



Donner vie à nos valeurs pour y croire encore et les défendre

Les fonctionnaires sont de plus en plus mis à mal dans une société en crise où le blocage des rémunérations, la baisse systématique des effectifs et la réduction de la dépense publique constituent la feuille de route des décideurs publics. À cela s'ajoute la particularité bien française de monter les différentes catégories de populations les unes contre les autres (**vieux contre jeunes, hétéro contre homo, hommes contre femmes, actifs contre chômeurs, salariés du privé contre fonctionnaires !!!...**)

Dans ce contexte, la notion d'intérêt général se trouve largement reléguée en arrière plan au profit d'intérêts individuels, ce qui ne fait que contribuer plus encore à l'image de marque négative de la fonction publique !! Le statut de la FP fait de plus en plus l'objet de discussions voire de contestations. Il nous paraît nécessaire de rappeler le fondement de notre statut et d'insister sur la nécessité vitale de se conformer à ces principes élémentaires si l'on veut conserver une crédibilité aux yeux des citoyens.

Au sommaire



1 - Pourquoi disposons nous d'un statut de la FP ? p. 2

2 - Risques psycho-sociaux- p. 3

3 -La loi relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires - p. 4-5-6

4 - Suppression de l'avancement au minimum - p. 7-8

5 - BMPD de la Rose - p. 9

6 - Daniel et Quentin, les petits rapporteurs de la CAP - p. 10

7 - Le mot de Jean de la Fontaine - p. 11

8 - rencontres "syndicordiales" - p. 12

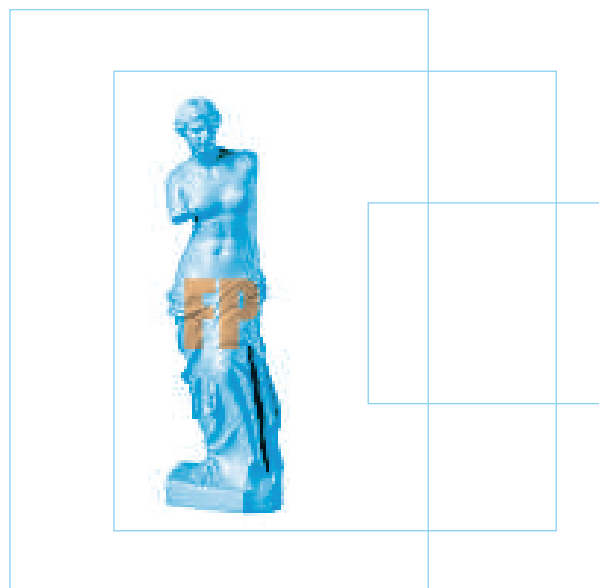
1 Pourquoi disposons-nous d'un statut de la FP ?

petit rappel...

Le statut a été créé pour assurer l'indépendance des fonctionnaires par rapport aux groupes de pression, aux élus ou aux intérêts privés mais également pour favoriser l'égalité d'accès à la fonction publique et l'égalité de traitement d'une collectivité à l'autre.

Le statut général reste un cadre adapté à l'exigence de neutralité et d'indépendance des agents. Il constitue un facteur de continuité et de cohésion au service des collectivités et des citoyens.

Porteur de valeurs et de garanties, le statut répond à l'exigence d'exemplarité de la puissance publique



Quels sont les grands principes statutaires ?

La séparation du grade et de l'emploi

la notion d'emploi est essentiellement budgétaire et correspond au poste, alors que le grade correspond au titre conféré au fonctionnaire.

Le recrutement est réalisé par concours, sauf dérogations.

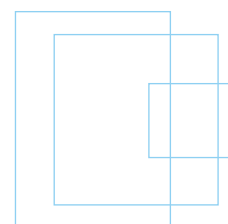
Le déroulement de carrière

un rythme d'évolution est en principe garanti au fonctionnaire, en fonction de son ancienneté et de son grade. Son employeur peut l'accélérer en fonction des résultats de l'agent. L'agent lui-même peut également accélérer son déroulement de carrière en réussissant un concours ou un examen professionnel.

En pratique, comment cela devrait-il se traduire ?

- des recrutements par concours au juste nécessaire.
- des affectations en fonction du niveau de compétence, de technicité et d'expertise.
- des progressions de carrière objectives tenant compte du travail effectué, de la réussite aux concours ou examens professionnels.

Mais en réalité... ?



2 Risques Psycho-Sociaux

Nos organisations ont saisi le Maire de Marseille concernant le traitement par notre administration des RPS et plus particulièrement des cas de harcèlement de plus en plus nombreux et dramatiques pour certains. Voici le courrier que nous lui avons adressé :



Marseille, le 29 février 2016

Monsieur Jean-Claude GAUDIN
Sénateur Maire de MARSEILLE

HÔTEL DE VILLE
13233 MARSEILLE CEDEX 20

Monsieur le Sénateur Maire,

Nos organisations syndicales respectives sont de plus en plus sollicitées pour des cas de harcèlement.

Sachant combien vous êtes soucieux du bien-être de vos employés municipaux nous nous permettons d'attirer votre attention sur ces cas de harcèlement présumés générant une véritable souffrance pour les victimes, qui vivent des situations très difficiles voire dramatiques. Ces cas augmentent de façon régulière au sein de notre administration municipale, en raison de multiples facteurs de tension.

Celles-ci se manifestent le plus fréquemment au travers de difficultés de travail avec les supérieurs hiérarchiques, les subordonnés mais aussi avec les collègues : comportements de mise à l'écart, d'attitudes vexatoires, de désaveu public, de discrimination, de brimades, de menaces, de placardisation ou de déconsidération.

Ces attitudes conduisent les personnes qui en sont la cible à se sentir inutiles ou incapable ; elles sont génératrices de troubles importants sur leur santé physique et mentale, et peuvent conduire même dans les cas les plus graves à des tentatives de suicide.

On retrouve dans la quasi totalité des cas :

- * des problèmes fondamentaux de communication (défaut d'écoute et/ou d'explication mais aussi incompréhension liée à des cadres de référence différents) ;
- * des modes de management (pas de fiche de poste, pas de directives ou d'objectifs clairs, de la surcharge ou sous charge de travail, erreur de casting concernant les responsables en cause)
- * des rejets à titre personnel pour des motifs privés sans aucun rapport avec l'activité professionnelle ;
- * un manque phénoménal d'écoute et d'analyse objective de la situation.

Mais dans beaucoup trop de situations, faute de savoir comment procéder et à qui s'adresser, encore trop d'agents souffrent sans se manifester à temps, ce qui ne permet pas toujours d'identifier immédiatement le contexte de harcèlement présumé, et les risques qui en découlent.

C'est pourquoi, nous vous demandons de bien vouloir faire étudier la mise en place d'un dispositif complet entièrement dédié au traitement de ce risque psycho-social, en sus des actions de préventions déjà existantes.

Cette instance, totalement neutre, autonome et clairement identifiée, serait composée d'experts dans divers domaines, et de tout acteur de la prévention dont l'expertise paraîtrait utile.

Elle pourrait avoir pour mission :

- * tout d'abord **d'écouter** les agents en souffrance leur permettant ainsi d'exprimer sans complexe leurs difficultés et de détecter les signes qui peuvent s'aggraver et devenir pathologiques, car dans tous les cas, et quelle que soit la raison initiale qui conduit à ce type de situation, l'agent concerné souffre, à la fois du harcèlement direct qu'il subit mais aussi du sentiment d'abandon et de solitude qu'il ressent,

- * **de les suivre et les orienter** vers des solutions objectives ;

- * **de diligenter les enquêtes administratives internes** utiles à la compréhension des situations problématiques et qui sont aujourd'hui demandées par la DRH à la hiérarchie qui se trouve dans une position délicate et qui peut être considérée comme juge et partie.

Cette instance serait force de proposition et aiderait la Haute Administration municipale à prendre des décisions les plus objectives possibles au regard des différents risques tant pour la personne concernée, que pour le mis en cause mais aussi pour la Ville de Marseille ;

- * Elle pourrait également être chargée **d'assurer une veille psycho-sociale** en analysant divers indicateurs (taux de turn over dans un service, taux d'absentéisme, nombre de demandes de mobilités acceptées ou refusées, nombre d'arrêt maladie, nombre de visites spontanées à la médecine du travail, nombre de cas signalés par les diverses organisations syndicales, etc....).

Bien sûr cette liste n'est pas exhaustive, et même si les indicateurs n'ont qu'une valeur relative, l'objectivation des éléments recueillis permettrait non seulement d'éviter que des cas initialement simples ne se transforment en cas dramatiques, mais aussi de jouer ainsi pleinement la carte de la prévention, car la vigilance de tous est indispensable.

Nous vous remercions par avance de l'attention que vous porterez à notre requête en vous assurant à nouveau de notre volonté de concilier la protection des intérêts objectifs des agents et cadres territoriaux qui travaillent au quotidien dans les services municipaux avec le respect de l'Administration, de ses représentants et de ses contraintes.

Veuillez agréer, Monsieur le Sénateur Maire, l'expression de nos salutations respectueuses.

La Présidente SNT CFE-CGC

Pascale LONGHI

Le Président CFTC

Ludovic BEDROSSIAN

3 La loi relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires

La loi relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires a été promulguée le 20 avril 2016. Elle a pour objectif de renforcer la relation de confiance entre les Français et les fonctions publiques.

Le volet déontologie de la loi Réaffirmation des valeurs fondamentales du service public.

La loi inscrit dans le statut général des fonctionnaires les obligations de dignité, d'impartialité, d'intégrité, de probité, de neutralité et le respect de la laïcité. Ces obligations ne sont pas nouvelles, elles sont déjà reconnues par le juge administratif. Toutefois, ce texte réaffirme les principes essentiels de la fonction publique, sur lesquels doit veiller chaque chef de service dans le fonctionnement quotidien des services dont il a la responsabilité.

L'obligation de laïcité, qui impose au fonctionnaire de s'abstenir « notamment de manifester, dans l'exercice de ses fonctions, ses opinions religieuses », doit faire l'objet d'autres développements. Lors de la présentation de l'agenda social 2016, la Ministre en charge de la fonction publique a annoncé notamment la diffusion à tous les fonctionnaires d'une charte de la laïcité dans les services publics et la possible désignation d'un correspondant laïcité qui assurera une mission d'écoute et d'accompagnement personnalisé des agents publics.

Prévention des conflits d'intérêts

La loi introduit dans le statut général des fonctionnaires la notion de conflits d'intérêts et les obligations du fonctionnaire confronté à une telle situation. Tout fonctionnaire civil ou militaire devra veiller à faire cesser immédiatement ou à prévenir les situations de conflits d'intérêts dans lesquelles il se trouve ou pourrait se trouver, à l'occasion du traitement d'un dossier par exemple ou s'il siège dans une instance collégiale. De plus, certains hauts fonctionnaires

(une liste des emplois concernés sera fixée par décret en Conseil d'état) devront remplir une déclaration exhaustive de leurs intérêts avant leur nomination et une déclaration patrimoniale, dans les 2 mois suivant leur nomination puis leur fin de fonctions. Il reviendra à la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique d'examiner ces déclarations. Par ailleurs, un référent déontologue pourra conseiller le fonctionnaire afin qu'il se conforme à ses obligations déontologiques.

Ce nouveau dispositif doit permettre de prévenir les soupçons de partialité qui pourraient porter sur la prise de décision publique. Il parachève celui mis en place pour les responsables politiques par la loi du 11 octobre 2013 sur la transparence de la vie publique.

Des dispositions spécifiques traitent des règles déontologiques applicables aux magistrats administratifs et financiers.

Nouvelle protection pour les lanceurs d'alerte

La protection qui existe pour les agents publics qui dénoncent un crime ou un délit est étendue aux conflits d'intérêts. Les agents publics qui signaleront, de bonne foi, l'existence d'un conflit d'intérêts ne pourront pas être sanctionnés, ni discriminés dans leur carrière. Cette protection concernera aussi les militaires.

En outre, ce sera à l'auteur de la mesure contestée de prouver l'absence de conflit d'intérêts et non à l'agent lanceur d'alerte. Le statut des lanceurs d'alerte devrait encore évoluer à l'occasion du projet de loi dit **Sapin 2**, qui prévoit notamment le renforcement de leur protection juridique en cas de dénonciation de faits de corruption, de détournement de fonds publics, de favoritisme, etc.

Renforcement des règles sur le cumul d'activités et les départs vers le secteur privé

L'encadrement des cumuls d'activités est renforcé.

3 La loi relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires (suite)

Les agents publics ne pourront plus cumuler notamment un temps complet avec le statut d'auto-entrepreneur ou la création ou la reprise d'une entreprise immatriculée au registre du commerce ou au répertoire des métiers. Le temps partiel de droit pour créer ou reprendre une entreprise est, par ailleurs, supprimé. L'autorisation d'accomplir un temps partiel dans ce cas sera accordée à l'agent sous réserve des nécessités du service et après autorisation de la Commission de déontologie de la fonction publique pour deux années maximum.

Le contrôle exercé par la Commission de déontologie de la fonction publique en matière de « pantoufage » c'est-à-dire de départ d'agents publics vers le secteur privé est aussi accru. La saisine de la Commission devient obligatoire, et non plus facultative, en cas de départ définitif ou temporaire de l'agent public vers une entreprise du secteur concurrentiel, un organisme privé ou pour exercer une activité libérale. Le contrôle de la Commission sur la compatibilité de l'activité projetée avec les fonctions anciennement exercées par l'agent dans l'administration est, en outre, élargi au respect des principes déontologiques.

Autre disposition de la loi, celle visant à interdire les « parachutes dorés ».

Un fonctionnaire, parti travailler sous contrat privé comme cadre dirigeant dans un organisme public ou privé bénéficiant de financements publics, et qui réintègre la fonction publique, ne pourra plus bénéficier d'indemnités autres que ses congés payés.

Les autres dispositions contenues dans la loi

La loi contient de nombreuses autres dispositions, en particulier sur la modernisation du statut des fonctionnaires et l'exemplarité des employeurs publics. Parmi ces dispositions, figurent les mesures clés suivantes.

Protection fonctionnelle des agents et de leurs familles.

La protection fonctionnelle signifie que l'agent mis en cause pénalement ou civilement pour des actes liés à sa mission ou victime de menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations ou outrages liés à sa mission a le droit d'être protégé sur le plan juridique par son administration. Récemment 43 % des agents publics se disaient victimes de violences verbales ou physiques. La loi élargit les situations ouvrant droit à cette protection. Elle bénéficiera désormais aussi aux agents :

- mis en cause pénalement et entendus en qualité de témoin assisté, ou placés en garde à vue ou qui se voient proposer une composition pénale,
- victimes d'atteintes volontaires à leur intégrité ou de harcèlement.

Les bénéficiaires de la protection fonctionnelle sont également revus. Les conjoints, concubins, partenaires pacsés, ainsi que les enfants et ascendants directs de l'agent public bénéficieront de la protection fonctionnelle lorsqu'ils seront eux-mêmes victimes d'atteintes volontaires à leur intégrité du fait des fonctions de l'agent public ou engageront un procès civil ou pénal contre les auteurs d'atteintes volontaires à la vie de l'agent du fait de ses fonctions.

Ces modifications s'inspirent des recommandations de la mission indépendante de réflexion sur la protection fonctionnelle des policiers et gendarmes remises au ministre de l'intérieur le 13 juillet 2012.

Égalité femmes-hommes

La loi encourage la parité. Lors des prochaines élections professionnelles, les listes de candidats devront être composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale. Les conseils supérieurs des trois fonctions publiques et le conseil commun de la fonction publique seront également soumis aux règles de la représentation

3 La loi relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires (suite et fin)

équilibrée des femmes et des hommes au 1^{er} janvier 2019. Enfin, la Commission de déontologie de la fonction publique devient paritaire.

Amélioration de la situation des contractuels

Les agents contractuels se voient notamment reconnaître les mesures suivantes :

- leurs droits et obligations sont alignés sur ceux des fonctionnaires (sauf dispositions particulières),
- le dispositif « Sauvadet » du 12 mars 2012 de titularisation est prolongé jusqu'en mars 2018,
- dans la fonction publique d'État, la faculté de recruter directement des agents en contrat à durée indéterminée (CDI) pour des postes où il n'existe pas de corps de fonctionnaires est généralisée (la loi Sauvadet l'autorisait déjà à titre expérimental pour 4 ans).

Dispositif applicable en cas de suppression d'emploi dans la fonction publique d'État

Le dispositif de réorientation professionnelle, créé au moment de la révision générale des politiques publiques (RGPP) par la loi du 3 août 2009 pour les fonctionnaires d'État dont l'emploi est supprimé, est abrogé. Il est remplacé par une priorité d'affectation ou de détachement pour les agents concernés. Le fonctionnaire, qui ne peut pas être réaffecté directement, bénéficie d'une priorité «sur tout emploi correspondant à son grade et vacant dans un service ou une administration situé dans la même zone géographique, après avis de la commission administrative paritaire compétente».

Certains sénateurs souhaitent également insérer dans la loi d'autres mesures dont un délai de carence de 3 jours en cas de congé maladie des fonctionnaires ou la suppression de la dérogation aux 35 heures pour certaines collectivités locales. Toutefois, l'accord final trouvé en commission mixte paritaire a écarté ces propositions.

La loi nécessitera une vingtaine de textes d'appli-

cation. En outre, elle autorise le gouvernement à prendre dans un délai de 12 mois suivant sa publication plusieurs ordonnances sur l'affectation des agents publics dans des zones connaissant des difficultés particulières de recrutement, la modernisation des conditions d'affectation et des positions statutaires des agents publics afin de favoriser la mobilité et l'adoption de la partie législative du code général de la fonction publique.



4 Suppression de l'avancement au minimum

Jusqu'à présent le statut de la FP prévoyait deux durées d'avancement d'échelon : la durée minimale (en principe accordée aux agents méritants, ce qui se traduisait à la Vdm, au temps de la notation, à tous ceux qui avaient plus de 16.20/20) et la maximale ou durée d'avancement de référence.

Le gouvernement lors des négociations sur les carrières et rémunérations en 2015 a imposé la suppression de la durée minimale (contre l'avis des représentants syndicaux).

Ainsi, dès 2016 (voir calendrier d'application ci-après) les fonctionnaires ne pourront plus avancer qu'au maximum!

La mise en oeuvre progressive de cette réforme va faire cohabiter les deux durées d'avancement encore quelques temps. Les premiers fonctionnaires concernés sont les catégories B et certains de la catégorie A. Cette mesure entrera en vigueur entre 2016 et 2017



Nous comptons sur la DRH pour communiquer le plus largement possible sur cette évolution !

Les primes pourraient également être transformées en partie en point d'indice.

transformation de primes en points d'indice

le décret d'application est paru!

Les premiers décrets d'application du protocole sur les parcours, les carrières et les rémunérations des agents (PPCR) de la fonction publique, qui vise à les revaloriser et les simplifier, sont parus le 13 mai au Journal officiel. L'un d'eux prévoit la transformation d'une partie des primes des fonctionnaires en points d'indice.

La transformation d'une partie des primes des fonctionnaires des trois fonctions publiques en points d'indice va devenir réalité. Cette mesure, l'une des principales prévues par le gouvernement dans le cadre du protocole visant à revaloriser les parcours professionnels, les carrières et rémunérations (PPCR), figure à l'article 148 de la loi de finances pour 2016. Mais son entrée en vigueur était conditionnée à la publication d'un décret. Ce dernier vient de paraître au Journal officiel du 13 mai.

Elle traduit la volonté partagée par le gouvernement, les syndicats et les employeurs publics de renforcer la part indiciaire dans la rémunération des fonctionnaires, alors que celle des primes – qui ne sont que très partiellement prises en compte pour le calcul des pensions de retraite – a cru de manière importante au cours des dernières années. Il ne s'agit toutefois que d'un premier pas, compte tenu de l'ampleur assez limitée du "rééquilibrage".

Ainsi, un abattement de 167 euros bruts annuel sera appliqué sur le régime indemnitaire des fonctionnaires de catégorie C. Pour ceux de la catégorie B, l'abattement s'élèvera sur l'année à 278 euros bruts et pour les agents de catégorie A à 389 euros bruts (en régime de croisière).

Le dispositif entrera en vigueur dès que les agents percevront les premières augmentations indiciaires relevant du protocole "PPCR". Soit à partir du 1^{er} janvier 2016 pour les fonctionnaires de catégorie B et à partir de 2017 pour ceux de la catégorie C. L'application aux agents de catégorie A s'effectuera en deux temps sur la période 2017-2018, sauf pour les personnels des filières paramédicale et sociale qui bénéficieront des mesures avec un an d'avance.

Employeurs territoriaux: une facture de 400 millions d'euros

L'abattement aura pour assiette l'ensemble des primes perçues, à l'exclusion de l'indemnité de résidence, du supplément familial de traitement, des indemnités conduisant à retenue pour pension, des remboursements de frais, des indemnités horaires pour travaux supplémentaires et de l'indemnisation du service d'astreintes. Le transfert sera réalisé mensuellement et se traduira par une ligne supplémentaire sur la fiche de paie de l'agent.

La mesure *"est juste et redonnera du pouvoir d'achat à nos fonctionnaires de catégorie C, et en particulier aux futurs retraités des catégories C"*, avait déclaré la ministre en charge de la Fonction publique, Marylise Lebranchu, lorsqu'elle avait présenté le dispositif, le 5 novembre dernier à l'Assemblée nationale. Les fonctionnaires verront certes leur cotisation retraite augmenter. Mais cette hausse sera compensée par les points d'indice supplémentaires qui leur seront alloués. Par exemple, les agents de catégorie A verront leur traitement indiciaire progresser de 500 euros par an, tandis que leurs primes seront soumises à un abattement de 389 euros.

Les employeurs verront, eux aussi, la part de leurs cotisations retraite augmenter. En régime plein, le coût s'élèvera pour les collectivités territoriales et les EPCI à quelque 400 millions d'euros, selon Philippe Laurent, président du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale. Ce qui représente 40% du coût de l'ensemble des mesures "PPCR".

Filières paramédicale et sociale

Avec ce texte rendant effectif la transformation des primes des fonctionnaires en points d'indice, neuf autres décrets sont parus au journal officiel de ce 13 mai. En vertu du protocole PPCR, ils prévoient la revalorisation indiciaire des agents des catégories A et B relevant des filières paramédicale et sociale de l'Etat, qui rassemblent près de 200.000 agents.

Les décrets homologues devaient être publiés dans la foulée : au Journal officiel du 14 mai pour la territoriale et au plus tard dans le courant de la semaine du 16 mai pour les agents des hôpitaux, selon un courrier que le directeur général de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) a transmis aux syndicats de la fonction publique et dont Localtis a obtenu la copie. Dans quelques jours, ce sont *"près de 770.000 fonctionnaires"* des trois fonctions publiques dont la carrière aura été revalorisée, souligne Thierry Le Goff.

Une cinquantaine de décrets au total portant sur la modification d'environ 500 textes devraient être publiés d'ici fin 2016 pour une mise en application de l'ensemble des dispositions du protocole PPCR d'ici 2020.

Référence: Décret n° 2016-588 du 11 mai 2016 portant mise en œuvre de la mesure dite du *"transfert primes/points"*.

Suite aux événements inadmissibles survenus le 12 avril dernier au BMPD de la Rose, nous avons adressé le courrier suivant à Monsieur le Maire.



Marseille, le 19 avril 2016

Monsieur Jean-Claude GAUDIN
Sénateur Maire de Marseille

Monsieur le Sénateur Maire,

L'attention de nos organisations syndicales a été attirée par les personnels du BMPD la Rose concernant la dégradation de leur conditions de travail notamment en ce qui concerne les agressions qui se multiplient.

La dernière en date, particulièrement odieuse qui a eu lieu le 12 avril dernier met en exergue la situation de stress permanent de ces personnels, les dangers réguliers et les évolutions en matière de menaces qui font échos directement à la tension bien réelle que nous vivons dans notre pays depuis les premiers attentats de janvier 2015.

Ce dernier événement soulève à la fois deux demandes de notre part :

1/ Concernant le cas particulier du BMPD la Rose. depuis de nombreux mois il est annoncé aux agents un relogement dans un autre local du 13^{ème} arrondissement. A ce jour, ce dossier reste au point mort, notamment pour des raisons budgétaires. Il devient pourtant vital de trouver une solution de transfert définitif.

Il va de soi que ces nouveaux locaux devront présenter toutes les mesures de sécurité adaptées aux risques habituels de l'administration mais également de ce type de mission de réception d'un public de plus en plus agressif, menaçant et dangereux.

Toutefois, si demain la solution était trouvée, il leur faudrait encore attendre le temps des études et des travaux.

Compte tenu du contexte d'insécurité, nous demandons que soit envisagée une solution de relogement transitoire à mettre en œuvre dans les plus brefs délais, et ce jusqu'à l'ouverture du nouveau bureau définitif. Et, si cela s'avérait impossible, nous demandons que le BMPD de la Rose soit fermé le temps d'être relogé correctement.

2/ Concernant l'ensemble des BMPD, dans la mesure où les missions de service public effectuées par les agents municipaux relèvent en grande partie de compétences de l'État (CNI, Passeport, cartes grises ...) il nous paraîtrait responsable de la part de l'État de venir en aide à la Ville de Marseille pour sécuriser les conditions de travail des agents qui œuvrent pour son compte !!! Il est en effet incroyable que non seulement l'État (qui par ailleurs diminue ses dotations aux collectivités locales) fasse supporter la charge financière de ces missions de service public aux communes mais également qu'il se décharge totalement du traitement de ce type de situation !!

Nous vous demandons en conséquence de réclamer auprès du Préfet, représentant de l'État un soutien et une aide pour aménager les nouveaux locaux du BMPD de la Rose, et plus généralement pour assurer la sécurité de l'ensemble des BMPD de la Ville de Marseille. Dans l'immédiat, il serait aussi bienvenu que Monsieur le DGMGR et Monsieur le DGS manifestent leur soutien directement aux agents éprouvés du BMPD la Rose.

Vous sachant attaché à la sécurité des agents municipaux, nous vous remercions par avance et vous prions, Monsieur le Sénateur Maire, d'agréer l'expression de nos salutations respectueuses.

Pascale LONGHI

SNF CFE CGC

Ludovic BEDROSSIAN

CFTC



Daniel et Quentin, les petits rapporteurs de la CAP...

déclaration préalable effectuée lors de la cap du 24 mars 2016 :

"Madame la Présidente, Monsieur le Directeur Général des Services, Mesdames et Messieurs les représentants de l'administration et des autres syndicats,

Par ailleurs, nous souhaitons profiter de cette déclaration préalable pour attirer l'attention de l'administration sur le régime indemnitaire des cadres notamment, qui reste encore particulièrement très bas et ne constitue guère un élément de motivation pour les personnels concernés. Nous avons bien pris en considération la réponse de Monsieur Rusconi effectuée dans ce contexte à l'occasion du Comité Technique du 3 décembre 2015, néanmoins, et s'il est indéniable que l'enveloppe globale représente un budget non négligeable, il n'en demeure pas moins que l'effet de "saupoudrage" reste bien identique à celui de l'an passé.

Les critères d'attributions demeurent à nouveau inconnus : chaque Délégué Général, voire Directeur, fixant sa propre règle et ses propres explications : dans certains cas, il est donné un montant moyen à répartir par individu, dans d'autres cas, c'est un pourcentage (annoncé comme fixé par la DRH) qu'il ne faut pas dépasser, dans d'autres cas encore des montants importants attribués aux plus "méritants" ...et parfois même, aucune consigne n'est clairement définie.

Il est regrettable que la volonté d'accroître la liberté de décision des responsables

hiérarchiques puisse souvent être anéantie par les mesures d'austérité budgétaire et le manque de cohérence, voire de transparence dans les pratiques de certaines Délégations Générales.

Les organisations syndicales que nous représentons insistent sur la nécessité de travailler dans le cadre d'un dialogue social ouvert et constructif sur des méthodes et des critères objectifs d'attribution de ce régime indemnitaire ainsi que sur les moyens de le rendre transparent, équitable et motivant.



Monsieur le Directeur général des Services a précisé que le régime indemnitaire représentait 10% de la masse salariale et que c'était déjà beaucoup, donc!!!

Par contre, aucune réponse sur les conditions d'attribution! Nous continuerons donc à nous battre pour un régime indemnitaire équitable et objectif!"



*La Mouche et la Fourmi contes-
taient de leur prix.*

"Ô Jupiter! dit la pre-
mière,

Faut-il que l'amour propre aveugle les esprits
D'une si terrible manière,
Qu'un vil et rampant animal
A la fille de l'air ose se dire égal !
Je hante les Palais, je m'assieds à ta table :
Si l'on t'immole un boeuf, j'en goûte devant toi ;
Pendant que celle-ci, chétive et misérable,
Vit trois jours d'un fêtu qu'elle a traîné chez soi.
Mais, ma mignonne, dites-moi,
Vous campez-vous jamais sur la tête d'un Roi
D'un Empereur, ou d'une Belle ?
Je le fais ; et je baise un beau sein quand je veux ;
Je me joue entre des cheveux ;
Je rehausse d'un teint la blancheur naturelle ;
Et la dernière main que met à sa beauté
Une femme allant en conquête,
C'est un ajustement des Mouches emprunté.
Puis allez-moi rompre la tête
De vos greniers. Avez-vous dit ?

Lui répliqua la ménagère.

Vous hantez les Palais ; mais on vous y maudit.
Et quant à goûter la première
De ce qu'on sert devant les Dieux,
Croyez-vous qu'il en vaille mieux ?
Si vous entrez partout, aussi font les profanes.
Sur la tête des Rois et sur celle des Anes
Vous allez vous planter ; je n'en disconviens pas ;
Et je sais que d'un prompt trépas
Cette importunité bien souvent est punie.
Certain ajustement, dites-vous, rend jolie.

la mouche et la fourmi

J'en conviens : il est noir ainsi que vous et moi.
Je veux qu'il ait nom Mouche : est-ce un sujet pourquoi
Vous fassiez sonner vos mérites ?
Nomme-t-on pas aussi Mouches les parasites ?
Cessez donc de tenir un langage si vain :
N'ayez plus ces hautes pensées.
Les Mouches de cour sont chassées ;
Les Mouchards sont pendus ; et vous mourrez de faim,
De froid, de langueur, de misère,
Quand Phébus régnera sur un autre hémisphère.
Alors je jouirai du fruit de mes travaux.
Je n'irai, par monts ni par vaux,
M'exposer au vent, à la pluie ;
Je vivrai sans mélancolie.
Le soin que j'aurai pris de soin m'exemptera.
Je vous enseignerai par là
Ce que c'est qu'une fausse ou véritable gloire.
Adieu : je perds le temps : laissez-moi travailler ;
Ni mon grenier, ni mon armoire
Ne se remplit à babiller. "



8 invitation petit dèj. collation et rencontres "syndicordiales"

le 20 juin prochain, de 9h00 à 12h00, vous êtes cordialement invités à nos rencontres syndicales au 6/8 rue Sénac, Marseille 1er arrondissement, autour d'un petit déjeuner pour les plus matinaux et d'une collation pour les visiteurs de fin de matinée.

Au programme :

des entretiens thématiques avec nos délégués, en petits groupes ou à titre individuel, les RPS ; la commission de réforme ; le PPCR ; les écoles ; les affaires culturelles, les critères de promotion etc...-

Vous serez accueillis, écoutés, renseignés tout au long de la matinée !

Vous pouvez d'ores et déjà nous adresser la liste de thèmes que vous souhaitez aborder à ensemblecftccgcvd@gmail.com

Pour vous absenter, vous disposez des heures d'autorisations spéciales d'absence du trimestre (3h par personne)

Pensez à avertir votre service bien évidemment !



Pascale Longhi & Ludovic Bedrossian
et les membres de leurs bureaux respectifs

invitation
lundi 20 juin 2016
de 9 h 00 à 12 h 00
6/8 rue Sénac
13001

A l'occasion du premier jour de l'été, nos sections CFTC et SNT CFE CGC organisent une réunion d'information à laquelle vous êtes chaleureusement invité(e)s !

Nous nous retrouverons autour d'un petit déjeuner et d'une collation à partir de 9h 30 et jusqu'à 12h 30 pour évoquer avec vous divers sujets d'actualité et répondre aux questions que vous souhaitez nous poser.

Vous pouvez bien entendu bénéficier d'une autorisation spéciale d'absence pour participer à cette rencontre conviviale en contactant ensemblecftccgcvd@gmail.com

Venez nombreux et amenez vos collègues de travail !!
syndicordialement !!

maquette : Jean-Marc Bouvier