



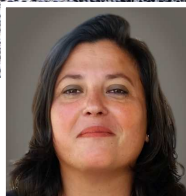
Exclusif



Ludovic Bedrossian : “on peut y arriver..”

Sa collaboration étroite avec Pascale Longhi, leur engagement, leur force, ils sont sur les starting-blocks pour les **élections professionnelles du 6 décembre**.

Accompagnés de Patricia Zucchetto et de Michelle Nadal, les secrétaires générales de leurs syndicats respectifs, Ils se sont longuement confiés à ‘Ensemble’
P. 2 à 6



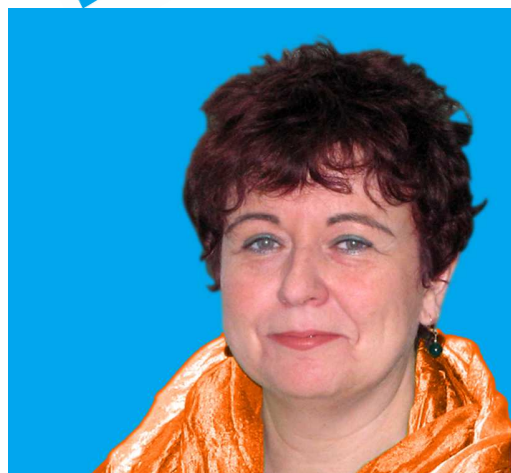
Michelle Nadal
CFTC



Patricia Zucchetto
CFE/CGC

Retrouvez le détail du programme par grands thèmes sur notre site :
ensemblecftccgcvcdm.free.fr

Bientôt chez vous,
notre profession
de foi



Pascale Longhi : ...mais pour cela :
le 6 décembre,
**on a besoin
de vous !**

Pascale Longhi et Ludovic Bedrossian

“on a confiance en notre alliance”



P. Longhi et L. Bedrossian lors d'une rencontre syndicale

Bronaïc Jouvemar : Il y a maintenant 4 ans que vous avez signé une alliance électorale entre le SNT CFE CGC et la CFTC et vous avez décidé de la renouveler... Pourquoi ?

Ludovic Bedrossian : Parce que je pense sincèrement qu'**ensemble nous sommes plus efficaces** et parce que nos résultats de 2014 (4 sièges : 2 en CAP A, 1 en CAP B et 1 en CT) après seulement deux mois de campagne ont prouvé qu'il y avait **bel et bien un besoin de renouvellement** de la représentation syndicale !

Pascale Longhi : Mais aussi parce que, durant ces quatre dernières années, **ce besoin de renouveau a été conforté et a fortement progressé au fil de nos actions de terrain...**

L.B. : Même l'**Administration**, au travers du Maire qui nous a reçus (ce qu'il ne pratiquait habituellement qu'avec un seul syndicat) et au travers de l'accueil des hauts responsables, **a reconnu notre légitimité et nos valeurs.**

P.L. : En effet, l'Administration a compris que nous proposons des solutions gagnant/gagnant, que **nous n'étions pas dans l'opposition systématique qui, souvent d'ailleurs, se retourne contre les agents eux-mêmes.** Nous sommes plutôt des syndicats constructifs !

L.B. : Et puis nous avons en commun toujours les mêmes valeurs ...

P.L. : Notre bilan a démontré nos capacités à **inscrire notre projet dans la durée** et nous avons la volonté et l'envie de poursuivre celui-ci.

Justement, pouvez-vous nous en dire un peu plus sur vos valeurs et qu'est ce qui vous différencie des autres organisations syndicales à ce sujet ?

L.B. : Notre valeur prédominante reste le respect de l'intérêt général et, par conséquent, **le désintérêt personnel.** Nous privilégions également la transparence, l'équité, et **revendiquons la compétence avant l'appartenance.**

Respect de l'intérêt général

P.L. : Je souhaiterais rajouter la **notion de “service public”.**

Le fait que nous sommes des fonctionnaires, au sens noble du terme, avec des droits mais aussi des devoirs, demeure au centre de nos préoccupations.

L.B. : La **solidarité, l'humanisme, l'éthique et la probité** constituent également les points essentiels de nos valeurs.

P.L. : Mais surtout le **rejet viscéral du clientélisme** : source de dysfonctionnements graves, de l'image déplorable qui colle à la peau des agents et cadres municipaux et d'inégalités inadmissibles, **l'indépendance vis-à-vis des politiques**, la **concertation** comme mode privilégié de progression...

Concrètement, quel est votre bilan depuis 4 ans ?

L.B. : Avant tout, le constat que de nombreux agents ont demandé notre aide spontanément **dès lors qu'ils ont compris qu'on n'exigeait rien en retour !**

P.L. : En effet, nous ne demandons jamais aux agents qui nous sollicitent d'adhérer pour être défendus ; **la véritable adhésion c'est le vote et non le simple versement d'une cotisation.** Pour nous, l'action syndicale n'est pas réservée aux seuls syndiqués mais bien destinée à tous (y compris ceux encartés ailleurs ;))

L.B. : Pour étayer le propos de Pascale, je précise que durant ces quatre années, nous avons défendu, à titre individuel, près de 200 personnes avec **un taux de résolution de problèmes de 95 %.**

P.L. : ...des personnes souvent désespérées, se sentant totalement abandonnées, il faut malheureusement l'avouer, en grande souffrance, que nous avons sorties d'affaire et aidées à se reconstruire.

L.B. : A titre collectif, notre présence au CT a pu permettre de réelles avancées dans la **modernisation de l'Administration** mais aussi dans le

Homo sum : D'abord l'humain, toujours l'humain et rien d'autre !

règlement de situations de services problématiques.

P.L. : Absolument, nous avons défendu des causes visant à améliorer les conditions de travail de différents services aux problématiques bien particulières. Pour exemple, la défense des agents des musées qui n'ont pas perçu la rémunération des dimanches et jours fériés qu'ils attendaient en juillet dernier...

L.B. : pêle mêle, les **horaires variables** et le **choix entre plusieurs cycles de travail** ; **changement de filière pour les ASVP**, **création de la cellule RPS à la DGARH**, **régime indemnitaire pour des sujétions particulières** (par exemple : secrétaires d'élus et de hauts fonctionnaires, état civil) **amélioration des cycles de travail pour la police municipale**, **participation active à la défense des BMDP**, **obtention de la liste des promouvables à la CAP**, **accès intranet aux sites des syndicats....**

P.L. : ...j'insiste sur **notre rôle majeur dans la négociation sur le temps de**

travail avec une réactivité immédiate aux décisions de l'Administration, des contre-propositions concrètes qui ont abouti à l'instauration de la variabilité des horaires, véritable révolution au sein de nos services **permettant de combiner vie professionnelle et vie personnelle**.

Michelle Nadal : Mais aussi d'autres dossiers : **les écoles** (sensibilisation et alerte du CHSCT où nous ne siégeons pourtant pas, sur les conditions dangereuses anormales de travail, reportage photos à l'appui) ; même action pour **la fourrière** qui nous a poussés à voter la DSP pour créer de meilleures conditions de travail pour les agents ; revendication pour la **NBI "quartiers sensibles"** à la Mairie des 13/14 ; intervention pour les **mobilités des agents du site ALLAR** ; interventions pour les problèmes de permanences des cadres le soir et pour le **maintien des aménagements d'horaire en attendant la badgeuse** ;

Patricia Zucchetto : n'oublions pas le **RIFSEEP** (suivi du travail en cours à la

DGARH) ; les interventions pour **valoriser le travail des cadres auprès du Maire** ; les interventions pour les CAP avec la défense des agents et cadres méritants sur la base de **critères objectifs d'avancement**.

L.B. : Notre action est aussi allée au-delà de la défense des agents ou des projets collectifs notamment au travers de **partenariats avec des mutuelles labellisées et un cabinet d'avocats...**

P.L. : Nous avons ainsi permis à bon nombre d'agents d'accéder à des compléments santé ajustés à leurs besoins et surtout **moins onéreuses**. Le cabinet d'avocats, spécialisé en droit du travail et en droit administratif, constitue aussi un sérieux soutien à ceux qui en ont besoin.

Quels sont votre projet et votre programme ?

L.B. : En termes de projet, il ne s'agit pas de remplacer (à tous les sens du terme) le syndicat majoritaire (:) mais bien de **rééquilibrer la représentation** de l'ensemble des agents et d'ouvrir le dialogue social.

Notre programme s'articule autour de 5 grands axes : **la modernisation de l'Administration**, **l'amélioration des conditions de travail**, **l'amélioration de la protection sociale**, **la transformation de l'action sociale**, **l'ouverture du dialogue social**.

Qu'entendez-vous par "modernisation" ?

L.B. : Pour entrer dans le détail de notre programme, nous proposons de **moderniser l'Administration** au travers de la **poursuite de la réforme sur le temps de travail** ; ce qui est prévu pour 2019 devra faire l'**objet d'une évaluation**.



Repas commun lors d'une formation syndicale

Ca ragouille : stop au clientélisme et aux magouilles syndicales !



Sur la Canebière - grève du 22 mars 2018

tion et d'une amélioration. Nous nous battons pour obtenir les ajustements nécessaires ; par exemple, élargir la plage variable du matin à 2h contre actuellement une heure qui est tout à fait insuffisante !! La révision des cycles spécifiques, pas ou mal négociés avec les agents, le cas des cadres, etc.

M.N. : Nous maintenons aussi notre demande forte d'attribuer à **tous les employés municipaux un poste de travail ou un accès via une borne informatique aux informations essentielles qui les concernent ainsi qu'une adresse mail « Ville de Marseille »** (pour les écoles, les espaces verts, pour tous les agents de terrains et plus généralement tous ceux qui n'ont pas de poste de travail). **Il n'est pas acceptable qu'à l'heure de la dématérialisation et de l'annonce de « l'autogestion » de son compte RH, près de 40 % des effectifs soient encore privés de ces moyens essen-**

tiels de communication et de réception de l'information. **Nous ne pouvons pas accepter une telle inégalité de traitement !**

L.B. : Nous défendrons aussi l'affectation des ressources humaines en priorité sur les fonctions qui relèvent du bloc de compétences des communes et réclamerons que les économies à réaliser ne soient plus issues de la masse salariale mais d'autres types de dépenses où il est encore possible de faire des économies.

Nous souhaitons aussi amener l'Administration à travailler sur une **véri- table gestion prévisionnelle des emplois** afin d'éviter des situations de crise au moment des départs à la retraite. Nous défendrons aussi le revalorisation des cadres et des encadrants.

Modernisation de l'Administration et amélioration des conditions de travail

P.L. : La modernisation de notre Administration passe aussi par le numérique : nous voulons convaincre l'Administration qu'il est important de développer des solutions pour traiter de manière plus automatique des tâches répétitives (comme la vérification de documents) ce qui permettrait de redéployer les agents vers des postes plus intéressants.

Nous défendons également l'encouragement des initiatives pour développer des solutions numériques adaptées aux missions. Dans les services il y a souvent de réels "ingénieurs" (:) issus de

toutes catégories et filières, capables de grandes choses en matière de développement d'outils numériques : il faut les utiliser et les reconnaître !

Comment envisagez-vous l'amélioration des conditions de travail ?

P.L. : Concernant l'**amélioration des conditions de travail**, nous continuerons de défendre toujours et encore un **casting des responsables sur leurs seules compétences** ; la mise en œuvre du **télétravail, des espaces de co-working** pour les personnels amenés à se déplacer **mais aussi des espaces de réunions numériques pour éviter les déplacements !**

P.Z. : Nous poursuivons notre **lutte contre les harcèlements** de toutes sortes (avec notamment le renforcement de la cellule RPS – la demande de formations dédiées mais aussi la création d'une cellule d'écoute et de soutien psychologique et des relais au **niveau des DRP...**)

P.L. : Nous défendrons la reconnaissance et la **considération** des agents ainsi que la **prise en compte des difficultés des cadres et encadrants dont les missions s'alourdissent de plus en plus**. Nous réclamerons également le droit à la déconnexion pour les cadres ; en clair, ne pas être harcelé par des mails et des coups de téléphone en dehors des horaires légaux de travail ainsi que les week-ends ! (voire la nuit...)

Par ailleurs, notre action visera à l'amélioration du processus de mobilité actuellement complètement bloqué et bloquant.

M.N. : Il nous importe aussi de faire comprendre à l'Administration que

Innovons enfin, utilisons des baromètres sociaux !



Forum à la Mairie des 6/8 - 28 juin 2018

l'amélioration des conditions de travail passe aussi par le **bien-être au travail** et qu'il serait important de créer dans tous les locaux de travail au minimum un espace de détente pour déjeuner, voire de développer des lieux de relaxation ou de sport (comme cela se pratique de plus en plus dans d'autres collectivités et depuis longtemps dans le privé...)

P.Z. : Nous voulons aussi défendre la reconnaissance, **l'intégration et l'équipement des personnels handicapés...** notamment en appliquant les aménagements d'horaires et/ou de poste à toute personne RQTH. Par ailleurs, l'accompagnement du repositionnement des agents doit être encore plus accentué, par une **formation initiale sur l'environnement territorial avant toute affectation**. Ce qui permettrait aux agents concernés de mieux et plus vite s'intégrer au sein de leur nouveau service ; et d'être mieux acceptés par des responsables encore trop frileux pour accueillir ces personnels.

Comment améliorer le pouvoir d'achat des agents et optimiser l'Action Sociale ?

P.L. : Il est indispensable de réviser les statuts du CAS afin que l'ensemble des syndicats puissent siéger au Conseil

d'administration en fonction de leur représentativité et, de ce fait, apporter une **touche de modernité** dans les choix qui sont faits, notamment prévoir **le versement anticipé des aides diverses, accorder l'aide scolaire dès la 6ème...**

L.B. : Pour ce qui concerne la protection sociale et le pouvoir d'achat : nous défendrons **l'augmentation de la "part mutuelle" payée par la Ville** qui n'a pas été réévaluée depuis plusieurs années ainsi que la **monétisation du compte épargne temps ou sa transformation en compte épargne retraite**, par exemple pour les cadres et agents dont le CET a déjà atteint son maximum. Nous réclamerons l'intégration des récupérations dans le CET.

Refonte du régime indemnitaire RIFSEEP

P.Z. : Nous défendons **la refonte du régime indemnitaire dans le cadre du RIFSEEP avec la mise en place du CIA** (complément individuel annuel) et l'augmentation des enveloppes actuelles. Comment motiver les personnels sans rémunérer leur investissement de tous les jours ?

Qu'en est-il de la rénovation du dialogue social ?

M.N. : À ce sujet, il nous paraît particulièrement important de **réclamer la plus grande transparence et d'obtenir de l'Administration un protocole syndical clair et net** (liste des moyens accordés aux organisations syndicales). Nous défendons la **dématérialisation des élections professionnelles** pour permettre au plus

grand nombre d'exprimer leurs choix en toute quiétude...

Nous continuerons à **défendre l'utilisation des critères objectifs d'avancement en CAP en tenant compte des compétences, de l'ancienneté, de l'investissement. Et inversement, nous lutterons pour que le fait d'avoir exprimé son désaccord avec l'administration ne soit pas synonyme d'une sanction à vie en matière de promotion.**

P.L. : Nous défendons aussi **des procédures objectives, transparentes et communes d'arbitrage au sein des directions et DG lors de la préparation des CAP** afin que l'ensemble des personnels soient traités de la même manière quelle que soit leur affectation... **Et nous défendons la nomination des lauréats d'examen professionnel dans un délai maximum de 3 ans.**

L.B. : Il est également indispensable que les dossiers présentés au CT soient communiqués aux représentants du personnel bien en amont des 8 jours réglementaires afin de pouvoir les étudier et les défendre correctement.

P.L. : Nous demanderons la mise en place et la publication annuelle de "baromètres sociaux" : indicateurs servant à relever et comprendre les besoins des managers et agents par rapport à leurs missions et leurs conditions de travail.

En conclusion, pourquoi faut-il voter pour vous ?

L.B. : Je n'ai pas peur de le dire : parce que nous sommes honnêtes et francs ! Et que nous sommes disponibles et au service de nos collègues.

Il est temps de revaloriser l'image des fonctionnaires de la Ville de Marseille !

P.L. : Aussi parce que nous sommes sincères, désintéressés et transparents, que **nous n'avons rien à gagner à titre individuel mais tout à titre collectif pour l'ensemble des agents.**

Egalement parce que nous sommes **actifs et communicants** : vous avez pu vous en rendre compte au travers de nos publications, de notre site Internet et de nos réseaux sociaux.

L.B. : Nous avons une **conception tout à fait nouvelle du syndicalisme** : le syndicalisme du futur et **non celui du passé !!**, la co-construction, la concertation et l'**intelligence collective** et certainement pas la co-gestion ni l'incompétence.

Nous défendons l'**intérêt général** et **non la somme des intérêts particuliers.** Nous sommes **apolitiques** et nous

avons de l'**expérience** (nos candidats sont tous en activité, restent opérationnels au quotidien et couvrent tous les secteurs d'activités).

P.L. : En effet, **nous préférons dépenser notre énergie à défendre de véritables sujets de fonds plutôt que de faux avantages** (mieux vaut défendre la variabilité des horaires qu'annoncer la prime de fin d'année comme un triomphe !!)

Et surtout, **nous saurons revaloriser l'image des fonctionnaires de la Ville de Marseille !!**

Ne pensez-vous pas que la tâche est rude ?

P.L., L.B., P.Z., M.N. : Certes c'est difficile !

Certes on pourrait nous prendre pour

des Don Quichotte. Mais nous préférons nous rattacher à l'image d'un **Chevalier Roze*** de l'Administration municipale en luttant contre "la peste clientéliste".

L.B. : On peut y arriver...

P.L. : ...mais on a besoin de vous !



© Jocelyn Demeurs

***Le Chevalier Roze s'illustra par son courage en septembre 1720 lors de la terrible peste propagée depuis le « Grand Saint-Antoine » qui décima la moitié de la population marseillaise. Il participa à l'évacuation et l'enfouissement des cadavres, qu'il fit recouvrir de chaux vive, dans le quartier de la Tourette.**

Vous avez été nombreux à apprécier la publication de Bronaïc Jouvemar sur "l'ingénieux ingénieur".

Voici son dernier sujet au cœur de notre actualité.

Quel vent mauvais encouragement, en ce début d'automne, le Coucou plagiaire à s'emporter et à invectiver ses collègues par le biais des réseaux sociaux ? Se sent-il soudain fragilisé en proférant à leur encontre de vaines calomnies et de dérisoires menaces ?

Coriace, indéboulonnable depuis tant d'années, le coucou plagiaire, dans son rôle de second autoproclamé, co-gère notre Administration en mitonnant aux petits oignons l'organigramme pour y placer les suggestions de menu de sa brigade sans tenir compte du niveau de compétence mais plutôt... d'incompétence.

Tel Gargantua, dans son rata de salmigondis, en maître queux discutable de sa tambouille, le coucou plagiaire s'est servi des nobles morceaux le premier : *abondance de biens ne nuit pas, charité bien ordonnée commence par soi-même, après moi le déluge, j'y suis, j'y reste*, telles sont les diverses devises avisées appliquées par ce singulier volatile. Mais attention, *tant va la cruche à l'eau qu'à la fin, elle casse...*

Régulièrement, il anime la galerie en chantant les louanges des édiles de la Ville et pour se monter du col, sans vergogne, a même osé remettre une carte d'honneur de son oisellerie au plus haut dignitaire de notre chère cité qui en fut bien surpris !

Se vantant d'être « faiseur » de roi, notre Coucou plagiaire se prendrait-il maintenant pour Nicolas Fouquet en invitant les hauts dignitaires à ses agapes ? Peu avare de louanges fallacieuses, il entame fréquemment ses déclarations préalables aux CT et CAP par des congratulations très personnelles à l'adresse des échevins et notables présents.

Au fil du temps, l'oiseau de mauvais augure a réussi à infiltrer totalement le CA du CAS en modifiant les statuts dudit comité afin d'empêcher la pluralité syndicale.

Ses ressources sont immenses : se parant également des atours sinistres d'un Torquemada, le Coucou plagiaire pratique à dessein la menace et la désinformation en entretenant une inquiétude délétère.

Bien évidemment, il dispose de peu d'empathie et ne défend que ses protégés encartés. Sans honte et peu embarrassé, il se targue de recevoir des corbeilles de CV afin d'obtenir aux requérants une place tant convoitée dans notre administration.

La subjectivité reste sa triste alliée en abordant des dossiers lors des CT uniquement sur le profil de personnes concernées et non sur les enjeux objectifs des dossiers.

Enfin, mauvais joueur, le coucou plagiaire est capable de tous les coups bas allant jusqu'à accuser l'administration d'une complaisance syndicale à l'attention d'un autre syndicat. Ses favoris épandent sur les réseaux sociaux des diatribes nauséabondes et fangeuses, usant de termes peu glorieux, outranciers, voire outrageants, et guère entendus depuis la fin de la seconde guerre mondiale. Il est permis de douter malgré tout de leurs capacités de résistance si, de nos jours, des temps moins apaisés se profilaient.

Finalement, la seule réponse valable et sans une once d'animosité aux attaques du coucou plagiaire, cette formule de Sacha Guitry : *Si ceux qui disent du mal de moi savaient exactement ce que je pense d'eux, ils en diraient bien davantage.*

Le choix vous est donc imparti le 6 décembre prochain, date des futures élections professionnelles.