



En 2020 , tout va aller bien ! ...non ?

Chers(es) collègues,

Réalisons notre chance de vivre cette année miroir. En effet, nous ne connaissons qu'une fois dans notre vie un chiffre double. Le prochain se situera en 2121... et ainsi de suite pour les générations futures... si tout va bien d'ici là. Cela rappelle d'ailleurs une chanson (prémonitoire ?) de 1969 interprétée par Zager and Evans *In the year 2525* (à découvrir ou redécouvrir).

Alors, que vous souhaiter, de façon assez banale, il est vrai, sinon **une excellente année 2020** ?

2020 sera chargée sur un plan politique puisque les élections municipales se dérouleront au mois de mars. Qui sera notre maire, représentant municipal de tous les Marseillais, de même que des 13000 employés que nous sommes ? Comment envisagera-t-il la gestion des services et sa relation avec toutes les organisations syndicales ? Espérons l'équité, l'intégrité, l'écoute et, enfin, la fin du clientélisme... vous retrouverez dans nos pages la lettre que nous avons adressée à tous les candidats. En attendant, tous nos vœux vous sont adressés pour cette nouvelle année.



Au sommaire

1 - Juste une mise au point... - p. 2

2 - La rupture conventionnelle... une éternelle Panacée ! - p. 3

3 - La piste aux étoiles - préparation de la CAP : quel cirque ! - p. 4

4 - Déclaration préalable du 19 décembre 2019

Commission Administrative Paritaire Catégorie A - p. 5

5 - Télétravail... c'est pour quand ? - p. 6-7

6 - Cafouillage et crustacés - p. 8

7 - Notre lettre ouverte aux futurs candidats

aux élections municipales - p. 9, 10, 11

8 - Le Coucou continue... encore et encore ! - p. 12



On évolue un peu ?



- ! Lors de l'assemblée générale du CAS du 1^{er} novembre 2019 notre représentant a fait remarquer que les aides concernant le mobilier/poste de travail accordées aux personnes en situation de handicap ne sont jamais réclamées ! Une communication à ce sujet est indispensable.
- ! Nos organisations syndicales ont demandé que l'aide de rentrée scolaire soit étendue aux collégiens.
- ! Nous avons également proposé que la participation aux frais d'obsèques du CAS soit directement versée aux agents venant de perdre un proche. Nous avons demandé à ce sujet une mise en relation entre l'Administration et l'association à l'instar de ce qui se pratique pour les demandes de secours (assistantes sociales de la Ville qui gèrent les dossiers).
- ! Par ailleurs, nous avons demandé l'extension des participations aux ALSH qui ne font pas partie des centres agréés par la Ville de Marseille aux communes faisant partie du conseil de territoire 1 (pour 20 % du personnel habitant hors Marseille).
- ! Nous avons aussi exprimé une opinion défavorable concernant le spectacle de Noël proposé à Aix-en-Provence...
- ! Enfin, nous avons réclamé la réapparition du cadeau pour les enfants en bas âge (au lieu du bon d'achat) afin de préserver la magie de Noël.



Le gouvernement présente son nouveau remède : la rupture conventionnelle

Pour le gouvernement, le diagnostic est clair !

La fonction publique ne peut guérir qu'à l'aide d'une réduction du nombre de fonctionnaires mais également en facilitant l'accès aux salariés du privé.

Pour cela un nouveau remède est mis en place à titre expérimental, il s'agit de la rupture conventionnelle qui verra le jour à partir du 1^{er} janvier 2020 et ce jusqu'au 31 décembre 2025.

Qui est concerné ?

L'ensemble des fonctionnaires titulaires des trois versants de la fonction publique, (État, Territoriale, Hospitalière).

Les agents contractuels en contrat à durée indéterminée.

Qui sera exclu du dispositif ?

Les fonctionnaires stagiaires.

Les fonctionnaires ayant atteint l'âge d'ouverture des droits à la retraite, et disposant des droits nécessaires au bénéfice d'un taux plein.

Les fonctionnaires détachés sur un contrat de droit public.

Les agents contractuels dont le contrat est à durée déterminée.

Remède miracle ou une publicité mensongère ?

Après lecture de la notice, celle-ci est plutôt timide, elle indique simplement qu'il ne s'agit ni d'une démission, ni d'un licenciement.

Présenté comme un accord amiable, ce dernier permettrait de rompre d'un commun accord la relation contractuelle ou de mettre fin au statut de l'agent.

L'agent public et son administration conviennent des conditions de départ.

De plus, la rupture conventionnelle donne lieu à une indemnité de rupture et ouvre droit aux allocations-chômage. Elle entraîne par conséquent la perte du statut de fonctionnaire.

Qu'en est-il des effets secondaires ?

Comme toutes les potions, il y a toujours des effets secondaires, que le gouvernement a omis de préciser. Le premier effet secondaire porte sur les agents les plus faibles. Comment les protéger ?

Ces agents qui pourraient être poussés vers la sortie à la suite d'une situation de mal-être, voire de conflit au travail.

Et si ce remède miraculeux était simplement l'outil permettant de contourner les règles ?

À cette question, aucune réponse n'a été apportée dans le texte de loi.

Ce dispositif est déjà en vigueur depuis 2008 dans le secteur privé et il est très prisé des DRH.

Et pourtant, des effets secondaires désagréables ont été relevés.

Certaines sociétés sont soupçonnées d'abuser de la rupture pour éviter les plans sociaux.

En effet, des salariés, épuisés par une situation conflictuelle au travail, ont fini par céder à leur DRH et accepter la rupture conventionnelle.

Il semblerait que cette panacée ne soigne pas totalement, mais puisse déclencher un autre mal, l'abus d'un agent en faiblesse.

Quelles en sont les modalités ?

Pour ce qui est du montant minimal de l'indemnité de rupture, celui-ci sera défini par voie réglementaire, et non par la loi.

La convention signée par les parties définira les conditions de la rupture dont, notamment, le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, lequel ne pourra être inférieur à un seuil réglementaire fixé par décret.

En deuxième lieu, l'indemnité versée à l'agent devra être remboursée par ce dernier en cas de nouveau recrutement dans un emploi public et ce, dans les six années consécutives à la rupture conventionnelle (« délai de non-retour »)

Alors, c'est pour quand ?

L'expérimentation de cette mesure débutera au 1^{er} janvier 2020, les futurs « cobayes » devront se méfier des effets secondaires et ne pas se laisser abuser.

La loi fixe une date de fin du dispositif au 31 décembre 2025 et prévoit, un an avant cette date, une évaluation du dispositif, afin de déterminer si le Parlement le rend définitif ou l'abandonne.

Comme vous pouvez le constater, ce remède transpose au secteur public un mécanisme du privé.

Une interrogation demeure : et si ce remède finissait par détruire une symbolique forte de notre statut ?



Préparation de la CAP : quel cirque !

Vous avez été nombreux à utiliser l'outil d'augmentation pour faire valoir vos demandes d'avancement que nous avons mis à votre disposition. Pour ceux qui nous l'ont demandé et sans contrepartie, nous avons soutenu (et non proposé) ces demandes d'avancement.

Or à ce sujet, notre Coucou plagiaire, toujours en verve humoristique, a décidé de se parer d'un nez rouge afin d'apporter un peu de bonne humeur au sein de notre administration maussade et de nous faire rire un peu.

En effet, ce triste sire en déclin a accusé, d'abord par publication Facebook puis à l'occasion du CT, l'une de nos organisations syndicales (la CFE CGC) de pratiques managériales partiales. Il paraîtrait que nos délégué(e)s, chefs de service par ailleurs, feraient pression sur leurs agents afin de leur soutirer un ralliement en échange de leur bienveillance pour la CAP ! Cocasse ! Accusations d'autant plus risibles que notre impayable Gugusse pratique lui-même cet usage coutumier depuis tant d'années, monnayant les promotions et avantages divers en fonction de la bonne appartenance syndicale...

Non content de son petit tour de piste, notre Coucou au nez rouge a cru bon de resservir sa tarte à la crème indigeste le jour du Comité Technique dans sa déclaration préalable. Le DGS, interrogé à deux reprises à ce sujet, n'a à ce jour pas jugé bon de répondre mais aurait réclamé une enquête...

Que ne ferait-on pas pour obtenir un semblant de soutien dans le contexte laborieux de la publication des rapports de la Cour Régionale des Comptes ?

Notre Coucou au nez rouge n'a certes pas endossé l'habit de Monsieur Loyal (en serait-il capable ?) mais celui du clown gouailleur et lourdaud qui se ridiculise dans d'improbables facéties grotesques. Au-delà de la bonne tranche de rire dont notre Gugusse nous a régales, il convient de conclure qu'une organisation syndicale qui, depuis des décennies, juge et décide des avancements et des nominations sur des postes clés, au sein de l'hermétique chambre du pouvoir, ne peut envisager un autre fonctionnement que le sien. Il est pourtant concevable de raisonner sainement : avec bon sens, équité et transparence...

...saperlipopette !



CAP A... CAP', pas CAP' ?

Madame la Présidente, Monsieur le Directeur Général des Services, Monsieur le Directeur Général Adjoint des Services, Mesdames et Messieurs les membres de la Commission Administrative Paritaire.

À l'approche des fêtes de Noël où tous les vœux sont permis, nous osons espérer que la haute Administration de notre Ville ne donnera pas suite aux accusations dont nos organisations syndicales ont fait l'objet lors du dernier CT et sur les réseaux sociaux, par une organisation syndicale experte et coutumière des faits, qui semble-t-il nous sont reprochés, puisque nous n'avons obtenu aucune réponse écrite de l'administration, car selon une expression bien connue : « comme on est, on croit les autres », et comme le disait André Gide, « cesse de croire et instruis-toi ».

Bien évidemment si une enquête devait être diligentée à l'encontre de membres de nos organisations syndicales, nous demanderions qu'elle soit étendue, à l'ensemble des directions et services de la Ville, et ce quelque soit l'organisation syndicale concernée !!

Venons-en maintenant à cette CAP de fin de mandat, que nous aurions aussi bien sûr espérée plus généreuse en nombre de postes !! Surtout pour les promotions d'Attaché et d'Ingénieur, d'autant qu'en ce qui concerne certaines nominations, nous restons surpris des critères qui semblent avoir été privilégiés !!!

Il serait souhaitable, dans un avenir proche, que des directeurs de police issus d'autres collectivités viennent rejoindre la nôtre, pour que les départs à la retraite puissent être remplacés par promotion interne.

Nous attirons de nouveau votre attention sur le RIFSEEP et les demandes qui remontent du terrain sur les cotations des postes.

Enfin nous réitérons nos demandes sur les modalités d'application des textes, suite aux dernières publications législatives, notamment sur la refonte des instances du dialogue social, l'élargissement du recours aux contractuels et la création d'un dispositif de rupture conventionnelle.

Nous sommes très satisfaits de l'ouverture par la DGARH de concertations sur des sujets d'importance tels que le RIFSEEP, le télétravail et bientôt la mobilité ; nous demandons toutefois que ces travaux se déroulent dans des délais raisonnables et non dans la précipitation.

Nous souhaitons également profiter de cette séance pour remercier l'Administration des locaux qui ont été mis à la disposition de nos deux organisations syndicales...

Nous concluons en vous souhaitant à toutes et tous d'excellentes fêtes de fin d'année auprès des êtres qui vous sont chers.

Nous vous remercions pour votre écoute.

CT du 9 janvier 2020

Phase d'expérimentation télétravail

Après 4 ans de réclamations nombreuses de notre part pour obtenir le télétravail, nous sommes certes satisfaits de voir que l'administration se penche enfin sur le sujet, mais nous avons du mal à comprendre la précipitation de la concertation (une seule réunion début décembre après quelques échanges écrits et nous voilà déjà à la phase d'expérimentation alors que de nombreuses questions restent en suspens). Au moins deux autres réunions de travail seraient nécessaires pour établir les modalités du test dans de bonnes conditions.

Par ailleurs, nous ne pouvons pas accepter certains éléments de ce protocole de test.

Notre désaccord porte sur les critères d'inéligibilité, et sur l'utilisation de la notion de projet de service.

1. Concernant les critères d'inéligibilité, il n'est absolument pas normal que les encadrants soient exclus de ce test.

Pourquoi considérer la présence des encadrants au sein de leur service comme un critère obligatoire quand on sait tous pertinemment que, pour bon nombre d'entre eux, le temps passé en réunions (très souvent inutiles et improductives d'ailleurs) les éloigne de leurs équipes et les rendent inaccessibles, alors qu'en télétravail, ils seront certainement beaucoup plus facilement joignables ?

L'encadrement ne représente pas une activité à 100% quel que soit le poste occupé. Directeurs, chefs de services, chefs de division, chefs d'équipe ne passent pas leur temps à « encadrer », installés derrière leur bureau à attendre que leurs agents viennent solliciter leurs directives ou arbitrages !!! C'est réduire la mission de ces cadres à une approche très simpliste de la fonction d'encadrant ; approche particulièrement étonnante de la part de la DGARH qui devrait être la première

à maîtriser correctement ces concepts !!

En refusant ce test aux encadrants, il apparaît clairement que l'administration affiche une politique particulière vis-à-vis du personnel municipal :

- Politique de discrimination envers les cadres « encadrant ». C'est aussi choquant que si le test avait exclu certaines tranches d'âge, un des deux sexes ou les handicapés par exemple !

- Politique d'infantilisation des agents encadrés qui visiblement sont considérés par la DGARH comme des individus incapables de se passer de la présence physique de leur responsable hiérarchique.

- Politique de défiance vis-à-vis de ces cadres qui sont apparemment soupçonnés d'être incapables d'organiser le travail de leurs équipes s'ils s'absentent un jour par semaine. **Mais également défiance vis-à-vis des n+1 et DRP de ces encadrants** à qui on ne laisse même pas la possibilité de se prononcer à ce sujet !

Si l'on veut pousser ce raisonnement absurde d'inéligibilité des encadrants au test du télétravail, il faudrait alors refuser les temps partiels à ces mêmes encadrants, et s'inquiéter terriblement quand ceux-ci sont en congés !

Pourquoi considérer d'ailleurs les encadrants comme des êtres à part ? Déjà malmenés en matière de temps de travail quand on estime encore à tort qu'ils sont corvéables à merci et peuvent largement dépasser leur temps de travail réglementaire sans aucune possibilité de récupération des heures écartées chaque mois (rappelons que les indemnités pour travaux supplémentaires n'existent plus) déjà mal considérés quand on affiche systématiquement un

doute vis-à-vis de leurs propositions de RIFSEEP pour les catégories C+ que la DGARH a décidé de reconstruire, et voici qu'on rajoute une nouvelle couche de défiance en les excluant du test du télétravail !

Il ne faut pas s'étonner dans de telles conditions que les cadres encore jeunes fuient notre Ville, ou qu'on ne trouve guère plus de candidats à la prise de responsabilités !

Au-delà de ces considérations relatives aux cadres, nous estimons que pour réaliser un test efficace, **il convient de s'appuyer sur un échantillonnage représentatif. En excluant les encadrants (qui dans toutes les autres collectivités ont droit au télétravail) ce test est voué à l'échec !**

Nous demandons donc avec fermeté que les encadrants soient intégrés dans le test.

2. Concernant, la notion de projet de service.

Nous avons bien noté que la DGARH a à cœur de *faire du télétravail un levier du bien-être au travail, en intégrant les notions de conditions de travail, de droit à la déconnexion et de santé au travail mais aussi d'intégrer le télétravail dans un projet de service : favoriser le dialogue interne et l'organisation permettant une meilleure efficacité dans le travail en équipe, y compris à distance et permettant in fine d'améliorer le service offert au public.*

Nous tenons à souligner que la plupart des administrations mettent en avant le télétravail pour le **bien-être au travail ; l'écologie ; la réduction des coûts...** Cette notion de « projet de service » nous oriente vers une usine à gaz, le service devant indiquer en quoi cela peut améliorer le service ou apporter un plus, mais également vers des difficultés de mise en œuvre si la demande de télétravail devait être **indissociable** du projet en question.

Ainsi l'appréciation du besoin et de la finalité pourrait être détournée des préoccupations liées au bien-être au travail, au développement durable et à la réduction des coûts.

Il serait donc intéressant que la notion de projet de service soit bien précisée, mais également que l'attribution du télétravail ne soit pas liée exclusivement à cette condition.

Et ce d'autant plus qu'il est très difficile de définir des projets de service concrets en ce début 2020 sachant que dans moins de trois mois, notre administration va forcément être transformée...

En conclusion, nous insistons sur la nécessité de mener une concertation complémentaire, plus aboutie avant de passer à la phase de test.

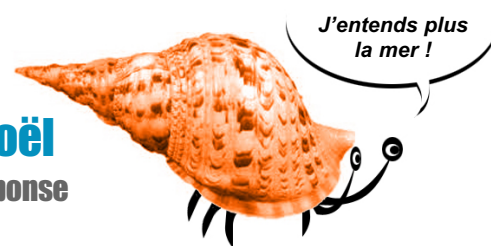
Le passage au télétravail demeure un élément essentiel de modernisation de notre Administration. Il serait fort préjudiciable que ce projet soit compromis faute de préparation suffisante et d'erreurs de stratégie !



Cafouillage et crustacés !

Bonne... puis mauvaise nouvelle peu avant Noël

Voici le mail que nos organisations ont adressé à la DGARH et sa réponse



Bonjour,

Il semblerait qu'un bug sur AZUR ait compté 1,5 jours de RTT en trop en 2019 à de très nombreux agents (on m'a fait remonter le nombre de 6000 personnes ?)

Il aurait été demandé à ceux-ci, sans information quelconque de renoncer à des jours de congés en cette période de Noël ou de renoncer d'ores et déjà à 1,5 jours sur leur CA ou RTT 2020...

Si cette situation est avérée, je me permets au nom de nos deux organisations CFE CGC et CFTC de faire les remarques suivantes :

- sur la forme, le manque de communication générale à ce sujet est contrariant et la méthode de récupération assez brutale surtout en cette période de fêtes...Le traitement de ce problème aurait pu attendre la rentrée en janvier ...
- sur le fond, nous considérons que l'erreur venant de l'administration, ces jours ne devraient pas être réclamés aux agents ; c'est un vieux principe de droit administratif qui pourrait être utilisé pour ne pas pénaliser ceux-ci : un droit à été créé du fait de l'administration, il faut le maintenir !!! et si ce n'est pas possible on pourrait aussi vérifier le compteur de ceux-ci et étaler ce temps à rattraper sur l'année 2020 en heures de travail et non en récupération de RTT ou CA...

C'est pourquoi, nous demandons que le traitement brutal de ce problème soit interrompu et qu'il soit revu calmement en janvier.

Merci par avance d'étudier cette demande avec attention.

Bonjour,

En effet, une erreur dans le calcul des soldes de RTT sur le mois de décembre a engendré des journées attribuées en plus ou en moins à tort.

Il n'y a pas eu 6000 agents impactés, mais de nombreux agents dans un premier temps (rectifié le lendemain) et ensuite environ 500 pour lequel les recherches ont été plus complexes compte-tenu des situations (nombreux changements de rythme notamment).

Nous avons communiqué aux DRP et au rendez-vous RH lors de nos réunions de décembre, en indiquant bien que nous étions en cours de résolution et que les situations des agents qui avaient déjà positionné les jours octroyés à tort seraient rectifiées, en début d'année si nécessaire. En effet, certains agents s'étaient déjà signalés auprès de nous et nous leur avons conseillé de ne pas encore "consommer" ces jours non encore confirmés.

Il n'a jamais été question de recourir à un traitement brutal, les deux urgences pour nous sont les suivantes :

- trouver la solution afin d'avoir des calculs justes
- traiter les différents cas dans la période d'épargne du Compte Epargne Temps dans la mesure du possible.

Cordialement



Marseille, le 15 janvier 2020

Lettre ouverte adressée aux candidat(e)s aux élections municipales des 15 et 22 mars 2020, concernant la Ville de Marseille

Mesdames et Messieurs les candidat(e)s ,

Les organisations syndicales SNT CFE CGC et CFTC que nous avons l'honneur de représenter au sein des services de la Ville de Marseille souhaitent vous adresser un message à l'occasion de votre engagement dans la campagne électorale pour les élections municipales de 2020.

Depuis 2014, nos deux syndicats unis en une seule organisation ont fait évoluer le paysage syndical de façon significative au sein des services municipaux. Ils ont également contribué à revaloriser l'image de l'action syndicale. Notre représentativité a évolué de façon spectaculaire : d'une représentation quasiment inexistante avant cette date, nous sommes entrés dans les syndicats représentatifs fin 2014, positionnés en dernière place parmi les différentes OS, pour atteindre la 2^{ème} place fin 2018, tous personnels confondus, et la 1^{ère} place chez les cadres.

Fait historique, notre action a permis de « désengorger » l'administration de la représentation majoritaire d'un syndicat omniprésent, à « tendance co-gestionnaire »... Cette évolution si rapide démontre s'il en faut que les employés municipaux de notre Ville sont particulièrement attachés aux valeurs que nous défendons et que nous continuerons de défendre quel que soit le gagnant de ces élections municipales.

Parmi celles-ci, figurent certaines que nous vous exhortons d'intégrer dans vos programmes : **Transparence - Équité - Intérêt général - Travail - Compétences - Justice.**

La Ville de Marseille s'essouffle dans un schéma obsolète, elle est engluée dans un mode de fonctionnement d'une autre époque. Elle n'a plus conscience qu'elle est la deuxième ville de France et qu'elle doit se donner les moyens de tenir son rang. Ses employés souffrent forcément de cette situation...

Nous souhaitons attirer votre attention sur l'Administration que vous allez trouver:

Une administration certes usée :

- Un mode de fonctionnement désuet qui n'a pas su s'adapter à temps aux pratiques des grandes organisations
- Des managers et une masse de plus de 12 000 agents déboussolés, trop souvent livrés à eux-mêmes, qui fonctionnent tant bien que mal, sans véritables directives, ou avec ordres et contre-ordres répétitifs

- Un organigramme compliqué et précaire qui n'a cessé d'être transformé depuis dix ans, sur des bases incompréhensibles
- Des cadres et leurs équipes lassés de subir ces multiples réorganisations générant incertitude, instabilité et difficultés pour fonctionner sereinement, et qui aimeraient qu'on leur fasse enfin confiance
- Des services exsangues pour certains où le manque de ressources humaines est de plus en plus flagrant, alors qu'en parallèle des recrutements sont plutôt réservés aux anciens édiles, aux cabinets politiques ou à des missions non traditionnelles pour une commune...
- Des personnels excédés, pire encore, résignés face aux injustices de traitement des carrières quand ils constatent que ce ne sont pas forcément ceux qui travaillent le mieux et/ou qui font l'effort de passer examens professionnels et concours qui bénéficient en priorité des promotions...
- Des fonctionnaires stigmatisés qui supportent les conséquences des enquêtes de police de ces dernières années liées à l'absence de gestion, et au désintérêt de la Haute Administration pour le fonctionnement des services
- Des agents trop souvent mis à mal du fait d'une minorité issue d'erreurs de castings ou de casting au copinage, de choix clientélistes et de fonctionnements de réseaux divers qui n'ont aucun rapport avec le bien commun

Mais aussi et heureusement, une administration prête à redémarrer :

- Du personnel qui, en quasi majorité, et contrairement aux idées reçues, travaille !
- Des agents au service du public et conscients de l'intérêt général,
- Un vivier de jeunes cadres et agents inexploités et impatientes de donner le meilleur pour les Marseillais
- Des experts dans de nombreux domaines, des techniciens administratifs, des profils de hauts niveaux
- Un élan de modernisation, et d'adaptation du service public aux évolutions de la société.

Nous comptons sur vous pour intégrer ces éléments et demandons à celle ou celui d'entre vous qui remportera ces élections **de n'avoir aucun à priori négatif vis à vis des fonctionnaires municipaux lors de sa prise de fonction**, mais plutôt de l'écoute et de la bienveillance !

Nous tenons aussi à rappeler que nos organisations syndicales rejettent viscéralement le clientélisme (qu'il soit syndical ou politique)

Ce mode de fonctionnement malsain a démontré tout ce qui pouvait en ressortir de mauvais : échec, catastrophe, poursuites pénales et autres effets pervers et improductifs allant à l'encontre de l'essence même du service public..

Nous sommes apolitiques et 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, et c'est intellectuellement malhonnête !**

Notre lettre ouverte aux futurs candidats aux élections municipales

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 ne demandons pas l'impossible mais seulement le raisonnable :

- Une organisation des services stable, cohérente, pérenne, transparente et équilibrée
- Des moyens suffisants de fonctionner pour chaque mission et chaque service
- Des directives réfléchies, claires, applicables, appliquées et respectées
- La confiance, la considération et l'écoute pour les fonctionnaires municipaux et notamment la reconnaissance des compétences, de l'expertise et du professionnalisme des cadres et managers sur qui reposent bon nombre de responsabilités...
- Des castings fondés sur la compétence, la motivation et effectués sans ambiguïté en toute transparence au travers de procédures clairement établies
- La gestion juste des carrières au travers de critères objectifs et de règles communes respectées par tous
- Le rejet des préjugés : non les fonctionnaires ne sont pas des fainéants, non ce ne sont pas des incompetents, non ce ne sont pas des « planqués », non ils ne mettent pas des bâtons dans les roues ! Ils sont plutôt payés pour être les garde-fous aidant les élus à respecter les contraintes réglementaires, comptables, juridiques et techniques....
- Un dialogue social équitable, ouvert à toutes les organisations syndicales selon les mêmes pratiques ; et donc la fin de la co-gestion....

Nous voulions ainsi vous faire savoir ce que beaucoup d'agents de cette grande et belle Ville attendent de la part de leur employeur, partant du principe que ce qu'ils espèrent est étroitement lié à ce que méritent les marseillais.

Espérant avoir su attirer votre attention sur la ressource inestimable que représentent les fonctionnaires municipaux, et sur la nécessité pour vous, les politiques de leur faire confiance, de les soutenir et de vous appuyer sur leurs compétences et leur expertise, nous vous remercions par avance de ne pas oublier que vous aurez besoin de nous comme nous avons besoin de vous pour servir au mieux les intérêts des marseillais.

Mesdames et Messieurs les candidat(e)s, n'oubliez pas que tout projet politique si bon soit-il ne pourra voir le jour qu'avec des personnels experts, motivés, confiants et respectés, ainsi qu'avec une administration en état de marche.

Avec nos salutations syndicales et un grand espoir dans l'avenir !

Pascale LONGHI

**Présidente de la section VDM
SNT CFE CGC**

Ludovic BEDROSSIAN

**Président de la section VDM
CFTC**

Mais jusqu'où va-t-il aller ?

Bis repetita de notre Coucou plagiaire très en forme ces derniers temps, avec un regain de vitalité peut-être boosté par les prochaines élections municipales. Visiblement très inspiré par nos propositions, et sans complexe aucun, il récupère et s'approprie les idées, les revendications et les suggestions de ses collègues et a cru bon, mais une fois n'est pas coutume, d'annoncer par voie de tract et par voix tonitruante, la revalorisation de la participation de la Ville à la complémentaire santé.

Faut-il voir un lien de cause à effet par l'annonce de notre Maire lors des vœux de son chouchou syndical, à deux mois des élections municipales ?

Osons espérer que ces pratiques lamentables cesseront bientôt et seront reléguées dans les oubliettes d'un passé syndical mesquin et amoral.

Après information de notre part, la demande passera au CT du 24 janvier prochain.

Rappelons simplement que nos organisations syndicales ont été les premières à réclamer la revalorisation de la participation de la Ville à la complémentaire santé, suivies, et à juste titre, par toutes les autres organisations syndicales.

Le Coucou plagiaire nous prépare-t-il encore un petit mauvais tour à sa manière dont il a le secret ?

Un Coucou se cache au sein de notre Administration, saurez-vous le retrouver ?