



GAZETTE N°39

"La force d'un collectif, l'énergie de chacun"

Chères et chers collègues,

En cette fin d'année, découvrez notre gazette relookée !

Ces derniers mois, nous avons été mobilisés aux côtés de milliers de manifestants contre les mesures d'austérité du projet de budget gouvernemental, notamment la suppression de deux jours fériés.

Localement, nous avons interpellé Monsieur le Maire sur les compensations possibles pour les agents municipaux. Réponse : « Ce n'est pas de notre ressort... »

Cela devrait pourtant l'être si les moyens étaient distribués avec plus d'équité, et si la reconnaissance de votre travail était concrète, plutôt que nourrie de mots ...

Mais nous ne lâchons rien ! Vos droits, votre pouvoir d'achat et vos conditions de travail restent notre priorité.

La lutte contre toute forme de souffrance au travail est également l'un de nos engagements récurrents. Le respect de l'équité reste un combat de tous les jours.



En attendant de passer à 2026, année particulière (cf. page 5), toute notre équipe élargie (responsables, élu(e)s, délégué(e)s) vous souhaite un très joyeux Noël et de belles fêtes de fin d'année !

Profitez de ces moments pour vous ressourcer et partager de beaux instants avec vos proches.

Bonne lecture !

SOMMAIRE

ACTUALITÉ INTERNE	P 2
ZOOM SUR ...	P 3
HUMEUR OU HUMOUR	P 4
2026, UNE ANNÉE QUI VA COMPTER ...	P 5
ACTUALITÉ JURIDIQUE	P 6
FICHE PRATIQUE DÉTACHABLE	P 7
NOS PARTENAIRES	P 8





ACTUALITÉ INTERNE



RIFSEEP : INFO, INTOX OU COMMUNICATION EN PANNE ?



Vous avez été nombreux à nous alerter :

Selon plusieurs retours, des consignes de la DRH auraient été transmises aux manageurs pour réviser à la baisse leurs propositions d'IFSE effectuées lors des entretiens professionnels.

Ces signalements ne viennent pas seulement des agents, mais aussi de responsables de service et de direction.

Face à cette situation, nous sommes intervenus en CAP pour exprimer notre total désaccord.



D'autres organisations syndicales ont d'ailleurs fait le même constat.

Pourtant, le DRH nous a affirmé que cette information était totalement infondée — un "fake", selon ses propres mots.

Alors, que faut-il en conclure ?

Une mauvaise interprétation de la part des manageurs ?

Un message mal relayé par la chaîne hiérarchique (DRH, intermédiaires, DAF, SAF...) ?

Ou bien une nouvelle "hallucination auditive collective", comme cela s'est déjà produit à plusieurs reprises lors de réunions restées sans compte rendu, où l'on nous répond ensuite : "Vous avez mal compris !?" ?

Dans tous les cas, le flou demeure, et il devient de plus en plus difficile de parler de véritable dialogue social quand la parole administrative reste aussi évasive, contradictoire... et parfois incompréhensible.

Nous continuerons d'exiger transparence et clarté dans l'application du RIFSEEP, car la confiance ne peut pas se construire sur des "malentendus" à répétition.



LES COMPTABLES : DES ACTEURS ESSENTIELS DANS NOTRE ADMINISTRATION



Souvent méconnus, les comptables occupent pourtant une place centrale dans le bon fonctionnement de l'administration. Leur mission va bien au-delà de la gestion des chiffres : ils garantissent la fiabilité des comptes, sécurisent les dépenses, et accompagnent les services dans la mise en œuvre de leurs budgets.

*pour lire la suite,
scanne moi*

À la croisée des domaines financier, juridique et administratif, ils assurent chaque jour la transparence et la bonne utilisation des fonds publics. Leur expertise, leur rigueur et leur sens du service public en font de véritables garants de la performance administrative.

Dans un contexte de modernisation et d'évolution des outils financiers, il est essentiel de mieux reconnaître et valoriser ces professionnels indispensables au bon équilibre de nos missions.



LE MÉTIER D'ASVP



Exerçant un métier, souvent confondu par la population avec la police municipale, et pourtant soumis à des contraintes de sécurité, de pénibilité, et de difficultés avec la population, les ASVP méritent qu'on s'intéresse aussi à eux et qu'on revendique des conditions de travail et des moyens adaptés ...

*pour lire la suite,
scanne moi*



LDG 2026 : UN RÉSULTAT EN DEMI TEINTE.....



Les listes tant attendues sont parues le 9 décembre 2025, avec leur lot de déceptions pour celles et ceux qui attendaient d'être nommé(e)s en avancement de grade ou promotion interne, et qui sont restés sur le quai ...

Globalement, on peut toutefois constater que les résultats sont meilleurs que les années précédentes ; serait-ce l'effet "Municipales en vue" ?...

Quoiqu'il en soit, on peut toujours se réjouir de constater que des agents et cadres sont promus, et que 2026 va aussi voir la mise en œuvre du décret du 19 novembre 2019 (qui supprime les ratios obligatoires entre avancement au choix et examen professionnel pour la catégorie B dans les filières administrative, technique, médico technique et animation) au travers d'une liste complémentaire qui paraîtra en février 2026.

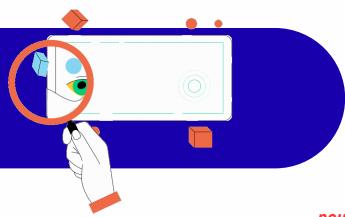
Nos soutiens à celles et ceux qui le méritaient ont été majoritairement entendus. Nous poursuivrons la défense de vos dossiers pour cette liste complémentaire à venir ...

Néanmoins certaines nominations aux relents clientélistes et une liste modifiée en 24h au sein de la DPMS nous laissent songeurs ... Les mauvaises habitudes ont la vie dure ... cela gâche le résultat global ...





ZOOM SUR :



L'INCONTOURNABLE :

LE GUIDE DES PRIMES 2025



Rendez-vous traditionnel des lecteurs de *La Gazette des communes*, le Guide des primes 2025 réalisé par le centre interdépartemental de gestion de la grande couronne d'Île-de-France est paru. A ceux qui n'auraient pas eu la chance d'en avoir la version papier, la voici.

pour lire la suite,
scanne moi



LA MOBILISATION DU 18 SEPTEMBRE 2025



NOUS Y ÉTIIONS POUR DÉFENDRE VOS DROITS !

Nous devions exprimer votre colère face aux annonces budgétaires du Gouvernement qui aggravent encore les conditions de travail des fonctionnaires et dégradent la qualité du service rendu au public. Personne ne peut ignorer le mécontentement et l'épuisement des agents ainsi que l'exigence qui s'impose à nous « Faire toujours PLUS, avec toujours MOINS » !



UN SÉMINAIRE À LA HAUTEUR !

Le vendredi 10 octobre dernier, nos organisations syndicales CFTC et SNT CFE-CGC ont eu le grand plaisir d'organiser, pour la deuxième année consécutive, leur séminaire annuel réunissant adhérents et partenaires au Château de la Buzine. Nous tenons à remercier chaleureusement l'ensemble du personnel du château pour leur accueil et leur disponibilité tout au long de la journée.

Malheureusement, tous nos membres n'ont pas pu être présents, mais ce fut une journée riche en échanges autour d'un thème fédérateur :

« Rester bien vivant en travaillant ».

Près de 150 participants ont pris part à cet événement convivial, véritable moment de partage permettant à chacun d'échanger sur son quotidien professionnel.

Un atelier participatif, sous forme de jeux, a favorisé les discussions entre participants et responsables afin d'exprimer en deux mots ce que représentent pour eux nos organisations Ensemble CFTC et SNT CFE-CGC.

La matinée s'est poursuivie par un exposé très instructif sur les absences pour raisons de santé et la PPR (Période de Préparation au Reclassement).

Au sein de nos syndicats CFTC- SNT CFE-CGC, se côtoient agents de catégories A, B, C et contractuels.

Nous avons à cœur de ne faire aucune distinction dans le traitement des situations, qu'elles soient individuelles ou collectives.

Notre engagement reste constant : défendre les intérêts de tous les agents municipaux.

Une telle journée demande une organisation considérable ; c'est pourquoi nous tenons à remercier sincèrement les membres actifs qui ont contribué à faire de cet événement un moment exceptionnel ! Nous exprimons également toute notre reconnaissance à nos partenaires — que vous retrouverez mentionnés en fin de gazette — sans qui rien n'aurait été possible.

Du transport en car assuré par notre voyagiste, aux partenaires mutualistes et à notre futur partenaire PREFON, chacun a contribué à la réussite de cette journée.

L'événement s'est clôturé par un apéritif déjeunatoire convivial, suivi d'une visite guidée de l'exposition "Marseille et la Mer", qui a ravi nos participants.

Enfin, nous donnons rendez-vous à nos membres l'an prochain pour un nouveau séminaire, dont le lieu reste encore secret...

Ce sera l'occasion de préparer ensemble les élections professionnelles prévues du 3 au 10 décembre 2026.



L'équipe renouvelée de notre alliance Ensemble CFTC CFE CGC
De gauche à droite : Nadine Albertini, Ludovice Bedrossian, Philippe Angeletti, William Loncan, Michel Riccio, Daniel Visca, Laure Cousandier





DISCIPLINE À GÉOMÉTRIE VARIABLE

Un an après la mobilisation des policiers municipaux à l'Hôtel de Ville - un moment où l'on parlait d'équité, de reconnaissance et d'un régime indemnitaire à remettre d'aplomb - il semble que l'administration ait finalement trouvé sa propre façon de « rétablir l'équilibre ».

Une méthode assez originale : des sanctions choisies avec la précision d'un compas... mais un compas un peu capricieux, qui s'ouvre ou se referme selon l'agent concerné.

Plus d'une vingtaine d'entre eux se retrouvent ainsi visés, souvent sans que les dossiers individuels n'aient l'élégance de contenir des éléments probants. On pourrait presque croire que certains formulaires se remplissent tout seuls, par anticipation.

Étonnamment, les représentants syndicaux semblent, eux, avoir droit à une attention toute particulière avec des sanctions plus dures- sans doute un excès de considération.

Pendant ce temps-là, d'autres agents de la PM, flashés hors Marseille avec un véhicule de service en dehors du temps de travail, bénéficient d'une bienveillance toute méditerranéenne. Il faut dire qu'ils sont proches du Prince, ce qui, à défaut d'être une infraction au code de la route, semble être une excellente assurance tous risques.

Comme quoi, la notion d'égalité de traitement connaît parfois des chemins... très sélectifs...



RIFSEEP :

CETTE USINE À GAZ N'EN FINIT DÉCIDÉMENT PAS DE NOUS ÉTONNER...

Au détour de mobilités entre directions fonctionnelles et directions opérationnelles, la surprise est de taille : pour occuper exactement le même emploi que celui que l'on quitte - soumis, en principe, aux mêmes critères de cotation de l'expérience - l'IFSE... baisse.



Le motif invoqué ? L'emploi serait mieux valorisé dans une direction fonctionnelle que dans une direction opérationnelle. Non contente d'avoir déjà peu valorisé certains postes pour lesquels nous devons nous battre depuis des mois, l'administration semble désormais établir une sorte d'aristocratie au sein même d'un emploi identique. Une hiérarchie de prestige interne, en somme, où l'étiquette de la direction importera davantage que les compétences réellement mobilisées.

Pourtant, n'est-ce pas bien l'expérience qui doit être reconnue et rémunérée ? Et n'est-il pas tout aussi essentiel de maîtriser son poste dans un domaine fonctionnel que dans un domaine opérationnel ?

Il semblerait que, dans cette grande mécanique du RIFSEEP, l'équité soit encore en option.



2026 : UNE ANNÉE QUI VA COMPTER POUR VOUS.

MARS 2026 – ÉLECTIONS MUNICIPALES

Neutralité oblige : nous ne soutenons personne.

Mais nous vous invitons à voter pour celle ou celui qui répondra sincèrement, preuve à l'appui, aux revendications que nous portons dans notre cahier de doléances publié mensuellement.

ASSEZ DES DISCOURS CREUX !

NOUS VOULONS DES ENGAGEMENTS CONCRETS SUR VOS
CONDITIONS DE TRAVAIL.



DÉCEMBRE 2026 – ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES - J-365

Cette fois, c'est votre quotidien qui se joue. Vous devrez choisir entre :

- *ceux qui roulent pour la municipalité,*
- *ceux qui roulent pour leur idéologie,*
- *ceux qui roulent pour vous.*



Pendant que certains promettent la lune, et que d'autres distribuent du vent, nous, nous saurons rappeler des faits : notre présence, nos actions, nos combats pour

- *vos conditions de travail,*
- *votre reconnaissance,*
- *lutter contre toutes les formes de souffrance au travail.*

Depuis 2014, année de notre première candidature, nous n'avons fait que progresser : preuve que notre action est reconnue.

Contrairement à d'autres, il ne suffit pas, chez nous, d'agiter les mérites imaginaires d'une centrale syndicale pour se faire valoir, ni de s'afficher sur les photos officielles pour faire croire que l'on est entendu ...

Les faits parlent : 12 ans de résultats, des chiffres qui ne mentent pas, et jamais un discours vide ou inutile ...

Vous êtes tous concernés par les élections professionnelles : titulaires, contractuel(le)s, syndiqué(e)s, non syndiqué(e)s...

Voter sera simple et rapide ! Alors en 2026, intéressez-vous à la campagne des élections professionnelles et ne laissez pas les autres décider à votre place.

En 2026, faites entendre votre voix.

Choisissez des représentants qui vous défendent vraiment.

ENSEMBLE CFTC CFE CGC,
C'EST 12 ANS D'ACTION, AUCUNE DÉSILLUSION,
DES RÉSULTATS ÉVIDENTS, DES REPRÉSENTANTS
MOTIVÉS, PROFESSIONNELS ET DÉSINTERESSÉS,
ET UNE PROGRESSION CONSTANTE !



2026

L'ANNÉE DES CHOIX DU RÉEL, LE REJET DES PROMESSES ÉTHÉRÉES .





ACTUALITÉ JURIDIQUE



UN COUP D'ARRÊT À LA DÉQUALIFICATION :



La Cour administrative d'appel de Versailles a, par sa décision du 17 juillet 2025, clairement rappelé un principe fondamental du droit public : un agent a le droit d'être affecté à un emploi qui correspond à son grade.

pour lire la suite , scanne moi



MALADIE IMPUTABLE AU SERVICE : UNE DÉCISION QUI PROTÈGE VOS DROITS !



pour lire la suite , scanne moi



MUTATIONS D'OFFICE

TA Limoges n°2400068 du 08/07/2025 apporte des précisions sur la gestion des affectations d'office dans la fonction publique territoriale. Cette jurisprudence rappelle que les mutations ou affectations doivent toujours être justifiées par l'intérêt du service et non par des considérations personnelles ou hiérarchiques.

En l'espèce, un brigadier-chef principal de la police municipale de Limoges, affecté depuis 2017 à la brigade de nuit, avait été muté d'office à la brigade de jour.

Il a contesté cette décision, estimant qu'elle constituait une sanction déguisée et qu'elle n'était pas justifiée par l'intérêt du service.

Le tribunal a annulé l'affectation d'office, considérant que l'agent donnait entière satisfaction dans ses fonctions (évaluations positives, comportement professionnel). Par conséquent, aucun élément nouveau ne justifiait ce changement imposé. Le tribunal a donc jugé que l'agent devait être réaffecté à la brigade de nuit dans un délai de deux mois.



ÊTRE AU TRAVAIL EN DEHORS DES HORAIRES D'OUVERTURE EST UNE MAUVAISE IDÉE

TA de Rennes du 5 mars 2025 : une adjointe administrative territoriale, en charge de l'accueil des usagers d'un département, a demandé au juge l'annulation de l'avertissement qu'elle s'est vue infliger notamment :

- pour s'être rendue dans les locaux de sa collectivité
- en dehors des heures d'ouverture
- sans autorisation ni justification
- alors qu'elle était placée en arrêt de travail.

Les juges estiment que ces faits sont également fautifs et que la sanction d'avertissement était légale.



DISPONIBILITÉ DANS LA FONCTION PUBLIQUE : ENFIN PLUS DE SOUPLESSE !

Le décret 2025-1169 du 5 décembre 2025, assouplit les règles de disponibilité dans la fonction publique :

- Fin de l'obligation de réintégration de 18 mois consécutifs pour renouveler une disponibilité pour convenances personnelles au-delà d'une première période de 5 ans
- Allégement des démarches : plus d'envoi annuel de justificatifs pour l'activité exercée pendant la disponibilité
- Facilitation des renouvellements : possibilité d'enchaîner des périodes sans retour imposé et donc un retour aux 10 ans maximum en cumulé.

Pourquoi s'arrêter en si bon chemin ?

Il faut désormais obtenir :

- Une liberté réelle de choix pour les agents
 - Le maintien effectif des droits à l'avancement quand une activité est exercée avec une reconstitution de ces droits au moment du retour dans la limite de 5 ans prévue dans la loi
 - Des démarches simples, transparentes, sans obstacles administratifs
 - Une reconnaissance pleine de la disponibilité comme un droit statutaire et non comme une faveur
- Cette réforme va dans le bon sens mais nous devons veiller à ce qu'elle soit appliquée partout et sans interprétations restrictives. Le combat continue.

ALLOCATION TEMPORAIRE D'INVALIDITÉ : LE CONSEIL D'ÉTAT ASSOUPIT L'ACCÈS POUR LES AGENTS MALADES

Bonne nouvelle pour les agents territoriaux : une récente décision du Conseil d'État vient de clarifier - et de sécuriser - les conditions d'attribution de l'Allocation Temporaire d'Invalidité (ATI) pour les maladies non inscrites dans les tableaux des maladies professionnelles.

pour lire la suite , scanne moi



TITULARISATION ET TRAVAIL EN ÉQUIPE

TA de Lyon du 30 juin 2025 : "dès lors que la capacité du stagiaire à travailler dans le cadre d'une équipe est une qualité nécessaire à l'exécution de ses missions, sa difficulté à s'intégrer dans le cadre d'une équipe est une qualité nécessaire à l'exécution de ses missions, sa difficulté à s'intégrer dans un travail collectif justifie, pour le juge, son refus de titularisation".

En l'espèce, le licenciement d'un agent technique au terme de son stage en raison d'importantes difficultés à travailler de manière collective avaient été relevées ainsi que des difficultés à exécuter les ordres donnés. En résumé son comportement inadapté et son incapacité à travailler en équipe, constituant une qualité nécessaire à la bonne exécution de ses missions, confirment la légalité de la décision de la collectivité.



NE PAS CONFONDRE MUTATION DANS L'INTÉRÊT DU SERVICE ET MOBILITÉ FORCÉE

Un agent de maîtrise territorial principal qui occupait les fonctions de responsable de l'atelier mécanique du garage municipal d'une commune a été affecté, en raison d'une situation conflictuelle avec un collègue, sur un poste de chauffeur-livreur.

Il vient d'obtenir l'annulation de ce changement d'affectation.

Les nouvelles fonctions de l'intéressé de chauffeur-livreur consistaient à comptabiliser le nombre de repas à livrer aux écoles communales puis à effectuer ces livraisons, sans même qu'il ait accès à sa messagerie professionnelle.

Or, pour les juges, de telles missions, qui ne nécessitent aucune expérience professionnelle confirmée et n'impliquent aucun encadrement ou savoir-faire particulier, ne relèvent pas de celles qui incombent à un agent de maîtrise principal.

En outre, si sa mutation était justifiée par l'intérêt du service en raison de la dégradation de ses relations avec certains agents du garage municipal, rien ne prouve qu'aucun emploi correspondant au grade de l'agent n'était alors vacant.

Aussi, en l'absence de circonstances de nature à justifier une telle affectation et bien qu'elle ait été motivée par l'intérêt du service, les juges l'ont annulée (CAA du 17 juillet 2025).





PRIME DE FIN D'ANNÉE (PFA)

La prime de fin d'année (PFA) versée au personnel municipal de la Ville de Marseille est encadrée par la délibération n°00/830/FAG du 17 juillet 2000, qui fixe les règles d'attribution et les modalités d'abattement applicables.

Elle se compose de deux parties :

- Une part fixe, correspondant à 60 % du montant total,
- Une part modulable, représentant les 40 % restants.

Période de référence

La prime est calculée sur la période allant du 1er octobre de l'année N-1 au 30 septembre de l'année N.

Les droits à la prime sont évalués selon la situation administrative de chaque agent pendant cette période (présence effective, absences, etc.).

Modalités d'abattement

Les abattements portent uniquement sur la part modulable, et concernent les absences pour raisons médicales (*congé de maladie ordinaire, longue maladie, longue durée, disponibilité pour maladie*).

Durée de l'absence Conséquence sur la prime

- Du 1er au 3^e jour inclus Aucun abattement
- Du 4^e au 42^e jour inclus Retrait de 1/40^e de la part modulable par jour d'absence
- À partir du 43^e jour Suppression totale de la part modulable

UN AGENT QUI QUITTE LA COLLECTIVITÉ (PAR DÉPART À LA RETRAITE, DÉMISSION, MUTATION, ETC.) APRÈS AVOIR TRAVAILLÉ UNE PARTIE DE LA PÉRIODE DE RÉFÉRENCE CONSERVE LE DROIT À UNE PART PROPORTIONNELLE DE LA PFA CORRESPONDANT AU TEMPS RÉELLEMENT EFFECTUÉ.

PRIME EXCEPTIONNELLE ANNUELLE DE JUIN

Objectif du dispositif

Mettre en place une prime annuelle exceptionnelle pour reconnaître la contribution effective des agents à l'activité de la collectivité. Instituée par délibération du 19 avril 2024, les modalités précises s'appliquent à partir de juin 2025.

Bénéficiaires éligibles

- Les agents titulaires et stagiaires relevant du régime indemnitaire de la Ville de Marseille.

Les agents contractuels de droit public recrutés sur des besoins pérennes ou de longue durée, selon les articles du Code de la fonction publique (L.332-8 : poste permanent / L.332-14 : vacance d'emploi / L.343-1 : emploi fonctionnel / L.332-13 : remplacement d'agents publics / L.332-24 à L.332-26 : contrat de projet)

Exclus du dispositif :

- Les vacataires.
- Les agents contractuels temporaires (emplois saisonniers, accroissement temporaire ou saisonnier d'activité – article L.332-23).
- Les agents de droit privé (non régis par la fonction publique territoriale).

Conditions de versement

Prime liée à l'exercice effectif des fonctions.

Elle n'est pas due si l'agent est absent du service, quelle qu'en soit la raison, hors exceptions listées.

Tout jour d'absence sur la période de référence entraîne une minoration du montant.

Sont considérés comme présence effective :

- Congés annuels, CET et RTT.
- Congés maternité, paternité, adoption.
- Congé de présence parentale.
- Accidents du travail et maladies professionnelles.
- Congés et autorisations d'absence syndicales.
- Formations professionnelles (hors congé pour formation de longue durée).

CONSÉQUENCE POUR UN AGENT PARTANT À LA RETRAITE EN COURS D'ANNÉE

a) Si l'agent part avant le 30 mai (avant la fin de la période de référence) :

Il n'a pas accompli la totalité de la période de référence.

La prime étant conditionnée à la présence effective, il ne pourra pas bénéficier du versement complet.

Et contrairement à la PFA, le texte ne prévoit aucun versement proratisé.

👉 Donc : l'agent partant avant le 30 mai ne perçoit pas la prime exceptionnelle de juin, même partiellement.

b) Si l'agent part à la retraite après le 30 mai :

Il a été présent toute la période de référence (1er juin N-1 → 30 mai N).

Son départ intervient après la clôture du droit. Il est donc éligible à la prime, puisqu'il remplit la condition de présence effective pendant toute la période.

NOS PARTENAIRES À DISPOSITION DES AGENTS MUNICIPAUX

MUTUELLES



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



contact :
didier.goron@mnfct.fr
07 86 47 39 06



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



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**



Ensemble CFTC CFE CGC
 CMCI entrée C 5ème étage
 2 rue Henri BARBUSSE 13001
 Marseille ensemblecgccftc@gmail.com
04 91 14 56 80

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 CFTC CFE CGC

2 rue Henri Barbusse 13001 Marseille 04 91 14 56 80 / 07 61 02 11 30 ensemblecgccftc@gmail.com