

SPÉCIALE CONTRACTUELS

VOUS ÊTES DE PLUS EN PLUS NOMBREUX A REJOINDRE LES SERVICES
MUNICIPAUX PAR LE BIAIS D'UN CONTRAT .

VOUS AVEZ DES DROITS ET DES DEVOIRS SOUVENT IGNORÉS.

CETTE GAZETTE HORS SÉRIE A POUR OBJECTIF DE CLARIFIER CERTAINES
QUESTIONS QUI NOUS SONT SOUVENT POSÉES.

SOMMAIRE

Qu'est-ce qu'un(e) contractuel(le)..?	P2
Pourquoi avoir recours aux contractuels ?	P3
Zoom sur les types de recrutement	P4
Quid de la rémunération ?	P5
Régime indemnitaire et couverture sociale ?	P6
Carrière et mobilité externe ?	P7
La défense des contractuels	P8
Nos revendications	P9

Ce document tend à répondre à la plupart
des questions que vous nous posez
régulièrement.

Il n'est cependant pas exhaustif et vous
pouvez contacter vos représentants pour
toute autre question (*coordonnées page 8*)

Vous pouvez aussi consulter le guide des
contractuels plus complet en flashant le QR
code page 8.

S'il n'y avait qu'une seule information à
retenir, c'est celle-ci :

CONTRACTUELS VOUS AVEZ DES DROITS.

FAITES LES DÉFENDRE COMME IL SE DOIT !

VOS CONTACTS ENSEMBLE CFTC CFE CGC



MICHAEL PEREZ

JURISTE DGAJSP

élu suppléant
CCP et CST

04 65 85 97 45

miperez@marseille.fr



NAIMA HECHAM

JURISTE DGAPM

élu titulaire CCP

04 65 85 97 45

nhecham@marseille.fr



NATHALIE COMMANDÉ

Médiation indirecte
Musées d'Histoire
de Marseille

04 65 85 97 45

ncommande@marseille.fr

QU'EST-CE QU'UN(E) CONTRACTUEL(LE) DANS LA FONCTION PUBLIQUE ?

**C'EST UN AGENT PUBLIC,
NON FONCTIONNAIRE.**

Son recrutement est direct et n'emprunte pas la voie normale du concours.

Il est soumis aux dispositions du code général de la fonction publique (CGFP) (article L.2), et au décret n° 88-145 du 15/02/1988.



**CE N'EST PAS UN
SALARIÉ DE DROIT
PRIVÉ RELEVANT
DU CODE DU
TRAVAIL.**

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent recruter des salariés de droit privé dans des cas prévus par la loi (exemples : parcours emploi compétences (PEC), contrat unique d'insertion (C.U.I.), C.E.S., C.E.C., apprentis, contrats d'avenir, contrats d'accompagnement dans l'emploi, ...).

CE N'EST PAS UN VACATAIRE.

Le vacataire désigne la personne recrutée pour accomplir une tâche bien précise, ponctuelle et limitée à l'exécution d'actes déterminés ne présentant aucun caractère de continuité.

POURQUOI L'ADMINISTRATION A-T-ELLE RECOURS AUX CONTRACTUELS ?



DANS LES CAS SUIVANTS :

- **Le remplacement temporaire d'agents publics (fonctionnaires et agents contractuels de droit public) sur un emploi permanent (article L. 332-13 du CGFP),**
- **La vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire (article L. 332-14 du CGFP),**
- **Le recrutement de contractuels sur les emplois permanents suivants (article L. 332-8 du CGFP).**



Par dérogation au principe énoncé à l'article L. 311-1 et sous réserve que cette vacance ait donné lieu aux formalités prévues à l'article L. 313-1, des emplois permanents peuvent être également occupés de manière permanente par des agents contractuels territoriaux dans les cas suivants :

1° Il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires territoriaux susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes ;

2° Lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire territorial n'ait pu être recruté dans les conditions prévues par le présent code ;

3° Pour tous les emplois des communes de moins de 1 000 habitants et des groupements de communes regroupant moins de 15 000 habitants ;

4° Pour tous les emplois des communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1 000 habitants, pendant une période de trois années suivant leur création, prolongée, le cas échéant, jusqu'au premier renouvellement de leur conseil municipal suivant cette même création ;

5° Pour les autres collectivités territoriales ou établissements mentionnés à l'article L. 4, pour tous les emplois à temps non complet lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 % ;

6° Pour les emplois des communes de moins de 2 000 habitants et des groupements de communes de moins de 10 000 habitants dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité ou à l'établissement en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public.



LE RECRUTEMENT DONNE LIEU À LA SIGNATURE D'UN CONTRAT OÙ DOIVENT FIGURER À MINIMA :

1. l'article du CGFP qui fonde le recrutement
2. l'identité et l'adresse des parties
3. l'emploi occupé et la catégorie hiérarchique (A/B/C)
4. le lieu d'exercice des fonctions
5. les conditions d'emploi, les droits et obligations de l'agent
6. le montant de la rémunération, avec précision des éléments constitutifs de celle-ci et les modalités de versement
7. la durée de la période d'essai et la possibilité de la renouveler



Type de recrutement	Code général de la fonction publique	Organe délibérant	Bourse de l'emploi	Durée de l'engagement	Acte de recrutement
Emploi permanent lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires	Article L. 332-8 - 1°	OUI	OUI	3 ans maximum renouvelables dans la limite totale de 6 ans.	Contrat à durée déterminée A l'issue des 6 ans, durée indéterminée
Emploi permanent lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté (quelle que soit la catégorie)	Article L. 332-8 - 2°	OUI	OUI	3 ans maximum renouvelables dans la limite totale de 6 ans.	Contrat à durée déterminée A l'issue des 6 ans, durée indéterminée
Emploi permanent dans les communes de moins de 1 000 habitants ou les groupements de communes regroupant moins de 15 000 habitants, pour tous les emplois (quel que soit le temps de travail et quelle que soit la catégorie)	Article L. 332-8 - 3°	OUI	OUI	3 ans maximum renouvelables dans la limite totale de 6 ans.	Contrat à durée déterminée A l'issue des 6 ans, durée indéterminée
Emploi permanent dans les communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1 000 habitants, pendant une période de 3 années suivant leur création, prolongée, le cas échéant, jusqu'au premier renouvellement de leur conseil municipal suivant cette même création, pour tous les emplois (quel que soit le temps de travail et quelle que soit la catégorie)	Article L. 332-8 - 4°	OUI	OUI	Période de 3 ans suivant la création de la nouvelle commune issue de la fusion de communes, prolongée, le cas échéant, jusqu'au premier renouvellement du conseil municipal suivant cette même création	Contrat à durée déterminée
Emploi permanent dans les autres collectivités territoriales ou établissements, pour tous les emplois à temps non complet lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50%	Article L. 332-8 - 5°	OUI	OUI	3 ans maximum renouvelables dans la limite totale de 6 ans.	Contrat à durée déterminée A l'issue des 6 ans, durée indéterminée
Emploi permanent dans les communes de moins de 2000 habitants et dans les groupements de communes de moins de 10000 habitants lorsque la création ou la suppression d'un emploi dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public	Article L. 332-8 - 6°	OUI	OUI	3 ans maximum renouvelables dans la limite totale de 6 ans.	Contrat à durée déterminée A l'issue des 6 ans, durée indéterminée
Emploi permanent de secrétaire général de mairie des communes de moins de 2000 habitants	Article L. 332-8 - 7°	OUI	OUI	3 ans maximum renouvelables dans la limite totale de 6 ans.	Contrat à durée déterminée A l'issue des 6 ans, durée indéterminée
Remplacement d'agents sur un emploi permanent	Article L. 332-13	Délibération de principe	NON	Durée de l'absence de l'agent à remplacer (peut prendre effet avant le départ de l'agent à remplacer)	Contrat à durée déterminée
Vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire	Article L. 332-14	OUI	OUI	1 an renouvelable dans la limite d'une durée totale de 2 ans	Contrat à durée déterminée
Besoin lié à un accroissement temporaire d'activité	Article L. 332-23 - 1°	OUI	NON	12 mois maximum pendant une même période de 18 mois	Contrat à durée déterminée
Besoin lié à un accroissement saisonnier d'activité	Article L. 332-23 - 2°	OUI	NON	6 mois maximum pendant une même période de 12 mois	Contrat à durée déterminée
Contrat pour mener à bien un projet ou une opération identifiée (contrat de projet) -> Emploi non permanent	Article L. 332-24	OUI	OUI	Durée minimale d'un an dans la limite maximale de 6 ans Renouvellement possible pour mener à bien le projet ou l'opération, dans la limite d'une durée totale de 6 ans	Contrat à durée déterminée
Personnes handicapées	Article L. 352-4	OUI	OUI	Durée du contrat correspondant à la durée du stage. Contrat renouvelable pour une durée n'excédant pas sa durée initiale	Contrat à durée déterminée
Certains emplois de direction	Article L. 343-1	OUI	OUI	Durée maximale de 3 ans renouvelable par périodes de 3 ans maximum	Contrat à durée déterminée
Collaborateur de cabinet	Article L. 333-1	OUI	NON	Au maximum jusqu'à l'expiration du mandat électoral	Contrat à durée déterminée
Collaborateur de groupe d'élus ou de groupe de délégués (communes de plus de 100 000 habitants)	Article L. 333-12	OUI	NON	3 ans maximum renouvelables dans la limite du terme du mandat électoral de l'assemblée délibérante concernée.	Contrat à durée déterminée A l'issue d'une période de 6 ans, renouvellement à durée indéterminée



LES PRINCIPES DE BASE

1/ La collectivité a le pouvoir de fixer au cas par cas la rémunération des agents contractuels qu'elle a recrutés en prenant en compte différents critères tels que notamment :

- les fonctions exercées par l'agent,
- la qualification requise pour leur exercice,
- la qualification détenue par l'agent,
- son expérience professionnelle.

L'article L. 713-1 du CGFP ajoute également que la rémunération des agents contractuels peut tenir compte :

- de leurs résultats professionnels,
- des résultats collectifs du service.

2/ Conformément aux articles L. 712-1, L. 712-2 et L. 714-1 du CGFP applicables aux fonctionnaires territoriaux, « Le fonctionnaire a droit, après service fait, à une rémunération comprenant le traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement ainsi que les primes et indemnités instituées par une disposition législative ou réglementaire ».

Les agents contractuels sont exclus du bénéfice de la nouvelle bonification indiciaire (N.B.I.) même s'ils exercent des fonctions y ouvrant droit. En effet, l'article 27 de la loi n° 91-73 du 18/01/1991 précise que la N.B.I. est versée aux seuls fonctionnaires civils et militaires.

3/ Les agents contractuels doivent être rémunérés sur la base d'un traitement indiciaire. Les modifications de la valeur du point d'indice qui ont lieu périodiquement leur sont automatiquement appliquées. Il s'agit de la seule mesure qui assure une augmentation périodique de la rémunération des agents contractuels en contrat à durée déterminée.

LES QUESTIONS SOUVENT POSÉES :

Un contractuel peut-il demander d'avancer d'échelons et donc de bénéficier d'une augmentation?

Un agent contractuel ne bénéficie pas du système de carrière des fonctionnaires : c'est-à-dire qu'au fil du temps et de sa carrière, le contractuel n'avance pas d'échelon automatiquement. Cela a évidemment un impact sur son salaire. En effet, un fonctionnaire est payé en fonction d'un point d'indice défini par son grade et son échelon tandis que le contractuel n'ayant pas d'échelon, est payé selon ses fonctions, sa qualification et son expérience.

Toutefois, apparaît bien sur leur bulletin de paie, la mention d'un grade, d'un échelon et d'un

indice, car ils sont payés comme "un fonctionnaire équivalent".

Ainsi, l'agent contractuel peut tout à fait, dans le cadre de la réévaluation de sa rémunération ou à l'occasion de la reconduction de son contrat, demander d'être payé comme "un fonctionnaire équivalent" à un échelon supérieur.

Pour plus d'informations à ce sujet, nous vous invitons à vous rapprocher du syndicat, afin que le tutoriel dédié (mail type, exemple de motivations, etc.) vous soit communiqué.

Un contractuel peut-il voir, en cours de contrat, sa rémunération réévaluée ?

« La rémunération des agents employés à durée déterminée ou indéterminée fait l'objet d'une réévaluation au moins tous les trois ans, notamment au vu des résultats des entretiens professionnels (...) ou de l'évolution des fonctions ».

Selon l'article 1-2 du décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale (modifié par le décret n°2022-1153 du 12 août 2022), il est donc obligatoire de voir sa rémunération réévaluée tous les trois ans.



ZOOM SUR LE RÉGIME INDEMNITAIRE



Sauf dispositions législatives et réglementaires contraires, les agents contractuels recrutés sur un grade de la fonction publique territoriale (les agents contractuels nommés en l'absence de cadre d'emplois - article L. 332-8 - 1° du CGFP - en sont donc exclus) peuvent bénéficier des primes et indemnités au même titre que les fonctionnaires territoriaux. Dans ce cas, l'organe délibérant de la collectivité autorisera par voie de délibération l'application du régime indemnitaire aux agents contractuels.

DANS NOTRE COLLECTIVITÉ, LES CONTRACTUELS BÉNÉFICIENT DU RIFSEEP

Le RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel) est constitué de deux éléments :

- le CIA : le complément indemnitaire annuel ;
- l'IFSE : l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise.

L'IFSE apparaît ainsi chaque mois sur les bulletins de paie ; son montant prend en compte notamment le niveau de responsabilité et/ou d'expertise requis, l'expérience professionnelle, etc... de l'agent.

Pour chaque "métier" identifié par la Délibération du Conseil Municipal, il existe une IFSE minimum (dite "socle") et une IFSE maximum. L'agent peut alors demander à sa hiérarchie de revoir son montant s'il estime ne pas être rattaché au bon métier de référence ou insuffisamment rémunéré compte tenu de son expérience, de son ancienneté et de sa manière de servir.

NB : le chantier de refonte du RIFSEEP, et en particulier de la cotation des métiers ainsi que de la définition des profils "senior - intermédiaire - junior" est en cours à la date de parution de ce document. Ces éléments devront pouvoir servir à étudier aussi les cas individuels.

Pour plus de précisions, se reporter à nos différentes publications concernant la refonte du RIFSEEP au sein de la VDM, qui concernent aussi les contractuels, en flashant ces QR codes



Gazette spéciale RIFSEEP



Les métiers RIFSEEP



Les emplois RIFSEEP



Suite des travaux du RIFSEEP

QUELLE COUVERTURE SOCIALE ?

LE RÉGIME GÉNÉRAL DE L'AGENT CONTRACTUEL

Le régime général est celui de la Sécurité sociale (Caisse Primaire d'Assurance Maladie). L'agent est affilié une caisse complémentaire l'IRCANTEC (Institut de retraite Complémentaire des Agents Non Titulaires de l'État et des Collectivités publiques)

LA PARTICIPATION EMPLOYEUR À LA COMPLÉMENTAIRE SANTÉ ET PRÉVOYANCE

Les contractuels en bénéficient au sein de la VDM



UN CONTRACTUEL PEUT-IL ÊTRE TITULARISÉ ? PEUT-IL PASSER LES CONCOURS DE LA FONCTION PUBLIQUE ?

Le contrat de chaque agent contractuel contient l'obligation de passer les concours de la fonction publique. Ainsi, non seulement l'agent contractuel peut passer les concours, mais il le doit !

Un contractuel peut alors être titularisé dans les cas suivants :

Via le recrutement sans concours :

- Vous êtes en situation de handicap. Dans ce cas, à condition d'avoir le titre ou diplôme du niveau requis pour le poste ou une qualification reconnue équivalente, vous pourrez être titularisé à la fin de votre contrat sans avoir à passer de concours, et sans limite d'âge ;
- Vous êtes recruté par la voie du Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique (Pacte). Employé en catégorie C, vous devrez suivre une formation en alternance (périodes de stage et formation) avant d'être titularisé.

Via le concours :

- **sur Concours externe : OUI**
- **sur Concours interne : OUI sous certaines conditions:** *il est ouvert aux personnes travaillant déjà pour la fonction publique. La durée minimum est fixée par le décret définissant le concours visé. Elle est le plus souvent de 4 ans. Par exemple, si vous souhaitez vous inscrire au concours interne d'attaché territorial, vous devez justifier d'au moins 4 ans d'expérience professionnelle au sein d'un service public.*
- **Sur concours ou concours de la Troisième voie : NON**

Ce type de concours s'adresse exclusivement aux candidats ayant exercé une activité pendant une durée déterminée :

- *une activité professionnelle de droit privé (salarié d'entreprise publique ou privée, indépendant, emplois jeunes n'ayant pas le statut d'agent public) ;*
- *un mandat d'élu local*
- *une activité associative (salarié ou responsable bénévole).*

Dans ces trois cas, il doit ne pas avoir eu en même temps la qualité d'agent public contractuel.

Et l'examen professionnel ? NON.

L'examen professionnel est réservé au fonctionnaire

COMMENT BÉNÉFICIER D'UN CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE (CDI) ?

Un agent contractuel peut être recruté en CDD de 3 ans maximum, renouvelable dans la limite des 6 ans.

Si, à l'issue de cette durée, ce contrat est reconduit, il ne peut l'être que par décision expresse et pour une durée indéterminée.

La durée de six années est comptabilisée en prenant en compte l'ensemble des services effectués auprès de la même collectivité ou du même établissement.

Les services effectués de manière discontinue sont pris en compte, sous réserve que la durée des interruptions entre deux contrats n'excède pas quatre mois.

UN AGENT CONTRACTUEL A-T-IL DROIT À LA MOBILITÉ VERS UN AUTRE EMPLOYEUR PUBLIC ?

Les agents contractuels en CDD n'ont aucun droit à la mobilité, contrairement aux agents en CDI.

Trois dispositifs de mobilité existent :

- **La mise à disposition ;**
- **Le congé de mobilité ;**
- **La portabilité du CDI,** qui est un transfert de CDI d'une fonction publique à une autre, pour des fonctions correspondant à la même catégorie hiérarchique.

Ces dispositifs n'empêchent pas la démission d'un agent contractuel qui aurait été recruté en CDI par un autre employeur public ou reçu à un concours lui donnant l'accès à un autre employeur public.

Enfin, les agents contractuels en CDD peuvent tout de même postuler aux offres d'emplois publiées par d'autres administrations mais également par la Ville de Marseille : <https://ville-de-marseille.inser.com/>



Depuis 2019, existe la commission consultative paritaire (C.C.P.) unique, sans distinction de catégorie, compétente à l'égard de l'ensemble des agents contractuels qui examine les questions relatives à la situation individuelle et à la discipline de ceux-ci.

Cette commission est composée de représentants de l'Administration et de représentants du personnel.

NOS ORGANISATIONS SYNDICALES Y SIÈGENT ET PEUVENT DONC DÉFENDRE LES DOSSIERS DES CONTRACTUELS CONCERNÉS.

LES CAS DE CONSULTATION DE LA COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE :

1/ En cas de contestation de l'entretien professionnel

2/ En cas de procédure disciplinaire

Toute décision individuelle relative aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement, le blâme et l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours est soumise à la consultation de la commission consultative paritaire.

3/ Lors de la procédure de licenciement

La commission consultative paritaire compétente est consultée préalablement aux licenciements intervenant postérieurement à la période d'essai

4/ Lors de la procédure de reclassement

L'autorité territoriale porte à la connaissance de la commission consultative paritaire les motifs qui, le cas échéant, empêchent le reclassement de l'agent

5/ En cas de saisine de la commission consultative paritaire par l'agent contractuel

La commission consultative paritaire est saisie, à la demande de l'intéressé pour les litiges relatifs à:

- son temps partiel
- son compte-rendu de l'entretien professionnel
- ses demandes de formations
- ses demandes de télétravail
- ses demandes de congés au titre du compte épargne-temps.

6/ Concernant les décisions individuelles des personnes investies d'un mandat syndical, notamment:

- non renouvellement du contrat
- refus de congés formation syndicale

CONTRACTUELS !

VOUS AVEZ DES DROITS ET LES MOYENS DE LES DÉFENDRE !

VOUS DISPOSEZ DE REPRÉSENTANTS DÉDIÉS !

CONSULTEZ LES ! CONSULTEZ NOUS !

**Accédez au
guide complet
des
contractuels
en scannant ce
QR code**



NOS PRINCIPALES REVENDICATIONS POUR LES CONTRACTUELS



DES MESURES CONTRE LA PRÉCARITÉ



- Cesser l'enchaînement de CDD quand la mission est pérenne.
- Accompagner les contractuels pour le passage des concours (formations / informations / mesures d'encouragement).
- Nommer automatiquement les lauréats de concours bien évalués.
- Envisager des perspectives de carrière, notamment en développant la possibilité de mobilités internes.

DES MESURES ÉQUITABLES DE RÉMUNÉRATION



- Fixer les conditions salariales en fonction du niveau de responsabilité exigé sur le poste à pourvoir (en lien avec les métiers cibles du RIFSEEP).
- Harmoniser les contrats sur la forme et sur les métiers (en finir avec des contrats sous-évalués mais aussi surévalués réservés à une clientèle politique).
- Réviser systématiquement la rémunération tous les trois ans en tenant compte du coût de la vie, de l'expérience acquise et des responsabilités supplémentaires exercées par rapport au début du contrat.

DES MESURES LOGIQUES D'ÉVALUATION



- Pour les agents en CDD : ne pas caler l'entretien professionnel des contractuels sur le calendrier de celui des titulaires, mais le caler plutôt sur la temporalité de chaque contrat. L'organisation d'un entretien professionnel 3 mois avant la fin du contrat semble opportun.
- Rendre obligatoire l'organisation d'un entretien préalable à la reconduction du contrat. Moment idéal pour aborder par anticipation les questionnements de l'agent (perspectives d'avenir, durée de la reconduction, salaire, etc.).

DES MESURES INDIVIDUELLES APPROPRIÉES



- le traitement adapté et dans un délai respecté de chaque cas qui rencontre un problème ou pose une question

NOS PARTENAIRES SONT AUSSI LÀ POUR VOUS !

MUTUELLES ET ASSURANCES



CONTACT
infosantelabellisations@gmail.com
06 49 55 15 87



CONTACT
cyrille.vila@mgas.fr
06 31 25 87 97



CONTACT
magali.gioanni@interiale.fr
07 86 36 47 10



CONTACT
contact@avegh-assurances.com
06 49 55 15 87



CONTACT
marseille@mutuelle-msp.fr
09 69 32 21 39



CONTACT
contact@aiosante.fr
02 51 25 20 23



CONTACT
elodie.riviere@mnfct.fr
06 79 12 94 82



CONTACT
Eric LAURENT
Chargé de développement
Externe
0607055637
elaurent@gmf.fr



UN ACCOMPAGNEMENT PERSONNEL

Sophrologue



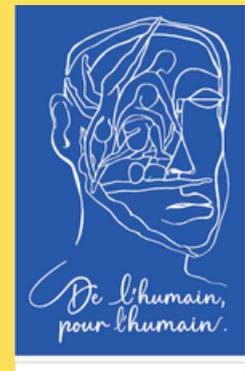
CONTACT
06 81 16 99 34
consultations au cabinet,
à domicile ou
téléconsultations

Avocat



CONTACT
07 63 26 22 53
consultations au cabinet et
possibilité de rdv le dernier
mercredi du mois au local
syndical

Psychopraticienne



Caroline
PACHECUS
Psychopraticienne
Analytique
Thérapeutes de soutien,
psychothérapie et
psychanalyse
Membre de la
Fédération
Nationale de
Psychanalyse
07 89 51 72 98
Centre Médical
les Cadeneaux
4 bis rue Jean Aicard
13170
Les Pennes Mirabeau
pachecus.caroline@orange.fr
www.carolinepachecus.psychotherapies.fr

DES OFFRES DE LOISIRS ET VACANCES

VOYAGISTE - EXCURSIONS COURTS SÉJOURS

CONTACT
transmedtour.fr
06 23 25 60 44



CENTRE DE VACANCES



CONTACT
contact@vacancesleolagrange.com
04 82 29 02 79



ENSEMBLE

Ville de Marseille



Deux organisations
syndicales fidèles à vos
valeurs et toujours
disponibles !

Ensemble CFTC CFE CGC

CMCI/ entrée C/ 5ème étage/ 2 rue Henri BARBUSSE 13001 Marseille/ ensemblecgccftc@gmail.com

04 65 85 97 45