



ENSEMBLE



Chères et chers collègues

Voici notre dernière gazette avant l'été qui devrait, espérons le, nous permettre à toutes et tous de prendre des vacances bien méritées, en nous plongeant dans une ambiance un peu plus agréable que la morosité générale de ces derniers mois!

Nous devrions aussi voir la "presque fin" de l'étape 3 de la réorganisation et peut-être disposer de l'organigramme (même provisoire) qui nous manque tant !

Il serait aussi temps de bénéficier d'orientations claires en matière de politiques publiques afin que nous puissions retrouver un sens à notre travail, et sortir de l'attentisme qui a contaminé beaucoup d'entre nous.

Nous en sortirons plus vite et mieux si notre Administration nous accorde la confiance que nous lui demandons tant depuis deux ans maintenant, et en affiche des signes, notamment, en matière de préservation du pouvoir d'achat...

Nous répétons et répèterons encore et encore que nous sommes seulement fonctionnaires territoriaux, qu'à ce titre nous nous dévouons au service public et à l'intérêt général, que nous ne sommes engagés dans aucun parti pris politique et que nos missions consistent à accompagner les Politiques Publiques pour une mise en œuvre efficace, dans le respect des lois et règlements et en préservant le bon emploi de l'argent public. Nous disposons de compétences et d'expériences dont nous aimerions bien faire bénéficier notre Ville...

En résumé, nous ne sommes ni vendus, ni "savonneurs" de planche, ni fainéants, ni débiles !

Et nous ne voulons pas non plus endosser l'habit de l'ennemi de classe supposé par une équipe politique si diversifiée et désaccordée qu'elle doit se trouver un point commun au travers du rejet du collectif que nous formons... Nous attendons donc que cela soit enfin entendu, reconnu et accepté comme une chance pour notre Administration!

Passez de bonnes vacances et RDV à la rentrée !

SOMMAIRE

Réorganisation	Page 2
Pouvoir d'achat.....	Page 3
L'illusion de l'époque.....	Page 4
Réflexions sur le télétravail.....	Page 5
Des notions essentielles.....	Page 6
Infos pratiques/clin d'oeil.....	Page 7
Indigènes endogènes.....	Page 8
Manageurs, les clefs pour réussir votre prise de poste	Page 10
En finir avec l'infobésité.....	Page 11
Ensemble face au handicap....	Page 12
La suite des aventures de Marcel Cristo	Page 13
Élections professionnelles/ pourquoi voter.....	Page 15



Nous y sommes presque ! mais pas tout à fait encore...

L'enchaînement des CT dont celui de juin qui s'annonce être un véritable défi qui va nécessiter une endurance psychologique et physique (on y annonce près de 27 rapports) n'aura pas permis que la réorganisation soit finalisée au début de l'été 2022, soit deux ans après les élections municipales.

Ne blâmons ni notre DGS, ni la DGA "transfo". Ils ont tout fait pour que les délais soient tenus ! Mais c'était sans compter sur le fait que les DGA débordés, pas encore tous bien au fait du monde dans lequel ils ont débarqué, et ne pouvant pas s'appuyer sur au moins un adjoint, puisque cela leur a été refusé, ne pouvaient pas tout faire en même temps ...

Ce qui est à contester par contre relève plus de la méthode de la terre brûlée, et de la volonté de faire reflourir sur celle-ci une quantité de nouvelles pousses en un tour de main !

C'était impossible et nous l'avons dit et répété !

- Impossible en se débarrassant de la plupart des managers, mémoires de notre Administration, des dossiers, des mœurs de notre ville et disposant malgré ce qu'on en pense de compétences et d'expertises qui auraient pu être fort utiles à la nouvelle équipe...
- Impossible en voulant reconstituer une organisation ab-nihilo, sans tenir compte des personnalités des élus et de leur volonté d'exister ;
- Impossible en construisant de beaux organigrammes, sans concertation entre les DGA sur des domaines transverses ;
- Impossible sans, dans le même temps, réfléchir aux procédures de travail adaptées qui étudiées dans un second temps aboutiront forcément à des ajustements d'organisation ;
- Impossible sans faire respecter les règles claires et précises sur la méthode de construction des organigrammes: par exemple, résister à la volonté de certains de construire non pas en fonction des missions mais bien en fonction des individus qui cherchent à se recaser; créer des pôles quand c'est vraiment nécessaire et non pas pour déguiser un poste d'adjoint au directeur; créer au moins deux pôles pour équilibrer sa structure ; etc... ;
- Impossible sans négocier en toute transparence avec toutes les O.S. (éviter les rdv privilégiés, donner des documents de travail avant les réunions notamment ;
- Impossible sans prendre l'attache de tous les personnels concernés et les écouter;
- Impossible sans clarifier officiellement qui devra candidater ou non sur les postes de responsables: tantôt on publie, tantôt on connaît déjà quasiment officiellement qui sera l'heureux élu ...

Telles sont les principales raisons du retard de ce vaste chantier !

Chaque Direction Générale Adjointe a présenté au moins l'un de ces freins; et plusieurs dossiers ont dû ainsi être repoussés...faisant encore attendre leurs équipes déconcertées..

La DGA Transformer nos Pratiques a tenté d'harmoniser tout cela, mais il n'y a pire sourd que celui (ou celle) qui ne veut pas entendre...

Il est trop tard pour le projet de réorganisation. Espérons que cela servira au moins de leçon pour les autres projets à venir: **définir une règle du jeu commune, la respecter, ne pas chercher à s'en exonérer et respecter les engagements pris : voici la recette de l'aboutissement des projets transverses !** Simple mais assez efficace !



POUVOIR D'ACHAT

L'ADMINISTRATION DOIT TENIR COMPTE DES DIFFICULTÉS DES AGENTS

Nos organisations avaient écrit depuis plusieurs mois au DGS et au Maire pour obtenir un geste de soutien au pouvoir d'achat des agents. L'UNSA et la FSU avaient fait de même.

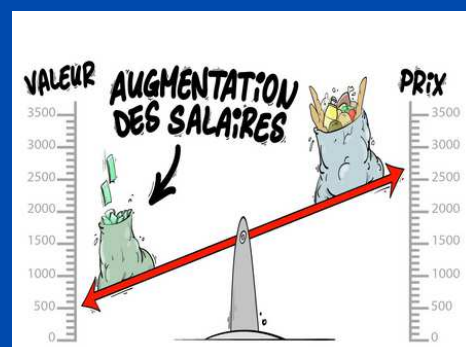
Le 20 mai dernier, en marge du CT, et faute de réponse à toutes ces sollicitations, nous avons agi en intersyndicale pour être reçus sans délai.

Le silence, le renvoi vers l'augmentation du point d'indice, l'argument des finances limitées de la Ville de Marseille (alors qu'on recrute beaucoup de chargés de mission politiques..) ne constituaient pas des motifs valables d'abandon des agents en cette période de choc inflationniste. D'autant plus que depuis 2018, les engagements de revalorisation du régime indemnitaire pourtant votés par le Conseil Municipal, n'ont pas été tenus.

Nous avons été reçus par le DGS, la DGA Transformer nos pratiques, et l'Adjointe au Maire en charge de la Modernisation de l'Administration.

Nous avons rappelé que depuis deux ans les employés municipaux avaient des conditions d'exercice de leurs missions difficiles :

- crise sanitaire
- cyberattaque
- changement de municipalité avec purge des cadres
- réorganisation qui n'en finit pas
- déconsidération et désaveu
- valse de DGS
- création d'une administration parallèle « politique »
- manque chronique de moyens
- multiplication inquiétante des agressions d'agents municipaux
- engagements non tenus dans certains domaines (publication des postes de direction, compensations des heures de travail effectuées bien au-delà des horaires ordinaires par exemple...)



Nous avons obtenu du DGS qu'il s'engage à nous recevoir le 10 juin après avoir étudié toutes nos propositions et notamment une augmentation du RIFSEEP pour l'ensemble des agents ainsi que la reprise des demandes en attente depuis des mois.

Nous avons aussi obtenu qu'il porte le passage au CT du 21 juin du dossier des deux demi-journées en compensation des heures supplémentaires effectuées en trop grande quantité chaque mois et perdues après écrêtage.

Ce dossier avait été mis en sommeil, en attendant la révision du règlement de la GATT. Ce n'était pas acceptable!



Nous avons ainsi su démontrer que certaines organisations syndicales, bien loin de toutes concurrence entre elles, restent unies pour défendre le pouvoir d'achat et les conditions de travail des agents !

L'ILLUSION DE L'EPOQUE

La Ville de Marseille a fait le choix de construire son projet d'Administration qui vise à décliner des objectifs politiques de la Municipalité de manière participative.

Il s'agit là d'une volonté de substituer du transversal au vertical..

De manière plus générale, on perçoit assez clairement cette intention de remettre en cause une organisation et un fonctionnement pyramidal pour favoriser un mouvement horizontal ondoyant.

Dans un premier temps, on peut apprécier cette idée de s'extraire des relations de pouvoir que l'on retrouve dans les fonctionnements verticaux et de rechercher l'émergence d'une intelligence collective face à la complexité grandissante des problématiques. Mais on peut aussi s'interroger sur l'efficacité réelle des allers-retours sans fin qu'engendre le débat démocratique direct.

On peut aussi légitimement se poser la question de la place laissée aux cadres dans ce new deal.

Leur rôle est-il en train de basculer vers une mission d'animation afin d'entretenir l'illusion d'un partage de l'exercice du pouvoir entre tous les agents, alors même que l'addition ne fera jamais cohésion, tout comme la somme des intérêts particuliers ne sera jamais égale à l'intérêt général?

On peut aussi s'interroger sur le rôle des élus qui pour certains revoient la copie des projets qui leur sont soumis sans pour autant que l'information redescende..

Gare alors aux espoirs déçus et aux frustrations lors de l'inévitable prise de conscience que les dispositifs participatifs, aussi vertueux soient-ils à priori, demeurent soumis aux cadres institutionnels de la domination politique qu'ils contribuent de fait à reproduire et donc que la participation s'apparente alors à une simple diversification des instruments de légitimation du pouvoir....



TEMPS DE TRAVAIL

Pourquoi notre Administration n'a-t-elle pas mis en oeuvre comme prévu les engagements pris par notre premier DGS (Benoît Quignon) sur l'accord des deux demi-journées en compensation d'heures largement trop effectuées dans le mois?

On nous a répondu que cela devait se traiter avec l'étude de la refonte du règlement de la Gestion Automatisée du Temps de Travail, et que ce DGS étant parti, son successeur n'était pas engagé !!

INCROYABLE !!

Selon le sujet, et ce qui l'arrange, l'Administration choisit de qualifier les décisions de ce DGS:

- soit d'irréfutables notamment quand il s'est agi de publier TOUS les postes de Directeurs, ce n'était pas possible car on ne pouvait pas revenir sur la décision prise par B.QUIGNON de ne pas les publier tous;
- soit non valables, et c'est ainsi que nous avons attendu nos demi-journées !!

ÉTRANGE RÈGLE DU JEU !!!

Ce dossier est finalement prévu à l'OJ du CT de juin grâce à notre pugnacité!



RÉFLEXIONS SUR LE TÉLÉTRAVAIL

5 IDÉES FAUSSES SUR LE TÉLÉTRAVAIL

Fausse idée 1: Sans surveillance, le télétravailleur arrête de travailler

Cette idée provient du manque de confiance... Or si quelqu'un ne veut pas travailler, il sera capable aussi de faire semblant au bureau ...

Le défi est de motiver suffisamment son agent pour qu'il ait envie de travailler, où qu'il se trouve

Fausse idée 2: Il faut maintenir la frontière entre vie perso et vie pro.

On sait tous que c'est devenu impossible avec les nouvelles technologies qui nous connectent en permanence aux deux mondes simultanément, et la crise du covid qui nous a obligés à combiner les deux. Le temps de travail et le temps personnel se sont "hybridés". Il faut faire avec cette nouvelle donne.

Fausse idée 3: Les distractions à la maison diminuent l'efficacité professionnelle.

Et pourtant combien sommes-nous à nous trouver plus au calme et concentrés seuls chez nous, évitant des réunions souvent inutiles, des transports usants, des interruptions récurrentes, des "cancans" insupportables?

Fausse idée 4: Ceux qui ne peuvent pas prétendre au télétravail vont nous en vouloir.

Il faut admettre que notre Administration n'est pas un monde égalitaire, comme c'est le cas dans tout le reste du monde du travail. Ce qui est possible pour les uns ne l'est pas forcément pour les autres.

Fausse idée 5: Les innovations surviennent mieux en présentiel.

Ne confondons pas travailler ensemble pour innover et cultiver des relations de travail... Le travail d'équipe peut aussi se faire à distance!

source: Matthieu Poirot, psychologue et docteur en gestion

DE L'IMPACT DU TÉLÉTRAVAIL

La pandémie de Covid 19 a eu un impact massif sur nos rythmes sociaux et professionnels.

Une de ses conséquences majeures a été la généralisation du télétravail.

Une étude menée par une Agence de Conseils en sciences cognitives a montré que 59% des personnes interrogées souhaitent conserver les habitudes mises en place durant le confinement.

En même temps 44% d'entre elles déclarent travailler sur des plages horaires plus importantes quand elles télétravaillent, et 41% déconnectent moins le soir et le week-end.

Toutefois la charge de travail n'est pas le seul aspect touché par ce changement de rythme ; notre cognition sociale l'est aussi.

Nous sommes une espèce qui se développe grâce au contact avec l'autre. Notre cognition sociale inclut l'environnement dans lequel nos interactions se déroulent. Demander à un collègue s'il veut du thé avant d'aller chercher sa propre tasse participe à créer du lien et à renforcer la cohésion. La communication écrite seule, peut être porteuse de distorsion, source de conflits et de malentendus.

Un "merci" sans point d'exclamation peut être interprété comme de la froideur et une demande relativement neutre peut être perçue comme agressive...

CES CONSTATS NOUS ONT AMENÉS À DEMANDER NOTAMMENT LORS DU DERNIER CT LA POSSIBILITÉ DE PRÉVOIR DES ESPACES DE COWORKING RÉFLÉCHIS EN DEHORS DES ESPACES DE VIE PRIVÉE DES AGENTS, PERMETTANT AINSI D'EFFECTUER DU TÉLÉTRAVAIL TOUT EN S'OFFRANT LA POSSIBILITÉ D'AVOIR UN MINIMUM D'INTERACTIONS SOCIALES



DES NOTIONS ESSENTIELLES



LA NOTION "FOURRE-TOUT" DE "NÉCESSITÉ DE SERVICE"

Combien êtes-vous à avoir régulièrement essuyé un refus à vos demandes personnelles (télétravail, congé, temps partiel, ASA...) pour cause de "nécessités de service" sans autre explication?

Notre avocat partenaire, questionné sur cette notion plutôt fourre-tout, nous répond:



La nécessité de service doit seulement être invoquée lorsqu'il y a un risque véritable de désorganisation du service ou pour assurer la continuité du service public.

C'est pourquoi, il appartient à l'administration de démontrer qu'il existe une telle contrainte pesant sur le service, et qui justifie son refus.

L'administration devra apporter la preuve que l'absence d'un agent durant une période donnée compromettra la continuité et l'organisation du service.

Exemple de jurisprudences en ce sens: (Conseil d'Etat, 9 SS, du 8 mars 1996, 150786, inédit au recueil Lebon) :

"Considérant qu'en se bornant à indiquer que le refus d'autorisation d'absence pour la journée du 12 septembre 1990 découlait d'un "avis défavorable pour nécessités de service" sans apporter d'autre indication sur ces dernières, dont au demeurant il ne ressort pas des pièces du dossier qu'elles aient été de nature à faire obstacle, en l'espèce, à l'exercice de ses droits syndicaux par M. Y..., la direction du centre hospitalier régional de Bordeaux n'a pas satisfait à l'obligation de motivation résultant des dispositions précitées de la loi du 11 juillet 1979".

C'est donc vraiment une analyse concrète de la situation du service qui devrait permettre de faire usage, ou pas, de cette notion.

L'ENCADREMENT DE LA LIBERTÉ D'EXPRESSION DES FONCTIONNAIRES TERRITORIAUX PETIT RAPPEL UTILE ...SURTOUT EN PÉRIODE D'ÉLECTIONS POLITIQUES

En cette période électorale, propice à l'expression des opinions, les fonctionnaires doivent veiller à leur devoir de réserve, et ce d'autant plus, que le développement des réseaux sociaux et du numérique rend la communication particulièrement aisée.

Rappelons la distinction entre discrétion professionnelle, secret professionnel et devoir de réserve:

- l'obligation de discrétion professionnelle désigne l'obligation faite à tout agent public de ne pas divulguer les informations concernant l'activité, les missions et le fonctionnement de son administration ;
- l'obligation de secret professionnel impose à l'agent de ne pas divulguer les informations personnelles concernant des usagers dont il a connaissance dans le cadre de ses fonctions ;
- le devoir de réserve n'est pas conçu comme une interdiction d'exercer des droits élémentaires du citoyen : liberté d'opinion et liberté d'expression, mais il désigne l'obligation faite à tout agent public de faire preuve de réserve et de retenue dans l'expression écrite et orale de ses opinions personnelles...

S'agissant des réseaux sociaux, constituent un manquement au devoir de réserve des commentaires diffamatoires, grossiers, injurieux notamment à l'égard de la hiérarchie ou de l'administration, postés sur un réseau social. A contrario, on a pu constater que des critiques d'ordre général sur la mondialisation publiées par un fonctionnaire communal n'ont pas été sanctionnées.

S'agissant de la messagerie électronique, toute utilisation d'une adresse professionnelle relève du champ professionnel et reste à tout moment opposable par l'administration au fonctionnaire. Ainsi un agent qui utilise son adresse électronique professionnelle à des fins personnelles en qualité de membre d'une association religieuse peut être sanctionnée pour atteinte aux principes de neutralité et de laïcité.

Notre administration a rappelé ces principes dans une charte de déontologie votée en début d'année.

Il nous appartient donc bien à TOUS, d'appliquer dignement ces règles essentielles de notre statut....quelle que soit notre fonction, et peut-être plus encore, pour celles et ceux qui occupent des postes à responsabilités élevées et se doivent de montrer l'exemple...



CLIN D'OEIL



Aux personnels municipaux qui ont contribué au bon déroulement des scrutins de printemps et ont su accompagner les "novices" dans ce domaine.

Nos remerciements vont aussi au DGS qui a tenu parole, a donné suite à nos demandes en abandonnant les désignations d'office ou les tirages au sort pour constituer à la dernière minute des bureaux de vote...



Les travaux à venir de l'Administration:

- Harmonisation du mode de fonctionnement des mairies de secteur
- Déprécarisation des directeurs et directeurs adjoints des CLSH et des animateurs
- Nouvelle méthode de travail pour le plan de formation
- Les modes de fonctionnement et les procédures des DAF et SAF

Concours et examens professionnels

Décret N° 2022-529 du 12 avril 2022

Certaines épreuves de concours et examens professionnels de la FPT sont suspendues. Plusieurs épreuves de concours et examens professionnels ne seront pas organisées dans les prochains mois, en raison de la persistance de l'épidémie de Covid-19.

Les concours et examens professionnels de plusieurs cadres d'emplois de la FPT connaîtront des aménagements:

- professeurs territoriaux d'enseignement artistique,
- bibliothécaires territoriaux,
- adjoints administratifs territoriaux,
- adjoints territoriaux du patrimoine et des bibliothèques,
- ingénieurs territoriaux.

Ces concours ou examens professionnels seront allégés. Certaines épreuves facultatives d'admission, le plus souvent de langue vivante, mais aussi parfois obligatoires vont ainsi être suspendues.. Il est précisé que ces mesures visent "les concours et examens professionnels en cours ou ouverts au plus tard le 31 octobre 2022 dont les épreuves se déroulent 15 jours au moins à compter de l'entrée en vigueur du présent Décret".

L'INFO SANTE DE NOTRE PARTENAIRE

Le nouveau dispositif « Mon Psy » est entré en vigueur le 5 avril 2022.

Il vise l'accès à un accompagnement psychologique pour tous. Nous décryptons pour vous les principales mesures :

60% des frais de consultation seront pris en charge par l'assurance maladie

Le reste doit donc être pris en charge par votre Mutuelle dans le cadre de votre forfait prévention-médecines douces, renseignez-vous afin de connaître vos garanties.



1. Le patient

Il doit être adressé au psychologue par son médecin traitant.
De 3 à 17 ans, le consentement des 2 parents est nécessaire.



2. Le psychologue

Il doit être conventionné « Mon Psy ». Un annuaire sera disponible courant avril sur le site du gouvernement.



3. Les séances

Jusqu'à 8 séances par année civile : 1 séance d'évaluation + 7 séances de suivi.

Chaque prise en charge annuelle est conditionnée à une nouvelle évaluation du patient (séance d'entretien d'évaluation).



4. La consultation

Consultations possibles en présentiel ou vidéotransmission.



5. Le tarif

40 € pour la séance d'entretien d'évaluation (première séance) et 30 € pour les séances suivantes.



6. Les situations prises en charge

Pour les adultes :

- troubles anxieux d'intensité légère à modérée
- troubles dépressifs d'intensité légère à modérée
- l'usage de tabac, d'alcool ou de cannabis hors situation de dépendance
- troubles du comportement alimentaire sans critères de gravité





INDIGÈNES... ENDOGÈNES....



Un clan de marseillais ayant vécu depuis bien trop longtemps entre eux et ne générant que de mauvais résultats, voire même des déficients issus de relations consanguines.. Voilà comme nous serions perçus parfois en haut lieu !..

Nous ne serions, pour la plupart d'entre nous, que le produit d'une "pratique endogénique" (sic)...

Ceci expliquerait à la fois l'état déplorable de notre Administration et notre incapacité, voire notre incompétence à travailler avec efficacité et à faire progresser notre collectivité....

Bien sûr, vivant dans un milieu refermé sur lui-même, n'étant forcément jamais sortis de nos bureaux, n'ayant jamais suivi de formations, ne nous étant jamais ouverts au monde extérieur et à ce qui s'y pratique, rejetant "l'estrangé" et les bonnes idées venues d'ailleurs...

Ce qualificatif : "endogène", nous l'avons entendu plusieurs fois aux détours de réunions avec la haute administration.

De prime abord, c'est plutôt vexant, voire humiliant pour tous ceux d'entre nous qui travaillent au sein de notre Ville depuis, disons..., plus de 5 ans? Sans oublier les nombreux transfuges d'autres régions qui ont survécu à nos mœurs...

Mais dépassons ce mouvement d'humeur primaire, cette susceptibilité mal placée, ce malentendu évident... Soyons indulgents, analysons ce qui paraît être péjoratif !

Que signifie donc endogène ?

Ce qualificatif s'applique à "*ce dont la cause est interne, ce qui est produit, ce qui émane de l'intérieur d'un organisme, d'une structure, et en dehors de tout apport ou influence extérieure*". (Il ne s'applique donc pas forcément à un résultat négatif ...)

Souvent utilisé dans le domaine médical, cette caractéristique se retrouve aussi dans divers domaines des sciences sociales:

- En psychologie, cela signifie "*qui a son origine dans l'être ou la personne elle-même*" (la résilience à titre personnel est bien issue de soi: ce n'est donc pas négatif !)
- En économie, se dit d'un "*facteur qui, engendré par un phénomène, concourt lui-même à favoriser ce phénomène, notamment dans le modèle de la croissance endogène, croissance économique auto-entretenu*" (est-ce un mal ?)
- En sociologie, on peut citer le développement endogène qui " *vise à rendre les populations responsables de leur destin commun, de leur insertion dans des ensembles régionaux plus étendus, et des opportunités qu'elles offrent localement aux générations futures*"
- Si l'on s'attarde sur cette dernière approche et que l'on développe sa finalité, on peut noter que le développement endogène est une conception du développement basée sur "*les ressources disponibles localement, notamment les savoirs, les expériences, les cultures et le leadership local. Il prend en compte la manière dont les populations se sont organisées localement et ont appris à vivre dans leur environnement, avec l'ouverture nécessaire pour intégrer les connaissances et les pratiques extérieures.*"

....

.... Le développement endogène vise à rendre les populations responsables de leur destin commun..." (C'est plutôt sympa ?! non ?)(source: Groupe de Recherche et d'Action pour le Développement Endogène)

Notre tribu a donc peut-être ainsi fonctionné depuis plusieurs années, en utilisant au mieux les possibilités qui lui étaient laissées, ses savoirs, ses expériences pour faire face à des situations compliquées, a survécu dans l'espoir d'un monde meilleur, a essayé d'importer des nouvelles façons de travailler, a du aussi se contenter de peu de recrutements, et a aussi beaucoup supporté les 80% de mauvais effets produits par les castings cogestionnaires représentant 20% de ses membres à haut niveau c'est peut-être là qu'il faudrait chercher la véritable endogénie négative?

Notre tribu espérait sincèrement que les nouveaux leaders sauraient distinguer le bon grain de l'ivraie... et lui donnerait la confiance et les moyens de travailler. Le sang neuf était aussi espéré pour un partage des savoirs, un "savoir vivre ensemble", un renfort de l'opérationnel...

Mais non! Nous avons tous été mis dans le panier de la tribu qui fonctionne de façon négativement endogène, que des missionnaires venus d'ailleurs doivent éduquer, sans tenir compte de son histoire, de ses savoirs, de ses savoir-faire, de son expérience et de sa connaissance du milieu...

Le sang neuf constitue une autre tribu qui ne se mélange surtout pas à la nôtre...Pas de métissage, pas de "vivre ensemble"..!

Tels des autochtones qui ont vu arriver les colons, nous allons peut-être disparaître, nous voir imposer un mode de vie différent et une culture nouvelle?



Serions nous donc destinés à être déconstruits puis remplacés, sauf si, tels les irréductibles gaulois, nous décidions de garder l'identité de notre tribu qui mérite fortement qu'on reconnaisse aussi ses qualités "endogènes"???

RECOMMANDATIONS PLUTÔT "CHALEUREUSES"...

Une note de service du 9 mai 2022 est venue nous rappeler la réglementation (Décret 2007-363, du 19 mars 2007) en matière d'utilisation de la climatisation de nos locaux: ne pas activer celle-ci si la température ne dépasse pas 26°.

Rappel plutôt logique d'un point de vue écologique et économique.

Mais que dire de l'annexe à cette note ?

Sur la forme,

S'agirait-il de bons conseils dispensés en EPAHD à une population fragile, un peu diminuée ou au raisonnement altéré par le grand âge (ou la consanguinité peut-être) ?

Faudrait-il aussi y voir les évidences découvertes par les nouveaux venus du "NORD" , évidences que nous appliquons depuis fort longtemps en tant qu'indigènes habitués aux grandes chaleurs ?

Sur le fond, n'est-ce pas incomplet?

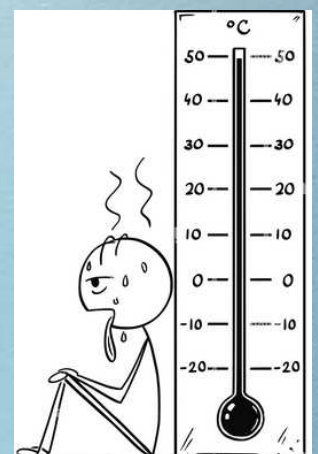
N'a-t-on pas oublié un élément essentiel: boire beaucoup.... d'eau... bien sûr ?

Ces consignes ne vont-elles pas à l'encontre de certaines mesures de lutte contre la Covid-19 (brumisateurs notamment)?

Enfin, sur l'opportunité de ces précieux conseils, avant ce rappel, n'aurait-il pas été plus important de veiller d'abord à ce que la climatisation fonctionne partout correctement dans de nombreux services où les agents s'épuisent à plus de 31° pendant l'été, mais aussi d'équiper tous les services en climatiseurs, rideaux, volets etc...?

Et la politique sociale de la Municipalité ne doit-elle pas se circonscrire à des conseils de savoir-vivre??

Cette annexe qui fait beaucoup rire au premier abord s'avère finalement assez désolante...





MANAGEURS, LES CLEFS POUR RÉUSSIR VOTRE PRISE DE POSTE



Vous venez d'être accepté(e) à un poste de manager.

Pour mener à bien ce nouveau défi, votre prise de fonction doit respecter certaines étapes clefs.

Les 100 premiers jours sont déterminants!

La première semaine doit être consacrée à la présentation à sa nouvelle équipe. le discours doit être constructif et dynamique, et exprimer la satisfaction d'assumer des nouvelles fonctions. Ce ne doit pas être là, l'occasion de soulever un quelconque problème (même si vous arrivez dans un service ou une direction à redresser!!!)

Cela doit se poursuivre par des rencontres individuelles avec chaque membre de votre équipe pour aller plus loin dans les présentations réciproques.

Durant le premier mois, il s'agit de vous poster en phase d'observation concernant:

- les modes de fonctionnement
- la culture du service
- les enjeux de pouvoir et les réseaux d'affinités
- les personnes ressources
- les éventuelles zones d'ombre

Cette phase d'observation doit vous permettre d'identifier les actions faciles à mettre en oeuvre : les "Quick wins" : actions simples et rapides qui apportent immédiatement des résultats à votre équipe et pour votre hiérarchie.

Lors du 2ème mois, l'observation doit être approfondie et un diagnostic sera élaboré :

- Points forts /points faibles de votre organisation
- Actions prioritaires à mener
- Elaboration d'un plan d'action
- Identification des différentes personnalités dans les équipes et de leur niveau de compétences

Enfin, le 3ème mois consistera à mettre en mouvement les équipes en élaborant de façon concertée une feuille de route, voire un chantier de transformation et de fonctionnement.

A ce stade, le manager doit pouvoir choisir son style de management à adopter :

- Directif avec des équipes peu motivées et peu compétentes
- Donneur de sens avec des équipes motivées mais peu compétentes
- Participatif avec des équipes peu motivées mais compétentes
- Délégatif avec des équipes motivées et compétentes

En tout état de cause, certaines erreurs doivent être absolument évitées durant ces premiers temps :

- Ne pas mettre en œuvre des changements brutaux ou précipités
- Ne pas se référer à des expériences de son propre passé dans un autre contexte à titre de comparaison
- Ne pas maintenir envers et contre tout des pratiques précédentes obsolètes
- Ne pas se concentrer sur la technique et donner sa place au management
- Ne pas se focaliser sur les dysfonctionnements



EN FINIR AVEC "L'INFOBÉSITÉ"

De manière inéluctable, la somme d'informations croît. Au travail, un cadre reçoit deux fois plus d'informations qu'il y a 10 ans, et passe un tiers de son temps à la traiter !.

Les cadres seraient interrompus toutes les 2 à 8 mn par la notification d'un e-mail ou d'un SMS. or le temps, pour se reconcentrer après une interruption est 10 à 20 fois plus long que le temps de la distraction.

Les e-mails internes et externes sont les plus générateurs d'"infobésité professionnelle", néologisme désignant le trop-plein d'informations.

En fragmentant l'activité professionnelle et en faisant des agents multi-tâches, cette infobésité fait perdre en efficacité.

Les agents, et les cadres en particulier, sont en permanence dans la réponse immédiate, et ne peuvent plus s'atteler au travail de fond.

L'infobésité génère aussi un stress chez les individus dont certains peuvent se retrouver en "surcharge cognitive" qui augmente le risque d'erreur, engendre des problèmes de mémorisation et de raisonnement, provoque de la fatigue et peut développer un sentiment de frustration et de dévalorisation, lié à l'incapacité de traiter l'information.

Même s'il n'existe pas de solution miracle pour sortir de cette dictature du court terme, nos O.S. attirent régulièrement l'attention de notre employeur sur l'utilisation des outils numériques sur la charge mentale des agents.

Nos conseils :

- Déconnectez-vous aux heures de repos : cela relève de votre droit à la déconnexion ;
- Sachez exprimer sans complexe et poliment à vos interlocuteurs que vous ne pouvez pas répondre dans la minute, même et surtout aux VIP dont vous n'êtes pas les esclaves ;
- Ménagez vous des périodes de deux heures minimum dans la journée de "zéro communication numérique" pour vous concentrer sur votre travail de fond ;
- Déléguez quand vous le pouvez à un(e) assistant(e) le tri de vos e-mails ;
- Déculpabilisez vous !

Infobésité:

3 techniques pour gérer la surcharge informationnelle

- Capturez toutes vos idées, pensées, choses à faire, dans le minimum de supports possibles.
- Sélectionnez consciencieusement vos sources d'informations afin d'avoir plus de qualité et moins de quantité. Cela signifie souvent une chose : réduire l'information qui peut avoir accès à votre attention.
- Le matin et au fil des heures, capturez les informations qui flottent dans votre esprit.
- Le soir, traitez les informations afin d'en extraire de la valeur.

Sources : Infobésité -
Caroline Sauvajol-Rialland





La loi pour l'égalité des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées du 11 février 2005, apporte des évolutions fondamentales pour répondre aux attentes des personnes en situation de handicap.

Au sein de nos Organisations Syndicales, un groupe dédié se mobilise sur la thématique du handicap.

Les principes suivants sont rappelés :

- Emploi :

La loi réaffirme l'obligation d'emploi d'au moins 6% de travailleurs handicapés pour les entreprises de plus de 20 salariés, renforce les sanctions, crée des incitations et les étend aux employeurs publics.

- Promotion de l'emploi des travailleurs handicapés dans la Fonction Publique.

Outre l'application du principe de non-discrimination, le statut général de la Fonction Publique est modifié pour tenir compte des difficultés particulières d'accès à l'emploi des travailleurs handicapés : modernisation du recrutement par contrat, recul ou suppression des limites d'âge pour se présenter aux concours, création d'un temps partiel de droit, mise en œuvre d'aménagements d'horaires pour les fonctionnaires handicapés ou les "aidants" familiaux. La loi crée un fonds pour l'insertion professionnelle dans la Fonction publique qui sera alimenté par la contribution des ministères, des collectivités territoriales et des hôpitaux publics ne respectant pas l'obligation d'emploi de 6 % de travailleurs handicapés.

Actuellement, 144 agents de la Ville de Marseille seraient reconnus en qualité de travailleurs handicapés par la Maison Départementale des Personnes Handicapées. Ce qui nous semble bien peu !

Certains agents reclassés sont aussi concernés: 150 agents seraient en moyenne reclassés par an à la Ville de Marseille. Tous ne sont pas reconnus travailleurs handicapés.

Ce qui nous manque !

- Des Référents Handicap DRH :

Nos O.S. réclament un référent handicap au sein de la DRH avec des missions bien définies (pilote de la prévention, des conseils, de l'accompagnement en matière des droits, et du réseau de référents handicap) mais aussi un référent handicap par DGA pour faire le lien avec le référent handicap DRH et traiter au plus près des agents handicapés tous leurs besoins et accompagnements (exemple: l'adaptation de leur poste de travail). Nous demandons que l'Administration facilite l'accès au Diplôme Universitaire de Référent Handicap* aux agents prêts à assurer ces missions.

- Des formations sur la sensibilisation au handicap pour les agents municipaux ;

- L'Adhésion avec le Fonds pour l'Insertion des Personnes handicapées dans la Fonction Publique (FIPHP) : elle permet aux employeurs d'être accompagnés dans la mise en œuvre des politiques d'inclusion professionnelle. C'est un acteur essentiel de la politique du handicap dans la Fonction Publique Territoriale.

- Une meilleure accessibilité :

notamment des places de parking réservées pour les services essentiels comme la DRH, ou la mise en accessibilité des locaux municipaux (toilettes, bandes podotactiles, mobiliers...).

- La portabilité des équipements de travail :

Décret de mai 2020 en faveur de l'égalité professionnelle pour les personnes handicapées : conserver ses équipements adaptés lors de la mobilité.

- Des mesures dans les domaines des Loisirs ou du Social

Au CAS notamment, locations adaptées en nombre plus important. Aides à l'équipement. Service des Sports : activités aquatiques adaptées. Séjours pour enfants handicapés. Allocation pour enfant handicapé....

Nos délégués handicap restent à votre écoute :

- Adda ABDELLI 04 91 55 41 74
- Chloé BEECKMANS 06 32 28 90 97
- Betty MEYSSONNIER 06 32 28 96 95
- Jocelyne SANSON 06 63 09 41 95



- *Le DU « REFERENT/REFERENTE HANDICAP a pour objectifs :*
 - *de développer la compréhension fine des problématiques du handicap et de l'insertion professionnelle, sociétale, scolaire ou universitaire des personnes en situation de handicap.*
 - *de faire acquérir ou développer les connaissances, compétences opérationnelles et stratégiques et l'expertise nécessaire pour structurer/mettre en œuvre la politique handicap d'une organisation et accompagner salariés, élèves, étudiants en situation de handicap.*
 - *d'apporter des outils, techniques, méthodologie en vue de l'accueil/insertion des personnes handicapées (étudiants, salariés, etc.)*



Marcel Cristo et la mobilité sans fin

Vous avez été nombreux à partager et à apprécier le premier numéro des aventures de Marcel Cristo....Notre héros est de retour.

Suite à ses dernières aventures, il a décidé de découvrir de nouveaux horizons en demandant sa mobilité.

Quelle idée merveilleuse, qui tombe à point nommé !

Sa collectivité est justement en pleine restructuration, et les règles de la mobilité viennent d'être assouplies. Les agents peuvent faire directement leurs demandes de mobilité sans passer par leur hiérarchie, et quitter leur poste, au bout de 3 mois après validation de leur candidature. C'est donc à priori très simple, sans contrainte ni danger, se dit-il..

Il faut bien reconnaître que tous ces changements font les affaires de Marcel, qui est extrêmement terrifié à l'idée d'informer sa hiérarchie de son envie de départ.

Et puis on annonce sans cesse que de nombreux postes sont vacants et tendent donc les bras à Marcel !

Il débute ses recherches en se rendant sur le portail RH afin d'y dénicher le poste de ses rêves .

Mais quelle est sa surprise ! : la liste des postes proposés s'avère particulièrement limitée, alors qu'il connaît des postes en recherche de candidatures.

Marcel se dit qu'il doit y avoir une erreur et décide de se rapprocher de sa conseillère en mobilité Fanny Boli, afin de disposer d'une liste complète et à jour des postes vacants. Fanny, lui assure toutefois que tous les postes sont bel et bien publiés !...

Vous connaissez Marcel, toujours aussi respectueux des procédures, il décide de ne pas polémiquer davantage sur ce sujet, et il finit par repérer 5 postes intéressants ouverts sur le portail RH.

Sa première candidature est vite un échec. Fanny Boli le stoppe dans son élan, elle l'informe qu'il n'aura pas d'entretien, sa candidature est inutile, le poste est déjà pourvu.

Pourquoi ce poste a-t-il été publié alors qu'il était déjà pourvu ? demande-t-il

Fanny Boli répond que ce sont les consignes qu'on lui a fournies et qu'elle n'est pas en mesure d'apporter plus d'explication....

Sans parlementer davantage, Marcel dépose sa candidature à un deuxième poste.

Il sera reçu lui dit-on. Ravi, Marcel se dit, enfin il va pouvoir mener sa procédure de mobilité à terme.

Mais cette fois, Fanny Boli lui explique qu'il sera reçu, non pas pour le poste sur lequel il a postulé, mais sur un autre poste. Celle-ci a estimé qu'avec son profil, elle préférerait lui proposer plutôt une autre mission...

Intrigué, Marcel ose une nouvelle fois demander, **pourquoi ce poste ne figure pas dans la liste des postes publiés...**

Fanny Boli explique que la Direction d'accueil avait l'intention de transformer l'un des postes déjà publiés pour ce poste-ci...

Perdu, Marcel se dit, après tout, peu importe, je vais voir ! Il ne faut pas s'auto-censurer...

C'est là que Fanny Boli précise, qu'il n'obtiendra pas pour autant sa mobilité rapidement, étant donné que la transformation en question n'a toutefois pas encore été validée par le DGS.

Mais alors pourquoi me le proposer ? N'ose répondre Marcel...



... Conscient que ce deuxième projet de mobilité est mal barré, et se sentant englouti lentement dans des sables mouvants, Marcel qui veut cependant continuer de croire aux procédures internes de sa collectivité, se repositionne donc sur un troisième poste.

Marcel est rapidement reçu par le chef de service concerné en compagnie de la conseillère en mobilité. Deux paires d'yeux inquisiteurs se posent sur Marcel, et l'impressionnent; mais il arrive à expliquer son envie d'évoluer sur un nouveau poste, ses motivations et met en avant ses compétences.

Au bout d'une heure d'entretien, le chef de service prend la parole, et explique à Marcel qu'il ne sera pas retenu parce que ce poste est destiné à un recrutement externe « de très bonne qualité ». Il a été reçu " parce que c'est la procédure"

Mais alors pourquoi m'avoir reçu ?? déplore Marcel en son for intérieur ...

Peiné, et assez déstabilisé, mais encore un peu déterminé, Marcel postule à un 4ème poste.

Il pourrait être reçu, lui dit Fanny Boli. Parfait, se dit Marcel, qui emprunte une nouvelle fois l'ascenseur émotionnel de la mobilité !

Mais elle complète en lui indiquant, que si son profil correspond totalement aux missions, du fait de la réorganisation, et de l'attente du nouvel organigramme en cours de réalisation, elle ne sait pas encore si ce poste va être maintenu !

Pourquoi m'en parler alors ? s'énerve Marcel...



Déçu mais pugnace, Marcel poursuit ses démarches.

Cette fois, c'est la bonne, toutes les conditions sont presque réunies, sauf que Fanny Boli ajoute qu'hélas, il ne sait pas écrire le Sri Lankai et que par conséquent, il ne sera finalement pas retenu !!!

Pourquoi n'avoir pas précisé qu'il fallait parler le srilankai dans l'appel à candidature ? ricane nerveusement Marcel.

Après 8 longues semaines de combat , Marcel est au bord de la crise de nerfs, dépité, démotivé et persuadé qu'il est nul.

Il croise alors son chef de service qui est visiblement très agacé. Celui-ci vient à peine de découvrir les démarches de son agent pour changer de poste. Il n'en veut pas à l'administration qui a décidé de cette procédure de mobilité « secrète » mais bien à Marcel qui n'a finalement fait que l'utiliser...

Furax mais inquiet de le voir potentiellement quitter son service, il propose à Marcel une mobilité interne au sein du même service, avec un régime indemnitaire plus intéressant, et une hypothétique proposition d'avancement à la prochaine campagne des LDG ; il lui faudra bien sûr former son remplaçant sur son poste actuel.

À la fois intimidé par son chef de service mais aussi flatté qu'on lui propose un poste qui le revalorise un peu , et stimulé par les perspectives financières et d'évolution de carrière, Marcel accepte l'offre. Il prend en charge ses nouvelles missions et ...son responsable lui avoue que pour le moment, il n'y a aucun candidat pour le remplacer. En conséquence, il devra, le temps nécessaire (?) occuper les deux postes à la fois !!! Quant à son régime indemnitaire, il faudra attendre que le chantier de la refonte du RIFSEEP soit terminé ...dans deux ans, pour prétendre toucher un montant plus important...

Ainsi notre Marcel, si impliqué dans son travail, finit piégé, dépité et totalement épuisé.



Il a simplement souhaité changer de poste, il finira par rester, en occupant deux postes, avec deux fois plus de travail, et un chef de service qui le regarde de travers parce qu'il a eu envie de découvrir de nouvelles missions...

Morale : Prenez garde aux envies de changements de poste qui finissent bien trop souvent emportées dans la spirale infernale et impénétrable de la mobilité interne!



"Le succès c'est d'aller d'échec en échec sans perdre son enthousiasme." Winston Churchill

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

POURQUOI VOTER ?

Nous avons mille et une bonnes raisons de nous plaindre: des salaires trop bas, des primes insuffisantes, des désirs de mobilité insatisfaits, des problèmes avec la hiérarchie, une ambiance détestable, des conditions matérielles de travail insatisfaisantes

Mais se plaindre sans agir ne changera rien !

Dans tout système démocratique, les élections sont le premier et le plus simple des modes d'action.

L'élection de ses représentants, c'est l'occasion de désigner un contre-pouvoir au sein des instances de pilotage prévues par notre statut : CST, CHSCT, CAP.

Voter massivement, c'est donner une vraie légitimité à ce contrepoids et ne pas laisser d'autres décider seuls pour nous !

Voter c'est le moyen de peser sur notre destin

Voter est aussi un droit qui a été acquis par nos aïeux, parfois au prix du sang : c'est donc honorer nos ascendants. Ne pas voter serait leur dire qu'ils se sont battus pour rien ; c'est se moquer de leur combat...

Voter est une responsabilité

Voter c'est notre devoir de citoyen

Voter aux élections professionnelles, c'est notre devoir de fonctionnaire !

**Alors début décembre 2022,
VOTEZ**

(..et votez, pour nous !!!)

Ce sera d'autant plus facile que vous pourrez le faire depuis votre ordinateur, votre tablette, votre smartphone, sans avoir à vous déplacer....



Nos partenaires à votre service.



*Retrouver toutes les coordonnées
de nos partenaires sur notre site internet.*

Ensemble CFTC CFE CGC
CMCI/ entrée C/ 5ème étage/ 2 bd Henri BARBUSSE 13001 Marseille
ensemblecfecgccftc@gmail.com