SYNDICAT NATIONAL DES TERRITORIAUX

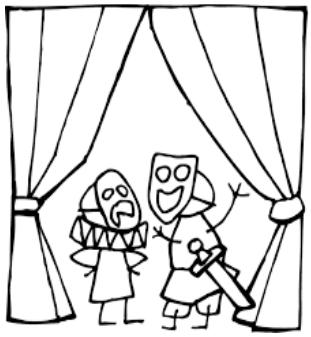
« ENSEMBLE »

Bulletin d'information périodique

N° 2 : Mars / Avril 2015

Syndicat CFTC La Vie à Défendre

Commision Administrative Paritaire
Comité Technique



C'était une grande première pour tous les Elus de nos sections au cours de laquelle ceux-ci ont pu observer, parfois avec stupeur, de véritables jeux de rôles... et constater avec étonnement un traitement « TGV » des dossiers (1/2h pour 105 dossiers en CAP B et moins d'une heure pour 77 dossiers en CAP A)

Loins d'être dépassés, nos élus, au demeurant bien accueillis par l'Administration Municipale et le DGS, ont vite mesuré le côté théâtral de certains représentants syndicaux....
Nous ne doutons pas que nos élus sauront remplir leur mandat avec justesse, équité, fermeté et transparence, et nous pouvons vous assurer qu'ils sont d'ores et déjà vaccinés pour éviter d'être contaminés par le virus de l'obséquiosité dont certains semblent hélas bien souffrir !...
Nous rappelons par ailleurs, notre volonté de travailler à des critères de promotions objectifs, en plus de l'ancienneté, (concours, examen, diplômes, parcours de formation etc...) et nous en demanderons une certaine reconnaissance pour éviter l'opacité régnante qui entraîne la défiance des agents et leur démotivation.

Commission Administrative Paritaire

Voici la déclaration préalable que nous avons tenu à faire en début de séance

« Madame la Présidente, Mesdames et Messieurs les membres de la CAP, Monsieur le DGS , Mesdames et Messieurs,
Par la présente déclaration préalable, les syndicats SNT CFE-CGC et CFTC que nous représentons souhaitent à la fois exprimer leur sincère satisfaction de siéger au sein de cette instance paritaire et préciser dans quel état d'esprit leurs représentants seront amenés à y intervenir.
Sincère satisfaction car nous représentons une part significative des cadres.
Par ailleurs, comme cela a été communiqué à monsieur le Maire lors de notre rdv du 19 février dernier, nous tenons à insister sur le fait que nos organisations syndicales fonctionnement avant tout dans un cadre de dialogue et de négociation ; nous espérons pouvoir intervenir que dans un contexte d'écoute et de respect mutuel avec l'Administration et ses représentants mais également avec les représentants des autres organisations syndicales.
Nos actions seront toujours fondées sur des valeurs de transparence, d'équité, de respect de l'intérêt général et nous tenons à faire part de notre profond attachement aux valeurs de service public ainsi qu'aux principes d'un dialogue social équilibré.
C'est au travers de ces valeurs, que nous serons attentifs à ce que toutes les mesures équitables soient prises pour améliorer les conditions de déroulement de carrière des cadres.

SNT CFE-CGC *07 79 49 90 00 – syndicat.snt.cfe.cgc.marseille@gmail.com* CFTC*07 62 04 88 75* - cftcvdm@gmail.com
Directeurs de publication : P. LONGHI & L. BEDROSSIAN

Comité Technique

Notre représentant a fait la déclaration préalable suivante

« Madame la présidente, Mesdames et Messieurs les membres du Comité Technique, Monsieur le DGS, Mesdames et Messieurs,
par la présente déclaration préalable, les syndicats CFTC/SNT CFE CGC que je représente, souhaitent à la fois exprimer leur sincère satisfaction de siéger au sein de cette instance et préciser dans quel état d'esprit leur représentant sera amené à y intervenir.
Sincère satisfaction car c'est une première pour nous. Par ailleurs, comme cela a été communiqué à Monsieur le Maire lors de notre rendez vous du 19 février dernier, nous tenons à insister sur le fait que nos organisations syndicales fonctionnenent avant tout dans un cadre de dialogue et de négociation.
Nous espérons pouvoir intervenir dans un contexte d'écoute et de respect mutuel avec l'Administration mais également avec les représentants des autres organisations syndicales.
Nos actions seront toujours fondées sur des valeurs de transparence, d'équité, de respect de l'intérêt général et nous tenons à faire part de notre profond attachement aux valeurs du service public ainsi qu'aux principes d'un dialogue social équilibré.
Pour cela nous souhaiterions faire une proposition comme c'est le cas dans d'autres grandes collectivités avec ***la mise en place d'un protocole d'accord syndical au sein de la Ville de Marseille.***
Celui-ci définirait en toute équité et transparence les droits de chaque organisation.
En ce qui concerne les prochaines élections professionnelles, il serait souhaitable dans un contexte économique difficile, de s'appuyer sur les modalités de vote par correspondance ou par vote électronique comme c'est notamment le cas à la CNRACL (caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales) pour faire faire des économies à l'Administration »
En fin de déclaration, notre représentant a formulé certaines interrogations sur les modalités de vote et de fonctionnement du CAS (statut) qui donne l'exclusivité de la représentation du personnel au syndicat majoritaire ... !!

Voici nos votes au sujet des dossiers présentés

Le règlement intérieur du CT / CONTRE car le délai de transmission des dossiers est trop court pour une bonne préparation; pas de réunion préparatoire au CT avec l'Administration; la convocation est trop tardive *(nous aurions souhaité 3 semaines de délai)*
Modification de la Direction de la Police Municipale et armement létal de policiers municipaux / POUR , compte tenu de la volonté de l'Administration de renforcer les dispositifs de protection des agents.
Régime Indemnitaire / POUR eu égard à la nouvelle méthode de distribution plus équitable (au mérite et à la responsabilité exercée) Nous resterons toutefois très attentifs ...à ce que ces critères soient utilisés avec objectivité par les chefs de service, directeurs et délégués généraux !...
Modalités de mise en œuvre et de rémunération des astreintes et des permanences../ ABSTENTION car nous préférons attendre le résultat de l'étude en cours à ce sujet.
Relogement des services de la DCRP / POUR
Modification de la contribution des agents au remisage à domicile../ CONTRE : cette proposition qui revient à augmenter l'assiette actuelle de plus de 80 % va générer des effets totalement contre-productifs *(augmentation des dépenses de la Ville pour les cartes RTM des personnes qui vont abandonner le remisage ; risque de vandalisme des véhicules qui ne pourront être garés dans des endroits protégés ; risque d'abus accentué puisqu'il n'existe aucun contrôle de la réalité de l'utilisation des véhicules municipaux à des fins personnelles...)* Par ailleurs les fondements du calcul sont totalement décalés (utilisation de deux textes ministériels qui traitent des remboursements des frais occasionnés pour les déplacements professionnels à l'aide de véhicule personnel ; intégration dans le calcul de frais que la Ville aurait de toutes façon même si les véhicules n'étaient pas remisés - assurance, dépréciation du véhicule, frais d'achat des casques et protection,..)
Cette mesure est inéquitable et nous doutons de ses effets en matière d'économies budgétaires....

Quoi de neuf du côté Métropole

Marseille extra-muros, la grande majorité des maires concernés ne sont toujours pas partants et n'y vont que contraints et à reculons ! On pourrait presque imaginer un simple "recyclage" des structures communautaires en place en les renommant et en regroupant les maires concernés dans un Conseil de la Métropole....

Intra muros, on entend que si transfert de missions et de services il y a ou devrait y avoir, les agents de la Ville auraient toujours le choix de rester au sein des services municipaux.... ? **Ce n'est pas ce que dit la Loi MAPTAM ...**
Par ailleurs, nous avons déjà connu cette situation avec la création de MPM. Nous n'en avons plus les moyens !! Le contingentement drastique de notre masse salariale ne prédispose pas au "sureffectif", c'est le moins que l'on puisse dire !! Si l'on y ajoute nos collègues municipaux en attente d'affectation, pour certains « au placard » et qui aimeraient bien en sortir !!.
Du côté de l'Administration , c'est le silence radio ! Par contre, les organisations syndicales communiquent,.... et parfois n'importe quoi en véhiculant des informations alarmistes sur la perte de certains avantages qu'engendrerait le passage à la Métropole...

L'absence de communication de l'Administration, y compris avec réserves, laisse libre cours aux rumeurs, interprétations et avis "éclairés" tous azimuts des uns et des autres.

En attendant, la communauté urbaine prépare de son côté activement sa mutation et l'absorption des agents territoriaux des "futures anciennes" communautés urbaines, d'agglomérations et autre syndicat d'agglomération nouvelle. Un comité des DGS des communes de MPM a eu lieu le 16 mars 2015, les thèmes abordés étaient déjà très concrets et pragmatiques sur les nouvelles compétences à appréhender, la réorganisation des services ainsi que l'intégration des agents déjà présents aux seins des futurs "conseils de territoires" et les échéances cibles de la finalisation complète de la Métropole. Une Inspectrice Générale Adjointe, Directrice du projet Métropole au sein de MPM, est par ailleurs en charge de ces mutations!

Par ailleurs, quid des dotations globales de fonctionnement de l'Etat ?..... qui attend en retour une certaine forme de "mutualisation" et/ou de "rationalisation" des services et des missions lorsque cela pourrait être jugé "à motiver, encourager, obliger" (au choix!). A l'heure des contraintes budgétaires "exacerbées", il peut être tentant, voire logique, que la municipalité et la métropole jouent cette carte! Espérons que certaines réalités, entrainant certaines réorganisations, ne se fassent pas le jour du vote du budget municipal 2016!

Fidèles à nos idées sur la "bonne pratique managériale" que nous souhaiterions voir développée par notre Haute Administration, nous demandons l'implication des agents qui pourraient être intéressés par ces réflexions.
Il est bien tard dans le processus de construction de la Métropole, mais nous sommes toujours à temps d'y interagir, partant du principe que nombre d'entre vous ont assurément des idées constructives et pertinentes à soumettre.

Comité d'Action Sociale : nous demandons que lors de la création de la Métropole, un CAS propre à cette nouvelle collectivité soit créé avec des statuts équitables et transparents permettant une représentation de TOUTES les organisations syndicales (ce qui n'est pas le cas du CAS de la VdM/ CUMPM où le syndicat majoritaire s'est arrangé pour être le seul à siéger...)

SNT CFE-CGC 07 79 49 90 00
syndicat.snt.cfe.cgc.marseille@gmail.com
CFTC 07 62 04 88 75
cftcvdm@gmail.com

Et dans les écoles ?

Rythmes scolaires : nous avions demandé la gratuité des activités périscolaires au Maire pour les employés municipaux. **Un gratuité générale a été décidée** et nous en sommes satisfaits !!

Nous restons toutefois inquiets quant à la mise en œuvre des nouveaux rythmes de ces activités à la rentrée 2015 et restons convaincus qu'il aurait été préférable d'étaler la demi-journée consacrée aux animations périscolaires sur l'ensemble de la semaine, en garantissant ainsi aux animateurs un contrat plus consistant. Ce qui aurait aussi eu pour avantage de diminuer les embauches par quatre et de ménager les finances de la Ville qui en ont bien besoin... !!

Communication interne : nous demandons que les agents des écoles disposent d'une adresse mail ville de marseille individuelle, aient accès à emédia et que chaque école soit dotée d'un poste de travail en pool réservés aux agents afin que ceux-ci puissent bénéficier des éléments de communication interne de notre administration.

Nos représentants vont passer dans les écoles prochainement ; faites leur part de vos doléances !!

Quid de la mobilité ?

Fin 2014, une note du DGS nous annonçait des mesures qui paraissaient aller dans le sens d'une clarification des règles de mobilité et on pouvait légitimement espérer un renouveau dans le traitement de ces mouvements internes...

En résumé : si la hiérarchie donne un avis défavorable à votre première demande de mobilité, revenez- y dans 6 mois ; si elle donne un avis favorable, *« la nouvelle affectation interviendra dans les 4 mois au plus, sauf cas exceptionnel, à partir du moment où la candidature a été retenue et notifiée aux intéressés »*(voir NS n° 14-59 du 29/12/2014)

Dans les faits, ce n'est pas si simple !! hélas !

La restriction apportée par le *« sauf cas exceptionnell »* peut à elle seule rendre inopérant l'ensemble des nouvelles dispositions affichées ! Qui décide véritablement du caractère exceptionnel d'une situation et à partir de quels arguments objectifs ???!

Aucun délai maximum de notification aux intéressés n'est prévu; le candidat au mouvement peut donc attendre longtemps encore ...

Bref, loin des objectifs de simplification certainement sincères de la DRH, la mobilité 2015 reste toujours aussi compliquée à mettre en œuvre et frustrante pour les candidats au départ ainsi que pour les chefs de service de départ et d'arrivée...

Nous demandons que le recours au cas exceptionnel, reste justement ...EXCEPTIONNEL !! et que le décideur (le DG pour des mouvements internes à sa délégation, le DGS dans les autres cas ?) soit éclairé par des arguments objectifs issus à la fois du responsable du service de départ de l'agent, du responsable du service d'arrivée mais aussi de l'agent lui-même (certains départs sont étroitement liés à du mal être voire à de la souffrance au travail..)

Si cas exceptionnel il y a , celui-ci doit être rapidement établi, afin que le candidat au départ connaisse très clairement sa position dans sa démarche de mobilité.

Le cas exceptionnel ne doit pas durer éternellement : les deux services (de départ et d'arrivée) doivent partager la charge de « l'absence » : au-delà de 8 mois d'attente, la mobilité doit être effective..

Quant à la notification, point de départ du délai de 4 mois, celle-ci doit être expressement établie, communiquée directement au candidat et réalisée dans un délai de 15 jours maximum après l'entretien avec le service d'arrivée.

Nous comptons sur la DRH pour améliorer son dispositif rapidement !!!

SNT CFE-CGC *07 79 49 90 00 – syndicat.snt.cfe.cgc.marseille@gmail.com* CFTC*07 62 04 88 75* - cftcvdm@gmail.com
Directeurs de publication : P. LONGHI & L. BEDROSSIAN

La commission départementale de réforme

Nos résultats aux dernières élections professionnelles nous permettent de vous représenter en catégorie A lors de chaque séance de la Commission Départementale de Réforme (CDR)

La CDR est un organisme médical et paritaire consultatif concourant à la protection des fonctionnaires. Elle intervient sur la base des dossiers qui lui sont transmis par les agents ou l'Administration pour formuler des avis médico- administratifs préalablement à la décision de l'administration.
Elle se compose d'un Président, de 2 médecins agréés, de 2 représentants de l'administration et de 2 représentants du personnel.
C'est en notre qualité de représentant du personnel catégorie A que nous intervenons.

La Commission donne des avis dans de nombreux cas dont les plus fréquents sont:
l'octroi de certains congés et l'imputabilité au service en cas de non reconnaissance des accidents ou de maladies survenus dans l'exercice des fonctions, l'aptitude physique à l'expiration d'un congé de longue maladie ou de longue durée, le caractère définitif ou provisoire d'une incapacité voire d'une infirmité, l'autorisation d'exercice des fonctions à temps partiel thérapeutique, la mise en disponibilité, la reconnaissance d'invalidité ....

Pour vous assister dans ces situations particulières susceptibles de se présenter à un moment donné de votre carrière vous pouvez compter sur vos élus qui se sont engagés à être présents lors de chaque réunion.

Malheureusement cet engagement n'est pas le même pour tous, et nous devons déplorer l'absence du représentant FO qui n'a pas assisté et ne s'est pas fait représenter par son suppléant lors de la séance du 7 avril dernier. Le quorum n'étant pas atteint la Commission n'a pas pu statuer et ce sont les agents déjà dans une situation délicate qui en ont fait les frais !

Si vous avez saisi la commission ou si vous souhaitez déposer un dossier nos sommes là pour vous aider et vous guider, même si vous êtes un agent de catégorie B ou C vous pouvez compter sur nous.

N'hésitez pas à contacter vos représentants

Titulaire :
Odile Heim oheim@mairie-marseille.fr
Suppléants :
Quentin Dubois qdubois@mairie-marseille.fr et Pascale Longhi plonghi@mairie-marseille.fr

VOUS VOULEZ ADHERER ? VOUS AVEZ LE CHOIX

Syndicat CFTC La Vie à Défendre	**Contact :** **Ludovic BEDROSSIAN** **07 62 04 88 75**
CFE CGC Syndicat National des Territoriaux	**Contact :** **Françoise TOUCHARD** **Franck DOLLE** **07 79 49 90 00**

VOUS ETES SYMPATHISANT(E) ? manifestez vous... !

Vos idées sont les bienvenues, vos remarques seront entendues ; vous pourrez disposer d'informations utiles...

POUR VOUS DEFENDRE, nous ne vous obligeons pas à adhérer !!

SNT CFE-CGC *07 79 49 90 00 – syndicat.snt.cfe.cgc.marseille@gmail.com* CFTC*07 62 04 88 75* - cftcvdm@gmail.com
Directeurs de publication : P. LONGHI & L. BEDROSSIAN

Risques psycho sociaux / le Harcèlement

Nos sections s'inscrivent dans une démarche de renouveau syndical qui propose une offre plus démocratique aux agents de la ville de Marseille soucieux de se reconnaître dans des représentants totalement indépendants et défendant aux mieux leurs intérêts dans le respect du service public.

Nos résultats aux dernières élections professionnelles ont prouvé le bien fondé de notre démarche et ce, malgré la jeunesse de notre existence.

Parmi les objectifs que nous souhaitons atteindre, dans un esprit de concertation et de propositions, la lutte contre les risques psycho sociaux souvent rencontrés au sein des services, et notamment le harcèlement moral, sont prioritaires.
Si le mot reste tabou, force est de constater que nous sommes de plus en plus souvent saisis par des agents de toutes catégories victimes de ce fléau professionnel !

Notre volonté est de les aider non seulement en faisant valoir leurs droits, mais également en leur permettant de retrouver leur dignité et leur place dans l'Administration Municipale.
Toutefois, notre démarche ne saurait faire l'impasse sur une action conjointe avec la DRH pour la mise en place d'une méthodologie dans la prévention de ces risques et, l'octroi d'une protection fonctionnelle qui se doit d'être accordée aux victimes de harcèlement.

Nous rappelons que le harcèlement, qu'il soit moral ou sexuel, constitue un délit pénalement répréhensible mais que les juridictions administratives, qui régissent le droit de la fonction publique, reconnaissent également que le harcèlement peut porter atteinte à l'intégrité mentale ou physique des agents et menacer leur avenir professionnel.

S'il apparaît que la DRH aborde désormais les cas que nous lui présentons avec une attention et une volonté d'écoute, il n'en demeure pas moins que l'Administration Municipale doit rapidement mettre en place un dispositif pérenne d'écoute , d'enquêtes et de soutien des personnels victimes de harcèlement et plus généralement destiné à prévenir et traiter l'ensemble des risques psycho sociaux.

Nous demandons également la mise en place de modules de formation destinés tant aux agents qu'aux managers, pour permettre à chacun de reconnaître et d'éviter les pratiques de harcèlement.

Dans ce cadre nous vous proposerons prochainement un : « Guide du harcèlement moral »
définissant et analysant les différents types de harcèlement selon les catégories A,B,C, les différents recours et les modalités de constitution des dossiers en fonction des juridictions saisies, la prévention du harcèlement et les comportements à avoir face à un harceleur.

Nous ne pouvons que souligner l'importance de la confiance que les agents placent en leurs managers et notamment de la fermeté de ceux-ci face et à des pratiques illégales.

Et n'oublions pas que si le harcèlement, qu'il soit moral ou sexuel, a un effet destructeur sur les personnes, il constitue également un facteur de dysfonctionnement des services et qu'à ce titre il est professionnellement contre productif.

SNT CFE-CGC *07 79 49 90 00 – syndicat.snt.cfe.cgc.marseille@gmail.com* CFTC*07 62 04 88 75* - cftcvdm@gmail.com
Directeurs de publication : P. LONGHI & L. BEDROSSIAN