



## **Heureux comme un poisson dans l'eau !**

---

Chers(es) collègues,

Pour cette douzième édition, nous avons axé notre thématique sur le bien-être au travail.

En ces temps moroses, empreints d'apathie chevillée jusqu'au plus profond de notre humanité déstabilisée par les changements divers qui se profilent et s'accroissent, nos syndicats ont choisi d'ouvrir une brèche sur un monde quotidien un peu plus bienveillant et altruiste. Nous vous communiquons les chiffres d'une étude de la Harvard-MIT selon laquelle un agent heureux développe des capacités professionnelles, une présence plus assidue, une créativité plus féconde !

Ne sont-ce pas là les ingrédients d'une bonne cohésion professionnelle dédiée au service public dont nous devrions être les garants exemplaires ?

Espérons que notre hiérarchie saura reconnaître en nous ces qualités et ne manquera pas de valoriser notre travail par le **RIFSEEP** attendu avec impatience !

Allez, bonne lecture !



## **Au sommaire**

---

**1 - RIFSEEP... suite... - p. 2, 3, 4**

**2 - Télétravail - p. 5**

**3 - Temps de travail - p. 6**

**4 - Élections municipales, la position de nos organisations - p. 7**

**5 - À la bonne heure ! par Bronaïc Jevemar - p. 8**

**6 - Nos organisations renforcent leurs méthodes de travail - p. 9**

**7 - Mobilité : Mobilis in mobile - p. 10**





**les travaux concernant la mise en œuvre du RIFSEEP se poursuivent.  
La DGARH nous a conviés à une réunion le 18 octobre 2019.  
Voici les principaux éléments qui en ressortent**

Points abordés	Éléments de réponse	Notre point de vue
Date d'application du RI 2019	Fiche de paie de décembre 2019	
Minima des catégories C à augmenter	L'administration ne veut pas augmenter l'enveloppe du RIFSEEP de façon démesurée	On ne peut pas passer à un RIFSEEP respectant l'esprit de la loi sans augmenter l'enveloppe globale correctement !! Le procédé actuel paraît ainsi être plus un habillage de l'ancien système qu'une transformation de fond
Quand sera abondé le CIA ?	Rien n'est prévu pour l'instant on attend le prochain mandat...	Totalement anormal !!! où est l'esprit de la loi à ce sujet ?? comment récompenser l'investissement personnel ? <b>Très décevant !</b>
Intégration de certaines indemnités dans le RIFSEEP	Suite aux observations de la préfecture, intégration obligatoire des indemnités de travaux insalubres dans le rifseep : pour la grande majorité des agents, cela se traduira par une augmentation (quelques cas isolés qui touchaient un gros montant auront une diminution)	Indemnité de travaux insalubres incluse dans le rifseep en mode forfait mais pas encore de classification complète des travaux insalubres. nous demandons une étude au cas par cas pour ces agents avec la garantie indemnitaire
ATI et RIFSEEP	À terme devrait être intégrée dans le RIFSEEP	Risque de perte financière pour les catégories C car la prime est souvent maintenue malgré le changement de poste
Création d'emplois	Les personnels recrutés en cours d'année sur des nouveaux emplois à créer se verront attribuer un rifseep provisoire au niveau le plus bas, le temps de créer leur emploi et bénéficieront d'une régularisation avec effet rétroactif	Nous serons vigilants à l'application conforme de cette mesure

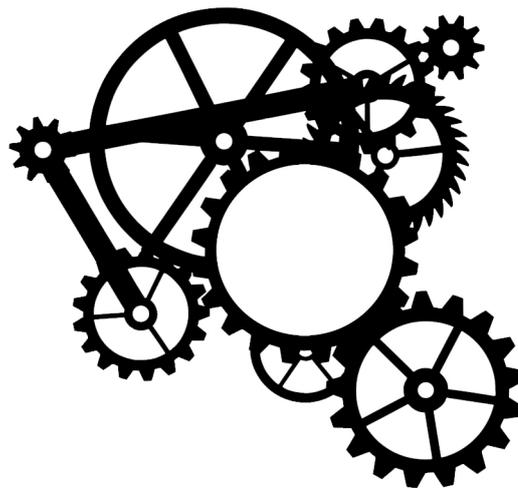


Majorations	Celles-ci seront payées mensuellement et limitées aux plafonds réglementaires (pas de possibilité de dépasser les plafonds s'il y a majoration)
création d'un nouvel emploi : <b>inspecteurs contrôleurs de taxi</b>	
<b>Majoration prévue pour les ASVP scootéristes</b> afin de rendre l'emploi plus attractif	
Emploi de régisseur créé aussi en A et B	
<b>OEC : majoration différenciée selon que l'on travaille à l'ECC ou en mairie de secteur</b> (ceux des mairies de secteur ayant plus de responsabilités et d'expertise)	

### les autres questions que nous avons soulevées

Questions	Réponses de l'administration	Nos réactions
Quid des opérateurs Allô Maire en cat B dont le minimum est inférieur au forfait du même emploi en cat C ? <b>situation démotivante et injuste !</b>	La DGARH va étudier le cas...	Nous resterons vigilants à ce que l'équité soit rétablie
Pourquoi ne pas remplacer le montant forfaitaire des catégories C par un mini/maxi ?	L'Administration ne veut pas augmenter l'enveloppe du RIFSEEP de façon démesurée et c'est trop compliqué à mettre en œuvre pour l'instant eu égard au nombre de personnes concernées	Nous réfutons totalement ces arguments. Il n'est pas normal de ne pas pouvoir faire la distinction entre des agents débutants et des agents expérimentés. Le RI doit aussi pouvoir constituer un levier managérial pour les responsables hiérarchiques qui sont de plus en plus démunis pour récompenser le travail, l'expérience et l'investissement de leurs agents !
RIFSEEP et arrêt de maladie	l'IFSE diminue en proportion de la durée de l'arrêt de maladie à l'instar du traitement Le CIA demeure et sera versé puisqu'il récompense un investissement antérieur à l'arrêt de maladie	Pour cela faudrait-il encore qu'un CIA soit versé !!!

<p>Communication élargie : nous demandons un retour à chaque DGA de la DGARH des montants attribués au titre du RI 2019 afin que les informations redescendent aux agents avant la paye de décembre où figureront les augmentations du RI 2019.</p>	<p>La DGARH a pris note...</p>	<p>Nous aimerions un peu plus de conviction !!</p>
<p>Quand sortiront les arrêtés individuels ?  Seront-ils accessibles à terme sur connect ?</p>	<p>En fin d'année.  Le sous groupe indemnitaire sera certainement indiqué dans connect pour la fin de l'année</p>	<p>Nous demandons une facilité de récupération de ceux-ci pour chacun</p>
<p>Demande de mise en adéquation de l'entretien individuel, de l'attribution du RIFSEEP et des propositions à la CAP</p>	<p>Trop compliqué pour l'instant à voir à terme</p>	<p>C'est indispensable car la base de l'IFSE dépend de l'emploi noté sur la fiche de poste et le RI devrait aussi dépendre des résultats de l'entretien individuel strictement encadré</p>



## Notre pugnacité commence à payer !....

Après avoir refusé catégoriquement d'aborder le sujet avant les élections municipales, notre DGS, sur notre insistance, a accepté de faire travailler la DGARH et la DGANSI sur le sujet.

Une communication a été présentée au CT du 12 novembre 2019.

Nous maintenons la pression pour une avancée plus rapide.

En attendant, nous pensons qu'il faut aborder le sujet bien au-delà des prérequis réglementaires, sous différents aspects.

Se contenter d'appliquer la seule règle de droit dans ce domaine nous mènerait à une organisation contre-productive !!!

### Clarifier les Enjeux

(Pourquoi faire du télétravail ?)

**1 - Environnemental** : limiter les déplacements

**2 - Santé / RPS** : moins d'absentéisme ; moins de stress lié aux déplacements et aux contraintes personnelles ; reprise progressive du travail après un accident de la vie

**3 - Optimisation du temps de travail, optimisation du temps personnel**

**4 - Gains pour la collectivité** ( optimisation des postes de travail et des locaux et de la flotte de véhicules de service ainsi que **pour l'agent** (frais de transports )

**5 - Modernisation et transformation des méthodes de travail** (aménagement des postes de travail, locaux, procédures internes, circuits internes, réunions...)

**6 - Management** par les tâches de travail : obligations de résultats

**7 - Enjeu social** : le handicap

**8 - Enjeux réglementaires**

### Définir les Acteurs

(qui est directement ou indirectement concerné ?)

- la DGARH , Les DRP et SRP

- la DGANSI

- le télétravailleur

- le manager

- les collègues de travail

- les partenaires de travail des autres services ou extérieurs à la collectivité

- les partenaires sociaux

- une instance arbitrale en cas de litige

### Déterminer les Lieux du

**télétravail** (où télétravailler ?)

- **Domicile** du télétravailleur

- **Espaces de coworking** internes ou externes à la collectivité

### Établir une Méthode de mise en œuvre du télétravail

(comment y parvenir sereinement ?)

progressivité

accompagnement

expérimentation

*badgeage or not badgeage ?*

refonte des fiches de poste (tâches)

refonte des organisations

critères d'analyse du poste de travail

droit à la déconnexion

### Organiser les Recours en cas de problème

- hiérarchique

- instance d'arbitrage à créer

- instances paritaires

### Mesurer et anticiper les Risques

- non respect du droit à la déconnexion

- frustration des agents n'ayant pas droit au télétravail

- isolement

- clivage (moins de communication)

- impréparation et désorganisation des services

### Mettre en œuvre des Moyens

- Règlement du télétravail

- Moyens techniques et informatiques

- Banque de pc portables pour limiter les coûts

- Multiplication des espaces de coworking

## c'est loin d'être terminé !

La DGARH qui nous a reçus le 17 octobre 2019 a annoncé que la version 2 du règlement de la GATT présentée au CT du 12 novembre 2019 allait clarifier les points suivants :

- Application par défaut des cycles de référence chaque fois qu'il n'y aura pas de cycle spécifique, ou qu'un cycle spécifique sera abandonné sans nouveau pour le remplacer (pas besoin de repasser en CT)
- en cas de changement de la dénomination de la DGA, de la direction, du service ou de la division change, pas de nécessité de repasser en CT pour maintenir les cycles adoptés sous les anciennes dénominations
- s'il existe plusieurs cycles spécifiques au sein d'une entité, possibilité de renégocier ceux-ci en interne avec le personnel, sans pour autant repasser en CT.

**Attention ! nous veillerons à une véritable négociation interne !!**



*Nul n'ignore que le temps perdu ne se rattrape plus...*

- Fin de « l'open badge » = finie la possibilité de badger sur n'importe quel site de la ville même si on n'a rien à y faire. Ne pourront badger sur d'autres sites que leur lieu de travail, les agents qui auront une réunion, un rdv ou une raison officielle de se trouver sur le site en question.
- les permanences et interventions exceptionnelles (mais pas les astreintes) seront ouvertes au badgeage
- résolution du cas des formations qui tombent sur un jour de temps partiel : possibilité de permuter le TP avec un autre jour dans le mois qui suit
- l'administration travaille sur... le télétravail... **(nous avons lourdement insisté sur ce sujet)**

Beaucoup de points demeurent en suspend toutefois :

### Des transformations de fond encore en chantier

- > bien expliquer, voire réexpliquer, à certains managers la notion même de nécessité de service en lien avec celle de la variabilité : la variabilité n'est pas une option soumise à autorisation du responsable hiérarchique !
- > considérer les 10mn de tolérance des cycles spécifiques comme une « mini-variabilité » et éviter le flicage contre-productif de certains managers...
- > repousser de 9h à 9h15 le début de la plage fixe du matin, compte tenu des contraintes de circulation dans une ville en pleine mutation
- > calculer la durée hebdomadaire de travail sur 4,5, voire 4 jours et permettre ainsi à ceux qui le souhaiteraient des semaines de travail plus courtes mais conformes au temps réglementaire
- > accorder la possibilité à tous ceux qui dépassent largement les 8h mensuelles de travail supplémentaire (notamment les cadres) et qui subissent un écrêtage à 8h, de récupérer ces heures sur plages fixes ;
- > prévoir la possibilité d'annualiser le temps de travail
- > avancer concrètement sur le télétravail au sein des services municipaux et multiplier les espaces de coworking où pourront vraiment travailler les personnels de la Ville...
- > clarifier le cas des missions avec départ la veille : comment décompter le temps de travail de la veille
- > cas des chauffeurs qui partent à deux pour se relayer : temps de travail ou mission ??
- > le badgeage en mobilité qui tarde à venir et laisse à la fois les agents concernés et leurs managers dans une situation difficile à traiter...

### Des ajustements à effectuer rapidement

- Corriger les dysfonctionnements récurrents de l'application AZUR (ex : temps négatif, impacts sur le calcul du temps de travail et donc de congés)
- Clarifier et simplifier le mode de calcul des autorisations spéciales d'absence, en heure, demi-journée, voire journée, celui de l'incrémentation des heures supplémentaires effectivement réalisées lors d'un jour férié.
- Clarifier la conduite à tenir au sujet de la fermeture de certains services accueillant du public à l'occasion des ponts pris après dépôt d'un jour de congé ou de RTT ( en bref : qui pourra prendre ce type de pont, dans quel service et dans quelles conditions...)

## L'apolitisme...

...une de nos valeurs essentielles

par Pascale Longhi & Ludovic Bedrossian



Nos organisations rappellent que l'une de leurs valeurs essentielles est l'apolitisme, garantie nécessaire de l'indépendance syndicale. Cette attitude détermine notre orientation vis-à-vis d'autres mouvements syndicaux et vis-à-vis de la définition des besoins de la fonction publique.

C'est pourquoi, contrairement à d'autres qui ont d'ores et déjà choisi leur candidat en faisant miroiter les voix que pourraient rapporter les 12 000 employés municipaux et leurs proches, électeurs à Marseille, **nous nous interdisons de prendre partie car ce n'est pas notre rôle !**

### Fonctionnaires municipaux, nous sommes d'abord au service des Marseillais.



Nous serons donc au service de celles et ceux que les Marseillais auront désigné(e)s au soir du 22 mars 2020.

Nous veillerons toutefois en priorité à ce que les fonctionnaires municipaux ne soient pas victimes d'a priori négatifs lors de la prise de fonction de la nouvelle équipe, mais bénéficient au contraire d'écoute et de bienveillance ! **Il n'est pas question que les situations problématiques, voire catastrophiques de certains domaines, soient imputées aux agents et cadres de la Ville !**

Nous persisterons donc à nous démenar afin que l'administration se modifie, se modernise, se stabilise et soit plus transparente et équitable. Pour ce faire, nous préconiserons le retour à un organigramme simple, rationnel et stable, et des leviers de management aux Chefs de Services et aux Directeurs compensant la perte des outils que constituaient le RI, les HS et le temps de travail. Nous rappellerons que le rôle des DRP et des SRP est normalement d'aider les directions et services et non de les entraver.

Nous recommanderons la mise en place d'une véritable gestion prévisionnelle des emplois avec l'instauration d'un tuilage pour les départs à la retraite, particulièrement pour les postes qui nécessitent une transmission de connaissances et d'expériences. Nous susciterons également la création d'un « incubateur » de cadres dirigeants en catégories A, dans le but de générer en interne les ressources destinées à pourvoir les postes à responsabilités.

**Enfin, militant toujours plus pour la fin du clientélisme syndical et politique, nous rappelons que nous voulons simplement en finir avec la médiocratie.**

par Bronaïc Jouvemar



### Adeptes du bonheur au travail, les lignes qui suivent vous concernent !

Ahhh ! un agent heureux ! C'est essentiel, non ? Et en plus, ça fait du bien à tous les niveaux et ça active la dopamine.

Alors, pourquoi s'en priver ? Il est temps que nos édiles prennent en compte cette considération quasi idyllique fondamentale au bien-être de chacun



et ce, à tous les degrés hiérarchiques de notre administration. Mais au fait, c'est qui l'employé heureux : c'est vous, c'est moi, c'est nous ?

Finalement, il nous manque quoi pour y parvenir ? Sûrement peu de choses....

**Une écoute, de la considération, une reconnaissance des facultés professionnelles, un environnement paisible et convivial et un investissement plus important de la part de la hiérarchie.** Et si cela tenait un peu, aussi, de notre comportement ?

Selon une étude menée par la Harvard-MIT (*université de Cambridge dans le Massachusetts USA axées sur le développement de programmes en sciences et technologies de la santé*) un employé heureux serait **31%** plus productif, **6 fois** moins absent, **2 fois** moins malade, **55%** plus créatif et **9 fois** plus loyal.

### Alors, on attend quoi ?

Certains de nos collègues se sont soumis au jeu de cette interrogation et dévoilent la petite idée qu'ils se font du bien-être au travail :

**P.L.** : *un agent heureux est altruiste par son service rendu aux autres, il travaille au sein d'une équipe de gens épanouis, il est un minimum considéré, il a la possibilité de combiner sa vie professionnelle et sa vie privée et, dernier point, il doit gagner sa vie honorablement ...*

**C.D.** : *un agent heureux est celui qui a le sentiment d'être respecté pour ce qu'il est, pour son travail rendu et reconnu. À mon sens, c'est aussi une personne qui ne mêle pas vie privée et vie professionnelle.*

**H.H.** : *un agent heureux devrait faire un boulot qu'il aime, voire qui le passionne, être entouré de personnes équilibrées, c'est essentiel ! et, enfin, gagner un salaire décent qui lui permette de vivre et non de survivre...*

**A.N.** : *pour moi, un agent heureux devrait travailler dans une ambiance sereine, avoir une fiche de poste correctement établie, être respecté, considéré et soutenu par sa hiérarchie, faire partie d'un groupe dont le nombre est suffisant sur son lieu de travail et toucher un salaire qui augmente en même temps que le pouvoir d'achat.*

**L.B.** : *l'important est de ne pas se lever le matin avec la boule au ventre ! et être entouré d'une équipe soudée qui apporte soutien, bonne humeur et qui oublie ses problèmes à la maison. Un agent heureux doit pouvoir progresser selon son niveau de responsabilités et de capacités. Mais surtout, tout entreprendre pour maintenir un équilibre entre la famille et le travail !*

**P.A.** : *en premier lieu, la santé me paraît primordiale ! La découverte, l'échange, les projets et leur mise en œuvre sont aussi une part importante du bien-être au travail. Tout comme la confiance, je pense aussi qu'une écoute, autant active que passive, peut contribuer à un climat satisfaisant.*

**N.A.** : *grosso modo je dirais la même chose que mes collègues et ajouterais que travailler dans un lieu adéquat et agréable participe aussi au bien-être des personnes.*

**F.T.** : *Pour ma part, je suis d'accord sur les grands principes évoqués par mes collègues. L'idéal serait d'être entouré de personnes qui respirent le même état d'esprit... mais peut-être suis-je un peu trop utopiste ?*

### Alors et vous, heureux au travail ?

## Des groupes de travail actifs

Forts de nos résultats et de renforts toujours plus nombreux de beaucoup d'entre vous qui souhaitent faire évoluer l'action syndicale et faire profiter leurs collègues de leurs connaissances, nous avons créé des groupes de travail thématiques plus particulièrement chargés de se pencher sur les problématiques de chaque sujet et de devenir vos interlocuteurs privilégiés..

Voici la liste ci-dessous de ces principaux groupes thématiques.

Vous pouvez les contacter sur notre adresse mail : [ensemblecftccgvdm@gmail.com](mailto:ensemblecftccgvdm@gmail.com) en précisant dans l'objet le thème abordé.

**Vous souhaitez vous impliquer plus activement et participer à l'un de ces groupes ou en créer un nouveau, alors, rejoignez-nous !**

**Écoles** : Alexandra Nicaise, Philippe Angelelli, Philippe Radola

**Musées** : Nathalie Henry, Naïma Magand

**État civil** : Sophie Lubrano Di Scampamorte

**Police Municipale** : Philippe Angelelli

**Concierges** : Annie Giuli

**Conseillère Technique Culture** : Françoise Touchard

**Conseiller technique RPS, Risques Psychosociaux, Harcèlement, Mal être au travail** : Emmanuel Faivre, Christian Pasqualini

**Animation** : Christophe Dépétris

**Bibliothèques** : Élisabeth Brun, Ludovic Lacombe

**CAS et Aides Sociales** : Philippe Angelelli

**Commission de Réforme** : Nadine Albertini, Emmanuel Faivre, Céline Parage

**Communication** : Ludovic Bedrossian, Daniel Vénezia, Laurence Vincent, Jean-Marc Bouvier

**Espaces verts** : Éliane Magnin

**Études Juridiques** : Naïma Hecham

**Formation, apprentissage** : Nadine Albertini, Élisabeth Brun

**Handicap et RPS** : Sophie Lubrano Di Scampamorte, Nadine Albertini, Christophe Dépétris

**Mobilité** : Patricia Zucchetto, Ludovic Bedrossian, Éliane Magnin

**Petite enfance, crèches** : Marie-Laure Faure-Letailleur, Céline Parage

**Régies et logistique** : Fabrice Bonari, Michelle Nadal

**Régime indemnitaire** : Philippe Angelelli, Fabrice Bonari, Damien Bourlet, Yves Dosseto, Patrick Farfantoli, Pascale Longhi, William Loncan, Betty Meyssonier, Philippe Radola, Patricia Zucchetto

**Resp section C administratifs** : Fabrice Bonari, Christophe Dépétris

**Resp section cadres A** : Philippe Radola, Nadine Albertini, Naïma Hecham

**Resp section cadres B** : Élisabeth Brun

**Sécurité (autre que Police Municipale)** : Michelle Nadal, Christian Pasqualini

**Services à la population (BMDP, Allô Mairie, Listes électorales, etc.)** : Nicolas Cavallaro, Audrey Philippe

**Sport** : Nadine Albertini, Emmanuel Faivre

**Filière technique** : William Loncan, Michelle Nadal, Philippe Radola, Daniel Vénezia

**Télétravail** : Damien Bourlet, Yvonne Suissa, Daniel Vénezia

**Temps de travail** : Betty Meyssonier, Ludovic Bedrossian, William Loncan, Ludovic Lacombe, Évelyne Peyron-Chevalaz, Philippe Radola, Éliane Magnin

## Mobilis in mobile...

La diversification des fonctions et des emplois au cours de la carrière constitue un rempart contre l'usure professionnelle et la démotivation. **La mobilité interne reste donc un outil incontournable !** À ce titre, elle doit être valorisée et organisée car sa réussite ne doit rien au hasard.

Par ailleurs, la mobilité est un outil indispensable au bon fonctionnement des services et pour leur évolution en fonction de nouvelles approches de gestion. Elle favorise le développement de nouvelles expertises.

Pour atteindre ces objectifs de qualité tant pour l'agent lui-même que pour son service, la mobilité a d'abord besoin d'être affichée comme une priorité au sein de la collectivité et être positivée. Ses modalités de mise en œuvre doivent être connues de tous, tout comme les principes et engagements sur lesquels elle repose. Elle nécessite la mise en place d'une organisation permettant d'articuler les différents outils d'accompagnement. Elle doit se solder par des résultats efficaces et crédibles.

Nos organisations réclament depuis longtemps à l'administration la fin du parcours du combattant, les projets non aboutis et la fuite des cadres vers d'autres collectivités, las de pouvoir évoluer sur d'autres postes au sein de notre Ville, **situation finalement très préjudiciable au fonctionnement des services !..**

**Nous sommes satisfaits d'avoir été récemment informés qu'un grand chantier auquel nous serons associés allait pouvoir être lancé sous peu.**

N'hésitez pas à nous faire remonter vos suggestions à ce sujet par mail à [ensemblecftccgcvdm@gmail.com](mailto:ensemblecftccgcvdm@gmail.com) !!



À Noël, prime tombée, goret satisfait !

### Prime de fin d'année

merci à monsieur le Maire d'avoir fixé la prime

de fin d'année 2019 à **1488€**

(partie fixe : 893 €, partie variable : 595 €)

Information annoncée par note de service du

21 octobre 2019 n° 19-29