GAZETTE N° 19 / Février 2022

ENSEMBLE

CFE CGC — Syndicat CFTC — La Vie à Défendre — VILLE DE MARSEILLE

SOMMAIRE

Reconstruction /Déconstruction
Mais où va-t-on ? .....Page 1

Réorganisation / quoi de neuf ?.....Page 2

Bilan managérial / qu'est-ce donc ?.....Page 3

Infos pratiques/ Clin d'oeil /Zoom.....Page 4

Notre avocat partenaire a étudié pour vous...
le cas des vacataires.....Page 5 /6

Nos référents COVID.....Page 7

LDG de janvier..... Page 8

DRP/SRP, c'est fini .....DAF / SAF, c'est parti.....Page 9

RIFSEEP.....Page 10

Ordures / Déchets / Détritus .....Page 11

Nouvelle adresse.....Page 12

Chères et chers collègues

à l'occasion de cette première gazette de l'année 2022, et même si la date conventionnelle est légèrement dépassée, nous vous renouvelons nos voeux pour cette nouvelle année qui démarre.

Voeux collectifs de vie plus sereine et libre retrouvée tant dans le domaine de la santé, qu'en matière d'organisation et de fonctionnement professionnel !

Souhaitons qu'enfin notre Administration se stabilise et puisse travailler dans la continuité, sortir des projets, avec des moyens suffisants et dans le respect retrouvé du personnel municipal.

Nous avons confiance en notre DGS pour mener à bien cet objectif. Nous exhortons le Maire et/ou son entourage politique à sortir du piège de la cogestion où il semble s'être engouffré, malgré lui peut-être?

2022 est l'année des élections professionnelles avec son lot de surenchères syndicales.

Nous vous savons suffisamment attentifs pour déjouer les récupérations de notre travail et de nos avancées que certains vont forcément tenter d'effectuer comme à leur habitude.

Il vous faudra aussi rester vigilants au sujet de leurs belles promesses intenables ou organisées au profit seulement d' une poignée d'entre eux comme ils ont toujours eu l'habitude de pratiquer depuis des décennies.

Ensemble CFTC CFE CGC
CMCI/ entrée C/ 5ème étage/ 2 bd Henri BARBUSSE 13001 Marseille
ensemblecfecgccftc@gmail.com

DÉCONSTRUCTION / RECONSTRUCTION
mais où va-t-on?

Aujourd'hui, les phases de reconstruction qui frappent l'Administration semblent irréconciliables.
L'embourbement de la conduite du changement telle qu'elle est menée à la VDM peut trouver sa source dans trois faiblesses:

- **Premièrement, on constate que le "s'éloigner de" est davantage tourné vers les personnes que vers les systèmes et process, contrairement à ce que préconisent toutes les théories du changement... C'est bien seulement l'encadrement qui préexistait à la nouvelle Municipalité qui est stigmatisé et remis en cause.**
- **Deuxièmement, la nécessité du changement est aussi liée à la perception d'un sentiment d'urgence à s'éloigner de la situation en cours. Or l'Administration Municipale s'est installée dans un temps long, avec une réorganisation qui n'en finit pas et qui a tendance, comme l'Univers, à connaitre des phases successives de rétractation et de dilatation...**
- **Troisièmement, un changement d'organisation réussi nécessite une explication claire de la situation vers laquelle on désire aller, et surtout, en quoi elle est désirable. Or à la VDM, point de Jardin d'Eden à l'horizon, mais plutôt de graves menaces budgétaires qui se profilent à moyen terme.**

Ainsi, à titre individuel, les agents ayant leurs repères dans un système certes à transformer, se retrouvent naturellement en souffrance dans le désordre qui nous est offert.
Ne cherchons donc pas à rationaliser l'irrationnel, évitons de supposer des causes qui pourraient déboucher sur un sentiment de victimisation et générer des frustrations destructives.
Il nous faut au contraire, accepter le côté anarchique de la situation pour tenter de se réapproprier le pouvoir d'agir. Nous n'avons pas le choix ! C'est notre moyen de tenir!
Et puis les agents qui souffrent ne doivent pas oublier qu'une situation chaotique recèle aussi de formidables espaces d'opportunité et de liberté pour l'Individu.
OSONS DONC CROIRE EN L'INCROYABLE FERTILITÉ DU CHAHOS !!
L'ancien ordre de notre structure administrative se délitant, sans qu'un nouveau vienne le remplacer pour l'instant, il convient de chercher des espaces où se projeter pour lutter contre le recroquevillement dans des ambitions médiocres, et dans l'ennui.

Ensemble CFTC CFE CGC
CMCI/ entrée C/ 5ème étage/ 2 bd Henri BARBUSSE 13001 Marseille
ensemblecfecgccftc@gmail.com

RÉORGANISATION / QUOI DE NEUF ?

PÔLES OU DIRECTIONS ADJOINTES ????

LES DOSSIERS PRÉSENTÉS AU CT DU 24 JANVIER

- **Création des DAF**
- **Organisation de la Direction du Logement et de la Lutte contre l'Habitat insalubre**
- **Réorganisation des services territoriaux de la Direction de l'Education**
- **Ajustements de cycles de travail dans des services municipaux**
- **Mise en place d'un système d'enregistrement des appels traités par Allô Mairie**

Retrouvez le détail des dossiers du CT sur notre site internet

Etonnante cette capacité que certains ont à faire compliquer quand on peut faire simple !!

Tâchons de nous résumer :

Notre Administration est en cours de réorganisation avec, à l'origine, la suppression de la moitié des postes de DGA et des deux-tiers des postes de direction, et la perspective en cascade de "déclassement" des niveaux inférieurs des fonctions hiérarchiques...

Nous avons formulé plusieurs fois des remarques et des avertissements sur le risque à détricoter cette organisation trop restrictive qui n'arrivera plus à fonctionner avec des périmètres trop larges , que ce soit pour les DGA comme pour les directeurs.

Nous préconisions de prévoir dès le départ, des postes d'adjoint au DGA pour aider ceux-ci à tout piloter, ou de créer des postes d'adjoint au directeur susceptibles de prendre en charge le suivi de plusieurs services (d'autant plus que cette fonction existe dans la nomenclature du RIFSEEP)! ...

C'était pourtant clair!!! Et bien non!

- **Pas d'adjoints aux DGA** qui préfèrent visiblement se noyer dans les dossiers, plutôt que de disposer d'une aide précieuse
- **Pas de directeurs adjoints mais des "responsables de pôl**e" qui vont finalement faire quasiment le même boulot mais sans disposer d'une reconnaissance claire et nette, avec le risque que, d'une direction à l'autre, on traite ces responsables différemment...

Incompréhensible ! Mais de quoi ou de qui a-t-on peur ? à qui veut-on faire plaisir ?

- Est-ce finalement un moyen supplémentaire d'écarter des cadres dont on ne veut plus et à qui on n'a pas le courage de le dire?
- Est-ce pour favoriser un casting encore imbibé de co-gestion ?
- Est-ce aussi par recherche d'économies qui n'en seront pas au final ?
- Est-ce par esprit de contradiction?

Stratégie étrange qui ne peut que développer encore plus de méfiance et de déstabilisation.. C'est dommage !

retour au sommaire

BILAN MANAGÉRIAL ? QU'EST-CE DONC ?

Dans ce contexte de réorganisation qui a tendance à écarter les cadres en place, nos organisations syndicales ont demandé la mise en place de démarches d'accompagnement pour aider les cadres destitués pour des raisons inavouables et d'ailleurs inavouées.

L'Administration a répondu favorablement, et on l'en remercie, en s'engageant sur l'expérimentation d'une approche dynamique visant à définir un profil personnel et professionnel à partir de caractéristiques comportementales.
Il s'agit d'établir un état des lieux des ressources managériales individuelles et d'identifier ses atouts et ses potentialités en termes de management.
Nous demandons que cette démarche soit complétée par une analyse fondamentale des postes ouverts à la mobilité afin d'en décrypter les caractéristiques précises pour rechercher l'adéquation avec le profil des candidats.
Nous demandons aussi que l'exercice soit également pratiqué pour ceux qui ont échappé à la remise en candidature !!!...

L'objectif est de réussir avec cette méthode, le bon "casting" pour permettre de satisfaire aux exigences du poste et de revenir à l'épanouissement professionnel des cadres...

retour au sommaire

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

LE SAVIEZ VOUS ?

1/ Revalorisation du SMIC de +0.9% au 1er janvier 2022 (montant brut mensuel= 1603,12€)

2/ L'indice minimum de traitement de la fonction publique est relevé au 1er janvier 2022 et passe à l'indice majoré 343. Ces mesures seront appliquées avec effet rétroactif sur la paie de février.

3/ "Aide exceptionnelle forfaitaire inflation" de 100€ de l'État accordée à ceux qui:

- Sont résidents en France métropolitaine
- Sont employés à la VDM au mois d'octobre 2021
- Ont perçu une rémunération < 26 000€ bruts entre le 1er janvier et le 31 octobre 2021

L'aide est versée en janvier (aux fonctionnaires titulaires ou stagiaires, aux contractuels- y compris apprentis) et en février (aux titulaires de plusieurs contrats dont la durée cumulée atteint au moins 20h ou 3 jours consécutifs courant octobre 2021)

à compter du 7 février 2022, retour au télétravail de droit commun

Clin D'OEIL à nos collègues des régies toujours sur le pont pour intervenir, le plus souvent en urgence pour des "petits travaux" pourtant si indispensables! Ou pour préparer des évènements marquants tout au long de l'année ! toujours dans les coulisses, discrets mais efficaces ...

un grand MERCI à eux!

Appel à volontariat de notre DGS pour le projet d'Administration

VILLE DE MARSEILLE

Le Directeur Général des Services

Marseille, le jeudi 3 février 2022

Mesdames, messieurs les représentant.es du personnel,

Les élus et les services ont réfléchi ensemble en début de mandat pour définir 18 politiques publiques dans le cadre d'une démarche « Marseille Politiques Publiques 2026 (MPP2026).

Je souhaite désormais traduire ces politiques publiques dans notre organisation municipale en impliquant l'ensemble des agents volontaires dans un « Projet d'administration ». Les ambitions de ce Projet sont fortes : créer de nouvelles façons de travailler pour délivrer un service public de qualité, redonner du sens à nos agents dans leur travail quotidien, faire émerger une culture commune basée sur des valeurs partagées.

Collectif par essence, ce Projet d'administration se structure en trois phases entre janvier et septembre 2022 :

Phase 1 : Cadrage et lancement	Janvier – mi-Mars
Phase 2 : Ecoute et co-conception	Mi-Mars – Fin juin
Phase 3 : Synthèse et livrables	Fin juin – Fin septembre

A chacune de ces étapes, la participation d'agents volontaires au travers de plusieurs ateliers de « co-conception » est attendue et indispensable, à la fois pour définir les « communs » mais aussi pour accompagner les directions dans la déclinaison et l'appropriation de cette démarche inédite.

Nous mobiliserons tous les outils de communication qui sont les nôtres pour en faire connaître et partager les étapes et les attendus, et je sais compter sur votre pleine coopération pour le relayer activement.

.../

Dès cette semaine, un 1er appel au volontariat pour constituer une « Assemblée des agents ». Composée de 25 agents représentatifs de la diversité de notre administration, ses missions sont de participer à : la définition des ambitions du projet et des thématiques à approfondir en ateliers, de suivre son avancée et de vérifier la bonne traduction des échanges au sein du Projet d'administration.

Un 2e appel permettra aux agents de s'inscrire aux ateliers thématiques qui se dérouleront d'avril à mai.

Cette démarche aboutira en septembre sur un document qui sera largement diffusé à tous les agents et réunira :

- Nos valeurs communes telles que dessinées tout au long de la démarche,
- La culture interne de l'administration définie ensemble,
- Les possibles traductions de nos 18 politiques publiques dans notre fonctionnement,
- Des projets transversaux qui exemplarisent nos ambitions communes
- Les chantiers de transformation interne les plus significatifs à porter à connaissance du plus grand nombre.

Avec l'ensemble de la direction générale, nous restons à votre disposition pour tout complément d'information et comptons sur votre pleine participation.

CFE CGC – Syndicat CFTC – La Vie à Défendre – VILLE DE MARSEILLE

retour au sommaire

Notre avocat partenaire a étudié pour vous ...

AMINE TAIEBI
Avocat au Barreau

Le cas des vacataires....

VACATAIRE ET CUMUL D'EMPLOIS

Le cumul d'activités pour les agents de la fonction publique est strictement encadré par l'article 25 sépties de loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 dite le Pors :

« I.-Le fonctionnaire consacre l'intégralité de son activité professionnelle aux tâches qui lui sont confiées. Il ne peut exercer, à titre professionnel, une activité privée lucrative de quelque nature que ce soit, sous réserve des II à V du présent article ...».
Cet article ne vise pas les vacataires de la fonction publique, mais uniquement les titulaires et les contractuels.
Le « vrai » vacataire n'est pas un fonctionnaire ou un contractuel, et il est recruté pour une tâche spécifique.
On peut donc le comparer à un prestataire de service intervenant ponctuellement pour les besoins de l'administration.

Le « vrai » vacataire ne semble donc pas concerné par ce formalisme.
Seule la durée maximale du temps de travail pourrait s'opposer à un cumul d'activités pour le vacataire.
Le vacataire ne pourrait donc cumuler plusieurs contrats avec au total plus de 10 heures par jour et 48 heures par semaine.
Cependant, une règle classique de loyauté peut s'appliquer, ce qui signifie que le vacataire ne pourrait exercer une activité concurrente à celle de son employeur public.
Cette hypothèse me semble marginale s'agissant du service public, qui par principe, ne contient aucune activité de nature commerciale.
En conclusion, je pense que la Commune de Marseille ne peut valablement s'opposer au cumul d'emplois des « vrais »vacataires, dans la limite de la durée maximale du temps de travail.
Enfin, l'administration ne peut se réfugier derrière la notion de bonne marche du service, car les vacataires disposent d'un volume horaire fixé contractuellement ainsi que d'un emploi du temps ou d'un planning.
Dès lors que le vacataire n'est pas en service, je ne vois aucun obstacle juridique à ce qu'il occupe un autre emploi.

retour au sommaire

LA REGULARISATION DES VACATAIRES

La notion d'agent vacataire n'a pas été définie par les textes.
Le juge administratif a été conduit, à l'occasion de litiges portant sur le champ d'application d'un texte, à en fixer les contours.

En effet, la pratique administrative a montré que l'Administration employait des agents à temps complet parfois depuis très longtemps tout en leur refusant le bénéfice du régime des agents contractuels.
La distinction entre agents non-titulaires et vacataires est importante car les vacataires ne peuvent bénéficier des garanties prévues par le décret du 15 février 1988.
En principe, l'agent vacataire n'est pas recruté pour pourvoir un emploi de la collectivité, correspondant à un ensemble de tâches à accomplir, mais pour exécuter un acte isolé et identifiable.
Le vacataire, recruté pour réaliser un acte déterminé, ne répond donc pas à un besoin permanent de la collectivité, qui justifierait la création d'un emploi permanent à pourvoir par un fonctionnaire ou, à défaut, par un agent non titulaire.

Pour requalifier le contrat liant l'agent à la collectivité, il convient donc de déterminer :
-si les fonctions occupées répondent à un besoin permanent de l'administration;
-si la collectivité, en faisant appel de manière constante au même agent, n'a pas instauré avec lui un lien contractuel présentant les caractéristiques d'un recrutement dans un emploi permanent tel qu'il est prévu par l'article 3 de la loi du 26 janvier 1984.

Les conditions de recrutement de l'agent constituent un faisceau d'indices permettant de le qualifier d'agent non titulaire ou de vacataire.
Pour faire face aux nombreux faux vacataires recrutés par les Collectivités, le législateur a modifié la loi en 2019.

Selon l'article 3-3 2°de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée :

« Par dérogation au principe énoncé à l'article 3 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée et sous réserve de l'article 34 de la présente loi, des emplois permanents peuvent être occupés de manière permanente par des agents contractuels dans les cas suivants :
1° Lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes ;
2° Lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté dans les conditions prévues par la présente loi ;
...
4° Pour les autres collectivités territoriales ou établissements mentionnés à l'article 2, pour tous les emplois à temps non complet lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 % ».

Ce point 4 a été introduit par le législateur, afin de lutter contre les faux vacataires, comme le précise les travaux parlementaires (rapport parlementaire n°1924, Emilie CHALAIS) :

"Parallèlement, nous souhaitons mieux lutter contre la précarité des contractuels. c'est pourquoi, nous élargissons le recours à l'emploi contractuel et titulaire pour l'exercice de missions qui nécessitent un service à temps non complet - durant le temps périscolaire ou la cantine par exemple - et ainsi supprimer le recours parfois abusif aux vacations."

Dans ce rapport parlementaire, il est indiqué à plusieurs reprises, que ce nouvel article doit permettre aux collectivités de lutter contre l'emploi des « faux vacataires ».

Il s'agit donc bel et bien d'un outil juridique afin de régulariser les situations actuelles, notamment pour les agents qui travaillent à temps non complet.

L'étude d'impact de la loi le précise également de manière explicite (Pages 125 et suivants).

Ainsi, tous les vacataires qui travaillent sur des emplois permanents, et à -50 % de la durée légale du temps de travail, doivent bénéficier de cette contractualisation (CDD ou CDI si ancienneté de plus de six années).

Ce nouvel article de loi (qui date tout de même de 2019!), devrait permettre à la Commune de Marseille de régulariser les situations actuelles de nombreux vacataires.

Vacataires de tous services, si vous estimez être dans cette situation, faites vous connaître par mail auprès de nos O.S. pour une action collective de revendications .....

retour au sommaire

NOS REFERENTS COVID
Qui sont -ils ? Quel est leur Rôle?

Une Mission bien difficile , et peu connue des agents !

Les fonctions de référent COVID ont été créées à la fin de l'été 2020 au sein de chaque direction, afin d'avoir des relais au plus près du terrain et constituer un rouage de centralisation de l'information (descendante - mise en oeuvre des procédures et ascendantes- remontées d'informations et des signalements au sujet de la crise sanitaire).

Beaucoup n'ont pas forcément "choisi" d'être référent COVID. Pour la plupart, sinon tous, ils ont une double casquette (voire triple casquette) : beaucoup sont chefs de service, agents de prévention , conseillers de prévention, agents issus des SRP..

La fonction a évolué au fil du temps. Initialement, :traitement centralisé des situations de COVID, conseil, décision de placement en isolement, de maintien sur site, ou d'orientation des agents vers le Covid Center, avec validation de la Médecine du travail ; investigations poussées pour identifier les cas contact ;information de la Médecine du Travail liées sur la situation opérationnelle (cas contact à risques identifiés...). ; suivi des structures (cas positifs, nombre cas contact, nombre de jours de fermeture, passage du bataillon des Marins pompiers pour les tests de surface ou procédure de décontamination éventuelle)....

Leur rôle initial était d'assurer le lien entre la DGARH/Médecine du travail et l'agent (transmission des rdv au covid Center, remontées d'information, ...)

En Février 2021, la CPAM a repris la main sur la détection et le suivi des cas contacts.

Un réseau d'échange a été mis en place sous la houlette du SPCT , via Starleaf pour partager leurs informations

Des missions essentielles ont alors été maintenues :

- Vis à vis des agents : conseil, soutien, orientation, collecte d'informations pour la DGARH

Face à la détresse récurrente des agents positifs, le référent covid est ainsi un interlocuteur fiable.

- Vis à vis de la DGARH et de la Médecine du travail : remontée des cas positifs, remontée des cas contacts, échanges sur les préconisations sanitaires
- Vis à vis de la hiérarchie opérationnelle de l'agent : préconisations sanitaires utiles.

Le cumul de casquettes constitue à la fois un atout (possibilité de réactivité rapide sur les situations survenues dans les services sous sa responsabilité), une charge importante (en terme de travail - des appels, courriels, décisions à prendre durant les congés, en soirée...), et un handicap (car le référent COVID doit rappeler les règles sanitaires, les protocoles, les procédures, s'abstenir de juger pour établir un lien de confiance permettant d'opérer des remontées de situations les plus exactes possibles - l'agent doit pouvoir se confier pour permettre d'identifier des cas contacts éventuels et en établir la réalité).

retour au sommaire

Le statut du référent COVID interroge:

Il est destinataire des tests COVID des agents (normalement couverts par le secret médical), il doit permettre à l'agent de se confier sans jugement ni crainte, alors qu'en sa qualité de supérieur hiérarchique (quand c'est le cas), il peut être amené à sanctionner les manquements sanitaires et l'absence de respect du port du masque par exemple.

Durant les poussées de contaminations, ces fonctions sont particulièrement épuisantes et les monopolisent beaucoup (en soirée, week-end et congés).

Pour la plupart des référents, ces missions ne sont pas dans leur fiche de poste dès lors qu'il s'agit d'une fonction récente. La plupart se voient comme des "anges gardiens" des agents et de leur santé.

N'oublions pas qu'ils assument :

- Une mission de formation de l'ensemble des agents sur les gestes barrière, le port du masque, les protocoles et les notions sur la transmission, les symptômes du covid.
- Le rappel constant des recommandations sanitaires (délivrance de messages, notamment sur le respect des gestes barrières, l'importance de l'isolement,)
- En cas de cluster identifié, la communication avec les autorités de santé, dont l'Agence Régionale de Santé (ARS), notamment pour faciliter et accompagner le travail d'investigation lors de la présence de plusieurs cas covid, et exposer les mesures prises (notamment sur les ERP sensibles - Centres aérés par exemple) ;
- L'accompagnement des personnes positives et les cas contacts à risque dans la conduite à tenir.

Ces sujétions et expertises (sur le covid, les protocoles sans cesse évolutifs, les procédures changeantes etc...) n'ont jamais été prises en compte en 2 ans dans le RIFSEEP. **Un CIA doit ENFIN leur être attribué !** Mais compensera-t-il leur investissement des deux dernières années ???

C'est aujourd'hui la 5ème vague !

De nombreux référents ont démissionné à cause de la charge de travail, l'absence de rémunération et de prise en considération de leur implication et de la charge réelle de travail qu'ils accomplissent en plus de leurs missions habituelles.

ON PEUT LEUR DIRE

Petite remarque en passant

Les premières listes parues la 3ème semaine de janvier n'étaient pas diffusables et nos O.S. ont respecté les consignes de l'Administration en ce sens. D'autres ne se sont pas gênées pour les diffuser ou en divulguer le contenu, laissant encore entendre qu'elles avaient une position privilégiée auprès de l'Administration...

Ne vous y trompez pas !

Il n'en est rien !

Elles trichent encore !

Nous demandons toutefois à l'Administration qu'une méthode plus efficace soit mise en place pour éviter ces attitudes minables.

LDG DE JANVIER

Campagne encore miteuse pour les cadres mais bien meilleure pour les catégories C

Les ratios de promus/promouvables ont augmenté pour ces derniers considérablement.

Réjouissons-nous pour eux

Mais interrogeons-nous sur la politique de promotion impulsée pour les cadres...

LES CADRES, CES MAL AIMÉS ?

La Municipalité a décidé d'instaurer un délai imprescriptible arbitraire de 3 ans effectifs entre la nomination au grade d'attaché hors classe et l'obtention de l'échelon spécial.

Nos O.S. ont manifesté leur désapprobation à ce qui s'apparente à une discrimination objectivement injustifiée.

Il ne faut pas s'étonner que les cadres quittent progressivement notre Administration avec leur savoir-faire, leurs compétences, et la connaissance de son fonctionnement particulièrement complexe que tous les nouveaux venus ne maîtrisent pas encore...

CFE CGC — Syndicat CFTC — La Vie à Défendre — VILLE DE MARSEILLE

retour au sommaire

DRP /SRP, c'est fini! DAF/ SAF, c'est parti !

Nous le réclamions depuis des mois ! C'est enfin finalisé, du moins sur le papier

Les DRP et SRP ainsi que les petites cellules éparses de gestion des missions fonctionnelles doivent désormais laisser place aux Directions d'Appui Fonctionnel (DAF) et aux Services d'Appui Fonctionnel (SAF)

Mais quelle sera la différence?

à l'instar des DRP et SRP, ces structures seront les relais des DGA fonctionnelles *(RH, Comptabilité, Budget, Achat Public, Juridique, Informatique, Logistique)* la différence réside dans les objectifs assignés qui sont désormais :

"la Clarté et fluidité pour améliorer les circuits, la qualité des processus fonctionnels et sécuriser les procédures ;

la Synergie avec la mise en place d'un réseau fonctionnel lisible, cartographié et coordonné

Un positionnement au niveau pertinent pour répondre efficacement aux besoins opérationnels, en évitant les doublons."

La mutualisation des ressources et des activités des DAF devient la règle commune, et chaque DGA est garant de la répartition de celles-ci aux niveaux pertinents, avec la création de SAF .

"...trois principes de mutualisation:

• un principe de spécialité avec des fonctions supports regroupées dans un socle commun à toutes les DGA, augmenté si besoin d'activités plus spécifiques à chaque DGA ;

• un principe de subsidiarité en fonction duquel un niveau inférieur aux DAF pourra être créé (SAF) si la qualité de l'appui fonctionnel est susceptible d'être ainsi renforcée ;

• un principe d'exclusivité des domaines fonctionnels, dont l'exercice est du ressort exclusif des DAF/SAF afin d'éviter un effet de dilution des fonctions supports....

Les DAF sont placées sous l'autorité hiérarchique du Directeur Général Adjoint (ou Directeur Général des Services dans le cas de la Direction Générale des Services). De même, un SAF est placé sous l'autorité hiérarchique du Directeur d'affectation..." (extrait du rapport présenté au CT)

retour au sommaire

Notre intervention lors du CT du 24 janvier 2022

CFE CGC — Syndicat CFTC — La Vie à Défendre — VILLE DE MARSEILLE

Nos organisations syndicales étaient intervenues très tôt à plusieurs reprises pour demander l'évolution des DRP et SRP.

Nous sommes donc satisfaits de constater que ce projet se concrétise enfin et répond à des objectifs de simplification, de rationalisation et de redéfinition des missions pour éviter notamment la superposition de compétences plutôt inefficace et coûteuse, que nous connaissions depuis plusieurs années. Il nous avait été exposé que cette rationalisation devait participer à dégager des marges de manoeuvre financières, qui permettraient d'abonder ou de relever le RIFSEEP. Nous comptons donc fermement que cela se concrétise.

Nous remercions aussi l'administration d'être revenue sur le lien hiérarchique créé entre DRP et SRP et d'avoir remis chacune des structures d'appui fonctionnel dans un environnement logique de travail.

Le principe de mutualisation, tel qu'il est décliné à partir des trois principes de spécialité, subsidiarité et d'exclusivité nous parait conforme aux souhaits des personnels qui travaillent depuis assez longtemps au sein des DRP et SRP et devrait aussi faciliter le travail des directions opérationnelles.

La liberté laissée aux DGA de déployer leurs ressources aux niveaux les plus opportuns constitue aussi un progrès.

Il conviendra toutefois d'éviter de recréer ci et là des unités hors organisation officielle des DAF et SAF, sauf à faire évoluer cette organisation pour l'ensemble des DGA.

Nous insistons toutefois sur la nécessité de ne jamais perdre de vue que les DAF et les SAF sont avant tout prestataires de service pour les opérationnels et ne doivent plus se comporter, comme on a pu le voir par le passé dans certaines DRP notamment, soit comme de simples boites aux lettres n'apportant aucune valeur ajoutée aux dossiers présentés, soit au contraire comme censeur ou goulet d'étranglement, faisant perdre du temps aux affaires à traiter et infantilisant les directions.

Il conviendra donc d'être vigilant à ce sujet pour que ces mauvaises approches ne refassent plus surface, notamment en prévoyant des procédures de travail, et des missions comparables d'une DAF à l'autre.

Une dernière remarque portera sur les castings des responsables des DAF et des SAF qu'il conviendra de choisir avec beaucoup de précaution. Les directions et services opérationnels ont besoin d'interlocuteurs bienveillants et fermes à la fois, experts en mutualisation des missions, et facilitateurs.

Nous préconisons à l'Administration de s'appuyer à cette occasion sur des process nouveaux, comme l'utilisation de bilans managériaux.

retour au sommaire

Nous sommes demandeurs d'une évaluation de cette réorganisation dans un an.

RIFSEEP

Le chantier de révision du RIFSEEP a démarré et doit se poursuivre dans les semaines à venir.

(réunions régulières à compter du 15 février pour présentation du dossier au CT de juin 2022)

Ce que nous demandons d'ores et déjà pour discuter au mieux de ce dossier

- Le récapitulatif des différents emplois déjà revalorisés de façon disparate ces dernières années (il y en a peu, mais il y en a) pour aligner les emplois comparables "oubliés"
- La médiane des montants versés par emploi (à ne pas confondre avec la moyenne)* afin de revaloriser en priorité les IFSE qui en sont trop éloignées
- Le traitement sans délai, avec effet rétroactif, des IFSE des agents qui ont changé d'emploi ou changent d'emploi, et la fin du gel des dossiers au prétexte de la réorganisation (certains attendent depuis plus d'un an !!)
- La transparence dans le suivi des dossiers de changement d'IFSE (suivi possible de l'avancée des demandes les concernant par les agents eux-mêmes, en cessant le parcours du combattant)
- L'étude prioritaire des emplois en surcharge d'activité ou en première ligne dans un contexte dangereux
- La simplification des emplois et sous-groupes d'emploi avec un nivelage par le haut
- L'abandon de l'IFSE forfaitaire des catégories C (montant unique invariable) au profit d'une tranche entre un mini et un maxi pour laisser une possibilité aux managers de récompenser la progression de l'agent et aux agents d'être plus motivés
- suppression des inégalités pour la prime ATI
- Un niveau de base de l'IFSE suffisant et identique pour les nouvelles recrues (à niveaux comparables)
- Deux enveloppes (IFSE et CIA) à confier aux DGA pour une répartition équitable et motivée en sus des revalorisations "automatiques"
- Le lien obligatoire entre l'évolution du RIFSEEP et l'entretien d'évaluation individuel
- L'indexation de l'augmentation globale de l'enveloppe annuelle du régime indemnitaire (RIFSEEP et autres primes que la Ville peut octroyer) sur l'inflation, d'autant plus que le point d'indice n'est pas prêt d'augmenter ..
- L'octroi d'un CIA pour une activité ou un investissement exceptionnel sans pour autant que cela soit lié à une crise (exemple: le remplacement sur un poste de travail vacant durant de nombreux mois, en sus de sa propre activité, en attendant le recrutement de son titulaire..)
- le maintien de l'IFSE pour les agents en congés de longue maladie qui n'ont pas besoin d'une double peine (surtout quand on leur demande de rembourser le trop perçu..)
- effort pour les régisseurs
- normalisation des emplois de même niveau

CFE CGC — Syndicat CFTC — La Vie à Défendre — VILLE DE MARSEILLE

* *la moyenne correspond à la somme des valeurs divisée par le nombre de valeurs.*
La médiane indique le point central d'un ensemble de valeurs, le partageant en deux parties, avec autant de valeurs en dessous et au-dessus de ce nombre.
Si la médiane est inférieure à la moyenne, les inégalités se situent en haut de l'échelle. Dans le cas inverse, les inégalités se situent en bas de l'échelle

D'autres propositions sont en cours de préparation

retour au sommaire

La fin ne justifie pas n'importe quels moyens !

d'autant plus quand la fin n'est pas fondée

Ces pratiques ignobles relèvent d'un siècle passé, dépassé et sont irresponsables

L'action syndicale n'est pas une prise d'otages

C'est une affaire d'intelligence, de responsabilité collective, de respect de valeurs, et de respect du bien commun !

Vous ne pouvez pas vous reconnaître dans cette organisation syndicale à l'origine de ce désastre !

Rejoignez en une qui sera toujours crédible, active, désintéressée, ferme mais respectueuse de l'intérêt général !

CFE CGC — Syndicat CFTC — La Vie à Défendre — VILLE DE MARSEILLE

retour au sommaire

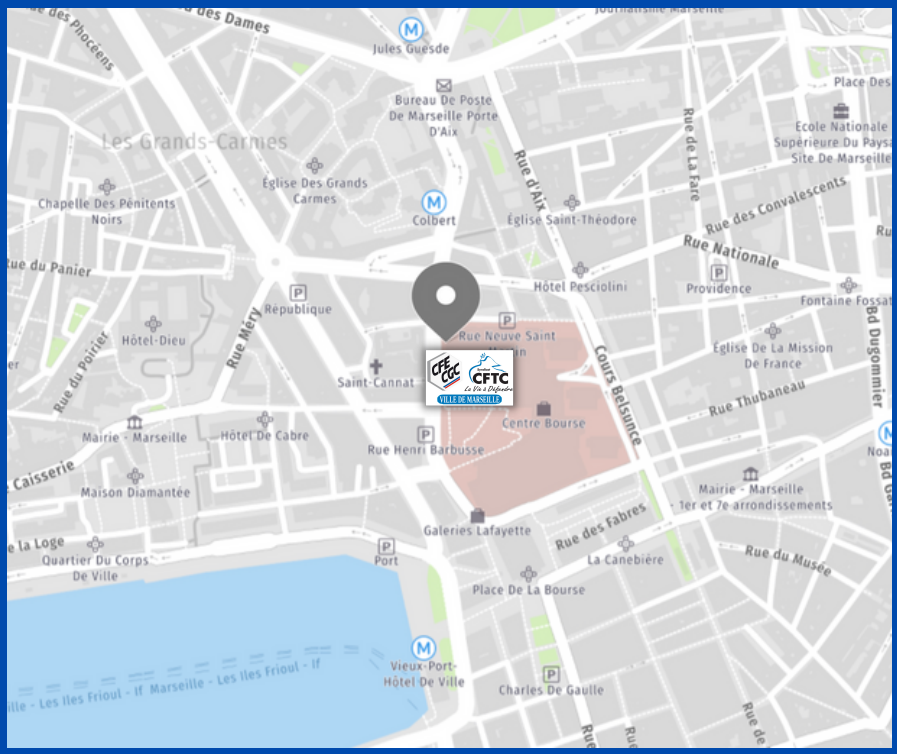
Nos organisations syndicales ont déménagé.

Elles vous accueillent désormais au CMCI, 2 rue Henri Barbusse 13001 Marseille au dessus du jardin des Vestiges

Entrez via le centre des Congrès (accès handicapé par l'entrée du CMCi à côté)

Indiquez à l'accueil que vous allez à la CFTC / CFE CGC.

Nos bureaux sont au 5ème étage, ascenseur C, à droite en ressortant de l'accueil par l'intérieur



Métro Ligne 1 / stations Colbert ou Vieux Port
Tram: T2 ou T3 / stations Belsunce-Alcazar ou Sadi Carnot

retour au sommaire

Nos partenaires à votre service.

Eux sont respectueux de leurs salariés et de leurs adhérents

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

Ensemble CFTC CFE CGC
CMCI/ entrée C/ 5ème étage/ 2 bd Henri BARBUSSE 13001 Marseille
ensemblecfecgccftc@gmail.com