



Enfin, une année 2016 pas si mauvaise...

Nos sections locales ont maintenu tout au long de l'année le rythme des interventions et des actions tant individuelles que collectives. Les résultats obtenus pour les personnels concernés sont très largement positifs et nous pouvons noter les progrès constants de nos relations avec l'Administration qui continue de nous recevoir et de nous écouter de façon constructive régulièrement :

- pour les cas individuels les plus critiques, accueils à la DRH tout au long de l'année ainsi que par les directeurs concernés,
- pour les sujets d'ordre général réception à l'HDV en mai 2016 par Jean-Claude GONDARD DGS et en septembre 2016 par Jean-Pierre CHANAL DGAS.

Nous remercions nos interlocuteurs de leur écoute et de leur accueil toujours cordial.

Nos collègues de la Métropole ont également vécu un grand moment en cette fin d'année à l'occasion des élections professionnelles rendues nécessaires par la création de leur nouvelle collectivité. Les résultats sont commentés en page 4.

L'année 2017 va démarrer ensuite sur des préoccupations déjà bien ancrées : que ce soit sur des sujets nationaux (PPCR, RIFSEEP, déontologie, avenir de la fonction publique...) ou plus locaux (nouvelle réorganisation des services, Métropole, dématérialisation...) Tous ces points générateurs de discussions, d'interprétations, de questionnements seront négociés par nos représentants avec l'Administration Municipale en vue de faire respecter à la fois l'équité et la transparence dans l'application de ces règles nouvelles.

Quoi qu'il en soit, nous vous souhaitons une très bonne et heureuse année 2017, pleine de santé et de réussites!



Au sommaire

1 - Service petite enfance : respect de la dignité - p. 2

2 - Rencontre avec Jean-Pierre Chanal - p. 3

3 - Une victoire à la Pyrrhus ? - p. 4

4 - La CAP par Daniel Venezia - p. 5

5 - paroles de territoriaux - p. 6

6 - Pêle mèle - p. 7

7 - CT du 26 janvier 2017 : nous sommes fiers de nos principes! - p. 8



1 service petite enfance respect de la dignité

Nos organisations syndicales ont été choquées!



Comme beaucoup d'entre vous, nous avons pris connaissance avec effarement du tract, diffusé par le syndicat majoritaire le 19 octobre dernier, qui s'en prend avec véhémence aux agents du Service de la petite enfance.

Nous sommes indignés de constater comment on peut ainsi traiter les agents et cadres d'un service municipal au travers de commentaires outranciers, voire mensongers, qui font totalement abstraction de tous les efforts déployés par les services pour exercer leur mission de service public.

Un seul service ne peut être rendu responsable de tous les maux et de tous les dysfonctionnements indépendants de sa volonté.

S'il est légitime qu'une organisation syndicale revendique pour l'amélioration des conditions de travail, il lui appartient de ne pas se tromper de cible d'une part et de se rappeler, d'autre part, que tout agent municipal, quelle que soit sa fonction, a le droit de travailler dans le respect et la dignité de sa personne, de sa fonction et de ses missions.



Ensemble, changeons le regard du syndicalisme !!!



Jean-Pierre Chanal, DGAS

Le 30 septembre 2016, nos représentants ont été reçus à l'HDV par Jean-Pierre Chanal, Directeur général Adjoint des Services.

Ce dernier a été très attentif à nos demandes.

Nous l'en remercions !

Ont été abordés les sujets suivants :

1 - Dialogue social et vie des syndicats

■ Protocole d'accord syndical : nous avons insisté sur la demande restée sans suite depuis les élections professionnelles de publication en toute transparence des moyens fournis par l'Administration à toutes les organisations syndicales : l'Administration aurait tout intérêt à jouer ce jeu de la transparence pour démontrer son impartialité vis à vis des différentes organisations syndicales et ne plus laisser penser que ce défaut de publication pourrait profiter au syndicat majoritaire...

■ Dématérialisation des prochaines élections professionnelles : à l'instar des élections à la CNRACL, ce mode opératoire présentera l'avantage de lutter contre l'abstentionnisme, contre les influences « malheureuses » à l'entrée des bureaux de vote, mais également permet à la fois de réaliser des économies logistiques et matérielles, et d'éviter aux agents de se déplacer puisqu'ils pourront voter depuis leur poste de travail ou leur domicile. Reste le cas des agents non équipés pour lesquels nous demandons des bornes sur leur lieu de travail (exemple : les écoles)

■ Situation inique du CAS dont le conseil d'administration est totalement piloté par le syndicat majoritaire au mépris le plus absolu de la diversité syndicale : nous avons demandé à nouveau que la Ville de Marseille insiste pour une révision des statuts.

■ CAP : nous avons demandé que la liste de tous les promouvables par ordre alphabétique et par grade soit publiée sur le site de la RH, et ce dans un souci de transparence et de communication élargie.

2 - Organisation et vie des services :

■ « Casting » des responsables de service ou directions : nous avons insisté sur les erreurs de casting trop nombreuses ayant généré des situations dramatiques dans certains services tant du point de vue des agents qui ont pu subir du harcèlement ou des préjudices liés à des comportements inappropriés de leur responsable, que du point de vue du service public qui pâtit des dysfonctionnements du service liés à un mauvais management. Nous avons réitéré notre demande à l'administration : choisissez les responsables de services et de directions à partir

de critères objectifs de compétences, de savoir faire, de qualité de management et non d'acointances syndicales ou politiques !! la VdM dispose d'un vivier de cadres capables et qui sont trop souvent ignorés.

■ Réorganisation des services : nous avons insisté sur la nécessité d'associer bien en amont les responsables de services et de directions pour toute réorganisation et refonte d'organigramme : ils sont bien placés pour faire des propositions constructives et cohérentes par rapport à leur pratique professionnelle ; nous avons demandé que toutes les organisations syndicales soient également associées bien en amont et pas seulement dans les 8 jours réglementaires avant le CT ! Nous avons aussi insisté sur la nécessité de prévoir les réorganisations en fonction des domaines et des politiques publiques et non des personnes ...

■ Cellule RPS : nous avons rappelé notre demande de mise en œuvre d'une cellule d'écoute et d'aide aux agents dans le domaine des RPS à positionner à la DRH, et composée d'experts dans les domaines médical, psychologique, managérial, RH et juridique.

3 - Points particuliers

■ Mobilités des personnels affectés à l'Îlot Allar : le manque d'anticipation des conséquences du déménagement à l'Îlot Allar a été soulevé, et nous avons demandé qu'une bourse de l'emploi dédiée à ces postes soit réalisée pour débloquer sans délai les demandes en attente.

■ Mairie des 13/14 arr : nous avons transmis notre inquiétude sur la situation difficile de cette MS liée notamment à des problèmes de mobilité et de manque d'effectifs et à la souffrance des cadres et personnels. Une attention particulière sur ce site est demandée.

■ Accès à l'intranet ville pour les écoles : nous avons pu nous réjouir que le DGS ait donné son accord pour que les agents des écoles accèdent par un lien ssl à l'intranet Ville, mais c'était sans compter sur le départ à la retraite du CNTC chargé de procéder de façon concrète à la mise en œuvre de cet accès !! Nous avons réitéré notre demande pour que cette décision devienne opérationnelle !

■ Métropole : encore une fois, nous avons émis le vœu d'une plus grande communication interne, notamment aux cadres sur les conséquences de la création de la Métropole au sein de notre administration.

Dernière minute !

il vient d'être annoncé que les Commissions Administratives Paritaires dédiées aux avancements de grades se réuniront le mercredi 24 mai 2017!

3 Un victoire à la Pyrrhus?

En 2018, je vote CFTC - CFE/CGC



Ces résultats sont très encourageants pour nos collègues de la Métropole ! :
C'est un tournant historique : FO ne dispose enfin plus de la majorité absolue !!

Le syndicat majoritaire le sait d'ailleurs très bien car, pour déguiser sa pseudo victoire, il n'a publié en guise de résultats que les pourcentages obtenus sans afficher le nombre de ses postes ; c'est pourtant ce dernier point qui conditionne le rapport de force des organisations syndicales entre elles et avec l'Administration ...

Cela change donc fondamentalement la donne dans les relations avec l'administration ; et prouve aussi qu'il est possible de renverser la tendance de l'hégémonie syndicale. Chers collègues ne vous y trompez donc pas et pensez-y d'ores et déjà pour nos propres élections qui auront lieu fin 2018...

Vous avez le pouvoir de faire changer le paysage syndical au sein de notre administration!!!

En 280 avant J.-C., lors de la bataille d'Héraclée en Italie, le roi grec Pyrrhus 1^{er} d'Épire défait les Romains. En 279 avant J.-C. il les défait à nouveau à Asculum** au prix de pertes terribles dans ses propres rangs.*

Une victoire à la Pyrrhus est donc une victoire obtenue au prix de pertes immenses pour le vainqueur.

**aujourd'hui commune de Policoro dans le sud de l'Italie.*

***aujourd'hui Ascoli Satriano dans les Pouilles*



Il a été annoncé en séance que la prochaine CAP de grade aurait lieu au début du 2ème trimestre 2017 et qu'une CAP dite "technique" pourrait éventuellement être programmée courant février 2017 si nécessaire.



Dernière minute :

CAP d'avancement de grade fixée le 24 mai 2017

Ce mercredi 30 novembre 2016 s'est tenue une CAP qualifiée de "technique" en salle des mariages à l'Hôtel de Ville (pas de passages de grades ou d'échelons).

Étaient à l'ordre du jour quelques affectations et détachements d'agents ainsi que la titularisation de 160 agents stagiaires dont :

**103 de catégorie C,
30 de catégorie B et
27 de catégorie A.**

Aux différentes commissions, présidées par Madame Caroline Pozementier, était présent notre Directeur Général des Services Adjoint, Monsieur Jean-Pierre Chanal.

La présidente de commission, Caroline Pozementier, a ouvert la séance en précisant que le PPCR allait rentrer dans sa phase 2 à compter du 1er janvier 2017 (conversion d'une partie des primes en points d'indices en vue d'amélioration de nos retraites!).

Notre déclaration préalable a principalement porté sur :

- nouvelles grilles indiciaires avec durée unique de passage d'échelon :
quid des "Entretiens annuels individuels" et des modulations éventuelles apportées sur cette durée?

- quid des 5 500 agents ne disposant pas d'une messagerie professionnelle et d'un accès aux différents intranet municipaux (notamment des écoles)! Nous appelons à une démarche de "solidarité municipale" pour faciliter, voire organiser, la mise à disposition de ces accès à l'information et à la communication.

Parmi les réponses apportées :

Le déploiement des outils de communications dans les écoles reste compliqué!

Spécifique à la CAP de catégorie A, toujours pas de réponse claire de l'administration sur l'éligibilité des ingénieurs principaux au grade d'ingénieur en chef sur 2016, en prenant en considération leur éligibilité au 1er janvier 2016 dans le cadre de l'ancien statut.

"Les listes d'avancement ne peuvent être modifiées", mais qui est inscrit sur la liste d'avancement des ingénieurs en chefs?!



“ Ces réflexions vous sont communiquées telles qu'elles ont été exprimées, lors de notre enquête via internet, sans aucune retouche de notre part. ”

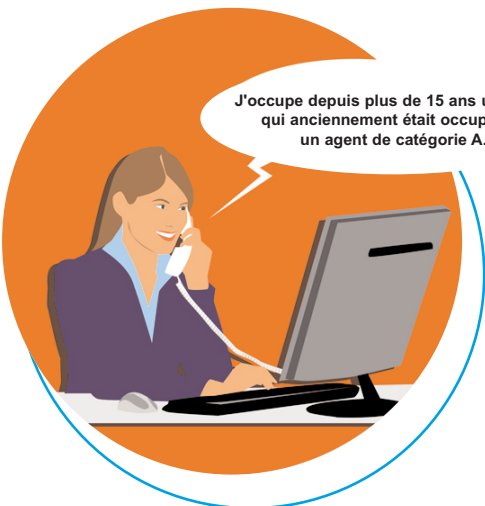
Manque de clarté sur les profils de poste,
manque de procédure sur les
mobilités internes.



L'évolution de carrière dépend des
facteurs qui échappent à ma volonté.
Elle s'avère toujours difficile malgré
l'ancienneté ou les compétences.



J'occupe depuis plus de 15 ans un poste,
qui anciennement était occupé par
un agent de catégorie A.



Je suis une personne de terrain, j'ai du mal
avec les concours que ce soit en terme de temps
qu'en terme de stress lors du passage
de concours.



Les résultats de l'enquête sont disponibles sur notre site , <http://ensemblecftccgcvdvm.free.fr>, dans la rubrique "Accès restreint". Les éléments de connexion vous seront communiqués par courriel ainsi que sur simple demande à ensemblecftccgcvdvm@gmail.com.

Dominique Zaug, président de notre syndicat CFE-CGC, Syndicat National des Territoriaux, est venu personnellement soutenir et encourager nos collègues de la Métropole Aix-Marseille. C'est une belle initiative dont ont fait preuve ces syndicalistes partageant des valeurs communes et qui ont décidé de présenter des listes d'unions à l'occasion des élections professionnelles de la Métropole le 8 décembre 2016. Un vent de modernité et d'espoir souffle donc aujourd'hui sur ce vaste territoire, porté par cette association de la CFE-CGC, la CFTC, la CFDT et la FAFPT!



réunion de dialogue avec Dominique ZAUG, la Métropole Aix-Marseille et la Ville de Marseille

SYNDICATS

"Game of Métropole", saison 2

Vous avez aimé la saison 1 d'Aix-Marseille Métropole? Ses batailles juridiques, ses alliances politiques, ses trahisons? Alors, vous adorerez la saison 2 qui a démarré il y a quelques semaines, avec la campagne syndicale pour les premières élections professionnelles de la nouvelle collectivité (le 3 décembre prochain).

Le pitch? 7200 agents territoriaux des six territoires métropolitains sont appelés à élire leurs représentants. Avec un enjeu principal à l'écrit: le syndicat Force ouvrière, ultra-majoritaire à Marseille et dans les services de l'ex-MPM va-t-il perdre son hégémonie? Ou bien le schéma d'un dialogue à deux, parfois qualifié de cogestion, va-t-il se reproduire dans la nouvelle collectivité?

Pour que la force métropolitaine soit avec eux, quatre syndicats minoritaires ont décidé de s'unir. Hier, la CFTC, le SNT CFE-CGC, la FAFPT et la CFDT ont présenté quatre listes com-



L'alliance CFTC, SNT CFE-CGC, FAFPT et CFDT a présenté ses candidats aux élections professionnelles métropolitaines.

munes (au comité technique et dans chacune des trois commissions administratives paritaires, catégories A, B et C). Très diver-

sément implantés sur le territoire métropolitain, ces organisations se proposent de construire "un syndicalisme nouveau, de

dialogue, de propositions, mais sans compromission". Côté programme, on prône la "préservation des acquis sociaux pour tous", "l'harmonisation des régimes indemnitaires par le haut, prenant réellement en compte les compétences et l'investissement professionnel de chaque agent" ou encore de "réelles possibilités d'évolution et de vraies perspectives de carrière pour chaque agent". Les projections élaborées à partir des résultats des élections professionnelles de 2014, donnent FO vainqueur du prochain scrutin (38%), sans toutefois atteindre la majorité absolue, ce qui suffirait déjà à modifier les rapports de force. La FSU se classerait 2^e (20,9%) et la CGT 3^e (15,20%). Quant aux quatre syndicats alliés, ils totaliseraient 13% des suffrages. Mais attention: comme le relève Ludovic Bedrossian (CFTC Ville de Marseille), "les sondages donnaient Clinton gagnante et on a vu le résultat"...

S.M.S.

Article de La Provence - présentation de la liste d'union à la presse

petite histoire

Ca part de là... c'est quoi ce schisme?

1050 - Schisme d'orient.

Le patriarche de Constantinople prétend qu'il faut utiliser du pain avec levain pour l'Eucharistie.

Le Pape, évêque de Rome, affirme qu'il faut du pain sans levain. La chrétienté se scinde entre Chrétiens et futurs Orthodoxes et les deux patriarches, de Rome et de Constantinople, s'excommunient mutuellement.

Le schisme provoquera des morts jusqu'aux années 1990 (guerres civiles en Yougoslavie, Catholiques contre Orthodoxes).

Alors, avec ou sans levain?



Le 26 janvier dernier, nous étions au comité technique pour vous représenter. Vous trouverez ci-après nos interventions concernant les trois rapports présentés

Le fait que nous puissions accepter les DSP a perturbé le syndicat majoritaire*

Ne cédon à aucune intimidation et ne lâchons aucune de nos valeurs. Soyons plus grands que ceux qui nous salissent car nos points de vue sont fondés sur les valeurs que nous défendons depuis toujours :

la transparence, l'intérêt général, l'honnêteté intellectuelle notamment !

Dans tous les cas, nous avons pour volonté de défendre chaque fonctionnaire, chaque métier et la fonction publique territoriale.

Ce qui est dans leur viseur, c'est cette haute idée du syndicalisme qu'on veut abattre en vol. Mais on n'abat pas une idée qui est au fond notre raison d'être, bien différente de celles des représentants locaux du syndicat majoritaire.

Défendre une personne nécessite de connaître ses qualités mais aussi ses limites afin de négocier avec sa hiérarchie ou la DRH des positions crédibles et défendables.

Défendre un métier et la fonction publique ne signifie pas **s'opposer systématiquement à l'Administration** (être pour ce qui est contre, et contre ce qui est pour), ni utiliser sa majorité pour menacer l'Administration et obtenir certains avantages « privatifs », ni exiger de l'Administration des mesures qu'elle n'a pas les moyens de tenir. Nous avons également d'autres enjeux que de revendiquer l'attribution d'un pont ou d'un jour de congés supplémentaire...

Nous sommes des syndicats de **dialogue et de négociation**, prônant l'anticipation et la prise en compte des évolutions de la société. Nous ne voulons pas scier la branche sur laquelle nous sommes assis :

à trop exiger, sans discernement, nous prendrions le risque de tout perdre.

Nous sommes de ceux qui pensent que pour garantir la survie de la fonction publique selon le modèle français, il va falloir la recentrer sur des fonctions régaliennes. Nous préférons défendre une fonction publique de qualité tant pour les citoyens que pour les fonctionnaires.

Nos positions lors du dernier CT s'inscrivent dans cet objectif.

Nous n'avons pas les moyens d'exiger « plus de fonctionnaires !! »

Nous pouvons par contre exiger « mieux » pour ceux qui sont en place.

Il fallait ces précisions pour rappeler à ceux qui nous jugent et nous attaquent, de quel bois nous sommes faits, sans démagogie.

De cœur en cœur, de volonté en volonté, nous irons droit devant, car nous ne faisons pas du syndicalisme comme le syndicat majoritaire et nous en sommes très fiers !

** il a oublié d'ailleurs qu'à la SERAM ou à la Société des Eaux de Marseille, ses représentants ne sont visiblement pas contre les DSP !!!*

