

## ENSEMBLE

Ville de Marseille



## ÉDITO

### Mémoire, Engagement et Mobilisation

Chers collègues,

À l'aube des vacances estivales, notre pensée se tourne vers Jean-Claude Gaudin, figure emblématique de Marseille et serviteur dévoué de notre ville pendant plusieurs décennies. Jean-Claude Gaudin a toujours su reconnaître l'importance et la valeur de son personnel. Il a entretenu des relations respectueuses et chaleureuses avec les agents municipaux, un héritage malheureusement malmené par l'équipe municipale qui nous gouverne depuis 4 ans.



Nous avons hélas cessé d'espérer que cette dernière prenne un jour conscience de l'importance de valoriser ceux qui, chaque jour, contribuent au bon fonctionnement de notre cité et cesse d'amalgamer un éventuel engagement politique avec le respect qu'avaient les employés municipaux en grande majorité pour celui qui fut leur patron pendant 25 ans ...

D'ailleurs, la purge continue dans notre administration sous d'autres formes : les licenciements de contractuels et les mises en retraite d'office pour inaptitude se multiplient ; les passages en conseil de discipline se font plus fréquents. Nous avons bien compris que ces actions visent à générer des économies qui seront aussitôt englouties dans l'embauche de personnels plus "politiquement corrects" mais pas forcément très opérationnels.

Dans le cadre des jeux olympiques, nous tenons à exprimer notre profond soutien à tous les agents mobilisés cet été. Vous êtes au cœur de cet événement international majeur, assurant la sécurité, la logistique, l'accueil et bien d'autres missions cruciales. Pourtant, il est inacceptable que certains d'entre vous, notamment les cadres, soient sous-payés. Cette décision de l'administration est une véritable injustice face à votre engagement et à vos sacrifices.

Votre professionnalisme et votre résilience face à ces difficultés sont admirables. Votre contribution à la réussite des Jeux Olympiques ne doit pas être minimisée, et nous nous battons pour défendre vos droits et revendiquons une rémunération digne de votre investissement.

Pour ceux qui échapperont aux JO, il est temps de prendre une pause bien méritée.

Nous vous souhaitons d'excellentes vacances, riches en moments de détente et de bonheur, partagés avec vos proches.

Profitez de cette période pour vous ressourcer et reprendre des forces.

À la rentrée, nous devons mobiliser toutes nos énergies pour revendiquer ce qui vous est dû.

Votre travail mérite reconnaissance et respect. Ensemble, nous devons faire entendre nos voix et exiger des conditions de travail et une rémunération à la hauteur de votre dévouement.

Nous comptons sur votre solidarité et votre détermination à la reprise d'automne pour continuer à défendre nos droits et à bâtir un environnement de travail juste et équitable.

Bonnes vacances à tous et à bientôt pour une rentrée sous le signe de l'action collective !

Avec toute notre solidarité !

## SOMMAIRE

LETTRE OUVERTE  
SUITE CST 12 JUIN  
2024 2

PÉNIBILITÉ DANS  
LES ÉCOLES 3

ÇA NE S'ARRANGE  
VRAIMENT PAS ... 4 - 8

TOUJOURS BON À  
RAPPELER 9 - 12

NOS PARTENAIRES  
VOUS INFORMENT 13 - 14

MOTS CROISÉS 15

LISTE DES  
PARTENAIRES 16



LUDOVIC  
REDROSSIAN



PASCALÉ  
LONGHI



DANIEL  
VENEZIA



PHILIPPE  
ANGELELLI

Ensemble CFTC CFE CGC

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

# NOTRE LETTRE OUVERTE À L'OCCASION DU CST DU 12 JUIN 2024 AUQUEL NOUS AVONS REFUSÉ DE PARTICIPER



La Municipalité bafoue de plus en plus le dialogue social, et refuse d'entendre les revendications que nous portons avec d'autres organisations syndicales (cf. notamment nos demandes de report du dossier relatif au temps de travail dans les écoles).

Nous avons donc décidé de ne pas siéger au CST du 12 juin 2024 qui n'est devenu qu'une chambre d'enregistrement de décisions déjà prises sans véritable dialogue de fond..

Le dialogue sérieux qui devrait s'y dérouler a été remplacé depuis plusieurs mois par un diktat constant de la part de la Municipalité qui affiche clairement son désintérêt total, voire son mépris pour le personnel municipal.

Monsieur le Maire, Monsieur le Président du CST, Mesdames et Messieurs les élus de la Municipalité

Nous tenions à l'occasion du CST du 12 juin 2024, saluer, en préambule, la mémoire de celui qui fut notre Maire pendant 25 ans et saluer le respect et la considération qu'il pouvait avoir vis à vis du personnel municipal dans sa globalité; ce qui en a fait un homme apprécié par la majorité des agents en dehors de toutes considérations politiques et même si le personnel aspirait à un renouveau de gouvernance.

Nous vous confirmons donc qu'il existait bel et bien un lien quasi affectif entre lui et les employés municipaux. Ce qui ne faisait pas pour autant des agents, des militants politiques.

Les fonctionnaires municipaux restant au service de l'intérêt général des marseillais quelle que soit la couleur politique de leur maire, n'aurait pas du souffrir de l'amalgame trop souvent effectué depuis 2020 entre une appréciation favorable de l'être humain, et un engagement politique.

Concernant le quotidien des services municipaux, nous préférerions lors des CST, que notre déclaration préalable ne soit que compliments, satisfecit et autres remerciements rappelant comme il est bon et doux de travailler avec une administration idéale où coulent le lait et le miel, sous la protection bienveillante d'une municipalité empathique et respectueuse !

Cette situation idyllique relève hélas d'un rêve, voire d'un fantasme !

Si durant les premières années du mandat, nous avons pu penser lors de chaque CST que les choses s'amélioreraient progressivement et qu'il fallait vous laisser du temps (comme nous le demandait régulièrement celle qui fut initialement la présidente du CST), nous n'avons plus guère d'illusion hélas !

Les jours et les mois passent ; non seulement rien ne s'améliore, mais nous avons désormais la quasi certitude que ce qui nous est présenté comme du dialogue social n'est en réalité que l'habillage mal dissimulé d'une supercherie perfide, un jeu de dupe perpétuel !

Pour preuve, le traitement des dossiers de fond qu'il a fallu attendre pendant trois ans pour ne disposer que d'une ébauche, ne jamais obtenir de réponses à nos propositions, développer l'insatisfaction générale des agents, et constater la surdité des Autorités administratives qui persistent à imposer leur vision technocratique des choses.

Pour ne citer que quelques-uns de ces dossiers :

#### 1. Le RIFSEEP.

- l'acte 2 qui devait être finalisé avant l'été est au point mort, à cette date, aucune nouvelle rencontre n'est programmée ;
- les nombreux cas individuels signalés à la DRH restent sans réponse ;
- les demandes de changement d'emploi cible pour plus de 60 métiers demeurent non traitées, sans même un accusé de réception de la part de la DRH ;

La très grande majorité des agents sont convaincus qu'ils se sont fait bernier.

#### 2. L'entretien annuel d'évaluation reste une usine à gaz dans son application.

#### 3. Le temps de travail et la pénibilité dans les écoles sont traités dans la plus grande confusion, et sans volonté d'écoute des partenaires sociaux.

Dans la FPT, il existe une corrélation claire entre le niveau d'absentéisme et le niveau de désengagement des personnels.

Des recherches démontrent que des salariés motivés par des valeurs, par un sens d'appartenance sont bien plus engagés et donc moins absents.

L'absentéisme exige donc une réflexion profonde sur la manière de motiver les agents.

Or, conditionner la reconnaissance de la pénibilité à une baisse de l'absentéisme est une erreur qui prouve encore une fois un grand amateurisme dans l'approche des grandes problématiques et des grands enjeux touchant les RH de la fonction publique.

On ne peut donc accepter le raisonnement dangereux qui confond les enjeux et les solutions, au risque de le voir se généraliser et appliquer à l'ensemble du personnel municipal

#### 4. La réorganisation continue et s'étale dans le temps, avec des situations ingérables de mise en œuvre un an après le vote des changements (par exemple: les mairies de secteur, les musées...)

En bref, tout est traité en dépit du bon sens, sans tenir compte des avertissements, des propositions des demandes des représentants du personnel dont le rôle est méprisé. Et dans le même temps, dans un aveuglement incroyable, un déni total de la réalité, certains des hauts responsables de l'administration se gargarisent dans la presse spécialisée sur l'efficacité de leurs techniques managériales, prodiguant des conseils de "sachant" ...

En agissant de la sorte, le personnel municipal n'est plus du tout respecté, l'administration est sabotée, il sera d'ailleurs aisé de mieux vous plaindre par la suite des fonctionnaires et justifier le recours à toujours plus de recrutements externes.

Mais dans le même temps les idéaux que vous êtes censés représenter sont déshonorés.

Nos organisations ont tenté de vous avertir à plusieurs reprises sur les effets dévastateurs de ces méthodes qui représentent le risque d'un basculement vers une gouvernance autocratique.

**LES AGENTS SONT EN COLÈRE !**

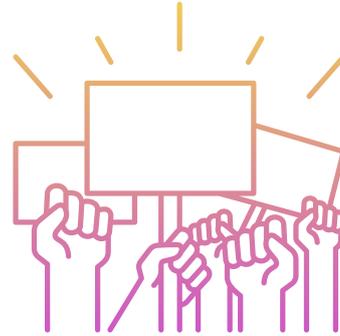
**NE VOUS ÉTONNEZ DONC PAS DE RÉACTIONS PUISSANTES ET VIVES DANS LES MOIS À VENIR !**

## PÉNIBILITÉ DANS LES ÉCOLES

## POURQUOI NOUS SOMMES-NOUS MOBILISÉS ?

Le projet de la Municipalité visant à reconnaître la pénibilité dans les écoles, apparait incomplet et très difficile à mettre en œuvre ; il conditionne la reconnaissance de la pénibilité à la baisse de l'absentéisme ce qui est totalement absurde (cf notre lettre ouverte ci-dessus)

Nous avons demandé le retrait du dossier pour mieux y travailler, et bien que nous soyons en majorité (avec d'autres organisations syndicales) porteurs de cette demande de report, l'administration est passée en force, démontrant bien par là même, une fois de plus son mépris vis à vis du personnel municipal.



## AGENTS ÉCOLES



Le sous-effectif général, l'absence de suivi médical des agents exposés à l'amiante dans de nombreuses écoles, aux infections diverses, à l'insalubrité des locaux dans certains cas et la mauvaise organisation du travail liée à des restructurations incessantes depuis 4 ans, engendrent une explosion des maladies professionnelles et des accidents de travail.

**L'absentéisme dans ce secteur atteint désormais le taux stratosphérique de 25 %.**

Les conditions de travail des agents se sont gravement détériorées, et en cascade, l'usager du service rendu finit par en pâtir aussi : les enfants sont accueillis dans de mauvaises conditions, leur sécurité n'est plus assurée correctement dans de nombreux établissements, les enseignants manquent de soutien notamment au sein des écoles maternelles.

La reconnaissance de la pénibilité du travail dans les écoles est donc l'affaire de toutes les composantes de la communauté éducative. L'absence de réponse crédible de la Municipalité à ce problème va dégrader donc plus encore les conditions d'accueil des enfants ainsi que leur sécurité sur les sites. Elle va également se répercuter de façon négative sur l'intervention pédagogique.

**CETTE MÉTHODE DU DIKTAT MUNICIPAL N'EST PAS ACCEPTABLE, ET AU DELÀ DES ÉCOLES, CE SONT D'AUTRES MÉTIERS QUI POURRONT AUSSI UN JOUR SE VOIR AINSI IMPOSER DES CONDITIONS DE TRAVAIL NON ADAPTÉES, ET NON DISCUTÉES COMME IL SE DOIT AVEC LES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL.**

# ÇA NE S'ARRANGE VRAIMENT PAS !

## RIFSEEP : TECHNOCRATIE VS./ HUMANITÉ : UNE ADMINISTRATION DÉSHUMANISANTE

Après 3 longs mois de silence total, la DRH nous a enfin reçus pour la suite du chantier de refonte du RIFSEEP. Un modèle de cotation des emplois nous a été présenté pour avis, avec bien sûr nécessité de répondre le plus rapidement possible...

L'approche technocrate actuelle, marquée par une inhumanité monstrueuse flagrante, ne répond en rien aux attentes des agents qui méritent une attention personnalisée. Derrière chaque dossier se trouvent des individus avec des parcours, des besoins et des préoccupations uniques. Réduire leurs attentes à des procédures uniformisées témoigne d'un manque de considération profondément injuste. Les agents, en quête de reconnaissance et de solutions adaptées, se voient confrontés à une bureaucratie déshumanisante.

Il nous a fallu lourdement insister pour que les nombreux cas individuels soient mis à l'étude de la DRH, qui depuis des mois, a tout bloqué, et qui n'avait aucune intention de les traiter avant la fin de l'année !!!

Nous devrions donc travailler sur ces différents cas fin août ..

Pour tout vous avouer, nous n'arrivons pas à savoir si cette attitude relève d'une stratégie machiavélique, d'un amateurisme incurable, d'un mépris constant, ou d'une mutation génétique de nos dirigeants et de leurs représentants qui les aurait tous transformés en zombies technocrates devenus inhumains, dévorant leurs congénères sans distinction, ni discernement ...



### Le Bureaucrate Suprême et l'Agent

*Un Bureaucrate Suprême, par ses dossiers envahis,  
Voyait l'Agent venir, avec espoir et sans bruit.  
"Bonjour, Monsieur," dit l'Agent d'un ton courtois,  
"J'attends mon régime indemnitaire, avec émoi."*

*Le Bureaucrate Suprême, aux chiffres seulement attaché,  
Ne vit en l'Agent qu'une ligne à corriger.  
"Vos demandes sont bien trop, je dois rationaliser,  
La réponse est en cours, vous n'avez qu'à patienter."*

*"Patientez jusqu'à Noël, à Pâques ou à la Trinité,  
Peut-être alors votre cas sera-t-il étudié.  
Mais d'ici là, veuillez attendre et espérer,  
Je suis trop occupé pour m'y consacrer."*

*Mais l'Agent, fatigué d'être encore baladé,  
Sentaient croître en lui une colère enflammée.  
"À quoi bon ces promesses, toujours différées,  
Quand l'injustice règne et que je reste ignoré ?"*

*Le Bureaucrate Suprême, cherchant à gagner du temps,  
Répondit évasif, d'un ton quasi nonchalant :  
"Vos attentes sont notées, votre cas sera traité,  
Mais pour l'instant, je ne peux m'y attarder"*

### Moralité :

*Pour qu'un travail soit juste et bien respecté,  
Il faut toujours voir l'agent, qui derrière est caché.  
Approche idéologique et bureaucratique exclusive,  
Ne génère qu'injustice, et démotivation dépressive.*

Force est donc de constater que l'Administration refuse de manière obstinée, de négocier, et inscrit le dialogue social dans un rapport de force permanent. On constate malheureusement de plus en plus sa volonté de revenir sur l'ensemble des acquis sociaux du personnel municipal : chasse aux sorcières, habillage de régime indemnitaire, introduction de l'arbitraire dans le projet de réforme des campagnes de promotion, défaut de moyens ...



Agents municipaux, il vous appartient de construire aussi un rapport de force en votre faveur, en vous préparant à entrer en résistance pour défendre vos intérêts matériels et moraux, chèrement acquis et de plus en plus remis en cause !

La rentrée pourrait être particulièrement difficile si l'Administration persiste à vous dédaigner ainsi !

Nos Organisations Syndicales restent profondément préoccupées par le manque de considération flagrant que les Autorités Municipales de la Ville de Marseille affichent envers leurs agents. Cette attitude non seulement affecte le moral des personnels, mais compromet également la qualité des services rendus à la communauté.

**La dignité et le respect au travail : Un droit fondamental.**

Chaque agent public mérite d'être traité avec dignité et respect. Cela va au-delà de simples politiques de ressources humaines ; c'est un principe fondamental qui devrait guider les interactions au sein de tout lieu de travail. Malheureusement, trop souvent, nous constatons un manque de considération de la part des Autorités.

**Conséquences de ce manque de considération :**

• ***Une baisse du moral et de l'engagement :***

Lorsque les agents publics se sentent ignorés ou dévalorisés par leur employeur, cela se traduit inévitablement par une baisse du moral et de la motivation. Un personnel démoralisé est moins susceptible de s'investir pleinement dans son travail, ce qui peut entraîner une diminution de l'engagement et de la qualité des services fournis.

• ***Un turnover élevé :***

Le manque de considération pour les agents publics peut également conduire à un turnover élevé. Les employés qui se sentent sous-estimés ou non reconnus sont plus enclins à chercher des opportunités ailleurs. Le roulement du personnel entraîne des coûts considérables pour l'Administration municipale en termes de recrutement, de formation et de perte d'expertise.

• ***Un impact sur les Services Publics :***

En fin de compte, le manque de considération pour les agents publics a un impact direct sur les services rendus à la communauté. Des employés malheureux ou désengagés sont moins efficaces dans l'exécution de leurs tâches, ce qui peut affecter la qualité et la fiabilité des services publics rendus.

**NOUS EXIGEONS UN TRAITEMENT ÉQUITABLE ET RESPECTUEUX DE TOUS LES AGENTS, JEUNES ET MOINS JEUNES, ANCIENS ET NOUVEAUX, TITULAIRES ET CONTRACTUELS, HOMMES ET FEMMES. CELA IMPLIQUE LA PROMOTION DE POLITIQUES ET DE PRATIQUES QUI RECONNAISSENT LA VALEUR DU TRAVAIL DES AGENTS, QUI FAVORISENT UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL SAIN ET RESPECTUEUX DANS LE RESPECT DES PROCÉDURES.**



**PRIME DE JUIN**

Nous demandons à la DRH de revenir sur sa décision injuste de déduire de celle-ci, les jours d'absence pour accident de travail et maladie professionnelle qui, au regard de la Loi, ne doivent pas être considérés comme des jours d'absence ordinaires.

**" LA RECONNAISSANCE EST LA MÉMOIRE DU CŒUR " PRÉTENDAIT HANS CHRISTIAN ANDERSEN....**

**Toulouse, le 30 avril 2024 :**

**Un policier municipal est blessé, le Maire lui apporte son soutien en lui souhaitant un prompt rétablissement et en saluant le courage des policiers municipaux ( Source: FR3 Occitanie le 2/05/2024 )**

**Stand de tir d' Allauch, le 3 avril 2024 :**

**Au cours d' un entrainement, un policier municipal de Marseille intercepte avec sa main un tir perdu d'un de ses collègues et évite que la balle atteigne la Directrice de la PM . Bilan pour le courageux policier : une main perforée, un bout de pouce arraché, une ITT de 45 jours renouvelable et.....un silence assourdissant de l' ensemble de l' exécutif de la Ville de Marseille !!!!**

**Antoine Bernheim avait raison ..... La reconnaissance est une maladie du chien non transmissible à tous les hommes.....**



- Dans le plus pur style de la bureaucratie soviétique, les agents promouvables devront constituer un dossier avec une lettre de motivation pour que leur droit à promotion soit instruit.

*Il s'agit la d'une mesure qui ne sert à rien mais qui constitue un obstacle supplémentaire à franchir. Nos OS vous proposent un soutien pour la constitution de ce dossier ainsi que des lettres de motivation types.*

- La campagne de promotion se déroulera essentiellement en plein été (du 1er juillet au 30 septembre 2024), un moment propice à une baisse de la vigilance notamment concernant le recensement des pièces à inclure dans le dossier ou les délais à respecter !!
- Un jury à la composition obscure mais avec des " personnalités extérieures " (commissaires politiques ??) jugeront les candidatures.
- Il ne sera pas tenu compte de l'ancienneté dans l'examen des candidatures.  
L'arbitraire est ainsi élevé au rang de règle.
- Pour les candidatures retenues, le chemin de croix se poursuit par une mise en concurrence avec des candidatures extérieures pour les postes ouvrant droit à la promotion.
- La décision du jury ne sera valable que 3 ans. Au delà, tout le parcours devra être à nouveau engagé.
- L'Administration refuse d'intégrer une " mesure senior " pour permettre une nomination avant un départ à la retraite

**RAPPEL DE LA PROCÉDURE VOULUE PAR LA DRH**

**DATES À RETENIR :**

- 6/09/24 : date limite de transmission par les agents de leur candidature à une promotion interne
- 30/09/24 : clôture des propositions par les DGA
- 17/12/24 : publication des listes d'aptitude et tableau d'avancement
- 1/01/25 : début des nominations des agents pour les avancements de grade



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 a décidé de ne plus 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..
- 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.



# LA DÉSORGANISATION QUI SE PERPÉTUE



## DU PAIN ET DES JEUX .... SANS LE PAIN !!!

" Du pain et des jeux " est une expression latine forgée dans la Rome antique.

Cette expression a très vite acquis un sens péjoratif en dénonçant le fait que les romains ne se préoccupaient plus que de leur estomac et de leurs loisirs, compte tenu de la distribution de pain et de l'organisation de jeux du cirque par les empereurs dans le but de s'attirer la bienveillance du peuple.

Cette expression a été reconsidérée par DOSTOÏEVSKI sur le thème de la manipulation des peuples. Ainsi, *"l'efficacité" sociale consiste à faire avancer vers le bonheur un troupeau grégaire et passif, sous la houlette de "pasteurs" seuls capables de jugement et sachant conduire les foules par l'emploi intelligent du "mystère", du "miracle" ou de "l' autorité"*.

Cette idée a également été évoquée par MACHIAVEL dans Le Prince et plus récemment par Ernest RENAN : des événements festifs de masse utilisés par les Autorités comme un puissant moyen de dépolitisation et d'aliénation des peuples.....

Toute ressemblance avec des modes de gouvernance actuels ne serait, bien évidemment, que pure coïncidence....

Ceci étant dit, si les JO et son barnum nous comblent sur l'aspect "jeux", nous restons sur notre faim concernant l'aspect "pain" avec le peu de reconnaissance financière dont nous faisons l'objet !!!!!



## LA " BALKANISATION" DE L'ADMINISTRATION MUNICIPALE SE POURSUIT !!!

Si la Ville a récemment recruté un nouveau directeur de la communication expérimenté pour "mieux communiquer sur les importantes politiques publiques mises en œuvre pour les habitants " (sic); de nombreux secteurs de l'Administration municipale en font fi , et se dotent de leurs propres " community manager".

Dans une société de communication, il est bien évident que la maîtrise de cette dernière constitue un véritable pouvoir.

Ce constat constitue encore une preuve, s'il en fallait, que l'absence d' un pilotage central fait de l'Administration municipale une véritable féodalité avec un important morcellement du pouvoir entre les différents DGA qui poursuivent des objectifs pas toujours convergents et parfois même, assez éloignés de l'intérêt général.

Difficile de travailler correctement dans ces conditions !!



## FUITE DES CERVEAUX, BIS REPETITAS....

Le départ à la Métropole du DAF de la DGAJSP montre la poursuite de la " fuite des cerveaux" qui frappe la Ville depuis l'arrivée de la nouvelle municipalité.

Ce phénomène est intimement lié à l'échec cuisant de la réorganisation toujours pas finalisée à ce jour.

Il participe naturellement à l'instauration d'une instabilité permanente qui entrave les actions de la Collectivité comme tous les marseillais le constatent au quotidien.



## DÉLAIS DE PAIEMENT DES COLLECTIVITÉS : LA VILLE MAUVAISE ÉLÈVE



On sait désormais quelles sont les collectivités territoriales qui jouent les prolongations lorsqu'il s'agit de payer leurs fournisseurs. Fin avril, le ministère de l'Économie et des Finances a publié sur son site, les délais de paiement des collectivités territoriales de plus de 3 500 habitants conformément aux dispositions de la Loi PACTE de 2019.

Alors que les délais globaux de paiement en France s'établissaient à 13,6 jours en 2022, ceux des collectivités montaient à 28,9 jours.

Les données du ministère révèlent qu'une collectivité sur cinq a dépassé le délai de 30 jours en 2023; dont la VILLE de MARSEILLE qui (hors Opéra et Odéon) a un délai global de paiement de 45,29 jours.

Bien évidemment, cet important retard de paiement pèse sur la trésorerie des fournisseurs de la Ville qui peuvent se montrer frileux au moment de répondre aux appels d'offre lancés par la collectivité.

Ces délais plus que médiocres sont les résultats d'une mauvaise allocation des moyens. L'Administration municipale privilégie trop souvent des emplois inutiles au détriment des fonctions supports indispensables à un bon fonctionnement du service public. Par ailleurs, elle ne reconnaît pas à leur juste valeur les emplois de la comptabilité dont le RIFSEEP n'est pas ciblé sur le bon niveau; ce qui génère des difficultés de recrutement!

## **ET PENDANT CE TEMPS, LES SYMPTÔMES D'UNE DÉCONNEXION TOTALE DE LA RÉALITÉ :**

### COMMENT FAIRE D'UNE MOBILITÉ SUBIE UN TREMPLIN

Publié le 22/05/2024 • Par Solange de Fréminville • dans : France, Toute l'actu RH

*"Au fil des réorganisations engagées par les collectivités, les agents sont bousculés, contraints de changer de poste, d'équipe ou de lieu de travail. L'enjeu est de les accompagner et les impliquer dans ce changement, voire d'en faire une opportunité.*

*Fusion de collectivités, cession d'un établissement, transfert d'un service..., pour les agents, les réorganisations occasionnent des changements de poste, de service, voire de lieu de travail ou d'employeur. Des mobilités subies qui suscitent des craintes.*

*« Quand on déplace un agent, cela peut déséquilibrer une équipe, entraîner une perte de performance ou de la souffrance au travail », pointe Aude Fournier, vice-présidente de l'association des DRH des grandes collectivités. Autant de situations qu'elle a eues à gérer à plusieurs reprises.*

*Une richesse de métiers à explorer*

*Pour éviter que ce changement ne soit subi, l'idée est de le présenter comme « une opportunité de faire autre chose », soutient celle qui est aussi directrice générale adjointe de la ville de Marseille (1) chargée de la transformation des pratiques. « Il y a une richesse extraordinaire dans la territoriale, avec 250 métiers », poursuit-elle, et le désir d'évoluer est partagé : « Certains cadres ont envie de changer de secteur, par exemple, de quitter la gestion financière pour le sport, ou en ont assez de manager et aspirent à travailler sur un projet. »*

### **LES QUELS ? CEUX QUI ONT ÉTÉ "PURGÉS" ?**

*Permettre à chacun de candidater sur les postes ouverts à la mobilité ne suffit pas. « Il faut aussi accompagner les cadres et les équipes fragilisées », souligne Aude Fournier. Qui s'appuie sur du coaching, individuel et collectif, « pour que chacun se sente autorisé à dire ses difficultés », au besoin en constituant une « task-force » dédiée durant plusieurs mois, jusqu'à ce que chacun trouve sa place... ou quitte son employeur dans de bonnes conditions."*

**Nous ne vivons visiblement pas dans la même collectivité !!!**



**AUTANT DE  
DÉSINTÉRÊT,  
D'IGNORANCE DE LA  
SOUFFRANCE, DE  
RÊVERIES, OU DE  
MÉPRIS GÉNÈRE DES  
CONSÉQUENCES  
DÉSASTREUSES SUR LE  
SERVICE RENDU :**



## Les démissions Silencieuses



### LES SIGNAUX

#### 01 Aucune initiative

Ces collaborateurs arrêtent d'être force de proposition. Ils attendent passivement qu'on leur donne des instructions.



#### 02 Manque d'enthousiasme

Ils montrent peu d'enthousiasme ou de passion pour leur travail.



#### 03 Effort réduit au travail

Ils font juste le minimum. Souvent en mode passif.



#### 04 Moins d'engagement

La participation aux réunions et aux discussions diminue.



#### 05 Aucun intérêt pour leur développement

Peu d'intérêt pour le développement des compétences.



#### 06 Retrait social

Moins d'interactions avec les collègues, comportement mutique.



### LES CAUSES

#### Pas de reconnaissance

Quand ils ne se sentent pas respectés ou appréciés, ils risquent de perdre leur motivation.

#### Mauvaise orientation

Des managers inefficaces ou peu solidaires peuvent démotiver le personnel.

#### Environnement toxique

Une culture de travail négative, voire hostile ou qui ne crée pas la confiance. Pas d'écoute.

#### Pas de progression

Les employés ne voient pas d'évolution dans leur carrière. Ils questionnent la culture interne.

#### Stress continu

Le surmenage et le stress peuvent les amener à faire le minimum requis.

#### Attentes peu claires

Certains collaborateurs ne parviennent pas à développer leur travail sans objectifs clairs.

## POLITIQUE HONTEUSE ....

... que celle qui consiste à mettre en œuvre une véritable procédure interne dédiée au licenciement de nombreux employés municipaux, jugés inaptes à leur emploi initial, que la DRH a pour consigne de ne pas repositionner ou de laisser aux oubliettes du repositionnement, afin que la conclusion s'impose d'elle même : *"cher monsieur, chère madame, vous n'êtes plus bon(ne) à rien, nous n'avons pas d'autre choix que de vous licencier pour inaptitude définitive ..."* Politique qui s'applique aussi à de nombreux contractuels à qui il est notifié leur lettre de licenciement...

Cette politique est même clairement assumée officiellement dans certains domaines, aux Musées par exemple, où il a été décidé de "se séparer de 5% du personnel par ce biais là... Après s'être attachée à purger tous les postes à responsabilité, cette administration s'attaque désormais aux exécutants sans distinction. Voici donc arrivée la valse des mises à la retraite d'office, le non renouvellement des contrats et les licenciements.

Il est bien loin le temps où l'administration municipale jouait un rôle non négligeable dans le domaine de l'insertion sociale, permettant à des personnes qui auraient du mal à travailler dans un autre secteur, d'assurer des missions utiles à leurs collègues, et de trouver ainsi une place dans la société.

Notre administration est devenue pire que les entreprises libérales qui cherchent à faire du profit sans état d'âme !

## RESPECT DES GARANTIES MINIMALES DE REPOS

Le respect des garanties minimales de repos est l'une des obligations les plus importantes d'un employeur vis-à-vis de ses salariés. Cela concerne tant le secteur privé que le secteur public.

Bien que la libre administration puisse s'appliquer dans de nombreux domaines, sur ce volet de la prévention des risques professionnels cela est strictement interdit. La collectivité européenne d'Alsace vient d'en faire les frais.

Dans le cadre de son dossier d'exploitation de la viabilité hivernale, celle-ci considérait : « qu'une intervention aléatoire peut conduire à déroger à l'intégralité des garanties minimales, (...) » et que « par principe, la durée maximale de travail ne pourra pas dépasser 15 heures par jour (...) »

Le Tribunal administratif de Strasbourg a statué que la collectivité européenne d'Alsace méconnaissait le droit des agents et l'a enjoint, dans un délai de 15 jours à compter de la notification du jugement à intervenir et sous astreinte de 500 euros par jour de retard, de fixer dans le règlement spécifique à l'organisation du temps de travail des agents d'exploitation des routes, l'impossibilité pour les agents de dépasser 10h de travail quotidien et de mettre à la charge de la collectivité européenne d'Alsace la somme de 1 500 euros.

## CONCRÈTEMENT C'EST QUOI LES GARANTIES MINIMALES ?

Les agents territoriaux ont droit à des règles spécifiques concernant leur temps de travail. Ces règles sont définies par leur collectivité ou établissement, tout en respectant certaines limites applicables à tous les agents de l'État.

Voici quelques-unes des garanties minimales dont les agents territoriaux doivent bénéficier :

- La durée quotidienne de travail ne peut pas dépasser dix heures.
- L'amplitude maximale journalière de travail est fixée à douze heures.
- Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre six heures sans que les agents bénéficient d'un temps de pause d'une durée de vingt minutes.

Cependant, il existe des exceptions à ces règles. Par exemple, si le service public l'exige en permanence, comme pour la protection des personnes et des biens, ou si des circonstances exceptionnelles le justifient pour une période limitée. Si ces garanties ne sont pas respectées, tout agent territorial, quelle que soit sa filière, a le droit d'engager une procédure contentieuse. De plus, si une collectivité ne respecte pas délibérément ces règles, elle peut être tenue responsable

### SI UN AGENT TERRITORIAL NE RESPECTE PAS VOLONTAIREMENT LES GARANTIES MINIMALES

Il peut :

- **Être passible de sanctions disciplinaires :** L'agent peut être soumis à des sanctions disciplinaires en fonction de la gravité de la violation. Cela peut aller d'un avertissement à une suspension, voire à une révocation dans les cas les plus graves.
- **Engager sa responsabilité personnelle :** Dans certains cas, l'agent peut être tenu personnellement responsable si son non-respect des règles de temps de travail entraîne un préjudice pour la collectivité ou pour d'autres personnes.

### SI UNE COLLECTIVITÉ TERRITORIALE NE RESPECTE PAS LES GARANTIES MINIMALES ?

Elle peut :

- **Faire l'objet d'une procédure contentieuse :** Un agent territorial qui estime que ses droits ne sont pas respectés peut engager une procédure contentieuse. Cela signifie qu'il peut porter l'affaire devant un tribunal administratif pour faire valoir ses droits.
- **Engager sa responsabilité :** Si le non-respect des règles relatives aux garanties minimales de travail est délibéré, la collectivité peut être tenue responsable. Cela peut entraîner des sanctions juridiques et financières pour la collectivité.
- **Entacher sa réputation :** En plus des conséquences juridiques et financières, le non-respect des droits des agents peut nuire à la réputation de la collectivité. Cela peut affecter sa capacité à attirer et à retenir des agents de qualité. Il est donc dans l'intérêt de la collectivité de veiller à ce que les garanties minimales de temps de travail soient respectées pour tous ses agents.

**ALORS PENSEZ À NE PAS VOUS FAIRE EMBOBINER SI ON VOUS DEMANDE DES DÉPASSEMENTS, Y COMPRIS LES CADRES, QUI CONTRAIREMENT À CE QUE DIT LA LÉGENDE, ONT AUSSI DROIT À UN TEMPS DE TRAVAIL RÉGLEMENTAIRE !**



## CONGÉS DES FONCTIONNAIRES : UNE LOI TRANSPOSE LE DROIT EUROPÉEN

La loi portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union Européenne en matière d'économie, de finances, de transition écologique, de droit pénal, de droit social et en matière agricole est parue au Journal officiel du 23 avril 2024.

Elle comporte certaines dispositions qui modifient le code général de la fonction publique :

- désormais, le fonctionnaire en position de congé parental conserve le bénéfice des droits acquis avant le début du congé qu'il n'a pas été en mesure d'exercer en raison de ce congé (article L. 515-8) ;

- le fonctionnaire en activité a droit au congé de maternité et conserve le bénéfice des droits acquis avant le début du congé qu'il n'a pas été en mesure d'exercer en raison de ce congé (article L. 631-3) ;



- de même pour les congés de naissance (article L. 631-6), les congés pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption (article L. 631-7), les congés d'adoption (article L. 631-8), les congés de paternité et d'accueil de l'enfant (article L. 631-9), les congés de présence parentale (article L. 632-2), les congés de solidarité familiale (article L. 633-2), et enfin, les congés de proche aidant (article L. 634-4).



**LE REFUS D'OBÉISSANCE EST UNE FAUTE ,  
MÊME POUR DES TÂCHES QUI NE FIGURENT  
PAS DANS LA FICHE DE POSTE ...!!!!**



La Cour Administrative d' Appel de LYON dans une décision rendue le 30 avril 2024, a indiqué qu'un fonctionnaire qui refuse d'exécuter certaines tâches peut être sanctionné pour manquement à l'obligation hiérarchique, y compris lorsque les tâches en question ne figurent pas dans les attributions listées dans sa fiche de poste.

Rappelons que l'article 28 de la Loi du 13 juillet 1983 stipule que "Tout fonctionnaire, quel que soit son rang dans la hiérarchie, est responsable de l'exécution des tâches qui lui sont confiées. Il doit se conformer aux instructions de son supérieur hiérarchique, sauf dans le cas où l'ordre donné est manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public".

A noter que la décision de la CAA précise néanmoins qu'"au demeurant, ces tâches ne sont pas en contradiction manifeste avec les missions attachées à son cadre d'emplois".

En l'espèce, il s'agissait d'un agent territorial titulaire du grade d'adjoint technique de 2eme classe, affecté au service d'entretien de stations d'épuration à qui a été donné l'ordre de nettoyer des locaux.

## RECRUTEMENT :

### UN CONTRACTUEL NE PEUT PAS ÊTRE PRIVILÉGIÉ PAR RAPPORT A UN FONCTIONNAIRE TITULAIRE

Une Commune avait recruté , sur un poste vacant, un agent contractuel alors qu' un fonctionnaire titulaire avait postulé et correspondait parfaitement au profil recherché.

La Commune en question avait reçu deux candidatures pour le poste et avait écarté la candidature du fonctionnaire titulaire et recruté l' autre candidat en qualité d' agent contractuel en se fondant sur le fait que la candidature de ce dernier était plus adaptée !!

Cette décision a été annulée en appel par la Cour Administrative d' Appel de Lyon dans un arrêt du 10 avril 2024. Ceux qui sont victimes d'une discrimination de ce type ont tout intérêt à saisir le TA ...

**LA RUPTURE CONVENTIONNELLE N'EST PAS UN DROIT**

Depuis plusieurs mois, les agents de la Ville de Marseille souhaitant s'inscrire dans un processus de rupture conventionnelle se heurtent à une fin de non recevoir laconique de la part de l'Administration.

L'absence de motivation de la décision de l'Administration de ne pas instruire ces demandes, laisse planer le doute sur des décisions discriminantes prises au faciès.



Rappelons que ce dispositif est encore expérimental pour les fonctionnaires titulaires jusqu' au 31 décembre 2025. Il est en revanche pérenne pour les agents contractuels ( art L. 552-1 du CGFP).

Le Juge Administratif a rappelé dans une décision du 11 janvier 2024 que fondée sur un libre engagement, la rupture conventionnelle ne constitue pas un droit pour l'une ou l'autre des parties. Aussi, le refus de conclure un tel contrat n'entre pas dans les actes devant être motivés.

A la Ville de Marseille, la rumeur veut que ce dispositif n'ait pas été doté des moyens financiers lui permettant d' être mis en œuvre !!!!!!!

**CELA NE NOUS EMPÊCHE PAS DE RELANCER SANS CESSER L'ADMINISTRATION POUR OBTENIR DES INFORMATIONS TRANSPARENTES SUR LE NOMBRE DE DEMANDES FORMULÉES, ABOUTIES OU REJETÉES.**

**L'ADMINISTRATION SE DOIT D'ÊTRE CLAIRE DANS CE DOMAINE .**

**SI BESOIN, NOUS SAISIRONS À NOUVEAU LA COMMISSION D'ACCÈS AUX DOCUMENTS ADMINISTRATIFS !**

**ISOLER UN AGENT RELÈVE DU HARCÈLEMENT MORAL**

En mars 2016, un rédacteur principal , responsable du service des sports d'une commune du Grand Est est affecté d'office à la direction de l'action culturelle et sportive, comme chargé de mission pour le protocole et les événements sportifs, dans un local technique du parc des expositions en guise de bureau, sans moyens matériels ni fiche de poste.

Ces conditions d'exercice entraînent une dégradation de l'état mental de cet agent qui se retrouve en position de congé maladie.

En outre, cet agent est soumis à une série de brimades : son supérieur lui reproche par écrit de ne pas effectuer les tâches correspondantes aux instructions données durant la période de maladie ; son employeur lui refuse l'accès à son dossier individuel...



Ces éléments caractérisent une situation de harcèlement moral comme l'a reconnue le Juge Administratif .

Rappelons que le Code Général de la Fonction Publique, stipule qu'aucun agent ne doit subir d'agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

## NOS COLLÈGUES DE LA CFE CGC DE L'UNION RÉGIONALE PACA, COMMUNIQUENT SUR L'IA



N°3 - juin 2024

UNION RÉGIONALE CFE-CGC PACA

**FLASH INFO**



### L'Intelligence Artificielle : opportunité ou menace ?

L'Intelligence Artificielle peut faire rêver, intriguer, mais aussi inquiéter. On entend souvent la même question : la machine va-t-elle définitivement prendre le pas sur l'humain ?

Alors que les entreprises adoptent de plus en plus cette technologie qui va révolutionner le monde du travail, quelle est la position de la CFE-CGC ?

- Quelles incidences sur l'emploi ?
- Impact de l'IA sur l'industrie ?
- L'IA améliore-t-elle les conditions de travail ?
- Comment le dialogue social peut s'emparer de l'IA ?

Lors d'une interview sur le plateau TV de *La Provence* à Marseille, accordée au journaliste Arnaud Ardoin, la CFE-CGC PACA s'est exprimée sur un sujet d'actualité : l'Intelligence Artificielle.

Découvrez sur la chaîne YouTube de la CFE-CGC PACA notre nouvelle émission **Transversale**



### LA CFE-CGC AGIT POUR LE PRÉSENT EN CONSTRUISANT L'AVENIR

Union Régionale CFE-CGC Provence-Alpes-Côte d'Azur - 24 avenue du Prado - 13006 Marseille

☎ 04.91.59.88.38 🌐 [urprovencealpescotedazur@cfcgc.fr](http://urprovencealpescotedazur@cfcgc.fr)



Votre Courtier Conseil en Assurances

Amélie Grandjean  
Avehg Assurances  
Partenaire de votre Syndicat

Tel: 06 49 55 15 87 Mail: [Contact@avehg-assurances.com](mailto:Contact@avehg-assurances.com)

Notre partenaire  
Amélie GRANDJEAN, conseillère financière, vous informe:

## REDEPLOYEZ VOTRE POUVOIR D'ACHAT & BOOSTEZ VOTRE EPARGNE



PLAFOND ÉPARGNE RETRAITE	
Le montant disponible pour la déduction des cotisations versées en 2021, pour la déduction des revenus à l'échelle en 2022 est de :	
Plafond total de 2019:	
Plafond non utilisé pour les revenus de 2018:	Déclaré 1 12819
Plafond non utilisé pour les revenus de 2019:	Déclaré 2 20958
Plafond calculé sur les revenus de 2020:	+ 3923
	+ 4992
	+ 4903
	+ 16751
Plafond pour les cotisations versées en 2021:	22820

## LA LOI PACTE DU 22 MAI 2022 A RENDU LE PLAN ÉPARGNE RETRAITE ACCESSIBLE AUX FONCTIONNAIRES

LA LOI PACTE PRÉSENTE DES AVANTAGES A TROIS NIVEAUX:

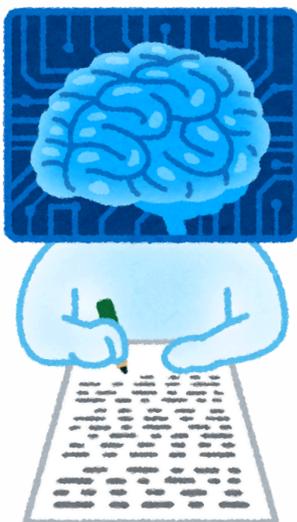
- En terme de **fiscalité**;
- En terme de **disponibilité**;
- En terme de **flexibilité**.

LES SOMMES VERSÉES SUR VOTRE P.E.R. SERONT DÉDUITES DE VOS IMPÔTS

POUR LES AGENTS DE LA VILLE, LE MONTANT DES VERSEMENTS MENSUELS A ÉTÉ ABAISSÉ À 70€

**DÉCOUVREZ ÉGALEMENT LABEL TER': LA NOUVELLE OFFRE MUTUELLE SANTÉ LABELLISÉE**

contacts: 0649551587 [avehg01@gmail.com](mailto:avehg01@gmail.com)



**NOTRE AVOCAT PARTENAIRE A ÉTUDIÉ  
POUR VOUS :  
LE LICENCIEMENT POUR INAPTITUDE PHYSIQUE  
D'UN CONTRACTUEL  
RAPPEL DE L'OBLIGATION DE RECLASSEMENT**



Lorsqu'un agent contractuel (CDD ou CDI) est reconnu inapte de manière définitive à l'exercice de ses fonctions, l'administration doit obligatoirement lui préciser qu'il peut formuler une demande de reclassement.

A titre liminaire, s'agissant des contractuels, l'inaptitude est constatée par un médecin agréé.

A la différence des agents titulaires, le Conseil médical n'est pas saisi de cette question.

Ainsi, si l'agent conteste les conclusions de ce médecin agréé, il a tout intérêt à solliciter une nouvelle expertise, et à apporter des éléments médicaux complémentaires permettant de démontrer que son inaptitude n'est pas définitive.

En effet, le juge administratif, contrôlera en cas de contentieux, si l'agent était bien inapte de manière définitive à l'exercice de ses fonctions.

En tout état de cause, lorsque le constat de l'inaptitude est dressé, l'administration doit informer l'agent de son droit au reclassement (article 13 décret no 88-145 du 15 février 1988)

Selon ce décret, lorsque l'administration envisage de licencier un agent contractuel pour inaptitude physique définitive, elle doit le convoquer à un entretien préalable, soumettre son dossier à la commission consultative paritaire (CCP), et lui permettre de demander son dossier médical et individuel.

À l'issue de l'entretien, elle doit lui notifier son licenciement tout en lui indiquant qu'il dispose de la possibilité de présenter une demande écrite de reclassement, dans un délai correspondant à la moitié de la durée du préavis de licenciement

Si l'agent refuse le bénéfice de la procédure de reclassement ou en cas d'absence de demande formulée dans le délai, il est alors licencié au terme du délai indiqué dans la lettre de licenciement.

Si l'agent a formulé une demande de reclassement et si celui-ci ne peut être proposé avant l'issue du préavis de licenciement, l'intéressé est alors placé en congé sans traitement, à l'issue du préavis, pour une durée maximale de 3 mois dans l'attente d'un reclassement sur un emploi relevant de la même catégorie hiérarchique (ou à défaut, et sous réserve de l'accord exprès de l'agent, d'un emploi relevant d'une catégorie inférieure), adapté à l'état de santé de l'agent et compatible avec ses compétences professionnelles.

Le placement de l'agent en congé sans traitement suspend la date d'effet du licenciement.

L'agent peut à tout moment, au cours de la période de 3 mois, renoncer à sa demande de reclassement et être licencié.

L'administration porte à la connaissance de la CCP les motifs qui, le cas échéant, empêchent le reclassement de l'agent.

La recherche de reclassement de l'agent avant son licenciement doit être réelle et le juge administratif impose à l'administration une obligation de moyen et non de résultat, lui imposant d'examiner toutes les possibilités de reclassement.

En cas de refus de l'emploi proposé par l'employeur ou en cas d'impossibilité de reclassement au terme du congé sans traitement de 3 mois, il est licencié ( article 13 du décret no 88-145 du 15 février 1988 ).

# MOTS CROISÉS



Horizontal	Vertical
1 rien de nouveau à son sujet hélas	2 le 8 mai, elle a éclairé la ville
3 beaucoup vont devoir travailler pour eux	
7 nos véritables patrons	4 l'une des caractéristiques de nos O.S.
8 toujours autant victimes d'ostracisme	
9 heureusement qu'elles arrivent	5 supercherie
10 notre ancien maire en avait pour ses employés	
11 dans les écoles, c'est compliqué	6 beaucoup de "boîtes" de l'organigramme le sont
12 nous en sommes tous atteints depuis 4 ans	
13 contrairement à ce que pense le ministre de la FP, il est possible	8 vos meilleurs représentants !



## SOLUTION

opiniâtres	l'une des caractéristiques de nos O.S.
CFTC / CFE CGC	vos meilleurs représentants !
marseillais	nos véritables patrons
déception	nous en sommes tous atteints depuis 4 ans
vides	beaucoup de "boîtes" de l'organigramme le sont
affection	notre ancien maire en avait pour ses employés
dialogue social	supercherie
cadres	toujours autant victimes d'ostracisme
JO	beaucoup vont devoir travailler pour eux
vacances	heureusement qu'elles arrivent
penibilité	dans les écoles, c'est compliqué
RIFSEEP	rien de nouveau à son sujet hélas
flamme	le 8 mai, elle a éclairé la ville
licencement	contrairement à ce que pense le ministre de la FP, il est possible





**MUTUELLES ET ASSURANCES**



contact :  
[contact@avegh-assurances.com](mailto:contact@avegh-assurances.com)  
06 49 55 15 87



contact :  
[infosantelabellisation@gmail.com](mailto:infosantelabellisation@gmail.com)  
06 49 55 15 87



contact :  
[cyrille.vila@mgas.fr](mailto:cyrille.vila@mgas.fr)  
06 31 25 87 97



contact :  
[marseille@mutuelle-msp.fr](mailto:marseille@mutuelle-msp.fr)  
09 69 32 21 39



contact :  
[magali.gioanni@interiale.fr](mailto:magali.gioanni@interiale.fr)  
07 86 36 47 10



contact :  
[elaurent@gmf.fr](mailto:elaurent@gmf.fr)  
0607055637



contact :  
[elodie.riviere@mnfct.fr](mailto:elodie.riviere@mnfct.fr)  
06 79 12 94 82



contact :  
[contact@aiosante.fr](mailto: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  
psychanalyse  
07 89 51 72 98  
Centre Médical  
Les Cadeaux  
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**

*Danielle Izoard*

06 52 25 45 65  
danielleizoard@gmail.com

**NEUROFEEDBACK DYNAMIQUE**

**CENTRE DE VACANCES**



contact :  
[contact@vacancesleolagrange.com](mailto:contact@vacancesleolagrange.com)  
04 82 29 02 79



**VOYAGISTE  
EXCURSIONS COURTS SÉJOURS**



contact :  
[transmedtour.fr](http://transmedtour.fr) 06 23 25 60 44