

Ensemble

bulletin d'information périodique



Paris, 13 novembre... communiqué national



Après les attentats effroyables commis cette nuit à Paris, les organisations signataires CGT - CFDT - CFE CGC – CFTC – UNSA – Solidaires – FSU assurent de leur solidarité toutes les personnes et leurs proches qui en ont été victimes.

En frappant indifféremment la population, en ciblant des lieux de culture, de sport ou tout simplement de loisirs et de rencontres amicales, fréquentés par beaucoup de jeunes, les terroristes envoient un message clair : c'est bien toute la société qui est aujourd'hui visée.

C'est pourquoi le mouvement syndical, tout comme il s'était rassemblé après les attentats de janvier dernier, exprime ensemble son émotion mais assure aussi que rien ne saurait remettre en cause sa détermination à lutter contre toutes les atteintes à la démocratie, à la paix et aux libertés.

Comme elles l'avaient fait au début de l'année 2015 en décidant de travailler sur toutes les incidences pour le monde du travail, matérialisé par le texte "Vivre ensemble, Travailler ensemble", les organisations syndicales se retrouveront très prochainement pour poursuivre leurs échanges sur la situation créée par ces attentats et poursuivre leur engagement pour lutter contre les replis, les stigmatisations, les divisions, contre toutes tentatives de terreur dans lesquelles veulent nous enfermer les terroristes, afin de continuer à faire société ensemble.



Au sommaire

1 - quel bilan après une première année de mandat ? p. 2

le mot de Ludovic Bedrossian, élu au CT - p. 2-3

2 - pour une plus grande équité, bouleversons nos habitudes d'avancement à la CAP - p. 3-4-5

3 - actualités - p. 6-7

4 - le soutien psychologique - p. 8

mal être au travail et harcèlement

Nous sommes intervenus auprès de l'Administration Municipale (le Maire, le DGS ou la DRH) pour traiter les cas d'une vingtaine d'agents et cadres en souffrance (soit victimes de harcèlement moral ou de mal être au travail ; soit rencontrant des difficultés pour leur mobilité ou leur régime indemnitaire.)

Pour la grande majorité, une solution a pu être trouvée avec l'Administration Municipale ; pour les autres, une négociation est en cours.

- Les visites sur le terrain ont été réalisées par Ludovic Bedrossian accompagné d'Alexandra Nicaise pour les écoles. Tous deux ont sillonné la Ville et sont venus à votre rencontre pour vous écouter.

- Nous avons également rencontré l'Administration

Municipale à plusieurs reprises pendant cette période : le Maire en février dernier, la DRH, des Délégués Généraux. Ces rencontres ont permis de rappeler systématiquement notre volonté de travailler dans un dialogue constructif mais emprunt d'équité et de transparence...

- Le 23 septembre dernier, nous avons accueilli le Président du Syndicat national des territoriaux CFE CGC, Dominique Zaug, qui nous a transmis diverses informations relatives notamment à la RAEP et

au PPI.

Un courrier a été adressé au DGS concernant l'alignement des RI des DGA des mairies de secteur de Marseille sur celui de leurs homologues à Lyon et Paris.



le mot de Ludovic Bedrossian, élu au CT

Chers, chères collègues,

Je tenais à vous informer que les droits syndicaux alloués au syndicat CFTC / SNT CFE CGC ont été véritablement mis en œuvre le 1^{er} avril 2015 et ce n'est pas une plaisanterie!

Il fallait laisser le temps à la DRH de calculer au plus juste les droits accordés à chacune des organisations syndicales.

Nous bénéficions donc d'un poste à temps plein et d'un demi-poste supplémentaire.

Plusieurs possibilités s'offraient à nous concernant la répartition des décharges d'activité de service.

Soit accorder un jour de délégation par semaine à une personne de chaque filière soit commencer par développer nos deux syndicats en utilisant le poste de permanent pour pouvoir créer une dynamique et essayer d'être avec Mesdames Longhi et Zucchetto des interlocuteurs les plus efficaces possibles auprès de l'administration.

J'ai donc, en tant qu'élu au comité technique, choisi pour le moment, avec l'aval des représentantes du SNT CFE CGC, l'option d'être permanent pour le compte de nos deux syndicats ; ce, afin de développer notre partenariat privilégié au sein de la ville, même si mon poste de policier municipal me tient à cœur.

Une collègue de la mairie des 2/3 s'est jointe à moi pour m'accompagner 1 jour par semaine. Il s'agit de Madame Marie-Ange Petin.

Elle occupe un poste de responsable du personnel et elle est correspondante informatique.

Par ailleurs, nous avons également eu le plaisir d'accueillir Madame Alexandra Nicaise, ATSEM (agent technique spécialisé des écoles maternelles) volontaire pour relever le défi. Elle a la lourde charge de recueillir les doléances du personnel des écoles maternelles et primaires de l'ensemble de la ville.

J'ai visité les sites de la ville de Marseille à raison de 4 à 5 par jour seulement.

C'est ainsi que j'ai rencontré Jean-Marc Bouvier aux archives municipales qui a accepté de devenir le maquettiste (c'est sa formation initiale!) de notre gazette depuis septembre dernier.

Lors de mes visites, il m'a semblé plus opportun de prendre le temps de discuter avec les agents plutôt que de déposer des tracts dans des salles de repos. Notre action commence par l'écoute !

Notre gazette **Ensemble** expédiée par mails et sous format papier a un franc succès puisque nous ne disposons que de bons retours.

Je tiens d'ailleurs à remercier au nom de nos deux syndicats, le président de l'union départementale CFTC Monsieur Alain Beverragi de nous avoir imprimé des milliers d'exemplaires.

Seules une dizaine de personnes ont souhaité ne plus faire partie de notre liste de diffusion par mail. Également, nous bénéficions des compétences d'un grand monsieur par la taille mais aussi par son professionnalisme et par la modestie qu'il dégage pour traiter tout ce qui touche à la CAP et à la future Métropole : Daniel Venezia, élu en CAP A.

Dans nos rangs, on rencontre aussi le futur trésorier national pour le SNT CFE CGC en la personne de Franck Dolle, élu en CAP B qui va pouvoir consacrer un peu plus de temps pour le syndicat dans notre local commun situé, nous vous le rappelons, au 35 b rue fauchier 13002.

Concernant les dossiers individuels sensibles, c'est plus d'une vingtaine de cas que Pascale Longhi, Patricia Zucchetto, Emmanuel Faivre et Virginie Marchetti-Donini ont eu à traiter, notamment pour défendre ou soutenir des personnes victimes de harcèlement moral. La quasi totalité de ces cas ont pu être réglés dans l'intérêt du plaignant, avec l'aide de la DRH qui a su prendre conscience de la gravité de certaines situations.

Nos locaux ont été rénovés et des moyens logistiques nous ont été accordés.

Nous regrettons toutefois qu'en 2015 les organisations

syndicales ne bénéficient toujours pas de l'accès à internet et à e-média malgré les textes réglementaires qui le permettraient.

En résumé, l'alliance de nos deux sections se consolide et tend à se développer.

Évidemment, nous ne pouvons pas citer la liste de tous nos adhérents et militants qui, au quotidien, apportent leur pierre à l'édifice car la liste est trop longue mais nous saluons l'effort de toutes et de tous.

A terme, nous devrions trouver des référents dans chaque filière de la fonction publique territoriale susceptibles d'assurer un suivi expert des métiers et des contraintes concernés. Si vous êtes intéressés, contactez nous!

Rappelons-nous que Monsieur le Sénateur Maire Jean-Claude Gaudin a eu la bienveillance de nous recevoir à la Mairie centrale le 19 février dernier pour saluer nos bons résultats et nous considérer à part entière.

Donc, n'hésitez pas à nous faire part de vos idées et de vos propositions pour défendre un meilleur service public et pour préserver l'intérêt des agents. N'hésitez pas à nous proposer des sujets d'articles ou des textes à faire paraître dans notre gazette dans la rubrique "tribune libre" que nous ouvrirons en 2016 et ce, même si vous n'êtes pas adhérent, et sans être obligé de le devenir...

2

pour une plus grande équité, bouleversons nos habitudes d'avancement à la CAP

y aura-t-il de la CAP à Noël ?

*La CAP d'avancement de grade est fixée le **16 janvier prochain**. Nous proposons dans notre précédente gazette une méthode objective de travail pour réaliser les classements au sein des DG. Voici le complément de nos propositions pour améliorer la transparence et l'objectivité des classements.*

Nos réflexions s'adressent à 4 destinataires qui peuvent chacun à leur niveau participer activement à l'amélioration objective de la préparation de la CAP.

En premier lieu, à la DRH :

- nous demandons que la liste des promouvables par grade et par ordre alphabétique ainsi que le nombre de postes ouverts soient rendus publics, dès le mois de septembre qui précède la CAP ; ainsi, chacun doit pouvoir connaître sa situation et

ses possibilités d'avancement.

- nous demandons que le calendrier d'établissement des listes soit cohérent avec l'entretien d'évaluation et la fixation du régime indemnitaire : **octobre de chaque année** : entretien d'évaluation portant sur les 12 mois précédents, à partir de

critères objectifs (voir plus bas),

novembre qui suit : établissement des listes de propositions d'avancement à la CAP à partir des résultats de l'entretien d'évaluation ;

janvier qui suit la CAP, établissement des régimes indemnitaires pour les personnels concernés à partir des critères de l'entretien d'évaluation et des résultats de la CAP.

En deuxième lieu, à vous, employés et cadres municipaux :

apprenez à vous mettre en valeur pour défendre votre candidature : n'attendez pas que votre hiérarchie prenne l'initiative de proposer votre avancement de grade! Nous vous avons transmis par mail une fiche d'auto évaluation, utilisez-la et demandez un rendez-vous à votre hiérarchie! Cet outil peut vous être utile (n'hésitez pas à nous la redemander.)

En troisième lieu, aux responsables qui proposent les promouvables ou arbitrent les classements (DG, Directeurs, Chefs de service) : Mesdames et Messieurs, **vous avez tout à gagner en jouant la communication**, l'écoute et la transparence!

En recevant tous ceux qui vous le demandent et en les écoutant ; cela vous permettra de considérer leur demande avec un éclairage autre que ce qui vous est transmis dans le rapport de proposition ou qui ne vous est pas transmis quand aucune promotion n'est proposée !

En communiquant en interne vos décisions de classement ; cela peut éviter les rumeurs de parti pris, les frustrations liées au manque d'information. En utilisant des critères objectifs et comparables de classement (voir ci-après)

En quatrième lieu, à Monsieur le Maire à qui nous exprimons notre souhait le plus absolu de transparence, équité et efficacité dans les choix qu'il fait arbitrer par son Cabinet. Les cadres promus d'aujourd'hui sont les responsables de demain et portent en eux la capacité (ou non s'ils n'ont pas été choisis pour leur compétence...!) de défendre et de faire progresser la Ville de Marseille. Les agents de catégorie C promus aujourd'hui ne disposent guère que de cette motivation pour donner le meilleur d'eux-mêmes surtout quand ils sont convaincus de servir l'intérêt général! **Ne vous trompez donc pas de candidats!**

quels critères ? (voir tableau p.5)

Pour toutes les catégories, il est important de déterminer des critères de savoir, de savoir-faire, savoir être mais également d'efforts d'acquisition : pour les catégories A et B, il faut ajouter des capacités d'encadrement, de management et de conduite de projet.

L'enjeu est de limiter la part de subjectivité dans l'évaluation individuelle. Il faut sortir du favoritisme, de l'affect et des réseaux de toutes sortes!

comment utiliser ces critères ?

- Nous demandons à la DRH **une méthode commune d'utilisation de ces critères** ; sinon, chacun y verra sa propre interprétation et l'équité s'en ressentira!
- Nous demandons également une pondération de ceux-ci en fonction des emplois occupés.

pourquoi s'en servir ?

- **Pour les promotions à la CAP.**
 - **Pour fixer le régime indemnitaire.**
 - **Pour nommer les cadres sur des postes à responsabilité** : sur ce dernier point, il n'est en effet pas normal que des postes de chef de service ou de directeur soient attribués à des personnes qui non seulement n'ont pas le grade correspondant (alors que de nombreux cadres supérieurs restent dans l'attente d'une affectation et se retrouvent sans poste...) mais également ne font pas preuve des capacités indispensables pour assumer ces niveaux de responsabilités.
- Il faut cesser d'accorder des postes de ce type par "copinage"!



Les conséquences sont néfastes pour tous et d'autant plus quand la Ville a investi pour les former... : les équipes encadrées qui peuvent en souffrir, l'administration municipale qui ne s'y retrouve vraiment pas en terme de résultat et qui est mise en cause lorsque l'incompétence génère des problèmes de harcèlement ou des erreurs graves de gestion.

- **Pour stopper l'hémorragie des départs de bons cadres et agents** qui préfèrent quitter la Ville de Marseille certains de trouver ailleurs plus d'équité et de reconnaissance...

Ne laissons pas nos jeunes talents partir vers des collectivités plus attrayantes!

Ce que nous demandons :

des critères applicables à toutes les catégories	des critères supplémentaires pour les catégories A et B
SAVOIR	
- Maîtrise du domaine d'activités - Connaissances techniques - Connaissances de l'environnement de travail et des partenaires externes - connaissance des procédures - Maîtrise des outils de l'emploi tenu	- Connaissance de la définition du service public - Connaissance de la notion d'intérêt général
SAVOIR-FAIRE	
- Qualité des tâches exécutées - Respect des délais - Respect des procédures - Capacité de travail	- Communication - Capacités à animer une équipe ; à motiver - Capacités à évaluer les compétences d'autrui - Capacités à faire évoluer les compétences d'autrui (former, faire former, transmettre son savoir et savoir-faire) - Capacités à faire respecter les directives - Capacités à gérer et prévenir les conflits - Capacités d'analyse et de synthèse - Qualité d'expression écrite et orale - Organisation et contrôle du travail - Capacités à la conduite du projet
SAVOIR ETRE	
- Conscience professionnelle et sens du service public - Capacités à travailler en équipe - Rapport avec la hiérarchie - Rapport avec les collègues de travail et/ou autres services - Attitude et comportement général - Adaptation au changement - Volonté d'évoluer et de se former (formations suivies, concours ou examens professionnels passés)	- Esprit d'initiative - Sens de l'organisation - Sens des responsabilités - Discrétion professionnelle - Rigueur - Humanité - Ecoute - Respect d'autrui

fonction publique territoriale : le RAFP dans l'impasse ?

Le Régime Additionnel de la Fonction Publique, régime de retraite obligatoire pour les agents territoriaux, se trouve aujourd'hui confronté à un véritable "effet ciseaux" qui met en jeu sa survie...

Rappel : le RAFP a été mis en place en 2005 pour intégrer une fraction de primes et indemnités des agents des Collectivités dans le calcul des pensions de retraite. Les cotisations, assises principalement sur les régimes indemnitaires, sont payées par l'agent à hauteur de 5% et par l'employeur à hauteur égale de 5%. Il s'agit donc, d'un régime par capitalisation dont la sortie donne lieu au versement d'un capital et d'une rente.

"c'est l'épargne des fonctionnaires qui va supporter le risque d'un sauvetage"

Ce régime subit donc de plein fouet, d'une part, la baisse des rendements des obligations qui représentent les produits financiers (à risques limités) dans lesquels le RAFP investit traditionnellement les cotisations de ses adhérents (la viabilité du système nécessite un rendement annuel de 4%) et d'autre part, une charge croissante issue de la progression constante de l'espérance de vie de ses cotisants.



Début 2015, afin d'éviter une cessation de

paiement, le régime a dû prendre des mesures d'urgence avec un recul de l'âge de la liquidation à 62 ans et une hausse de la valeur de rachat du point (pour 1 € cotisé, la rente versée à la retraite sera plus basse.)

Par ailleurs, pour tenter de pérenniser le système, le Gouvernement a, dans le même temps, autorisé le régime à investir beaucoup plus dans le secteur des actions et dans celui de l'immobilier. Ainsi, la part des actifs non sécurisés est passée de 25 à 40% du portefeuille du RAFP.

Le RAFP se trouve donc dans une situation difficile et c'est l'épargne des fonctionnaires qui va supporter le risque d'un sauvetage qui demeure sans doute très aléatoire!

Le RAFP est un régime important pour les Cadres compte-tenu de la part importante et croissante des "primes" dans la structuration de leurs revenus salariaux. Dans ces conditions, tout gel de l'enveloppe du Régime Indemnitaire destinée aux Cadres est doublement pénalisant : au niveau de leur pouvoir d'achat à court terme et au niveau du montant de leurs pensions de retraite à plus long terme.

formation d'intégration : plus d'heures pour les catégories A et B

La durée de la formation d'intégration des cadres, A et B, va doubler à partir du 1^{er} janvier 2016

La formation d'intégration destinée à tous les agents a été instaurée par la réforme de la formation professionnelle dans la F.P.T. de 2007.

Elle a pour but de faciliter l'intégration des agents par l'acquisition de connaissances relatives à leur environnement territorial. Elle porte entre autre, sur le fonctionnement et l'organisation des collectivités, les services publics et le déroulement des carrières. Cette formation intervient obligatoirement durant l'année qui suit la nomination dans le cadre d'emploi et son suivi conditionne la titularisation.

Si la réforme de 2007 a permis d'étendre cette formation aux agents de catégorie C, elle a aussi limité sa durée à 5 jours pour les agents de catégories

A et B ; ce qui apparaît comme notoirement insuffisant.

Nous ne pouvons donc que nous féliciter de la décision de porter cette durée à 10 jours afin de permettre une meilleure appréhension des fondamentaux de la gestion publique et du management.

Ceci étant dit, il conviendra de veiller à ce que le CNFPT assume cette charge supplémentaire de l'ordre de 3,5 millions d'euros sans réduction de son offre de formation professionnelle et sans désengagement sur les préparations au concours et examens.

télétravail et fonction publique : le décret bientôt publié

Le Conseil commun de la fonction publique a approuvé, le 24 septembre, le projet de décret réglementant le télétravail dans la fonction publique. Le projet de décret fixe le cadre du télétravail dans la fonction publique : pas plus de trois jours par semaine (sauf dérogations), activités qui ouvrent sur l'exercice de ses fonctions en télétravail, droit à la déconnexion, impératifs d'aménagement de son domicile avec prise en charge par l'employeur pour des équipements aux normes, principe d'accès Internet et téléphonique, et modalités de prise en charge à définir avec l'employeur public. Le décret devrait paraître dans sa forme définitive avant la fin de l'année.

...et la métropole ?

Nous tenons tout d'abord à rassurer les agents des écoles élémentaires qui semblent maintenus dans l'inquiétude d'éventuels impacts sur leur devenir avec l'arrivée de la métropole! L'école élémentaire est une compétence communale qui n'est en aucun cas transférable. Agents municipaux vous êtes, agents municipaux vous continuerez d'être.

Ce lundi 9 novembre à eu lieu au Pharo la première séance du Conseil métropolitain qui a vu l'élection de notre Maire à la présidence de cette institution en devenir (1^{er} janvier 2016.) Pour cette occasion (et est-ce inquiétant), des moyens municipaux ont été sollicités! Si ces dispositions s'inscrivent dans un cadre réglementaire avec des transferts de budgets à l'appui, est-ce judicieux, par ces temps où les moyens humains de la ville sont déjà parfois très sollicités? Il n'y a aujourd'hui rien de choquant mais nous resterons attentifs à ce que les actions demandées aux services municipaux pour la future métropole restent dans les limites du raisonnable!

Alors qu'aucune communication n'est à ce jour audible sur la nouvelle organisation du CAS de la future métropole, nos syndicats, dans le cadre d'une action intersyndicale, ont pris les devants et envoyé un courrier circonstancié à chacun des présidents des communautés d'agglomérations (EPCI) d'aujourd'hui, conseils de territoires de demain, ainsi qu'à notre Maire. Par répercussion, il se pose la question du CAS commun de la communauté urbaine et de la mairie au regard de la future métropole... et se repose la question de la gestion actuelle du CAS excluant toutes représentations syndicales en dehors du syndicat majoritaire!

Un "panorama syndical" sensiblement différent de celui de la mairie et de l'actuelle communauté urbaine se profile pour la future métropole. Souhaitons qu'une certaine forme "d'intelligence syndicale" se mette en place afin que l'ensemble des agents territoriaux de la métropole soient accompagnés au mieux dans les profonds changements d'organisations qu'ils vont rencontrer (pour ne pas dire subir...).

Une grande maturité de l'ensemble des organisations syndicales de la métropole sera assurément requise. Entre l'actuelle communauté urbaine et les futurs conseils de territoires, dans un sens qui peut être aisément deviné, Il se fait déjà jour de disparités d'évolutions de carrières ou encore de différences de traitement sur le régime indemnitaire, des acquis "coutumiers", etc . La transparence que nous prônons à la Ville de Marseille sera encore plus incontournable pour les futurs agents de la Métropole. Le chantier pourrait effrayer mais il est à la hauteur des aspirations et des attendus des agents (pour au moins une grande partie d'entre eux!) et devra être pris en considération par les politiques et la haute administration de la métropole si un minimum de cohésion souhaite être atteint. Nous souhaitons qu'aucun agent ne pâtisse, dans son évolution de carrière, de cette réorganisation imposée et que le leitmotiv des élus et de la future haute administration soit de travailler à une équité des ajustements de carrière "vers le haut" (revalorisations pour celles et ceux qui seraient manifestement sous la moyenne). A savoir : le SNT CFE/CGC et la CFTC viennent de créer une section à la Métropole et visent une association comparable à la nôtre.



**Détecter,
Prévenir,
Accompagner,
Soutenir...**

Un service personnalisé assuré
par des professionnels
24h/24, 7j/7

PLURIDIS

Service d'accompagnement
pour surmonter
les difficultés passagères

MODE D'EMPLOI, Comment ça marche ?

- ① • Vous pouvez être amené à identifier des collègues en difficulté
• Vous pouvez vous-même ressentir le besoin d'être épaulé : vous identifiez, ressentez une situation de stress, de souffrance, de fatigue (ou votre entourage vous le fait remarquer)
• Des membres de votre famille subissent votre stress professionnel
- ② Téléphonnez au **01 49 65 27 70** et contactez le service d'écoute mis en place pour vous ou un membre de votre famille proche : la ligne est accessible 24h/24 et 7j/7
**Coût d'une communication locale*
- ③ Vous êtes mis en relation avec un professionnel de l'écoute et du soutien individuel
- ④ Vous avez la possibilité de vous exprimer librement lors d'un ou de plusieurs entretiens téléphoniques dans le respect de l'anonymat et de la confidentialité

Ce service vous permet de : Prendre du recul / De pouvoir verbaliser suite à une agression / Trouver un regard extérieur et bienveillant / Aborder les situations sous un autre angle afin de les appréhender différemment / Avoir une démarche pro-active et trouver des solutions / Retrouver du bien-être...

RAPPEL

- Service gratuit pour les adhérents et les membres de la famille proche
 - Nombre d'entretiens illimités
 - Respect STRICT de l'anonymat et du volontariat

NUMERO DE TELEPHONE spécifique aux adhérents et à leur famille :

01 49 65 27 70

