



ENSEMBLE



VILLE DE MARSEILLE



SOMMAIRE

Violences au travail	Page 2
Protection fonctionnelle	Page 3
Droit de retrait	Page 4
La Loi 3DS	Page 5
Réorganisation	Page 6
Organigramme	Page 7
Billet d'humeur	Page 8
Infos pratiques / clin d'oeil	Page 9
Mobilité	Page 10
La Loi Lemoine (assurance de prêt).....	Page 11
Nos partenaires	Page 12
La fable du printemps	Page 13
Les aventures de Marcel Cristo	Page 14

Chères et chers collègues

Cette gazette de printemps paraît dans un contexte encore bien singulier!

A peine sortis de la crise sanitaire (quoi que ...) nous voilà tous plongés comme des millions d'européens dans une crise politique avec des menaces qu'aucun d'entre nous (à l'exception des anciens de nos familles encore de ce monde) n'a ainsi connues...

Nous affichons notre soutien sans faille aux réfugiés ukrainiens plongés dans ce désastre.

Cette situation nous inspire aussi les réflexions suivantes:

- la priorité devrait être donnée à la négociation et à la discussion fondées sur des valeurs de liberté, de transparence et d'honnêteté pour atteindre des objectifs sensés, dans toutes les circonstances de la vie, tant personnelles, que professionnelles ou politiques;
- les petits chefs en tous genres qui nous entourent (politiques et/ou fonctionnaires) et qui oppriment leur entourage, ne sont finalement à échelle réduite que des petits dictateurs voulant imposer leur vision du monde sans aucun respect pour leurs prochains; leur attitude ne sera jamais acceptable, ni crédible;
- à défaut de discussion, la résistance aux pressions, aux menaces et actions iniques est légitime et finit toujours par payer. Il faut être patient, déterminé, et négocier sans relâche ...

S'il nous appartient donc de relativiser toujours nos situations quand on sait qu'ailleurs, c'est la vie qui est en danger immédiat, nous ne devons pas baisser les bras pour défendre nos conditions de vie et de travail, ni courber l'échine face aux menaces de toutes sortes.

Ensemble CFTC CFE CGC

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



La violence déjà quotidienne depuis plusieurs années au sein des services qui accueillent du public, a pris une ampleur inquiétante ces derniers temps avec notamment l'agression d'un agent de la crèche Capelette, suivi d'un tag très menaçant au centre de vaccination Louis Astruc, et pour couronner le tout d'une tentative d'assassinat sur un policier municipal devant l'HDV.

Nos représentants au CHSCT se sont rendus chaque fois très rapidement sur les sites pour soutenir les agents et ont également adressé des demandes d'action concrète à l'Administration.

Nous saluons les initiatives du DGS et du Maire qui se sont déplacés pour chaque incident en apportant leur soutien aux agents choqués.

Des engagements ont été pris en terme de moyens pour équiper les services et les agents. Nous avons demandé lors du CT du 30 mars dernier à être associés au suivi de la mise en oeuvre de ces mesures.

Le monde se radicalise dans tous les domaines et les usagers du service public sont de plus en plus nombreux à se défouler sur les fonctionnaires pour faire face à leurs propres angoisses et /ou la perte des valeurs de respect d'autrui.

Il est aussi fort probable que ces raisons sociétales se conjuguent à une organisation interne parfois défaillante et à des procédures lourdes et des moyens insuffisants.

C'est pourquoi, il nous paraît essentiel de prévenir plutôt que guérir et de travailler bien en amont à l'amélioration des moyens à fournir à tous ces services en contact avec le public: des renforts, des formations, une communication à destination du public, l'association des usagers des services sur leurs attentes par exemple!

N'oublions pas non plus que les agents ont droit à la protection fonctionnelle de l'Administration (cf page suivante) et que le droit de retrait n'est pas un outil à utiliser à tout bout de champ (voir ci-après)

PROTECTION FONCTIONNELLE

- Les risques contre lesquels les agents publics sont protégés :

- les atteintes volontaires à l'intégrité de la personne,
- les violences,
- les agissements constitutifs de harcèlement,
- les menaces,
- les injures,
- les diffamations
- ou les outrages dont ils pourraient être victimes sans qu'une faute personnelle puisse leur être imputée.
- Lorsqu'ils font l'objet de poursuites pénales ou civiles (à l'occasion de faits commis dans l'exercice de leurs fonctions et qui n'ont pas le caractère d'une faute personnelle détachable de l'exercice de leurs fonctions)
- contre des condamnations civiles prononcées en raison d'une faute de service.

- L'Administration peut-elle refuser sa protection à un agent ?

Dès lors que les conditions sont remplies l'administration a, en principe, l'obligation d'accorder sa protection à l'agent concerné, alors même que son comportement n'a pas été totalement irréprochable. L'administration peut refuser à son agent le bénéfice de la protection fonctionnelle si l'intérêt général le justifie.

- Quels agents ont vocation à bénéficier de la protection fonctionnelle ?

L'ensemble des fonctionnaires (stagiaires, contractuels, mais aussi anciens fonctionnaires et détachés pour des faits survenus lorsqu'ils agissaient en qualité de fonctionnaires. Egalement pour la personne avec laquelle l'agent vit en couple, à ses enfants et à ses parents.

- Quelle est l'autorité compétente pour accorder le bénéfice de la protection ?

La collectivité publique qui emploie les agents à la date des faits en cause ou des faits ayant été imputés de façon diffamatoire au fonctionnaire.

- Comment faire une demande de protection fonctionnelle ?

Courrier motivé et détaillé adressé au service compétent sous couvert de sa hiérarchie.

Si accord de l'administration, la réponse doit préciser les modalités de protection accordée, si refus, la réponse doit être motivée.

- Quelles mesures de protection peuvent être mises en œuvre ?

- Réalisation d'actions de prévention et de soutien pour éviter la réalisation d'un dommage pour l'agent ou toute aggravation du préjudice, assurer la sécurité, le soutien et la prise en charge médicale de l'intéressé.
 - Indemnisation du préjudice subi, avant même qu'une éventuelle action contentieuse soit engagée à l'encontre de l'auteur de l'attaque.
 - Paiement de dommages et intérêts dans le cadre de la procédure juridictionnelle (civile ou pénale).
 - Prise en charge des frais et honoraires d'avocat exposés par les agents publics ou anciens fonctionnaires, ou leurs ayants droit, dans le cadre des instances civiles ou pénales (dans la limite du budget accordé).
- L'agent est libre du choix de son avocat. S'il le désire, l'administration peut néanmoins l'accompagner dans le choix de son défenseur.

Droit de retrait , il s'agit de ne pas de faire n'importe quoi !

Les évènements violents que nos collègues ont rencontrés ces derniers mois ont conduit un certain syndicat à les pousser à faire jouer leur droit de retrait.

ATTENTION, il faut bien connaître les conditions de l'exercice de ce droit et ne pas faire prendre de risques inconsidérés aux agents: les conseillers ne sont pas les payeurs!

Ce d'autant plus quand l'Administration met en place les procédures de dialogue adaptées et que le CHSCT (notamment nos représentants..) intervient vite.

Comment peut-on rester crédible quand on menace du droit de retrait un vendredi après-midi pour une agression survenue le lundi qui a précédé?

C'est comme cela que l'on discrédite ceux que l'on doit au contraire soutenir...

Ce que disent principalement les textes

Le droit de retrait consiste en la possibilité offerte à tout agent de quitter son poste de travail dans les circonstances suivantes :

Il a un motif raisonnable de penser qu'il se trouve exposé à un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé

Et/ou il constate une défectuosité dans les systèmes de protection.



Il convient de respecter une procédure:

L'agent qui se trouve dans une situation de travail présentant un danger grave et imminent en alerte immédiatement son chef de service et peut se retirer d'une telle situation.

Il peut aussi informer un représentant du personnel au CHSCT. Celui-ci alerte immédiatement le chef de service et consigne l'événement dans un registre spécial tenu, sous la responsabilité du chef de service. Ce registre des dangers graves et imminents est tenu à la disposition des membres du CHSCT, des inspecteurs santé et sécurité au travail et de l'inspection du travail.

Tout avis figurant sur ce registre doit être daté et signé et comporter les informations suivantes :

Indication des postes de travail concernés

Nature et cause du danger

Nom de la ou des personnes exposées

Mesures prises par le chef de service pour y remédier.

Le chef de service procède immédiatement à une enquête, s'il y a lieu avec le représentant du CHSCT qui lui a signalé le danger, et prend les dispositions nécessaires pour y remédier. Il informe le CHSCT des décisions prises.

En cas de divergence sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser, le CHSCT est réuni dans les 24 heures....

L'administration décide des mesures à prendre après avis du CHSCT...

Aucune sanction et aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un agent ou d'un groupe d'agents qui se sont retirés d'une situation de travail qui présentait un danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé.

L'administration ne peut pas demander à un agent de reprendre son activité si un danger grave et imminent persiste, notamment en raison d'une défectuosité du système de protection....

LA LOI 3DS TRANFERT DE COMPÉTENCES À LA VILLE DE MARSEILLE ...?



Les parlementaires sont parvenus à un compromis en Commission Mixte Paritaire le 31 janvier 2022 sur le texte relatif à la différenciation, décentralisation, déconcentration et ... mesures de simplification de l'action publique locale dite "Loi 3DS"

Le vote définitif de cette Loi 3DS est donc intervenue avant les élections présidentielles.

Cette loi prévoit:

- La disparition des Conseils de territoire de la Métropole dès le 1er juillet 2022
- La possibilité de retour aux communes de certaines compétences de proximité

Ainsi, la Ville de Marseille, a, d'ores et déjà, revendiqué le transfert de la compétence tourisme ainsi que celle du domaine de la voirie d'intérêt communal et ses accessoires, y compris la propreté des voies concernées.

Ces transferts qui concernent plusieurs centaines de millions d'€ en terme de budget et quelques centaines d'agents, seraient engagés à compter du 1er janvier 2023 de manière échelonnée.

Nos organisations syndicales vont rester très vigilantes sur les conditions de ces transferts et sur leurs conséquences sur l'administration municipale qu'il va falloir forcément adapter

Nous manquons déjà de beaucoup de moyens, d'une organisation claire et fonctionnelle, de projets identifiés dans la plupart de nos domaines fondamentaux. Nous ne pourrions pas accepter que cette situation empire à la suite d'une décision politique qui ne règlera pas plus le problème de la propreté tant qu'un syndicat en décomposition continuera à vouloir faire sa loi.

RÉORGANISATION / QUOI DE NEUF ?

Progressivement, et lentement, l'Administration se structure.

A chaque CT, nous sont présentés des nouveaux organigrammes de directions en cours de refonte.

Les négociations sont parfois difficiles... notamment pour faire admettre à certains directeurs (souvent ceux qui n'ont pas eu à candidater ...tiens tiens ...?) **que les organisations doivent être fondées sur les missions et non élaborées pour des personnes !!!**

Il est important de noter que ces organigrammes ne doivent normalement pas être présentés en dessous du niveau des services.

C'est une volonté du DGS et de la DGATransfo **de laisser la liberté aux directeurs, chefs de pôle et chefs de service de déterminer plus en détails l'organisation interne de chaque service par la suite** . Nous partageons cette approche qui a le mérite de vouloir associer les chefs de service...

Souhaitons que la date de fin juillet pour finaliser cette étape 3 (après l'étape 1 des DGA et l'étape 2 des directions) sera respectée... Il devient en effet de plus en plus difficile de déterminer qui fait quoi, d'autant plus qu'il n'existe aucun organigramme mis à jour après chaque CT, comme nous l'avons pourtant réclamé à plusieurs reprises!

C'est pourquoi, nous avons décidé de publier le notre (cf page suivante) **Il n'a rien d'officiel mais donne une idée un peu plus précise de ce que est notre administration à la date de publication de cette gazette!**

Le DGS a confirmé sa volonté de publier les postes de responsables de pôle et donc de les ouvrir aux candidatures. **Il est bien regrettable que soient d'ores et déjà annoncées les identités des responsables de certains pôles ...**



Les fonctionnels, grands perdants de la réorganisation...

Depuis plus d'une année, on réorganise à tout va!

On transforme, on crée et on recrute beaucoup de chargés de mission "politiques" et quelques renforts opérationnels.

Et les fonctionnels dans tout ça?

Certes, la réforme des DAF et des SAF est aussi destinée à optimiser les moyens éparpillés dans les directions; mais il reste beaucoup d'inconnues en terme de partage des compétences entre DAF et SAF qui génèrent interprétations douteuses, incertitudes et inquiétudes; et en attendant difficultés de fonctionnement...

ET du côté des directions fonctionnelles, il faut bien constater que les renforts sont loin d'être prioritaires...

Or comment soutenir les opérationnels sans appui fonctionnel décent ?

Il serait temps que les directions fonctionnelles soient traitées avec toute l'attention qu'elles méritent!

Mesures d'accompagnement des cadres touchés par la réorganisation!

Nous le demandions depuis presque un an

- Accompagner les cadres "assis entre deux chaises" du fait de la réorganisation
- Ne pas les laisser seuls dans ce bouleversement
- Ne pas les laisser perdre en pouvoir d'achat du jour au lendemain en leur maintenant ce que nous avons appelé le "filet de sécurité"



C'est fait..!

- Une note de service du DGS du 28 mars 2022 officialise la démarche d'accompagnement individualisé et personnalisé et l'information a été répétée lors du CT du 30 mars par la DGA "Transformer nos pratiques"
 - Un numéro d'appel unique est mis à disposition: 04 91 55 18 00
 - La note annonce également le maintien du régime indemnitaire pendant 6 mois en cas de changement de fonction qui ne permet pas le maintien du régime indemnitaire.
- Merci au DGS d'avoir enfin formalisé ces accords passés en juin dernier, à notre demande!

Notre organigramme "système D" officieux du 30 mars 2022 !

Situation « constatée » au 28 mars 2022		DIRECTIONS GÉNÉRALES ADJOINTES	
<i>(document non officiel, en attendant un organigramme officiel)</i>		<i>En attente du prochain Comité Technique du 30 mars 2022</i>	
Directeur Général des Services : Didier Ostré			
Direction Générale des Services - Direction d'Appui Fonctionnel de la DGSE, - Direction du protocole - Direction de la Communication Externe - Direction de la Performance publique et de l'Évaluation - Inspection Générale des Services, - Mission Relations Internationales, - Mission d'Expertises - Mission d'Appui à la DG		« LA VILLE PLUS JUSTE, PLUS SÛRE ET PLUS PROCHE » DGAJSP Didier Ostré - Direction d'Appui Fonctionnel de la DGAJSP - Direction de la Sécurité et de la Tranquillité publiques - Direction des Solidarités, de la Santé et de l'Inclusion - Direction de l'Action Sociale - Direction de la Relation Citoyenne et de la Proximité - Mission d'Ingénierie et d'Appui	
« LA VILLE PLUS VERTE ET PLUS DURABLE » DGAVD Yannick Tondut - Direction d'Appui Fonctionnel de la DGAVD, - Direction du Logement et de la Lutte contre l'Habitat indigne (2 pôles) - Direction de la Protection de l'Environnement et de la Transition écologique - Direction de l'Animation de l'Espace public et « de la mobilité » - Direction des Stratégies foncières et patrimoniales - Direction de l'Architecture de la Valorisation des équipements et de leurs usages - Direction de l'Urbanisme réglementaire - Direction du Développement économique et de l'Emploi - Mission Projets Urbains		« MAITRISER NOS MOYENS » DGA2M Joséphine Roig-Laurent - Direction d'Appui Fonctionnel de la DGA2M, - Direction des Affaires Juridiques et des Assemblées - Direction de l'Achat et de la Commande publique - Direction des Finances - Direction des Projets partenariaux - Direction des Services Généraux - Direction du Transport et des Véhicules - Mission Contrôle de Gestion	
« LA VILLE DES PETITES MARSEILLAISES ET DES PETITS MARSEILLAIS » DGAPM, Claire Sorrentini - Direction d'Appui Fonctionnel de la DGAPM, - Direction de la Petite enfance - Direction de l'Éducation - Direction de la Jeunesse		« LA VILLE PROTÉGÉE » DGAP Patrick Augier - Direction d'Appui Fonctionnel de la DGAP, - Bataillon de Marins-Pompiers de Marseille - Direction de la Protection des Populations et de la Gestion des Risques	
« TRANSFORMER NOS PRATIQUES » DGATransfo Aude Fournier - Direction d'Appui Fonctionnel de la DGATransfo, - Direction des Ressources Humaines - Direction des Relations Internes - Direction de la Transition Numérique, - Direction des Systèmes d'Information - Lab' de l'innovation et de la conduite du changement		« LA VILLE DU TEMPS LIBRE » DGATL Brigitte Proucelle - Direction d'Appui Fonctionnel de la DGATL - Direction de la Culture (et « Mission cinéma ») - Direction des Sports - Direction de la Mer - Direction des Parcs et Jardins - Direction des Grands Équipements - Direction de la Gestion des Événements	

Mission Plan École d'Avenir, DGA Plan École, DGA Christophe Pierrel
 Direction d'Appui Fonctionnel de la DGAPE



Ce document n'a aucune valeur officielle; il est destiné à vous informer à minima sur l'organisation de notre Administration faute de disposer d'un organigramme ne serait-ce que provisoire



LA DÉFIANCE A CHANGÉ DE CAMP

Et dire que beaucoup d'entre nous, notamment chez les cadres, avaient mis de grands espoirs dans le changement de Municipalité, pour enfin mettre du mouvement dans une Administration municipale qui n'en donnait plus que l'illusion...

La déception est à la hauteur de cet espoir...

Après avoir vécu comme un KO la défiance clairement affichée envers les agents municipaux en place, force est désormais de constater que l'inexpérience associée à cette suspicion a créé une "Administration carphanaüm", un lieu de grande confusion reformant aujourd'hui des centres de pouvoir entassés pêle-mêle sans ordonnancement; un endroit de désordre.

Avec cette pagaille juxtaposée à une très longue phase de réorganisation, au cours de laquelle on rejette les mises en garde sur les erreurs du passé, l'Administration s'encalamine dans une inertie dangereuse....

La défiance a changé de camps!

le peu d'intérêt porté à la coconstruction d'un projet d'administration voulu par les autorités, d'ailleurs sans avoir cherché à connaître ce qui avait fait échoué les 3 précédents projets comparables lancés durant la dernière décennie, est symptomatique de la position d'attentisme qui est désormais celle des fonctionnaires municipaux.

*"il faut être fier
d'avoir hérité de
tout ce que le passé
avait de meilleur
et plus noble.
Il ne faut pas
souiller son
patrimoine en
multipliant les
erreurs du passé"*

GANDHI



Erreur quand tu nous tiens !...

Mais qu'est-ce qui pousse notre Administration à rejeter parfois de façon véhémente nos observations sur les erreurs du passé qu'il vaut mieux ne pas reproduire ???
Pourquoi tant d'agacement? Alors que nos remarques ne visent qu'à aider à la construction d'une organisation stable et efficace...
Nous vivons étrangement dans le déni du passé au risque de commettre exactement les mêmes bévues, avec les mêmes effets négatifs...
Serait-ce encore le reflet de la défiance vis à vis de ceux qui possèdent la mémoire de notre administration ?

INFOS PRATIQUES / CLIN D'OEIL / ZOOM...



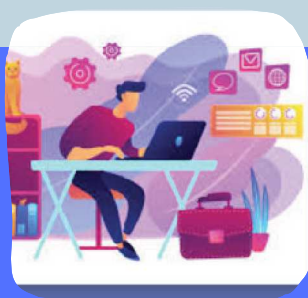
Télétravail

La mise à jour du règlement sur le télétravail a été présentée au CT du 30 mars dernier.

Nouveautés positives:

- Télétravail possible pour les agents à temps partiel, avec quotité à respecter (1 jour pour les TP de 60 et 70% et 2 jours pour les TP de 80 et 90%, avec dérogation possible au seuil de présence minimale pour raisons de santé)
- Dérogation possible au seuil minimal de présence pour les femmes enceintes et pour les agents éligibles au congé de proche aidant prévu **par le code du travail**
- Dérogation possible pour les agents à mi-temps thérapeutique après avis de la médecine du travail
- Possibilité de télétravailler de façon occasionnelle pour la 1/2 journée, pour des raisons professionnelles ou personnelles
- la DRH pourra se saisir de tout litige ou situation de blocage
- Pas de limite de jours pour les agents en situation médicale particulière ou RQTH

Le nouveau règlement sera diffusé dans son intégralité sous peu.



Clin D'OEIL à nos collègues policiers municipaux qui ont eu à encaisser au mois de mars une grave agression suivie du décès de l'agresseur .
Tant pour notre collègue blessé qui a été contraint de se défendre que pour le corps entier de la PM, cette épreuve a été terrible.
Même formé et aguerrri à la violence, c'est humainement difficile à supporter

Le congé de proche aidant remplace le congé de soutien familial depuis 2017.

Il permet de cesser temporairement son activité professionnelle pour s'occuper d'une personne handicapée ou faisant l'objet d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité.

La personne accompagnée par le salarié, qui présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité, peut être une des suivantes :

- La personne avec qui le salarié vit en couple : Mariage, Pacs ou concubinage (union libre)
- Son ascendant : Personne dont on est issu : parent, grand-parent, arrière-grand-parent,..., son descendant : Enfant, petit-enfant, arrière petit-enfant, l'enfant dont elle assume la charge (au sens des prestations familiales) ou son collatéral jusqu'au 4e degré (frère, sœur, tante, oncle, cousin(e) germain(e), neveu, nièce...)
- L'ascendant, le descendant ou le collatéral : Frères, sœurs d'une personne et enfants de ces derniers (collatéraux privilégiés) ainsi qu'oncles, tantes, cousins, cousines (collatéraux ordinaires) jusqu'au 4e degré de la personne avec laquelle le salarié vit en couple
- Une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente. Le salarié intervient à titre non professionnel pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

MOBILITÉ / ÇA CHANGE ... À VOIR.....? À SUIVRE...

Les modifications des modalités de traitement des demandes de mobilité, précisées dans la note du DGS en date du 22 mars 2022 permettront aux agents de faire librement acte de candidature sur les postes ouverts, sans passer par la voie hiérarchique, et avec un délai de départ ramené à trois mois maximum.

Aucune organisation syndicale semble n'avoir été associée à cette décision.

Cela paraît être une avancée majeure pour les agents...

Cependant, il convient absolument que dans le même temps, l'Administration engage le chantier de la révision du processus complet de mobilité, afin que cette mesure "isolée" ne produise pas un chaos dans certains services.

En effet, telle quelle, cette disposition va générer de grosses difficultés de fonctionnement au sein des services ou directions. celles-ci verront partir leurs agents sans remplacement concomitamment ou annoncé dans un délai restreint. Il ne faudra pas venir demander des comptes aux managers concernés, dépouillés de leurs moyens en RH, si le service rendu n'est plus à la hauteur...

La tentative de réduire la mobilité à 4 mois maximum par le passé avait échoué très vite pour ces mêmes raisons de traitement du problème de façon partielle...

Souhaitons-nous à tous que l'on ne reparte pas dans les mêmes errements...



Notre partenaire a étudié pour vous ...

Le changement d'assurance de prêt...



AVE HG
CONSEILS
GAGNER EN POUVOIR D'ACHAT
EN RENÉGOCIANT VOS
ASSURANCES
CONTACT@AVEHG-ASSURANCES.COM
06 49 55 15 87



Faire des économies n'a jamais été aussi simple, grâce à la Loi « Lemoine », qui facilite le changement d'Assurance de Prêt.

Les grands changements apportés par cette réforme sont :

- La possibilité de résilier son contrat d'assurance à tout moment et sans frais => entrée en vigueur le 1er juin 2022 pour les nouveaux contrats et le 1er septembre 2022 pour les contrats en cours.
- La suppression du questionnaire de santé pour les prêts immobilier inférieurs à 200.000 € (s'applique par assuré et sur la totalité de l'encours de crédit) et dont le remboursement a lieu avant le 60ème anniversaire de l'assuré => entrée en vigueur le 1er juin 2022
- Un droit à l'oubli qui passe de 10 ans à 5 ans pour certaines pathologies (cancer et hépatite C)

N'hésitez pas à demander un comparatif, afin de déterminer gratuitement l'économie à réaliser : (entre 7000 et 20 000 €)

Votre Conseillère, partenaire de nos organisations syndicales, est à votre disposition.

Seuls deux documents vous seront demandés, votre tableau d'amortissement et l'offre de Prêt immobilier, pour la réalisation de votre étude.

Les honoraires sont gratuits, pour les agents venant de la part de nos organisations syndicales.



Agence à MARSEILLE
1 rue François MOISSON 13002
09 69 32 21 39
marseille@mutuelle-msp.fr



Monsieur Cyrille VILA 06 31 25 87 97
cyrille.vila@mgas.fr
Agence Marseille:
42 rue des Moussets 13008



contact@aiosanté.fr
tel: 02 21 25 20 23
1 rue Marcel Paul - BP 80615 -
44006 NANTES Cedex 1



CONTACT@AVEHG-ASSURANCES.COM
06 49 55 15 87



Sur les pages suivantes:

- *la Fable du gabian et du Rat*
- *Le premier volet des aventures de Marcel CRISTO, fonctionnaire municipal*



Le gabian et le rat

Un gabian et un rat discutaient enjoués
Du chef des Coucous, qui toujours affairé,
Leur servait d'excellents et copieux repas
Poubelles, conteneurs ou divers papiers gras.



Quelle aubaine, cet oiseau ! disait le gabian
Quel ami, ce coucou qui nous offre restaurant !
Les lieux sont encore sales, malodorants
Pour les habitants, les citoyens payant.

Le roi a bien fait de le prolonger d'une année
Alors qu'il devait en principe se retirer l'an passé.
Il peut ainsi nous servir sur un plateau
La bonne saleté, les déchets qu'ils nous faut !

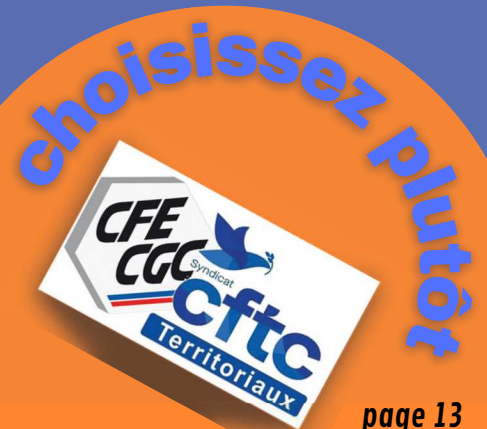


Pas d'inquiétude, dit le rat, il est encore aux manettes
Il continue de manipuler toutes ses marionnettes
Peu importe l'intérêt général dont il ne se soucie pas
Tant que régulièrement il nous sert nos repas !



Septuagénaire dans deux ans, il signe et persiste entêté
A vouloir les employés toujours représenter.
Lui qui n'a au final quasiment jamais travaillé
Par son grade d'ingénieur totalement obsédé
Seulement par le pouvoir et la gloire attiré
Il ne sait décidément que fournir des déchets...

Que souhaitez vous employés municipaux ?
Vous faire encore représenter par ce vieil oiseau
Qui œuvrant avec ses inutiles lieutenants,
Préfère au bien commun , l'intérêt des rats et gabians?



Marcel Cristo et le parapheur maudit

Il était une fois, Marcel Cristo, un fonctionnaire territorial, bien attentionné et très obéissant dans son travail, à qui son chef de pôle confia une nouvelle mission: il s'agissait, sans autre précision, de passer un marché public pour acheter un paquet de chocolats à offrir aux agents de la Ville, le 1er mai prochain, afin de les remercier pour leur investissement acharné durant la crise sanitaire.

Quel objectif sympathique, se dit Marcel; et il se mit à rédiger le plus rapidement possible son dossier de consultation. Cela paraissait somme toute assez simple...Il intégra les normes alimentaires, le besoin d'un bel emballage, et la quantité souhaitée par ballotin.

Il déposa fièrement son parapheur sur le bureau de son chef de pôle espérant voir sa procédure rapidement lancée.



C'était hélas sans compter sur le phénomène incroyable de la valse des décisions, contre décisions et avis farfelus...

Le parapheur se heurta une première fois dans sa course au Responsable de service, pour qui la couleur du paquet de chocolat devait être rose, avec un ruban bleu; ce que Marcel n'avait pas précisé, le besoin initialement exprimé portant sur des chocolats de qualité joliment emballés.

Marcel modifia son dossier, mais préféra, par prudence, organiser une réunion avec tous ses autres responsables pour discuter d'éventuelles modifications supplémentaires de même niveau...

Le cahier des charges finalisé à partir des éléments de chacun, le parapheur retourna auprès du chef de pôle, puis du responsable de service, et il arriva sur le bureau du Responsable de la DAF qui était absent à la réunion précédente.

Ce dernier, préférait un ruban blanc...

Le parapheur maudit retourna comme un boomerang auprès de Marcel qui bien sûr modifia une nouvelle fois son travail.

Le parapheur repartit aussitôt auprès de tous les acteurs du projet, pour finir chez le Directeur Général, qui voulut préciser s'il s'agissait de chocolats au lait, de chocolats noirs et de chocolats blancs !!!



Nouveau retour du parapheur, nouvelle correction de Marcel.

Mais voila, qu'au moment de repartir le parapheur fut stoppé par un nouveau chargé de mission du Directeur Général. Celui-ci pensait que de prévoir du chocolat blanc était une hérésie gastronomique: le vrai chocolat, étant soit noir, soit au lait!

Marcel supprima donc le chocolat blanc et réexpédia le parapheur maudit dans le circuit de validation.

Le Directeur Général se mit alors en colère : pourquoi n'y avait-il plus de chocolats blancs?

Perdu et à bout de nerfs, Marcel, proposa d'organiser une nouvelle réunion afin que tous se mettent d'accord sur les types de chocolat, regrettant vivement que ces questions là n'aient pas été traitées lors de sa première réunion...

Le chef de pôle, le chef de service, le responsable de la DAF, le Directeur Général, le chargé de mission du Directeur Général, débattirent donc avec passion sur les types de chocolat à retenir.

Et ils finirent par déciderqu'il n'y aurait plus de chocolat, mais que des caramels.



Marcel supprima les chocolats, rajouta les caramels et renvoya dans la minute son parapheur.

Vous constaterez que faire et défaire était devenu la spécialité de Marcel, qui dégainait plus vite que son ombre!

Tous validèrent! mais voilà que le chargé de mission officiel de l'Élu, souhaita également s'exprimer, et émit une remarque sur le parapheur maudit:

les caramels seront-ils mous ou durs ? Il était préférable, selon lui, de choisir des caramels mous.

Et le parapheur revint sur le bureau de Marcel pour une énième correction....

Les décisions semblaient entérinées, quand le chargé de mission du DGS fit son entrée.

Celui-ci trouva aberrant qu'on abandonne les chocolats: après tout les caramels en bouche ce n'est pas très agréable, ça colle aux dents...

Marcel Cristo, épuisé mais demeurant encore un peu motivé, organisa une ultime réunion avec tous les acteurs de ce projet, les nouveaux comme les anciens.



A l'unanimité ils se mirent enfin d'accord: il n'y aurait ni chocolat, ni caramel, mais des sucettes à la fraise.



Les décisions furent enfin prises et actées; mais voilà, le 1er mai était largement dépassé, nous étions le 24 décembre !! Il n'était plus temps d'offrir quoi que ce fut en période de clôture budgétaire, et les crédits étaient de toute façon perdus....

C'est ainsi que très en colère, la Haute Administration finit par affirmer qu'elle avait la preuve que les fonctionnaires municipaux ne mettaient pas suffisamment de volonté pour accomplir les décisions de la nouvelle municipalité.

En plus, ils ne comprenaient rien, on leur demandait d'offrir des chocolats aux agents pour le 1er mai et voilà qu'ils présentaient un projet d'achat de sucettes à la fraise à distribuer le 24 décembre !! Voilà bien la preuve de leur incompétence murmurait-on à l'Hôtel de Ville!

C'est la raison pour laquelle une réorganisation immédiate de service aurait lieu, avec le recrutement de chargés de missions supplémentaires dans le suivi des parapheurs et les blocages de procédures.

Le parapheur maudit finit sa course chez Marcel Cristo, qui à la vue de ce dernier ressentit beaucoup de tristesse et de démotivation, se disant qu'il était préférable de changer d'administration...

Que d'investissement, que d'énergie, que de désillusions, se dit-il, tout ça pour aboutir au néant !!



**Morale: le désordre et les incompréhensions ne peuvent servir un avenir meilleur !
La multiplication des acteurs et les décisions contradictoires sont forcément sources de désordres..
irréparables.**

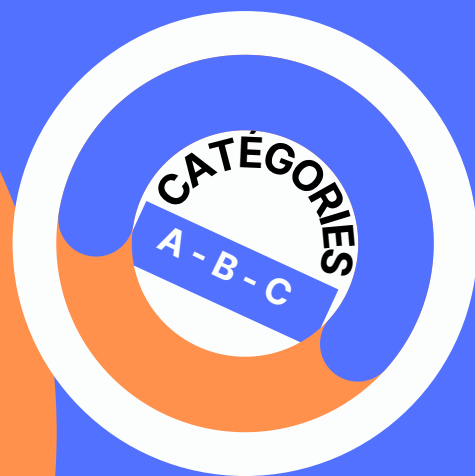
En bref: pas de cohérence ni de procédure claire, pas de chocolat !





**VOUS SOUHAITEZ
FAIRE BOUGER
LES LIGNES**

**ALORS
SOYEZ ACTEURS**



**REJOIGNEZ
LES
SYNDICATS
QUI NOUS
RASSEMBLENT**



VILLE DE MARSEILLE