



POURQUOI ILS RISQUENT DE NE PAS Y ARRIVER ?

Il est indéniable que la nouvelle équipe municipale a hérité d'une Administration en mauvais état dans un contexte, qui plus est, complexe..

Ceci étant dit, le processus de restructuration engagé a tendance à accélérer cette dégradation.

Force est en effet de constater que le projet porté par la Municipalité a du mal à trouver son public et à séduire les cadres au point qu'ils ne s'entre-déchirent pas pour occuper les postes du futur organigramme.

Il est regrettable de soupçonner que la réorganisation dont notre Administration a tant besoin, ne soit qu'un prétexte pour écarter l'encadrement en place sans réelle solution de remplacement.

On se retrouve donc aujourd'hui avec des directions stratégiques sans pilote (Finances, RH, Moyens logistiques, Opérations funéraires, Logement...), une perspective d'un nouvel organigramme repoussée de mois en mois, des modifications de périmètre de Directions qui répondent davantage aux logiques politiciennes qu'à la volonté de mettre le citoyen au centre de l'action publique....

Bref, on peut craindre que l'organigramme futur soit d'ores et déjà assis sur une base fragile et sans fondations solides et que l'espérance de vie de l'édifice en soit donc très limitée.

pourtant, il suffirait de remettre les process dans l'ordre, de respecter l'égalité de traitement, le retour au respect des fonctionnaires municipaux et que chacun reprenne sa place pour redémarrer correctement. C'est ce que nous attendons de notre nouveau DGS et de la Haute Administration mais aussi des élus qui ne devraient pas oublier qu'ils ont aussi besoin de nous ...

SOMMAIRE

Les mondes parallèles de notre administration
page 2

Réorganisation des services
page 3

DRP le règne de la confusion
page 4

Billet de réflexion
page 5

Charte de déontologie
page 6

Communication interne
page 7

RIFSEEP
page 7

Burn out, Bore out, Brown out
page 8

Syndrome d'épuisement professionnel
page 9

Coup de gueule
page 10

Petit papa Noël
page 11

Infos pratiques et clin d'œil
page 12

Joyeuses fêtes
page 13

LES MONDES PARALLÈLES DE NOTRE ADMINISTRATION (OU LA MAISON QUI REND FOU....)

LE MONDE DE L'OUVERTURE DU DIALOGUE SOCIAL



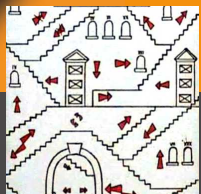
- De nombreuses réunions d'information officiellement équitables entre les Organisations Syndicales, l'Adjointe à la modernisation de l'administration, les DGA et le DGS
- La consultation en amont obtenue pour les dossiers présentés au CT avec une procédure claire et transparente
- Une écoute bienveillante des DGA et du DGS qui n'hésite pas à retirer un dossier du CT à notre demande convaincu du bien fondé de celle-ci quand les règles de communication équitable ne sont pas respectées.

LE MONDE INFERNAL DE L'ENTRISME POLITIQUE

- Des élus qui se substituent aux directeurs et chefs de service en s'adressant directement aux équipes opérationnelles sans respect des procédures, au risque de fonctionner dans l'illégalité
- Des chargés de mission du cabinet qui pilotent des dossiers administratifs et en viennent à constituer une Administration bis
- Des remarques désobligeantes sur les fonctionnaires et cadres municipaux



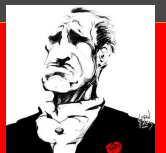
Comment fonctionner sereinement dans un tel contexte?
Comment construire une belle administration dans ces conditions?
Comment faire confiance à nos édiles s'ils n'ont pas confiance en nous?



LE MONDE FOU DE LA REORGANISATION

- Des nouvelles directions créées avec mise en candidature (au moins nos revendications ont été en partie entendues...)
- Révision du périmètre des DGA: pourvu qu'on ne reparte pas dans la multitudes de modifications que nous avons connues entre 2010 et 2020 !!
- Beaucoup d'incertitudes persistantes sur la finalisation de l'ensemble: on parle de juin 2022!
- Le sort des DRP encore incertain (voir plus loin)
- Encore moins d'infos sur le sort des chefs de service, et de divisions mais beaucoup de rumeurs et d'infox...

LE MONDE PERSISTANT DE LA COGESTION



- Le refus du Maire de publier certains postes de direction
- Des informations communiquées en priorité par le cabinet au syndicat coucou qui s'empresse de le diffuser avant l'Administration (cf la nomination de notre DGS...)
- La prolongation de l'ingénieur ingénieur dans nos effectifs jusqu'au 31 décembre 2021 (du moins pour l'instant...) sans base juridique alors qu'on refuse des prolongations réglementaires à d'autres...

REORGANISATION DES SERVICES

CHOIX DES DIRECTEURS Rappel et suites

- Lors des négociations du 1er semestre 2021, il avait été acté que les postes des nouvelles directions seraient tous publiés
- CT de juin 2021: annonce en séance que certains d'entre eux ne seraient finalement pas mis en candidature
- Juillet 2021: nos OS négocient le retour à la décision initiale et écrivent au Maire en ce sens
- Début septembre 2021, réponse négative du Maire
- Octobre 2021 : double recours de nos OS aux TA

(une requête en référé pour obtenir l'arrêt de cette décision du Maire fondée sur l'urgence à mettre fin au préjudice causé par cette rupture d'égalité de traitement des cadres , et une requête au fond pour faire annuler cette décision du Maire)

*L'audience de la requête en référé a eu lieu le 26 octobre dernier. L'urgence n'a pas été retenue par le juge administratif des référés: **CE QUI NE SIGNIFIE PAS QUE LA VILLE A FONDAMENTALEMENT RAISON ET QUE NOUS AVONS TORT !!!** La requête au fond suit son cours mais sera plus longue à aboutir...*

Il reste une possibilité d'agir sans frais à titre individuel pour celles et ceux qui voudraient manifester leur désaccord sans attendre le résultat de notre recours au fond.

Pour en savoir plus contactez nous par mail à ensemblecgccfte@gmail.com

Nous avons rencontré le DGS, le 12 novembre dernier. Il nous a paru ouvert à la publication de plus de postes pour laisser la possibilité aux cadres de présenter leurs compétences et leurs idées et d'être ainsi identifiés comme des ressources potentielles pour l'administration.

Nous attendons désormais que le DGS agisse en ce sens ...

Ce que nous avons demandé au DGS

- Le rétablissement de l'égalité de traitement; publications de tous les postes
- Le règlement sans délai de la situation des DRP/SRP
- L'abandon du système des candidatures pour les chefs de service et de division : laissons les mécanismes classiques de la mobilité fonctionner
- La mise en place de courroies de transmission entre directeur et chef de service pour piloter les périmètres qui seraient devenus trop importants
- Des adjoints au DGA quand la DGA est beaucoup trop vaste
- Le retour au respect des cadres quels qu'ils soient

DRP / LE REGNE DE LA CONFUSION

La situation des DRP devient intolérable

à l'approche de la fin de l'année, alors que les DGA sont clairement officialisées depuis près de 6 mois, et que l'organisation de celles-ci aurait du, en toute logique, commencer par les DRP, en vue du soutien à l'évolution des futures Directions , nous en sommes toujours à la cohabitation des ex DRP au sein de chaque DGA , dans la plus grande des confusions:

- Pas d'infos sur l'évolution des missions des DRP et des SRP en cascade
- trop de moyens en ressources partagées dans certaines DGA quand d'autres s'écroulent sous le volume accru de leurs missions
- La porte ouverte aux "fake news" et rumeurs quant au choix de celle ou celui qui sera retenu sur le poste de responsable de chaque DRP
- Un climat délétère ..



Nous avons saisi le DGS

- Il a nous annoncé
- un travail de fond en cours avec les DGA,
- Son souhait de finaliser le dossier rapidement,
- Sa volonté de publier les postes de responsable

Nous attendons désormais le passage à l'acte...

Ce que nous avons demandé

- Des décisions claires d'ici fin 2021
- Un travail collaboratif avec tous les responsables de DRP
- La révision des missions des DRP plus en lien avec les fonctions support
- Le rattachement hiérarchique des SRP aux directions opérationnelles
- le redéploiement équitable des moyens en ressources partagées entre les DGA, en tenant compte des agents et cadres concernés, et sans perte de régime indemnitaire.
- la transparence dans l'attribution des postes de responsable de DRP

BILLET DE RÉFLEXION

Le neuropsychiatre Boris Cyrulnik utilise une jolie formule pour expliquer le concept de résilience : elle est selon lui "l'art de naviguer dans les torrents".

Face au désordre qui menace de noyer des pans entiers de notre Administration Municipale, l'image qui revient avec insistance est bien celle d'agents luttant avec les moyens du bord et peinant à garder la tête hors de l'eau .

Ecrire cela, ce n'est ni être dans l'excès, ni céder aux facilités du "Marseille bashing" .

C'est simplement dresser ce constat lucide: la désorganisation due en partie à une réorganisation qui n'en finit pas, la défiance envers l'encadrement en place qui se traduit par une succession de disgrâces digne d'une "nuit des longs couteaux", l'entrisme de certains élus qui confondent mandat et fonction; tous ces éléments participent à la création d'un climat anxiogène dommageable à terme pour la qualité du service rendu aux usagers .



Nous avons le sentiment d'être rentrés dans le règne de l'impuissance publique.

Face à des problématiques de plus en plus complexes, il n'est pas inutile de rappeler que le changement des hommes ne doit pas compromettre la pérennité d'un système administratif au service du citoyen.

Les personnels ne doivent pas être tenus pour responsables de l'érosion des idéaux sur l'autel du pragmatisme qui fait qu'en fine, une ambition n'aboutit jamais dans sa dimension originelle .

A bon entendeur.....





CHARTRE DE DEONTOLOGIE - QUID ?

DÉONTOLOGIE = VALEURS, DES RÈGLES DE CONDUITE ET DES DEVOIRS QUE LES FONCTIONNAIRES DOIVENT RESPECTER DANS LEUR ACTIVITÉ MAIS AUSSI DANS LEUR VIE PERSONNELLE LORSQUE LEUR ACTION PEUT AVOIR UN LIEN AVEC LEUR PROFESSION.

Règles issues du statut de la fonction publique (1983/1984) et fondées sur les valeurs: dignité, impartialité, probité, intégrité.

Document demandé par l'Adjointe à la Modernisation de l'Administration après les remarques de l'association anti-corruption (AFA)

D'ACCORD POUR RAPPELER QU'INVESTIS D'UNE MISSION DE SERVICE PUBLIC, NOUS NE POUVONS PAS FAIRE ET DIRE N'IMPORTE QUOI ...

PAS D'ACCORD SUR LE PROJET QUI NOUS A ÉTÉ PRÉSENTÉ:

1. On ne peut pas dissocier cette charte de celle des élus : il va donc falloir sortir les deux dans le même temps
2. Le projet ressemble plus à un catalogue de sanctions possibles
3. Pourquoi faire signer ce document individuellement ?
4. Nous refusons les sanctions applicables automatiquement dans le cas d'absences irrégulières notamment
5. Un paragraphe incomplet sur les lanceurs d'alerte
6. Aucun accompagnement (information, formation) n'a été proposé
7. Document insuffisamment didactique..
8. Risque certain d'une mauvaise interprétation et d'une mauvaise application de ces règles dans ces conditions
9. Calendrier mal choisi dans un contexte tendu de la réorganisation et de la défiance quotidienne affichée par le Politique
10. On ne peut pas censurer les délégués syndicaux qui bénéficient d'un droit d'expression plus large qu'un employé sans mandat syndical

Ce que nous avons défendu auprès de l'Administration

- Le report du vote prévu en décembre ou seulement le vote du seul principe d'une telle charte
- Un délai supplémentaire pour en travailler le fond
- La participation de managers et d'agents pour la rédiger
- La valorisation des missions du fonctionnaire municipal
- Le développement du paragraphe sur les lanceurs d'alerte
- La présentation concomitante des moyens et supports simples de formation, d'information et de communication
- Le vote simultané de la charte déontologique des élus(e)s



Le dossier présenté au CT du 7 décembre tient compte de toutes nos revendications !!!



COMMUNICATION ? VOUS AVEZ DIT COMMUNICATION ?

Notre Administration souffre depuis de nombreux mois: réorganisation, noyautage des directions par le politique, confusion générale, inégalité de traitement, désorganisation etc...)

Mais tout cela ne serait-il pas évitable si elle communiquait plus et mieux ?

Tous les problèmes que nous dénonçons sont aussi étroitement liés à cette erreur.

En communiquant correctement on pourrait déjà éviter:

- les rumeurs et les fake news
- la confiscation de la communication par le syndicat coucou qui s'arroge même le droit d'annoncer la nomination du DGS avant le Maire lui-même
- la perte de temps à chercher des informations
- les malentendus et interprétations erronées.

En communiquant correctement, on pourrait aussi mieux expliquer des décisions et projets à venir (exemple: la charte de déontologie des fonctionnaires municipaux, inacceptable en l'état sans accompagnement, ni pédagogie, ni communication...)

Une direction de la Communication Interne était annoncée mais vite rebaptisée Direction des Relations Internes...

Doit-on en déduire que l'Administration peut faire l'économie d'une direction de la communication interne parce qu'elle a ce qu'il FO ???



RIFSEEP un régime au pain sec ?

Un petit tour et puis s'en va !

Une réunion, c'est tout ce que l'administration nous a proposé pour dialoguer ensemble d'un point crucial : le RIFSEEP !

Une réunion pendant laquelle nous avons demandé à ce que les agents et les conseillers de prévention voient leur RIFSEEP valoriser. Peut-être via le CIA ?

Une réunion pendant laquelle nous avons tourné les projecteurs sur des exemples concrets de techniciens ayant un RIFSEEP anormalement bas !

Alors, nous avons demandé des chiffres, des statistiques, pour comprendre.

Nous avons demandé encore.
Mais rien ne nous a été présenté.

Peut-être aurons-nous une heureuse surprise, lors de la prochaine réunion, d'avoir enfin des réponses à nos questions. A Pâques, à la Trinité ou à la Saint Glinglin, qui sait ?

Noël approche...un cadeau du père Noël peut-être ?

*La communication
n'est rien sans suivi.
Et vice versa.*



Burn-out, Bore-out, Brown-out

Il s'agit de trois maladies psychologiques ayant un lien avec le travail. Ces syndromes liés au monde du travail ne sont pas à prendre à la légère. On vient au travail sans en avoir envie, les décisions importantes sont parfois mises de côté, une nomophobie conséquente (*peur panique de ne plus disposer de son téléphone portable, et par extension, de son outil technologique*) se développe, la souffrance est psychique et physique, et le sens de l'humour n'est plus de la partie. Ce sont des éléments qui peuvent montrer une perte d'épanouissement du salarié ou du fonctionnaire au travail. Mais les conséquences sont parfois très lourdes sur la vie personnelle et professionnelle de ceux qui en souffrent...

Le Burn-out

Pathologie la plus connue. Elle fait suite à un épuisement professionnel lié à un surcroît d'activité. Ce syndrome déclenche un stress chronique renforçant la vulnérabilité de l'employé qui ne trouve plus de juste milieu entre ses efforts fournis et le peu de reconnaissance obtenue mais aussi fait face à un faible soutien social. L'estime de soi diminue.

Les conséquences?

- Dépression
- Trouble de l'alimentation
- Addictions



Le Bore-out

Le bore-out est l'inverse du burn-out. Il concerne une sous-charge de travail. Il s'agit d'un épuisement professionnel par l'ennui. C'est le manque de travail et l'ennui qui conduisent à un bore-out. N'ayant plus de défi à relever, ni d'objectif à atteindre, la personne concernée se désintéresse pour son emploi, est frustrée et se renferme.

Les conséquences ?

Détresse psychologique de plus en plus conséquente, liée à l'impression de gaspiller du temps de travail

- Dépression
- Pathologies neurologiques
- Suicide.

Le Brown-out

Il s'agit du ressenti prégnant de celui ou celle qui n'en peut plus d'avoir des tâches absurdes à accomplir. Son état psychique s'affaiblit et son investissement quotidien tend à se dégrader.

Les conséquences :

- Plus aucune envie
- Retrait progressif, repli sur soi
- Perte de toute motivation
- Mobilité externe



Syndrome d'épuisement professionnel

Associant stress, fatigue, dépersonnalisation et perte du sentiment d'accomplissement personnel, le syndrome d'épuisement professionnel (SEP) touche bon nombre de salariés et de fonctionnaires.

Au point que cette pathologie apparaît de plus en plus comme le mal professionnel du 21ème siècle.

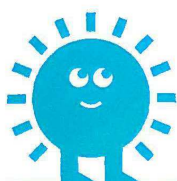
Un mal profond qui pourrait tourner au désastre si les autorités ne s'en saisissant pas...

Souvent lié à des conditions de travail où se conjuguent irrationnel, manque de moyen, injonctions paradoxales, le SEP génère au final de nombreux drames.

Pour nos organisations syndicales, le travail doit être une source de liberté, de satisfaction et de progression, et non de souffrance et d'oppression.

Nous alertons notre Administration sur la démultiplication des cas ces derniers mois qui ne se manifestent d'ailleurs pas tous comme il se devrait auprès de la médecine du travail, elle même en manque de moyens et de possibilités d'écoute suffisante...

LES 5 ÉTAPES QUI MÈNENT AU SYNDROME D'ÉPUISEMENT PROFESSIONNEL



Étape 1 PLAISIR AU TRAVAIL

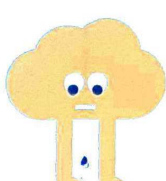
Dynamique voire enthousiaste, le salarié ou l'agent affiche une réelle satisfaction dans son activité professionnelle. Soucieux de se surpasser, il accepte les aspects complexes ou négatifs de son travail en affichant une motivation et une persévérance à toute épreuve. Cette motivation stimule le lobe frontal et permet la sécrétion d'ocytocine (l'hormone du plaisir).



Étape 2

SURMENAGE

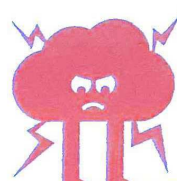
Le plaisir disparaît peu à peu devant l'importance de la charge de travail ; il laisse alors la place au stress chronique. Le salarié ou l'agent sécrète l'hormone du stress (le cortisol). Soumis à une charge de travail importante, voire excessive, il laisse peu à peu son environnement professionnel envahir sa vie privée. Le temps de travail dépasse de manière régulière les 10 à 12 heures par jour, si bien que le surengagement n'est plus ponctuel, mais totalement chronique.



Étape 3

ACHARNEMENT

Le salarié ne parvient plus à se déconnecter du travail. Obsédé par l'atteinte des objectifs, il se met une telle pression que son travail baisse notablement en qualité. À ce stade, le salarié ou l'agent « work addicted » est dans un état si compulsif qu'il accepte, très difficilement, qu'on lui allège sa charge de travail.



Étape 4

DÉSILLUSION

Le salarié ou l'agent se rend compte que, malgré ses efforts constants, sa carrière n'évolue pas comme il voudrait, ou que ses efforts ne sont pas reconnus. Il est fatigué et déçu. À cette étape apparaissent les premiers signes cliniques : impatience, irritabilité, cynisme, isolement, troubles somatiques.



Étape 5

EFFONDREMENT

C'est la dernière étape, inexorable. Le salarié ou l'agent hyper investi décroche souvent à la suite d'un acte de critiques ou de dénigrements qu'il perçoit comme injuste, voire humiliant. Il craque littéralement, le travail devient pénible et n'a plus de sens. L'existence de cet événement est importante à rechercher, car cela pourra être le départ de la déclaration d'accident du travail (voir page 10).

**SURVEILLEZ VOUS !
N'ATTENDEZ PAS QU'IL SOIT
TROP TARD !**

COUPS DE GUEULE !



GRÈVE DES ÉBOUEURS

Désastre écologique
Triste spectacle
politique

Qui sont finalement les
grands perdants, si ce
n'est les fonctionnaires
territoriaux eux-mêmes,
encore plus mal perçus
qu'auparavant et de plus
en plus décrédibilisés
dans leurs actions..?

C'est pourquoi nos
organisations préfèrent
n'utiliser la grève qu'en
tout dernier recours.

Le jour où nous
proposerons cette
action, ce sera d'autant
plus crédible !

GRÈVE DANS LES ÉCOLES Agents non grévistes bouche-trou !

il ne faut pas pousser !

Le vendredi 12 novembre 2021, les écoles
étaient en grève.

Liberté laissée à chaque agent de suivre ou
non la grève.

Mais voilà que des agents non grévistes,
prêts à faire leur boulot sur leur école
habituelle ont été déplacés dans d'autres
écoles pour y remplacer leurs collègues
grévistés, et permettre ainsi un accueil
minimal des enfants à midi (pique-nique)
dégradant de ce fait le service de
restauration de l'école non gréviste,
contrainte aussi au pique-nique....

On s'interroge sur ces pratiques douteuses!!!
Non seulement, cela constitue une entrave à
l'effet de la grève dans les écoles où les
agents sont convaincus de son bien-fondé,
mais on détériore aussi les conditions
d'accueil des écoles où les agents ne font pas
la grève.

Dans tous les cas, les parents s'en prennent
aux agents présents et le service reste
médiocre.

On ne s'y prendrait pas mieux pour donner
envie aux non grévistes de faire la prochaine
grève....!

Pas question que cela se renouvelle !

DES CHARGÉS DE MISSION TRANSFORMÉS EN VÉRITABLES COMMISSAIRES POLITIQUES.....

On assiste à un mouvement de recrutements massifs de cadres A, sous le
vocable "chargés de mission", affectés aux différentes DGA mais répondant à
une ligne hiérarchique politique distincte de la hiérarchie administrative.

Si ce mode de fonctionnement trouve ses origines pendant la Révolution
Française pour asseoir le pouvoir du sanguinaire Comité de salut Public, il a
été déployé en 1918 par Trotski pour encadrer les administrations de la toute
nouvelle Union Soviétique, et utilisé massivement par Staline pour purger les
instances des cadres jugés politiquement douteux.

Ce type d'organisation est redoutablement efficace pour éradiquer une grande
partie de l'encadrement compétent et privilégie le contrôle de la conformité
des décisions directionnelles à une certaine empreinte idéologique, souvent
au détriment d'une sécurisation juridique et économique de ces décisions....

INFO PRATIQUES, CLIN D'OEIL, ZOOM...

ZOOM SUR LA COMMISSION DE REFORME

Instance consultative paritaire chargée de donner des avis à votre employeur lui permettant de prendre des décisions relatives à votre situation administrative, elle est notamment consultée sur les sujets suivants :

- Détermination du lien entre une maladie ou un accident et le service (sauf si l'administration reconnaît d'emblée l'imputabilité au service)
- Situation du fonctionnaire à la fin de la dernière période d'un congé de longue maladie (CLM) ou d'un congé de longue durée (CLD) lorsque le comité médical a présumé le fonctionnaire définitivement inapte lors du dernier renouvellement de son congé
- Reconnaissance et détermination du taux de l'invalidité temporaire ouvrant droit à l'allocation d'invalidité temporaire (AIT)
- Réalité des infirmités suite à un accident de travail/une maladie professionnelle, leur lien avec le service, le taux d'invalidité en vue de l'attribution de l'allocation temporaire d'invalidité (ATI)
- Dernier renouvellement d'une disponibilité d'office pour raison de santé

Y siègent:

- Les membres du comité médical,
- Des représentants de votre administration auprès de laquelle elle est instituée
- Des représentants du personnel de la CAP dont vous relevez.



CLIN D'OEIL À
NOS COLLÈGUES COMPTABLES
DANS LES DIFFÉRENTS SERVICES
ET AUX SERVICES FINANCIERS EN
CETTE PÉRIODE DE CLÔTURE
BUDGÉTAIRE, QUI COMME CHAQUE
ANNÉE ONT À COURIR UN
MARATHON POUR TOUT FINALISER
EN QUELQUES SEMAINES...
BRAVO ET MERCI POUR LEUR
ENGAGEMENT !

D'un point de vue pratique, cette instance, qui relève du secret médical et professionnel, permet aux agents concernés d'être présents, entendus et même parfois réorientés en fonction de leur situation vers les services compétents (suivi médical, démarches administratives adaptées..)

Notre rôle, en tant que représentant du personnel, est d'apporter des éléments non seulement de soutien mais de faire valoir les droits des fonctionnaires. Quand une situation est plus complexe, chaque partie expose ses arguments et un vote est demandé aux médecins et représentants syndicaux; c'est l'Elu présent à la commission qui tranche au final.

Certaines situations spécifiques demandent une approche plus humaine qu'administrative

Notre rôle est de convaincre le comité des conséquences psychologiques sur l'agent, et de prendre en compte ces aspects. Au travers d'échanges constructifs et bienveillants avec les médecins et l'administration, nous faisons au mieux pour que la décision finale soit la plus objective possible et la plus adaptée à chaque situation.

C'est une expérience humaine parfois éprouvante où indépendamment de l'aspect technique des dossiers, le mal être des agents nous touche particulièrement. Selon les situations, la prise en charge par une cellule psychologique semble nécessaire, et ce travail de suivi devrait être évident.

Cela nous permet souvent de rappeler l'importance du bien-être au travail...

Si votre dossier doit être présenté à la commission de réforme, contactez-nous pour un accompagnement

Congés 2021

report autorisé pour 10
jours de CA jusqu'au 31
mai 2022

ASA COVID / Tickets resto

Suppression des TR à compter de
janvier 2022 pour les agents
maintenus en ASA COVID
Nos OS ont fait remarquer à
l'administration que ceux qui restent
dans cette situation administrative sont
peu nombreux et présentent des
pathologies graves, non contestables.
La suppression des TR constitue une
double peine...

TEMPS DE TRAVAIL

Négociations en cours
sur les horaires et
plages variables des
concernant l'application
des demi-journées de
dépassement en cas de
trop important. En
attendant, les règles
appliquées durant la
crise sanitaire persistent.

Prime de fin d'année 1510€ brut

NB: 1850 € à la Métropole et 2141€ à
la Région
nous ne sommes pas les plus
gâtés....



C'est à l'approche de Noël
non loin de tous ces beaux bateaux
que les yeux levés vers le ciel
très déçus, les municipaux,
dans une ambiance de poudrière,
font une dernière prière.



Petit papa Noël,
Quand tu descendras du ciel,
Avec des projets par milliers,
N'oublie pas tous tes employés.

Car avant de choisir,
Il faudra bien convenir,
sans nous, c'est dur de progresser
il faut bien ne pas l'oublier
Il nous tarde tant que tu le comprennes,
que nous sortions tous heureux de l'arène,
disposant de réels moyens,
de considération enfin !



Petit papa Noël,
Quand tu descendras du ciel,
Avec des projets par milliers,
N'oublie pas tous tes employés.

Près de deux années de mandat,
des fonctionnaires dépités,
des cadres déconsidérés,
toujours pas de vrais résultats,
de cette réorganisation
ni de leur indemnisation

Petit papa Noël,
Quand tu descendras du ciel,
Avec des projets par milliers,
N'oublie pas tous tes employés.

Tu dois nous écouter,
pour l'intérêt des marseillais
avant de ton mandat, la fin,
Mets toi vite, vite au turbin.
Et quand tu seras sur ton beau nuage,
pense aussi à ton administration
qui mérite mieux que des babillages
ou des promesses en carton.

Petit papa Noël,
Quand tu descendras du ciel,
Avec des projets par milliers,
N'oublie pas tous tes employés

à fredonner sur l'air
de "Petit Papa Noël"
de Jino Rossi





***Nos organisations
syndicales
CFTC CFE CGC vous
souhaitent
à toutes et tous de
très bonnes fêtes
de fin d'année 2021,
pleines de joies, de
bonheur, et de
repos mérité !!!***

Nos partenaires à votre service



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

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