

ENSEMBLE

Ville de Marseille



SOMMAIRE

ACTUALITÉS INTERNES

2-6

ENTRETIEN PRO.
PROMOTIONS
RIFSEEP

2-3

DES RÉPONSES À NOS
QUESTIONS

4-6

BRÈVES

7-8

HUMEURS OU HUMOUR

9-11

UTILE À SAVOIR

12-15

NOS PARTENAIRES

16



LUDOVIC
BEDROSSIAN

PASCALE
LONGHI

DANIEL
VENEZIA



PHILIPPE
ANGELELLI

MICHEL
RICCIO



WILLIAM
LONCAN

Chères et chers collègues,

L'été ne s'est pas annoncé : il s'est abattu sur nous. La canicule de ces derniers jours a rappelé brutalement que le dérèglement climatique n'est plus une menace lointaine mais une réalité bien installée dans notre quotidien professionnel. Pour beaucoup d'entre vous, cette chaleur accablante a rendu les conditions de travail particulièrement éprouvantes, soulignant parfois cruellement le manque d'équipements adaptés, de consignes claires en terme d'aménagement du temps de travail ou de lieux de repli au frais.

Ces épisodes extrêmes, qui deviennent la norme, doivent nous pousser collectivement — agents, encadrants, administration — à anticiper, à organiser, à protéger. Il ne peut plus être question d'improviser ou de subir. La santé, la sécurité, le bien-être au travail ne peuvent pas attendre septembre.

Et pourtant, dans ce contexte pesant, la vie continue, avec son lot d'échéances incontournables. Cette fin d'année scolaire est marquée, comme toujours, par les entretiens professionnels et les évaluations annuelles. Un moment clé pour faire le point sur le chemin parcouru, les objectifs atteints ou non, les besoins exprimés. Mais cette année, l'exercice se complexifie. Il faut désormais intégrer dans l'entretien les propositions relatives au RIFSEEP — IFSE, CIA — ainsi que les avis sur les lignes directrices de gestion (LDG), qui régissent promotions et avancements. À cela s'ajoute un calendrier contraint et peu lisible pour les LDG, qui génère une pression supplémentaire sur les équipes et sur les encadrants, parfois mis en difficulté pour formuler des avis dans les délais impartis.

Nous avons d'ailleurs signalé à l'administration les nombreuses zones grises et difficultés pratiques que soulève cette évolution (*voir notre article en page ...*). Car si l'entretien doit rester un temps d'échange, de reconnaissance et de projection, il ne doit pas se transformer en procédure lourde, obscure, bâclée ou injuste.

Alors bon courage à vous tous qui êtes en pleine période d'entretien. Et surtout, malgré la chaleur, malgré la charge, n'oubliez pas de lever les yeux vers l'horizon : les vacances sont là, et elles sont bien méritées !

Bonnes vacances et bel été à vous toutes et tous !

Ensemble CFTC CFE CGC

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

ACTUALITÉS INTERNES



ENTRETIEN PRO, AVANCEMENTS, PROMOTIONS, RIFSEEP

La campagne d'évaluation professionnelle bat son plein en cette période estivale. Lancée début mai, elle s'avère plus complexe cette année avec l'intégration des propositions de RIFSEEP et de LDG. Nous avons saisi l'administration pour soulever les différents écueils liés notamment au calendrier contraint.

Voici le message que nous avons tenté de faire passer pour vous :

Chaque année, la campagne d'avancements et de promotions mobilise fortement les équipes RH, la hiérarchie et les organisations syndicales. Mais à l'heure où les procédures se complexifient, un besoin urgent de simplification et de transparence s'impose.

! Le dispositif est trop lourd, et les échanges sont peu efficaces

Cette campagne annuelle repose sur un travail de fond de toute la chaîne hiérarchique, des DGA à la DRH, sans oublier les organisations syndicales, très sollicitées. Malgré cet investissement, le dialogue ne semble pas à la hauteur des enjeux.

Notre constat est clair : les circuits sont trop complexes et peu lisibles pour les agents comme pour les représentants. Il devient nécessaire de simplifier, clarifier et harmoniser les pratiques.

♥ Promouvabilité : nous demandons de donner un vrai accès à l'information

En 2023, la DRH a tenté d'informer directement chaque agent de sa « promouvabilité théorique ». Une démarche saluée... mais qui s'est révélée confuse dans la pratique.

Nous avons donc proposé une mesure plus simple :

● Informers les agents de leur promouvabilité de façon simple et fiable, y compris en cours de campagne s'il y a des mises à jours.

Ainsi, chacun pourrait accéder à l'information sans passer par sa hiérarchie, les OS ou la DRH, évitant un engorgement inutile des demandes.

🕒 Simplifier les relations avec les DGA pour plus de clarté et moins de disparités :

Les rencontres entre organisations syndicales et DGA manquent d'un cadre commun. Certains acceptent de détailler les classements, d'autres non. *Ce flou nuit à l'équité du traitement.*

Notre proposition :

- *Envoi en amont d'une liste des agents soutenus par les OS,*
- *Réponse de chaque DGA sous 15 jours, indiquant si les agents sont classés ou non, et pour les non-classés, la raison principale du refus.*

📅 Un calendrier mal adapté à la réalité du terrain

Le cœur de la campagne tombe **en pleine période estivale**, au moment où de nombreux agents, encadrants et représentants sont en congés.

Nous avons donc demandé de repousser la date limite d'envoi des listes LDG finalisées par les DGA à la DRH jusqu'à fin octobre. Cela permettant un traitement plus serein et plus juste pour tous.

🤝 Pour une harmonisation entre organisations syndicales

Nous avons émis le souhait également que des règles communes soient établies entre toutes les OS et appliquées sans ambiguïté, pour garantir une égalité de traitement des agents, quelle que soit leur organisation de référence..

**NOUS AVONS TRANSMIS CES PROPOSITIONS AU DGS DE LA VILLE DE MARSEILLE,
AU DÉBUT MAI 2025**



*La réponse a tardé à venir, et il a fallu relancer ...
L'administration affiche une volonté d'organisation. Mais derrière les outils et les guides, les vraies difficultés restent largement ignorées.*

CE QUE L'ADMINISTRATION MET EN AVANT :

Dans sa réponse à nos propositions, la Ville de Marseille met en avant plusieurs actions menées pour structurer la campagne d'évaluation et d'avancement :

- Refonte du guide de l'entretien professionnel,
- Élaboration d'un répertoire des métiers pour mieux valoriser les parcours,
- Webinaires à destination des managers,
- Campagne de communication RH pour accompagner les entretiens.

Elle insiste également sur le rôle central de l'entretien professionnel dans le lien entre agent et encadrant, le qualifiant de "pivot du dialogue RH".

Par ailleurs, elle se félicite d'avoir anticipé la campagne du 5 mai au 31 août, considérant cette plage plus large comme un progrès par rapport aux années précédentes.

LA RÉALITÉ EST BIEN DIFFÉRENTE SUR LE TERRAIN

☞ Le cadre est plutôt rigide et déconnecté du terrain :

La période officiellement « étendue » recouvre en réalité les mois où les congés d'été désorganisent fortement les services. Pour les managers, il devient très difficile d'organiser des entretiens de qualité, et pour les agents, de se projeter dans un dialogue sincère.

Cette difficulté managériale est totalement absente de la réponse de l'administration.

☞ Une évaluation à mi-année : quel sens ?

Organiser les entretiens en juin ou juillet ou août conduit à fixer des objectifs à six mois de la fin de l'année relève d'un exercice artificiel, qui vide l'entretien de son sens prospectif.

☞ Refus de publier les promouvables : une aberration !

L'administration refuse toujours de rendre publique la liste des agents promouvables, sous prétexte qu'il s'agirait d'une donnée "confidentielle". Pourtant, il s'agit d'une information clé pour les agents, qui impacte directement leur avenir professionnel.

Cette opacité alimente confusion, inégalités d'accès à l'information, et incompréhensions — voire frustrations... Et que dire du refus de faire figurer la proposition du responsable d'avancement de grade ou le soutien d'une promotion sur la fiche d'évaluation professionnelle, si ce n'est que l'opacité règne encore...?

☞ Dialogue social : une option, pas un pilier

Les échanges entre les DGA et les syndicats restent à l'initiative de ces derniers, sans obligation ni cadre formalisé, nous dit-on. L'administration rappelle que l'objectif est simplement d'identifier des « cas particuliers » méconnus de l'encadrement.

En d'autres termes : le dialogue social est toléré, mais pas pleinement intégré dans le processus. Une logique descendante et technocratique persiste.

🔄 ET MAINTENANT ?

Une réunion de bilan est annoncée à l'issue de la campagne. L'administration se dit prête à faire évoluer les Lignes Directrices de Gestion à cette occasion. C'est une ouverture, mais il faudra que cette fois les réalités de terrain, la parole des agents, et les propositions syndicales soient réellement entendues. Or, quand on fait le bilan des réunions de ce type dans d'autres domaines, il est assez difficile de considérer que les évolutions tiendront compte des contingences énoncées ...

📣 NOUS POURSUIVRONS NOTRE MOBILISATION POUR UNE GESTION PLUS JUSTE, PLUS CLAIRE ET PLUS HUMAINE.

NOTRE PRIORITÉ RESTE QUE CHAQUE AGENT AIT LES MOYENS DE COMPRENDRE, D'ÊTRE ACCOMPAGNÉ, ET D'ÉVOLUER DANS DES CONDITIONS ÉQUITABLES.



... LE MAL-ÊTRE PROFOND DES AGENTS COMPTABLES DE LA VILLE DE MARSEILLE ...



Dans l'ombre des grandes décisions politiques, les agents comptables de la Ville de Marseille assurent, chaque jour, la continuité financière de la collectivité. À des niveaux de responsabilité variés, ils gèrent des opérations complexes qui engagent non seulement l'administration mais conditionnent aussi, très concrètement, la survie de nombreuses entreprises – fournisseurs de la Ville – dont l'activité dépend directement du respect des délais de paiement.

Et pourtant, ces agents sont de moins en moins nombreux. Le métier est exigeant, technique, soumis à des pressions constantes et en perpétuelle évolution.

Il reste pourtant dramatiquement sous-estimé.

Nos organisations syndicales ne cessent d'alerter l'administration depuis des mois (en réalité depuis le début du mandat en 2020) et scandent qu'il est urgent de reconnaître à sa juste valeur les différents métiers qui se cachent derrière cette appellation unique.

Dans le cadre du RIFSEEP, nous avons demandé qu'il soit ciblé en catégorie B pour bon nombre d'entre eux, au regard des responsabilités assumées, et que des mesures concrètes soient prises pour rendre cette profession à nouveau attractive.

La DRH indique avoir procédé à une revalorisation de l'IFSE début 2025 en relevant notamment les socles de Chargé(e) de gestion financière budgétaire ou comptable et de Gestionnaire administratif(ve). Mais dans les faits, l'étude approfondie des différentes missions, démontrant qu'il n'y a pas un modèle de comptable mais des modèles différents nécessitant une indemnisation adaptée n'a pas été totalement menée. La majorité des agents concernés n'ont rien perçu – ou si peu – qu'il serait indécent de parler d'avancée.

Ce sentiment d'incompréhension s'ajoute à un contexte de travail de plus en plus dégradé.

Car 2025, c'est aussi l'année du basculement vers le nouveau système d'information financier. Ce changement, censé améliorer les process, se traduit au quotidien par une accumulation de dysfonctionnements : bugs à répétition, défaut de formation, manque cruel d'accompagnement. Les agents comptables, quel que soit leur mission, se retrouvent seuls face à un outil encore instable, dans une pression opérationnelle qui ne faiblit pas.

Et pendant ce temps, les entreprises attendent leur dû. Les retards de paiement s'accumulent, les tensions montent.

Et qui est en première ligne ? Les comptables. Ce sont eux qui encaissent l'agacement, voire l'agressivité, des fournisseurs. Eux qui, épuisés, désabusés, voient leur engagement ignoré, leur compétence méconnue, et leur rôle trop peu considéré.

Bonjour,

Le terme de comptable recouvre en fait beaucoup de situations différentes et nous ne disposons pas pour l'instant d'emploi type spécifique consacré à ces métiers notamment p catégories B et C. Ce travail d'identification est en cours.

Néanmoins, nous avons déjà avancé sur les emplois suivants sur la chaîne achat :

	NB Agents	NB Agents avec un Gain antérieur	Socle	Nouveau Socle	Augmentation moyenne
Chargé-e de gestion financière budgétaire ou comptable	25	10	7 200 €	8 000 €	800 €
Juriste	48	29	8 300 €	10 200 €	1 600 €
Chargé-e de gestion des marchés publics	33	22	7 200 €	8 400 €	1 127 €
Acheteur-euse public-que	9	6	7 200 €	9 700 €	2 000 €
Instructeur-trice de gestion	286	87	3 700 €	4 300 €	460 €
Gestionnaire administratif-ve	887	171	2 700 €	3 000 €	300 €

Certes, les socles ont été relevés, mais beaucoup ne peuvent pas en profiter car l'augmentation a été absorbée par la garantie indemnitaire qui leur a été accordée en 2024 ...

Cordialement,

**La reconnaissance doit passer par une révision des emplois cibles.
Sans agents comptables, pas de continuité du service public, pas de fluidité budgétaire,
pas de respect des engagements de la Ville !**

**Nous demandons donc à l'administration de se pencher sur ces métiers de la
"comptabilité" et de les valoriser à leurs justes niveaux en retravaillant sur chacun
d'entre eux !**

ENFIN QUELQUES RÉPONSES À NOS QUESTIONS !

Depuis 5 ans, nous écrivons régulièrement à l'Administration pour signaler des difficultés, demander des solutions, proposer des évolutions et revendiquer pour vous. Nous n'avions quasiment aucune réponse détaillée sur ces différents sujets, en dehors de réponses institutionnelles en CST, qui ne pouvaient pas nous donner satisfaction et qui étaient souvent incomplètes ...

Le miracle a eu lieu ! La DRH a décidé de nous recevoir et de répondre à note vingtaine de courriers envoyés depuis le début de l'année 2025 ...

Voici donc les éléments que nous avons notés .

<u>NOS DEMANDES</u>	<u>LES RÉPONSES DE LA DRH</u> <u>NOS COMMENTAIRES EN ROUGE</u>
 1/ <u>Intégrer le critère de l'ancienneté</u> pour mesurer l'expertise nécessaire au RIFSEEP (courrier de janvier 2025)	L'ancienneté est en principe intégrée avec les avancements d'échelon. Un bilan de la nouvelle politique de RIFSEEP sera fait pour envisager des ajustements. Ce critère pourrait être rediscuter à cette occasion
 2/ <u>Modifier la posture des enquêteurs</u> lors des enquêtes administratives qui ont tendance à se positionner un peu trop en accusateurs avant même de disposer de tous les éléments. (courrier de janvier 2025)	Des consignes ont été données en ce sens. Il est demandé aux enquêteurs de s'en tenir aux faits à partir d'éléments objectifs, d'éviter les postures accusatoires et de s'en tenir aux objectifs suivants : mettre les formes, rechercher les faits, respecter les délais. Nous insistons sur la nécessité de se parler en amont de toute procédure pour éviter des injustices ...
 3/ <u>Demande d'une majoration pour les ASVP</u> référénts en charge du suivi des matériels, véhicules etc.. (courrier de janvier 2025)	Ce type de référents n'étant pas prévu dans la DCM sur le RIFSEEP, pas de majoration possible, mais traitement via un CIA. Nous souhaitons que la hiérarchie soit avertie pour en faire la demande ...
4/ <u>Attribution du bonus attractivité</u> dans les crèches (courrier de janvier 2025) 	Refus , ce n'est pas réglementaire Les agents contractuels qui le demandaient ont quitté la VDM faute de réponse ...
5/ <u>Places réservées dans les crèches</u> pour les agents municipaux (courrier de janvier 2025)	Dans les crèches municipales, ce serait illégal. Dans les crèches privées, la réservation coûterait 10 000€ par berceau : trop cher . Donc refus
 6/ <u>Contractuels civils du BPPM</u> (logisticiens) : pourquoi certains se voient proposer un contrat à un grade inférieur à leur contrat actuel (courrier de janvier 2025)	Il n'existe pas de cadre d'emploi de référence pour ces cas. Chacun est étudié en fonction des missions et des niveaux de compétences. Nécessité de respecter le principe d'égalité de traitement. Chaque agent concerné va recevoir une proposition pour un contrat VDM et pourra choisir entre le maintien de son contrat actuel et celui qui lui sera proposé. Échéance de changement de contrat : fin 2025



7/ Recrutement des contractuels en catégorie B, sur postes ciblés A parce qu'ils ne disposent pas des diplômes pour passer le concours de niveau A. Pourquoi ne pas tenir compte de leur expérience ? (courrier de février 2025)



8/ Conditions déplorable de fonctionnement et d'équipement de la brigade équestre de PM à Pastré (courrier de février 2025)



9/ Pourquoi existe-t-il une différence d'indemnisation des maladies professionnelles entre contractuels et titulaires ? (courrier de mars 2025)



10/ Télétravail/ règles à géométrie variable / inégalité de traitement : pourquoi certains managers obligent à revenir en présentiel un jour télétravaillé quand l'agent concerné demande à prendre des congés isolés durant la semaine? (courrier de mars 2025)



11/ Demande de précision sur le dispositif SARA (courrier d'avril 2025)



12/ Communication des moyennes et médianes des IFSE par métier (courrier d'avril 2025, relancé deux fois, en CST ; suivi d'une saisine de la CADA de notre part)



13/ Décentralisation des déclarations de naissance dans les maternités. Ce dossier devrait passer en CST (saisine en avril 2025)

La DRH compare les situations avec les titulaires et ne veut pas créer de différence, sauf cas très exceptionnels où l'expérience est prise en compte ...

Nous demandons que les informations sur la VAE soient communiquées aux agents titulaires et contractuels et que l'accès à celle-ci leur soit facilité

Tout devrait être rentré dans l'ordre.

NON ; il y a encore de nombreuses difficultés qui persistent. Nous demandons au DRH de se rendre sur place

La réglementation n'est pas la même.

Pour les contractuels, l'indemnisation est liée à la durée de service déjà effectuée.

Une communication de la DRH va être effectuée.

La DRH doit présenter un bilan sur le télétravail et attend un retour des managers à ce sujet pour établir une règle claire.

Présentation lors de la prochaine réunion à la F3SCT du 2 juillet 2025 (cf notre tract d'explication du 3 juillet 2025)

Les moyennes devraient être communiquées, dans un premier temps. Les médianes suivraient. La DRH insiste sur le fait que ces données ne doivent pas servir à réclamer des augmentations d'IFSE qui ne seraient pas justifiées par une évolution de l'expertise ...

Nous estimons que cette donnée est néanmoins utile aux agents pour savoir où ils se situent à expertise comparable ..

La DRH valide ce principe et va reboucler avec la Direction concernée



14/ Campagne LDG : Communication des informations sur la promouvabilité aux agents

Possibilité de disposer de plus de temps en septembre pour l'envoi des propositions d'avancement

la DRH ne veut pas afficher les listes de promouvables sur l'intranet RH mais est d'accord pour étudier la publication de l'information individuelle sur connect-agent. Cette possibilité sera étudiée pour la prochaine campagne

à suivre ...

La DRH attend le retour du DGS sur ce délai supplémentaire, **qui pourrait permettre aux DGA de prendre un peu plus de temps pour établir leurs choix , et aux OS de dialoguer avec l'administration durant une période plus propice**



15/ Mobilité interne : nous avons demandé que les réponses adressées aux candidatures refusées, voire non étudiées soient plus personnalisées et motivées.

la DRH précise que la réponse adressée est une réponse type mais qu'il est possible que les agents s'adressent ensuite à leur contact mobilité pour obtenir des détails sur les motifs de rejet de leur candidature.

Nous renouvelons notre demande de mieux communiquer à ce sujet.



16/ IFSE des comptables, à notre sens, pas ou peu revalorisée. La cible des métiers de la comptabilité n'a pas été modifiée comme nous le réclamons depuis des mois .

La DRH explique sa démarche : les seuils de l'emploi concerné ont été relevés et certains agents ont vu leur IFSE relevée de ce fait.

Nous insistons sur notre demande initiale : travailler sur les métiers de la comptabilité et changer la cible de certains d'entre eux. Étude à venir en ce sens avec la DRH. (cf . page 8)



17/ Clarification des cycles pour les agents à temps partiel thérapeutique.

La DRH a retenu deux cycles possibles qui sont communiqués par la médecine du travail lors de la visite préliminaire au TPT.

Nous insistons pour une communication explicite sur l'intranet RH.



18/RIFSEEP / CIA : Qui saisit la demande de CIA dans AZUR ? Quel est le circuit ?

1ère saisie dans AZUR : le n+1

suivie d'une réunion de pôle avec les chefs de service pour faire remonter les situations complexes

2ème saisie dans AZUR au niveau de la Direction

Communication prévue à la fin du processus de décision par une information individuelle qui sera adressée à l'agent.



19/ Places de stationnement réservées; exemple de l'îlot Allar où il manque des places dans un environnement difficile d'accès en transport en commun, et dans un quartier sensible , avec du personnel amené à se déplacer pour le travail ...

La DRH se réfère au projet de PDA qui sera présenté au CST à la rentrée (plan de déplacement des agents) **qui prévoit que les places de parking seront attribuées en priorité aux agents qui sont d'astreintes, ou qui travaillent en horaires décalés, ou qui sont en situation RQTH.**

Concernant ALLAR, la DRH accepte de se pencher sur la situation déjà saturée.

à suivre donc ...

BRÈVES

TRAVAIL SUR ÉCRAN : PRÉVENTION DES RISQUES

Travailler de façon prolongée devant un écran peut engendrer des troubles pour la santé : troubles musculosquelettiques, fatigue visuelle, stress... L'Institut National de Recherche et de Sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles consacre un guide téléchargeable à cette question :

www.inrs.fr/risques/travail-ecran/prevention-risques.html

UN FONCTIONNAIRE PEUT ÊTRE LICENCIÉ POUR INSUFFISANCE PROFESSIONNELLE

Même en l'absence de faute, un fonctionnaire peut être licencié pour insuffisance professionnelle. L'insuffisance professionnelle est définie par la jurisprudence, comme "un manque de diligence, de rigueur dans l'exécution du travail, l'inaptitude à exercer ses tâches professionnelles, un absentéisme important et des difficultés relationnelles dans les équipes au sein desquelles l'agent est affecté".

A noter que pour apprécier l'insuffisance professionnelle d'un stagiaire, l'autorité administrative peut même prendre en compte des faits antérieurs à la période de stage.

TENUES VESTIMENTAIRES AU TRAVAIL : TOUT N'EST PAS PERMIS !

Même à l'occasion de la Journée mondiale sans pantalon (le "No Pants Day") célébrée le 2 mai, il n'est pas question pour les agents territoriaux d'arriver sans habit au travail.

Même s'il n'existe aucune disposition statutaire qui imposerait un code vestimentaire aux agents publics, ils doivent tout de même respecter certaines limites comme celle liée à " l'obligation de décence vestimentaire " même si cette notion demeure très subjective.

Rappelons qu'en vertu de cette notion, le fait de venir au travail en bermuda pour les hommes n'est pas toujours accepté !!!!

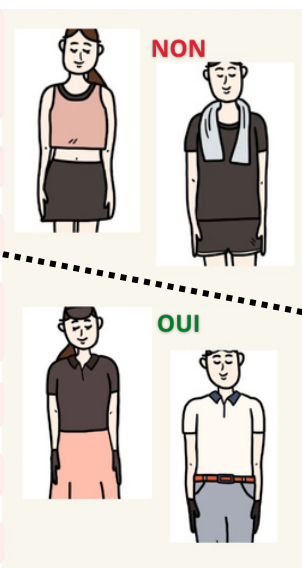
L'autorisation ou l'interdiction relève de l'appréciation de chaque collectivité. Aucune jurisprudence ne tranche la question....

Par contre, l'employeur peut exiger le port de tenues particulières pour certains de ses agents pour des raisons d'hygiène, de prévention ou de sécurité (EPI tels que *charlotte dans les cantines, chaussures de sécurité pour des interventions sur chantier...*)

De même, une collectivité peut vouloir mettre en place un code vestimentaire pour des questions d'image comme un uniforme pour les agents d'accueil.

Concernant les policiers municipaux, la situation est plus simple puisque l'obligation de porter l'uniforme figure dans leur statut.

Enfin, dernière limite à la liberté de choisir ses tenues, l'obligation de neutralité qui interdit de montrer ses convictions religieuses.

LE LAURÉAT D' UN CONCOURS EST-IL CERTAIN D' AVOIR UN POSTE ?

En application du principe de libre administration des collectivités, la réussite à un concours territorial ne vaut pas recrutement : les lauréats sont inscrits par ordre alphabétique sur une liste d'aptitude de valeur nationale. Ils doivent alors postuler sur les emplois territoriaux vacants, autrement dit, se chercher un poste.

L'inscription sur cette liste d'aptitude est valable 2 ans, renouvelable pour un an, 2 fois. Mais, le renouvellement n'est pas automatique : l'intéressé doit en faire la demande.

S'il n'est pas recruté au terme des 4 années, l'intéressé(e) perd, en principe, le bénéfice du concours, sauf si aucun concours n'a été organisé dans ce délai.



LES CONTRACTUELS NE PEUVENT PAS FORCLEMENT PRÉTENDRE AUX INDEMNITÉS VERSÉES A LEURS COLLÈGUES FONCTIONNAIRES

Par une décision du 10 avril 2025, le Conseil d'État a indiqué que des indemnités de sujétions particulières destinées à rétribuer les risques et sujétions liées à l'exercice de certaines fonctions peuvent être réservées aux seuls fonctionnaires sans que les agents contractuels qui exercent pourtant les mêmes missions, puissent en bénéficier.

En effet, pour le Conseil d'État, les risques et sujétions spécifiques des fonctions exercées par les agents contractuels ont vocation à être pris en compte dans le cadre de la rémunération fixée contractuellement, pour chaque agent, par l'Autorité administrative; ce qui n'est pas le cas du traitement indiciaire des fonctionnaires.

Les moments de renouvellement des contrats au cours desquels la rémunération peut être rediscutée, doivent donc être soigneusement préparés par les agents pour que toutes les sujétions et risques puissent être compensés financièrement.



CANICULE & FORTES CHALEURS AU TRAVAIL



Obligations de l'employeur – Décret du 27 mai 2025



1. Évaluer le risque chaleur

- Intégrer le risque de fortes chaleurs dans le DUERP
- Prévoir un plan d'action spécifique



2. Adapter l'organisation du travail

- Modifier les horaires : commencer plus tôt, terminer avant les pics de chaleur
- Réduire ou suspendre les tâches physiques pénibles
- Accorder des pauses régulières dans un endroit frais



3. Aménager les lieux de travail

- Ventilation renforcée, locaux rafraîchis
- Mise en place de brumisateurs, ventilateurs, pare-soleils
- Protection du soleil direct (travail extérieur)



4. Garantir l'hydratation

- Eau potable fraîche à disposition en permanence
- 3 litres minimum/jour en cas d'absence d'eau courante



5. Fournir des équipements adaptés

- Vêtements respirants
- Couvre-chefs, lunettes solaires, casques ventilés



6. Protéger les personnes vulnérables

Précautions pour :

- femmes enceintes,
- salariés âgés ou avec pathologies



7. Informer et former

- Reconnaître les signes de coup de chaleur : vertiges, maux de tête, crampes...
- Former aux gestes à adopter en cas de malaise



8. En cas de manquement

- Contrôles par l'inspection du travail
- Droit de retrait si danger grave ou imminent

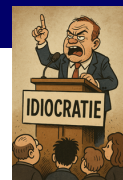


Depuis le 1er juillet 2025, ces mesures sont obligatoires

RESPECTER CES RÈGLES, C'EST PROTÉGER LA SANTÉ DE TOUS !

HUMEUR OU HUMOUR ?

... LA BASCULE DANS " L'IDIOCRATIE "



Nous évoluons aujourd'hui dans une Administration où ce qui compte, ce n'est plus vraiment ce qu'on sait faire, mais la manière dont on le raconte. Il faut savoir se mettre en vitrine, parler la novlangue, acquiescer même quand tout part de travers, et tant pis si ça n'a plus aucun sens.

Le savoir-faire ne suffit plus. L'ancien contrat moral *-on travaille bien, on nous reconnaît-* n'a plus cours. Ce qu'on attend désormais d'un agent, ce n'est plus de savoir, c'est de s'ajuster. Adopter les bons codes, lire les signes, se fondre dans la norme et surtout ne pas poser les questions qui dérangent.

Le mérite ne se mesure plus à la compétence, mais à la conformité. Et tant pis si, dans l'ombre, ceux qui font le travail, ceux qui tiennent l'édifice, restent invisibles. L'ascension est réservée à ceux qui excellent dans l'art de la forme.

L'individualisme s'est installé dans les esprits et casse l'intelligence collective. Dans ce vide, où l'individu prime sur le groupe, le doute, l'intuition, les tâtonnements (*ces éléments essentiels qui forgent la richesse humaine du management et que l'IA ne remplacera jamais*) s'effacent progressivement du paysage.

Autre point d'évolution : pour occuper nos cerveaux, l'Administration ne s'est jamais autant agitée. Elle passe son temps à se réorganiser, à redéfinir les objectifs, à changer les logiciels, les fiches de poste sous le couvert d'une nécessaire "agilité". Mais, à force de bouger pour bouger, on oublie pourquoi on fait les choses. Dans ce tourbillon constant, où chacun est contraint de s'adapter sans cesse, le sens se dissout lentement, sans que presque personne ne le remarque vraiment. Et pour cause, les agents n'ont tout simplement plus le temps de réfléchir.

Cette mécanique implacable dissimule une faille profonde, souvent ignorée : les biais humains. Même avec l'essor du numérique, des individus continuent de juger d'autres individus (évaluation, sélection...) et nos décisions reposent souvent sur une illusion de contrôle. Notre cerveau tisse des raccourcis (*les biais cognitifs*) pour nous aider à prendre des décisions rapides. *Exemples: le biais de confirmation, qui nous pousse à valider ce que nous croyons déjà ; le biais d'ancrage, qui donne un poids démesuré à la première information reçue...*

Et puis, il y a l'effet DUNNING-KRUGER qui veut qu'on peut être amené à surestimer ses compétences, simplement parce qu'on ne voit pas ce qui nous échappe.

En clair, moins on sait, plus on se croit compétent. Dans l'Administration municipale on récompense désormais ceux qui s'imposent par leurs certitudes tandis que ceux qui s'interrogent, restent à l'écart. On préfère la confiance aveugle à la compétence véritable. Les réponses instantanées aux questions complexes l'emportent.

Pour finir, on côtoie aussi le *syndrome du scarabée qui est la tendance à faire confiance à ceux qui nous ressemblent*. On ne choisit pas forcément le meilleur mais celui qu'on reconnaît.

Or, dans un monde mouvant, la complexité appelle la diversité. En l'oubliant, la Ville de Marseille ne mise ni sur la qualité de l'engagement, ni sur la force de l'intelligence partagée. Elle compte sur la disponibilité, la malléabilité, l'ambition docile.

Le résultat est un niveau élevé de désengagement et une souffrance psychologique croissante.

Nos Organisations Syndicales défendent un épanouissement collectif au sein de notre Administration basée sur l'échange et le partage. Et défendre des fondamentaux pour revenir à des relations apaisées, des évaluations objectives, à l'intelligence collective n'est pas une preuve de conservatisme réactionnaire traditionaliste ringard !

IL N'Y A PAS DE SAVOIR-FAIRE SANS TRANSMISSION, PAS D'INTELLIGENCE SANS CONFRONTATION RESPECTUEUSE DES IDÉES.

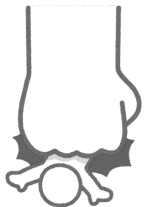


Dans le langage courant, on utilise parfois l'expression familière « avoir des couilles » pour désigner une forme de courage affirmé, de prise de position assumée, notamment dans des situations à forts enjeux ou face à une autorité hiérarchique. Si l'expression est volontairement provocante, elle traduit une réalité essentielle du monde professionnel : celle de la capacité à défendre ses valeurs, à dire non lorsque c'est nécessaire, et à agir avec droiture, même lorsque cela comporte des risques. « Mettre ses convictions sur la table », pour reprendre une formulation plus sobre, c'est refuser la passivité ou la complaisance lorsque l'intérêt collectif, l'éthique ou la légalité sont en jeu. C'est être capable, dans un cadre professionnel, de formuler un désaccord argumenté, de proposer une alternative, ou de refuser une directive injuste ou contraire à la réglementation, tout en restant loyal à l'institution.

Un tel comportement n'est ni de l'insubordination, ni de l'arrogance : c'est une forme de professionnalisme éthique, qui conjugue responsabilité personnelle et respect des valeurs fondamentales du service public. Dans un environnement sain, ce courage doit être reconnu et encouragé, car il garantit l'intégrité et la qualité des décisions collectives.

Il est donc regrettable que, dans certains services, ceux qui font preuve de courage, d'honnêteté et de loyauté envers l'intérêt général, en osant alerter ou défendre une position éthique, soient non pas reconnus, mais écartés. Que ces femmes et ces hommes, investis, compétents, irréprochables sur le plan professionnel, se voient plus ou moins poliment poussés vers la sortie, au motif d'une supposée « incompatibilité » avec leur hiérarchie. Une incompatibilité qui, bien souvent, n'apparaît qu'au moment où leur parole dérange, où leur intégrité met en lumière des dysfonctionnements.

Cette réaction, injuste et profondément contre-productive, ne révèle rien d'autre qu'un refus d'assumer le débat, voire un malaise face à une exigence de transparence. Et c'est là sans doute le paradoxe le plus triste : punir le courage au lieu de le valoriser, au risque d'affaiblir durablement la qualité du service public, ou celle de la gouvernance collective.



Et en matière de dialogue social ?

Dans la sphère politique, aller au contact direct des partenaires sociaux — syndicats, représentants du personnel — est un acte à la fois stratégique et symbolique. Cela suppose bien plus que de la disponibilité : cela exige du courage. Celui de s'exposer sans écran, d'écouter des revendications parfois hostiles, et surtout de tenir une position claire tout en restant ouvert au compromis.

Il est souvent plus confortable de déléguer ce type d'échange, d'en rester à des déclarations publiques ou à des échanges techniques par l'intermédiaire d'experts. Mais la confrontation directe oblige à sortir du langage institutionnel, à affronter les tensions, les objections, voire la colère, sans se réfugier derrière les éléments de langage. Dans ce contexte, "avoir du courage", c'est aussi être capable de reconnaître une erreur, de dire non fermement, ou au contraire de faire un pas vers l'autre avec sincérité.

C'est une forme de leadership politique qui ne repose pas uniquement sur l'autorité, mais sur la légitimité humaine. Elle implique de maîtriser ses émotions, de respecter l'autre partie, tout en étant lucide sur les rapports de force en jeu.

Ce courage du dialogue réel, sans filtre ni posture défensive, peut débloquent des situations complexes et restaurer une confiance abîmée. Il est exigeant, mais souvent décisif pour sortir d'un conflit ou bâtir un accord durable.





LE COMPORTEMENT QUE DOIT AVOIR UN FONCTIONNAIRE FACE À UN ORDRE ILLÉGAL



Le fonctionnaire, en tant que serviteur de l'intérêt général, est soumis à une obligation d'obéissance hiérarchique. Toutefois, cette obligation connaît une limite importante : il ne doit pas exécuter un ordre manifestement illégal. En effet, selon l'article 28 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires (statut général), tout fonctionnaire est responsable de l'exécution de ses missions, mais ne peut être tenu d'exécuter un ordre qui est manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public.

Face à un tel ordre, le fonctionnaire doit alerter son supérieur de manière respectueuse mais ferme, en exprimant ses réserves et en expliquant les raisons juridiques ou éthiques de son refus. Il doit conserver une trace écrite de sa démarche. Si l'ordre est réitéré, le fonctionnaire peut saisir les autorités compétentes, comme l'inspection générale ou même la justice.

Ce devoir de désobéissance protège le fonctionnaire, mais aussi l'administration, contre des dérives contraires à la légalité. Il demande discernement, courage et rigueur. Le respect de la loi prime toujours sur l'obéissance aveugle. C'est ainsi que le fonctionnaire contribue à la préservation de l'État de droit.

Cependant, quelques points importants à nuancer :

La notion de « manifestement illégal » est restrictive :

Il ne suffit pas qu'un ordre soit illégal pour justifier un refus. Il faut que l'illégalité soit évidente et grave, de nature à compromettre un intérêt public.

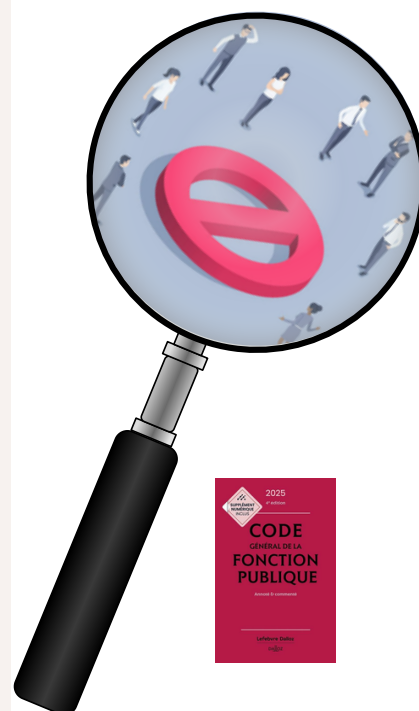
☞ Cela signifie que le fonctionnaire ne peut pas refuser un ordre uniquement parce qu'il a un doute ou un désaccord juridique.

Conseil d'État – Arrêt Langneur (CE, 10 novembre 1944) :

C'est la décision de référence. Dans cette affaire, un fonctionnaire avait exécuté un ordre illégal (licenciement arbitraire) sous la pression de sa hiérarchie. Le Conseil d'État a confirmé que le fonctionnaire aurait dû refuser d'exécuter l'ordre, car l'illégalité était manifeste.

Responsabilité possible si le refus est injustifié :

Mais si le fonctionnaire refuse d'exécuter un ordre alors que l'illégalité n'est pas manifeste, il peut être sanctionné pour insubordination. *(Certains arrêts ont confirmé des sanctions disciplinaires dans ce genre de cas - ex. : CE, 3 février 1989, M. B).*



ORDONNER DE RÉGULARISER UN TEMPS DE TRAVAIL NON EXÉCUTÉ EST-IL UN ORDRE MANIFESTEMENT ILLÉGAL ?

Oui, ordonner de régulariser un temps de travail non exécuté (c'est-à-dire de déclarer comme effectué un temps de travail qui ne l'a pas été) peut constituer un ordre manifestement illégal, selon les circonstances.

✓ Pourquoi cet ordre peut-il être manifestement illégal ?

Parce qu'il génère des conséquences répréhensibles :

1/ Violation du principe de probité et de sincérité administrative :

Mentir sur le temps de travail réalisé revient à falsifier un document administratif, ce qui constitue une faute disciplinaire et peut relever du délit de faux (article 441-1 du Code pénal).

2/ Préjudice pour l'administration :

Cela entraîne un paiement indu pour un travail non effectué, ce qui peut être qualifié de détournement de fonds publics (article 432-15 du Code pénal), notamment si le supérieur hiérarchique ordonne sciemment cette régularisation.

3/ Responsabilité du fonctionnaire exécutant :

Si un agent exécute un tel ordre sans s'y opposer, il peut être tenu pour complice. La **jurisprudence** (ex. : CE, 10 novembre 1944, Langneur) confirme qu'un fonctionnaire ne peut pas s'abriter derrière un ordre hiérarchique pour justifier un acte manifestement illégal.

Il faut bien s'assurer que l'ordre est clairement frauduleux.

✓ Conclusion :

Dans la plupart des cas, ordonner de régulariser fictivement un temps de travail non accompli est un ordre manifestement illégal. Le fonctionnaire a alors le devoir de refuser de l'exécuter, de le signaler à sa hiérarchie ou aux autorités compétentes (DRH, inspection, référent déontologue, etc.).



ARTICLE 40 DU CODE DE PROCÉDURE PÉNALE : KESAKO ?

Cet article prévoit que le procureur de la République peut être saisi de faits susceptibles de constituer une infraction pénale par toute autorité publique ou tout particulier.

Les autorités constituées (comme les fonctionnaires, les maires, etc.) ont même l'obligation d'informer le procureur dès qu'ils ont connaissance d'un crime ou d'un délit dans l'exercice de leurs fonctions.

Tout citoyen peut aussi porter à la connaissance du procureur des faits délictueux ou criminels.

Une fois saisi, le procureur apprécie l'opportunité des poursuites : il peut engager des poursuites, classer sans suite, ou orienter autrement la procédure.

En tant qu'agents municipaux, vous avez un droit fondamental : le droit syndical.

Cela signifie que vous pouvez librement vous organiser, adhérer à un syndicat, participer aux activités syndicales, et bénéficier des moyens nécessaires pour exercer ce droit.

Qu'est-ce que l'entrave syndicale ?

L'entrave syndicale, c'est toute action qui empêche ou gêne l'exercice de votre droit syndical. Par exemple, si l'administration refuse de vous laisser utiliser une salle pour une réunion syndicale, bloque la diffusion de tracts, ou vous sanctionne à cause de votre engagement syndical.

Quelques exemples concrets

- Refuser à une section syndicale l'accès à un local municipal pour organiser une réunion.
- Interdire la distribution ou l'affichage de documents syndicaux dans les locaux de la mairie.
- Ne pas accorder les heures de délégation pour participer aux instances syndicales (réunions, formations...).
- Sanctionner un agent parce qu'il défend une cause syndicale ou critique la gestion.

Pourquoi est-ce important ?

Le droit syndical est protégé par la loi. Toute entrave est donc illégale et peut entraîner des sanctions pour l'administration, mais aussi des réparations pour les agents victimes. C'est un élément clé pour garantir un dialogue social sain et transparent dans votre collectivité.

Que faire en cas d'entrave ?

Si vous pensez être victime d'une entrave syndicale :

- Parlez-en à votre représentant syndical ou à votre organisation syndicale.
- Vous pouvez demander conseil auprès d'un avocat ou d'un défenseur des droits des agents publics.
- Les syndicats peuvent saisir la justice administrative ou pénale pour faire respecter vos droits.

En résumé,

Le droit syndical est un droit essentiel pour tous les agents municipaux.
L'administration doit garantir son exercice dans des conditions normales.
Toute entrave est non seulement injuste, mais aussi passible de sanctions.
N'hésitez pas à vous informer et à faire respecter vos droits !



EST-IL PERMIS DE DEMANDER À UN CANDIDAT À L'EMBAUCHE S'IL A UN MEMBRE DE SA FAMILLE DÉJÀ EMPLOYÉ DANS L'ADMINISTRATION ?

Le droit rappelle deux grands principes :

1. Respect de la vie privée (article L1121-1 du Code du travail)

Les informations demandées à un candidat doivent avoir un lien direct et nécessaire avec le poste proposé ou l'organisation du service.

➡ Demander si un proche travaille déjà dans l'administration peut être justifié dans certains cas précis, par exemple :

- Pour éviter des conflits d'intérêts.
- Pour respecter les règles de déontologie ou d'incompatibilité (ex. : dans la police, la justice, ou certaines fonctions sensibles).
- Pour prévenir le risque de favoritisme ou de liens hiérarchiques familiaux directs (ex. : un père ne peut être chef de service de sa fille).

2. Encadrement du traitement des données personnelles (RGPD)

L'administration doit justifier cette question par un objectif légitime, informer le candidat de la finalité de la question, et limiter l'usage des données.



✗ Ce qui est interdit

Demander cette information de manière systématique et sans justification.
Utiliser la réponse pour écarter un candidat sans fondement légal.
Discriminer sur la base des liens familiaux.

LE STATUT DE LANCEUR D'ALERTE – UNE PROTECTION ENCORE FRAGILE

Le Conseil d'État a rappelé en mars 2025 que le statut de lanceur d'alerte ne protège pas automatiquement contre les sanctions disciplinaires. Seuls les signalements répondant aux critères définis par la loi WASERMAN bénéficient de cette protection.

Adoptée en mars 2022, la loi WASERMAN renforce le statut des lanceurs d'alerte :

Elle clarifie leur définition, élargit le champ des alertes couvertes, et complète les apports de la loi Sapin II (2016).

Cependant, malgré ce cadre juridique, l'application reste défailante : les autorités tardent à reconnaître les signalements, les protections sont insuffisantes, et les représailles sont fréquentes.

87 % des lanceurs d'alerte subissent des mesures graves, et 62 % ne retrouvent pas d'emploi stable avant 3 ans.

Plusieurs pistes sont proposées pour améliorer leur protection :

- Mise en place d'un guichet unique de reconnaissance rapide ;
- Création d'un statut d'immunité professionnelle ;
- Application automatique des aides prévues par la loi ;
- Création d'une autorité indépendante dotée de pouvoirs contraignants.



COUP DE CHAPEAU AUX EMPLOYÉS MUNICIPAUX MOBILISÉS LORS DE L'INCENDIE DU 8 JUILLET 2025

Lors de l'incendie du 8 juillet 2025, les employés municipaux ont fait preuve d'un engagement exemplaire. À tous ceux qui étaient en première ligne, nous adressons notre profonde reconnaissance. Merci à ceux qui ont su, avec calme et sang-froid, accompagner les habitants dans ces moments de tension. Merci à ceux qui ont trouvé les mots justes pour rassurer les enfants confinés, parfois paniqués, jusqu'au retour à la normale. Chaque geste, chaque décision a compté. Vous avez incarné, avec courage et humanité, les valeurs les plus nobles du service public. Votre professionnalisme et votre dévouement forcent le respect. Grâce à vous, la solidarité a pris le pas sur la peur. Bravo et merci à toutes et tous.

Alors, aux grincheux et malveillants qui pensent que le personnel municipal ne sert à rien, on peut désormais répondre : “ Raté ! Ils bossent, ils gèrent, et ils assurent même en cas d'incendie, et savent faire face aux crises ... ”

TOUTE L'ÉQUIPE DE
ENSEMBLE CFTC CFE CGC
VOUS SOUHAITE DE BELLES ET BONNES
VACANCES ET VOUS DONNE RDV AU
MOIS DE SEPTEMBRE !

NOS PARTENAIRES À DISPOSITION DES AGENTS MUNICIPAUX

MUTUELLES



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



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



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



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



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



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



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



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

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

ENSEMBLE

Ville de Marseille



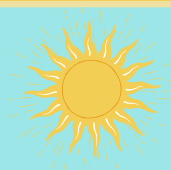
ASSURANCES



Assurance
habitation /auto /santé

contact :
elaurent@gmf.fr
0607055637

CENTRE DE VACANCES



contact :
contact@vacancesleolagrange.com
04 82 29 02 79



VOYAGISTE EXCURSIONS COURTS SÉJOURS



contact :
transmedtour.fr 06 23 25 60 44