



ÉDITO

Cher(e)s collègues,

Dans les méandres d'une structure dénuée de toute organisation, la souffrance psychologique des agents émerge telle une ombre insidieuse, étouffant l'ambiance de travail et sapant les fondations mêmes de leur bien-être professionnel.

Dans cet environnement chaotique où règne l'anarchie, chaque employé devient un naufragé, cherchant désespérément une île de stabilité au milieu d'une mer déchaînée.

La désorganisation qui sévit au sein de notre administration engendre un climat d'incertitude permanente.

Les objectifs restent flous, les tâches mal définies, et les responsabilités semblent se diluer dans un océan de confusion. Dans cette absence de repères, le sentiment de frustration s'installe insidieusement, minant la motivation et l'engagement des agents et des équipes.

La communication, pivot essentiel de toute entreprise, se trouve éclipsée par le désordre ambiant. Les canaux de transmission d'informations sont obstrués, les décisions prises de manière arbitraire, sans consultation ni considération pour les parties prenantes. Cette opacité renforce le sentiment d'impuissance de tous les acteurs concernés, les reléguant au rang de simples exécutants, dépourvus de toute influence sur leur environnement professionnel.

Dans ce contexte toxique, le stress devient monnaie courante. Les échéances serrées, les changements incessants de cap, et l'impossibilité de planifier à long terme créent un climat d'urgence perpétuelle. Nous nous retrouvons alors pris au piège d'un tourbillon émotionnel, submergés par l'anxiété et la pression constante.

La santé mentale des employés, fragilisée par ce cocktail explosif de stress et d'instabilité, en subit les conséquences dévastatrices.

Force est de constater que vous êtes de plus en plus nombreux à présenter les signes d'épuisement professionnel ; la dépression, voire le burn-out deviennent des réalités palpables, transformant le lieu de travail en un champ de bataille psychologique où chacun lutte pour sa survie.

Face à cette souffrance psychologique insidieuse, il est impératif que nos dirigeants prennent conscience de l'urgence d'agir. Rétablir un semblant d'ordre, clarifier les rôles et les responsabilités, favoriser une communication transparente et ouverte sont autant de mesures cruciales pour restaurer la santé mentale et le bien-être des agents de notre ville, tous grades et missions confondus.

En fin de compte, la désorganisation au sein d'une structure ne constitue pas seulement une entrave à la qualité du service rendu et à la performance de notre Administration, mais représente également une menace sérieuse pour la santé mentale et le bien-être des individus qui la composent. Il est donc impératif de combattre ce fléau avec détermination et engagement, afin de créer un environnement de travail sain et épanouissant pour tous.

Une part de notre Administration commence à prendre conscience de cette souffrance et de ses effets délétères puisqu'elle met à disposition des employés municipaux un accompagnement psychologique gratuit. C'est un premier pas, mais il lui faudrait désormais accélérer sa prise de conscience des dégâts engendrés ces dernières années pour tenter de renverser la tendance ...

Nos organisations syndicales demeurent, quant à elles, toujours et encore plus disponibles pour vous accompagner, et vous aider !



SOMMAIRE

DÉCLARATION PRÉALABLE CST p 2 - 3
31/01/24

CHANTIERS EN COURS... p 4 - 7

.....RIFSEEP p 4
...ENTRETIEN PRO. p 5-6
ACCOMPAGNEMENT PSY p 7

TOUJOURS AUSSI PEU SÉRIEUX.. p 8 - 9

INFOS ET COMMENTAIRES p 10 - 14

QVT / LA DÉMARCHÉ p 15

MOTS CROISÉS p 15

NOS PARTENAIRES p 16



NOTRE DÉCLARATION PRÉALABLE LORS DU CST DU 3 AVRIL 2024

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les Membres du CST,

En premier lieu, à l'occasion de cette DP, nous tenons à envoyer une fois de plus à Madame la DGS, nos souhaits de rétablissement et à lui faire savoir que nos organisations syndicales l'accompagnent de tout cœur pendant cette période difficile. Nous espérons sincèrement qu'elle saura se remettre rapidement de ses problèmes de santé.

Nous comptons sur vous Monsieur le Président pour lui transmettre le message.

Comme vous vous en doutez, cette déclaration préalable va constituer une fois de plus le moyen d'exprimer notre mécontentement ainsi qu'un certain nombre de questions.

I/ S'agissant des mécontentements, voici les principaux, qui, au risque de nous répéter, sont encore et toujours les mêmes :

- **1er sujet de mécontentement : un CST trop volumineux** avec un catalogue de dossiers qui laisse apparaître encore une absence d'anticipation, le montage sur mesure de nouvelles directions dans certaines DGA et des cycles de travail non discutés avec les principaux agents intéressés. Nous demandons d'ailleurs le retrait du dossier de la direction transition écologique et mobilités, faute d'avoir pu le travailler suffisamment en amont.
- **2ème sujet de mécontentement : la confusion qui préside au traitement de dossiers de fonds ;**

pour exemple: la refonte du RIFSEEP dont l'impact sur le moral du personnel n'a pas du tout été pris en compte et a généré de façon contre productive une mauvaise perception générale de la réforme. La communication n'a pas été suffisamment explicite sur la suite des travaux à mener et sur les évolutions envisagées, mais aussi sur les conséquences individuelles trop présentées comme extraordinaires alors que c'est loin d'être le cas pour l'instant ! à cette mauvaise communication, s'ajoutent non seulement la colère de ceux qui constatent qu'en attendant les évolutions à venir, ils se retrouvent dans un groupe ne correspondant pas au niveau de leur investissement et de leurs responsabilités, mais aussi l'incompréhension de ceux qui voient certains collègues pourtant traités jusqu'à récemment de façon identique, mieux lotis pour une légère différence d'appellation initiale...

Il nous paraît donc essentiel de rassurer les agents en leur expliquant que rien n'est encore définitif et que l'administration travaille à faire évoluer leur situation (tant individuelle que collective)

Il est plus que temps que les travaux sur le repositionnement des métiers dans les bons groupes soient menés et aboutissent avant l'été! Il est plus que temps que les cas individuels soient traités et que des réponses soient apportés aux agents! Il est plus que temps que tous les travaux annoncés en grande pompe pour la suite de ce dossier se concrétisent vite et bien !

- Il convient également que les situations individuelles signalées aux DGA et à la DRH depuis de nombreux mois, et sans lien direct avec cette refonte ne soient plus gelés au prétexte de la refonte du RIFSEEP, et soient traitées sans délai avec effet rétroactif !



- **3ème sujet de mécontentement : le manque de clarté dans la mise en œuvre des consignes données par la haute administration, faute de procédures internes claires et précises .**

Pour exemple, la directive concernant l'impossibilité de déposer des congés pendant la période des jeux olympiques qui s'est traduite au sein des DGA par une interdiction générale pour l'ensemble des agents , y compris ceux qui ne sont ni concernés, ni mobilisables... générant, au delà des conséquences négatives pour les agents, un chaos supplémentaire et des dysfonctionnements à venir...

- **4ème sujet de mécontentement: L'obligation faite par le comité médical aux agents victimes d'un accident de travail reconnu et placés en congés pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) de se placer en arrêt de maladie simple** lorsque l'administration est dans l'incapacité de leur retrouver un poste, alors qu'ils sont pourtant déclarés aptes à reprendre le service, avec des conséquences financières qui peuvent être dramatiques (1/2 solde, perte de l'IFSE, prime de fin d'année amputée...)

Nous demandons le maintien de ces agents dans cette la position administrative de CITIS, jusqu'à repris e effective, dans la, mesure où l'impossibilité de reprendre du service incombe à l'administration.

- **5ème sujet de mécontentement : l'audit du CAS de 2023** que nous attendons toujours malgré plusieurs demandes. Y-aurait-il des éléments gênants à cacher qui vous freineraient à nous communiquer ce document ?

- **6ème sujet de mécontentement: le versement de la subvention aux O.S.:** le premier trimestre est achevé, et nous n'avons rien perçu...Devrions-nous considérer qu'il y a là un non respect flagrant du protocole sur les droits syndicaux? Devons-nous aller manifester sous les fenêtres de Monsieur le Maire pour enfin disposer de ces moyens de fonctionnement ?..

D'autres sujets de mécontentements pourraient être exposés ici, mais nous avons décidé d'épargner les membres de cette instance.

II/ S'agissant des questions qui restent en suspens, nous retiendrons:

- Les questions qui demeurent au sujet des activités concernées par les différentes décisions récentes de municipalisation (Buzine, Complexe Magnac, Fourrière), qui laissent les personnels seuls et dans un sentiment d'abandon.

C'est pourquoi, nous proposons la création d'un Comité de suivi paritaire pour ces dossiers. Ceci permettrait de régler les problématiques rencontrées ou d'apporter des réponses aux questions posées au fil de l'eau.

- La question qui est soulevée dans le documentaire intitulé "Amiante, nos écoles malades" diffusé le 4 mars dernier sur FRANCE 5 et qui révèle l'ampleur du problème dans les écoles de Marseille. Nous avons été, comme vous sans doute, pétrifiés par le visionnage de celui-ci.

Sans vouloir entrer dans le détail des différentes controverses qui agitent cette question, nous souhaiterions néanmoins qu'un point nous soit fait sur cette problématique.

- La question liée aux difficultés que nous rencontrons pour avoir des informations tangibles sur les conditions d'instruction des demandes de rupture conventionnelle.

Nous saisissons l'occasion du CST pour, à nouveau, évoquer VIVA VOCE ce point. En effet, les rejets successifs ces derniers mois de certains dossiers sans mention de motifs clairs et objectifs en utilisant une sémantique brutale dans le style "circulez, y a rien à voir !" laissent songeur sur les véritables intentions de l'Administration en la matière....Est ce la dissimulation d'une gestion des dossiers au "faciès" ; est ce la dissimulation d'une décision de ne plus donner de suite favorable à ces demandes ? ... On hésite. En tout cas, l'opacité dont fait preuve l'Administration sur le sujet laisse libre cours à toutes les interprétations sur l'utilisation des fonds affectés à l'indemnisation de rupture conventionnelle...

- La question relative à la politique disciplinaire de la DRH qui a depuis quelques temps une fâcheuse tendance à dégainer la suspension à titre conservatoire sans pour autant avoir rappelé aux managers les conséquences de celle-ci, et sans non plus l'appliquer apparemment de façon équitable. S'agit-il d'une volonté politique ou d'une tendance interne à la DRH ? Nous attirons votre attention sur les conséquences financières que subissent les agents qui sont pourtant présumés innocents jusqu'à preuve du contraire, notamment avec le retrait sur le salaire de la totalité des primes du mois en cours, mais aussi du mois précédent sans avertissement de l'intéressé, ni possibilité d'échéancier.

À cette occasion, nous souhaiterions rappeler qu'il serait opportun de traiter les différents sujets en matière de ressources humaines selon une approche intégrant toutes les facettes des dossiers qu'ils soient collectifs ou individuels. Nous demandons que toute affaire soit étudiée sous différents aspects : à la fois technique, juridique, financier, social, politique et contextuel, et non pas seulement au travers de l'un de ces aspects seulement, menant à une décision forcément inadaptée et souvent technocratique. Nous demandons que la protection fonctionnelle soit accordée le plus largement possible quand il s'agit de conflits entre agents nécessitant une enquête pour déterminer les parts de responsabilité de chacun.

- La question relative au versement de la participation employeur pour le prévoyance qui n'a pas encore été versée correctement à l'ensemble des agents concernés. Quand pensez-vous enfin finaliser celle-ci pour tous les agents bénéficiaires, avec effet rétroactif bien entendu ?
- La question relative à la semaine des 4 jours: quand comptez-vous reprendre sérieusement les discussions à ce sujet que le premier Ministre lui-même souhaite voir se développer au sein de l'État ?
- La question relative à l'élargissement des plages variables afin de fluidifier la circulation, et de faciliter la vie des agents : quand comptez-vous travailler sur ce sujet ? Nous demandons que le règlement intérieur de la gestion automatisée du temps de travail soit revu et présenté au prochain CST en ce sens.

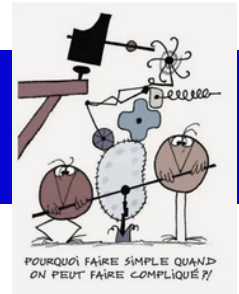
Nous n'évoquerons bien sûr plus les questions sur l'agenda social passé aux oubliettes.

Autant donc vous exprimer, pour conclure, que nos organisations syndicales restent encore déçues de ces situations anormales et de ces questions en attente de réponse depuis longtemps pour certaines.

Merci pour votre attention.



CHANTIERS EN COURS



LE RIFSEEP - SUITE MAIS PAS FIN !

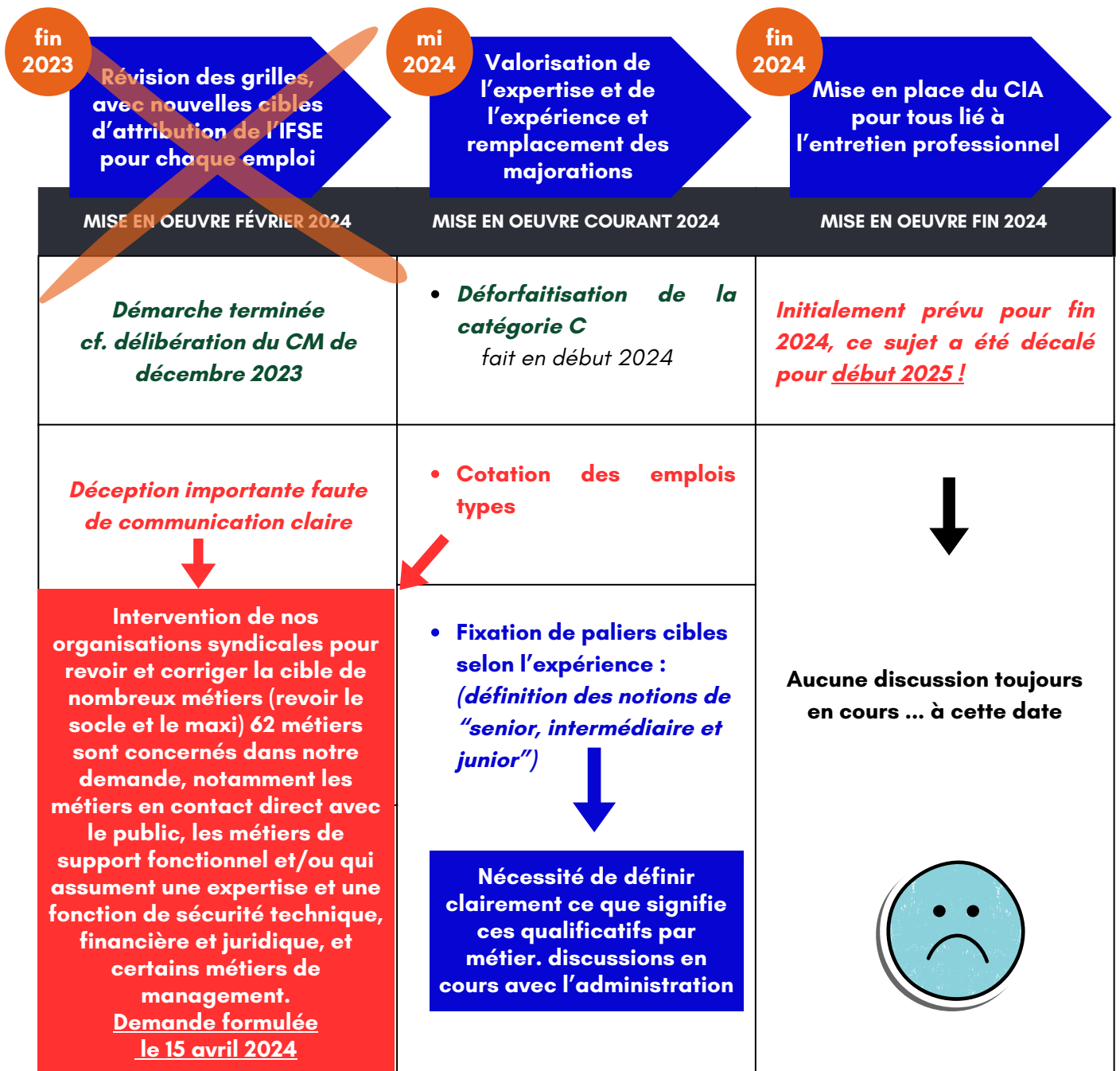
Pour rappel , la démarche de cette refonte tant attendue depuis des années était fondée sur trois étapes, avec une échéance précise pour chacune d'entre elles.

Force est de constater que :

- La première étape est un fiasco en terme de communication.
- Le calendrier a déjà du plomb dans l'aile : le CIA est repoussé à 2025 ...
- L'Administration bâtit une usine à gaz pour tenter "d'objectiviser" le positionnement des emplois dans des métiers cibles ...

Nous ne sommes pas au bout de nos peines à ce rythme !

SCHÉMA DU TRAVAIL EN COURS :



Lors du CST du 3 avril dernier, un rapport sur l'évolution de l'entretien professionnel a été présenté par la DRH.

les objectifs poursuivis par celui-ci visent à :

- généraliser la dématérialisation de ce dispositif,
- clarifier le calendrier de celui-ci : à compter de 2025, la campagne sera fixée entre le mois de février et le mois de mai de chaque année (en 2024, à titre dérogatoire, la période d'entretien est fixée entre le 1er mai et le 31 juillet 2024),
- rappeler que tous les agents sont concernés (titulaires et contractuels),
- généraliser la fiche de poste à joindre systématiquement à l'entretien,
- rappeler le déroulé de l'entretien ,
- expliquer clairement les conditions de révision ou recours spécial auprès du n+2 - recours à la CAP
- clarifier les critères d'évaluation , les besoins en formations et perspectives d'évolution

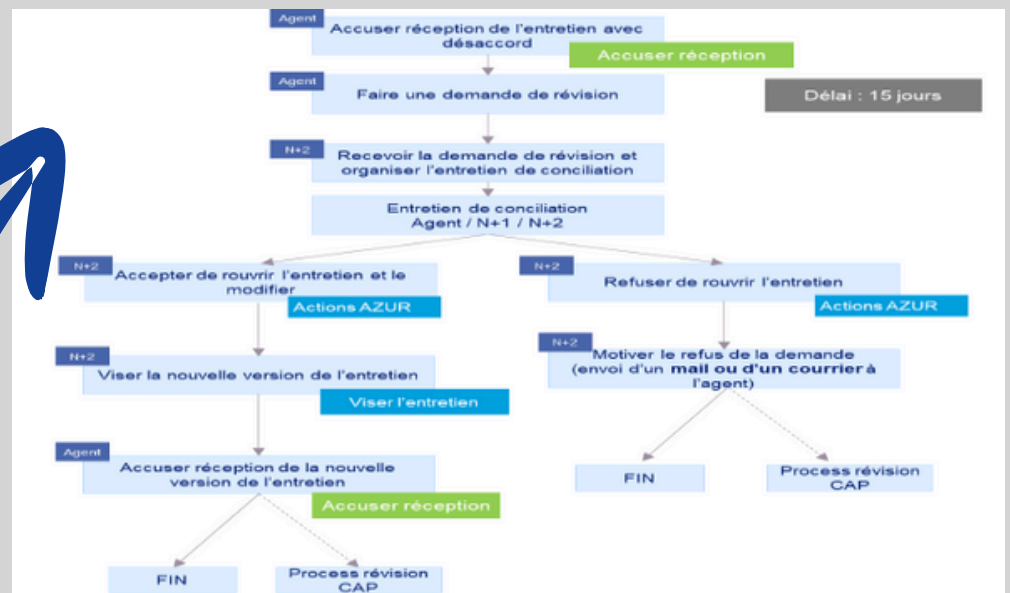


Vous n'êtes pas d'accord avec votre évaluation, il ne sert à rien de refuser de le signer !

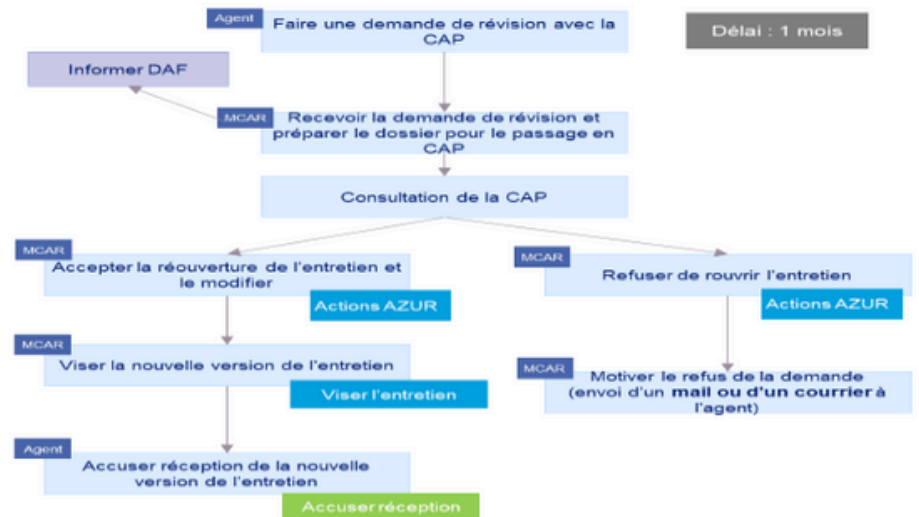
Par contre vous disposez de plusieurs voies de recours successives :

- auprès de votre n+2 (conciliation)
- auprès de la CAP
- auprès du Maire (recours gracieux)
- après du tribunal administratif pour finir

Recours pour révision



En cas de recours auprès de la CAP et de l'échec de cette conciliation, le processus s'organise ainsi qu'il suite.



ENTRETIEN PROFESSIONNEL - CE QUE NOUS EN PENSONS

La volonté de faire évoluer l'entretien professionnel, en vue notamment d'y adosser la refonte des procédures internes d'avancement de grade et de promotions internes répond à une demande que nous formulons depuis avant même le changement de municipalité et donc d'administration !

Nous devrions donc nous en réjouir !

Mais à l'instar de nombreux dossiers, la DRH fonctionne en sens inverse de la marche, en commençant par traités des dossiers de fond qui restent hélas adossés sur de vieux documents ou de vieilles procédures. Elle continue son travail de révision sur des bases qui demeurent obsolètes : c'est le cas de l'entretien professionnel qui malgré son évolution va demeurer lié à un modèle de fiche de poste, qui, quand elle existe, est totalement dépassée, rédigée dans la plupart des cas par l'agent lui-même, et reste non validée par la DRH, pour ne servir au final à pas grand chose !

À cet effet pervers, s'ajoute le fait que plus de 15% des agents ne bénéficient toujours pas d'entretien annuel d'évaluation malgré le caractère obligatoire de celui-ci!

Dans ces conditions, il demeure difficile d'accorder du crédit à cette évolution qui persiste à rester fondée sur des bases instables, dépassées voire inexistantes !

Nous aurions donc préféré commencer par la révision de la fiche de poste (contenu, qualité du rédacteur, validation par la DRH), puis enchaîner sur ce qui en découle : entretien d'évaluation, attribution du RIFSEEP et promotions ou avancement de grade.

Nous en avons assez de fonctionner à l'envers ; d'autant plus que les calendriers annoncés pour finaliser d'autres sujets très importants sont visiblement difficiles à respecter...

Par ailleurs, la proposition de révision de l'entretien professionnel reste à compléter par au moins trois points:

- S'agissant des contractuels en CDD, il serait plus logique d'aligner la date de leur entretien professionnel sur la date anniversaire de la signature de leur contrat. Cette évaluation pouvant servir de base à un renouvellement de contrat.
- Il conviendrait d'intégrer dans la fiche d'évaluation un paragraphe à remplir concernant les conditions d'organisation et de fonctionnement du service qui ont forcément un impact sur la manière de servir de l'agent, et méritent d'être exprimées comme il se doit.
- Il importe de définir comment seront exploitées les données relatives aux demandes de formation.

Nous avons donc fait part de ces remarques et demandes lors du CST du 3 avril 2024, et nous nous sommes abstenus sur ce rapport qui semblait incomplet pour les raisons que nous avons exprimées ci-dessus.

à suivre donc

CE QUI RESSORT DE LA FORMATION DONNÉE AUX ÉVALUATEURS PAR LA DRH

Rappels :

- Entretien 100% dématérialisé
- Se déroulera du 2 mai au 31 juillet 2024
- Nécessité de respecter ces délais car l'entretien a une action directe sur la campagne d'avancement de grade
- L'entretien professionnel est obligatoire
- La fiche de poste doit systématiquement être envoyée à l'agent lors de la convocation.
- Le rattachement de la fiche de poste dans AZUR est obligatoire.
- Pour faciliter le travail des encadrants, un modèle de fiche de poste simplifiée a été envoyée aux DAF (nécessité pour les évaluateurs de se la procurer).
- A chaque étape de l'entretien, l'agent reçoit un mail sur sa boîte aux lettres professionnelle. A noter que certains agents ne la consultent pas.
- Ouverture des droits sur AZUR aux évaluateurs le 2 mai 2024.

Ce qui change :

- Processus de demande de révision de l'évaluation
- Pour être évalué un agent contractuel voit sa présence au sein de la VDM passer de 3 mois à 6 mois.

Notes :

- La fixation des objectifs est une nécessité absolue. Cela a été rappelé à plusieurs reprises.
- Si l'agent n'est pas affecté au bon évaluateur, le cadre qui a reçu l'évaluation à faire peut réaffecter l'agent à un autre cadre au travers de l'applicatif.
- En 2023, seules 622 fiches ont été intégrées dans l'outil AZUR. C'est très très peu ! En 2024, il faudra obligatoirement les intégrer dans l'outil. D'où la proposition de la RH de remplir une fiche de poste simplifiée.
- L'agent doit être convoqué 8 jours avant la date de l'entretien (joindre la fiche de poste si possible).
- Tous les agents VDM devraient disposer d'une boîte aux lettres VDM, à quelques exceptions près..
- Lors de l'entretien professionnel, l'évaluateur doit se positionner seulement sur l'avancement de grade (à ne pas confondre avec la promotion interne)

Il doit émettre un avis et un commentaire sur AZUR.

Cet avis ne sera pas le seul à être pris en compte et ne figurera pas dans l'entretien. (Il ne pourra donc pas faire l'objet d'un recours.)

Pour la promotion interne, rien ne change. C'est à l'agent de remplir son dossier.

- L'évaluation globale n'est plus calculée automatiquement par le logiciel. On peut mettre ce que l'on veut dans l'appréciation globale



C'est loin d'être totalement convaincant dans la mesure où,

- nombreux sont encore ceux qui n'utilisent pas leur boîte aux lettres VDM,
- les fiches de postes simplifiées ne seront toujours pas validées par la DRH (on va pouvoir continuer d'y inscrire n'importe quoi !)
- la fixation obligatoire d'objectifs, même pour des emplois simples, semble cacher quelque chose ...

ACCOMPAGNEMENT PSYCHOLOGIQUE



NOUS LE DEMANDIONS DEPUIS PLUSIEURS ANNÉES !

La DRH propose enfin aux agents de la Ville de Marseille des accompagnements psychologiques individuels et/ou collectifs avec l'aide d'une psychologue clinicienne, d'une psychologue du travail et en cas de besoin de psychologues vacataires.

En cas d'agressions externes, la DRH propose aussi des cellules d'urgence qui associent le Conseiller de prévention de la Direction Générale Adjointe (DGA) concernée et un Préventeur de la Division Prévention et Conditions de Travail.

Devant l'augmentation des incivilités et des agressions, il a été acté de proposer dès 2024 un service supplémentaire aux agents avec une cellule d'écoute téléphonique externe 7j/7j et 24h/24h, mise en place dans le cadre des actions conduites pour la gestion et la prévention des risques professionnels de la Ville de Marseille. Il s'agit de confier à un prestataire, la mise en œuvre sur 12 mois d'une plateforme téléphonique, à destination d'un public élargi. Le dispositif s'étendra à tous les agents en activité quelque soit leur grade, leur statut (titulaires, contractuels, apprentis ...).

La société PROS-CONSULTE a été choisie suite à un appel à candidature dans le cadre d'un marché public. La prestation sera réalisée 365 jours/365 et 24 heures/24, le week-end et jours fériés compris. La prestation est exécutée via un réseau de psychologues diplômés répartis sur le territoire et travaillant pour PROS-CONSULTE.

Ce dispositif comporte une plateforme téléphonique d'écoute, de soutien et d'accompagnement des agents pour différentes raisons liées à des difficultés sociales, à l'organisation et aux conditions de travail et des problématiques d'ordre privé. Les difficultés personnelles et familiales sont donc prises en compte dans le dispositif.

Ce dispositif propose également un soutien de premier niveau aux managers qui souhaiteraient échanger avec un psychologue spécialisé sur des difficultés rencontrées et/ou des points d'optimisation de leur pratique managériale.

Cette plateforme n'est pas une porte d'entrée pour signaler des situations relevant de problèmes sociaux, de violences sexistes et sexuelles, d'harcèlement moral, de discriminations.

L'anonymat et la confidentialité sont les règles de fonctionnement de cette plateforme

Nous l'avons testée pour vous ! C'est plutôt pas mal !!

LA VILLE DE MARSEILLE MET À VOTRE DISPOSITION UNE ÉCOUTE 24H/24, 7J/7



Appel gratuit depuis un poste fixe ou mobile

0 800 730 178

Mot de passe entreprise : Vi-2024

Vous êtes confronté.e.s à des difficultés d'ordre professionnel ou privé, l'aide d'un psychologue diplômé peut être nécessaire. La Ville de Marseille met à votre disposition une cellule d'écoute téléphonique externe pour vous aider à surmonter ces épreuves.

PARLER DE CE QUE VOUS VIVEZ EST UN PREMIER PAS VERS LA SOLUTION.

JE CONTACTE LA PLATEFORME

- PAR TÉLÉPHONE 24H/24, 7J/7
- PAR TCHAT 24H/24, 7J/7
- PAR VISIO (7H - 21H)

JE SCANNE CE QR CODE POUR TÉLÉCHARGER L'APPLICATION MOBILE PROS-CONSULTE



Chaque trimestre PROS-CONSULTE adresse un bilan d'activité avec le nombre de sollicitations, la catégorie professionnelle des appelants A, B et C, la Direction Générale Adjointe (DGA), le genre (F/H) et les grands thèmes des sollicitations. Ce reporting global ne permettra en aucun cas d'identifier des situations individuelles.

Dans les situations très sensibles où l'intégrité physique d'une personne pourrait être en cause, PROS-CONSULTE peut solliciter les services d'urgence concernés (pompiers ...) et faire un retour vers la médecine du travail afin de garantir ensuite la poursuite d'une prise en charge adaptée.

Ne laissez pas votre souffrance vous pourrir la vie ! Et ce d'autant plus quand elle vient de vos conditions de travail ...

TOUJOURS AUSSI PEU SÉRIEUX !



Notre Administration nous fait savoir régulièrement qu'elle aimerait que nous soyons moins agressifs et moins critiques envers elle.

Nous aimerions bien pouvoir agir de la sorte, car contrairement à d'autres O.S. viscéralement attachées à la contradiction et à la lutte, il n'est pas dans notre ADN syndical d'être révolutionnaires, (*contre ce qui est pour et pour ce qui est contre notamment*).

Mais comment avoir une attitude sereine quand quotidiennement, nous sommes contraints de faire face, soit à l'absence de réponses à nos questions sur des situations individuelles ou collectives, soit à des réponses biaisées, soit à des situations effarantes liées à la mauvaise foi de certains de nos interlocuteurs ; mais aussi quand on voit au quotidien la déliquescence de notre administration qui persiste...?

MAIRIES DE SECTEUR , UN RETARD INADMISSIBLE



Voilà bientôt une année que la réorganisation des mairies de secteur a été votée.

Voilà bientôt une année que dans certaines mairies de secteur, des cadres débordés assurent au quotidien des missions et des fonctions sans aucune officialisation de leur affectation.

Et pourtant, ce n'est pas faute de l'avoir demandé, d'avoir insisté tant du côté de leur hiérarchie que de leur côté !

Du côté de la DRH, c'est le silence radio !

- De qui se moque-t-on ?
- S'agit-il d'une volonté politique ?
- S'agit-il d'une volonté de nuisance vis à vis de certains responsables ?
- S'agit-il d'une preuve de plus d'amateurisme ?

Quoiqu'il en soit, cette situation est inadmissible et pourrait faire l'objet de recours individuels et/ou d'une information dans la presse ...



COMMISSION DE RECRUTEMENT PARALLÈLE !



Un appel à candidature suivi d'une commission de recrutement comme il est désormais coutume de procéder depuis bientôt 4 ans, suivie d'un choix de celle-ci pour un agent interne ... et, qui n'aura finalement pas le poste parce qu'une commission bis s'est réunie pour choisir quelqu'un d'autre, visiblement coopté de fait de sa collectivité d'origine ...

C'est ce qui se serait passé à la DGAVAQ, pour un poste au sein de la Direction Cadre de Vie ...

On ne nous aura rien épargné décidément !!

Non contente de purger, l'administration adapte ses propres règles pour aboutir à ses fins !

Comment peut-on vraiment prendre au sérieux ceux qui se permettent d'agir ainsi ?

COMITÉ D'ACTION SOCIALE, ENCORE UNE BELLE ENTOURLOUPE !



On ne change pas les bonnes vieilles habitudes de l'ancienne Municipalité quand il s'agit de laisser un avantage au syndicat coucou !

Depuis que nos O.S. se sont créées, nous n'avons eu de cesse de demander une représentation équitable à l'Assemblée Générale mais aussi au Conseil d'Administration du CAS qui était détenu à 100% par le syndicat coucou depuis des lustres .

En 2017, dans sa "grande bonté condescendante", celui-ci avait accepté d'insérer "une dose de proportionnelle pour laisser siéger d'autres O.S. mais seulement à l'AG. (C'était plutôt en vue d'éviter de s'en faire éjecter au cas où les élections professionnelles de 2018 leur feraient perdre la majorité absolue...)

La Municipalité arrivée aux affaires en 2020 a mis plus de trois ans à faire réviser les statuts malgré nos demandes multiples ..., et pour accoucher d'un tour de passe passe laissant au coucou plus encore la main mise sur le CAS, grâce à la fois au mode de calcul de répartition des sièges mais aussi au désengagement total de la Municipalité. En effet, plus aucun élu politique ne siègera dans cette instance. Un blanc seing pour 3,8 millions d'€ laissé au syndicat clientéliste ...

Quant à la participation de façade consentie aux autres syndicats, nous n'en avons pas voulue : nos voix ne pouvant cautionner un tel arrangement !

A noter également que la première version du rapport sur la politique sociale avait tout bonnement supprimé la possibilité pour les retraités de bénéficier des prestations du CAS !!!

Nos interventions ont su rétablir la situation !

« Vous ne nous avez pas convaincus »

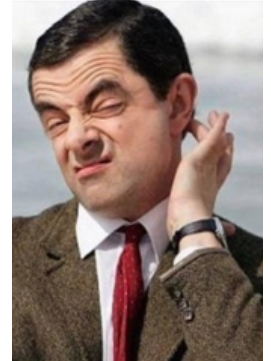
C'est en ces termes succincts que certains agents de notre collectivité ne sont toujours pas retenus lorsqu'ils postulent sur les postes ouverts au recrutement. A l'instar de l'épuration qu'a connue la fonction publique française entre 1879 et 1884, la ville de Marseille continue inlassablement la sienne.

Les agents concernés ont-ils démerité, sont-ils inexpérimentés, sont-ils si mauvais qu'on le prétend pour les remplacer par des agents venus de l'extérieur ayant répondu à une offre d'emploi se résumant à une simple trame annonce, aux accents du sud, qui cache bien souvent une fiche de poste beaucoup moins attrayante ?

Certes, pour rester efficace et performant, il faut s'adapter en continu aux évolutions légales, sociales ou technologiques tout en veillant à maintenir une bonne qualité de service, et à fédérer les agents.

Mais après la mise en œuvre du changement organisationnel, vient le temps de l'évaluation. Voici nos questions à celles et ceux qui ont pris un malin plaisir à éjecter plus de 80 % des responsables sous l'ancien mandat :

- Qu'en est-il de la mesure des résultats obtenus après ce "chambouletout depuis trois ans ?
- Avez-vous identifié les enseignements sur lesquels capitaliser ?
- N'auriez-vous pas sous-estimé les impacts du changement sur les agents ?
- Comment expliquez-vous que des agents très compétents quittent encore notre collectivité ou que certains de ceux que vous avez recrutés repartent ?
- L'hypercentralisation de la gestion de notre administration ne cacherait-elle pas au pouvoir en place la désorganisation des services dont certains ne fonctionnent que grâce au sens du service public des « anciens » ?
- Avez-vous vraiment conscience de la fragilité du mode de fonctionnement de notre collectivité ?



Derrière l'apparat, notre administration souffre et il est temps d'en prendre conscience.

Arrêtez aussi de faire croire à l'opinion publique que si les objectifs fixés ne sont pas atteints c'est la faute des agents !

Une bonne gestion administrative implique de maîtriser les procédures afin de tenir compte de toutes les exigences légales : consultations, auditions, publicité, motivation, ..., dans des opérations de plus en plus complexes : attributions de marchés publics, déclarations d'utilité publique, procédures disciplinaires, etc...

Les règles de procédure ont, dans la conception du droit administratif français, pour fonction de garantir les droits des personnes concernées directement par l'acte, et pour objectif d'assurer une bonne décision administrative, donc d'obliger l'administration à faire un travail de qualité. Certes les démarches administratives internes sont lourdes et parfois contraignantes, mais elles sont le garant de la bonne gestion de notre administration. Dura Lex Sed Lex.

Les agents de notre collectivité appliquent donc ces procédures avec professionnalisme afin d'éviter tout problème. Cela peut paraître trop long dans le cadre d'un mandat de 6 ans pour sortir des projets, mais il serait vain d'accuser les agents car ce serait mal connaître le fonctionnement de l'administration en général.

Les agents de la ville de Marseille ont le sens du service public.

Restons donc concentrés sur cet objectif, n'en déplaise aux mercenaires de passage !



SEMAINE DE 4 JOURS : EXPÉRIMENTATION DANS LE SECTEUR PUBLIC

note du Gouvernement publiée le 22 mars 2024

La Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP) précise que la mise en œuvre de la semaine de 4 jours dans le secteur public intervient :

- sans réduction du temps de travail de 1607 heures par an
- à effectifs constants.

Possibilité de tester une organisation de la semaine hebdomadaire de travail en 4,5 jours ou encore l'alternance de semaines de travail en 4 et en 5 jours.

Objectifs de l'expérimentation:

1/ Évaluer l'impact d'un nouveau temps de travail dans un objectif double :

- améliorer les conditions de travail des agents publics (une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle)
- améliorer l'efficacité de la mission de service public délivré, par la concentration des heures annuelles à effectuer sur un nombre de jours réduit.

2/ Évaluer en quoi le dispositif permettrait de faire bénéficier le plus grand nombre possible d'agents, et en particulier ceux qui n'ont pas accès au télétravail, "d'une diminution des jours travaillés avec présence sur site".

Modalités :

L'expérimentation se déploiera sur la base du "volontariat", mais les fonctionnaires qui ont des "obligations réglementaires de service" ou des cycles horaires différents de la traditionnelle semaine de cinq jours, en seront exclus.

Elle s'adresse à des services aux missions différentes : services de gestion, services en contact avec le public etc..., dans lesquels l'organisation du travail correspond au régime horaire hebdomadaire.

Elle doit respecter les dispositions réglementaires: durées maximales quotidiennes et hebdomadaires, pause méridienne.

La situation des agents au forfait de RTT nécessitera une attention toute particulière voire un ajustement.

La note propose de plafonner réglementairement à 2 jours de télétravail maximum hebdomadaire pour les agents en semaine en 4 jours.

Dans les services publics accueillant des usagers, pas de réduction des plages d'ouverture mais a contrario possibilité d'élargissement des heures d'ouverture au public.

La note rappelle la vigilance portée sur la santé physique et mentale des agents publics. Elle ne peut pas intervenir sans que les partenaires sociaux soient associés à la discussion de manière continue.

Calendrier :

L'expérimentation a vocation à se dérouler au moins sur une année pour en mesurer tous les effets.

Elle présente un caractère réversible pour les services l'ayant mise en œuvre et cela, de manière anticipée avant la fin du calendrier prévisionnel d'application. Elle devra débuter au plus tard en 09/2024 pour une durée de 1 an minimum..

Les collectivités territoriales et établissements de santé qui auront expérimenté ou mis en place la semaine en 4 jours pourront être associés à l'évaluation qui aura lieu à l'issue de cette période.

C'est ce que nous réclamons depuis plus de deux ans !



Notamment ceux /celles qui sont obligé(e)s de travailler à 80% et qui pourraient reprendre à 100%...

Il est donc possible de cumuler semaine à 4 j et télétravail !!

IL SERAIT DONC TEMPS QUE NOTRE ADMINISTRATION Y PENSE !!

TITRES RESTAURANT DÉMATÉRIALISÉS :

COMMENT ÇA MARCHE ?



Le Gouvernement a annoncé en octobre 2023 la dématérialisation des titres-restaurant avant 2026. Les salariés qui en utilisent n'auront donc plus de carnets en papier mais une carte et/ou une application.

L'objectif de cette dématérialisation est de soulager les restaurateurs pour qui le coût d'envoi des titres papier et les délais de paiement étaient trop élevés. La suppression des titres restaurant permet aussi de réduire l'impact environnemental du dispositif.



COMMENT FONCTIONNE LA CARTE RESTAURANT ?

Les prestataires émetteurs de titres-restaurant proposent le format dématérialisé. La carte restaurant fonctionne sur le même principe que les titres restaurant. Le titre dématérialisé se présente sous la forme d'une carte de paiement avec un code. Cette carte est utilisable dans les restaurants mais aussi pour les achats alimentaires. Le plafond de paiement est de 25 euros par jour et la carte est rechargée à distance tous les mois par l'employeur.



QUELS AVANTAGES ET INCONVÉNIENTS DE LA DÉMATÉRIALISATION ?

La carte dématérialisée présente plusieurs avantages :

- elle permet de payer le montant exact du repas ;
- les titres-restaurant n'ont plus de date limite et s'accumulent d'une année sur l'autre ;
- en cas de perte ou de vol, il est possible de faire opposition en ligne afin de conserver l'ensemble de ses titres-restaurant ;
- la carte restaurant est rechargée à distance par l'employeur ;
- grâce à l'application mobile qui accompagne la carte, il est possible de suivre ses transactions en temps quasi-réel.

Mais ce dispositif présente aussi quelques inconvénients :

- le plafond de paiement est limité à 25 euros par jour contrairement aux titres restaurant qui offraient une plus grande liberté sur leur utilisation ;
- les titres restaurant permettaient de faire des dons à l'entourage, aux associations, aux personnes démunies. Cela n'est plus possible avec la carte restaurant. Une solution devrait toutefois être mise en place pour permettre de maintenir le don de titres-restaurant aux associations.



à suivre donc dans les années à venir ...

PROTECTION SOCIALE ET COMPLÉMENTAIRE

Notre partenaire AIO Santé communique l'information suivante :

Selon nos informations, l'entrée en vigueur de la réforme de la protection sociale complémentaire (PSC) dans la fonction publique territoriale est reportée de deux ans pour la prévoyance.

La réforme de la PSC dans la fonction publique territoriale devait entrer en vigueur au 1er janvier 2025 pour la prévoyance, et au 1er janvier 2026 pour la santé. Le 11 juillet dernier, les partenaires sociaux de la fonction publique territoriale signaient un accord collectif national sur la prévoyance qualifié d'historique. Le texte prévoyait une couverture obligatoire pour les agents. Il améliorerait par ailleurs le niveau de couverture statutaire et portait la participation employeur à 50% du montant de la cotisation.

Dans un courrier que nous avons consulté, la Fédération nationale des centres de gestion de la fonction publique territoriale (FNCDG) informe ses membres du report de l'entrée en vigueur de la réforme. D'après la fédération, basée sur des « discussions orales avec la DGCL, l'entrée en vigueur du nouveau régime de prévoyance résultant de la mise en conformité avec les stipulations de l'accord interviendrait en 2027 et plus précisément dans les 2 ans suivant l'entrée en vigueur de la loi qui emportera transposition de l'accord ».



Complémentaire santé & Prévoyance

des agents de la fonction publique
contact
contact@aiosante.fr
02 51 25 20 23



PROJET DE RÉFORME DE LA FONCTION PUBLIQUE : CE QUE LE GOUVERNEMENT ENVISAGE

À l'occasion de la réunion de lancement de la concertation sur le projet de réforme de la fonction publique le 9 avril 2024, le ministre Stanislas Guerini a dévoilé de nombreuses mesures qu'il entend introduire dans ce texte destiné à renforcer "l'efficacité" du service public, notamment :

- développer la rémunération au mérite
- remettre en cause les catégories administratives (A, B et C)
- vouloir trouver des réponses "plus justes et efficaces" aux situations d'insuffisance professionnelle (le ministre veut s'attaquer aux licenciements dans la fonction publique, et notamment à ceux pour insuffisance professionnelle, trop rares selon lui)



Nos fédérations sont opposées à l'idée de rémunération au mérite, dont on ne connaît d'ailleurs ni les modalités, ni les contours.

Nous préférons l'idée d'ascenseur social pour les agents méritants en retenant que c'est l'agrégation de l'ensemble des agents qui rend les services les plus performants.

C'est aussi une erreur de faire disparaître les catégories au prétexte qu'il y a des plafonds de verre !

Nous prônons là aussi l'ascenseur social par la création de passerelles de mobilité pour les agents méritants !



Le ministre reprend donc ici la théorie, très répandue, selon laquelle les fonctionnaires bénéficieraient d'un «emploi à vie», sans réelle possibilité d'être licenciés...

Ce qui est faux !

En effet, de nombreux motifs de licenciement existent déjà dans la fonction publique et contrairement aux idées reçues, l'un des fondements du statut de la fonction publique réside en ce que le fonctionnaire est titulaire de son grade et certainement en aucun cas de son emploi.

Le licenciement des fonctionnaires n'est pas un tabou et des dispositions existent déjà pour traiter les situations les plus graves.

Les fonctionnaires ne disposent donc pas d'un emploi garanti à vie !

Les fonctionnaires statutaires sont protégés contre un seul motif de rupture du "contrat de travail" à l'initiative de l'employeur : le licenciement économique. C'est ce qui distingue le public du privé.

En revanche, l'article L553-1 du code général de la fonction publique liste trois cas généraux permettant d'ores et déjà aux employeurs publics de licencier un agent, quel que soit son versant (État, hospitalière ou territoriale) :

- En cas d'abandon de poste, c'est-à-dire en cas d'absence injustifiée et prolongée à son poste de travail ;
- Après le refus par le fonctionnaire de trois postes proposés en vue de sa réintégration au terme d'une période de disponibilité ;
- Pour insuffisance professionnelle comme le souhaite le Ministre ...

De nombreux autres motifs de licenciement existent selon le versant dans lequel travaillent les fonctionnaires :

- Le refus de poste(s) après un congé maladie dans les fonctions publiques d'État et territoriale
- L'inaptitude physique définitive d'un fonctionnaire à temps partiel dans les hôpitaux et les collectivités locales.

Dans la territoriale, les agents peuvent aussi être licenciés dans d'autres cas :

- Refus de plusieurs offres d'emploi ou non-respect de ses obligations de fonctionnaire lorsque l'agent territorial fait l'objet d'une prise en charge par le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT), qui est un établissement public de formation et d'emploi ;
- Refus d'une modification de sa durée de travail en cas d'emploi à temps partiel.

RAPPEL TOUJOURS UTILE : LA PROTECTION FONCTIONNELLE DES AGENTS PUBLICS

Code général de la fonction publique - articles L134-1 à L134-12

Que dit la Circulaire du 2 novembre 2020 visant à renforcer la protection des agents publics face aux attaques dont ils font l'objet dans le cadre de leurs fonctions ?

Les agents publics ont droit à une protection et le cas échéant à une réparation lorsqu'ils ont fait ou risquent de faire l'objet, à l'occasion de leurs fonctions, de menaces, d'outrages, de voies de fait, d'injures ou de diffamations.

Cette protection statutaire est appelée « protection fonctionnelle ».

QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

La protection fonctionnelle peut être accordée aux :

- fonctionnaires (stagiaires et titulaires) et anciens fonctionnaires,
- agents contractuels et anciens agents contractuels,
- conjoint, descendants et ascendants de l'agent.



QUAND EN BÉNÉFICIER ?

L'autorité territoriale doit protéger ses agents :

- victimes d'attaques physiques, verbales ou écrites à raison de leurs fonctions sans qu'une faute personnelle puisse leur être imputée (atteintes volontaires à l'intégrité de la personne, violences, harcèlement, menaces, injures, diffamations ou outrages notamment dans le cadre d'un signalement de la victime ou d'un témoin),
- condamnés civilement pour une faute de service,
- faisant l'objet de poursuites pénales pour des faits commis dans l'exercice des fonctions lorsque ceux-ci n'ont pas le caractère d'une faute personnelle détachable de l'exercice des fonctions (poursuites pénales, témoins assistés, garde à vue, mesure de composition pénale)

La faute personnelle de l'agent est exclue de la protection fonctionnelle.

PROCÉDURE À UTILISER ?

- Demande écrite motivée de l'agent auprès de son employeur, accompagnée de tout document utile.
- Analyse de la demande par l'employeur (cadre juridique, lien de causalité direct avec les fonctions exercées, absence de faute personnelle de la part de l'agent...) et déclenchement d'une enquête administrative, le cas échéant
- Décision de l'autorité territoriale (octroi ou refus motivé)

Lorsque les circonstances et l'urgence le justifient, la protection fonctionnelle doit pouvoir être accordée sans délai.

MESURES DE PROTECTION POSSIBLES

Des mesures de prévention :

- cellule spécialisée d'écoute

Des mesures de protection :

- protection matérielle et physique de l'agent ou de sa famille
- enquête administrative au sein des services

déclenchement éventuel d'une procédure disciplinaire à l'encontre de l'agent à l'origine des attaques si c'est un agent public

Des mesures d'assistance :

- prise en charge totale ou partielle des honoraires d'avocat et des frais de procédure
- dispositif d'orientation, de conseil et d'accompagnement
- assistance juridique
- organisation éventuelle d'une conciliation
- droit de réponse ou de rectification en cas de diffamation
- action directe en justice en tant que partie civile

Des mesures de réparation :

- prise en charge des condamnations civiles
- indemnisation par l'administration du préjudice subi en cas d'attaques.



Alors, si vous êtes concerné(e)s, n'hésitez pas à en faire la demande !

QUELS IMPACTS DE L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE SUR L'AVENIR DU TRAVAIL ?

Elle peut nous enthousiasmer et/ou nous faire peur, l'intelligence artificielle suscite beaucoup de fantasmes et de craintes, notamment parce qu'elle permet d'accroître l'autonomisation de certaines tâches qui va entraîner une mutation du monde du travail d'une ampleur jamais vue depuis plus d'un siècle.

L' IA peut se définir comme un ensemble de technologies visant à réaliser informatiquement des tâches cognitives traditionnellement effectuées par l'humain. L'IA est capable d'accomplir des tâches complexes à partir du moment où elles sont fondées sur des règles et des normes prédéterminées . Cela signifie que l'IA n'est pas une technologie autonome, capable de raisonner par elle-même et de faire preuve de créativité. Elle a besoin d'aide humaine.

Malgré cette limite, on peut légitimement se demander si la généralisation de l'IA va s'accompagner d'une suppression massive d'emplois.

Les avancées dans la technologie intelligente, dénommée "quatrième révolution", se distinguent des précédentes par un rythme d'évolution exponentiel et par des conséquences dans tous les secteurs d'activité.

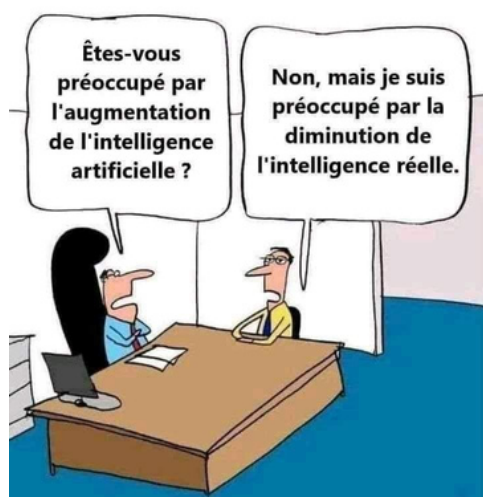


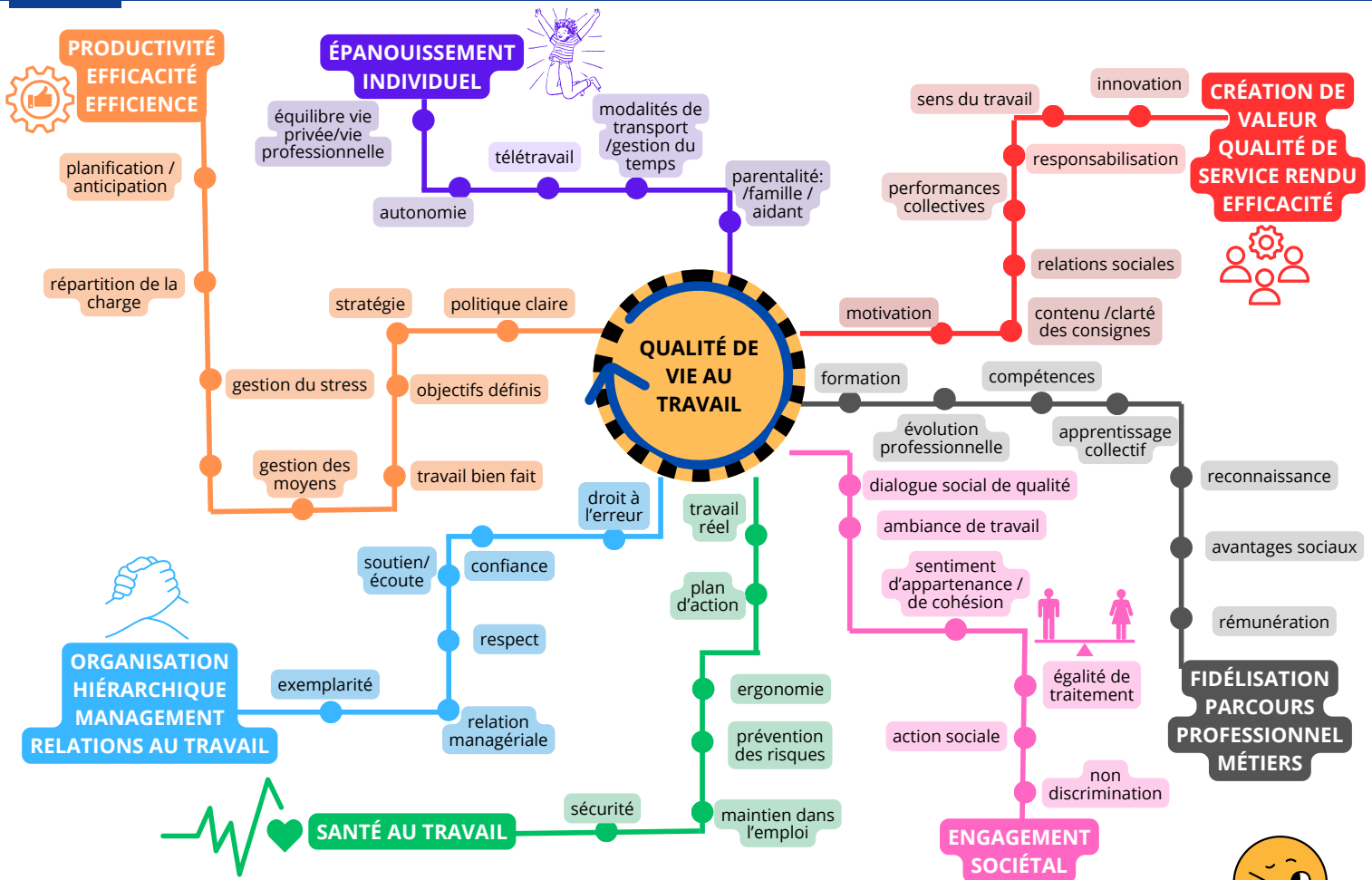
Lorsqu'on prend connaissance des différentes études sur le sujet, on constate qu'il y a deux catégories d'experts:

- Les techno-optimistes qui reconnaissent que par le passé, chaque vague de changement technologique a généré de l'anxiété et a entraîné des perturbations temporaires avec la disparition de certaines professions et de certains emplois, mais qui notent aussi que dans le temps de nouveaux emplois ont été créés, souvent moins pénibles. Les métiers n'ont pas disparu mais ont été reconfigurés dans un sens plus valorisant.

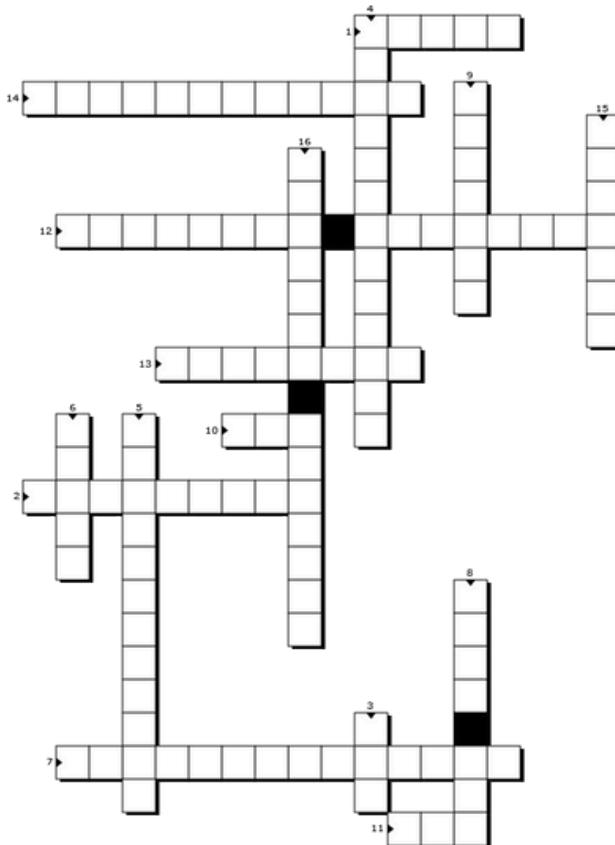
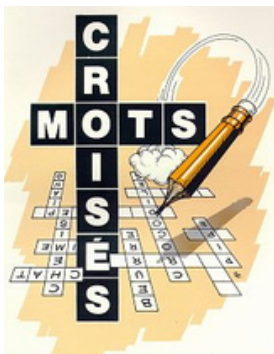
- Les techno-pessimistes qui reconnaissent certes que la crainte du chômage technologique s'est avérée maintes fois injustifiée dans le passé, mais considèrent que cette nouvelle vague de progrès technologique s'écarte radicalement des innovations précédentes par sa rapidité, son ampleur et sa force, et qu'elle va avoir inévitablement des conséquences importantes sur l'emploi.

Il est difficile à l'heure actuelle de tirer une conclusion définitive sur les effets exacts du déploiement de l'intelligence artificielle. L'enjeu du problème réside dans la manière dont va être exploitée cette innovation technologique. Il va s'agir plutôt de régler les usages de l'IA que de tenter de freiner son processus de croissance.





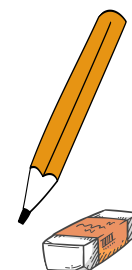
Dans tout cela, cherchez-vous? et cherchez où ça coince !



- 1 - Notre monde interne depuis des mois
- 2- Promesse d'évolution de carrière difficile à tenir
- 3- lieu de masturbation intellectuelle aux résultats incertains
- 4- Nos dirigeants en manquent cruellement
- 5- Beaucoup en sont terriblement atteints
- 6- L'un des premiers effets de la réorganisation
- 7 Aurait du améliorer notre fonctionnement si elle avait été faite correctement
- 8- S'est beaucoup développé chez les cadres depuis 2020
- 9- Usine à gaz qui aurait du rapporter plus
- 10- Usine à gaz qui n'est pas prête de sortir de terre
- 11- Guerre du feu
- 12- Toujours disponible pour vous aider
- 13- Nos syndicats en font preuve de beaucoup
- 14- Autant psychique que physique depuis quelques temps
- 15- Elles fondent nos actions syndicales
- 16- La raison d'être d'un vrai fonctionnaire

solution

- 1 - CHAOS
- 2 - PROMOTION
- 3 - LAB
- 4 - CONSIDERATION
- 5 - DEMOTIVATION
- 6 - PURGE
- 7 - REORGANISATION
- 8 - BURN OUT
- 9 - RISESEP
- 10 - LDG
- 11 - CST
- 12 - SYNDICAT ENSEMBLE
- 13 - EMPATHIE
- 14 - DEMANAGEMENT
- 15 - VALEURS
- 16 - INTÉRÊT GÉNÉRAL



**MUTUELLES ET ASSURANCES**

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



contact :
infosantelabellisation@gmail.com
 06 49 55 15 87



contact :
cyrille.vila@mgas.fr
 06 31 25 87 97



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



contact :
magali.gioanni@interiale.fr
 07 86 36 47 10



contact :
elaurent@gmf.fr
 0607055637



contact :
elodie.riviere@mnfct.fr
 06 79 12 94 82



contact :
contact@aiosante.fr
 02 51 25 20 23

Avocat

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

Sophrologue

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

Psychopraticienne

Caroline
 PACHECUS
 Psychopraticienne
 Analytique
 Thérapies de soutien,
 psychomotricité et
 psychiatrie
 analytique
 07 89 51 72 98
 Centre Médical
 Les Cadenettes
 4 bis rue Jean Aicard
 13170
 Les Pennes Mirabeau
 pachecus.caroline@orange.fr
 www.carolinapachecus.psychotherapies.fr

Neurofeedback<https://neobraininfinity.fr>

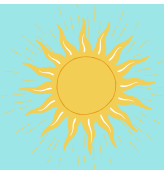
**BIEN-ÊTRE
 AU
 TRAVAIL**

**NEUROFEEDBACK DYNAMIQUE**

Danielle Izoard



06 52 25 45 65

danielleizoard@gmail.com**CENTRE DE VACANCES**

contact :
contact@vacancesleolagrange.com
 04 82 29 02 79

VOYAGISTE**EXCURSIONS COURTS SÉJOURS****TRANSMEDTOUR
 Voyages**

contact :
transmedtour.fr 06 23 25 60 44