

ENSEMBLE

Ville de Marseille

CFE
CGC

cftc



SOMMAIRE

RIFSEEP, ET
MAINTENANT ? P 2-4

L'AGENDA SOCIAL
OU L'ARLÉSIENNE P 5-6

QUELQUES-UNES DE
NOS
REVENDECTIONS
COMPLÉMENTAIRES P 7-11

ACCIDENTS DU
TRAVAIL - CE QU'IL
NE FAUT PAS
OUBLIER p 12-13

BRÈVES UTILES P 14- 15

HUMEURS OU
HUMOURS ? P 16-17

NOS PARTENAIRES À
VOTRE SERVICE P 18



LUDOVIC
BEDROSSIAN

PASCALE
LONGHI

DANIEL
VENEZIA



PHILIPPE
ANGELELLI

MICHEL
RICCIO



WILLIAM
LONCAN

Chères et chers collègues,

Une nouvelle année a débuté , mais pas n'importe laquelle, car il s'agit de la dernière année civile complète du mandat, puisqu'en 2026, l'année sera courte pour cette municipalité, les élections municipales ayant lieu au mois de mars.

Il ne reste donc plus que l'année 2025 pour espérer voir aboutir quelques améliorations pour le personnel municipal...

Mais, si l'on s'en tient aux méthodes particulières de l'administration pour passer aux forceps certains dossiers pourtant rejetés par la majorité, à sa très grande capacité d'inertie pour ne pas répondre aux questions qui lui sont posées ou pour y répondre à côté, à sa mobilisation quasi-exclusive à réorganiser sans cesse les services, ainsi qu'à sa volonté de dégraisser désormais les effectifs après les avoir fait exploser depuis 4 ans (sans pour autant qu'on sache où sont passées les nouvelles recrues) nous pourrions rester pessimistes sur les progrès espérés en 2025.

Beaucoup de revendications formulées en début de mandat politique devaient pourtant être portées à l'agenda social qui n'est en fait jamais sorti, et ne sortira plus désormais !

Or, le nombre de CST au premier semestre 2025 est d'ores et déjà divisé par 2, ce qui signifie clairement que l'Administration ne veut plus traiter les projets d'amélioration et de modernisation de vos conditions de travail !

Nous avons donc décidé de rappeler dans ce numéro quelles revendications fondamentales restent en attente du bon vouloir de nos décideurs politiques mais aussi administratifs en guise d'un léger rafraichissement de mémoire !

Il est encore temps de s'y mettre, mais pour cela faut-il encore le vouloir !

Nous voulons espérer que c'est encore possible, avec l'arrivée d'un nouveau DGS ...

Nous, nous restons prêts à lancer le travail sur ces dossiers, nous le voulons, nous le demandons plus que fortement !

La balle est dans le camp de la Municipalité si elle espère voir redorer son blason auprès des employés municipaux...

A bon entendreur ...

Bonne lecture !

Ensemble CFTC CFE CGC

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

RIFSEEP / ACTE 2 ET MAINTENANT ?

L'encart succinct paru dans la lettre d'information des agents de janvier 2025 ne nous éclaire vraiment pas sur les suites de ce dossier , si ce n'est que : *"la réforme va conduire à la revalorisation de certaines IFSE à partir de mars..;"* et que pour le CIA, *" la situation de chaque agent sera examinée par son manager lors de la campagne d'entretiens professionnels .."*!

Pas d'info sur la cotation des postes, ni sur les réexamens individuels pourtant prévus pour tenir compte de l'expérience....

Pas de détails sur la marche à suivre pour les managers



VOICI NOTRE ANALYSE

1/ Concernant les évolutions à portée collective :

Comme nous vous l'indiquions dans notre dernier numéro, c'est en principe au cours du 1er trimestre de cette année que la DRH devrait procéder à la cotation des postes, en utilisant les 49 critères délibérés à la fin 2024..

Pour l'instant, silence radio de ce côté là, aucune nouvelle sur l'avancement de ce travail, et aucune information sur les emplois qui pourraient bénéficier d'un réajustement de leur emploi cible ...

Nous craignons que rien de bien concret ne sortira de ce qui a été annoncé, par expérience de ces dernières années où force est de constater que chaque projet démarré n'a quasiment jamais été achevé.

Non seulement nous vivons sur un champ de ruines, mais les quelques rares reconstructions, en sont restées à des fondations bancales ...

Donc, si quelques emplois vont voir leur seuil augmenter, on ne connaît pas, à la date de sortie de cette gazette, lesquels, on ne sait pas sur quels critères ni comment la cotation de ceux-ci aura été effectuée.

L'absence de transparence dans ce dossier, le pseudo dialogue social depuis des mois, et le silence depuis le passage en force de celui-ci au CST de novembre 2024 constituent une preuve de plus du désintérêt total que porte l'administration à ses personnels ...

2/ Sur les réexamens individuels :

L'usine à gaz présentée à la fin de l'année 2024, prévoit effectivement des conditions de valorisation de l'expertise et de l'expérience pour chacun des bénéficiaires du RIFSEEP (en bref, les modalités de mise en œuvre pour une éventuelle augmentation de l'IFSE à titre individuel)

EXTRAITS DU RAPPORT PRÉSENTÉ AU CST:

Le réexamen de l'IFSE est possible **"1° en cas de changement de fonctions, 2° au moins tous les 4 ans, en l'absence de changement de fonction et au vu de l'expérience acquise par l'agent, 3° en cas de changement de grade, à la suite d'une promotion"***

"... la collectivité n'est pas tenue à la suite de ce réexamen de revaloriser le montant de l'IFSE ... La valorisation de l'expérience s'apprécie dès lors au regard du poste de travail. Il s'agit d'évaluer ce que l'expérience de l'agent apporte ou fait évoluer dans l'exercice des missions quotidiennes attendues du poste..."

" ... l'appréciation de cette valorisation liée à l'expérience repose sur trois typologies de critères (non commutatifs) :

- **Niveau d'autonomie** : une autonomie accrue, la variété, la complexité et/ou la transversalité des missions confiées à l'agent.
- **Amélioration du niveau de connaissance de l'environnement de travail** : elle s'appuie sur une meilleure connaissance de l'environnement de travail.
- **Développement de l'expertise par rapport au poste de travail** : elle manifeste un approfondissement des savoirs techniques ou d'expertise en lien avec l'emploi occupé"

"... S'agissant d'un dispositif s'établissant sur l'ensemble de la carrière, cette valorisation repose sur différents niveaux. Elle est prise en compte au moment de l'entretien annuel à la demande du manager répondant à une fiche spécifique et distincte des éléments relevant plus particulièrement de l'entretien professionnel"

NOS COMMENTAIRES

Ce sont les règles de base à minima
(art 3 du décret 2014-513 du 20/05/14)

La revalorisation de votre IFSE ne sera pas automatique ! ... Autant dire, que le risque de "suites données à la tête du client" persiste !

Vous allez devoir démontrer à votre hiérarchie que vous avez fait preuve d'une évolution positive suffisante au regard d'au moins un de ces 3 critères **...Constituez vous le plus de preuves possible**

Ce sera donc à vous d'insister auprès de votre n+1, au moment de l'entretien professionnel pour qu'il demande une revalorisation de votre IFSE...

Cf. notre modèle de courrier ci-après dont vous pouvez vous inspirer et joindre à vos commentaires sur la fiche d'évaluation ..

Vous aurez toujours la possibilité de recours à la CAP si votre entretien pro ne vous satisfait pas !

RETROUVEZ LE RAPPORT COMPLET PRÉSENTÉ AU CST
EN FLASHANT CE QR CODE



Voici de quoi vous inspirer pour revendiquer un réexamen de votre IFSE ...

Bien évidemment, votre courrier doit être personnalisé, argumenté, et adapté à votre situation personnelle ... et accompagné de tous les éléments tendant à démontrer cette expérience accrue.

Il nous a été aussi annoncé qu'un manuel à destination des managers pour les aider à aborder cette question lors de l'entretien professionnel, et d'une fiche spéciale dédiée à ajouter au feuillet habituel de l'entretien ; à suivre ...

Pour démontrer vos prétentions, cherchez à vous situer sur ce schéma issu de l'usine à gaz de la DRH"

Niveau 7

- Très grand niveau d'autonomie qui permet de prendre en charge les sujets les plus techniques ou les plus complexes sans appui interne intégrant la capacité à prendre des décisions

Niveau 6

- Niveau d'autonomie sur le poste qui est manifeste dans la prise en charge de sujets techniques ou complexes en en référant à un responsable dans les prises de décisions importantes

Niveau 5

- Très haut niveau d'expertise qui permet d'appréhender le domaine d'activité dans son intégralité attesté par le suivi de formations OU une pratique professionnelle avérée

Niveau 4

- Haut niveau d'expertise qui permet de fixer les orientations du domaine d'activité en conservant une spécialité ou une dominante appliquée à son emploi.

Niveau 3

- Niveau d'expertise conforme aux attentes du poste qui ne révèle pas une compétence élargie ou un savoir faire élargi par rapport aux orientations de l'emploi.

Niveau 2

- Bonne connaissance de l'environnement de travail qui permet de prendre en charge des sujets techniques ou complexes

Niveau 1

- Appréhension correcte du contexte de travail et des attendus du poste.

contexte de travail

expertise

autonomie

Ne vous attendez pas à un miracle ! L'Administration fait tout pour ne pas faire aboutir les évolutions individuelles ! Mais , il ne faut pas baisser les bras , et lui donner ce qu'elle veut : l'abandon par usure ...

[Votre Prénom et Nom]
[Votre Adresse]
[Code Postal et Ville]
[Votre Téléphone]
[Votre Adresse E-mail]

À l'attention de Monsieur le DRH de la Ville de Marseille s/c de la voie hiérarchique [décliner tous les responsables hiérarchiques jusqu'au DGA]

Objet : Demande de reconnaissance de mon expertise professionnelle

Monsieur le Directeur des ressources Humaines,

Je me permets de vous écrire afin de solliciter votre attention sur mon parcours professionnel, tant dans mon poste actuel que dans le cadre de mon expérience antérieure.

Au fil des [durée à préciser] années passées au sein de la Ville de Marseille, mais également de [préciser les autres collectivités ou sociétés], j'ai consolidé mes compétences et acquis une expertise qui m'a permis d'évoluer de manière significative dans mes responsabilités. Aujourd'hui, grâce à cette expérience, je considère avoir développé une grande autonomie et une connaissance approfondie de notre environnement professionnel suffisantes pour justifier que mon IFSE soit réexaminée, et pour passer à un seuil supérieur

Mes performances ont été régulièrement évaluées, et je suis fier(ère) de constater une évolution significative et positive de ces évaluations sur les dernières années. Cette progression reflète mon engagement, ma capacité à apprendre et à m'adapter aux attentes croissantes de mon poste, ainsi que ma contribution à l'amélioration des résultats de mon service.

Par ailleurs, mon expérience accumulée au cours des [nombre d'années] années précédentes, dans des postes variés et enrichissants, m'a permis de diversifier mes savoir-faire et de développer des compétences transférables qui se révèlent précieuses dans mes missions actuelles.

Les résultats concrets de mon travail, comme [exemples : l'amélioration de processus, l'atteinte d'objectifs ambitieux, la satisfaction accrue des clients ou collaborateurs], témoignent de cette progression et de mon impact positif sur l'organisation.

Dans ce contexte, je sollicite votre bienveillance pour examiner avec attention mon expérience, mes résultats et les évaluations obtenues ces dernières années. Mon objectif reste de continuer à évoluer au sein de la Ville de Marseille, en contribuant pleinement à la réalisation des ambitions de notre organisation.

Je suis disponible pour échanger plus en détail sur ces éléments et les perspectives qui pourraient découler de cette reconnaissance.

Je vous remercie par avance pour l'attention que vous porterez à ma demande et vous prie d'agréer, Monsieur le DRH, l'expression de mes salutations distinguées.

[signature]



Depuis le début du mandat, on nous l'a promis sous toutes les coutures !! Un bel agenda social, pour les années du mandat qui débutait. Un rapport en ce sens a été d'ailleurs présenté au CT en janvier 2021.

On allait voir ce qu'on allait voir :

- Oui, la municipalité et sa toute nouvelle administration géniale allait enfin s'occuper des 12 000 agents municipaux abandonnés !
- Oui, des tas de nouveautés sociales allaient jaillir pour plus d'équité !
- Oui, nous allions pouvoir profiter de la modernisation, de la rénovation, et d'avancées sans précédent pour le bien être de tous !

Nous y avons cru comme tout le monde au début, et nous avons transmis notre liste de revendications qui, nous assurait-on, seraient inscrites dans la liste de ce Graal social ...

Nous avons insisté durant presque deux ans à chaque CST :

"alors le lancement des réunions de travail de cet agenda social, c'est pour quand ???",

"bientôt, bientôt, laissez-nous du temps", nous répondait-on ...

Le seul cadre sérieux qui a tenté de proposer une méthode de travail digne de ce nom a été très vite écarté, et son contrat d'un an n'a pas été renouvelé ...

SEULS CERTAINS DOSSIERS ONT ÉTÉ TRAITÉS AU FINAL ET NON SANS MAL ET AVEC UNE DÉCEPTION À LA CLEF :

- Le RIFSEEP, et sa complexité infernale, qui ne présente finalement aucun intérêt pour la très grande majorité d'entre vous, vous divise plus encore, et ne sera (peut-être) appliqué en totalité qu'à la fin 2025, avec la mise en œuvre du CIA. Il aura fallu 4 ans pour aboutir à un résultat insatisfaisant !
- La "prime "pouvoir d'achat" dont la DGA transformer nos pratiques et la DRH ne voulaient pas entendre parler initialement, que le DGS a fini par accepter de négocier sous la contrainte (CF. notre manifestation en marge d'un CT en mai 2022) et qui a abouti au grand désespoir de l'administration (celle-ci a aussi tenté au passage d'en exclure les cadres ...)
- La réorganisation qui devait normaliser, simplifier, clarifier et redistribuer les moyens et qui est la plus grande ineptie que les services municipaux aient pu connaître de mémoire des plus anciens d'entre nous, voire des plus anciens employés municipaux encore en vie à ce jour !
- Les LDG (promotion sociale et avancement de grade) : pour l'heure, ce dossier présente plus d'instabilité que d'assurance pour les agents ; les critères sont difficilement compréhensibles et s'appliquent à géométrie variable.
- La participation employeur à la complémentaire santé (qui ne couvre pas les frais liés à l'inflation et au déremboursement de nombreux médicaments) et à la prévoyance qui crée des inégalités entre vous (pourquoi n'avoir favorisé que les familles monoparentales, sans conditions de ressources ?) et qui répond insuffisamment aux textes à appliquer en 2025 et 2026.
- L'encadrement du droit de grève dans les écoles, véritable fiasco lié en grande partie, sur le fond, aux engagements de l'administration qui n'ont absolument pas été tenus, et sur la forme, à des erreurs de procédure de débutant ! (D'ailleurs, le projet de second protocole qui devait être transmis aux O.S. après l'annulation du premier n'est jamais sorti !)
- L'Égalité Professionnelle Homme / Femme devenue l'égalité professionnelle Femme/ Homme qui n'est qu'un affichage mis à toutes les sauces y compris pour les LDG, même si finalement, les grands principes annoncés ne sont pas mis en œuvre (pour preuve la dernière campagne de promotion sur certains grades)
- L'Entretien annuel d'évaluation professionnelle qui demeure incomplet et toujours aussi mal exploité, avec des décisions étonnantes lors des recours en CAP...

BEAUCOUP DE SUJETS ESSENTIELS ET SUR LESQUELS L'ADMINISTRATION S'ÉTAIENT ENGAGÉS EN DÉBUT DE MANDAT SONT RESTÉS LETTRES MORTES :



- **Le Bien-être des agents au travail**

Non seulement, rien n'a été enclenché, mais on peut rajouter des RAISONS SUPPLÉMENTAIRES DE MAL ÊTRE PROFOND : les réorganisations multiples, les relogements à la hussarde, les transferts de bureau démultipliés, la perte des procédures de base, la perte de confiance, les purges quasi générales de catégories entières de populations, les recrutements de commissaires politiques, l'aggravation des sanctions disciplinaires, les tentatives permanentes de dégraisser les effectifs par tous les moyens ...

- **La stratégie pluriannuelle de pilotage des RH et les orientations en matière de valorisation des parcours professionnels :**

C'EST LE NÉANT ! Il n'existe même pas de stratégie de pilotage des RH à l'année, il est impossible de comprendre sur quels critères s'appuie l'administration pour décider des recrutements, pour accorder des mobilités, pour choisir des candidats. Des postes sont ouverts et aussitôt refermés, des postes restent ouverts officiellement mais aucun appel à candidature n'est lancé ... Quant à la valorisation des parcours professionnels, faudrait-il déjà que nous puissions nous mettre d'accord sur la définition de ce concept, et à condition qu'on aborde le sujet..!

- **Le Repositionnement professionnel et chantier mobilité**

C'EST LE VIDE ABYSSAL ! Pas de procédure, pas de projet, et surtout pas de moyens à la DRH pour y travailler , pas de volonté affichée d'y parvenir !

- **Le Bilan sur la gestion automatisée du temps de travail :**

Celui-ci aurait permis d'ajuster des cycles, mais surtout de lancer le chantier de la semaine des 4 jours ou 4 jours et demi que nous réclamons depuis le début du mandat politique ! Or SEULE UNE EXPÉRIMENTATION MINABLE, vite abandonnée, a été tentée au sein de services techniques alors que c'est dans les services administratifs qu'il fallait entamer les essais (*amateurisme, volonté d'échouer ?...*)

- **Le Plan de déplacement de l'administration :**

Celui-ci présente un double enjeu : le développement durable, et l'amélioration des conditions de travail des agents. On devait y traiter également les moyens de déplacement mis à disposition des agents, les moyens de stationnement, la répartition efficace et équitable des véhicules de service, la mobilité douce, et le défraiement des agents qui utilisent leurs véhicules personnel à des fins professionnelles. ON ATTEND TOUJOURS !

- **Le relogement intelligent, efficace et confortable des services**

Mis à part les déménagements liés seulement aux multiples réorganisations depuis bientôt 5 ans, qui ont contraint des pans entiers de service à se regrouper de façon instable et à la va-vite, AUCUNE RÉFLEXION n'a été lancée sur les possibilité d'optimiser l'installation des services, et de leurs agents . Par contre, on a bien su entasser les agents dans des espaces ouverts, où la confidentialité n'existe plus, où le bruit dérange et où la proximité est de mise.

- **Le bilan et l'évolution du télétravail**

On attend toujours un bilan, plus de confiance, la clarification des règles d'attribution des congés partiels combinés au jours de télétravail, et ce pour éviter le traitement des demandes en fonction de l'humeur du manager, des règles "*intuitu personnae*", de la vitesse du vent ou de l'âge du capitaine.

**IL NE FAUT JAMAIS CROIRE AUX BELLES PAROLES, MIEUX VAUT CROIRE AUX BELLES PREUVES !
LA CONFIANCE SE GAGNE LORSQUE LES PROMESSES SE TIENNENT ...**

QUELQUES-UNES DE NOS REVENDICATIONS COMPLÉMENTAIRES

NOUS AVONS DEMANDÉ À L'ADMINISTRATION UN ACCORD POUR L'ADAPTATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL DES AGENTS SENIORS

(par courrier du 4 octobre 2024)

DANS UN CONTEXTE D'ALLONGEMENT DE LA DURÉE DU TRAVAIL, IL EST SOUHAITABLE DE PRÉPARER AU MIEUX LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET LE TRAVAIL EN BONNE SANTÉ DES AGENTS DE 55 ANS ET PLUS.

IL CONVIENT D'ADAPTER LES CONDITIONS D'EXERCICE DANS L'EMPLOI DES AGENTS SÉNIORS POUR TENIR COMPTE DES EFFETS DU VIEILLISSEMENT ET DE L'USURE PROFESSIONNELLE

Nous réclamons que la VDM :

- affirme le principe de non-discrimination du fait de l'âge en matière de recrutement, de mobilité interne et de promotion.
- s'engage à étudier et à mettre en œuvre des actions d'aménagement des postes de travail, notamment de leur ergonomie.
- évite aux séniors les postes à contraintes ou exigences physiques marquées ; ceux, à environnement agressif ainsi que les postes soumis à des contraintes en terme de rythmes de travail (travail de nuit, horaires décalés...)

Nous demandons que :

- Les agents de 55 ans et plus qui le souhaitent puissent bénéficier en accord avec leur hiérarchie, d'aménagements de leurs horaires de travail . Ces aménagements peuvent permettre le passage à une semaine de travail de 4 jours ou à un temps partiel. L'objectif étant de prévoir une organisation du temps de travail plus adaptée.
- Une priorité à la mobilité interne pour les agents de 55 ans. Ces derniers devraient être prioritaires pour occuper des postes présentant des contraintes horaires réduites ou permettant des aménagements des horaires de travail.
- Les agents âgés de plus de 55 ans devraient pouvoir à leur convenance, solliciter la médecine du travail pour pouvoir bénéficier d'une visite médicale et d'un accompagnement éventuel pour développer des mesures de compensation en autonomie en cas d'altération de l'état de santé.

Nous revendiquons des aménagements de fin de carrière et de transition entre activité et retraite :

- Une action de sensibilisation à la lutte contre l'arrêt cardiaque et aux gestes qui sauvent.
- L'information des agents à partir de 55 ans, de leurs droits à la retraite et des actions qui leur sont accessibles en vue de la préparation de leur retraite dans le cadre de bilans individuels.
- L'inscription dans le Plan de formation de la VDM, des actions, accessibles en priorité aux 55 ans et plus, destinées à accompagner l'agent à la transition entre vie active et retraite.

Nous préconisons la transmission des savoirs et le développement des tutorats avec :

- la priorité des candidatures des séniors aux fonctions de tuteur
- un temps consacré à la préparation et à l'exercice de la fonction tutorale.
- une formation si besoin à l'exercice de la fonction tutorale.

Nous voulons un suivi de carrière dédié aux séniors :

- des actions (reconversion professionnelle...) pour dynamiser leurs fins de carrière.

- des mesures pour les promotions internes et avancements de grade

Nous réclamons des mesures sociales :

- Accompagnement des plus de 55 ans qui sont en situation d'aidants familiaux

Nous demandons une DRH sensibilisée aux problématiques des séniors :

- Formations des agents de la DRH en charge des dossiers des séniors notamment.



LA BALLE EST DANS LE CAMP DE L'ADMINISTRATION DÉSORMAIS !



MÉDAILLES DU TRAVAIL DES SOUHAITS EN FORME DE REVENDICATION



Compte tenu de l'allongement de la durée du travail (en 2006, 80% des agents sédentaires partaient à la retraite avant 61 ans, ils n'étaient plus que 10% en 2022), il nous apparaît légitime de demander aux Autorités Municipales d'œuvrer pour la création d'une Grande Médaille d'Or récompensant 40 ans de service. Nous avons fait part de cette demande à la Présidente du CAS et à Monsieur l'Adjoint au Maire qui représente la Ville lors des CA du CAS au travers d'un courrier qui leur a été adressé en début d'année. Nous demandons donc que la demande soit effectuée auprès de la Préfecture pour les agents ayant les années de services requises ..

Nous avons aussi demandé à ce que la remise de ces médailles s'effectue en journée afin qu'une grande majorité des bénéficiaires puissent être présents.

Lors de la dernière cérémonie, ce n'est même pas la moitié des bénéficiaires qui ont pu se rendre à cet évènement .

Ce dispositif annuel exceptionnel qui se veut être un moment de rassemblement et de reconnaissance, ne remettrait pas en cause le bon fonctionnement du service public.

Ce moment de reconnaissance se veut un symbole de gratitude et de respect partagé, et ne doit pas être transformé en contrainte.

À QUAND LA FIN À LA DOUBLE PEINE DES AGENTS EN CONGÉ DE LONGUE MALADIE OU DE GRAVE MALADIE ?

Nous avons saisi le Maire et l'Administration en 2021/2022 pour signaler la double peine que doivent subir les agents atteints d'une maladie grave, placés de ce fait en Congé de Longue maladie (CLM) pour les titulaires ou en Congé de Grave Maladie (CGM) pour les contractuels et qui perdent leur IFSE de ce fait (*devant par ailleurs souvent rembourser des sommes trop perçues le temps que leur situation administrative soit traitée*).

Il nous avait été répondu par la DRH que la possibilité de maintenir l'IFSE en partie ou en totalité n'était pas réglementaire.

Depuis l'entrée en vigueur du décret n°2024-641 du 27 juin 2024, les fonctionnaires de l'État bénéficient du maintien du régime indemnitaire durant un CLM, CGM selon la modulation suivante :

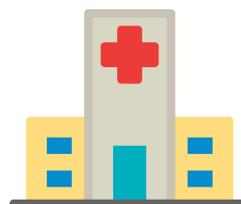
- La première année 33 % du régime indemnitaire ;
- Les deuxième et troisième années suivantes 60 % du RI.

En revanche, les primes restent suspendues en cas de placement en congé de longue durée (CLD).

Ces dispositions sont applicables depuis le 1er septembre 2024.

Dans la mesure où les règles applicables à la fonction publique d'État ont été modifiées, les collectivités peuvent décider de modifier la modulation du régime indemnitaire pendant les périodes de CLM et de CGM, dans la limite des nouvelles dispositions prévues pour la fonction publique d'État.

Compte tenu de cette évolution réglementaire essentielle, nous avons saisi le Maire pour l'inscription à un prochain Conseil Municipal d'une délibération en vue de mettre en œuvre ces règles qui protègent les agents de cette double peine.



NOUS ATTENDONS ENCORE LA RÉPONSE DU MAIRE !!!

ACCUEIL DES ENFANTS DU PERSONNEL MUNICIPAL DANS LES CRÈCHES UN EFFORT DEMANDÉ À LA MUNICIPALITÉ

Retrouvez ci-dessous le courrier adressé par nos organisations Syndicales à ce sujet



Marseille, le 28 janvier 2025

Madame Joséphine ROIG LAURENT
DGS par intérim

Objet : Amélioration de l'accueil des jeunes enfants du personnel municipal

Madame la Directrice Générale des Services,

A la suite de l'entrée en vigueur, le 1^{er} janvier 2025, des dispositions législatives confiant aux communes le rôle d'autorité organisatrice de l'accueil du jeune enfant, nos Organisations Syndicales souhaitent que la **Ville s'interroge sur une amélioration de l'accueil des jeunes enfants du personnel municipal.**

En effet, les communes ayant la charge, maintenant obligatoire, de mener une politique répondant aux besoins des enfants et des familles de leur territoire, nous souhaiterions que la Ville de Marseille examine la possibilité de réserver un certain nombre de places dans les établissements d'accueil des jeunes enfants pour les agents municipaux.

Il s'agit, de faciliter la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle, en offrant une solution de garde d'enfants à ses agents dans le cadre d'une action volontariste de soutien aux ressources humaines municipales.

Bien évidemment, cette démarche doit s'inscrire dans un cadre réglementaire et respecter les normes en vigueur, notamment le principe d'égalité entre les usagers du service public.

Nos Organisations Syndicales restent dans l'attente de votre réaction à cette proposition qui correspond à un réel progrès social envers le personnel municipal.

Nous vous prions, Madame la Directrice Générale des Services, d'accepter l'expression de nos salutations distinguées.

SECTION CFTC VILLE DE MARSEILLE	SECTION SNT CFE CGC VILLE DE MARSEILLE	
<u>Le Président</u> Ludovic BEDROSSIAN	<u>Le Président</u> Daniel VENEZIA	
<u>Le Secrétaire Général</u> Philippe ANGELELLI	<u>La Vice-présidente</u> Pascale LONGHI	<u>Le Secrétaire Général</u> Michel RICCIÓ

copie pour information :

- Monsieur Sophie GUERARD Adjointe à la Petite Enfance
- Joël CANIVAVE Président du CST / Adjoint au Maire

Ensemble CFTC CFE CGC, 2 rue Henri Barbusse 13001 Marseille
ensemblecgcftc@gmail.com 04 65 85 97 45



UNE CRISE D'ATTRACTIVITÉ INÉDITE DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Ce n'est pas la première crise d'attractivité que connaît la fonction publique, mais celle-ci semble d'une ampleur inédite. C'est en tout cas, le constat dressé par France Stratégie (organisme de réflexion rattaché au Premier Ministre) dans un rapport publié fin 2024 et intitulé " Travailler dans la fonction publique: le défi de l'attractivité".

Augmenter les rémunérations, améliorer les conditions de travail, revaloriser les avantages notamment face au secteur privé.... Les pistes proposées pour améliorer une situation alarmante nous confortent puisqu'elles correspondent à nos revendications !

France Stratégie préconise entre autre, de combiner la garantie de l'emploi avec des perspectives d'évolution et de progression.

La fonction publique doit faire face à une dégradation des conditions de travail, à une insatisfaction salariale et à une perte d'intérêt pour l'action publique.

France Stratégie préconise de restaurer l'équilibre entre ces différents aspects en agissant sur les trois leviers à la fois.

Dans ces conditions, la fonction publique souffre d'une crise de recrutement qui est contournée notamment par l'embauche massive de contractuels qui vient d'une part, précariser l'emploi public et d'autre part, créer dans certains cas, des inégalités de traitement avec les fonctionnaires titulaires.

L'importance de cette crise d'attractivité génère une spirale négative.

L'augmentation du nombre de postes non pourvus engendre une dégradation des conditions de travail des autres, ce qui entraîne une baisse de la qualité du service, créant des "conflits de valeurs" pour les fonctionnaires et nuisant, à terme, à l'attractivité de la fonction publique....

Le futur ne s'annonce pas forcément plus brillant avec un nombre de départs en retraite qui va aller crescendo et qui va donc accroître le déséquilibre entre les jeunes entrant et le nombre d'agents à remplacer. Dans un rapport publié en novembre 2024, la Cour des Comptes constatait qu'en 2022, 36% des fonctionnaires (tous versants confondus) avaient plus de 50 ans contre 31% en 2012 . Toujours selon ce rapport, la proportion des agents de plus de 60 ans a doublé entre 2010 et 2021 et en parallèle, l'age moyen d'entrée est en constante augmentation .



Nous avons interpellé sur cette question l'Administration municipale qui se comporte sur cette problématique ainsi que sur d'autres d'ailleurs, comme les "trois singes de la sagesse" : ne rien voir, ne rien entendre et ne rien dire.....

**NOUS LUI RAPPELONS QUE COMME LE DISAIT ADOLPHE THIERS,
GOUVERNER, C'EST PRÉVOIR.....**



ET LA SEMAINE DE 4 JOURS OU 4.5 JOURS ? ÇA FONCTIONNE BIEN AILLEURS ...

L'Allemagne a testé la semaine de quatre jours : 73 % des entreprises ne reviendront pas à la semaine de cinq jours

L'Allemagne vient de conclure une expérimentation d'envergure sur la semaine de quatre jours, et le verdict est sans appel : 73 % des entreprises participantes ne souhaitent pas revenir à la semaine traditionnelle de cinq jours. Cette étude pilote, menée auprès d'entreprises de toutes tailles et de divers secteurs, confirme une tendance observée dans d'autres pays ayant testé ce modèle, comme le Royaume-Uni, l'Espagne ou le Portugal. L'Allemagne, souvent perçue comme un modèle de rigueur et de productivité, semble prête à embrasser un nouveau paradigme du travail, privilégiant le bien-être des employés sans pour autant sacrifier la performance.

L'expérimentation allemande, lancée fin 2023, s'est appuyée sur le modèle "100-80-100" : 100 % du salaire pour 80 % du temps de travail, en maintenant 100 % du rendement. Ce modèle, promu par l'organisation 4 Day Week Global, a déjà fait ses preuves ailleurs, notamment lors d'un essai mené à Valence, en Espagne.

Le protocole allemand comportait deux phases : une première phase de six mois consacrée à l'analyse et à l'optimisation des processus de travail, suivie d'une seconde phase de six mois où la semaine de quatre jours était effectivement mise en place, avec une réduction de 20 % du temps de travail habituel.

Une meilleure organisation :

Contrairement à une idée reçue, la semaine de quatre jours ne se traduit pas systématiquement par la fermeture des bureaux le vendredi. L'étude allemande a exploré différentes modalités d'application : certaines entreprises ont opté pour une rotation des jours de repos au sein des équipes, permettant ainsi de maintenir une activité continue. D'autres ont privilégié une semaine de 4,5 jours, en allongeant proportionnellement les jours fériés. Cette flexibilité dans l'implémentation a permis aux entreprises de s'adapter à leurs spécificités et de trouver la formule la plus adéquate à leurs besoins.

La diversité des entreprises participantes, allant de la micro-entreprise à la grande corporation, et la variété des secteurs représentés (industrie, assurances, technologie, médias, commerce, éducation...) renforcent la portée de cette étude et la rendent particulièrement pertinente pour l'ensemble du tissu économique allemand.

Les résultats, au-delà du chiffre impressionnant de 73 % d'entreprises satisfaites, sont riches d'enseignements. Si 20 % des entreprises envisagent quelques ajustements mineurs, seulement 20 % souhaitent revenir à la semaine de cinq jours. Quant aux 7 % restants, ils restent indécis, signe que la réflexion sur l'organisation du travail est en marche.

Aucune baisse de productivité :

L'un des points cruciaux de l'étude concerne la productivité. Les résultats montrent que, globalement, celle-ci s'est maintenue, voire a légèrement augmenté dans certaines entreprises. Ce constat, déjà observé lors d'expérimentations similaires dans d'autres pays, s'explique notamment par une optimisation des processus de travail : 60 % des entreprises ont réduit la fréquence et la durée des réunions, et 25 % ont intégré de nouveaux outils numériques pour gagner en efficacité. La perception de la productivité par les employés s'est également améliorée, tout comme leur rythme de travail, malgré une charge de travail perçue comme moins importante grâce aux optimisations mises en place. Cela démontre que la réduction du temps de travail peut stimuler l'efficacité et la concentration, conduisant à une meilleure utilisation du temps de travail.

Au-delà de la productivité, l'étude s'est également penchée sur le bien-être des employés. Et là encore, les résultats sont positifs : 50 % des employés ont déclaré une nette amélioration de leur bien-être, tandis que 44 % ont constaté une amélioration, même légère. Ces chiffres traduisent une meilleure qualité de vie au travail, avec une réduction du stress et une augmentation de la motivation. Les employés ont également rapporté dormir en moyenne 38 minutes de plus par semaine et pratiquer davantage d'activité physique. L'amélioration du bien-être a également un impact positif sur la fidélisation des employés, avec un taux de rétention en hausse de huit points. Le monde du travail est en pleine mutation, et la semaine de quatre jours, loin d'être une utopie, se présente comme une alternative crédible et viable pour améliorer la performance des entreprises tout en favorisant le bien-être des employés. L'expérience allemande, par son ampleur et la rigueur de son protocole, apporte des arguments solides en faveur de ce nouveau modèle et pourrait bien inspirer d'autres pays à franchir le pas.

ALORS , DANS NOTRE ADMINISTRATION, À QUAND UN VÉRITABLE TEST, RÉEL, HONNÊTE ET SÉRIEUX POURSUIVANT LE DOUBLE OBJECTIF DU BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL ET DE LA QUALITÉ DU SERVICE RENDU ????

"ACCIDENTS DU TRAVAIL"

CE QU'IL FAUT SURTOUT NE PAS OUBLIER



Nos organisations syndicales siègent régulièrement au conseil médical, organe qui examine, entre autres points, les demandes de reconnaissance d'AT. Force est de constater que dans de nombreux cas, cette reconnaissance n'est pas accordée faute des éléments incontournables pour prouver l'AT.

Petit rappel sur les documents essentiels à présenter pour éviter le rejet certain de votre demande

Le certificat médical initial (CMI), pièce maitresse

Ce certificat médical initial permet de constater les lésions subies et leur lien avec l'accident.

1. Qui établit le certificat ?

Un médecin généraliste, urgentiste (si transport à l'hôpital) ou spécialiste consulté après l'accident.

2. Contenu du certificat médical initial

Une description précise des lésions constatées (fractures, entorses, contusions, etc.).

L'origine des blessures (en lien avec l'accident déclaré).

Une estimation de l'incapacité temporaire de travail (ITT).

Éventuellement, des recommandations pour des soins ou un suivi médical.

3. Transmission du certificat

Le certificat doit être transmis à l'administration dans le cadre de la déclaration d'accident.

Une copie peut être envoyée à l'assureur ou au service médical compétent, si requis.

4. Importance du certificat médical initial

Le certificat prouve l'existence des blessures et leur lien avec l'accident.

Il sert de base pour la prise en charge des soins et l'éventuel droit au CITIS.

En cas de complications ou des séquelles, le certificat constitue une référence pour l'évaluation de l'état de santé.

5. Points de vigilance

Le certificat doit être rédigé le plus rapidement possible après l'accident, idéalement le jour même. L'agent doit veiller à ce que toutes les blessures soient mentionnées, même les douleurs minimales au départ.



Le rôle essentiel des témoignages :

Il est impératif que vous produisiez des témoignages de votre accident, et si personne n'est présent aux alentours, ayez le réflexe d'appeler les pompiers.

Vous êtes encore trop nombreux à vous voir refuser la qualification d'un AT, faute de témoignage.

LE CONSEIL MÉDICAL SUPÉRIEUR : INSTANCE D'APPEL DES AVIS DU CONSEIL MÉDICAL EN FORMATION RESTREINTE



par notre avocat partenaire

contact: 07 63 26 22 53


AMINE TAIEBI
Avocat au Barreau

Le Conseil médical supérieur est l'instance médicale compétente en matière de contestation des avis rendus par le Conseil médical en formation restreinte.

L'article 5 du Décret n°87-602 du 30 juillet 1987 détaille les cas de saisine obligatoire, et l'on peut citer par exemple :

l'octroi d'une première période de congé de longue maladie ou de longue durée ; le renouvellement d'un congé de longue maladie ou d'un congé de longue durée après épuisement des droits à rémunération à plein traitement ; la réintégration à expiration des droits à congés pour raison de santé ; la mise en disponibilité d'office pour raison de santé, son renouvellement et la réintégration à l'issue d'une période de disponibilité pour raison de santé ; le reclassement dans un autre emploi à la suite d'une altération de l'état de santé du fonctionnaire ; en cas de contestation d'un avis médical rendu par un médecin agréé...

Lorsque l'agent souhaite contester l'avis rendu par le Conseil médical en formation restreinte, ce dernier dispose d'un délai de deux mois pour saisir le Conseil médical supérieur.

Cette saisine se réalise par courrier (recommandé de préférence), adressé au secrétariat du conseil médical.

Cette démarche est importante, car lorsque le Comité médical supérieur est saisi, l'administration doit placer l'agent dans une position conforme dans l'attente de l'avis rendu par le Conseil médical supérieur.

Selon l'article 17 du décret n°86-442 du 14 mars 1986 :

« Le conseil médical supérieur peut faire procéder à une expertise médicale complémentaire.

Il se prononce sur la base des pièces figurant au dossier le jour où il l'examine.

En l'absence d'avis émis par le conseil médical supérieur dans le délai de quatre mois après la date à laquelle il dispose du dossier, l'avis du conseil médical en formation restreinte est réputé confirmé. Ce délai est suspendu lorsque le conseil médical supérieur fait procéder à une expertise médicale complémentaire.

L'administration rend une nouvelle décision au vu de l'avis du conseil médical supérieur ou, à défaut, à l'expiration du délai de quatre mois prévu à l'alinéa précédent ».

Ainsi, si l'avis donné par le conseil médical départemental est contesté devant le conseil médical supérieur, l'autorité territoriale ne peut statuer qu'après avoir recueilli l'avis du conseil médical supérieur et doit, dans cette attente, prendre, à titre provisoire, une décision plaçant l'agent dans une position statutaire régulière (CE, 24 février 2006, n° 266462).

Toute décision prise par l'administration avant l'avis du CMS, ou avant le délai de 4 mois, serait illégale.

TEMPS PARTIEL

Un décret assouplit les conditions d'ancienneté requises afin de solliciter le bénéfice d'un temps partiel de droit ou sur autorisation. Cette simplification vise à supprimer toute condition d'ancienneté afin que les publics concernés puissent solliciter une telle formule souple de travail. Les dispositions nouvelles prévues par le décret participent à l'attractivité de la fonction publique et visent à mettre en conformité le droit de la fonction publique avec l'article 9 de la directive 2019/1158 relative à l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée des parents et des aidants. Ce décret tient compte de l'entrée en vigueur du code général de la fonction publique le 1er mars 2022 en introduisant, dans les décrets n° 91-298 du 20 mars 1991 et n° 2020-791 du 26 juin 2020, les nouveaux renvois aux articles du code général de la fonction publique en lieu et place des articles issus des lois statutaires désormais abrogées.



Le texte s'applique aux agents contractuels des trois fonctions publiques, agents contractuels à temps incomplet de la fonction publique de l'Etat ainsi qu'aux agents, fonctionnaires titulaires et contractuels, à temps non complet des fonctions publiques territoriale et hospitalière.

PENSION : RACHAT DES ANNÉES D'ÉTUDES

Un décret porte relèvement de l'âge jusqu'auquel les agents publics peuvent racheter les années d'études à tarif réduit et toilettage des modalités de liquidation du complément de pension prévu à l'article 126 de la loi n° 89-935 du 29 décembre 1989 de finances pour 1990.

Un décret fixe, comme au régime général, jusqu'au 31 décembre de l'année civile du quarantième anniversaire l'âge jusqu'auquel les fonctionnaires, magistrats, militaires peuvent racheter à tarif réduit les années d'études. Par ailleurs, il procède au toilettage des dispositions relatives au calcul et à la liquidation du complément de pension prévu par l'article 126 de la loi n° 89-935 du 29 décembre 1989 de finances pour 1990.



TITULARISATION : BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS À L'ISSUE D'UN CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Un décret modifie le décret n° 2020-530 du 5 mai 2020 fixant pour une période limitée les modalités de titularisation dans un corps ou cadre d'emplois de la fonction publique des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés à l'issue d'un contrat d'apprentissage.

Le texte aménage la procédure de titularisation des apprentis, bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés à l'issue d'un contrat d'apprentissage effectué dans le secteur public non industriel et commercial en application de l'article 91 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.



SUR LES LIMITES DU POUVOIR HIÉRARCHIQUE



Dans un récent arrêt en date du 8 novembre 2024, la Cour administrative d'appel illustre de manière détaillée le comportement répréhensible d'un manager.

On retiendra une attitude excessivement agressive et des propos dégradants relatifs à des questions d'ordre privé ou aux compétences professionnelles des agents et un traitement différencié des agents en usant des congés et de la validation de frais de déplacement comme moyen de pression.

Cette attitude managériale ayant entraîné un niveau élevé d'absentéisme et de turn-over au sein du service, deux agents ont dû entamer un suivi par un médecin-psychiatre.

Cette décision vient donc rappeler avec des exemples précis, les limites de l'exercice normal du pouvoir hiérarchique.

Dans cette espèce, ces limites ont été dépassées pour les juges, justifiant une sanction disciplinaire.

Les agents victimes d'un tel comportement ont donc tout intérêt à garder des écrits de ces échanges, ainsi que des attestations de témoins de ces faits, mais aussi des certificats médicaux.

De plus, ils doivent en informer rapidement l'administration afin que l'employeur public puisse prendre les mesures nécessaires pour d'une part, vérifier la véracité de ce comportement illégal, et d'autre part, afin que des poursuites disciplinaires soient engagées contre l'auteur des faits.

Un manager dont on se souvient toute sa vie !

Leur impact sur vous... quand il est positif :	Les qualités des meilleurs managers
1 Soutenir votre développement comme professionnel	1 Capacité de décision (même sous pression)
2 Faire progresser vos compétences	2 Proche et amical : Écoute les autres
3 Renforcer votre confiance	3 Mentor bienveillant
4 Alimenter votre motivation	4 Juste et impartial
5 Augmenter votre performance et vos résultats	5 Donne du pouvoir aux membres de l'équipe
6 Aider à votre progression de carrière	6 Digne de confiance et honnête
7 Améliorer votre satisfaction au travail	7 Communicateur clair
8 Vous respecter pour pouvoir vous exprimer en toute sécurité	8 Crée une sécurité psychologique

Soyez le manager que vous auriez voulu avoir !

ATTENTION, POUR LE JUGE, LA BIENSÉANCE DOIT ÊTRE DE MISE AU BUREAU

Le manque de savoir-vivre d'un agent a justifié à lui seul son exclusion de 3 jours, d'après un jugement du Tribunal Administratif de Chalons-en-Champagne, en date du 15 octobre 2024.

Ni le manque de soin apporté au matériel, ni l'attitude inquiétante de l'agent n'ont pu être formellement établis faute de témoignages suffisants ou de constat d'éventuelles dégradations et donc, n'ont pu donner motif à sanction.

Par contre, des témoignages circonstanciés de collègues ont révélé un comportement que le Juge a qualifié d'inapproprié dans la vie en société et au travail.

Ainsi, ces témoignages révèlent que l'agent mis en cause :

- toussait exagérément,
- éructait,
- émettait des gaz,
- crachait par la fenêtre,
- faisait ses ongles de pied,
- avait des accès de colère.

Le Juge a estimé que ces faits ainsi établis, constituaient une faute disciplinaire.



QU'ON SE LE DISE

HUMEURS OU HUMOUR ?



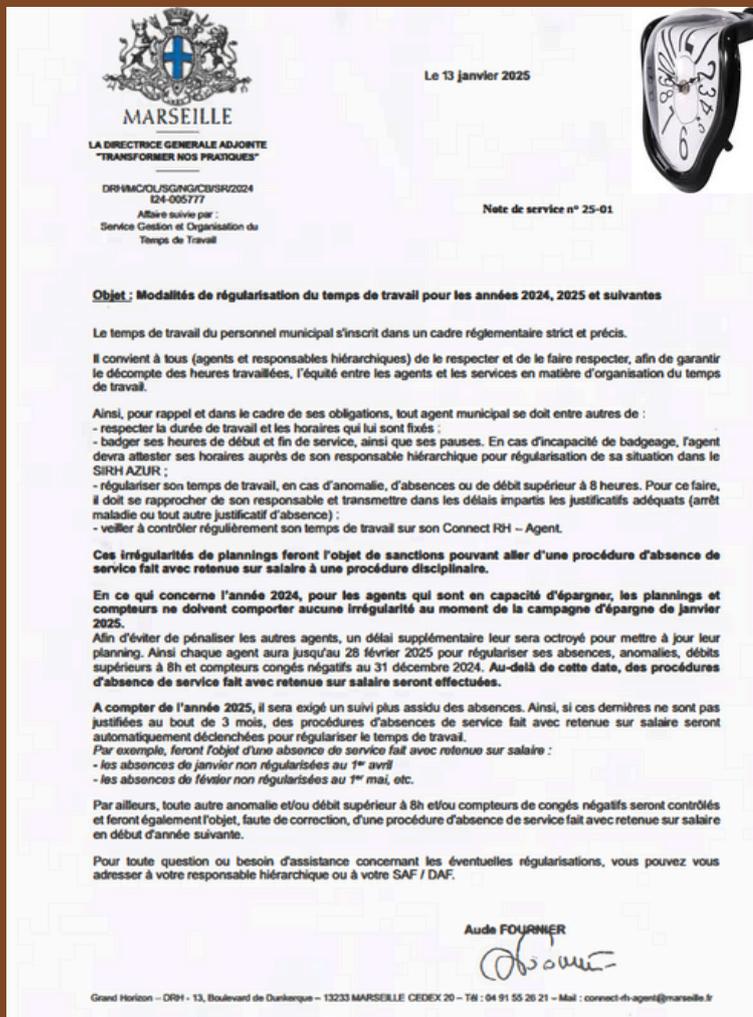
EFFET CRC ?

Incroyable cette note qui rappelle les obligations de respecter le temps de travail, dans une administration où celui-ci est automatisé et où il existe un moyen simple de le contrôler !!

Ne serait-ce pas plutôt lié à certaines de ces recrues politiques qui se croyant tout permis depuis 4 ans, criaient haut et fort que ces règles ne s'appliquaient pas à elles ? Le contrôle de la CRC en cours à la DRH les aurait peut être un peu rattrapées ?

Quand on est un agent ou cadre lambda qui bosse en respectant son statut, on respecte la règle ...

Mais c'est tellement plus facile de noyer ces particularités dans la masse en effectuant un rappel général ...



QUAND ON VOUS DIT QUE C'EST LE CHAOS !!!

De nombreux policiers municipaux ne disposent toujours pas de leur carte professionnelle à détenir obligatoirement au titre de l'art 511-27 du Code de la Sécurité Intérieure, normalement délivrée par la DRH. Il est pourtant obligatoire pour un policier municipal de présenter sa carte professionnelle à un contrevenant si celui-ci vient à lui demander de justifier sa qualification

Le nécessaire aurait été pourtant effectué au sein de leur DGA, mais le problème viendrait d'un manque de moyens à la DRH pour donner suite ...



ENQUÊTES ADMINISTRATIVES ...DE L'ART ET DE LA MANIÈRE

Pour avoir assisté à plusieurs entretiens liés aux enquêtes administratives, en soutien de collègues convoqués, nos organisations demandent fermement qu'une charte soit clairement définie rappelant à certains enquêteurs la forme dans laquelle ces échanges doivent se dérouler.

Nous avons constaté trop souvent le caractère accusatoire de ces entretiens alors que celui-ci devrait se limiter à des questions strictement liées à des faits.



ET DU TRAITEMENT DES SUITES DE L'ENQUÊTE ...

Et quand par bonheur, l'accusé est innocenté, il serait aussi plus que correct de le rétablir dans tous ses droits, notamment celui de percevoir à nouveau rapidement ses primes suspendues par mesure conservatoire, avec le remboursement de celles qui ne lui ont pas été versées depuis le début de ces mesures ! Or trop souvent, les intéressés, non contents d'avoir eu à subir une enquête, d'avoir dû se défendre, d'avoir dû prouver leur bonne foi et leur innocence, et d'avoir subi l'opprobre de l'entourage, attendent des mois qu'on veuille bien leur réattribuer leurs primes ! C'est inadmissible !

MISE À JOUR DE LA PARTICIPATION EMPLOYEUR À LA COMPLÉMENTAIRE SANTÉ "LA MAISON QUI REND FOU"

à l'occasion de l'envoi de l'attestation pour percevoir la participation employeur à la complémentaire santé/prévoyance, à l'adresse mail communiquée par la DRH, certains d'entre vous ont reçu cette réponse laconique :

Bonjour,
Veuillez remettre ce document à votre DAF, ils sont en charge de ce dossier.

Nous restons à votre disposition si besoin.

Cordialement.

L'équipe Mission Accueil

Intranet RH

> Pour un renouvellement :

Chaque année, pour conserver le versement de la participation employeur, il faut transmettre à la DRH* :

- L'attestation d'adhésion à un contrat labellisé de votre mutuelle santé et/ou prévoyance
- L'avis d'imposition pour parent isolé pour les familles monoparentales qui souhaitent bénéficier de la majoration.

Le maintien de la participation employeur subordonné à la réception des justificatifs.

* par mail à : connect-rh-agent@marseille.fr

* par courrier à l'adresse DRH : 13, boulevard de Dunkerque 13233 MARSEILLE CEDEX 20

pas question d'incriminer nos collègues de la DRH qui ont répondu, mais plutôt les évolutions de procédures qui n'auraient été communiquées à personne

EN ATTENDANT, VOUS ÊTES ENCORE NOMBREUX À NE PAS AVOIR PERÇU VOTRE PARTICIPATION EMPLOYEUR ...

UN NOUVEAU DGS ?

Annoncée déjà depuis une semaine dans certaines DGA, et confirmée par la presse, l'arrivée prochaine de notre futur DGS serait prévue en mars 2025.

Souhaitons lui bonne chance, et souhaitons nous un vrai patron qui arbitrera comme il se doit chaque fois que ce sera nécessaire !

à suivre

sacré boulot en perspective



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



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



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



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



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



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



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



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

ASSURANCES



Assurance
habitation / auto / santé

contact :
elaurent@gmf.fr
0607055637

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



07 89 51 72 98

Centre Médical
Les Cadenettes
4 bis rue Jean Aicard
13170
Les Pennes Mirabeau
pachecus.caroline@orange.fr
www.carolinapachecus.psychotherapie.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



contact :
transmedtour.fr 06 23 25 60 44