme, il est mentionné qu'une étude serait menée pour une reconnaissance de l'usure professionnelle au travers des différents emplois occupés par les femmes. Pour être plus juste en termes d'équité, nous désirons que cette reconnaissance ne se fasse pas au travers d'un genre mais plutôt au travers de l'emploi occupé.

Nous pensons essentiellement aux agents de la DGAJSP tels que ceux du Samu social, aux ASVP, aux agents des cimetières. D'autres emplois mériteraient que l'on se penche sur l'usure professionnelle tels que les régisseurs placiers, les agents de la DLHI, les inspecteurs de salubrité, les forestiers, jardiniers et que par la même occasion la dérogation accordée aux seuls policiers municipaux soit revue.

Pour rappel, seul ce dernier emploi bénéficie actuellement d'une dérogation de 40 heures annuelles sur la base des 1607 h.

Malheureusement comment peut-on rechercher la fidélisation du personnel lorsque l'on accorde une mesure sociale sous la forme de minutes quotidiennes? Nous demandons dès à présent à rencontrer les responsables de l'Administration pour qu'une juste prise en compte de cette pénibilité au sein de la police municipale soit inscrite dans un rapport du prochain CST.

Par ailleurs, nous vous avons alertés aussi sur une demande de révision en profondeur du règlement intérieur des agents logés, il est temps que l'administration s'empare de ce dossier et corrige certains aspects de celui-ci. Trop d'agents logés sont "assignés à résidence", entre leur cycle horaire et leurs trop nombreuses heures d'astreinte, peu de place reste réservée à la vie privée.

7/ Nous souhaitons également attirer votre attention sur la détresse des services qui après avoir subi la réorganisation complexe et chaotique sur laquelle nous ne reviendrons pas plus, sont désormais confrontés à l'absence de moyens humains et matériels pour fonctionner.

Pour exemple, la division 3D du service santé environnementale qui est dans l'impossibilité absolue de répondre aux besoins des services et écoles du fait d'un manque de ressources humaines (elle ne dispose que de 4 agents dont 2 sont en arrêt de travail), mais aussi du fait de procédures de recrutement beaucoup trop longues. L'invasion des rongeurs à Fauchier ou dans les écoles, que nos O.S. avaient signalée depuis plus d'un an a mis en exergue l'absence de moyens suffisants, mais aussi le décalage inadmissible entre les annonces de l'administration et la triste réalité : à ce jour, la publication des postes pour renforcer l'équipe 3D n'a toujours pas été effectuée; ceux-ci s'ajoutent aux postes de responsable de division et de chef d'équipe qui attendent eux depuis plus d'un an ! Qu'attend-on exactement ? Il convient aussi de noter que même avec ces renforts, ce service restera largement sous-dimensionné pour traiter les problèmes sanitaires liés aux rongeurs, insectes et autres infections qui ne font que s'accroître.

Bien d'autres services sont dans la même situation: un bel organigramme de façade mais quasi vide et donc sans possibilité de fonctionner !

De même que nous réclamons, et continuerons de réclamer le temps qu'il faudra la production de procédures internes de fonctionnement, nous exigeons des moyens opérationnels pour le bon fonctionnement des services !

Il faut maintenant passer à la vitesse supérieure !

8/ Dernier point que nous souhaiterions retravailler avec l'administration rapidement : le dispositif de la semaine de 4 jours ou 4 jours et demi. En effet, c'était une erreur de vouloir expérimenter celui-ci dans des services opérationnels complexes à horaires particuliers. Nous demandons que cela soit étudié rapidement pour les services administratifs, et ce d'autant plus que les récents déménagements et la réattribution de locaux dans de nombreux sites a contraint les agents à s'entasser dans des bureaux plus petits. La semaine de 4 jours pourrait constituer aussi un moyen de désengorger ces sites devenus "boîtes de sardines" à la mode pakistanaise !


Nous vous remercions pour votre attention.




LES CHANTIERS EN COURS


LDG - BILAN DE LA DERNIÈRE CAMPAGNE FOURNI PAR LA DRH

AVANCEMENT
DE
GRADE

toutes catégories confondues	2022	2023	2024
nb de promouvables	2232	1937	1882
nb de promus	910	847	701
ratio	41%	43%	37% 

Catégorie A	2022	2023	2024
nb de promouvables	168	138	120
nb de promus	49	50	39
ratio	29%	36%	38%

Catégorie B	2022	2023	2024
nb de promouvables	471	377	321
nb de promus	77	72	33
ratio	16%	19%	10% 

Catégorie C	2022	2023	2024
nb de promouvables	1593	1422	1441
nb de promus	784	725	629
ratio	49%	51%	44% 

PROMOTION
INTERNE

2024	DGA	mairies de secteur
nb de promouvables	5453	399
nb de promus	118	7
ratio	2%	2%

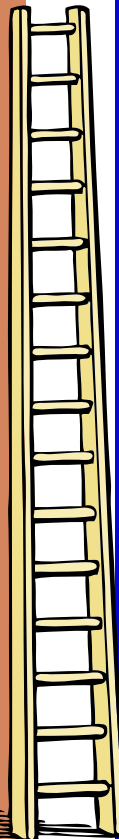
répartition H/F	H	F
nb de promouvables	1949	4080
nb de promus	36	89
ratio promouvables	32%	67%
ratio promus	29%	71%

L'ADMINISTRATION SOUHAITE FAIRE CLAIREMENT LA DISTINCTION ENTRE AVANCEMENT DE GRADE ET PROMOTION INTERNE



Pour l'avancement de grade :

- Lien obligatoire de cette démarche avec l'entretien professionnel : toutes les informations statutaires à ce sujet sont annexées au support de l'entretien professionnel et l'agent peut demander des corrections si besoin.
- Lors de l'entretien pro ; le n+1 se prononce sur cet avancement ; son avis est définitif. L'agent peut faire des observations .
- Il informe l'agent sur son choix de le proposer à l'avancement de grade ou non (information obligatoire)
- La chaine hiérarchique se prononce ensuite et priorise les promouvables au sein de sa DGA en tenant compte des éléments de valeur professionnelle de chacun qui doivent être objectivés au travers de critères.
- La DRH peut être présente au sein des DGA lors des réunions d'arbitrage.
- La DRH rencontre les O.S. pour recueillir leur position.
- Les avancements de grade sont validés et transmis aux représentants du personnel et aux managers qui expriment un avis.
- le tableau d'avancement est arrêté, et envoyé aux OS. et managers.
- L'agent est informé de ce qui s'est passé sur son dossier. Il peut demander un entretien pour obtenir des explications.



Pour la promotion interne :

- Chaque année, discussion avec les OS du nb de postes ouverts , fixation des quotas ; plan pluriannuel éventuellement.
- Tout promuable qui souhaite bénéficier d'une promotion interne doit déposer une candidature (CV + lettre motivation, parcours prof. , formations + tout élément en sa faveur..)
- Analyse des dossiers de candidature avec avis de la chaine hiérarchique, avis de la DRH, passage devant un jury, et entretien éventuel avec des managers qui ne connaissent pas le candidat..
- Publication de la liste d'aptitude
- Nomination de ceux qui, étant sur la liste d'aptitude, ont candidaté à un poste vacant (relevant du grade auquel ils prétendent) Ils ont aussi la possibilité de candidater sur un poste vacant d'une autre collectivité.

L'objectif est de traiter les candidats comme ceux qui ont passé un concours. La répartition homme/femme est respectée par grade.

En cas d'hésitation entre deux candidats, la priorité est donnée aux candidatures internes.

Les faisant-fonction dument reconnus ont la possibilité d'être nommés sur leur emploi.

CE QUE NOUS PENSONS DU PROJET SUR LES LDG

1/ Le contexte général de notre Administration est trop instable :



• **L'entretien professionnel** qui est largement corrélé à la campagne de promotion et d'avancement est encore largement sous-utilisé, voire inexistant dans de nombreux services et **nécessiterait une mise en œuvre consolidée avant d'y adosser les procédures de LDG.**

• Nous avons pu constater dans d'autres domaines que **la DRH** du fait même de son positionnement **n'a pas l'autorité suffisante vis à vis des DGA** pour imposer ses nouvelles procédures, et nous craignons que sa qualité de pilote dans ce dossier soit d'ores et déjà vouée à l'échec ; l'absence de la DGS ne faisant qu'amplifier cette faiblesse.

• Nous n'avons aucune assurance contre **les risques de dérive politique**, notamment avec la participation de membres du cabinet aux jurys envisagés.



2/ Le contenu du projet est incomplet : certains éléments sont manquants ou insuffisants et mériteraient des discussions plus approfondies.

Par exemple :

• **Le traitement des seniors** qui devraient, à l'approche de la retraite, pouvoir bénéficier d'un avancement ou d'une promotion plus aisément

• **La cotation avec des critères objectifs** : on ne saurait se contenter sans plus de précision de retenir que " le manager et la chaîne hiérarchique se prononcent" pour les avancements de grade, ni que "l'analyse du dossier ... est réalisée par l'autorité hiérarchique et la fonction RH" pour la promotion interne...

• **L'assurance de conserver son rang de classement** (sauf faute de l'agent) l'année suivante en cas d'échec d'avancement ou de nomination.



Au-delà de ces exemples, chaque élément nécessite un temps d'analyse suffisant et nous avons demandé que ce dossier ne soit pas traité dans la précipitation, sans garantie.

La DRH a accepté de prendre le temps nécessaire.

Les travaux sont en cours.

Les discussions vont se poursuivre / suite au prochain épisode...

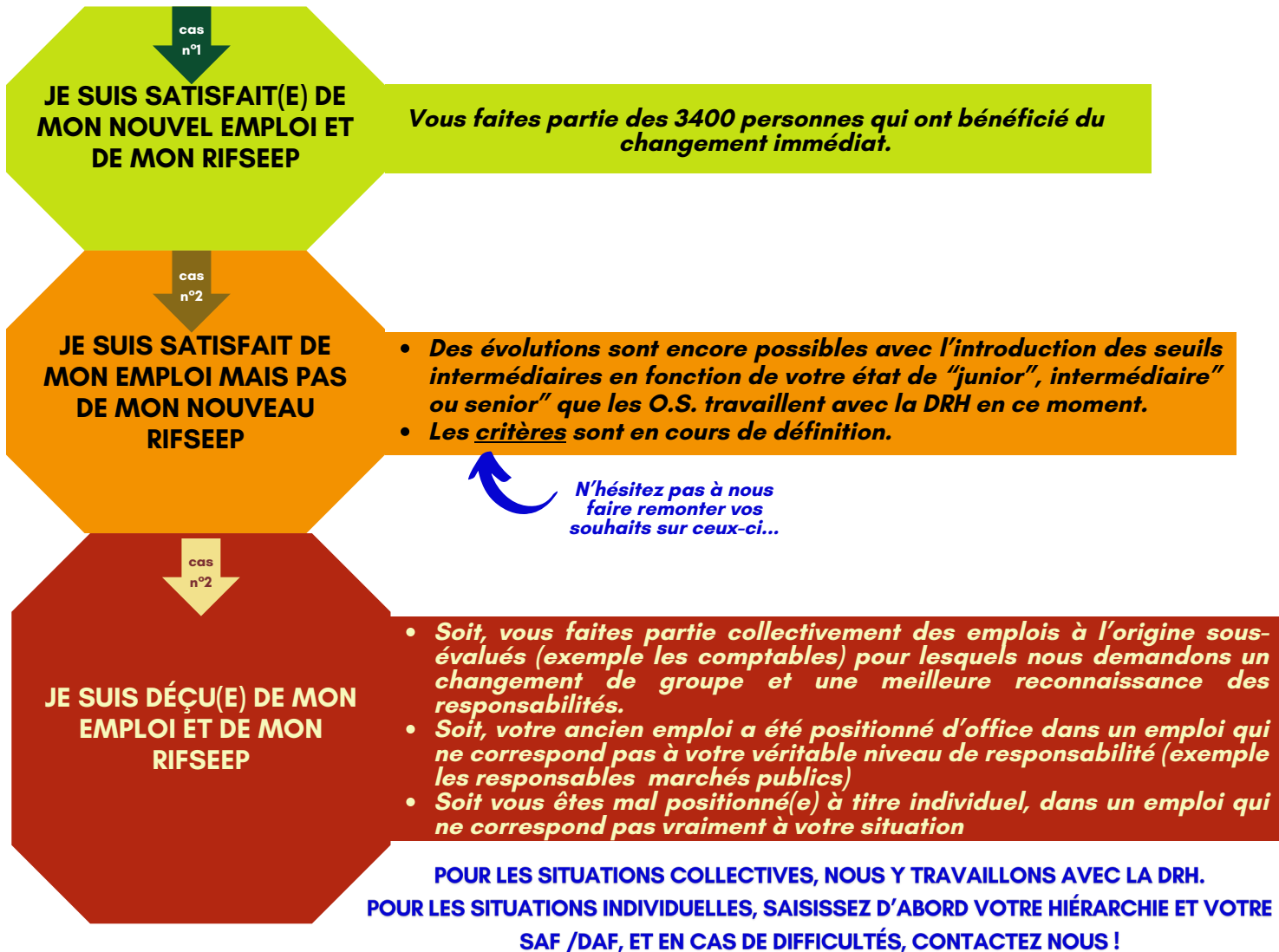
n'hésitez pas à nous faire part de votre avis par mail sur ensemblecgccftc@gmail.com

RIFSEEP - LES SUITES

Premières impressions mitigées

LES PREMIÈRES CONSÉQUENCES DU PASSAGE AU NOUVEAU SCHÉMA DU RIFSEEP SONT APPARUES SUR LA FEUILLE DE PAYE DE FÉVRIER ET SUR UN COURRIER INDIVIDUEL QUE VOUS AVEZ TOUS REÇU SUR VOTRE CONNECT.

ELLES ONT DONNÉ LIEU À CES TROIS TYPES DE RÉACTIONS QUE NOUS AVONS RECENSÉES



Vous êtes nombreux à être déçus et c'est normal !

L'administration a mal communiqué !

Au lieu de vous informer clairement que ce qui changeait en ce début d'année 2024 ne constituait qu'une base modifiable et renégociable, elle a préféré s'enorgueillir de la valorisation du régime indemnitaire pour 3400 personnes, qui pour certains ne s'élève qu'à une dizaine d'euros par an !

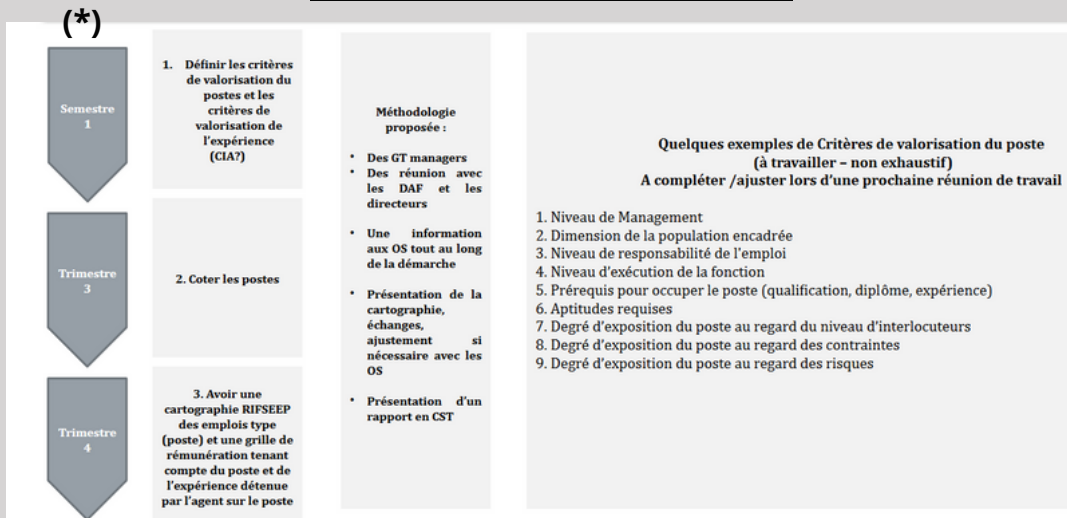
Il n'y a rien de pire que de vendre du vent !

A cela s'est ajouté le télescopage des nouvelles classifications du RIFSEEP avec la règle interne, de dimensionnement des unités de gestion (les directions, pôles, services et divisions) qui apparaissent sans fondement et totalement absurdes !

Cette règle a en effet déclassé certains d'entre vous parce qu'ils n'encadraient pas suffisamment de monde pour être reconnus responsables de l'une de ces unités, alors que la responsabilité ne se mesure pas qu'au regard du nombre de membres de son équipe, mais aussi aux enjeux de continuité du service rendu, du budget annuel géré et d'autres critères tout aussi importants !

Nous demandons une révision de cette règle inepte !

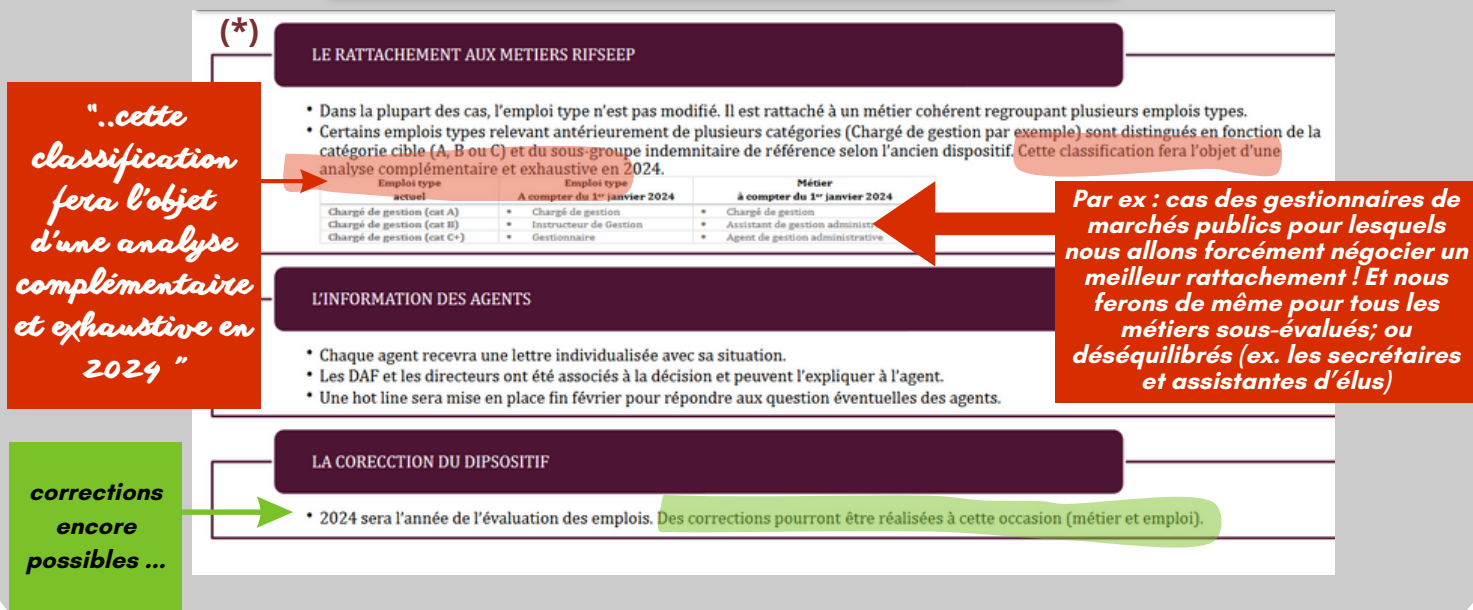
Calendrier des travaux 2024



Encore beaucoup de discussions et de négociations en perspective !



DES CORRECTIONS POSSIBLES



Le chantier du RIFSEEP est donc loin d'être terminé...

En comparaison avec le chantier d'une construction, ce n'est que le gros œuvre (fondations, murs, toit et fermetures) qui a été délibéré en décembre 2023 et la construction est loin d'être habitable !

Restent désormais le second œuvre (cloisons, équipements intérieurs, réseaux..) et le mobilier pour pouvoir y vivre.

Et même après l'emménagement, il y aura encore des finitions à réaliser...

C'EST CE TRAVAIL COMPLEXE QUE NOUS MENONS AVEC L'ADMINISTRATION POUR ÉVITER QUE CERTAINS NE RESTENT À L'EXTÉRIEUR !



PROCÉDURE DISCIPLINAIRE / ATTENTION ÇA DÉFOURAILLE !

En ce premier trimestre 2024, nous avons constaté que les arrêtés de suspension à titre conservatoire à l'encontre d'agents soupçonnés d'avoir commis une faute avaient eu tendance à se multiplier.

Qu'est-ce donc qu'un arrêté de suspension ?

une sanction? non !!! pas du tout !

La suspension de fonctions est une mesure conservatoire et provisoire, prévue par l'article 43 du décret du 17 janvier 1986. Elle permet, dans l'attente d'un jugement pénal ou du prononcé d'une sanction à son encontre, d'écarter l'agent du service, s'il a commis une faute grave ou une infraction pénale de droit commun. La faute grave s'entend soit de manquements graves aux obligations professionnelles soit de la commission d'infractions de droit commun, la faute ou l'infraction pouvant avoir été commise en service ou en dehors du service.

La suspension de fonctions est une mesure administrative, dépourvue de caractère disciplinaire. À ce titre, elle n'est donc pas entourée des garanties qu'offre la procédure disciplinaire et ne donne pas lieu à l'application du principe du respect du droit de la défense. Elle ne rompt pas le lien unissant l'agent à son administration. La durée de la suspension ne peut être supérieure à quatre mois sauf en cas de poursuites pénales.



Nous étions habitués à voir appliquer des sanctions rapidement après les fautes dument constatées, sans passer par la suspension sauf cas très rares. Visiblement, la DRH a décidé d'y recourir de plus en plus désormais et il faut désormais intégrer que la suspension est possible voire plus que probable dans de nombreux cas.

Cela mérite commentaires:

1. Qui commet une faute réelle et prouvée doit en payer les conséquences en juste proportion et nos organisations syndicales ont toujours exprimé clairement leur point de vue à ce sujet: il n'est pas question d'exonérer les fautifs, mais il convient d'être juste.

2. Il est indispensable de traiter ces situations avec objectivité, proportion, respect et communication suffisante.

3. Il faut aussi laisser l'exercice du droit à la défense à minima même si réglementairement, ce n'est pas une obligation pour ce qui concerne la suspension.

4. Il faut être très clair auprès de tous les acteurs de ces procédures (le présumé fautif, les présumées victimes, le manager direct, la chaîne hiérarchique, la DRH, et le DGS) et communiquer en amont pour que chacun ait bien en tête que ses actions et/ou ses décisions pourront avoir des conséquences qui ne seront pas neutres.

Or, le changement de paradigme impulsé au sein de notre administration dans ce domaine, n'a pas été accompagné d'une communication efficace en amont !

- les agents s'ils savent qu'ils sont exposés à des sanctions en cas de fautes ou de manquements, ignorent souvent qu'ils peuvent aussi passer par la case suspension et confondent les deux situations ;
- les managers directs dégagent encore la demande de sanction sans véritablement connaître les procédures internes et les conséquences de leur demande. Certains agissent même dans la contradiction en demandant une sanction pour le principe mais en espérant ne pas perdre l'agent, ni lui faire perdre de salaire: or un agent suspendu perd ses primes qu'il récupèrera peut-être un jour s'il a été mis totalement hors de cause...

Il est donc indispensable que la DRH communique au plus vite sur ces éléments tant en direction des agents qu'à destination des managers et encadrants.

Certes, il ne saurait être question de laisser échapper des fautes répréhensibles, mais il convient d'appliquer les règles en connaissance de cause !

Lorsque l'agent est suspendu « à titre conservatoire », ou « dans l'intérêt du service », par l'autorité ayant pouvoir disciplinaire, il conserve son traitement, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement.

De manière ancienne et constante, le juge administratif considère que la suspension d'un agent à titre conservatoire étant assimilée à une position d'activité, elle ne s'oppose pas à ce que l'agent bénéficie d'un congé de maladie, avec l'ensemble des droits qu'il emporte. Par conséquent, le congé de maladie met nécessairement fin à la mesure de suspension à titre conservatoire, laquelle peut seulement être réitérée à l'issue du congé, si les circonstances le justifient encore.

BON À SAVOIR !



Autrement dit, le placement de l'agent en congé de maladie aura pour effet, implicite mais nécessaire, d'abroger la mesure de suspension adoptée préalablement.

Il en va différemment lorsque l'agent est déjà en congé maladie lorsque l'autorité territoriale adopte une décision le suspendant à titre conservatoire. En pareil cas, le Conseil d'État considère que la mesure de suspension ne peut entrer en vigueur qu'à compter de la date à laquelle le congé de maladie prend fin, la durée de la suspension étant, cependant, décomptée à partir de la signature de la décision qui l'a prononcée. La suspension prendra ainsi fin à l'expiration du délai, qui aura commencé à courir à compter de la signature de la décision, et non de son entrée en vigueur, de sorte qu'elle pourra ne jamais produire d'effet.

Le régime de protection du congé de maladie prévaut donc sur celui de la suspension.

Cette solution prend tout son sens au regard de l'objet de la suspension dans l'intérêt du service, mesure conservatoire qui n'a pour unique finalité que d'écarter l'agent du service, ce qui n'est nullement remis en cause par le congé de maladie dans le cadre duquel l'agent est nécessairement, mais pour un tout autre motif, tenu à l'écart du service.

BRÈVES...

UTILE EN CE MOMENT ...

À l'issue d'une disponibilité, les fonctionnaires doivent se voir proposer 3 postes

Les fonctionnaires en disponibilité qui sollicitent leur réintégration doivent se voir proposer 3 postes. Aussi l'administration ne peut-elle les radier s'ils refusent le premier poste qui leur est proposé, vient de rappeler le Conseil d'État.



ATELIER DE COMMUNICATION BIENVEILLANTE

la DRH propose de participer à cet atelier ! Bonne idée ! Quel dommage que cela n'ait pas été proposé à l'époque de la chasse aux sorcières, ou auprès de certains élus ou responsables politiques qui depuis trois ans se sont répandus dans la critique de l'administration !!!

INDISCRÉTION...

Elle arrive! ? La CRC est aux portes de notre administration et commence à s'intéresser aux chargés de mission contractuels, recrutés depuis 3 ans... Souhaitons que la liste de ceux-ci qui sera communiquée à la CRC sera plus complète et transparente que celle qui nous avait été fournie ...en 2021 suite à notre demande via la CADA

Congés pendant les JO

Nos organisations syndicales ont demandé à la DRH une clarification rapide des règles d'attribution des congés pendant les JO. Certaines DGA n'ayant visiblement pas compris que l'impossibilité de déposer des congés à ces dates ne concernait pas les 12 700 employés municipaux. Il est tout de même regrettable que les directives de la DGS ne soient pas suivies d'une réflexion opérationnelle ... !

Lu dans LE POINTU

Article intitulé : " QUE FAIRE PENDANT LES VACANCES ? - Quelques idées pendant ces vacances en famille ou entre amis."

Nous saluons les efforts de notre employeur pour veiller au bon emploi de nos congés même si la méthode a un petit relent du système éducatif employé dans les ex-démocraties populaires pour former l'"HOMO SOVIETICUS" .

En tout cas, c'est avec impatience que nous attendons les conseils de notre employeur sur l'hygiène bucco-dentaire !!!!





C'est historique : la CFE-CGC est devenue il y a quelques semaines le premier syndicat d'EDF. La centrale de Sophie Binet (CGT) n'avait jamais été dépassée depuis la création de l'entreprise en 1946. Même si on voyait la CGC grappiller des points depuis des années, cette bascule a fait l'effet d'une bombe. Surtout que ce n'est pas un cas à part.

La CFE-CGC est aussi devenue première ces dernières années chez Renault ou plus récemment chez Stellantis. Le syndicat est aussi en tête dans des entreprises comme la Société Générale ou BNP. Bref, il s'installe. On pourrait aussi ajouter que l'engagement a évolué. Les jeunes qui arrivent dans les entreprises à des postes de techniciens ou de maintenance ont beaucoup moins en tête la lutte des classes ou l'époque des grandes luttes ouvrières. La CFE CGC a une approche très professionnelle du syndicalisme.

En pleine crise du syndicalisme, la CFE CGC s'enorgueillit de faire croître ses troupes de 2 à 3% par an.

La CFE-CGC compte bien profiter de son nouveau statut pour peser dans les discussions. Plus question d'apparaître comme le syndicat complémentaire. Et ça, ça joue aussi.

La CGC est beaucoup plus radicale dans ses prises de positions qu'il y a plusieurs années. François Hommeril en tête de cortège pendant la réforme des retraites n'a pas de mots assez durs pour dénoncer la politique menée par Emmanuel Macron. "/Niveau social il n'y a rien à retenir. Tout a été fait à l'envers/", selon lui.

Il entend surtout peser de tout son poids dans la négociation en cours sur le travail des seniors.

Pour la CFE-CGC, c'est la mère des batailles. Il veut pousser le gouvernement à contraindre les entreprises à préparer au mieux les 10 dernières années de la carrière des salariés. Comment ? En adaptant notamment le temps de travail des plus âgés.

Ces valeurs et ces objectifs sont transposables au sein des administrations et nos organisations entendent aussi faire valoir cette volonté au sein de la VDM !

"MIND WANDERING" KESAKO ?

Il s'agit d'un phénomène défini par les neuroscientifiques, qui s'avère être davantage la norme que l'exception et qui se définit approximativement comme le contraire de l'engagement extrême dans le travail (dénommé "flow").

Ces deux états ont cependant pour point commun une perte passagère de conscience du temps et de l'environnement. Pendant ces moments, notre pensée se disperse sans forcément poursuivre un but précis.

Elle flotte et associe une idée à une autre sans forcément de logique précise.

Elle est instable contrairement à nos moments de rumination.

Cette dérive peut être spontanée comme quand vous lisez une phrase sans en comprendre le sens ou, au contraire, intentionnelle à l'image de ces instants où vous planifiez intellectuellement vos prochaines vacances alors que vous devriez travailler.

C'est ce qui nous arrive aussi au cours de réunions de travail d'où l'on s'échappe plus ou moins volontairement ainsi !!

Le retour sur terre est souvent difficile ...



ÊTES VOUS OU AVEZ-VOUS ÉTÉ ATTEINT DU SYNDROME DE L'IMPOSTEUR ?

Si oui, pas d'inquiétude !

Il s'agit de ce sentiment que peuvent avoir des personnes en apparence sûres d'elles, qualifiées aux yeux des autres, diplômées, mais qui nourrissent en secret la crainte de voir leur incompétence exposée au grand jour, pensant qu'elles sont censées en savoir plus que ce qu'elles n'en savent; et qu'elles doivent exceller immédiatement dans chaque nouvelle tâche...

Celui qui souffre de ce syndrome cherche souvent à apparaître parfait aux yeux des autres ; en arrive à garder pour lui ses suggestions de craintes que ses idées ne soient pas les meilleures ; surcompense souvent un manque supposé en consacrant beaucoup de temps à des projets même insignifiants ; refuse de demander de l'aide estimant ne pas en avoir besoin.

Les conséquences sont néfastes:

- risque de burn-out
- pas d'épanouissement professionnel

Pour y remédier, une bonne solution : pratiquer le lâcher prise et accepter l'idée

- que l'on ne peut pas être expert en tout, tout de suite,
- que le parcours professionnel se construit par étape,
- qu'il faut sans cesse repasser par des phases d'apprentissage.

Quel que soit le poste occupé, et le métier, un jour vient où l'on se sent plus sûr, plus à l'aise.

Il est important aussi de garder un part d'incertitude et de rester humble !



LE RETOUR DE L'IDÉE D'UNE RÉMUNÉRATION AU MÉRITE - MAIS PAS N'IMPORTE QUEL MÉRITE -

Devant les députés, le 30 janvier dernier, le Premier ministre a défendu la rémunération des agents publics au mérite, reprenant les déclarations du Président de la République et de l'ancien Ministre de la Transformation de la Fonction Publique.

Selon différentes enquêtes menées auprès des agents publics, il semble qu'une majorité s'y déclare favorable quelque soit la catégorie hiérarchique interrogée.

Après une lecture plus fine des résultats, il apparaît que si, deux tiers des agents considèrent leur engagement trop peu reconnu ; c'est surtout l'intéressement collectif qui est plébiscité par rapport au mérite individuel.

On peut craindre en effet, de voir transformer une rémunération au mérite en une "rémunération au faciès" tant la notion de mérite dans la Fonction Publique Territoriale est difficile à cerner et tant il existe encore des Collectivités où l'empreinte politique est anormalement présente dans la gestion des RH.

Et puis, on peut aussi rappeler que le salaire a une dimension culturelle liée à la participation à un travail collectif orienté vers les usagers et la satisfaction de l'intérêt général.



LES EMPLOYÉS EN TÉLÉTRAVAIL FERAIENT TROP D'HEURES SUPPLÉMENTAIRES NON PAYÉES

D'après l'étude « People at Work 2022 » récemment publiée par le spécialiste des ressources humaines ADP, près de deux tiers des salariés français en télétravail effectueraient des heures supplémentaires non rémunérées. Chaque semaine, ils offriraient en moyenne six heures de leur temps libre à leur employeur !

Les jeunes plus touchés :

En moyenne, ces personnes travailleraient six heures supplémentaires gratuites par semaine, selon ADP. Une tendance qui concerne 64 % des hommes et 63 % des femmes. Les 18-24 ans seraient plus touchés par ce phénomène (73 %) que les 45-54 ans (57 %). Ainsi, les 18-24 ans travailleraient en moyenne 7,8 heures supplémentaires gratuites par semaine contre 6,5 heures pour les 25-34 ans et 5 heures pour les 45-54 ans.

D'après l'étude, le secteur des médias et de l'information est particulièrement visé : 80 % des salariés déclarent travailler en partie gratuitement avec une moyenne hebdomadaire de 9 heures supplémentaires non rémunérées. L'immobilier et les télécoms sont également touchés (75 % pour environ 7,5 heures supplémentaires non rémunérées par semaine), ainsi que la finance (73 % pour 7 heures) ou encore le secteur des loisirs et de l'accueil (70 % avec 6 heures supplémentaires en moyenne).

Respect du droit à la déconnexion

Incontournable pour certaines entreprises, le télétravail revêt de nombreux atouts : meilleur équilibre entre vie personnelle et professionnelle, réduction des transports et des coûts afférents, plus de flexibilité, d'autonomie... Un mode de fonctionnement avantageux qui n'est pas dénué d'inconvénients, comme le révèle l'étude : « Qu'il s'agisse de commencer plus tôt ou de se déconnecter plus tard, de faire des pauses raccourcies, de se rendre disponibles en dehors des horaires de travail normaux, et donc de répondre toujours présents. »

Nos confrères rappellent qu'en 2021, 4 070 accords d'entreprise ont été signés en France avec une moyenne de deux jours de télétravail par semaine, selon une étude publiée en novembre 2022 par la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares), qui est rattachée au ministère du Travail. Soit dix fois plus qu'en 2017. ADP craint désormais que le télétravail, aussi vertueux soit-il, ne favorise la violation du droit à la déconnexion, une protection des travailleurs pourtant consacrée par la loi El Khomri en juillet 2016.

ON EST DONC LOIN DU RESENTI DE CERTAINS QUI CONSIDÈRENT QUE LE TÉLÉTRAVAIL EST UN MOYEN DE "GLANDER" ET DE PROFITER CALMEMENT CHEZ SOI D'HEURES NORMALEMENT DÉVOLUES AU TRAVAIL ! CERTES LES FUMISTES ET PROFITEURS EN TOUS GENRES EXISTENT MAIS IL S'AGIT D'UNE PETITE MINORITÉ ET GÉNÉRALISER CES EXCÈS CONSTITUE UN MANQUE DE DISCERNEMENT ÉVIDENT ET PARAÎT ÊTRE UNE MARQUE DE LÉGÈRETÉ MANAGÉRIALE !

Conversation entre Marcel Cristo et une de ses connaissances récemment embauchée dans notre administration sur un bon gros job de glande à la description géniale

- Bonjour Thimotée , tu fais quoi au sein de notre administration?
- Je suis directeur général de la cohésion du personnel interservices
- ça implique quoi ?
- ça veut dire que tous les lundis, je bois des cafés avec les différents chefs de service de la collectivité....
- Pourquoi juste les lundis ?
- Eh bien, les mardis, mercredis, jeudis et vendredis, je suis chez moi en zone de réflexion pour élaborer les phases de préparation d'interactions....
- Ouah, sacré job...
- Ouais, c'est beaucoup de pression ... Du coup, je travaille un mois sur deux, histoire d'avoir le temps de développer activement mes activités personnelles comme méditer tout nu dans un parc debout sur un orteil avec un doigt dans le pif en écoutant couiner des moines tibétains...
- énorme, quelle abnégation !!... Bon, je vais y aller. J'ai un séminaire où on te raconte la vie d'une assoce qui emploie des réfugiés climatiques amputés des bras qui fabriquent avec leurs pieds des vêtements avec du PQ recyclé... Je peux redescendre par l' ascenseur?
- Non mon pote, il faut prendre un escalier solidaire pour ressentir la souffrance des peuples provoqués par l'exploitation prolétarienne.
- Ahhh ok merci . Ciao !
- Ciao !

Toute ressemblance avec des faits et des personnages existants à la VdM serait purement fortuite et ne pourrait être que le fruit d' une pure coïncidence .



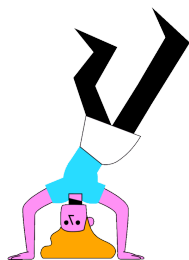
TÉMOIGNAGE D'UN CANDIDAT À LA MOBILITÉ POUR UN POSTE EN RH

J'en suis à trois entretiens et voilà les réponses ou les situations :

- 1) "votre entretien a été bon mais votre management collaboratif, participatif ne conviendra pas à l'équipe à Manager !" et on ne recrute personne sur le poste...
- 2) "votre entretien a été bon mais nous avons préféré prendre un agent qui sera plus apte à accompagner les agents dans le cadre de la réorganisation" (j'ai quand même 20 ans d'expérience dans la RH")
- 3) S'agissant d'entretien pour un poste de chargé de RH, la chargée de recrutement m'a fait passé une épreuve orale style concours ... bac - 2 sans que la responsable du pôle n'intervienne ou presque...

De plus, comme je m'étonnais qu'on m'interroge sur mes compétences marchés publics et finances pour un poste de RH, elle m'a répondu que je devais justifier ce qui était écrit sur mon CV....

En résumé, je vais avoir une mauvaise note ..., mais je ne connais toujours pas les missions réelles du poste, ni son organisation, puisque il n' en a pas été question...



NOS PARTENAIRES ONT ÉTUDIÉ POUR VOUS

Caroline MARINI, sophrologue vous explique :

Endométriose

La sophrologie pour améliorer la qualité de vie



L'endométriose, maladie gynécologique longtemps ignorée, touche cependant 10% des femmes en âge de procréer. S'il n'existe aujourd'hui ni traitements médicaux définitifs, ni cadre légal sécurisant, la sophrologie peut aider à la soulager.

L'endométriose se définit comme « la présence en dehors de la cavité utérine de tissu semblable à la muqueuse utérine ». Elle provoque fréquemment des douleurs pelviennes invalidantes, des saignements abondants et dans certains cas l'infertilité.

Il existe cependant une pluralité d'endométrioses avec des symptômes différents qui affectent au quotidien la qualité de vie personnelle, sociale et professionnelle.

C'est pourquoi, nous rencontrons dans nos cabinets des personnes ayant mis plusieurs années à obtenir un diagnostic. Cela est pourtant indispensable à l'acceptation de la maladie et sa reconnaissance par autrui. C'est le point de départ pour un suivi médical adapté et la mise en place de soins de support.

Aujourd'hui, seules certaines formes d'endométriose peuvent rentrer dans le cadre d'une Affection de Longue Durée (ALD). Récemment, la proposition de loi sur le congé menstruel pour règles douloureuses - dont l'endométriose - a été rejetée au Sénat et seules quelques collectivités territoriales et entreprises ont annoncé la mise en place d'un tel arrêt maladie.

Aussi, dans la majorité des cas, la sophrologie demeure une alliée précieuse afin d'accompagner les personnes atteintes.

Pour retrouver une qualité de vie plus sereine, la sophrologie utilise des techniques de relaxation utiles pour apaiser les douleurs et retrouver une relation harmonieuse avec son corps. Elle intervient comme un soin de support complémentaire à la prise en charge médicale.

Dans leurs recommandations, la Haute Autorité de Santé (HAS) et le Conseil national des gynécologues obstétriciens français (CNGOF) indiquent que la pratique de la relaxation de type Jacobson a prouvé scientifiquement son efficacité et améliore la qualité de vie des patientes ayant des douleurs.

Sophrologue spécialisée, je développe une approche adaptée à chaque personne en fonction de ses symptômes. Nous pratiquons la relaxation de type Jacobson qui consiste en des contractions et décontractions musculaires, des relaxations dynamiques inspirées du yoga et la respiration contrôlée. L'accompagnement permet d'apprendre à gérer les douleurs mais aussi à appréhender plus sereinement les soins médicaux grâce à la visualisation positive. Progressivement, la personne acquiert une meilleure estime d'elle-même et se sent plus apaisée mentalement.

Ainsi, l'accompagnement sophrologique et l'utilisation des outils de gestion des douleurs en toute autonomie permet d'accéder à une meilleure qualité de vie pour les personnes souffrant d'endométriose.

1 www.endofrance.org/la-maladie-endometriose/qu-est-ce-que-l-endometriose/
2 CNGOF - HAS / Service des bonnes pratiques professionnelles / décembre 2017

POUR EN SAVOIR PLUS CONTACTEZ

CAROLINE MARINI

06 81 16 99 34



Sur le même sujet, la MSP communique:



Le 30 mars prochain, la Mutuelle des Services Publics participe à l'organisation d'une journée de sensibilisation sur le sujet de l'endométriose. L'accès à cet événement qui se tiendra au Pharo est gratuit.

Pour les inscriptions, un formulaire d'inscription est disponible via le lien que voici :
<https://www.helloasso.com/associations/endoblum/evenements/inscription-journee-endometriose>

LE DROIT À UNE PRÉPARATION AU RECLASSEMENT AVANT UNE MISE EN DISPONIBILITÉ D'OFFICE POUR RAISON DE SANTÉ

En dehors de l'hypothèse où l'agent est atteint d'une inaptitude physique définitive et absolue à toutes fonctions, un agent qui à l'expiration de ses droits à congé de maladie, n'est plus apte physiquement à reprendre ses fonctions est placé en disponibilité d'office pour raison de santé.

Selon l'article L.826-2 du code général de la fonction publique, l'agent doit désormais se voir proposer une période de préparation au reclassement pendant laquelle l'employeur public lui verse son traitement durant un an maximum.

Afin de permettre à l'agent de bénéficier de ce droit, l'administration doit lui proposer le bénéfice de cette préparation et, dans l'hypothèse d'un refus, elle doit alors inviter l'agent à présenter une demande de reclassement.

Ainsi, en la matière, une double obligation pèse sur l'employeur public avant de prononcer une disponibilité pour raison de santé :

1. Information de l'agent qu'il a le droit à une période de préparation au reclassement ; et en cas de refus ;
2. Inviter l'agent à présenter une demande de reclassement.

Il est donc important de souligner que le maintien de l'agent en position d'activité doit être privilégié par l'employeur public.

Personne n'ignore les difficultés financières qui suivent un placement en disponibilité d'office pour raison de santé, et cette disposition permet donc à l'agent non seulement de préparer un reclassement, mais aussi, de bénéficier durant une année maximum de son traitement, car il demeure en position d'activité durant toute cette période.



**POUR EN SAVOIR PLUS, CONTACTEZ
ME AMINE TAIEBI
07 63 26 22 53**

AMINE TAIEBI
Avocat au Barreau

ÉMOTION

Notre collègue et ami, Stéphane BLEIN, Président de l'Union départementale CFTC, qui nous a quittés à l'âge de 60 ans fin janvier 2024. C'était un homme gentil, humain et plein d'humour qui restera dans nos pensées et dans nos cœurs.



En moins d'un mois, nous avons perdu deux amis, que certains d'entre vous connaissaient. Nous voulons partager une pensée pour eux avec vous et par là même leur rendre un hommage ...

Notre collègue et amie, Marie-Dominique TERZOGLU-CROS (ex DESPORTES), Directrice territoriale, notamment ancienne DGS de la mairie des 13/14 et de la mairie des 11/12, professeure d'histoire dans une autre vie, qui nous a aussi quittés fin décembre 2023, à 52 ans après s'être battue avec toute sa force, sa volonté et son opiniâtreté contre une grave maladie. C'était une femme intelligente, pleine d'humour, d'une grande finesse, d'une grande culture, et d'une probité sans faille. Elle nous manque, et nous manquera encore. Nous la garderons aussi dans nos pensées et dans nos cœurs.



ENSEMBLE
Ville de Marseille



DES PARTENAIRES TOUJOURS AU RDV

MUTUELLES ET ASSURANCES



CONTACT
infosantelabellisations@gmail.com
06 49 55 15 87



CONTACT
cyrille.vilaamgas.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
elaurent@gmf.fr



UN ACCOMPAGNEMENT PERSONNEL

Sophrologue



CONTACT
06 81 16 99 34
consultations au cabinet,
à domicile ou
téléconsultations

Avocat



CONTACT
07 63 26 22 53
consultations au cabinet et
possibilité de rdv le dernier
mercredi du mois au local
syndical

Psychopraticienne



Caroline
PACHECUS

Psychopraticienne
Analytique
Thérapeute de soutien,
psychothérapie et
psychiatrie analytique



07 89 51 72 98

Centre Médical
Les Cadeneaux
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



TRANSMEDTOUR
voyages

CENTRE DE VACANCES



CONTACT
contact@vacancesleolagrange.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