



VOICI NOTRE GAZETTE DE RENTRÉE DANS UNE AMBIANCE PLUTÔT MOROSE ...

MOROSITÉ LIÉE AU CONTEXTE DE LA RÉORGANISATION DE NOTRE ADMINISTRATION QUI, LOIN DE PORTER L'AMÉLIORATION QUE NOUS APPELONS TOUS DE NOS VŒUX, NOUS CONDUIT PLUTÔT TOUT DROIT VERS LE DOUTE, LA SUSPICION ET LA DÉMOTIVATION.

MOROSITÉ LIÉE AU CONTEXTE SANITAIRE QUI NOUS MAINTIENT ENCORE DANS UN ÉTAT DE CRAINTE, D'INQUIÉTUDE ET NOUS PLONGE AUSSI DANS LE CONFLIT DES PRO ET ANTI VACCIN ET/OU PASS SANITAIRE.

MOROSITÉ LIÉE À LA CHARGE DE TRAVAIL TOUJOURS PLUS IMPORTANTE POUR CELLES ET CEUX QUI RESTENT SUR LE PONT ET QUI DOIVENT ABSORBER LE TRAVAIL DES ABSENTS, DES POSTES VACANTS OU DES POSTES NON CRÉÉS, SANS POUR AUTANT ÊTRE RECONNUS, VOIRE DEVANT AFFRONTER LE MÉPRIS ET L'INDIFFÉRENCE D'UNE BONNE PARTIE DE LA MUNICIPALITÉ....

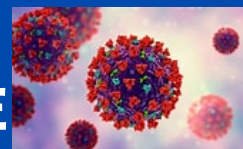
**L'ADMINISTRATION VA DONC DEVOIR TROUVER DE NOUVEAUX LEVIERS POUR REMOTIVER SON PERSONNEL DONT ELLE RISQUE DE PERDRE TRÈS RAPIDEMENT L'ADHÉSION, SI CE N'EST DÉJÀ PAS TROP TARD....
NOUS COMPTONS DÉSORMAIS SUR NOS NOUVEAUX DGA, À QUI NOUS SOUHAITONS LA BIENVENUE D'AILLEURS.
NOUS APPRÉCIONS LE DIALOGUE QUE NOUS AVONS DÉJÀ PU INSTAURER AVEC CERTAINS, ET ESPÉRONS QU'ILS SAURONT NOUS REDONNER LE GOÛT D'AVANCER...**



Au sommaire

- Brèves de rentrée / crise sanitaire... Page 2/3
- Un Agenda Social sans date /RIFSEEP..Page 4/5
- Les DG / promotionsPage 6
- Réorganisation chaotiquePage 7/9
- Billet d'humeurPage 10
- Télétravail et infos diversesPage 11/12
- Nos partenaires à votre service.....Page 13

BREVES DE RENTREE / CRISE SANITAIRE



Nos organisations vous souhaitent une bonne rentrée à toutes et à tous ! La reprise ne sera pas simple en cette période encore prégnante de crise sanitaire, mais certainement déjà moins complexe que celle de 2020. Nous voulons rester optimistes sur l'adaptation de la société mondiale et plus prosaïquement et modestement sur l'adaptation de chacun d'entre nous à ce virus avec lequel il faudra bien s'habituer à vivre désormais... Nous continuons de veiller à ce que les mesures mises en oeuvre pour vos conditions de travail soient avant tout respectueuses de votre santé et de votre porte-feuille..!

Conditions sanitaires de rentrée :

Nos O.S. ont rencontré le DGS par intérim, Didier OSTRE, le 27 août dernier à ce sujet. Les dernières notes de services étant issues des bases légales et réglementaires nationales, nous avons donc insisté sur les points suivants :

- ▶ Veiller à l'accompagnement des agents: une des clés majeures de réussite pour cette rentrée, **minimisant ainsi d'éventuelles situations hyper anxiogènes.**
- ▶ Les instructions doivent faire l'objet d'un accompagnement le plus poussé auprès des personnels placés sous l'autorité des managers, mais aussi d'une très **grande vigilance autant dans l'application des process que dans leur information et explication** (ex : la note de service sur l'ASA organisant le temps de vaccination se doit d'être scrupuleusement respectée)
- ▶ Il convient d'**organiser le report des congés non pris en 2021 sur le 1er semestre 2022 .**
- ▶ Les réaffectations temporaires ne doivent pas donner lieu à des « règlements de compte ! » ;
- ▶ **Maintenir les horaires décalés** : arrivée de 7h à 10H15 / départ possible à partir de 15h15
- ▶ Transformer les heures supplémentaires supérieures à 8h/mois en 2 demi-journées (**décision favorable pour mise en oeuvre en janvier 2022**)
- ▶ Clarifier le positionnement de la Ville sur la mise en place de cellules de tests covid
- ▶ Mise en place de partenariats avec des médecins externes afin d'avoir une médecine de travail à l'instar de ce qui se fait à la région, **mais surtout pour permettre à nos collègues du service médecine et de contrôle de pouvoir absorber, « sans souffrance » mais avec réactivité, l'accroissement fulgurante de demandes**
- ▶ Point d'étapes sur la **reconnaissance de la Covid-19 en maladie professionnelle** (prochaines commissions de réforme) en respect de la note d'information de la DGCL du 5 février 2021.
- ▶ Ne pas oublier les agents sans accès intranet (écoles, surveillants parcs et jardins, ...)
- ▶ Procédures de communication : courriels et sms de masse, information dans E-Connect ?
- ▶ Solliciter les agents préventeurs et les référents COVID pour s'informer et informer les personnels (réunion d'information)
- ▶ Site intranet : une « FAQ » actualisée et dynamique (via un lien directement accessible)
- ▶ Mise à jour de l'intranet COVID de la ville !
- ▶ « Egalité de traitement face à la Covid ». Nous demandons une délibération exceptionnelle pour que les agents ayant été placés en congé de maladie ordinaire à cause du COVID puissent percevoir l'intégralité de leur régime indemnitaire depuis le début de cette crise (mars 2020) avec rattrapage des pertes si nécessaire (recommandations XII p.20 extraite de la note d'information de la DGCL du 5 février 2021) à l'instar de la création de la procédure d'instruction des demandes de reconnaissance en maladie professionnelle des pathologies contractées antérieurement à la création du tableau n°100 (affections respiratoires aiguës causées par une infection au SARS-COV2).

Pass sanitaire : les nouvelles règles



DÉJÀ OBLIGATOIRE	OBLIGATOIRE À PARTIR DU 9 AOÛT	OÙ IL NE SERA PAS OBLIGATOIRE
Lieux de loisirs et de culture*	Cafés et restaurants	En cas d'urgences dans les services et établissements de santé, sociaux et médico-sociaux et dans les transports
<small>* SALLES DE CONCERT, DE SPECTACLES, CINÉMAS, THÉÂTRES, FESTIVALS, ÉTABLISSEMENTS SPORTIFS, FOIRES, SALONS, PARCS D'ATTRACTION, ZOO, MUSÉES, BIBLIOTHÈQUES, BATEAUX DE CROISIÈRE, DISCOTHÈQUES</small>	Grands centres commerciaux sur décision préfectorale	Pour la restauration : collective, à emporter et restaurants routiers
	Hôpitaux, maisons de retraite, établissements médico-sociaux	
	Transports : pour les longs trajets en avion, train et car	
	Rassemblement dans un lieu public (sauf église ou mairie)	

► CE QUI CHANGE AUSSI : fin des jauges à 50 personnes

LP/INFGGRAPHIE. 5/8/2021

PASS SANITAIRE: extrait de la note n°21-29 du 20 août 2021

...à compter du 30 août 2021, l'obligation de présentation d'un pass sanitaire s'appliquera aux agents territoriaux, quel que soit leur statut, intervenant dans les établissements et services ... lorsque leur activité se déroule dans les espaces et aux heures où ils sont accessibles au public, à l'exception des activités de livraison et sauf intervention d'urgence...

...le port du masque reste pour l'instant obligatoire dans tous les services municipaux...
Même ceux soumis à l'obligation de contrôle d'accès via le pass sanitaire....

OBLIGATION VACCINALE

voir note n°21-30 du 20 août 2021

Cette obligation concerne d'une part les agents travaillant dans certains établissements médicaux et médico-sociaux., et d'autre part les professionnels de santé.

Les crèches ne sont pas concernées par cette obligation.

Télétravail et Covid:

voir Note 21-25 : Modalités de télétravail exceptionnel en cas de mesures d'isolement qui permet pour les personnels nécessitant de rester en isolement de télétravailler 5 jours



L'AGENDA SOCIAL

un agenda sans...date !!!!



Lors du Comité technique du 28 janvier 2021, la nouvelle Municipalité a exprimé sa volonté de rénover le dialogue social. Pour cela, elle a clairement annoncé vouloir s'appuyer sur une administration aux compétences renforcées et des relations basées sur le respect, la confiance, la reconnaissance mais également sur des engagements réciproques.

Elle a donc annoncé un dialogue social rénové, outil partenarial pour engager les évolutions souhaitées tout en recherchant l'adhésion du plus grand nombre possible d'agents.

Au delà du dialogue organisé au sein des instances paritaires : le Comité Technique, les Commissions Administratives Paritaires, les Commissions Consultatives Paritaires et les Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail, la nouvelle équipe municipale a précisé son intention d'aller plus loin en modernisant et développant une nouvelle forme de dialogue social :

- Systématisation des échanges avec les représentants du personnel en amont des instances paritaires afin d'enrichir la réflexion, la préparation des dossiers et de garantir les meilleures conditions de réussite possibles;
- Dialogue collégial avec tous les syndicats représentatifs;
- Co-construction en partenariat avec les différents acteurs syndicaux;
- Respect de l'indépendance de chaque syndicat
- Animation à double niveau (au niveau de la haute administration et de la gouvernance municipale et proximité pilotée par les DGA et/ou les Directions);
- Principe de subsidiarité pour apporter des réponses au plus près du terrain lorsque les conditions le permettent;
- Elaboration d'un Agenda Social (recensement des thématiques, hiérarchisation et structuration de ces thématiques, programmation pluriannuelle de certains dossiers, formalisation d'un calendrier de conduite des travaux (réunions de travail..)).

De belles intentions restées

lettres mortes

(nous attendons toujours les dates de travail pour la plupart des thèmes)

ou contreproductives dans

les faits

(cf. la réorganisation / lire page 7)



LES THEMES DE L'AGENDA SOCIAL

- Organisation du dialogue social
- Réorganisation des services
- Plan pluri-annuel de l'égalité professionnelle
- Actualisation et Ajustement du dispositif RIFSEEP
- Badgeuses écoles / crèches
- Bilan GATT
- Télétravail : point d'étape
- Refondation écoles....
- Mobilité interne et repositionnement professionnel (charte)
Médecine préventive : continuité de la mission
- LDG : volet promotion sociale
- Charte de déontologie
- Communication interne
- Évaluation interne
- Politique recrutement ville GPEEC
- Bien être au travail
- LDG : volet Pluriannuel pilotage
- LDG : volet valorisation parcours professionnels



ZOOM SUR

.... LE RIFSEEP

Le RIFSEEP voté en novembre 2019 devait en principe être révisé par tiers chaque année (IFSE) ...

La réflexion sur la mise au point des règles de révision (par quelles fonctions commencer notamment) a été gelée depuis trois ans !

Pour justifier cette glaciation, on nous a servi les élections à venir, la crise sanitaire, la cyberattaque, puis la prime covid qui aurait « absorbé » les possibilités de révision en 2020, ou encore l'attente d'une nouvelle gouvernance pour décider...Nouvelle gouvernance dont le DGS quitte ses fonctions au terme de 10 mois de réorganisation...en ayant tout juste inscrit le RIFSEEP à l'ordre du jour d'un agenda social dépourvu de dates...

« Peut-être en fin d'année » nous dit-on...

Nous devrions donc faire de même :

- **travailler à l'amélioration et à la modernisation de l'administration « peut-être en fin d'année » ;**
- **travailler plus et mieux « par tiers » et seulement après la révision effective du tiers concerné...**

Il est également grand temps aussi que le CIA (part variable du RIFSEEP) prenne corps et que son enveloppe soit abondée afin de pouvoir enfin utiliser ce complément comme il se doit.

À défaut, moins d'effort, moins de prise en charge des urgences de dernière minute, moins de réponse aux injonctions des Elu(e)s ! Devenons de vrais fonctionnaires à la Courteline finalement :

- **grève du zèle : je manage par l'impossibilité réglementaire et non par le risque..**
- **grève des heures supplémentaires : à la minute près, je dépose mon stylo, je ferme mon ordi et je rentre chez moi...**
- **grève de la préparation budgétaire : je propose un budget complet sans avoir moi même arbitré un minimum, ou mieux, je reconduis le même budget que l'an passé sans réflexion, ni analyse....**



**Si les moyens
de nous
motiver ne sont
pas très vite au
RDV, il ne
faudra plus
compter sur
nous !**

LDG ? QUID ???

Les lignes directrices de gestion (LDG) sont un nouvel instrument juridique de gestion des ressources humaines créé par la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Elles déterminent la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines notamment en matière de gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC) et les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours.

Les LDG fixent une stratégie, définissent les enjeux et les objectifs de la politique de ressources humaines à conduire au sein de la collectivité et tiennent compte de la situation des effectifs, des métiers et des compétences.

L'objectif est de donner plus de visibilité aux agents sur leurs perspectives de carrière et les attentes de leur employeur.

Les LDG élaborent les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours.

Les LDG doivent également veiller à ce que ces critères d'avancement de grade garantissent le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Dans leur contenu, les LDG déterminent

- les orientations et les critères généraux à prendre en compte pour les promotions au choix dans les grades et cadres d'emplois ;
- les mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures.

Elles visent en particulier :

- à préciser les modalités de prise en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents, notamment à travers la diversité du parcours et des fonctions exercées, les formations suivies, les conditions particulières d'exercice, attestant de l'engagement professionnel, de la capacité d'adaptation et, le cas échéant, de l'aptitude à l'encadrement d'équipes ;
- à assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures de promotion en tenant compte de la part respective des femmes et des hommes dans les cadres d'emplois et grades concernés.

Les LDG sont établies pour une durée pluriannuelle, qui ne peut excéder six années. Elles peuvent faire l'objet, en tout ou partie, d'une révision en cours de période.

Et dans les faits qu'en est-il à la VDM ?

Une première campagne de « LDG » pour les promotions a bien eu lieu en début d'année 2021, mais sans ces nouveaux principes, il s'est agi seulement de dénommer LDG, la campagne classique de promotion à la CAP.

Les résultats ont d'ailleurs été assez décevants et très limités.

Une deuxième campagne doit s'ouvrir d'ici la fin de l'année pour les promotions à effet début 2022.

Nous demandons que celle-ci soit conforme au principes et critères des LDG.

Par ailleurs, il serait aussi temps de travailler sur l'autre volet : la GPEEC... nous en sommes encore bien loin !

Soyez vigilants pour la prochaine campagne et n'hésitez pas à utiliser notre support d'aide à la défense de votre candidature...



Réorganisation chaotique...

...un beau cafouillage, un malheureux gâchis... Une véritable désorganisation....

Situation bloquante depuis bientôt un an

Résultat qui n'est vraiment pas à la hauteur de ce que nous attendions tous !

Méthode dévoyée et inadmissible !

Après 10 ans de transformations de l'organigramme au gré des humeurs des uns et des autres (création de postes, sur mesure, guerres d'égos et autres considérations subjectives...) nous étions, pour une très grande majorité, dans l'attente d'une restructuration redonnant du sens à nos missions, fondée sur la transparence, l'équité, la compétence et l'efficacité.

Les premiers travaux de notre nouveau DGS ont consisté à diminuer le nombre des DGA et à en remplacer les responsables. Certes, positionnés sur des emplois fonctionnels, ceux-ci se savaient sur un siège éjectable. Nous aurions tout de même pu penser que certains d'entre eux, avant tout serviteurs de l'intérêt général et du service public seraient restés.

Ce ne fut pas le cas..

La suite des travaux laissait augurer que les directions dont le nombre devait être revu à la baisse, ferait l'objet d'une rationalisation de leur périmètre et d'un recrutement du responsable fondé sur des critères objectifs.

Que nenni !

Ça partait pourtant bien...

Le dialogue social battait son plein (4 réunions en 6 mois) faisant miroiter des règles objectives et équitables de choix des responsables, intégrant nos demandes de garanties et d'accompagnement destinés aux laissés pour compte, ainsi que nos revendications sur la fin de l'écrêtement des heures supplémentaires mensuelles...



C'était sans compter sur les petits arrangements revendiqués par un autre syndicat visant à protéger ses castings du bon vieux temps de la cogestion !!

Oh surprise! :

Après avoir pourtant bien précisé que tous les postes de directions seraient publiés et ouverts à la candidature, notre Administration fit volte face **pour n'en publier même pas la moitié** (15 sur une quarantaine).

Et c'est avec un aplomb extraordinaire, qu'on nous justifia le maintien des directeurs en place en cas de périmètre inchangé.....**dans des cas flagrants de périmètres très modifiés !!!**



Au mépris du dialogue social (nous n'avons pas été consultés à ce sujet)

Au mépris de la loi qui oblige à publier tout nouveau poste,

Au mépris du principe d'égalité de traitement des cadres concernés....

En bref, on prend une bonne partie des mêmes et on recommence...

Pourquoi changer la bonne vieille méthode de création de poste au copinage ?

Nous ne pouvons pas laisser passer cette mascarade, aggravée par la création d'un 8ème poste de DGA qui n'a même pas été soumis au Comité technique avant sa présentation... Nous avons donc réagi très vite en transmettant au DGS par interim un courrier le 14 juillet 2021 ; nous avons été reçus le 15 juillet **avec des assurances d'évolution qui n'ont pas suffi à regagner notre confiance**. C'est pourquoi, nous avons mandaté nos avocats pour adresser une lettre au Maire pour lui rappeler la nécessité de respecter la loi. Au moment de la rédaction de cette gazette, nous attendons toujours la réponse **Nous sommes prêts à lancer un mouvement de contestation bloquant pour le fonctionnement de l'administration.....et d'utiliser toutes les voies de recours sur le plan judiciaire.**

Retrouvez l'intégralité de ces courriers en cliquant ici ou sur notre site <https://ensembleftccgc.free.fr>

**Une fois de plus, nous changeons de DGA,
et il va falloir nous habituer à leurs acronymes !!**

Les voici, à apprendre par coeur bien sûr ...jusqu'au...prochain changement !!

DGA ville + verte et + durable = DGAVD

DGA ville des petits marseillais = DGAPM

DGA ville + juste +sure +proche = DGAJSP

DGA ville du temps libre = DGATL*

DGA ville protégée = DGAP

DGA maîtriser les moyens = DGA2M

DGA transformation des pratiques = DGATRANSFO



***Attention il s'agit du temps libre des marseillais, mais surtout pas celui des fonctionnaires comme les mauvaises langues ne se priveront pas de le croire !**





En cette période de rentrée de septembre, la chasse est ouverte dans les collines avoisinantes...

..... mais pas que !



LA CHASSE, C'EST DE L'AMOUR

La chasse est aussi ouverte au sein de notre Administration...

Une chasse en vue de trouver les meilleur(e)s responsables de direction, sur des critères qu'on pourrait penser objectifs, chasse honorable si toutes et tous étaient traité(e)s de façon équitable !

Problème : seule(s) certain(e)s passeront au tamis de ces critères !

Il n'y a là rien d'estimable pour l'Administration !

Une autre chasse beaucoup plus discutable est visiblement effectuée à l'encontre des managers, ces nouveaux ennemis, considérés comme responsables des dysfonctionnements ; et qu'il faut surtout contourner en travaillant directement avec les agents, qui, ne nous leurreront pas, seront à leur tour pourchassés le moment venu !

LES CADRES, CES NOUVEAUX KOULAKS ????

De nombreux managers et Cadres témoignent de l'ouverture d'une véritable chasse aux Cadres avec l'entrisme pratiqué dans les Services par certains Élus.

Les cadres et managers sont alors stigmatisés et les agents manipulés par un discours faussement bienveillant destiné à disloquer les équipes.

La perfidie de ce type de démarche qui relève de pratiques d'un autre âge, ne peut avoir comme conséquences que d'opposer les agents entre eux et de paralyser l'Administration in fine.



Nous ne laisserons pas un quarteron d'Élus mus par une idéologie obscurantiste et nostalgiques de pratiques historiquement encombrantes, tentés d'instaurer une véritable " révolution culturelle " de mauvais aloi au sein de l'Administration Municipale. C'est pourquoi, nous appelons Monsieur le Maire à remettre de l'Ordre au sein de ses troupes et à garantir à la Haute Administration les moyens de son existence. Nous appelons aussi les élu(e)s sincères et respectueux(ses) (il en existe heureusement!) à faire comprendre à leurs collègues entristes que ce comportement, au-delà du manque de respect inacceptable qui ne peut être que contre-productif...



TÉLÉTRAVAIL

Après plusieurs mois de travail et de négociations, le premier accord relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique a été signé le 13 juillet 2021 à l'unanimité, par la ministre Amélie de Montchalin, les neuf organisations syndicales des trois versants de la fonction publique, et les employeurs territoriaux et hospitaliers.

Un accord inédit, dans un contexte particulier où le télétravail s'est massivement développé pendant la crise sanitaire, voire a été la règle durant les périodes de confinement.

Il donne désormais un cadre clair à toutes les administrations, qui vont pouvoir s'appuyer sur ces nouvelles règles et ce socle commun aux trois versants de la fonction publique pour, à leur tour, engager des négociations locales et décliner cet accord à leur niveau.

Ce dialogue social de proximité devra être engagé d'ici le 31 décembre 2021.

Parmi les avancées majeures à souligner :

- un véritable droit à la déconnexion ;
- la possibilité pour un proche aidant, avec l'accord de son employeur, de télétravailler plus de trois jours par semaine, et pour une femme enceinte de le faire sans accord préalable du médecin du travail ;
- des dispositions en matière de formation, de management, de santé au travail... ;
- la possibilité de travailler à distance depuis un tiers-lieu ;
- une indemnisation forfaitaire des frais à hauteur de 220 euros annuels maximum pour la fonction publique hospitalière et la fonction publique de l'État.

Nos organisations syndicales ont mené depuis 2017 des négociations régulières et parfois difficiles avec l'administration pour obtenir le télétravail dans nos services, nous réclamons aussi des espaces de « co-working » où pouvoir télétravailler ponctuellement. Ce texte va pouvoir nous permettre d'insister pour obtenir ce que nous défendons depuis plus de 4 ans...



Texte de référence : Décret n° 2020-524 du 5 mai 2020 modifiant le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature

Courrier adressé au Maire à l'occasion d'un drame personnel survenu à la PM et rappelant la nécessité de reconstituer une Médecine du Travail digne de notre Administration



Marseille, le vendredi 13 août 2021

Monsieur Benoît PAVAN
Maire de Marseille
Hôtel de Ville
Quai du Port
13002 Marseille

Monsieur le Maire,

Nos organisations syndicales CFTC et CFE/CGC de la ville de Marseille tiennent à vous remercier du message de soutien que vous avez bien voulu adresser à l'ensemble des agents de la Direction de la police municipale suite à la disparition tragique de notre collègue et ami [REDACTED].

Nous saluons également Messieurs Yannick OHANESSIAN, Adjoint en charge de la sécurité ainsi que Didier OSTRÉ, Directeur Général Adjoint de la ville plus proche et plus juste, d'avoir été présents à nos côtés aux obsèques, pour nous accompagner dans ces moments bien difficiles, notamment pour sa compagne et ses proches.

Il y a maintenant bientôt deux ans, une autre amie et collègue de travail, Madame [REDACTED] faisant partie de la même corporation avait également décidé de nous quitter dans des conditions similaires et nous en avons été très affectés.

Dans votre courrier en date du 28 juillet 2021, vous indiquez partager notre peine et nous faites savoir que vous êtes plus que jamais à nos côtés; sachez Monsieur le Maire que nous en apprécions sincèrement le geste.

En conséquence, et pour éviter que ces drames ne se répètent particulièrement au sein de cette entité mais plus globalement dans notre collectivité, nous aimerions Monsieur le Maire, que vous envoyez un message fort à l'ensemble du personnel municipal dont vous avez la responsabilité en tant que Premier Magistrat de la commune et en trouvant rapidement une solution pour pallier au manque considérable de personnel dans différents secteurs notamment ceux liés à la santé: médecine du travail, médecine de contrôle, service accompagnement social et psychologique de la deuxième ville de France.

Vous rendez vous compte qu'il n'y a quasiment plus de médecin à la ville et que notre Administration est obligée de faire revenir des médecins à la retraite sous forme de vacations?

Cette situation est inadmissible et devient de plus en plus alarmante et anxiogène pour les agents en détresse qui ont besoin de ces services !!!

Nous sommes bien conscients que la DRH met tout en œuvre pour recruter le personnel nécessaire et qu'il est difficile de recruter des personnes dans ce secteur.

Votre Adjointe au personnel, Madame Olivia FORTIN en a certes bien conscience puisqu'elle prend en considération les doléances effectuées par l'ensemble des organisations syndicales représentatives lors des différents comités techniques, mais ce n'est pas suffisant.

Nous sonnons, par conséquent le signal d'alarme afin que la deuxième ville de France composée de plus de 12000 agents puissent être dotée d'un service de santé à la hauteur, notamment en cette période de crise sanitaire.

Les risques d'agressions physiques et verbales se multipliant au quotidien, les agents municipaux peu importe leur affectation, qu'ils soient issus de la Police Municipale, du SAMU social, de la Direction des écoles ou de tout autre domaine où la pénurie de personnel et l'accroissement de travail se multiplient, méritent tous de bénéficier d'une protection, d'un suivi médical et de bienveillance de la part de leur employeur. Il ne s'agit pas d'une simple mesure de confort mais bien d'une obligation légale et réglementaire dont le défaut pourrait vous être reproché à terme.

Et au-delà de cette obligation, si vous souhaitez que le bien être au travail proposé à l'agenda social 2021/2022 par la direction des ressources humaines soit pleinement abouti, nous vous demandons que tous les moyens soient engagés rapidement afin qu'en 2022, le temps des recrutements ou de l'externalisation de la prestation, notre Administration retrouve un service de santé interne à la hauteur. Et ce quel qu'en soit le prix...La santé au travail n'a pas à faire l'objet d'une maîtrise déléguée des coûts de fonctionnement!

Dans l'attente de vous lire, veuillez recevoir Monsieur le Maire, nos salutations les plus respectueuses.

Ludovic Bedrossian
Président de la section CFTC
de la ville de Marseille

Daniel Venezia
Président de la section SNT CFE/CGC
de la ville de Marseille

CPF

Envie d'évoluer? De passer un concours, un examen? Vous avez un projet de reconversion?

Connaissez-vous le Compte Personnel de Formation (CPF)?

En tant que fonctionnaire territorial, même contractuel, on en a tous un! Et avec un petit pactole à utiliser pour certains!

En effet, chaque année, celui-ci est crédité d'un droit à formation de 25h jusqu'à un plafond de 150h que beaucoup d'entre nous ont déjà certainement atteint!

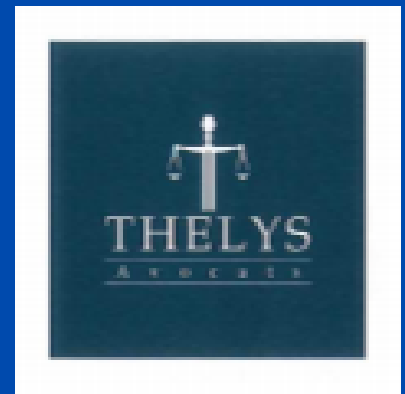
Ces heures de formation sont là pour vous aider à réaliser vos projets et il nous paraissait important de rappeler l'existence de ce dispositif pour ne pas passer à côté.

Pour plus d'informations, n'hésitez pas à consulter la section consacrée dans l'intranet RH (Parcours Professionnels puis Formation) ou à contacter la DRH. Faîtes valoir vos droits!

Tickets restaurant

Le plafond d'utilisation reste à 38 euros par jour pendant encore 6 mois. Décidé en mai 2020 pour relancer l'activité des restaurateurs, le doublement du plafond journalier des tickets restaurant utilisés dans les restaurants est prolongé de six mois jusqu'au 28 février 2022. Jusqu'à cette date, les salariés pourront donc utiliser jusqu'à 38 euros par jour.

Nos partenaires à votre service



*N'hésitez pas à nous contacter
et à rejoindre nos OS dont les principales
valeurs demeurent la transparence, l'équité, et
l'intérêt général!*

Retrouvez toutes les coordonnées de nos partenaires sur notre site internet.