

ÉDITO

Chers collègues,

Les vacances de la Toussaint débutent dans un contexte difficile. Sur le plan national, le projet de Loi de Finances annonce pire que la rigueur, et aura forcément des répercussions négatives sur notre Administration. Sur le plan local, où nous évoluons dans un contexte de plus en plus difficile et incompréhensible.

Nous faisons face à une situation où le dialogue social se révèle de jour en jour plus compliqué. Ce dialogue, au lieu d'être un véritable échange constructif, se transforme trop souvent en une simple présentation unilatérale de décisions déjà prises. Cette manière de procéder qui se généralise dans de nombreux domaines, ne fait qu'amplifier le malaise. Pour exemple le RIFSEEP, ou la prochaine réorganisation annoncée en fin d'année ...

Les autorités, bien souvent déconnectées des réalités du terrain, peinent à comprendre les contraintes opérationnelles auxquelles vous êtes confrontés chaque jour. Cette déconnexion se traduit par des décisions qui, plutôt que de vous aider à accomplir vos missions, rendent votre travail plus complexe, plus lourd, et parfois même, contre-productif.

Nous ressentons, tous les jours, le poids de cette incompréhension et de cette distance qui s'installent entre ceux qui prennent les décisions et ceux qui doivent les mettre en œuvre.

Mais ce qui est peut-être le plus préoccupant, le plus déconcertant, c'est l'oubli de l'humain. Derrière chaque dossier, chaque procédure, il y a des hommes et des femmes, des équipes engagées, des agents qui donnent le meilleur d'eux-mêmes malgré des conditions de travail qui se dégradent faute de moyens suffisants, faute de procédures internes claires et efficaces, et du fait d'un excès croissant de technocratie. Lorsqu'on ne voit que des chiffres, des indicateurs, on perd de vue ce qui fait la richesse de notre travail : les relations humaines, l'engagement personnel, la solidarité entre collègues.

C'est pourquoi, il est plus important que jamais de rappeler l'importance du dialogue, du véritable dialogue, celui qui écoute, qui comprend, et qui prend en compte les réalités du terrain.

Nous restons déterminés à faire entendre vos voix, à défendre vos conditions de travail, et à rappeler que sans l'humain, aucune organisation ne peut fonctionner correctement.

Nous vous souhaitons à tous beaucoup de courage et de détermination. Ensemble, nous persistons à porter haut vos valeurs, à défendre ce qui nous semble juste, et à poursuivre notre action pour rendre votre environnement de travail plus humain, plus respectueux des réalités du terrain, et plus en phase avec les besoins de ceux qui font vivre le service public.

Bien à vous tous !



SOMMAIRE

<u>UN CONTEXTE DE DIALOGUE TRÈS DIFFICILE</u>	2 - 7
<i>DIALOGUE SOCIAL</i>	2-3
<i>RIFSEEP</i>	4 - 7
<u>HISTOIRES SANS FIN</u>	8 - 10
<u>BRÈVES</u>	11 - 12
<u>BON À SAVOIR</u>	13 - 14
<u>NOS FÉDÉRATIONS / NOS PARTENAIRES COMMUNIQUENT</u>	15
<u>NOS PARTENAIRES À VOTRE SERVICE</u>	16



LUDOVIC REDROSSIAN



PASCALE LONGHI



DANIEL VENEZIA



PHILIPPE ANGELELLI

DIALOGUE SOCIAL ? MAIS QU'EST-CE DONC ????**EN THÉORIE C'EST ÇA :**

L'Organisation internationale du travail (OIT) définit le dialogue social ainsi : *“Le dialogue social inclut tous types de négociation, de consultation ou simplement d'échange d'informations entre les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs selon des modalités diverses, sur des questions relatives à la politique économique et sociale présentant un intérêt commun.”*

**Les jalons historiques : 1936 / 1982 / 2007 / 2019 / 2021 :**

Une histoire commencée en 1936, consolidée par les lois Auroux, promulguées en 1982, et modernisée par la loi du 31 janvier 2007 sur la modernisation du dialogue social.

Ce texte prévoit que tout projet gouvernemental impliquant des réformes dans les domaines des relations du travail, de l'emploi ou de la formation professionnelle doit d'abord comporter une phase de concertation avec les partenaires sociaux dans le but de permettre l'ouverture d'une négociation. Par extension, ces principes s'appliquent aux autres employeurs publics.

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique consacre son premier volet au dialogue social. Les instances représentatives du personnel (CAP, comités techniques, CHSCT) sont revues et transformées.

Parallèlement, des "lignes directrices de gestion" sont instaurées.

Un décret du 29 novembre 2019 définit les nouvelles compétences des CAP, l'autorité compétente pour édicter les lignes directrices de gestion dans chacune des trois fonctions publiques, leurs conditions d'élaboration et leur champ d'application.

L'ordonnance du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique définit le cadre juridique de la négociation collective dans la fonction publique en vue de favoriser la conclusion d'accords négociés.

Pour développer la négociation, les employeurs et les organisations syndicales pourront conclure des accords-cadres et des accords de méthodes. L'ordonnance oblige ces acteurs à négocier sur les plans d'action en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. De plus, si les négociations ont été initiées par les organisations syndicales, alors celles-ci doivent faire l'objet d'échanges formalisés notamment en matière de délais.

**C'EST DANS CE CADRE RÉGLEMENTAIRE QUE NOUS NOUS AGISSONS AU QUOTIDIEN
POUR VOUS REPRÉSENTER.**

**FORCE EST TOUTEFOIS DE CONSTATER QU'AU SEIN DE NOTRE ADMINISTRATION CE
DIALOGUE EST DIFFICILE À MENER AVEC CERTAINS INTERLOCUTEURS QUI CONFONDENT
DIALOGUE AVEC INFORMATION UNILATÉRALE, ET CORVÉE OBLIGATOIRE, ET UTILISENT
CES SÉANCES DE PSEUDO DIALOGUE POUR LÉGITIMER LEURS DÉCISIONS SANS APPEL...**

EN PRATIQUE C'EST DIFFICILE ... :

Notre mission est de représenter l'ensemble des personnels, tant sur le plan individuel que collectif. Nous sommes là pour défendre leurs intérêts, tout en veillant à respecter l'intérêt général. Cela signifie que nous nous engageons à négocier les décisions qui ont un impact collectif, afin qu'elles soient justes et équitables pour tous. En parallèle, nous revendiquons activement des améliorations des conditions de travail, ainsi que des décisions individuelles qui soient en accord avec les principes de justice et de respect. Notre engagement est de faire en sorte que chaque voix soit entendue et que chaque situation soit prise en compte avec équité.



Or, il est difficile de ne pas éprouver une profonde perplexité et un sentiment d'interrogation face au comportement de l'administration dans la plupart des cas, qui défie toute logique apparente. Comment interpréter cette attitude obstinée, ce refus de prendre en compte les réalités pourtant évidentes et les arguments pourtant raisonnables qui sont mis en avant ? Et ce d'autant plus quand nos arguments rejoignent ceux des managers directs qui sont les mieux placés pour solliciter une action en faveur de leurs agents auprès de la DRH, qui refuse pourtant dans la plupart des cas de les entendre !

Est-ce de l'incompétence, un amateurisme désarmant, ou bien la manifestation d'une idéologie rigide qui refuse de s'adapter aux faits et à la réalité ?

La question reste ouverte, mais elle laisse place parfois à un découragement que nous savons contourner pour persister dans nos démarches.

Les responsabilités dépassent-elles les capacités, ce comportement n'est-il pas qu'une tentative maladroite de masquer une profonde insécurité ? Ou est-ce l'expression d'une méconnaissance persistante de notre administration, d'une incapacité à saisir les enjeux et à comprendre les conséquences des décisions prises ?

Mais il est fort probable que ce soit une vision du monde si fermée qu'elle en devient imperméable à toute remise en question. Un dogmatisme qui, au lieu de servir le bien commun, s'accroche à des principes inadaptés, ignorant les voix qui appellent à la raison et au dialogue. Ce refus d'écouter, de considérer d'autres perspectives, pose aussi la question d'un possible mépris pour ceux qui osent s'élever contre ce dogme aveugle.

Ce comportement peut aussi trahir un refus catégorique du dialogue, une volonté de ne rien entendre, de ne rien voir, comme si toute discussion était perçue comme une menace à l'autorité ou à la vision préétablie. Cette fermeture crée un fossé profond, où l'incompréhension mutuelle s'installe, alimentant un sentiment de frustration, d'impuissance et de paranoïa au détriment de la transparence.

Enfin, il y a l'hypothèse la plus amère : un comportement délibéré, une manière de signifier que les opinions, les inquiétudes, et les réalités des autres n'ont aucune importance. Un mépris déguisé sous une façade de décision, mais qui, en réalité, cache une indifférence totale vis à vis des agents.



Quel que soit le moteur de cette attitude bornée, elle nous laisse dans un état de profonde colère et d'indignation mais génère encore plus au sein de notre équipe l'obstination de lutter pour convaincre et aboutir. Nous restons plus que jamais combatifs pour ne pas vous lâcher.



Le RIFSEEP constitue une illustration du dialogue difficile que nous avons avec l'Administration. Nous ne sommes visiblement pas sur la même planète !

La DRH privilégie à part entière son projet de réforme du RIFSEEP et rechigne à examiner les situations individuelles au prétexte qu'il faut d'abord finaliser l'acte 2 (cotation des postes, et ajustement des emplois)

NOUS NE SOMMES PAS D'ACCORD ! LES CAS INDIVIDUELS NE SONT PAS TOUS LIÉS À LA REFONTE DU RIFSEEP !

Nous avons identifiés plusieurs situations qui sont pas directement liées aux travaux en cours.

Par ailleurs, vous êtes nombreux(ses) à avoir accepté sans discuter des missions complémentaires demandées par votre hiérarchie pour pallier des insuffisances en matière de ressources humaines, pour faire face à des missions urgentes ou pour répondre à la réorganisation opérationnelle de votre service. Or, dans la quasi totalité des cas, la DRH refuse à posteriori de reconnaître financièrement cet effort supplémentaire, et cela même quand votre hiérarchie l'atteste.

Cette posture n'est acceptable ni pour les agents concernés qui se retrouvent "gros Jean comme devant" ni pour leurs managers qui se sentent désavoués.

Nous avons insisté auprès de la DRH pour qu'elle sorte de sa position dogmatique à ce sujet !

Nous sommes fiers de pouvoir accompagner le personnel municipal dans ce dossier, non seulement sur le plan collectif mais aussi sur des situations individuelles injustes et qui ne souffrent pas d'attendre le vote définitif de la refonte du RIFSEEP.

Et ce d'autant plus que l'acte 2 finalisé, il va bien falloir que l'Administration traite de façon rationnelle, rapide, et équitable tous les cas individuels qui ne correspondront pas aux nouvelles règles mises en place !

EN ATTENDANT, ET FACE À LA SURDITÉ D'UNE PARTIE DE LA DRH,

UN CONSEIL DE PRUDENCE :

REFUSEZ TOUTE MISSION SUPPLÉMENTAIRE SANS ENGAGEMENT FORMEL DE LA DRH DE PRISE EN COMPTE FINANCIÈRE DE VOTRE INVESTISSEMENT !

LA COTATION DES POSTES

TENTATIVE DE MODE D'EMPLOI !

1/ Quesaco ?

Moyen de positionner chaque poste éligible au RIFSEEP dans l'un des 16 niveaux des emplois cibles (4 en A+/ 4 en A/ 4 en B/ 4 en C), à partir des mêmes critères .
En résumé, on attribue une note à chaque emploi et en fonction de celle-ci , on le classe dans un des 16 groupes cibles

2/ Les critères retenus par l'administration :

7 grandes familles disposant chacune de 7 critères notés de 1 à 7, avec pour certains d'entre eux un coefficient 2 possible (*critères managériaux*)

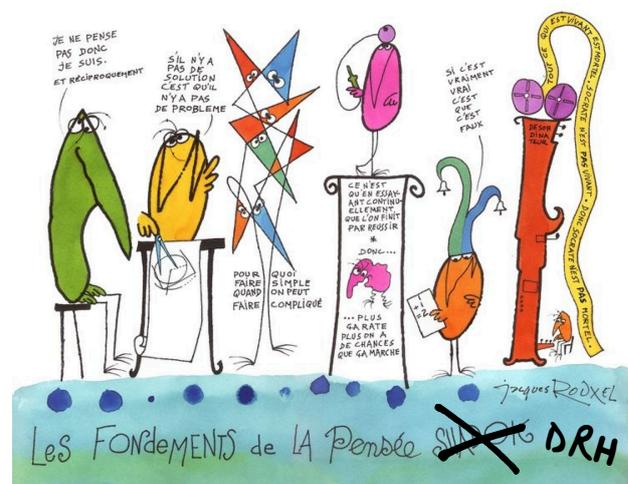
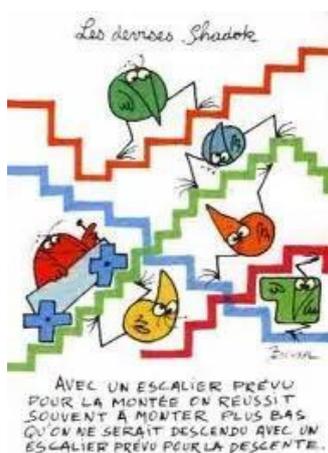
3/ Des seuils intermédiaires (au moins trois en discussion (Junior, intermédiaire/sénior) pour valoriser l'expérience

4/ Les objectifs affichés par l'administration

- équité de traitement de tous les emplois pour les comparer entre eux
- regroupement des emplois cotés au même niveau pour plus de transparence
- gestion plus claire

5/ Les limites de l'exercice

- l'oubli des situations individuelles objectives qui n'ont rien à voir avec cette refonte (*cf. page 4 ci-dessus*)
- le blocage général de toutes les demandes en cours depuis plus de deux ans
- les incohérences de comparaison d'un emploi à l'autre
- les risques évidents d'erreur de cotation liés à la méconnaissance du terrain et des conditions opérationnelles de la part de la DRH
- les faux semblant de négociation avec les OS. ou de co-construction avec les DAF et les Directions opérationnelles qui sous couvert de travail en commun ne sont en réalité qu'informées d'un travail quasiment ficelé !



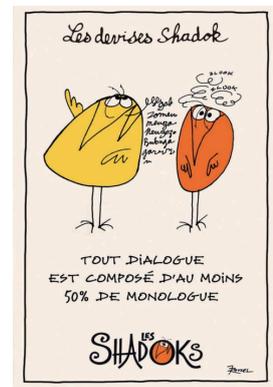
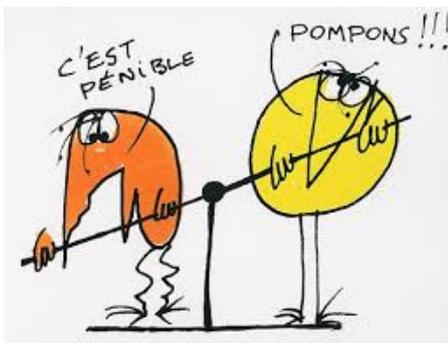
RIFSEEP ACTE 2 UN FLORILÈGE DE MESURES ANTI-SOCIALES

Les discussions engagées avec l'Administration Municipale sur les mesures constituant l'acte 2 du RIFSEEP laissent pantois. Les mesures proposées relèvent d'un libéralisme exorbitant et visent à attribuer un régime indemnitaire de façon arbitraire, en fonction d'un circuit complexe et opaque de validations. Les primes pourraient être ainsi bloquées, réduites au bon vouloir de la technocratie que la Municipalité laisse s'ancrer dans notre administration.

Ces mesures, si elles venaient à être validées, seront sources d'un accroissement des inégalités, d'une déstabilisation du tissu social et du développement de la démission silencieuse au sein des personnels.



**FACE À LA PSYCHORIGIDITÉ DE NOS INTERLOCUTEURS,
NOUS APPELONS MONSIEUR LE MAIRE À NE PAS OUBLIER
SES ENGAGEMENTS FONDAMENTAUX EN FAVEUR DE
L'AMÉLIORATION DE LA CONDITION HUMAINE Y COMPRIS
DE SES EMPLOYÉS !**



RIFSEEP ET POLICE MUNICIPALE

ENFIN UN "QUASI" RIFSEEP POUR LES POLICIERS MUNICIPAUX

Grands oubliés de la mise en œuvre du RIFSEEP, tous les cadres d'emplois de la filière police municipale sont désormais éligibles à un régime indemnitaire (nouvelle indemnité spéciale de fonction et d'engagement) structuré en deux parties : une part fixe et une part variable.

CONCRÈTEMENT AU SEIN DE LA VDM, LE PRINCIPE EST PASSÉ AU CST DU 2 OCTOBRE 2024

La Ville profite donc de ce Régime indemnitaire pour fixer les modalités de mise en place de la prime de juin aux agents de la Police qui en étaient exclus.

Seront bénéficiaires les agents publics titulaires ou stagiaires relevant des cadres d'emplois de la police municipale et bénéficiant d'un régime indemnitaire défini dans le cadre du métier exercé au sein de la Ville de Marseille.

MONTANT ANNUEL POUR UN AGENT À TEMPS PLEIN ET BÉNÉFICIAIRE DE LA TOTALITÉ DE LA DURÉE DE PRÉSENCE* :
600 € COMME POUR LES AUTRES EMPLOYÉS MUNICIPAUX

Conditions de versement : dans la mesure où les PM ont déjà perçu 420 € annuels via l'augmentation de la NBI (seule possibilité qui était ouverte jusqu'à présent) les versements seront les suivants :

- **2024 : 320 € : 180 € (600-420 perçus au titre de la NBI) + 140 € (due au titre de l'année 2023) payés en décembre 2024**
- **2025 et suivantes : 180 € (600-420 perçus au titre de la NBI) payés en juin de chaque année**

* La prime varie dès le premier jour d'absence de la période de référence. Sont considérées comme de la présence effective les périodes :

- De congés annuels, congés pris au titre du compte épargne temps, congés liés à la réduction du temps de travail ;
- De congés de maternité, congés d'adoption, congés de paternité ;
- De congés pour formation syndicale, d'autorisations d'absence et décharges de service pour l'exercice d'un mandat syndical ;
- De formation professionnelle, à l'exception de la durée du congé pour formation professionnelle.

Le montant individuel attribué à chaque agent est fixé à l'issue de la période de référence, entre le 1er juin de l'année N et le 30 mai de l'année N+1. (en 2024, la période de référence est comprise entre le 1er juin et le 30 novembre 2024 compte tenu de la majoration de NBI accordée à l'ensemble des agents pour atteindre le montant forfaitaire de 420€ et en 2025, la période de référence pour l'année 2025 sera du 1er décembre 2024 au 31 mai 2025 pour le versement de l'année 2025)

Les modalités détaillées de répartition de cette prime (mini/maxi/sujétions particulières/ critères d'attribution ...) sont en cours de discussion à la date de parution du numéro de cette gazette.

Dans ce domaine aussi, les discussions sont difficiles !

LA VALSE A 1000 TEMPS CONTINUE ...

C'est au tour du directeur du Pole restauration scolaire de la Direction de l'éducation, arrivé il y a à peine quelques mois, de nous quitter ; au moment même où la Ville de Marseille souhaite s'engager dans une remunicipalisation des cantines scolaires.



On annonce aussi le départ de l'une des DGA de la Ville d'ici la fin de l'année, et pas des moindres. La Ville, devenue un hall de gare où on ne fait plus que passer tant l'ambiance de travail y est sereine et bienveillante.....

Il semblerait que les Autorités municipales s'inquiètent enfin de cette situation et que la cause selon eux, en serait un management déficient....On peut imaginer aisément qu'il y en a bien d'autres ...



RECORD D'INSTABILITÉ BATTU - BIENTÔT 5 DGS EN 4 ANS !

Après JP.Chanal qui n'en a assuré que l'intérim (le Printemps Marseillais n'ayant pas prévu par anticipation de se doter d'un DGS lors des dernières élections), après B.QUIGNON, qui ne sera resté que 10 mois sur ces fonctions pour en partir brusquement.., après D.OSTRE qui a tenu deux ans avant de subir lui même des mesures de purge, c'est hélas au tour de P.MALET d'être contrainte de quitter son poste de DGS pour des raisons graves de santé. Nous tenons d'ailleurs à lui apporter tout notre soutien dans cette épreuve difficile.

Un cinquième DGS nous est annoncé pour la fin de l'année. Il viendrait du côté de l'Hérault, nous ont dit des indiscrétions ... et se prénommerait Olivier ... L'avenir nous dira si les rumeurs se trompent ...

Après les 25 (un peu longues...) années de Jean-Claude GONDARD, qui a détenu le record de longévité à ce poste, on peut dire que la Municipalité actuelle détient quant à elle le record d'instabilité dans ce domaine ...

Tout ça n'est pas fait pour nous aider à travailler dans un climat serein !!

ACCÈS À L'INFORMATION DÉMATÉRIALISÉE DANS LES ÉCOLES



A force de le demander depuis des années, on pensait le problème d'accès à la messagerie "Ville de Marseille" réglé pour les écoles, avec l'attribution une adresse "...@marseille.fr" pour les agents concernés, mais que nenni !

Les agents des écoles reçoivent certes bien les mails mais sont dans l'impossibilité d'en ouvrir les pièces jointes en raison des restrictions du réseau au niveau des écoles !!!

Ce qui les oblige à utiliser leur téléphone personnel pour accéder aux contenus ..

Beaucoup d'entre elles, refusent désormais d'utiliser leurs équipements personnels à des fins professionnelles, d'autant que cela leur est interdit ! Et elles ont raison !!!

De nombreux chefs d'équipe dans d'autres services disposent d'une ligne mobile professionnelle, sauf dans les écoles, beaucoup de chefs d'équipe ont un accès internet non restreint, sauf dans les écoles !!!

L'accès à des informations essentielles leur est donc interdit de fait (CDG, IDEALCO, formation professionnelle etc...)

C'est inadmissible !

Nous avons demandé la levée des restrictions au niveau des réseaux, et une ligne professionnelle pour les responsables d'équipe des écoles.



RÉORGANISATION



*Et ça continue encore et encore, et ce n'est plus le début, ça devient retors ...
(à chanter sur la musique de Francis Cabrel "encore et encore")*

Une nouvelle vague de réorganisation s'annonce pour la fin de l'année, fondée sur des considérations beaucoup plus politiques que logiques, sans tenir compte des effets délétères sur les agents concernés qui ne sont que des pions, voire pire: des esclaves, ni même de l'intérêt général !

C'est une honte !

Nous développerons nos positions de fond sur ce projet dans une gazette spéciale sous peu, mais nous pouvons déjà exprimer notre total désaccord de principe sur le peu d'informations qui nous sont parvenues ...

LA RÉORGANISATION ÇA SUFFIT !

Depuis bientôt 5 ans, ça ne s'arrête pas, on déconstruit, reconstruit, déconstruit à nouveau ce qui est à peine en cours de remise en état !

Certains services en sont à leur 5ème transformation en 5 ans !

De qui se moque-t-on ?

Où est l'efficacité pour les marseillais dans tout cela ?

Où est l'humanité pourtant tant préconisée par notre Municipalité dans d'autres domaines ?

Les agents municipaux n'ont pas à souffrir (car il y a une réelle souffrance !) des règlements de compte politiques et autres tambouilles d'arrière cours à seuls objectifs électoralistes !

ATTEINTE À NOTRE PATRIMOINE MARSEILLAIS OU SIMPLE OUBLI ?

En ayant pris connaissance du magazine interne LE POINTU distribué durant l'été, nous avons constaté que le dessin de la couverture censé représenter Marseille faisait apparaître la Basilique Notre Dame de la Garde sans la statue monumentale de la Vierge à l'enfant érigée à son sommet.

Nous ne voulons pas imaginer qu' il s'agisse d'autre chose que d' un oubli de l' artiste !!!!

Il est en plus à noter, qu'il s'agit là d'une œuvre profondément œcuménique dans la mesure où elle a été réalisée par l'architecte Henri-Jacques ESPERANDIEU de confession protestante pour le compte de l'Église catholique...

Il serait bien regrettable que les agents qui observent les pratiques de ces deux religions chrétiennes se trouvent offensés par ce que l' on va préférer considérer comme un oubli...

Et en dehors de toute considération d'ordre religieux, nous ne pouvons que regretter que ce patrimoine classé depuis 1917, soit ainsi maltraité sous couvert d'un art nouveau ... Ce n'est d'ailleurs pas la première fois qu'il est "redessiné étrangement" (cf les cartes de vœux de la Municipalité en 2022)



QUEL BILAN POUR LE DISPOSITIF RUPTURE CONVENTIONNELLE À LA VILLE DE MARSEILLE ?

Alors que l'état a mis en place un dispositif permettant d'indemniser des fonctionnaires afin qu'ils puissent quitter leur collectivité pour se lancer dans d'autres projets pour la suite de leur carrière, la ville de Marseille demeure très discrète face à notre demande de transparence sur le nombre de demandes effectuées, le nombre de dossiers acceptés....

Si nous pouvons aisément comprendre que l'administration ne soit pas tenue d'accepter chaque demande, nous aimerions disposer du process complet pour cerner l'instruction des demandes.

Pour information le dispositif touche à sa fin le 31 décembre 2025.

Bref l'omerta continue !!!



"LA PAROLE AUX AGENTS !"

"Avez-vous eu des espaces de partage dans votre quotidien d'agent ou de manager ?

Bien souvent la réponse est malheureusement non :

Non parce que "pas de temps", une absence de prospective, juste le quotidien qui s'empile sans planification ni possibilité d'analyser ce qui fonctionne, ce qui pourrait aller mieux, et bien souvent l'individualisation des missions.

Quand on est seul ou en équipe réduite ou à l'inverse en équipe à fort effectif, difficile d'envisager des échanges constructifs qui apportent une réelle amélioration aux conditions de travail.

Et pourtant les conditions dans lesquelles le travail se déroule sont bien souvent mises en avant dans tous les cas d'altération grave de la situation des agents que ce soient les accidents ou la maladie professionnelle. Dans beaucoup de cas, l'agent compense à son détriment une organisation qui aurait pu assez facilement être améliorée avec des moyens simples.

MAIS POUR CELA IL FAUT DE L'ÉCOUTE ET DE L'ATTENTION DE L'ADMINISTRATION SUR LES SITUATIONS RÉELLES DU TRAVAIL...



Qui n'a pas déjà subi un ping-pong d'échanges par différents moyens juste parce que personne n'a pu aller voir SUR PLACE ou envisager concrètement les conséquences des décisions ?

Les détails des tâches réalisées ne sont pas mineurs, mais bien majeurs pour comprendre une situation de travail. Et nouer un relationnel de qualité constructif entre agents interservices ou avec des interlocuteurs tiers, est un travail masqué non reconnu la plupart du temps par l'organisation.

D'ailleurs en éliminant plus de 80% des managers en place à son arrivée, la nouvelle Administration s'est privée non seulement de compétences, d'expertises, et de résultats, mais aussi de ces relationnels qui constituaient des réseaux essentiels pour la bonne marche des services.

Alors soignez votre écoute pour fluidifier vos conditions d'exécution des missions, et surtout exigez de vos relations de travail une écoute qualitative.



**LES DÉLÉGUÉS ENSEMBLE CFTC CFE CGC SONT À VOTRE DISPOSITION POUR VENIR VOUS RENCONTRER À VOTRE POSTE DE TRAVAIL, ÉCHANGER ET VOUS INFORMER !
SOLLICITEZ-NOUS EN CAS DE DIFFICULTÉ À VOUS FAIRE ENTENDRE."**

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

De plus en plus d'agents de catégorie A.

La direction générale de l'administration et de la fonction publique vient de publier une étude sur les caractéristiques des postes de la fonction publique en 2022. La proportion des catégorie A continue d'augmenter, en répercussion des différents dispositifs de requalification ou de reclassement. Leur part est toujours plus importante dans la fonction publique d'État que dans la territoriale et l'hospitalière.

Où sont les femmes aux postes de direction de la transition écologique ? Si, dans les études d'opinion, les femmes se montrent souvent plus engagées que les hommes en matière de transition écologique, le taux de féminisation des postes de direction liés à cette thématique dans les collectivités est inférieur à celui des autres directions.



CONGÉ PATERNITÉ

Le manque de personnel n'est pas un argument valable pour refuser un congé paternité. Le tribunal administratif de Marseille vient de se pencher sur un litige opposant un fonctionnaire à son administration au sujet de la validation des dates de son congé de paternité. Ces dates lui avaient été refusées en raison d'une "insuffisance des personnels disponibles". Pour les juges, néanmoins, il appartenait à l'administration de prendre les dispositions nécessaires pour lui permettre de prendre ce congé, "qui est prioritaire", le manque de personnel ne constituant pas "un motif légitime de refus".

RUPTURES CONVENTIONNELLES :
UN DISPOSITIF PLÉBISCITÉ PAR LES SALARIÉS

Alors même que la Ville de Marseille ne donne quasiment plus suite aux demandes de ruptures conventionnelles (cf. notre GAZETTE n° 32 de juillet 2024), leur nombre n'en finit pas de grimper dans le secteur privé .

Au premier trimestre de 2024, le ministère du Travail a recensé 132 468 ruptures conventionnelles, un chiffre record, en hausse de 3,2 % par rapport à l'année précédente. Ce chiffre s'inscrit dans la continuité de la tendance observée les années précédentes (le seuil annuel des 500 000 séparations à l'amiable a été franchi en 2022) hormis une petite pause lors de l'épidémie de COVID.

Malgré les atermoiements de la Ville en la matière, contrariant les espoirs des agents, vous trouverez ci après, un lien permettant de trouver un simulateur de calcul d'indemnité de rupture conventionnelle: <https://www.cdg25.org/le-centre-de-gestion-du-doubs/nos-services-en-ligne/>

SEUL LE COMPTE-RENDU DE L'ENTRETIEN RETRACE LA MANIÈRE DE SERVIR DE L'AGENT

■ Le préfet refuse à un agent des moyens généraux le bénéfice du complément indemnitaire annuel (CIA) pour l'année 2021, s'appuyant sur un « rapport sur la non attribution du CIA 2021 », qui lui est notifié le 29 janvier 2022. Le CIA est l'une des composantes du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel - RIFSEEP (décret n° 2014-513 du 20 mai 2014) qui reconnaît l'engagement et la manière de servir.

Le courrier indique que l'agent est parti en congé sans validation, ignore ses horaires, a des difficultés récurrentes dans la communication de ses arrêts de maladie, dans l'anticipation et la préparation des chantiers, n'a pas renseigné un outil de suivi, ni réalisé celui des chantiers confiés, abandonnant des missions en cours.

Mais l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires se fonde sur un entretien conduit par

le supérieur hiérarchique direct de l'agent, dont le compte-rendu lui est communiqué (article L. 521-1 du CGFP et décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014).

Or, l'entretien de l'agent fait seulement apparaître que sa manière de servir est « à développer » concernant la qualité du travail et l'esprit d'initiative, et satisfaisant s'agissant des qualités relationnelles, de l'engagement et du sens des responsabilités.

Pour le tribunal, seules les constatations de l'entretien professionnel pouvaient servir de base à l'appréciation de l'engagement professionnel et de la manière de travailler de l'agent. Le préfet ne pouvait pas, sans commettre d'erreur de droit, estimer que la manière de servir de l'agent ne justifiait pas l'attribution du CIA.

Cette affaire rappelle aux employeurs que l'entretien doit retracer les reproches à adresser à un agent.

TA Rouen n° 2202823 M. D du 20 février 2024.



Objet : Un au revoir et quelques réflexions avant mon départ à la retraite.

Chers collègues,

L'heure est venue pour moi de tourner la page après de nombreuses années au service de la fonction publique. Je pars avec un sentiment de soulagement, car, soyons francs, cette nouvelle ère que nous vivons n'est pas celle à laquelle j'aspirais.

Le service public que j'ai connu et servi pendant des décennies est en train de se transformer, et pas nécessairement pour le mieux. L'accent autrefois mis sur l'engagement, le dévouement, et le service à la population semble désormais relégué au second plan. Désormais, une nouvelle forme de management s'installe, une sorte de mélange nauséabond de pratiques où le sexisme est sur toutes les lèvres, et où le « wokisme » s'immisce dans chaque recoin, dénaturant les valeurs que j'ai toujours défendues.

Le plus triste dans tout cela, c'est que l'humain semble ne plus avoir sa place dans cette évolution. On ne parle plus de respect, d'écoute ou d'empathie, mais plutôt de confrontation, de divisions idéologiques, et de bureaucratie sans âme. Il ne suffit plus d'être compétent et dévoué, il faut désormais adhérer à des discours et des postures qui n'ont rien à voir avec le service public tel que je le conçois.

Je pars avec la conviction que le pire est encore à venir. Je m'inquiète pour l'avenir de cette institution que j'ai tant aimée, pour vous, mes collègues, qui devrez naviguer dans ces eaux troubles.

Mais je vous souhaite néanmoins de garder la tête haute, et d'essayer, autant que possible, de préserver l'essence de ce qui faisait notre fierté.

Merci pour les moments partagés, pour les combats menés ensemble, et pour votre amitié. Je vous dis au revoir, et vous souhaite bon courage pour l'avenir.

Amicalement

LE TEXTE D'UN
EMPLOYÉ MUNICIPAL
À SES COLLÈGUE À
L'OCCASION DE SON
DÉPART À LA RETRAITE

ET, EN ATTENDANT LA RETRAITE, PENSEZ À CES CONSEILS !

PRENDRE SOIN DE SOI AU TRAVAIL
pour une relation au travail apaisée.

Réduit le stress, les accidents,
augmente les performances, bénéfice garanti !

LA SÉDENTARITÉ C'EST QUOI ?

SUIS-JE SÉDENTAIRE ?

NON, SI JE SUIS EN MOUVEMENT AVEC ALTERNANCE D'ACTIVITÉS
OUI SI JE SUIS ASSIS
AVEC FAIBLE DÉPENSE ÉNERGÉTIQUE
ET SUR UN TEMPS LONG



QUELLE CONSÉQUENCE ?

DÉGRADATION DE LA SANTÉ ESPÉRANCE DE VIE RÉDUITE MAUX DE DOS STRESS

ET SI JE SUIS SPORTIF ÇA COMPENSE ?

2H15 DE SPORT MODÉRÉ OU 1H15 INTENSIF PAR SEMAINE
NE SUFFISENT PAS

COMMENT AGIR ?

- 1 BOUGER TOUTES LES 30MIN
- 2 RÉDUIRE LA DURÉE CUMULÉE
- 3 DEMANDER LA RÉVISION DE L'ORGANISATION DU TRAVAIL

SE LEVER

SE DÉPLACER

CHANGER DE POSTURE

MAX 5H PAR JOUR



ALTERNANCE
DES TÂCHES
DES POSTURES
AVEC DES PAUSES ACTIVES
ET RÉGULIÈRES

PENSION DE REVERSION D'UN FONCTIONNAIRE DÉCÉDÉ

Définition :

La pension de réversion correspond au versement d'une partie de la retraite d'un fonctionnaire décédé à son ou sa conjoint(e). On parle aussi de « conjoint survivant » : il bénéficie d'un pourcentage de la pension, selon que le décès de l'agent intervient alors qu'il est encore en activité professionnelle, ou après son départ à la retraite. Depuis 1975, il est possible de cumuler sa propre pension de retraite et celle reçue en réversion.



CONDITIONS POUR LES TROIS VERSANTS:

Au décès de votre conjoint, vous pouvez bénéficier d'une pension de réversion, sous certaines conditions. Vous devez avoir été marié et remplir au moins l'une des quatre conditions suivantes :

- le mariage doit avoir duré au moins 4 ans avant le décès,
- ou le mariage doit avoir été contracté au moins 2 ans après le départ en retraite du fonctionnaire;
- avoir eu un ou des enfants, avec son conjoint (dans ce cas aucune durée minimum de mariage n'est nécessaire) ;
- le mariage doit avoir été célébré avant la mise à la retraite du fonctionnaire pour invalidité si celui-ci avait une pension d'invalidité ou le décès.

Aucune condition d'âge ni de ressources n'est exigée pour percevoir la pension de réversion.

Si vous viviez en concubinage ou aviez conclu un pacte civil de solidarité (PACS) avec le fonctionnaire : vous n'avez pas droit à la pension de réversion.

En cas de divorce, le montant de la pension de réversion est réparti entre les ex-époux (en cas de mariages successifs), au prorata de la durée du mariage et à condition qu'ils ne soient pas remariés.

La réversion de la majoration pour enfants :

A la pension s'ajoute la moitié de la majoration pour enfants que percevait ou qu'aurait obtenue le conjoint décédé si vous avez élevé les enfants dans les conditions exigées du fonctionnaire soit pendant au moins 9 ans avant leur 16^e anniversaire ou avant l'âge où ils ont cessé de donner droit aux prestations familiales.

Si vous ne remplissez pas les conditions d'obtention de la majoration pour enfants au décès du fonctionnaire, vous pourrez demander cette majoration lorsque les conditions seront remplies.

Votre conjoint ou ex-conjoint avait contracté plusieurs mariages:

En cas de pluralité de mariages, la pension de réversion est partagée entre les conjoints survivants ou divorcés proportionnellement aux années de mariage avec le fonctionnaire ou le militaire.

La durée de chaque mariage, déterminée de date à date, est arrondie au nombre de mois inférieur.

Au décès de l'un des bénéficiaires de la pension de réversion, sa part peut seulement être attribuée aux enfants du fonctionnaire décédé, âgés de moins de 21 ans ou infirmes. Elle ne vient donc pas accroître celle d'un autre conjoint.

Si vous étiez divorcé et que vous vous êtes remarié avant le décès du fonctionnaire :

Vous devez remplir des conditions supplémentaires pour pouvoir bénéficier d'une pension de réversion :

- votre nouvelle union a cessé avant le décès du fonctionnaire et vous ne bénéficiez pas d'une autre pension de réversion ;
- votre nouvelle union a cessé après le décès du fonctionnaire, vous ne bénéficiez pas d'une autre pension de réversion et le droit à réversion n'est pas ouvert au profit d'un autre conjoint ou d'un orphelin.

Si vous vous remariez ou vivez maritalement après le décès du fonctionnaire:

Vous perdez votre droit à pension. Dans ce cas, le droit passe éventuellement aux enfants orphelins, s'ils ont moins de 21 ans.

Vous pouvez, sur demande, récupérer votre droit à pension en cas de décès de votre nouveau conjoint, de divorce ou encore de cessation de votre vie maritale.

Quel est le montant de la pension de réversion ?

Il est égal à 50 % du montant de la pension que percevait ou aurait pu obtenir le fonctionnaire le jour de son décès.

Ce montant peut éventuellement être augmenté de la moitié de la majoration pour enfants et de la moitié de la rente viagère d'invalidité.

En fonction du montant de la pension de réversion et des ressources, la pension peut bénéficier d'un complément permettant d'élever cette dernière au montant de l'allocation de solidarité aux personnes âgées (ASPA) prévue aux articles L815-1 à L815-6 du code de la sécurité sociale.

Les ressources sont appréciées dans les conditions prévues aux articles R815-22 et R815-23 du code de la sécurité sociale.

La pension civile d'invalidité est reversée dans les mêmes conditions que la pension civile ou militaire de retraite.

La majoration accordée au fonctionnaire pour l'aide d'une tierce personne est un avantage personnel. Elle n'est pas réversible au profit du conjoint.



Fonctionnaires de l'Etat :

Le proche est décédé alors qu'il était à la retraite :

Prévenir sans tarder le centre de retraites qui payait la pension du fonctionnaire décédé accompagné des pièces justificatives notamment de la copie de l'acte de décès du retraité par voie postale

Cette démarche entraînera la suspension du paiement de la pension du retraité et évitera ainsi d'avoir à rembourser les sommes qui pourraient être versées en trop.

Le fonctionnaire est décédé en activité :

Il faut prévenir le service de ressources humaines de l'administration ou de l'établissement où le proche exerçait son activité.

Fonctionnaires territoriaux:

Lors du décès d'un agent, les ayants-droits peuvent bénéficier, sous conditions, d'une éventuelle pension de réversion de pension retraite, versée par chacune des caisses de retraite auxquelles l'agent a cotisé. Pour les agents CNRACL, il appartient au dernier employeur d'établir le dossier de pension de réversion CNRACL et RAFF sur la plateforme e-services. La famille devra engager les autres procédures directement auprès des autres caisses, de même que pour les agents relevant du régime général et de l'Ircantec.

REVERSION DE LA RETRAITE ADDITIONNELLE

La retraite additionnelle est un revenu complémentaire par points mis en place depuis le 1er janvier 2005.

Elle a été versée au fonctionnaire:

- sous forme de rente si le nombre de points acquis était supérieur ou égal à 5 125.
- sous forme de capital si le nombre de points acquis était inférieur à 5 125, en une ou deux fois selon la date de cessation de l'activité

En tant qu'ayant droit du fonctionnaire, le veuf ou la veuve peut prétendre à 50 % de cette prestation à condition que le décédé la percevait sous forme de rente.

Elle sera versée sous forme de rente payée en même temps que la pension de réversion.

La demande de réversion de la retraite additionnelle est intégrée dans les formulaires de demande de pension de réversion. Elle est traitée automatiquement sans démarche particulière de la part des ayants-droits.

Cette prestation est gérée par l'Établissement de Retraite Additionnelle de la Fonction Publique.

Fonctionnaires hospitaliers:

La retraite de base des agents hospitaliers est versée par la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL) s'ils sont titulaires. En cas de décès, c'est également la CNRACL qui s'occupe du versement de la pension de réversion au conjoint survivant. Son montant est égal à 50 % de la retraite de base.

Quelle sont les autres caisses de retraites à contacter éventuellement ?

Selon le statut de l'agent et le déroulé de sa carrière, d'autres organismes peuvent être contactés pour faire le point sur une éventuelle réversion complémentaires à celle prévue par la CNRACL et la RAFF. Par exemple, si l'agent hospitalier a aussi travaillé dans le privé, il faut aussi se rapprocher de la CNAV (en Ile de France) ou la CARSAT (en province) pour la réversion de la retraite de base, et pour la réversion de la retraite complémentaire, l'IRCANTEC (pour les agents non titulaires) ainsi que l'AGIRC-ARRCO (pour ceux qui ont travaillé dans le privé).

Comment le conjoint (ou ex conjoint) d'un agent hospitalier décédé peut-il faire une demande de réversion ?

Le versement de la pension de réversion n'est pas automatique : il faut en faire la demande après le décès de son conjoint.

Si l'agent hospitalier était titulaire dans la fonction publique hospitalière et déjà à la retraite, la demande est à adresser à la CNRACL.

S'il était encore en activité au moment de son décès, la démarche se fait via l'établissement employeur.

Les démarches ont été simplifiées y compris pour la Retraite Additionnelle de la Fonction Publique (RAFF) pour laquelle la demande est automatisée.

Pour simplifier les démarches, il existe un guichet unique en ligne via un site pour les différents régimes (et la demande auprès de la RAFF).



TITRES RESTAURANT DÉMATÉRIALISÉS

Comment ça marche ?



Comment ça fonctionne ?

Plus de carnets papier mais une carte et/ou une application, avec pour objectif principal de soulager les restaurateurs des coûts d'envoi des titres papier et des délais de paiement trop long, mais aussi dans le but de réduire l'impact environnemental du dispositif.

La carte restaurant fonctionne selon les mêmes principes que les titres papier. Le titre dématérialisé se présente sous le format d'une carte de paiement, utilisable dans les restaurants mais aussi pour les achats alimentaires. Le plafond est de 25 €/jour. La carte est rechargée à distance, tous les mois par l'employeur. L'application mobile permet de suivre les consommations.

Avantages ?

Païement du montant exact du repas / plus de date limite d'utilisation /possibilité de faire opposition en cas de perte ou de vol

LE DISPOSITIF EST MIS EN ŒUVRE AU SEIN DE NOTRE ADMINISTRATION DEPUIS SEPTEMBRE DERNIER, AVEC POSSIBILITÉ DE REVENIR AUX TITRES PAPIER SI BESOIN. À TESTER ...

La Fédération des services publics CFE CGC a pu rencontrer Philippe CROIZON et Thierry GAROT, deux personnalités très engagées dans le combat difficile pour aider les personnes en situation de handicap ou bien comme le dit Philippe CROIZON « les personnes capables autrement ».

Ils ont créé une application gratuite qui référence toutes les places de parking réservées aux personnes à mobilité réduite ou bien en situation de handicap.

FAITES CIRCULER AUTOUR DE VOUS !



La Fédération des Services Publics CFE CGC solidaire avec l'initiative de Philippe CROIZON et de Thierry GAROT



VIP
VERY IMPORTANT PARKING



Enfin un service valide
Pour trouver une place de parking



Simplifiez la vie des personnes à mobilité réduite, et de leurs aidants. Soit 25 millions de personnes en France

Offrir une application unique, et universelle avec les places de parkings, les lieux accessibles, les toilettes etc ...



OFFRE SPECIALE RENTRÉE
2 mois offerts

02 51 25 20 23



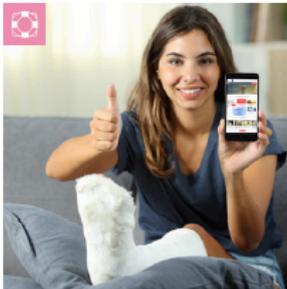
Avec AIOSanté, votre protection va bien au-delà des remboursements santé !

Services by Henner
Inclus dans la couverture santé



Contactez-nous : coordonnées page partenaires en dernière page de cette gazette

Assistance vie quotidienne



En cas d'hospitalisation ou d'immobilisation

- Aide à domicile pour le ménage, la vaisselle, la préparation de repas, dans la limite de 20 h sur 20 jours
- Service de livraison à domicile pour les repas, les courses ou les médicaments

En cas d'accident ou de maladie en déplacement

- Rapatriement médical
- Prise en charge des frais médicaux
- Prolongation de séjour pour raisons médicales

Soutien, à tout moment

- Soutien psychologique
- 5 entretiens avec un travailleur social, pour toute information relevant des droits sociaux

Les + famille

- Prise en charge des enfants, frères et sœurs et des ascendants en cas d'hospitalisation
- Soutien scolaire en ligne en cas d'hospitalisation de l'enfant
- Aide à domicile en cas de maternité complexe

En cas de décès

- Rapatriement du corps
- Prise en charge des enfants ou ascendants
- Avance des frais d'obsèques

La Téléconsultation

Un service de téléconsultation réunissant plusieurs professionnels de santé, accessible rapidement et sans se déplacer.

Accès à un large réseau de médecins généralistes, spécialistes et sage-femmes.

Les actes réalisés par les médecins :

- Consultation médicale sans surcoût
- Prescription médicale permettant l'accès à des médicaments remboursables ou au renouvellement d'ordonnance
- Possibilité d'envoi de comptes rendus au médecin traitant pour une continuité du suivi médical



L'aide aux Aidants

Des prestations spécifiquement conçues pour soutenir et accompagner les aidants et les aidés dans leur quotidien

- En cas d'hospitalisation ou d'immobilisation soudaine de l'aidant : auxiliaire de vie ou aide à domicile, portage repas, hébergement temporaire de l'aidé, ...
- Conseils et soutien dès les premiers signes de perte d'autonomie de l'aidé
- Une possibilité d'aide dans l'aménagement du lieu de vie
- En cas de besoin de répit de l'aidant justifié par un certificat médical : Aide à domicile, Présence d'un proche ou transfert de l'aidé, Soutien psychologique, ...



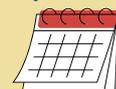
CHANGEMENT

D'ASSURANCE DE PRÊT AVEC LA LOI LEMOINE

Grâce à la loi Lemoine, vous pouvez désormais changer d'assurance emprunteur à tout moment pour économiser sur votre crédit immobilier.



Retrouvez votre conseillère
AMELIE GRANGJEAN,
le mardi 29 octobre de 13h30 à
15h30 au CMCI pour en savoir
plus.



prise de RDV : [06 49 55 15 87](tel:0649551587)
email : contactavegh-assurances.com

Ne manquez pas cette opportunité pour alléger vos mensualités !

ENSEMBLE

Ville de Marseille



NOS PARTENAIRES À DISPOSITION DES AGENTS

MUNICIPAUX



Ensemble CFTC CFE CGC
CMCI entrée C 5ème étage
2 rue Henri BARBUSSE 13001
Marseille
ensemblecgcftc@gmail.com
04 65 85 97 45

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
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



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