

GAZETTE N°40

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

Chères et chers collègues,

Déjà février. Et avec lui, la proximité des élections municipales, que nous observons toutes et tous avec attention, quels qu'en soient les résultats. En tant que fonctionnaires territoriaux, nous sommes et resterons apolitiques. Nous servirons loyalement celle ou celui que les Marseillaises et les Marseillais auront choisi(e). Pour autant, cette échéance électorale ne nous laisse pas indifférents. Elle suscite à la fois des angoisses bien réelles et des espérances légitimes pour le personnel municipal.

À toutes celles et ceux qui briguent les suffrages, nous souhaitons adresser un message clair : pensez aussi à votre administration et à ses valeureux agents. Vous aurez besoin d'eux. Aucune politique municipale ne peut être mise en œuvre sans le concours des femmes et des hommes qui font vivre les services publics au quotidien. Derrière chaque projet, chaque réforme, chaque ambition, il y a des agents pour les porter.

**Alors une question s'impose, simple et essentielle :
quels sont vos engagements concrets pour les employés municipaux ?
Nous y serons attentifs. Très attentifs...**

Bonne lecture !

ACTUALITÉ INTERNE	P 2
ZOOM SUR ...	P 3
PORTRAITS	P 4
INFORMATION JURIDIQUE	P 5
FICHE PRATIQUE DÉTACHABLE	P 6
NOS PARTENAIRES	P 7



QUELQUES NOUVEAUTÉS GÉNÉRALES EN CE DÉBUT D'ANNÉE 2026

MISE EN PLACE DU CONGÉ SUPPLÉMENTAIRE DE NAISSANCE.

D'une durée maximale de deux mois, ce nouveau droit s'ajoute au congé de maternité, de paternité ou d'adoption (sans remplacer le congé parental dont les modalités ne sont pas modifiées). Il sera accessible à partir du 1er juillet 2026 à chaque parent d'un enfant né ou adopté à partir du 1er janvier 2026 (voir aussi notre article de ce jour sur la LFSS).



PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE.

Après son adoption définitive le 11 décembre par l'Assemblée nationale, la proposition de loi sénatoriale visant à traduire l'accord "historique" sur la protection sociale complémentaire dans la fonction publique territoriale, signé en juillet 2023 entre les représentants des employeurs territoriaux et ceux des organisations syndicales, a été promulguée sans tarder.

La loi figure au Journal officiel du 23 décembre 2025. Elle instaure l'adhésion obligatoire des agents territoriaux dans les contrats collectifs de prévoyance et porte la participation minimale de l'employeur à 50% du montant de la cotisation individuelle correspondant aux garanties minimales du contrat. Si aucune convention de participation n'était en cours à la date de publication de la loi, l'adhésion obligatoire des agents territoriaux dans les contrats collectifs de prévoyance et le relèvement de la contribution minimale de l'employeur à son financement s'appliqueront à compter du 1er janvier 2029. Une échéance que les collectivités peuvent toutefois anticiper.



PENSIONS DE RETRAITE.

1/ Rachat des années d'études des fonctionnaires : réactualisation du barème de rachat avec extension de ce dernier jusqu'à l'âge de 66 ans inclus (contre 60 ans auparavant).

Les années d'études supérieures ayant donné lieu à l'obtention d'un diplôme, peuvent être rachetées, dans la limite de 12 trimestres. Ces années d'études sont ainsi prises en compte pour le calcul de la retraite

2/ Possibilité pour les femmes employées dans la fonction publique et mères d'au moins un enfant de disposer, pour le calcul de leur pension, d'un trimestre de bonification en durée de services.



DES TEXTES À VENIR POUR SÉCURISER ET SIMPLIFIER ?

Le 13 janvier, le Conseil commun de la fonction publique (CCFP) s'est réuni pour examiner un projet de loi et deux projets de décrets visant à renforcer la sécurisation juridique du droit de la fonction publique

Le projet de loi présenté est essentiellement technique. Il vise à sécuriser plusieurs dispositions du Code général de la fonction publique fragilisées par des décisions jurisprudentielles récentes. Il prévoit notamment la pérennisation de la titularisation des apprentis en situation de handicap, la clarification des règles de transformation des CDD en CDI et la reconnaissance explicite du droit de se taire dans les procédures disciplinaires.

Le premier décret porte sur le report des congés annuels non pris, en renforçant l'information des agents, notamment après des absences pour maladie, maternité ou raisons familiales, afin de se conformer au droit européen.

Le second décret vise à simplifier certaines procédures de gestion, en particulier pour les collectivités territoriales, en allégeant des obligations jugées trop lourdes, notamment en matière de reclassement pour inaptitude.

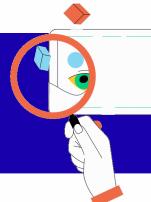
L'ensemble de ces textes a reçu un avis favorable du CCFP, traduisant un consensus sur la nécessité de clarifier le droit et de réduire les contraintes procédurales.

Pour plus de détails : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/toutes-les-actualites/projet-de-loi-portant-diverses-mesures-urgentes-de-securisation-du-droit-de-la-fonction-publique>

à suivre donc



ZOOM SUR :



LE MÉDIATEUR CULTUREL :

Le médiateur culturel est un professionnel chargé de faciliter l'accès à la culture pour tous les publics. Il crée un lien entre les œuvres, les artistes, les institutions culturelles et les visiteurs. Son rôle consiste à concevoir et animer des actions de médiation telles que des visites guidées, des ateliers pédagogiques ou des rencontres culturelles. Il adapte son discours en fonction des publics, qu'il s'agisse d'enfants, d'adolescents, d'adultes, de publics en situation de handicap, ou de publics éloignés de la culture.

Le médiateur culturel contribue à rendre la culture accessible, compréhensible et vivante. Il participe également à la valorisation du patrimoine et à la transmission des savoirs artistiques et culturels. Ce métier nécessite des compétences en communication, en pédagogie et une bonne connaissance des domaines artistiques. Le médiateur culturel travaille souvent en équipe et collabore avec différents acteurs culturels. Son action favorise l'échange, le dialogue et l'ouverture culturelle. Son travail à destination du public, nécessite une préparation et un investissement tout aussi conséquent de préparation, de documentation, de création d'ateliers, de recherches de partenariats,



Au sein de la Ville de Marseille, pour les 15 musées concernés, la Direction de la Culture compte 22 médiateurs culturels (sans compter les personnels non permanents recrutés pour des expositions temporaires), presque tous contractuels, avec pourtant des contrats à modalités différentes...

Malgré des missions identiques, des niveaux d'expérience comparables et parfois même des dates de recrutement similaires, ces agents sont traités de manière inégale, ce qui peut sembler surprenant. Par ailleurs, ils sont régulièrement confrontés à des difficultés de fonctionnement récurrentes : manque de moyens, effectifs insuffisants, dépassements horaires fréquents et surcharge de travail (liée notamment à tout le travail de préparation précité..).

Pourtant, ces professionnels exercent un métier encore largement méconnu au sein de l'administration, alors même qu'ils jouent un rôle essentiel dans la transmission de la culture et le rayonnement de la politique culturelle de la Ville.

Il apparaît donc indispensable que ce métier bénéficie d'une meilleure reconnaissance et valorisation, notamment à travers un dispositif RIFSEEP adapté, ainsi qu'un traitement équitable pour l'ensemble des agents qui l'exercent avec engagement et passion.



L'AGENT D'ÉTAT CIVIL

'agent d'état civil, c'est un peu le gardien officiel de nos vies administratives. Il vous accueille quand vous naissez, vous marie quand vous vous aimez, et vous enregistre quand vous mourrez... Le tout sans jamais perdre son sourire.

Il jongle avec des actes, des livrets de famille et des usagers pressés qui jurent que « pourtant, la mairie l'a toujours fait comme ça ».

Mais attention, le métier a évolué !

Aujourd'hui, l'agent d'état civil est aussi expert en dématérialisation, détective de fautes d'orthographe sur les prénoms exotiques, médiateur familial quand tante Gertrude conteste un acte de naissance de 1972, et champion du monde de la réglementation qui change plus vite que la météo.

Reconnaissance conjointe, changement de prénom, changement de sexe à l'état civil, PACS, mariages internationaux..., l'agent maîtrise tout, même quand la loi sort le matin et s'applique l'après-midi.

Et pourtant, ce super-héros administratif travaille souvent dans l'ombre, armé de son tampon et de sa patience légendaire.

Mieux reconnaître l'agent d'état civil, c'est admettre que sans lui, pas d'identité, pas de droits, et surtout... pas de paperasse en règle.

Un métier discret, essentiel, et clairement sous-estimé ; un peu comme le sel dans les frites, mais version République.

OBLIGATIONS À GÉOMÉTRIE VARIABLE ?

Dans ses vœux, dont nous le remercions chaleureusement, notre DGS tient à préciser que " 2026 sera une année particulière qui exigera rigueur, neutralité et devoir de réserve.

Doit-on en déduire que durant les autres années du mandat, ces notions étaient optionnelles, comme les clignotants sur un rond-point ?

Il est vrai que certains responsables, très inspirés, semblent avoir confondu devoir de réserve et liberté d'expression illimitée sur les réseaux sociaux.

À croire que la neutralité administrative fonctionne par intermittence, un peu comme le Wi-Fi.

Rassurons nous toutefois : depuis le 1er janvier 2026, tout le monde est redevenu soudainement rigoureux, neutre et réservé...

Enfin, au moins jusqu'au lendemain des élections...



PORTRAITS

LUDOVIC BEDROSSIAN



Je suis entré à la Ville de Marseille en 2002, par concours, comme policier municipal.

Comme beaucoup, j'ai commencé sur le terrain, dans différentes unités, à apprendre le métier, les contraintes, la réalité du service public au quotidien.

Puis, je suis passé au PC radio : huit années qui ont profondément marqué mon parcours. Un poste où l'on ne voit pas toujours les agents, mais où l'on porte leurs décisions, leurs urgences, parfois leurs doutes, et où on mesure les difficultés humaines. C'est là que j'ai découvert le sens des responsabilités, le travail collectif et l'importance de la confiance. En 2014, je m'engage dans le monde syndical, moi qui n'étais qu'un simple adhérent.

Parti de rien, avec une motivation intacte et l'envie sincère de faire autrement, j'ai voulu défendre une idée simple : un syndicalisme proche des agents, réactif, humain, au service de l'intérêt général.

Dans une ville longtemps habituée à un paysage syndical figé, nous avons fait le choix du courage et du rassemblement, en nous associant avec le SNT-CFE-CGC.

Trois élections professionnelles plus tard, les résultats parlent d'eux-mêmes : de la cinquième à la deuxième place en 2018, premiers chez les cadres, et une progression continue dans toutes les instances.

Mais au-delà des chiffres, ce sont les témoignages, les échanges, les remerciements parfois discrets qui donnent du sens à mon engagement de soutenir des collègues en souffrance et de les sortir de ce qui crée celle-ci !

Être utile, défendre, expliquer, accompagner : voilà ce qui me rend heureux au travail aujourd'hui.

Je crois profondément à un syndicalisme de dialogue, d'empathie, de service public, fidèle aux valeurs de Marseille et de ses agents.

Le 10 décembre 2026 ne sera pas une fin, mais une étape.

J'espère que nos deux organisations seront encore plus fortes, plus représentatives, pour continuer à porter votre voix.

Merci à toutes et à tous pour votre confiance.

MICHEL RICCIO



Natif de Marseille, j'ai grandi dans une famille où les valeurs d'exigence morale, de sens de la justice et d'attachement au service public étaient omniprésentes.

La tradition protestante de ma mère et de ma grand-mère m'a enseigné la rectitude et la recherche de la perfection tandis que l'exemple de mon père a forgé ma conviction : l'action publique doit avant tout servir l'intérêt général et les personnes qui le font vivre.

Fonctionnaire à la Ville de Marseille depuis 1987, je suis diplômé d'un DESS en droit, économie et gestion des collectivités locales. Au fil des années, j'ai occupé divers postes d'encadrement et, pendant 6 ans, j'ai dirigé la Direction de l'Espace Public.

Ces expériences m'ont permis de croiser des collègues qui ont participé à nourrir mon expérience professionnelle et à construire le socle des valeurs qui guident aujourd'hui mes comportements, mes choix et mes décisions.

Durant tout ce parcours, j'ai été également confronté à la souffrance au travail et à l'injustice. Cette réalité a rendu mon engagement syndical indispensable. J'ai rejoint ENSEMBLE CFE-CGC / CFTC à 100% fin 2024, choisissant un syndicalisme qui privilégie la négociation, les propositions, la coconstruction mais qui est aussi prêt au combat si nécessaire. Notre mouvement responsable, défend concrètement les droits, les carrières et rémunérations, les conditions de travail et la dignité des agents.

Élu Président de la section SNT-CFE-CGC en septembre 2025, je représente les agents municipaux au Comité Social Territorial et à la CAP catégorie A. La progression constante de notre représentativité depuis près de douze ans, avec un résultat de 48,5 % en catégorie A aux dernières élections professionnelles, témoigne de l'intérêt des agents pour un syndicalisme présent, déterminé et pugnace.

Je me bats pour un service public respecté et des agents reconnus. Défendre les agents, c'est défendre l'intérêt général.

Mes devises résument cet engagement :

."PORRO FORTITER" - Avancer avec force.

."MELIORA PRAESUMO" - J'entrevois de plus grandes choses.

INFORMATION JURIDIQUE



QUELQUES MOTS SUR LA RETRAITE ANTICIPÉE POUR INVALIDITÉ

La retraite anticipée pour invalidité permet à un fonctionnaire de partir à la retraite avant l'âge légal lorsqu'il est définitivement inapte à exercer ses fonctions pour raisons médicales, après avis du conseil médical. Elle concerne uniquement les fonctionnaires titulaires (État, territorial, hospitalier), à condition que l'inaptitude soit totale, permanente et qu'aucun reclassement ne soit possible.

Il n'existe ni condition d'âge, ni durée minimale de service, ni taux d'invalidité minimum requis.

L'invalidité peut être liée ou non au service. Si elle n'est pas imputable au service, elle doit néanmoins être apparue ou aggravée pendant une période ouvrant des droits à la retraite.

La pension d'invalidité est calculée comme une pension classique, sur la base du dernier traitement indiciaire brut détenu depuis au moins 6 mois. Aucune décote n'est appliquée.

Si le taux d'invalidité est d'au moins 60 %, la pension ne peut être inférieure à 50 % du traitement de référence. En cas d'accident de service ou de maladie professionnelle, une rente viagère d'invalidité (RVI) peut s'ajouter à la pension. Son montant dépend du taux d'invalidité et du traitement, dans la limite de plafonds réglementaires.

La demande est instruite par l'employeur et transmise à la CNRACL. La mise à la retraite peut être demandée ou imposée à l'agent.

La mise à la retraite anticipée pour invalidité peut être prononcée d'office à l'issue d'un congé de longue maladie ou longue durée ou après un congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) si l'inaptitude est définitive et stabilisée.

À l'expiration de ses droits à congé de maladie, le fonctionnaire est placé en disponibilité d'office durant la période d'instruction de son dossier de retraite. Durant cette période, le demi traitement continue à être versé.

Cette décision peut être contestée (recours gracieux auprès de l'administration pour demander la révision de la décision ; recours contentieux possible devant le tribunal administratif.)

Une majoration pour assistance d'une tierce personne peut être accordée sous conditions.

Enfin, le total pension + rente est plafonné à 100 % du traitement de référence (hors majoration tierce personne).

PROCÉDURE STRICTE À RESPECTER DANS LE CADRE D'UNE MISE À LA RETRAITE POUR INVALIDITÉ

La décision du Conseil d'État n° 488244 du 26 septembre 2025 rappelle aux employeurs publics une règle essentielle : la procédure contradictoire n'est pas une option, c'est une garantie. Une irrégularité dans la consultation de la commission de réforme peut suffire à annuler une mise à la retraite pour invalidité :

- Il faut scrupuleusement respecter les délais de convocation (15 jours) et de consultation du dossier (10 jours) avant la réunion de la commission de réforme.
- Il faut informer formellement l'agent de ces droits par écrit.
- Il faut conserver la preuve de cette information.

En cas d'oubli, c'est toute la procédure de mise à la retraite pour invalidité qui peut être annulée

Cette décision illustre parfaitement la rigueur procédurale exigée dans la gestion statutaire des agents publics. Une erreur formelle, même minime, peut avoir des conséquences lourdes pour une collectivité (CE du 26 septembre 2025).



LA RÉUSSITE À UN EXAMEN PROFESSIONNEL NE VAUT PAS INSCRIPTION SUR LISTE D'APTITUDE

Les juges de la Cour administrative d'appel de Paris ont tout d'abord indiqué que tant l'inscription sur la liste d'aptitude établie au titre de la promotion interne après la réussite d'un examen professionnel que la nomination d'un fonctionnaire inscrit sur une telle liste ne constitue pas un droit.

En effet, le refus d'inscription sur une liste d'aptitude, y compris après la réussite à un examen professionnel, n'est donc pas au nombre des décisions individuelles refusant aux intéressés un avantage auquel ils ont droit qui doivent être motivées, en application de l'article L. 211-2 du code des relations entre le public et l'administration.

En conséquence, l'absence de motivation du refus du maire de la nommer par promotion interne dans le cadre d'emplois des agents territoriaux de maîtrise n'est pas illégale.

Les juges ont également précisé que la promotion de grade au choix ne constitue pas non plus un droit pour l'agent (CAA de Paris du 3 juillet 2025)



LE TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE

1/ Définition : le temps partiel thérapeutique (TPT) permet à un agent de reprendre, ou de poursuivre son activité à temps partiel pour raison médiale, afin de favoriser la guérison, la réadaptation professionnelle ou le maintien dans l'emploi.

2/ Agents concernés :

- fonctionnaires territoriaux, stagiaires ou titulaires)
- agents contractuels de droit public (selon conditions)



3/ Situations ouvrant droit :

Le TPT peut être accordé lorsque :

- la reprise du travail à temps plein est incompatible avec l'état de santé
- le travail contribue à l'amélioration de l'état de santé

pour permettre une réadaptation professionnelle ou éviter une désinsertion

Il peut intervenir après un congé de maladie ou sans arrêt préalable, selon l'avis médical.

4/ Quotité de travail :

Le temps de travail est réduit entre **50% et 90%** du temps complet

L'organisation est fixée par l'employeur (jours ou demi-journées travaillés)

Pour un cycle de travail de **5 jours travaillés par semaine** et d'une même durée de travail quotidienne, le travail à temps partiel se traduit par une réduction du nombre de jours travaillés chaque semaine.

Temps partiel 90% = 0,5 jour non travaillé par semaine.

La DRH permet le choix de la demi-journée non travaillée, avec l'accord du responsable hiérarchique.

Temps partiel 80% = 1 jour non travaillé par semaine (et non 2 demi-journées par semaine).

La DRH permet le choix de la journée non travaillée, avec l'accord du responsable hiérarchique.

Temps partiel à 70% = 1,5 jour non travaillé par semaine (et non 3 demi-journées par semaine).

La DRH permet le choix de la journée et demi non travaillée, avec l'accord du responsable hiérarchique.

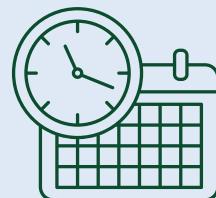
Temps partiel 60% = 2 jours non travaillés par semaine (et non 4 demi-journées par semaine).

La DRH permet le choix des deux journées non travaillées, avec l'accord du responsable hiérarchique.

Temps partiel 50% = 2,5 jours non travaillés par semaine.

La DRH permet uniquement les répartitions suivantes :

- soit tous les matins travaillés : lundi matin, mardi matin, mercredi matin, jeudi matin et vendredi matin
- soit tous les après-midis travaillés : lundi après-midi, mardi après-midi, mercredi après-midi, jeudi après-midi et vendredi après-midi
- soit début de semaine travaillée : lundi journée, mardi journée, mercredi matin
- soit fin de semaine travaillée : mercredi après-midi, jeudi journée et vendredi journée



5/ Durée :

- accordé pour une durée limitée, renouvelable
- un an maximum

6/ Procédure :

- demande écrite de l'agent, accompagnée d'un certificat médical de son médecin précisant la quotité et la durée
- avis du médecin du travail
- décision de l'autorité territoriale



7/ Rémunération et droits :

- rémunération maintenue à temps plein (traitement indiciaire + primes)
- maintien des droits à avancement, retraite, congés annuels

8/ Fin du temps thérapeutique :

- si reprise à temps plein
- si nouvelle situation médicale (congé, inaptitude, reclassement)
- si épuisement de droits à TPT

Une difficulté ?
Contactez nos
organisations
syndicales !

9/ Point de vigilance pour la RH et les encadrants :

- anticiper l'organisation du service
- formaliser les horaires
- prévoir un suivi régulier
- associer prévention, RH, et encadrement

NOS PARTENAIRES À DISPOSITION DES AGENTS MUNICIPAUX

ENSEMBLE

Ville de Marseille

CFE CGC

cftc



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



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



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



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

MUTUELLES ET ASSURANCES



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



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



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



contact :
elaurent@gmf.fr
0607055637

AVOCAT



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



RETRAITE ÉPARGNE PRÉVOYANCE



Retraite, Épargne et Prévoyance
de la Fonction publique

contact :
michel.humbert@prefon.fr
06 79 06 73 25

Ensemble CFTC CFE CGC

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

DU 3 AU 10 DÉCEMBRE
2026,
JE VOTE
ENSEMBLE CFTC CFE CGC

