



PASSAGE DE
RELAIS 2

ACTUALITÉS
INTERNES 3 - 5

BON À SAVOIR /
ACTUALITÉS
JURISPRUDEN-
TIELLES 6

HUMEUR OU
HUMOUR 7

NOS
PARTENAIRES 8

Chères et chers collègues,

L'actualité nationale est marquée par une crise politique persistante. Le pouvoir d'achat des fonctionnaires territoriaux, composés en grande majorité d'agents de catégorie C faiblement rémunérés et de contractuels précaires, reste directement fragilisé.

Au sein de notre administration, les tensions s'expriment aussi. Le dialogue se complique sous le poids de contraintes technocratiques, qu'il s'agisse du régime indemnitaire, des entretiens professionnels ou encore des campagnes d'avancement et de promotion, générant parfois des effets pervers (P. 3 à 5).

Dans ce contexte tendu, la campagne électorale municipale pour mars 2026 s'annonce avec son lot habituel de coups bas et de règlements de compte. Aux agents publics, il revient plus que jamais de garder la distance nécessaire pour préserver neutralité et sens du service public.

Notre rôle syndical est et restera clair : au-delà des revendications, il s'agit aussi de défendre l'unité dans la diversité et de résister aux approches doctrinaires qui fragilisent notre Institution. La Gazette continuera d'être un espace pour éclairer, alerter et porter la voix de tous les agents.

Bonne lecture !



RAPPEL



Suite à la décision de l'administration de relier les organisations syndicales au réseau téléphonique de la VDM, notre numéro de téléphone a changé

DEPUIS LE 27 AOÛT 2025, VOUS POUVEZ JOINDRE NOTRE ÉQUIPE



au : 04 91 14 56 80

(45680 depuis vos postes professionnels)



ou au : 07 61 02 11 30

N'oubliez pas également que vous pouvez aussi nous saisir par mail à ensemblecgccftc@gmail.com

Ensemble CFTC CFE CGC

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





PASSAGE DE RELAIS AU SEIN DE NOS ORGANISATIONS

Message de Pascale LONGHI et Daniel VENEZIA



Cher(e)s collègues,

Voilà plus de 11 ans maintenant, que nous avons créé la section du Syndicat National des Territoriaux, affiliée à la CFE-CGC Secteur Public au sein de La Ville de Marseille.

Nous avons porté cette aventure ensemble, moi, Pascale Longhi, en tant que présidente, et Patricia Zucchetto, alors secrétaire générale. À l'époque, nous n'étions qu'une poignée de convaincus, déterminés à faire évoluer la représentation syndicale dans notre administration gangrénée par le clientélisme, et nous les remercions encore de cet investissement en des temps où il pouvait être risqué de s'afficher avec nous, ce qui n'est plus le cas de nos jours heureusement !

Avec le départ à la retraite de Patricia, Daniel Vénézia a accepté de prendre la présidence pour représenter la section dans les instances nationales, tandis que je continuais à piloter la section localement, avec l'aide de renforts de plus en plus nombreux et compétents.

Dès le début, notre section s'est associée à la section CFTC pour promouvoir des valeurs communes et représenter les agents et cadres municipaux avec conviction, force et pugnacité. Vous nous avez fait confiance et nos deux organisations réunies sous le nom « Ensemble » ont progressé, passant, dès notre 2ème mandat, de la 6^e à la 2^e place pour l'ensemble du personnel, et atteignant la 1^{re} place pour les cadres en 2022.

Notre association est robuste et indéfectible, et nous nous apprêtons à nous relancer dans la campagne des élections professionnelles de décembre 2026.

Mais le temps passe pour tout le monde. Après de nombreuses décennies au service de La Ville de Marseille, de l'intérêt général et de nos collègues, nous allons faire valoir nos droits à la retraite au début de l'année 2027.

Comme le dit un proverbe chinois : « Ceux qui savent diriger savent aussi quand s'effacer. »

Nous avons donc préparé l'avenir et avons décidé, avec une immense joie, de confier les rênes de notre section à un binôme expérimenté et que vous connaissez tous : Michel Riccio devient le nouveau président, et William Loncan prend la lourde responsabilité de secrétaire général.

Nous sommes convaincus que, comme le rappelle cette citation : « Le succès d'un leader se mesure à ce qu'il permet aux autres d'accomplir après lui. »

C'est sous l'impulsion de cette nouvelle équipe, en association avec la section CFTC (Ludovic Bedrossian, président, et Philippe Angelelli, secrétaire général que nous remercions aussi pour nous avoir fait confiance), que le prochain mandat professionnel sera préparé pour 2026.

Pour notre part, nous resterons à leurs côtés en tant que conseillers techniques et continuerons à vous soutenir jusqu'au prochain renouvellement, tout en exerçant comme il se doit nos mandats respectifs au CST et à la CAP A.

Avec toute notre amitié et notre engagement,

Savoir passer le relais est plus noble que tout pouvoir conservé !

Pascale Longhi et Daniel Venezia

« Un bon capitaine ne se glorifie pas d'avoir tenu le gouvernail, il s'assure que d'autres sauront le tenir après lui. »

« Transmettre, c'est prolonger sa vie dans celle des autres. »

André Gide

« La vraie sagesse, c'est de savoir quand transmettre son savoir et son pouvoir à d'autres. »

ACTUALITÉS INTERNES

LE RIFSEEP

Les résultats de notre sondage parlent d'eux-mêmes (cf notre tract du 8 septembre dernier que vous pouvez retrouver en scannant ce QR code et qui reprend les données chiffrées).



Mais au delà des données, il y a aussi vos très nombreux commentaires.

Globalement, ceux-ci font apparaître beaucoup de déception, de la frustration et de l'incompréhension.

Nous avons pu noter la même remarque récurrente : *"pouvez-vous m'expliquer, je n'ai rien compris"*

Il apparaît également de la colère face aux montants dérisoires de certaines augmentations individuelles (*0.46 € par mois par exemple !!!*)

Une autre remarque qui revient régulièrement : les nouveaux arrivants, les dernières recrues, sont mieux lotis que les agents en place depuis des années, qui possèdent pourtant une forte expérience issue de leur ancienneté.

Intégrer l'expérience pour mesurer une partie de l'expertise demeure l'une de nos revendications fortes.

A noter que les commentaires plutôt favorables représentent 0.5 % des avis

Sur la page suivante, une sélection de quelques-uns des commentaires libres .

Ils étaient beaucoup trop nombreux pour pouvoir tous les publier.

Nous avons choisi ceux qui reflètent la majorité des opinions exprimées, y compris bien sûr les commentaires positifs..

ET AU PASSAGE, PETIT RAPPEL JURISPRUDENTIEL TRÈS IMPORTANT ! ...

La suppression de l'IFSE ne peut-être liée à un motif tiré de la manière de servir du fonctionnaire

L'arrêt du TA de Besançon du 17 juin 2025 confirme que l'IFSE ne peut être supprimée sur la base d'une manière de servir insuffisante, dès lors que la délibération de la collectivité prévoit des critères clairs liés à l'expertise professionnelle et à la responsabilité du poste occupé.

L'assemblée délibérante peut décider d'imposer des conditions plus strictes que celles appliquées aux fonctionnaires d'Etat, mais cela doit être fait de manière transparente et conforme aux délibérations locales.

Enfin, cet arrêt montre que les collectivités doivent être particulièrement vigilantes lorsqu'elles appliquent des décisions disciplinaires en lien avec des droits individuels.

SONDAGE RIFSEEP / LES EXTRAITS DE VOS COMMENTAIRES :

une réorganisation qui désorganise tout et qui reste à la fin une source supplémentaire de frustration

Une Prise de fonction et de responsabilités supplémentaires depuis deux ans sans réévaluation.

Trop obscur pour croire à une réforme sociale

0.56 centimes d'augmentation par mois

si on considère que 4,71 euros sont une augmentation.....

On ne se préoccupe pas de l'implication et de la qualité du travail des agents, ni de l'ancienneté.

Tout va bien le bateau coule !

8 euros d'augmentation, alors que mes collègues ont eu le triple

La motivation économique est le critère essentiel de ce choix politique.

Trop de bruit pour rien.

Le nouveau régime indemnitaire a surtout permis de nier l'expérience de certains agents et de favoriser l'inexpérience des nouveaux venus

Manque de transparence !

Une augmentation, suite à la phase 1, mais sans tenir compte de l'expérience et de l'expertise ! Un silence et une attente très longue pour avoir un retour des RH

augmentation dérisoire de huit Euro par mois

6.5 euros par mois d'augmentation du rifseep une vaste blague pas du tout risible, au vue des activités que j'exerce, écoeuré

Cette refonte ne reflète pas la réalité du terrain, et pour les agents de catégorie C comme moi, encore bien moins.

Des clopinettes !

Si le patron continue à faire semblant de bien me payer, je vais commencer à faire semblant de bien travailler.

Le rifseep de la honte.

J'ai l'impression qu'au lieu d'avancer, nous régressons...

20 euros nets par mois pour faire un travail de rédacteur c'est une honte !

7 euros par mois une rigolade

ma cheffe ma dit que je n'aurais rien donc je ne demande rien

POSTE DE B - FONCTION DE B - TRAVAIL DE B - MAIS PAYÉ EN C JUSQU'À QUAND

Les IFSE et réforme ne tiennent pas compte de la réalité !

régime indemnitaire grosse escroquerie!!!!!!

Mépris incroyable ou méconnaissance totale de la fonction exercée ???

300 euros d'augmentation générale en B administratif pour un RI qui n'avait pas bougé à titre individuel depuis 2019, à la limite de l'injure... une prime d'interim refusée car interim assuré pendant 2 mois et 3 semaines au lieu de 3 mois... aucun CIA en compensation...

On nous avez promis des augmentations entre 100 et 300€ et à l'heure actuelle je suis toujours au même niveau qu'avant

Système très injuste par rapport au système antérieur, inégalité entre les agents

METIER DE COMPTABLE GRAND OUBLIE DE CE RIFSEEP

Attribution opaque pratique de l'entre soi

Encore une belle arnaque

Aucun retour du ou des "services RH" aux demandes transmises (négative ou positive).

L'augmentation du RIFSEEP est une illusion, c'est une mise en concurrence des agents de la fonction publique.

On n'y croit plus... C'est peine perdue. Tu finiras ta carrière sans reconnaissant de la part de l'administration. Aucune transparence aussi bien pour le RIFSEEP, CIA et les avancements

je m'interroge sur nos derniers arrivants (depuis 1 ou 2 ans) dont certains, en arrivant, disposaient déjà de prime LARGEMENT supérieur afin de de "s'adapter au contexte de recrutement", je parle presque du double... par rapport au même grade et fonction à peu près similaire...

Les nouveaux arrivants gagnent le même salaires voir certains sont beaucoup mieux payés pour le même poste et les mêmes fonctions. Différence de 500€ mensuels soit environ 6000€ annuel

Le chaos total, présentant des injustices

Cette réforme est opaque comme l'est la répartition sensément effectuée lors des sessions de rattrapage

On m'a promis une augmentation de l'IFSE validée par une signature du DGS il y a plus de deux ans ... bloquée à la DRH pour cause de réforme du Rifseep. Aucun euro supplémentaire. Beaucoup de déception.

LES REPONSES RH SONT TOUJOURS NEGATIVES SANS ARGUMENTER CE REFUS PAR ECRIT AUPRES DE L'AGENT OU DE SA DIRECTION

Les cadres intermédiaires sont souvent lésés par les revalorisations

Le seul but de la refonte du RIFSEEP a permis à notre administration de jouer la montre.

une catastrophe, deux ans pour en arriver là!! quelle honte

Il serait bien qu'une partie de l'IFSE soit attribuée en fonction de l'ancienneté

Malgré une volonté affichée d'harmonisation et d'équité, on peut constater toujours des disparités, d'inégalité de traitement, des contractuels embauchés à pont d'or alors que nos revalorisations sont ridicules

Je suis très contente vu le travail que je fourni dans mes nouvelles fonctions depuis 2023.

Je suis très satisfaite, je me sent fière et récompenser pour mon travail, enfin au bout de 34 ans de loyaux service rendu pour la ville Merci beaucoup.

Les moyennes, minimum et maximum, voir la distribution anonymisée par sous-groupe devrait être publique pour gommer un peu les attributions "au petit bonheur"...

La délibération est une usine à gaz technocratique et ne laisse pas assez de marge de manœuvre au N+1 pourtant pierre angulaire du système. Les décisions vont par conséquent être prises à un niveau qui est déconnecté de la réalité des métiers effectivement exercés.

D'autant plus que consigne est donnée lors des évaluations de ne pas évaluer le travail des agents comme très satisfaisant.

La refonte des métiers pour le nouveau rifseep a été mal étudié ... sans avis de l'agent quand il avait un doute ou un métier mal connu !

Super idée, mais pas compris et pas utilisé par les managers comme levier

La rémunération est un sujet important donc il ne doit pas être tabou, pour ce faire cela doit être simple à expliquer et surtout simple à comprendre tout en garantissant l'équité et l'égalité des chances dans les prises de décisions. Là c'est tout l'inverse, c'est la définition même de l'usine à GAZ, pratiquement personne n'est capable d'expliquer clairement son salaire, ni sait comment ou quand il va pouvoir le faire évoluer.

voici un bon moyen de pouvoir réduire les salaires de façon réglementaire en obligeant les managers à le faire contre leur avis cf : classification de 1 à 7 des agents sans jamais pouvoir donner la note maxi.

...Les managers se sont retrouvés à expliquer l'Inexplicable

une vaste blague, alors que mon expertise et ma technicité demandé une revalorisation de mon rifseep de 150 euros brut mensuelle, j'ai reçu la nouvelle ... 100 euros brut annuelle, 6,60 mensuelle, d'une mesquinerie incroyable

Il est très encourageant que la ville de Marseille s'intéresse enfin aux indemnités en lien avec les responsabilités de chacun, même s'il reste encore du chemin à parcourir et des ajustements à effectuer pour correspondre aux obligations professionnelles de toutes et tous.

Il s'est agi d'une "révolution" silencieuse, opaque, sans changement avant/après notamment en termes de modalités d'attribution, de transparence, d'équité, et donc très frustrante

J'ai 39 ans de service, et aucunes augmentations à ce jour, c'est désolant

La mise en place d'une revalorisation de l'IFSE a marqué une avancée malheureusement aucune prise en compte des situations individuelles ne rentre en jeu. Je ne suis pas sûr que la demande de revalorisation de celui-ci soit entendu lors de l'entretien professionnel. Un agent expérimenté n'est pas pris en compte par rapport à un agent récent ou un vacataire/contractuel dans un même poste. Et la périodicité de 3 ans pour une revalorisation ??? Quid de l'implication, et du décalage encore accru avec le secteur "privé" dont la revalorisation peut être annuelle ?

LA CAMPAGNE ÉVALUATION PRO ... *quels constats ?*

La campagne d'entretiens professionnels est close. Avec elle, les propositions de niveaux de RIFSEEP (IFSE et CIA) et les intentions hiérarchiques pour les avancements.

Que retenir de cette opération ?

1/ Un calendrier absurde.

L'administration a imposé un rythme intenable entre le 1er mai et le 31 août. Résultat : responsables absents ou pressés en pleine période estivale, délais rabetés, entretiens bâclés, recours quasi impossibles ou retardés... , des objectifs fixés pour l'année en cours à moins de 6 mois de la fin de celle-ci ...

2/ Une règle du jeu truquée.

Officiellement : des grilles de cotation de 1 à 7. En coulisse : des consignes claires de ne pas dépasser le niveau 4. Conséquence : aucune revalorisation réelle de l'IFSE. Même le CIA a été encadré par une répartition forcée dans les quatre groupes.

3/ Une règle du jeu inachevée.

Comment les responsables pouvaient-ils sérieusement évaluer l'expérience des agents alors même que l'ensemble des critères par métier n'a pas été défini ?

4/ Des bugs sur AZUR

qui empêchent les agents de noter leurs observations sur l'entretien...



Cette campagne aura donc été le condensé de tout ce que nous dénonçons depuis des mois :

- Un RIFSEEP illisible, injuste et surtout conçu pour limiter les dépenses.
- Une campagne de promotions et d'avancements qui ne gagne ni en justice, ni en transparence par rapport aux pratiques d'hier.
- Une évaluation réduite à un exercice lourd, complexe et profondément subjectif, malgré l'empilement de critères prétendument "objectifs".

Pour la campagne 2026, nous exigeons des procédures profondément revues : plus humaines, plus transparentes, plus intellectuellement honnêtes. Et, un calendrier enfin réaliste : une campagne organisée dès le 1er trimestre permettant un véritable échange et un traitement digne des agents.

Et nous rappelons au passage que :

L'entretien professionnel est un moment d'échange bilatéral entre un agent et son supérieur hiérarchique direct. Ainsi, ce dernier ne peut pas être accompagné de l'autorité territoriale, de son adjoint ou de son propre responsable. De même, l'agent ne peut pas demander à être assisté d'un représentant syndical, d'un collègue ou d'une autre personne de son choix.

Toutefois en cas de relations conflictuelles entre un agent et son supérieur hiérarchique, notamment à l'origine d'allégations de harcèlement moral, le juge administratif a pu admettre, au cas par cas, que ce dernier soit accompagné ou remplacé par son responsable.

Ces modalités sont issues d'une circulaire du 23 avril 2022 et d'une jurisprudence constante.

BON À SAVOIR / ACTUALITÉ JURISPRUDENTIELLE

MANIFESTER MÊME VERTEMENT SON OPPOSITION À UNE INSTRUCTION NE MÉRITE PAS UN AVERTISSEMENT

TA de Caen du 25 avril 2025 : en l'espèce, l'agent a été sanctionné en raison d'un unique manquement à son obligation d'obéissance hiérarchique après qu'en réunion, elle a exprimé son opposition à une instruction du directeur général des services de transmettre un courriel à la direction de la communication.

Aussi, ils ont estimé que le président de la communauté d'agglomération a commis une erreur d'appréciation en retenant comme unique manquement, un refus d'obéissance hiérarchique pour fonder la sanction d'avertissement, alors que par ailleurs l'agent a exécuté l'instruction donnée.

La décision prononçant la sanction d'avertissement a donc été annulée, faute d'éléments probants.



LE PHÉNOMÈNE D'INFOBÉSITÉ S'INTENSIFIE DEPUIS 2024

L'abondance d'informations au travail a des conséquences sur la santé et l'efficacité des agents. Pour réduire le flux informationnel, encore faut-il le mesurer et le limiter au bon niveau.

Il a été mesuré que les agents ayant une boîte mail professionnelle reçoivent, en moyenne, 160 mails par semaine et que cela pouvait jusqu'à 225 pour les cadres.

Plusieurs pistes pour contrer cela : plate-forme collaborative, sensibilisation des DGS, charte d'équipe dans les petites collectivités, accompagnement de prestataires externes.

Pour approfondir cette thématique s'appuyer sur le référentiel de 2024 de l'infobésité et de la collaboration numérique. Celui-ci analyse les usages numériques et leurs conséquences, notamment sur la qualité de vie

et des conditions de travail, et la gestion du temps. A lire sur : bit.ly/451AYrT



RÈGLES DU CET POUR UN AGENT À TEMPS PARTIEL

Conformément au décret n° 2021-1861 du 27 décembre 2021, le CET est alimenté par le report de congés annuels sans que le nombre de jours de congés annuels pris dans l'année puisse être supérieur à 20 jours.

Néanmoins cette limite de 20 jours ne s'applique pas lorsque l'agent exerce ses fonctions à temps partiel ou occupe un emploi à temps non complet. Dans ce cas de figure, il convient de pro-ratiser la limite de 20 jours en arrondissant à la demi-journée immédiatement supérieure.

Règle non applicable concernant les RTT car pas de plafond prévu dans le décret de 2021.



RETRAITE PROGRESSIVE DÈS 60 ANS

Le décret autorisant la retraite progressive dès 60 ans est entré en vigueur car publié au JO du 23 juillet

Il s'agit du décret n°2025-680 du 15 juillet 2025 dont les dispositions du texte entrent en vigueur pour les pensions prenant effet à compter du 1er septembre 2025.

Ce texte abaisse pour les assurés du régime de retraites des agents des collectivités territoriales ainsi que des ouvriers des EPIC de l'Etat, l'âge de l'ouverture des droits à la retraite progressive à 60 ans, auparavant fixé à deux ans avant l'âge légal de départ à la retraite.



DON DE JOURS DE CONGÉS

Un agent bénéficiaire d'un don de jours de congés, lorsque ce dernier assume la charge d'un enfant ou d'un proche malade ou s'il décède, n'a pas l'obligation d'avoir épuisé ses congés préalablement à l'utilisation des jours donnés : CAA Nantes du 19 janvier 2021



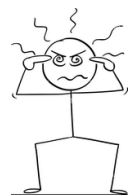
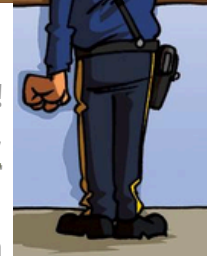
HUMEUR OU HUMOUR ?

À MARSEILLE, MANIFESTER DEVIENT UN SPORT EXTRÊME !

Bienvenue en 2025, où nos policiers municipaux découvrent que manifester pacifiquement peut valoir une convocation disciplinaire. Oui, rien que ça. Plus d'une vingtaine d'agents, convoqués pour avoir osé entrer dans l'Hôtel de Ville... sans effraction, sans casser quoi que ce soit, et sortis poliment quand on leur a demandé. La preuve ? Des photos volées sur des réseaux privés et quelques vidéos... parce qu'évidemment, le contexte, c'est surfait.

Quelques clichés et hop, les agents deviennent coupables ! Liberté syndicale, liberté d'expression, droit de manifester, droit à l'image : tout ça n'existe plus quand on est policier municipal à Marseille.

On se croirait dans une dystopie administrative où la contestation pacifique est un crime, et où l'usage d'un badge pour entrer devient un délit majeur.



Alors, question : qui veut vraiment la peau des policiers municipaux ? Ceux qui exercent leur droit de manifester, ou ceux qui oublient que le respect des agents fait partie du service public ?

OBLIGATION DE RÉSERVE... À GÉOMÉTRIE VARIABLE DANS LE TEMPS ...

Par note de service du 9 septembre 2025, le DGS a eu la délicate attention de rappeler aux encadrants que, pendant la période électorale, l'obligation de réserve est une règle sacrée. Un rappel salubre, un peu comme dire à un nageur qu'il vaut mieux éviter de respirer sous l'eau : ça ne fait jamais de mal, même si c'est évident.



Ce qui est encore plus savoureux, c'est l'oubli : il n'y a pas que des encadrants dans cette administration C'eût été judicieux que ce mémo s'adressât aussi aux « chargés de mission contractuels à vocation éminemment politique » ainsi qu'aux « directeurs improvisés de la propagande municipale », recrutés durant ce mandat. Ceux-là ont pourtant eu cinq belles années pour prouver qu'ils savaient afficher leurs préférences politiques avec la grâce et la subtilité d'un camion de pompiers toutes sirènes hurlantes, sans aucun rappel des règles élémentaires en matière d'obligation de réserve...

Mais rassurons-nous : l'obligation de réserve, c'est comme le code de la route. Tout le monde est censé le respecter... sauf ceux qui roulent en voiture officielle...

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
ensemblecgcftc@gmail.com
04 91 14 56 80 / 07 61 02 11 30

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

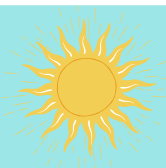


Assurance
habitation / auto / santé

ASSURANCES

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