mai - juin - juillet - août 2015

n°3

Ensemble

bulletin d'information périodique

Le temps de la rentrée...

Après la période estivale au cours de laquelle, nous espérons que vous avez été nombreux à prendre du repos, du bon temps et oublier pour quelques semaines les tracas du quotidien, nous revoilà tous (ou presque tous – quelques chanceux profitant encore de l'arrrière saison… !) de retour au travail.

Nous vous souhaitons une bonne rentrée et en profitons pour vous rappeler que nos deux organisations toujours aussi unies et complémentaires restent à votre disposition pour venir en aide à tous les agents des trois catégories (A,B et C) dans tous les domaines de notre univers professionnel. Notre gazette a aussi pris des congés et c'est pourquoi ce numéro porte sur les mois de mai / juin / juillet / août 2015.

Notre gazette change de "look" pour mieux vous informer.
Bonne lecture!

Au sommaire

1 - le compte-rendu du CT et des CAP de juin 2015

2 - le régime indemnitaire des cadres

3 - adresse syndicale

4 - les critères d'avancement en CAP

5 - l'aide aux aidants

07 62 04 88 75

ensemblecftccgcvdm@gmail.com

1 le compte-rendu du CT et de la CAP de juin 2015

Deux séances ont été organisées en juin :
- Le 15 juin, c'est *Pascale Longhi* (élue suppléante) qui a siégé au CT en lieu et place de *Ludovic Bedrossian* (élu titulaire), empêché ce jour-là.
- Le 26 juin, pour réexamen d'un dossier ayant fait l'objet d'un rejet unanime de l'ensemble des organisations (voir plus bas) c'est *Ludovic Bedrossian* qui a siégé à cette séance.

Le 15 juin, nous avons fait la déclaration préalable suivante :

Déclaration préalable CT du 15 juin 2015

Madame la Présidente, Mesdames et Messieurs les membres du CT, Monsieur le DGS , Mesdames et Messieurs,

Par la présente déclaration préalable, les syndicats SNT CFE-CGC et CFTC, que je représente, souhaitent transmettre à l'Administration leur satisfaction concernant l'envoi du PV intermédiaire pour le CT mais aussi pour la mise à disposition des moyens syndicaux (locaux en cours de rénovation, budget affranchissement, matériel informatique notamment)

Nous souhaiterions toutefois que nos moyens de communication, et plus généralement ceux de l'ensemble des organisations syndicales, soient intégrés dans le chantier de la dématérialisation par la prise des mesures suivantes :
- prise en charge de l'accès internet des sections syndicales par la Ville de Marseille
- généralisation des adresses mail professionnelles pour l'ensemble des personnels municipaux, y compris les personnels des écoles, leur permettant ainsi d'accéder aux informations de l'intranet et aux mailings divers ;
- panneaux d'affichage numérique à terme
- réflexion d'ores et déjà sur la dématérialisation des élections professionnelles.

Ces mesures permettraient à la fois de mieux communiquer et de diminuer sensiblement les tirages papier, geste incontestable pour l'environnement auquel la VdM serait ainsi plus associée en accordant ces moyens !

Par ailleurs, nous tenons à réitérer notre souhait d'un dialogue social constructif et insistons de ce fait sur la nécessité d'associer plus en amont toutes les organisations syndicales aux projets présentés en Comité Technique ; ce qui pourrait éviter malentendus, conflits ou désaccords fondamentaux et retard de mise en œuvre.

Nous comptons sur l'Administration pour qu'elle entende avec bienveillance ces demandes bénéfiques à tous les partenaires (administration, syndicats et personnels)

Au menu du CT du 15 juin, 9 rapports présentés au vote

Création d'une brigade de nuit de la police municipale

L'Administration en créant cette brigade de nuit souhaite affirmer sa volonté d'assurer une présence policière nocturne, continue dans les rues de la Ville.., notamment lors des évènements et des manifestations diverses.
Résumé de notre position ou de nos questions : la PM n'a pas vocation à remplacer la police nationale et de ce fait à travailler la nuit. Nous pourrions accepter à la rigueur une brigade de soirée. La durée de travail continue (de 10h) proposée est trop longue et peut s'avérer dangereuse. Le coût de l'opération est trop important.Pour ces raisons, **nous avons voté contre**.

Modification de l'organigramme des services

Ce rapport présentait une série de transformations, ou créations de services et directions au sein des différentes DG (voir détails en annexe.)
Fondée sur la nécessité de rationnaliser les organisations internes en prenant en compte le contexte financier et budgétaire contraint de la VdM, cette réorganisation a présenté son objectif principal : optimiser les pratiques et procédures et veiller à une meilleure utilisation des moyens.

Résumé de notre position et de nos questions :

pourquoi pas de Direction des Ressources partagées au sein de la DGS ?
Qu'est-il prévu pour moderniser et rationaliser le Parc Automibile d'ici fin 2015 ?

Toutefois, **nous avons voté pour**, estimant que l'Administration plutôt que de chercher systématiquement des économies au sein de la masse salariale, semble désormais décidée à rationnaliser ses dépenses au travers de son organisation et de son fonctionnement.

A noter qu'à cette occasion, le syndicat majoritaire s'en est pris avec véhémence, voire violence, à notre représentante au CT concernée par la refonte de l'organigramme, mélangeant de façon pathétique représentation syndicale, règlement de comptes personnels et totale méconnaissance du fond des dossiers. Triste spectacle qui n'a convaincu personne !..

Plan de formation 2015

L'administration présentait ses actions de formation pour 2015.

Résumé de notre position ou de nos questions :

ce plan nous paraît globalement positif mais nous avons demandé deux actions supplémentaires :

une formation sur le harcèlement, destinée aux managers et cadres intermédiaires ainsi qu'aux agents, et visant à la fois à sensibiliser les encadrants aux risques encourus quand ils pratiquent du harcèlement, aux harcelés potentiels à identifier la situation ; et, dans tous les cas, à éviter des situations douloureuses.
Nous préférons l'adage « mieux vaut prévenir que guérir. »

une formation généralisée pour les agents reclassés en deux temps :
1 - avant toute affectation, une base commune pour tous les agents concernés portant sur l'environnement municipal, son organisation, les notions de base du service public et les bases essentielles des outils bureautiques ;
2 - après l'affectation de l'agent dans un service identifié, une formation spécifique à l'emploi tenu.

Ceci aurait l'intérêt de présenter des agents « préformés » aux responsables de service qui sont souvent réticents à intégrer dans leurs équipes des personnels de ce type.

Il a aussi été demandé que les efforts des responsables de service qui acceptent d'accueillir des personnels reclassés soient reconnus à leur juste niveau, notamment au moment des arbitrages sur les plans de recrutement. Il ne nous paraît pas normal que certains responsables refusent systématiquement ce type de personnel parmi lesquels se trouvent d'excellentes recrues, au motif de la « spécificité » de leur mission… !
Nous avons voté pour ce rapport.

Ouverture de postes en contrat d'apprentissage

L'Administration a ouvert cette année les contrats d'apprentissage (initialement réservés aux métiers techniques) aux fonctions supérieures et au secteur de la petite enfance. Ce dispositif s'avère positif et efficace.
Nous avons voté pour.

Evolution des missions de la sécurité civile urbaine

L'Administration a décidé d'optimiser les moyens de cette unité et de réduire ceux-ci eu égard aux contraintes budgétaires. D'un effectif de 35 personnes, elle passera à 12 agents et ce, avec effet au 1er octobre 2015. Les 23 agents non retenus seront redéployés au sein d'autres services municipaux. Résumé de notre position ou de nos questions : sur le fond, nous ne contestons pas le principe de la réorganisation de cette unité, mais nous ne pouvons pas accepter que le projet présenté ait été réalisé sans aucune concertation avec les principaux intéressés, ni que cette mesure prenne effet dès le 1er octobre 2015, avec ses conséquences particulièrement négatives sur le pouvoir d'achat des agents.

Nous avons voté contre.

NB : toutes les organisations syndicales ont voté contre. Le projet a été représenté au CT du 26 juin suivant. Les votes ont été identiques et l'on peut déplorer que l'Administration n'ait pas voulu entendre les remarques des représentants du personnel (quelles que soient les organisations syndicales.)

Réformes des rythmes scolaires : aménagements prévus pour la rentrée scolaire de septembre 2015

Le rapport portait sur les adaptations du temps de travail des personnels municipaux en fonction des TAPS prévus les mardis et jeudis après-midi. Les horaires des agents des écoles restant inchangés à l'exception des ATSEM qui fonctionneront les jours des TAPS en deux équipes du matin (7h30/16h30) et de l'après-midi (9h/18h). Etaient également intégrés dans ce rapport l'organisation et les rythmes de travail des personnels d'animation du service de la jeunesse.

Eu égard aux difficultés déjà rencontrées dans ce dossier des ARS depuis l'an passé, et sans recul suffisant sur le bien fondé de cette organisation, **nous avons préféré nous abstenir**.

Modalités d'applications de la réforme juridique portant sur les logements de fonction attribués aux agents des collectivités locales

Notre Administration a l'obligation de se mettre en conformité avec le décret du 9 mai 2012 n° 2012-752 relatif au régime des concessions de logement de fonction. De ce fait, le rapport présenté prévoyait cette mise en conformié avec, pour conséquences principales, des augmentations immédiates de frais pour certains agents logés.

Résumé de notre position ou de nos questions : la nécessité de respecter ce décrêt est incontestable mais le rapport présenté ne nous a pas paru suffisamment détailléet nous avons demandé un échelonnement des augmentations pour les agents concernés.

Nous avons voté contre.

NB : toutes les organisations syndicales ont voté contre ; le projet n'a pas été représenté au CT de la semaine suivante.

Modification des horaires de travail des agents de la pépinière de La Fresnaie

Ce rapport visant notamment à supprimer les horaires du dimanche après-midi nous a paru assez léger et peu concerté.

Nous avons préféré nous abstenir.

Modification du rythme de travail du centre d'appels "Allô Mairie" et du standard mairie

Il s'agissait d'unifier le rythme de travail de ces deux services en alignant les horaires hebdomadaires de "Allô Mairie" sur ceux du standard Mairie (37h30/semaine) et attribuant de ce fait les 11 jours de RTT aux agents de "Allô Mairie".

Ce dossier a été bien concerté. Les personnels concernés en sont satisfaits.

Nous avons voté pour.

2 le régime indemnitaire des cadres

Période de vache maigre pour le RI des cadres ! Nous avions manifesté lors du CT d'avril dernier notre accord sur les nouvelles modalités d'attribution plus équitables du RI des cadres : laisser aux DG la liberté de distribuer les enveloppes au mérite et en fonction des responsablités exercées.
Force est de constater toutefois que cet objectif d'équité est totalement dévoyé par le montant ridicule des enveloppes à distribuer… Le montant moyen d'augmentation tourne autour de 136 € pour l'année, soit généreusement un peu plus de 11€ par mois ! On se demande comment les DG peuvent trouver le moyen de récompenser et de motiver leurs cadres avec ces peaux de chagrin ?

Les spécialistes du management expliquent régulièrement que la motivation n'est pas fondée que sur la rémunération... Celle-ci y contribue toutefois ! Et ce, d'autant plus, quand les autres leviers de la motivation font défaut (la reconnaissance, la considération, la communication, la rationalité dans les décisions, les avancements au mérite et pas seulement liés à une adhésion syndicale ; la mise à disposition des moyens de base pour travailler, etc.)

On nous dit qu'il faut réaliser des économies ! Certes ... Mais pourquoi continuer de s'acharner sur les lignes de rémunération des personnels en général, et des cadres en particulier, dont l'Administration a besoin pour améliorer son fonctionnement et donc pour proposer avec conviction des pistes d'économies !

Et ce, quand on sait, par ailleurs, que des budgets encore copieux servent à financer des enveloppes d'heures supplémentaires qui ne sont pas effectuées ; quand on connaît les coûts de certains services dont la gestion est obsolète et dont on pourrait dégager de sacrées marges de manœuvre financières, en les modernisant ; quand on subit des procédures internes à rallonge et dépassées ; quand on nous impose chacun dans nos services ou directions des projets non structurés, non suivis et non coordonnés ; quand on dépense des sommes considérables pour payer des consultants et autres cabinets d'audit pour se faire entendre, faute d'être pris au sérieux pour les mêmes conclusions données par des cadres territoriaux…

Nous souhaitons exprimer une mise en garde à notre Administration : Pas de motivation, pas de conviction, pas ou peu de résultats !

L'idée était louable, son application est déplorable ! Nous demandons à l'Administration de revoir les montants globaux accordés et d'afficher en toute transparence des règles précises d'attribution du régime indemnitaire des cadres qu'elle aura pris soin de discuter au préalable **avec toutes les organisations syndicales.**

3 une adresse mail et des locaux d'accueil

Vous pouvez désormais écrire à nos deux organisations syndicales à la même adresse mail :

ensemblecftccgcvdm@gmail.com

nos adresses distinctes restant également opérationnelles.

Nous pouvons vous accueillir également au

35 B rue Fauchier 13002 Marseille

où nos deux sections ont désormais leurs bureaux.

Déclaration préalable CAP du 30 juin 2015

Bonjour Madame la Présidente, Monsieur le DGS , Mesdames et Messieurs,

La CGC et la CFTC tiennent tout simplement à souhaiter la bienvenue à Mme POZMENTIER et à remercier l'Administration et Monsieur le Maire pour l'effet rétroactif des nominations des CAP précédentes au 1er janvier 2015, et ce malgré les contraintes budgétaires.

Points principaux présentés au vote de ces CAP :

avancements d'échelon

sur les 1963 avancements d'échelon traités dans ces CAP, c'est 1843 agents toutes catégories confondues qui ont avancé au choix soit 93,89 % : 99,53 % pour les catégories A, 97,78 pour les B et 92,53 % pour les C.

titularisation des stagiaires

262 agents sur 272 stagiaires ont été titularisés : 12 catégorie A , 21 B , 229 C, 9 agents ont eu une prolongation de stage (2 agents de catégorie B et 7 de catégorie C), 1 agent de catégorie C a eu une proposition de changement de grade.

Nous avons pu remarquer un changement dans le cours de cette CAP qui s'est déroulé sans précipitation ! Et dans la sérénité, tout au moins dans les CAP A et B où nous sommes représentés !

4 l'avancement aux CAP

La fin de l'année approche avec la perspective des CAP et leur lot aux propositions d'avancement de grade. Nos sections locales ont exprimé à plusieurs reprises (notamment directement auprès de Monsieur le Maire) leur volonté de faire évoluer les méthodes internes de propositions de nomination.
En effet, le système en vigueur, souvent inéquitable depuis, n'est plus acceptable.

Résumons-le :

3 sortes d'avancement de grade

A la suite de la réussite à un concours	A la suite de la réussite à un examen professionnel	A la promotion interne
En général, les lauréats sont nommés sous réserve d'occuper ou de prendre un poste qui correspond au grade (notamment pour les cadres.) De ce point de vue, le critère essentiel de la décision est objectif...	Cela devient déjà plus compliqué! Les lauréats ont une chance d'être nommés mais pas forcément dans le respect de la chronologie des réussites à l'examen pro. Dans ce cas, apparaissent des critères déjà bien teintés de choix subjectifs, notamment liés à l'appartenance syndicale, à la "tête du client", à la capacité de la hiérarchie à défendre plus ou moins bien son candidat et à certaines accointances... Il reste néanmoins un critère objectif : la réussite à l'examen pro!	A ce niveau, on entre dans des critères subjectifs liés à l'appartenance syndicale, à la "tête du client", à la capacité de la hiérarchie de défendre plus ou moins bien son candidat, certaines accointances et même à des liens "personnels" entre le proposeur et le proposé. Ces critères sont pondérés différemment d'un individu à l'autre. Ils ne sont bien évidemment pas perçus de la même façon d'une DG à l'autre. En bref, si tu n'es pas "bien" syndiqué, si tu ne connais pas une personnalité, si ta hiérarchie n'est pas dotée d'une pugnacité hors du commun, si tu n'entretiens pas des liens privilégiés avec ton supérieur (ou le supérieur de ton supérieur), tu pourras continuer longtemps d'espérer... même si tu es un bon élément, que tu obtiens des résultats mesurables, que tu possèdes le sens du service public...

4 les critères d'avancement aux CAP

A cela s'ajoute le fait que chaque Délégation Générale met en œuvre sa propre règle du jeu interne pour établir un classement des propositions et, dans certains cas, change ces régles d'une année sur l'autre (Par exemple : qui était n°2 au classement l'an passé et devrait passer n°1 cette année, est relégué à la place n° 3, sans explication objective ..)

Certes, La DRH réclame un rapport circonstancié et motivé de la hiérarchie pour fonder les décisions prises.

Toutefois, chaque responsable bâtit son rapport à sa manière, sans fil conducteur, ni avis sur des éléments comparables. Et, là aussi, trois cas de figure :

- le responsable qui sait et veut rédiger un vrai rapport très complet et circonstancié (le pugnace!)
- le responsable qui se contente d'une bafouille minimale pour laisser croire à son agent qu'il le propose (l'hypocrite !)
- et enfin, le responsable qui ne sait pas rédiger un tel rapport parce que lui même a été nommé sur des critères subjectifs mais certainement pas sur des critères de compétence ! (au mieux, l'incompétent !)

Au final, une situation nuisible et un gros gâchis : pour les agents et cadres qui ne peuvent pas bénéficier d'une grille de critères objectifs, ni de règles de proposition internes communes, et qui sont victimes de la pression des "clans" détenteurs de pouvoir pour faire passer leur candidat en priorité, puis les positionner aux postes stratégiques où ils pourront ensuite perpétuer les propositions du « clan.»

pour l'Administration qui collectionne :

- des personnels frustrés et donc démotivés
- des personnels qui occupent des postes dont ils n'ont pas forcément la compétence
- des personnels qui, bénéficiant d'un grade largement supérieur à ce qu'il sont capables de produire, coûtent cher !

pour des agents et cadres compétents qui ont réussi à progresser grace à leurs efforts et qui doivent se débattre malgré leurs résultats pour plus de justice autour d'eux, sans grand succès, il faut l'avouer !

C'est pourquoi, nous demandons à l'Administration de revoir complètement sa manière de fonctionner pour les avancements de grade et de procéder comme d'autres grandes collectivités en commençant par recevoir toutes les organisations syndicales pour travailler sur des critères objectifs d'avancement et des règles du jeu plus claires.
D'ores et déjà, voici les premières pistes de réflexion et les critères et règles internes que nous proposons :

4 les critères d'avancement aux CAP

Les règles du jeu communes

étapes incontournables	règles
Obligation pour les directions, puis les DG, de procéder à un classement	3 noms minimum à classer. Les noms progressent d'une année sur l'autre dans l'ordre du classement sauf démonstration motivée que l'intéressé a démérité ou a changé de fonction... ou de service.
Rédaction des rapports de proposition co-signés par le chef de service et le directeur.	A partir d'un plan type reprenant une évaluation de tous les critères fondamentaux d'avancement*. Joindre la fiche d'évaluation annuelle et la fiche de poste.
Coordination au niveau des directions puis au niveau des DG.	PV à établir pour rappeler les décisions l'année suivante.
Coordination finale avec les mêmes règles.	Si un nom est ajouté à haut niveau, ce ne doit pas être au détriment d'un nom figurant sur les listes (exemple : le n°3 est particulièrement soutenu), il faut donc nommer les n° 1 et 2.
Transparence du classement final.	Le classement final ne pourrait-il pas être communiqué sur le site de la DRH?

***Nous traiterons dans notre prochaine gazette les critères fondamentaux à prendre en compte et les critères d'affectation sur des postes à responsabilité…**

Votre avis nous intéresse !! Vos réactions ou suggestions sont les bienvenues !!
Envoyez-nous celles-ci par mail : ensemblecftccgcvdm@gmail.com

Confédération Française de l'Encadrement
Confédération Générale des Cadres

Carole Couvert
Présidente

Bonjour,

Carole Couvert présidente de la CFE-CGC vous prie de prendre connaissance de l'information suivante :

Pour la CFE-CGC le sujet de la dépendance est stratégique. Il y a urgence à agir et à trouver des solutions afin de créer ou recréer les conditions d'un mieux vivre tant pour la personne dépendante que pour son entourage familial.

Au cœur de la dépendance se trouve les aidants familiaux qui pour bon nombre d'entre eux sont salariés d'entreprise ou agents des fonctions publiques. Pour la confédération il est fondamental d'imaginer de nouvelles formes de contrats de travail afin de permettre des passages à temps partiel temporaire, voir des retraits ponctuels de la vie professionnelle.

Il est urgent de ré-ouvrir le débat et de proposer par voie législative des aménagements aux accords d'entreprise.

Mais en attendant, il est indispensable d'apporter des éléments de réponse aux personnes en situation"d'aidant familiaux".

C'est pourquoi, pour tous les adhérents de la CFE-CGC, j'ai envisagé avec la compagnie des aidants un partenariat, pour vous accompagner.

La compagnie des aidants www.lacompagniedesaidants.org est un réseau social privé et sécurisé, qui propose un espace solidaire d'entraide et d'échanges de proximité.

8,3 millions de personnes, s'occupent de personnes fragilisées par la maladie, le handicap et/ou le grand âge. Le réseau de la compagnie des aidants permet d'entrer en contact pour créer du lien social dans la ville où vous êtes situés.

Elle propose à tous les adhérents de la CFE-CGC de bénéficier GRATUITEMENT pendant un an de l'adhésion à son réseau.Pour cela envoyez à l'adresse contact@lacompagniedesaidants.org

Votre nom:

Votre prénom:

Nom et prénom de votre proche:

N'oubliez-pas de préciser dans votre mail: Adhérent CFE-CGC

La compagnie offre aussi des solutions pratiques et économiques (bourse d'échanges de matériels d'occasion, annuaire des aidants, et des bénévoles, application mobile)
pour vous faciliter la vie, diminuer votre stress et pour un coup de main quand tout devient "compliqué ".

La compagnie des aidants vous propose un véritable réseau d'entraide et je suis très heureuse que chaque adhérent de la CFE-CGC puisse en bénéficier, et être aussi acteur de cette solidarité.

C'est un très beau partenariat et je vous invite à relayer cette information à tous vos adhérents.

Merci