GAZETTE N°36 - AVRIL 2025

ENSEMBLE
Ville de Marseille

CFE CGC cftc

SOMMAIRE

RIFSEEP	2-6
RIFSEEP / ALORS LA SUITE ?	*2-5*
RIFSEEP / CE QUI NOUS INQUIÈTE	*6*
BRÈVES	7
HUMEURS OU HUMOUR ?	8-9
INFORMATIONS GÉNÉRALES	10-15
PARTENAIRES	16

Chères et chers collègues,

Dans une Administration où les règles s'empilent et où la façon de faire devient absurde et oppressante, notre engagement est clair : défendre votre pouvoir d'achat, garantir l'équité et la transparence, et rechercher des réponses efficaces et simples à vos problèmes quotidiens.
Trop souvent, l'application rigide des normes finit par desservir ceux qu'elles sont censées protéger ou faire progresser. Le traitement du RIFSEEP illustre cette psychorigidité technocratique qui semble ne jamais pouvoir aboutir à un résultat satisfaisant.
Nous refusons cet excès de zèle qui transforme chaque démarche en parcours du combattant, chaque demande légitime en casse-tête administratif, chaque réponse attendue en fin de non recevoir.
Les règles ne doivent pas être un carcan, mais un cadre au service de tous.
Comme l'écrivait Alexis de Tocqueville : *« Les hommes qui acceptent entièrement les lois existantes peuvent vivre bien, se hisser à de hautes fonctions, triompher des obstacles, mais ils ne produiront rien de grand. »*
Nous revendiquons le droit de questionner, d'innover et de faire évoluer les pratiques pour qu'elles servent réellement ceux qui en ont besoin. Il y va de vos conditions de travail mais aussi de vos conditions de vie.
Dans le domaine des ressources humaines en particulier, l'hyper-réglementation et la standardisation à outrance ne doivent pas remplacer l'humain par des processus chosifiés.
Pour triompher de la pensée robotisée qui préside trop souvent aux décisions qui vous concernent, il faut aussi que nos "experts" aux profils qu'on nous a tant vantés *(..." des pointures ", nous disait-on ...)* raisonnent avec plus d'humanité.
C'est le message que nous tentons au quotidien de faire passer quand nous défendons vos intérêts collectifs et/ou individuels.
C'est avec cette conviction que nous poursuivons notre action, en privilégiant toujours le bon sens au service de tous.
Nous comptons sur notre nouveau DGS à qui nous souhaitons la bienvenue pour remettre l'humain au centre des discussions avec cette administration déshumanisée !

Bonne lecture !

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

RIFSEEP / ALORS LA SUITE …?

En début d'année nous en étions restés à la présentation de l'acte 2 de la refonte, avec l'annonce de la DRH des évolutions de certains métiers et de la méthode de valorisation de l'expérience.
Depuis nous avons relevé les éléments suivants durant le 1er trimestre 2025 :

1/ SILENCE RADIO DE LA PART DE L'ADMINISTRATION :

Pas une seule réponse à nos questions écrites par mails des 11 et 28 février 2025 à la DRH , portant sur :

- **l'état d'avancement de la cotation des postes et l'ajustement des grilles pour certains métiers,**
- **la méthode de calcul des augmentations si l'expérience est reconnue,**
- **le circuit et la procédure de traitement des demandes formulées par le n+1,**
- **le délai de réponse de la DRH aux demandes d'augmentation …**

2/ UNE COMMUNICATION LIMITÉE À DESTINATION DES AGENTS :

un mini paragraphe de 8 lignes laconiques, paru dans la lettre d'information des agents de février 2025, au sujet des entretiens professionnels, qui indique au détour d'une phrase "*…la possibilité d'évoquer durant l'entretien :*

- ***le niveau d'expertise reconnu sur le poste***
- ***le Complément Indemnitaire Annuel (CIA) en fonction de l'activité de l'agent selon des critères définis pour l'ensemble du personnel de la Ville"***

Et annonçant *"un guide détaillé"* à venir (sans en préciser la date de sortie ..)
Un mail le 11 avril 2025 interprétable *(cf. nos commentaires ci-après)*

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

NOS COMMENTAIRES SUR LES EXTRAITS DU MAIL ADRESSÉ SUR VOS BOITES PROFESSIONNELLES LE 11 AVRIL 2025

➤ Une part liée à l'Engagement Professionnel : c'est le Complément Indemnitaire Annuel (CIA). Il valorise la manière de servir et l'implication au-delà des attendus du poste, et est déterminé chaque année par le manager lors de l'entretien professionnel. Le montant n'est pas garanti : il peut évoluer à la hausse ou à la baisse.

Cette précision laisse à penser que le CIA peut être récurrent …et non exceptionnel … Ce n'est pas malin !

6 millions représentent pour 15 000 agents une moyenne de 400 €/an soit 30 € /mois

Il faut donc arrêter de nous faire croire à l'immense générosité de la Municipalité …

Le RIFSEEP en quelques chiffres :

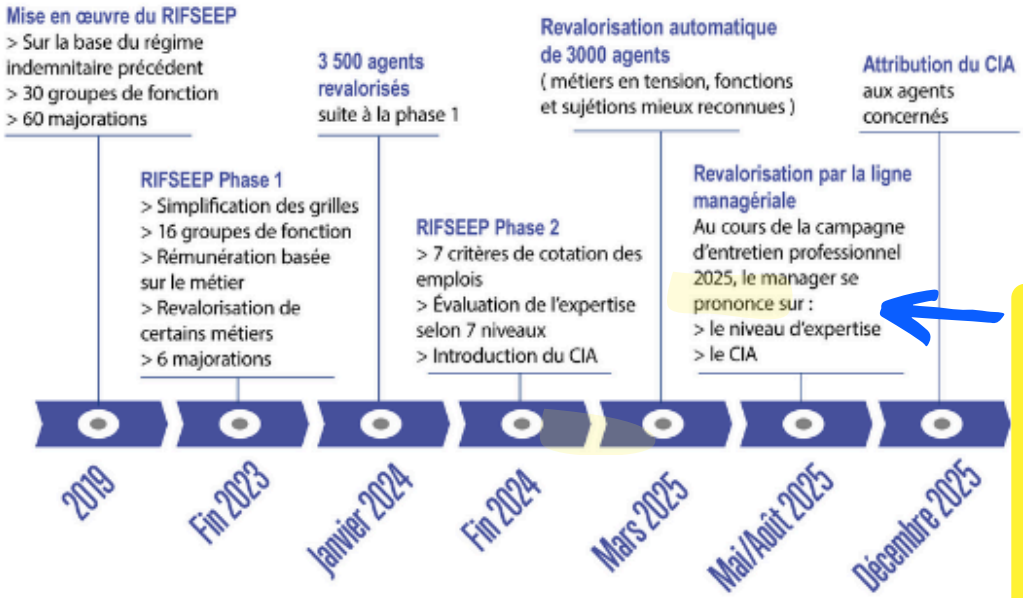
➤ Plus de 3500 agents sont revalorisés suite à la refonte de la phase 1 début 2024

➤ 3 000 agents sont revalorisés suite à la mise en application des 7 critères de cotation des emplois en mars 2025

➤ 70% des agents ont bénéficié d'une revalorisation individuelle liée aux phases 1 et 2 ou aux analyses réalisées suite au recrutement et aux nominations.

➤ 6 millions d'euros déjà investis par la Collectivité pour la hausse de la rémunération, dans un contexte budgétaire contraint.

Les étapes de mise en œuvre du RIFSEEP à la Ville de Marseille



"Se prononce" : Ce qui signifie donc qu'il exprime une opinion nette : il statue, il tranche …
(cf. définition du Larousse)
Ne nous leurrons pas : la volonté de la DRH de décider sera probablement la seule réalité …

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

3/ APPARITION SUR CERTAINS BULLETINS DE SALAIRE DE MARS D'UNE AUGMENTATION SOUVENT À LA LIMITE DE L'INJURE ET DU RIDICULE :

(4.71 €/mois par exemple), sans aucune explication, ni commentaire, et générant à nouveau des interrogations, de la frustration et des jalousies entre agents …(comme ce fut déjà le cas début 2024)

4/ EFFETS CONTRE-PRODUCTIFS DE LA RÉVISION DE CERTAINS MÉTIERS OU OUBLI DE MÉTIERS ESSENTIELS

Le traitement de certains métiers hors contexte général a pour effet paradoxal de créer des situations plus favorables pour certains agents que celle de leur encadrement pourtant exposé à plus de responsabilités …

Et que dire des métiers essentiels totalement zappés comme les comptables par exemple ?…

5/ POURSUITE "CONFIDENTIELLE " D'UN TRAVAIL DE FOND, SANS DIALOGUE SOCIAL :

La DRH a travaillé pendant cette période avec les DAF et certaines directions pour adapter sa grille des 7 niveaux de mesure de l'expérience à chaque métier.

Aucun retour n'a été fait aux partenaires sociaux….

Nous serons donc tous placés devant le fait accompli !

6/ RETARD DE LA CAMPAGNE D'ENTRETIEN D'ÉVALUATION ANNUELLE :

Elle devait démarrer début avril et permettre notamment de traiter les demandes d'augmentation d'IFSE. Elle a été reportée à début mai et s'étalera jusqu'à fin août, dont deux mois en période estivale où la disponibilité des principaux acteurs est plus difficile à organiser…

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

BREF, TOUT CELA SENT BEAUCOUP :

- **LA TECHNOCRATIE,**
- **LA DÉSORGANISATION,**
- **L'ABSENCE DE COHÉRENCE**
- **LA PERTE DE LA MAÎTRISE DU DOSSIER,**
- **LA VOLONTÉ DE FAIRE TRAINER POUR RETARDER LE PLUS POSSIBLE LE PAIEMENT DES ÉVENTUELLES AUGMENTATIONS QUI POURRAIENT ÊTRE ACCORDÉES …**

SURTOUT QUAND ON SAIT PERTINEMMENT QUE, DANS LE MÊME TEMPS, DES RECRUTEMENTS EXTERNES SONT RÉALISÉS AVEC UNE IFSE :

- **SOIT À UN NIVEAU STRATOSPHÉRIQUE…**
- **SOIT À UN NIVEAU SIMPLEMENT SUPÉRIEUR À CELUI DES AGENTS EFFECTUANT LE MÊME TRAVAIL DEPUIS LONGTEMPS, RECONNUS COMPÉTENTS, ET BIEN ÉVALUÉS, MAIS RESTÉS SANS AUGMENTATION DEPUIS DES ANNÉES…**

COMMENT, DANS CES CONDITIONS, NE PAS FINIR TOUJOURS PAR LA MÊME RÉACTION EN CHAINE : DÉCEPTION / COLÈRE / RAGE / DÉMOTIVATION ?

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

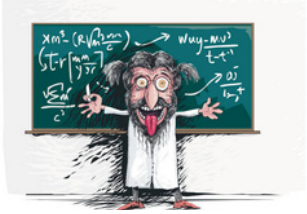
RIFSEEP
CE QUI NOUS INQUIÈTE

LE MAUVAIS DÉPART ÉVIDENT DE CE DOSSIER...

- **Beaucoup de temps perdu : la refonte du RIFSEEP a été lancée tardivement plus de deux ans après le début du mandat et n'est pas encore complètement exécutable de façon optimale à la date de cette gazette.**
- **Des modalités de la réforme beaucoup trop complexes et technocratiques (critères techniques interprétables, emplois mal ciblés du fait de la méconnaissance du terrain.**
- **Un défaut évident de communication et de pédagogie à l'attention des agents mais aussi des managers.**
- **L'absence d'un vrai dialogue social avec des réunions purement informatives en lieu et place des négociations, et de l'écoute des organisations syndicales ..**
- **Un budget forcément insuffisant pour rattraper 10 ans de retard dans ce domaine.**
- **La surdité technico-administrative face aux réalités quotidiennes.**

... COMBINÉ À PLUSIEURS INCONNUES

- **1ère inconnue : qui va décider des augmentations à accorder en fonction des propositions qui seront effectuées : la DRH, si loin du terrain ?**
- **2ème inconnue : combien d'€ par augmentation : un montant fixe par niveau d'expérience, un montant aléatoire à la tête du client, un montant significatif ou un montant symbolique ... ? mystère !**
- **3ème inconnue : à quelle date prendra effet l'augmentation : à la date de la proposition formulée par le n+1 ? à une date identique pour tous les agents ? à la fin de l'année 2025, ou début 2026 (année électorale par hasard ...) mystère !**
- **4ème inconnue : la DRH va t-elle disposer de moyens internes suffisants pour décortiquer toutes les propositions des n+1 adressées via leur DGA respective ? pas sûr !**
- **5ème inconnue : en admettant que les 4 premières inconnues soient clarifiées et traitées, y-aura-t-il un budget suffisant pour satisfaire toutes les demandes d'augmentations légitimes ? on peut en douter vu l'état des finances de la VDM ...**



SACRÉE ÉQUATION HÉLAS LOIN D'ÊTRE RÉSOLUE NE LAISSANT RIEN PRÉSAGER DE BON, NI DE JUSTE ...

QUANT AU CIA, C'EST ENCORE PLUS NÉBULEUX ....

Pas de consignes, pas de mode d'emploi, pas de montant, peut-être pas de budget ? Bref, comme d'habitude : un affichage suivi d'un grand flou artistique ...

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

BMDP

CRÉATION D'UN NOUVEAU CYCLE DE TRAVAIL À L'AVANTAGE DES AGENTS

L'objectif du nouveau cycle de travail adopté par le CST du 26 mars 2025 est de permettre d' élargir les plages d' accueil au public des Bureaux Municipaux De Proximité.

L'impact de l' application de ce nouveau cycle pour les agents est une hausse du temps de travail de 27 mn par jour avec en contre partie au terme d'une bonne et fructueuse négociation, une augmentation du nombre de RTT de 11,5 jours ; soit un total annuel de 33,5 jours de RTT par agent, et l'apparition timide de la semaine de 4 jours ....

MÉDIATEUR INTERNE

UTILITÉ RÉELLE OU SIMPLE AFFICHAGE ?

En théorie,

l'Administration affiche *"la volonté de la Ville de Marseille d'offrir à ses agents et ses encadrants une prestation complémentaire pour résoudre leurs conflits afin de garantir des conditions de travail optimales"* **.**

Le médiateur est présenté comme une *«personne de confiance, extérieure au conflit, neutre et impartiale, garante des règles de respect entre les parties, de questionnement, d'écoute et de vérification de compréhension réciproque."*

Mais qu'en est-il dans les faits ?

Voilà presque trois ans que ce poste a été créé, et ce n'est qu'en avril 2025 que celui-ci est présenté aux organisations syndicales *(comme par hasard au moment de l'arrivée du nouveau DGS).*

Aucune information n'est remontée depuis tout ce temps :

- **pas de bilan du nombre de cas traités**
- **pas de bilan des résultats obtenus**
- **pas de remontées de la part des agents qui auraient pu en bénéficier**

Sans la chasse aux sorcières, les "mercenaires" méprisants et les réorganisations absurdes, bien des conflits auraient été évités.
Là, on tente de coller un pansement sur une amputation...
Autant dire qu'il n'y a aucun espoir pour la cicatrisation !

extraits du document de présentation de la DRH

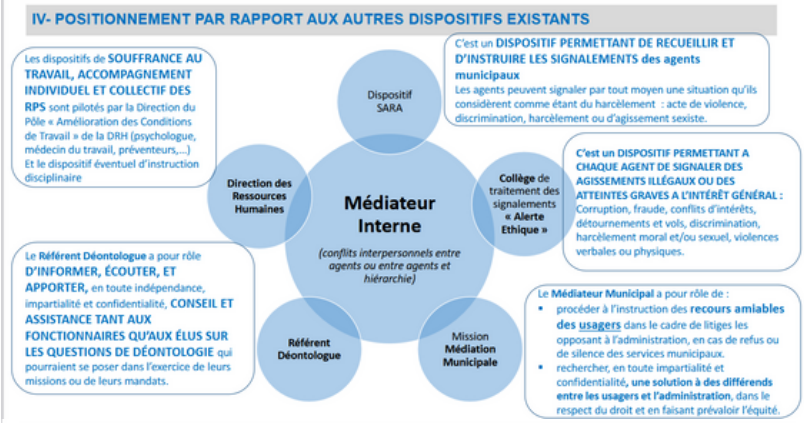
➢ **Quel périmètre d'Actions ?**

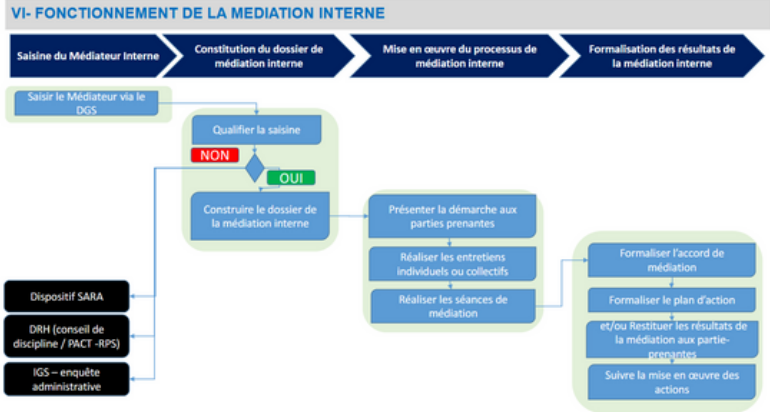
Les conflits pris en charge :

- Les **conflits entre agents** au sein d'un service, d'un pôle, d'une direction, d'une DGA,… (tout niveau hiérarchique).
- Les **conflits entre une équipe et sa hiérarchie**
- Les conflits entre les membres d'une **équipe de projet**. Il s'agit du conflit managérial afin de restaurant la confiance et la cohésion d'équipe

Les conflits hors périmètre de la médiation interne :

- Les conflits **individuels** entre l'agent et l'administration : refus de renouvellement de contrat, différend sur une promotion interne ou une évaluation professionnelle, saisine CAP, …
- Les conflits relevant des **instances de dialogue social** : organisation de travail (CST)….
- Conflits liés à la **saisine de la formation spécialisée** (hygiène, sécurité, santé au travail,..)





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

HUMEURS OU HUMOUR ?

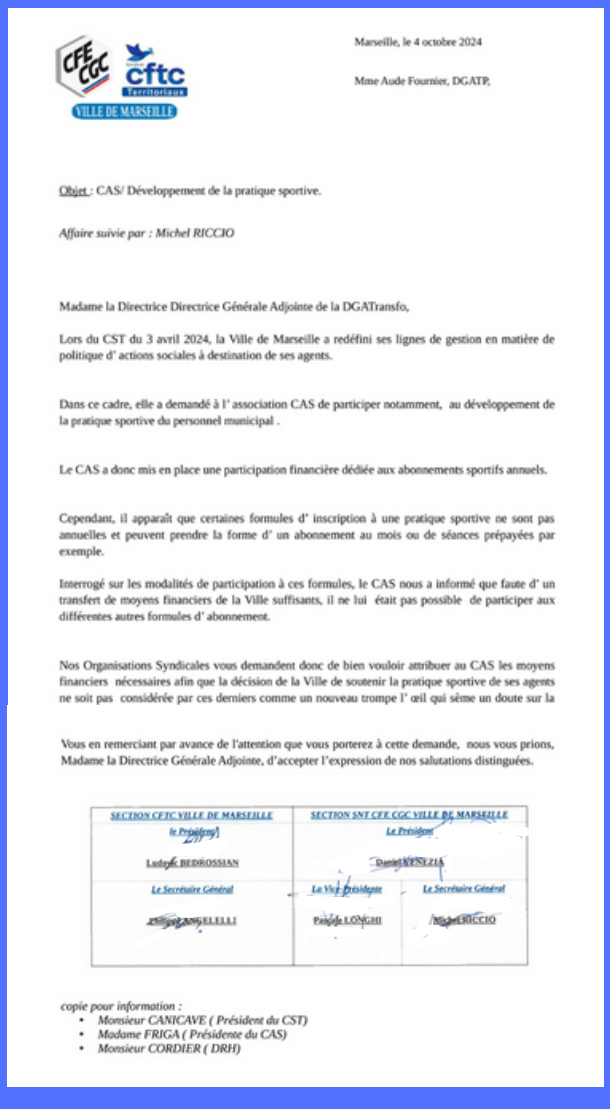
ENCORE UN EXEMPLE DE DISTORSION DE LA RÉALITÉ PRATIQUÉE COMMUNÉMENT PAR LA DRH.....

"L'HEBDO RH" du 26 mars 2025 affirme que la Ville de Marseille propose depuis septembre 2024, par l'intermédiaire du CAS une participation financière à toute association sportive, salle de sport ou organisme sportif, pour ses agents, à hauteur de 20%, plafonnée à 40 euros par an et par agent.

Pour rétablir l'exacte vérité, il convient de préciser que :

Cette participation n'a pas été mise en œuvre en septembre 2024 mais seulement à partir de janvier 2025, faute de moyens financiers suffisants attribués par la Ville.

Cette participation ne concerne que les abonnements annuels. Les autres formules, telles que les abonnements au mois ou les séances prépayées ne sont malheureusement pas intégrées dans le dispositif malgré notre demande d'octobre 2024, qui n'a reçu aucune réponse...



CFE CGC cftc Territoriaux
VILLE DE MARSEILLE

Marseille, le 4 octobre 2024

Mme Aude Fournier, DGATP,

Objet : CAS/ Développement de la pratique sportive.

Affaire suivie par : Michel RICCIO

Madame la Directrice Directrice Générale Adjointe de la DGATransfo,

Lors du CST du 3 avril 2024, la Ville de Marseille a redéfini ses lignes de gestion en matière de politique d' actions sociales à destination de ses agents.

Dans ce cadre, elle a demandé à l' association CAS de participer notamment, au développement de la pratique sportive du personnel municipal .

Le CAS a donc mis en place une participation financière dédiée aux abonnements sportifs annuels.

Cependant, il apparaît que certaines formules d' inscription à une pratique sportive ne sont pas annuelles et peuvent prendre la forme d' un abonnement au mois ou de séances prépayées par exemple.

Interrogé sur les modalités de participation à ces formules, le CAS nous a informé que faute d' un transfert de moyens financiers de la Ville suffisants, il ne lui était pas possible de participer aux différentes autres formules d' abonnement.

Nos Organisations Syndicales vous demandent donc de bien vouloir attribuer au CAS les moyens financiers nécessaires afin que la décision de la Ville de soutenir la pratique sportive de ses agents ne soit pas considérée par ces derniers comme un nouveau trompe l' œil qui sème un doute sur la

Vous en remerciant par avance de l'attention que vous porterez à cette demande, nous vous prions, Madame la Directrice Générale Adjointe, d'accepter l'expression de nos salutations distinguées.

SECTION CFTC VILLE DE MARSEILLE	SECTION SNT CFE CGC VILLE DE MARSEILLE	
Le Président	Le Président	
Ludovic BEDROSSIAN	Daniel VENEZIA	
Le Secrétaire Général	La Vice-Présidente	Le Secrétaire Général
Philippe MARCELELLI	Patricia LONGHI	Michel RICCIO

copie pour information :
- *Monsieur CANICAVE (Président du CST)*
- *Madame FRIGA (Présidente du CAS)*
- *Monsieur CORDIER (DRH)*

LA PURGE N'EST VISIBLEMENT PAS TERMINÉE !

De plus en plus de candidatures internes sont rejetées au stade même du dépôt de celles-ci, sans aucune chance pour les demandeurs de passer un entretien alors que toutes les cases sont à priori cochées pour pouvoir y prétendre.

Notre administration ne prendrait-elle même plus la peine de cacher sa préférence pour les candidatures externes ?

Rappelons que l'article L311-1 du Code général de la FP précise que les emplois permanents des collectivités sont occupés par des fonctionnaires et que le recours aux contractuels est possible en l'absence de fonctionnaire disponible ou volontaire.

Force est de constater que cette règle est trop souvent ignorée... Il serait peut-être utile de s'en souvenir !

Visiblement, la purge peut prendre différentes formes : éviction générale, mise à la retraite anticipée pour inaptitude définitive, mise au placard, et désormais refus d'accès aux mobilités internes ...

L'exécution des pseudo "enfants de Gaudin" perdure ...

C'est désespérant ...

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

QUAND L'ADMINISTRATION NE RÉPOND PAS , LE SEUL MOYEN EST DE PASSER PAR LA PRESSE

Nous avons demandé cette enquête à plusieurs reprises.
Nous n'avons eu aucune réponse, ne serait-ce que pour accuser réception de notre demande.
Le mépris continue.
Nous en sommes réduits à poser la question autrement !

Ensemble CFE-CGC CFTC pointe "les pratiques managériales de la police municipale"

La police municipale va-t-elle faire l'objet d'une enquête en interne ? Ensemble CFE-CGC CFTC le souhaite. Ces syndicats viennent de faire un signalement à propos des "*pratiques managériales exercées au sein de la police municipale*" de Marseille. En cause selon eux : "*La gestion non conforme des astreintes et heures supplémentaires avec un volume d'attributions qui semble anormalement élevé.*" Contactée par *La Provence*, la Ville indique "*travailler à objectiver ces accusations afin de déterminer s'il est nécessaire de déclencher une enquête administrative.*"

N.P.

RÉORGANISATION

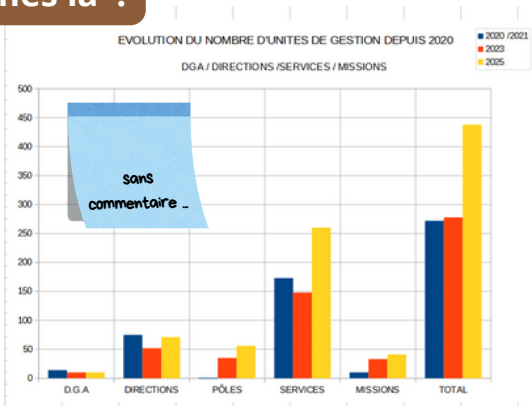
TOUT ÇA POUR ÇA ....

Notre administration était, parait-il mal organisée en 2020, et il y avait beaucoup trop de DGA, directions, services etc...
Il fallait rationaliser tout cela, et revenir à des moyens plus modestes mais plus efficaces ... nous a-t-on dit au début du nouveau mandat.
5 ans après, nous en sommes là :

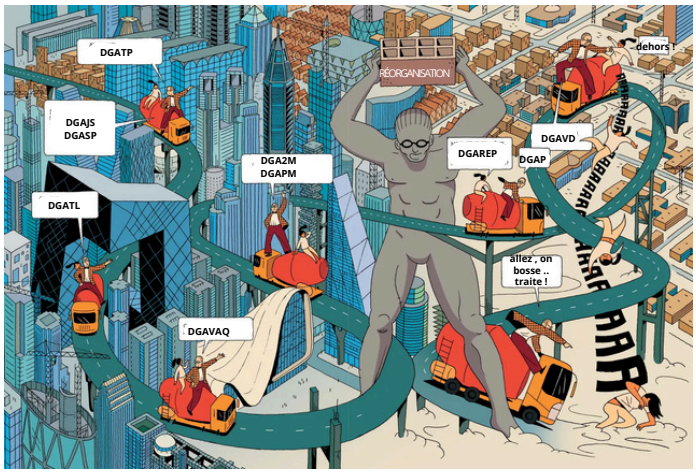
comparaison organisation 2020/2021 avec 2023 et 2025

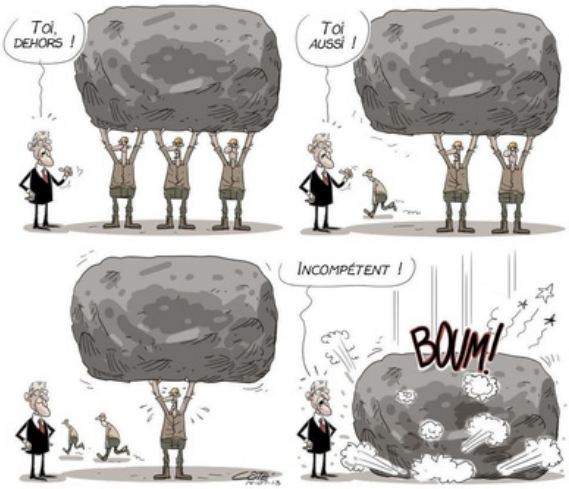
Entités (hors mairies de secteur)	2020 /2021	2023	2025
D.G.A	14	10	10
DIRECTIONS	75	52	71
PÔLES	0	35	56
SERVICES	173	148	260
MISSIONS	10	33	41
TOTAL	272	278	438

ne sont pas comptées les divisions avant/après ...



Et pendant qu'on perd son énergie à tout déconstruire, pour reconstruire en pire, le personnel municipal supporte le poids de ces absurdités ....





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

INFORMATIONS GÉNÉRALES

L' EMPLOYEUR PUBLIC POURRAIT-IL DÉPOSER PLAINTE AU NOM DE L' AGENT , EN LIEU ET PLACE DE L' AGENT VICTIME ?

Des Parlementaires ont déposé une proposition de Loi qui prévoit que l'Administration pourrait déposer plainte au nom de l'agent ; en lieu et place de l'agent victime. Cette mesure répond à une demande forte des agents victimes, réticents ou dans l'impossibilité de porter plainte eux-mêmes.

Les infractions susceptibles de rentrer dans ce dispositif seraient les suivantes : violences, administration de substances nuisibles, appels téléphoniques et/ou messages malveillants réitérés, menaces, menaces de commettre des crimes ou des délits, dégradations de biens appartenant à autrui...

Cependant, si l'employeur public dépose plainte au nom de l'agent, cela ne dispenserait pas l'agent de communiquer au procureur de la République les faits dont il a connaissance relevant d'un crime ou d'un délit.

Enfin, il n'est pas prévu que la plainte au nom de l'agent donne à l'employeur public le statut de victime.

Cette proposition de Loi doit faire l'objet de discussions et , est susceptible d'être modifiée par le jeu de la navette parlementaire.

à suivre donc ...

LE REFUS D' UNE MOBILITÉ INTERNE N'A PAS A ÊTRE MOTIVÉ

Si une candidature n'est pas retenue dans le cadre de la mobilité interne, le refus n'a pas à être motivé par l'administration. Et cela en application de l'article L512-23 du code général de la fonction publique qui considère que l'employeur territorial est libre de procéder au mouvement des fonctionnaires au sein de la collectivité.

Par contre, l'article ne précise pas si l'employeur est obligé de communiquer le refus directement à l'agent concerné, mais il semble le conseiller, afin de tendre à une gestion apaisée des ressources humaines.

à bon entendeur ....

RACHAT DES ANNÉES D'ÉTUDE

Un agent qui voudrait racheter ses années d'étude auprès de la CNRACL doit envoyer un courrier à l'adresse suivante : CNRACL, 6 place des Citernes, 33059 BORDEAUX CEDEX ou téléphoner au 05 56 11 33 35 en indiquant ses nom, prénom et numéro SS. La CNRACL transmettra à l'agent un dossier à compléter, puis dans un 2ème temps un devis. Le service Retraites reste à la disposition de l'agent lorsqu'il a reçu son devis pour l'aider à déterminer s'il finalise son rachat d'études.

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

ABSENCE D'ENTRETIEN PROFESSIONNEL : UNE COMMUNE CONDAMNÉE À INDEMNISER UN FONCTIONNAIRE.

TA de Nîmes n' 2203177 du 27 mars 2025 :

Le tribunal administratif de Nîmes vient de rendre une décision importante concernant le refus de versement du CIA à un fonctionnaire, en raison de l'absence d'entretien professionnel depuis 2015.

Cette omission a été jugée fautive et a privé l'agent de toute chance d'obtenir le Complément Indemnitaire Annuel (CIA), pourtant lié à son engagement et sa manière de servir, conformément à la délibération du conseil municipal.

Principaux enseignements :

- **Obligation de réaliser des entretiens professionnels en vertu de la loi du 26 janvier 1964 et du décret du 16 décembre 2014 : les collectivités territoriales doivent procéder à des appréciations régulières des agents.**
- **Régimes indemnitaires et responsabilité : l'absence de ces évaluations constitue une illégalité fautive, engageant la responsabilité de la collectivité et donnant droit à indemnisation pour le préjudice subi.**
- **Lien de causalité direct : la commune a privé l'agent de toute chance d'obtenir le CIA, démontrant un lien direct entre l'illégalité de la décision et le préjudice.**

Cette décision rappelle l'importance de respecter les obligations administratives liées à la gestion des ressources humaines dans la fonction publique. Un manque de rigueur dans la gestion des entretiens professionnels peut entraîner des conséquences financières pour les collectivités.

L'ALLEMAGNE OFFRE UNE AUGMENTATION DE 5,8 % À SES FONCTIONNAIRES

Le secteur public allemand va bénéficier d'une hausse de salaire notable, la première (de 3 %, et d'au moins 110 euros par mois) ayant eu lieu début avril. Les fonctionnaires allemands bénéficieront d'un second coup de pouce de 2,8 % en mai 2026.

L'arbitrage rendu, après trois rounds inaboutis de négociations concerne 2,5 millions d'employés de la fonction publique outre-Rhin, dans des secteurs aussi divers que les déchets, les services sociaux, les transports publics et la santé.

Source : Les Echos - Publié le 9 avr. 2025

HAUSSE SPECTACULAIRE DU NOMBRE DE DÉPARTS POUR INVALIDITÉ PAR RAPPORT À L'ANNÉE PRÉCÉDENTE.

Ce phénomène inquiète car on y voit un symptôme alarmant des conditions de travail dégradées au sein des administrations publiques.

Cette augmentation s'inscrit dans un contexte de tensions croissantes autour des réformes du secteur public, où les agents font face à des pressions accrues et à des ressources souvent insuffisantes. Les experts pointent du doigt une gestion du personnel qui peine à s'adapter aux nouveaux défis, exacerbant ainsi les problèmes de santé au travail.

Notons que les agents peuvent être mis à la retraite pour invalidité soit sur demande personnelle, soit d'office après des congés de maladie. Dans le cas où l'invalidité est imputable au service, cela peut également se faire après un placement en CITIS (Congé pour invalidité temporaire imputable au service) pendant au moins un an.

📊 Élément	Valeur
Augmentation des départs 2010-2019	50%
Départs annuels depuis 2020	7 000
Femmes catégorie C hospitalière bénéficiant de départ anticipé	80%
Femmes catégorie C territoriale bénéficiant de départ anticipé	40%

Dans notre administration, force est de constater que cette pratique est en hausse également et qu'elle relève beaucoup plus d'un départ contraint que choisi...

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

INDEMNISATION DES ARRÊTS MALADIE À 90% : LES PRIMES SONT HÉLAS AUSSI CONCERNÉES …

Sollicitée par l'Association des Maires de France (AMF), la Direction générale des collectivités (DGCL) a précisé que les primes sont aussi impactées par le passage à 90% de l'indemnisation des congés maladie.

Nous attendons toujours la réponse du maire sur la possibilité de compensation de cette perte de pouvoir d'achat *(cf. notre courrier du 7 mars 2025 en ce sens)*

Ne pas nous répondre, c'est ne pas répondre aux agents municipaux pour qui nous intervenons …c'est regrettable …

AMOUR AU TRAVAIL

Deux agents d'une même collectivité ont-ils le droit d'être en couple ?
Qu'en est-il s'il existe un lien hiérarchique ? Et quid des relations sur le lieu de travail ?

Selon une enquête déjà ancienne menée en 2011 par la DGAFP *(Direction générale de l'administration et de la fonction publique)*, **13 % des agents dans la FPT étaient en couple "officiel"avec un autre agent territorial.**
Ce qui est évidemment autorisé, même si les deux agents travaillent au sein de la même collectivité territoriale. Cela serait même illégal de l'interdire !
Une telle situation ne pose pas de problème tant qu'elle n'engendre pas de conflit d'intérêts. Ce qui est le cas lorsqu'il existe un lien hiérarchique entre les deux personnes du couple. Un agent ne peut pas encadrer ou prendre de décision concernant une personne avec laquelle il est en couple, parce que cette décision sera forcément mise en doute, avec une suspicion de favoritisme. Dans la sphère publique, toute décision doit être uniquement fondée sur l'intérêt général.
Dans une telle situation , il faut alors pratiquer "le déport". Si un manager entame une relation avec un agent qu'il encadre, il doit le signaler et se déporter sur l'ensemble des décisions qui vont concerner cet agent.
La même problématique se pose au moment du recrutement. Le directeur général des services (DGS), le directeur des ressources humaines (DRH) ou toute personne chargée du recrutement doit se déporter si son conjoint postule pour un poste au sein de la collectivité territoriale dans laquelle il travaille. Il doit le faire de manière formelle, cela protège tout le monde.

Ces règles sont pleines de bon sens, c'est indéniable ! Mais que fait-on des "romances officieusement officielles" que tout le monde connaît (sauf, officiellement, l'Administration) ? Ces petits secrets de Polichinelle qui transforment certains services en véritables feuilletons à rebondissements… jusqu'à en perturber le bon fonctionnement !
Alors, quand l'Administration est au courant – et soyons honnêtes, elle l'est souvent – ne devrait-elle pas poliment rappeler à ces tourtereaux que l'amour, c'est beau, mais que le travail, c'est bien aussi ? Histoire de remettre un peu d'ordre et d'éviter que ça tourne au vaudeville ou pire au népotisme ?

Parce qu'au final, ceux qui jouent franc-jeu et se mettent d'eux-mêmes en retrait risquent bien d'être les dindons de la farce pendant que d'autres continuent leur petit manège en toute impunité…
Et ça, ce n'est pas très romantique !
C'est même plutôt sordide !

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

REMBOURSEMENT DES FRAIS DE MISSION / CE QUI A CHANGÉ DEPUIS LE 1ER MARS 2025

Frais de repas

Les frais de repas peuvent être pris en charge de manière forfaitaire ou en fonction des frais réellement payés par l'agent.

Ces conditions de prise en charge sont fixées par délibération dans chaque collectivité.

En cas de remboursement forfaitaire, le montant du forfait est défini par délibération dans la limite de **20 €** par repas. Si l'intérêt du service l'exige et pour tenir compte de situations particulières, la collectivité peut aussi prévoir, pour une durée limitée, un remboursement forfaitaire plus élevé. Toutefois, cela ne doit pas conduire à rembourser à un agent plus que ce qu'il a réellement dépensé.

En cas de prise en charge des frais de repas réellement engagés par l'agent, le remboursement reste toutefois plafonné à **20 €**.

Des avances sur le paiement des frais peuvent être accordées aux agents qui en font la demande.

Frais de transport

Votre administration qui autorise votre déplacement choisit le moyen de transport au tarif le moins onéreux et, lorsque l'intérêt du service l'exige, le plus adapté à la nature du déplacement.

Si vous utilisez votre voiture personnelle, avec l'autorisation de votre chef de service, vous êtes indemnisé de vos frais de déplacement selon l'une des 2 conditions suivantes :

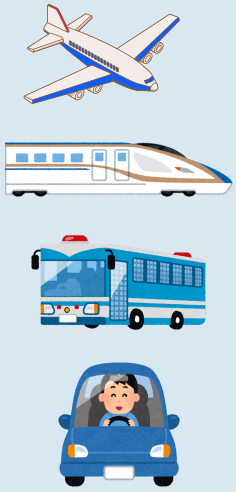
- Soit sur la base du tarif de transport en commun le moins onéreux
- Soit sur la base d'indemnités kilométriques dont le montant varie selon le type du véhicule, sa puissance et la distance parcourue

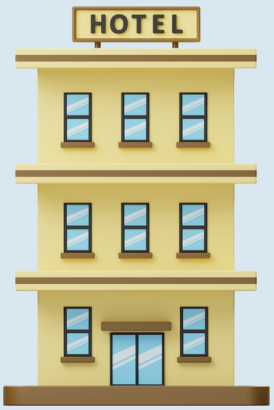
Tableau - Montant des indemnités kilométriques pour une automobile

Type de véhicule	Jusqu'à 2 000 km	De 2 001 à 10 000 km	Plus de 10 000 km
5 CV et moins	0,32 €	0,40 €	0,23 €
6 CV et 7 CV	0,41 €	0,51 €	0,30 €
8 CV et plus	0,45 €	0,55 €	0,32 €

Vous êtes également remboursés,sur présentation des justificatifs de paiement, de vos frais de stationnement et de péage.

En revanche, les frais d'assurance ou de réparation en cas d'accident ne sont pas pris en charge.





Frais d'hébergement

Les frais d'hébergement peuvent être pris en charge de manière forfaitaire.

Le montant du forfait est défini par délibération dans la limite des montants suivants :

Île-de-France	À Paris	**140 €**
	Autre commune du Grand Paris	**120 €**
	Autre ville	**90 €**
Autre région	*Ville de + de 200 000 habitants*	**120 €**
	Autre commune	**90 €**

Pour un travailleur handicapé et en situation de mobilité réduite, le taux du remboursement forfaitaire maximum des frais d'hébergement est de **150 €** par jour, quel que soit le lieu de formation.

Si l'intérêt du service l'exige et pour tenir compte de situations particulières, la collectivité peut aussi prévoir, pour une durée limitée, un remboursement forfaitaire plus élevé. Toutefois, cela ne doit pas conduire à rembourser à un agent plus que ce qu'il a réellement dépensé.

Des avances sur le paiement des frais peuvent être accordées aux agents qui en font la demande.

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

DERNIÈRE ANNÉE D' EXPÉRIMENTATION DU DISPOSITIF DE RUPTURE CONVENTIONNELLE

Depuis 2020, la Loi de Transformation de la Fonction Publique permet aux agents de la Fonction Publique d'avoir recours au dispositif de rupture conventionnelle.
Ce dispositif, en phase d' expérimentation jusqu'au 31 décembre 2025, offre la possibilité aux fonctionnaires de rompre leur contrat de travail à l' amiable en bénéficiant d'une indemnité de départ.
Si le dispositif est séduisant sur le papier, il peine encore à trouver son public. Selon le rapport annuel sur l'état de la Fonction Publique , publié à la mi-novembre 2024 par le ministère de la Fonction Publique, seulement 1 984 ruptures conventionnelles ont été signées en 2023.
Trois ruptures sur quatre concernent les agents de l'Éducation nationale. Autre tendance notable : les bénéficiaires sont de plus en plus jeunes. En 2023, ils avaient en moyenne 47,4 ans contre 50,4 ans en 2020. Les femmes représentaient 7 ruptures conventionnelles sur 10 en 2023.
Il est à noter que la Cour des Comptes dans un courrier adressé au ministère de la fonction publique en décembre 2023, précise que "sur la période 2020-2022, 5 300 agents de l'État ont obtenu une rupture conventionnelle et perçu une indemnité moyenne de 20 300 €"....
La Cour pointe également du doigt une "traçabilité imparfaite" des décisions et du calcul des indemnités. Les magistrats évoquent, par exemple, des cas de ruptures conventionnelles accordées avec des indemnités de départ significatives, "mal fondées" et "de l' ordre de 190 000 euros" !!!
La Ville de Marseille a, pour sa part , une vision très restrictive du dispositif.
Seulement 8 contrats de rupture conventionnelles ont été signés en 2023.

IDENTIFIER ET AIDER UN COLLABORATEUR EN SOUFFRANCE

Le manageur de proximité a un rôle prépondérant à tenir dans la détection et l'aide aux collaborateurs en souffrance.

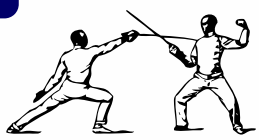
Les conseils pour détecter les signes de mal être :
* changements d'humeur inhabituels et disproportionnés
* isolement social
* pensées négatives persistantes exprimées oralement
* fatigue importante non liée à un état physique
* augmentation de la consommation de psychotrope (alcool, tabac, drogues)

Les conseils d'actions concrètes pouvant être mises en place :
* écoute active permettant la mise en place d'un climat de confiance et d'un véritable dialogue (sans jugement) entre les agents et la hiérarchie
* créer des temps d'échanges informels notamment autour d'un café ou lors de la pause repas, afin de "sonder" l'état mental de chacun
* s'assurer de la mise en place de bonnes conditions de travail sur le plan matériel, environnemental, organisationnel et individuel
* garantir la flexibilité entre vie personnelle et vie professionnelle notamment en évitant d'empiéter sur les week-ends ou les vacances des collaborateurs.

Ne pas hésiter à solliciter nos Organisations Syndicales pour les cas qui ne pourraient pas être résolus par les conseils ci-dessus.

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

CONCURRENCE ENTRE LES STATUTS DE CONTRACTUEL ET DE FONCTIONNAIRE DANS LA FONCTION PUBLIQUE: QUI SONT LES PERDANTS ?



Dérogatoire, le recours aux contractuels s'est pourtant installé massivement dans la Fonction Publique, tous versants confondus, passant au global de 17 % des effectifs en 2011 à 22 % en 2022, selon la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique. L'augmentation se fait sentir en proportion, mais aussi en volume, puisque les effectifs de contractuels ont bondi de 36,6% au moment où le nombre de fonctionnaires s'est tassé de 0,6 % sur la même période, de 2011 à 2022.

La loi de transformation de la fonction publique adoptée en 2019 a facilité ce recours.

Les contractuels peuvent désormais occuper des postes de direction et se rapporter à toutes les catégories A, B et C ; comme dans le privé, il est aussi possible de créer des contrats de projets ; les contractuels peuvent également, à certaines conditions, toucher des indemnités chômages ou voir leur CDI être porté d' une fonction publique à une autre, permettant de conserver les droits acquis comme l' ancienneté.

Cette simplification a permis d'inscrire la contractualisation dans la structure de la vie publique et tente de pallier le manque d' attractivité de la Fonction Publique. Le nombre de candidats par poste aux concours de la Fonction publique d'Etat est ainsi passé de 12,4 entre 2000 et 2010 à 4,9 en 2022.

Par ailleurs les managers publics apprécient cette souplesse qui permet de recruter plus rapidement que par un concours, notamment les profils spécialisés, et d'être maîtres de leur rémunération.

La contractualisation représente aussi pour certains un pied à l'étrier avant une titularisation grâce aux concours internes. Mais cela est de moins en moins vrai : dans la Fonction Publique Territoriale, 28 % des agents embauchés en 2016 sont devenus fonctionnaires cinq ans plus tard, en baisse de six points par rapport à 2011, selon la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique.

Pour un spécialiste de la question, « on a un problème de fidélisation des contractuels qui n'hésitent pas à aller dans le privé si la rémunération ne suit pas car, dans un marché en tension, l'argument de la sécurité de l'emploi ne prend pas même si en moyenne, les contrats sont plus longs dans la Fonction Publique ».

Néanmoins, un rapport de France Stratégie montre que la contractualisation ne parvient pas totalement à combler le déficit d'attractivité de la Fonction Publique. A trop vouloir concurrencer les offres du privé, les postes de contractuels peuvent aussi, parfois, devenir « trop » attractifs par rapport à ceux de fonctionnaires !!!

Côté RH, le recours massif aux contractuels prend en effet le risque de créer un système à deux vitesses : « Sauf pour la beauté de travailler pour l'intérêt général, je n'ai aucun avantage à être titularisé par rapport à un contractuel qui est bien mieux rémunéré que moi » entend-t-on désormais souvent !!!

Avec les risques de crispation dans les services, la contractualisation a créé en outre un double cadre de ressources humaines, et la complexité que cela engendre.

Il résulte de cet usage « une concurrence entre statuts et des besoins de formation accrus, tant pour accompagner les contractuels que pour apporter aux services administratifs la technicité nécessaire à l'embauche et à la gestion de ces recrues », remarque la Cour des Comptes dans un rapport d'octobre 2024 .

Mais si, dans les métiers en tension, les contractuels sont en position de force, cela masque une précarité qui n'est plus l' exclusivité du secteur privé.

La Ville de Marseille a accentué , depuis quelques années, son recours aux agents contractuels (un tiers des effectifs) pour à la fois répondre au manque d'attractivité de la collectivité mais aussi pour s'assurer d' une main d'œuvre plus craintive face à la revendication et donc plus docile.

Titulaires et contractuels apparaissent les perdants de cette concurrence mal gérée.

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

NOS PARTENAIRES À DISPOSITION DES AGENTS MUNICIPAUX

Ensemble CFTC CFE CGC
CMCI entrée C 5ème étage
2 rue Henri BARBUSSE 13001
Marseille ensemblecgccftc@gmail.com
04 65 85 97 45

MUTUELLES

AMELLIS mutuelles
contact :
infosantelabellisation@gmail.com
06 49 55 15 87

MNFCT par Macif
contact :
elodie.riviere@mnfct.fr
06 79 12 94 82

mgas
contact :
cyrille.vila@mgas.fr
06 31 25 87 97

Mutuelle des Services Publics
contact :
marseille@mutuelle-msp.fr
09 69 32 21 39

AIO santé
contact :
contact@aiosante.fr
02 51 25 20 23

INTÉRIALE
contact :
magali.gioanni@interiale.fr
07 86 36 47 10

Votre Courtier Conseil en Assurances
Amélie Grandpain
Avehg Assurances
Partenaire de votre Syndicat
contact :
contact@avegh-assurances.com
06 49 55 15 87

ASSURANCES

GMF
Assurance habitation /auto /santé
contact :
elaurent@gmf.fr
0607055637

Avocat

AMINE TAIEBI
Avocat au Barreau
contact: 07 63 26 22 53
consultations au cabinet et possibilité de rdv le dernier mercredi du mois au local syndical

Sophrologue

Chambre Syndicale de la Sophrologie

CAROLINE MARINI
SOPHROLOGUE CERTIFIÉE
contact: 06 81 16 99 34
consultations au cabinet,
à domicile ou téléconsultations

Psychopraticienne

Neurofeedback

CENTRE DE VACANCES

Vacances Léo Lagrange
contact :
contact@vacancesleolagrange.com
04 82 29 02 79

VOYAGISTE
EXCURSIONS COURTS SÉJOURS

contact :
transmedtour.fr 06 23 25 60 44