



GAZETTE N°41

mars 2026

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

Retrouvez nous
sur nos réseaux

 Ensemble CFTC CFE-CGC
 Ensemble_cftc_cfe_cgc
 Ensemble CFTC CFE-CGC
 ensemblecgccftcvdm.fr

Chères et chers collègues,

Dans sa dernière publication sur les finances locales, l'Institut MONTAIGNE a relevé, pour la Ville de Marseille, une forte augmentation depuis 2019 des dépenses de personnel qui atteignent une part dans les dépenses de fonctionnement supérieure à la moyenne des 12 plus grandes communes.

Dépenses de personnel par habitant :

2019 : 678 euros

2024 : 857 euros

La forte augmentation des dépenses de fonctionnement entre 2019 et 2024 (+27%) contraint les marges de manœuvre et fait donc de la maîtrise des ressources humaines, un enjeu central.

Nos Organisations Syndicales ne peuvent accepter que les agents puissent être considérés comme comptables de cette situation et qu'ils se voient imposés une politique d'austérité en terme de rémunérations accessoires.

C'est pourquoi nous revendiquons dès à présent l'engagement d'une véritable politique en faveur du pouvoir d'achat avec :

- Une augmentation générale de la prime anti inflation devenue prime d'été de 600 € pour la porter à 900 € pour tous.
- Une revalorisation significative de la participation employeur à la complémentaire santé (participation mutuelle) ...

ENSEMBLE SNT CFE-CGC / CFTC ENCORE ET TOUJOURS MOBILISES
POUR DÉFENDRE VOTRE FEUILLE DE PAYE.

REJOIGNEZ-NOUS !

Si vous partagez nos valeurs — dialogue, co-construction, écoute, bienveillance — n'hésitez pas à nous rejoindre et, pourquoi pas, à candidater pour nos listes.

Ensemble, continuons à faire entendre la voix des agents.

Bonne lecture !

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



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

LE DÉCRET N° 2026-119 DU 20 FÉVRIER 2026 MODERNISE LES RÈGLES DU CONGÉ D'ADOPTION POUR LES AGENTS PUBLICS.

Ce qui change :

- Le congé peut débuter jusqu'à 7 jours avant l'arrivée de l'enfant.
- Il doit se terminer dans les 8 mois suivant cette arrivée.
- Il peut être fractionné en deux périodes d'au moins 25 jours.



Autre point essentiel : le congé d'adoption reste rémunéré pour les fonctionnaires (traitement maintenu, primes conservées selon les règles applicables).

Cette harmonisation apporte plus de souplesse et une meilleure lisibilité des droits pour les parents adoptifs.

Concilier engagement professionnel et vie familiale ne devrait jamais être un parcours administratif complexe. Nos organisations syndicales accompagnent les agents territoriaux dans leurs démarches et veillent à l'application effective de ces nouvelles dispositions.

CONGÉ DE SOLIDARITÉ FAMILIALE POUR ACCOMPAGNER UN PROCHE EN FIN DE VIE.

Le décret n° 2026-119 du 20 février 2026, publié au Journal officiel le 21 février, marque une évolution importante pour les agents publics, dont les agents territoriaux. Le texte vient sécuriser la situation professionnelle des agents qui prennent un congé de solidarité familiale pour accompagner un proche en fin de vie.

Jusqu'à présent, le droit au congé existait. Il permettait à un agent d'interrompre ou de réduire son activité pour assister un parent, un enfant ou une personne partageant son domicile, atteinte d'une affection grave en phase avancée ou terminale. Mais la question du maintien dans l'emploi pendant cette période pouvait susciter des inquiétudes.

Le décret apporte désormais une clarification essentielle : l'agent conserve son emploi pendant toute la durée du congé. Si le poste est supprimé ou transformé pendant son absence, il doit être réaffecté sur un emploi correspondant à son grade, au plus proche de son ancien lieu de travail ou, à sa demande, de son domicile.

Pour les territoriaux, cette garantie est majeure. Elle affirme un principe simple : accompagner un proche en fin de vie ne peut justifier aucune fragilisation professionnelle.

Une réalité financière plus fragile

Si le décret renforce la protection statutaire, la question indemnitaire reste inchangée. Le congé de solidarité familiale demeure un congé non rémunéré.

Pendant cette période :

- Le traitement indiciaire est suspendu,
- Le régime indemnitaire n'est pas versé,
- L'agent ne perçoit pas de salaire de la collectivité.
- Une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie (AJAP) peut toutefois être versée par l'Assurance maladie.



En 2026, son montant est fixé à :

- 64,41 € par jour en cas d'arrêt total d'activité,
- 32,21 € par jour en cas de temps partiel.

L'indemnisation est limitée à 21 jours maximum (42 jours en cas de temps partiel).

Ce dispositif constitue un soutien, mais il ne compense pas intégralement une rémunération complète, notamment pour les agents de catégorie A et B.

Nous restons vigilants quant à l'application effective des garanties de maintien dans l'emploi dans toutes les collectivités.

ZOOM SUR :

LE MÉTIER DE MAÎTRE-NAGEUR SAUVETEUR TERRITORIAL



Définition

Le maître-nageur sauveteur (MNS) territorial est un éducateur sportif de la fonction publique territoriale (cadre d'emplois des ETAPS) chargé d'assurer la sécurité des usagers, des équipements aquatiques communaux et de développer l'apprentissage de la natation.

Missions essentielles

Surveillance et prévention des risques de noyade Interventions de secours et premiers soins. Enseignement de la natation (scolaires, grand public). Animation d'activités aquatiques (aquagym, aquafitness...). Participation au fonctionnement et à l'hygiène de l'équipement

Accès au métier

Diplôme principal : BPJEPS AAN (ou équivalent). Secourisme obligatoire et recyclages réguliers. Recrutement par concours ETAPS ou en tant que contractuel / saisonnier ...

Conditions de travail

Horaires décalés, week-ends et vacances scolaires. Forte responsabilité en matière de sécurité. Exposition au bruit, au chlore et à la fatigue de vigilance. Nécessité d'une condition physique maintenue dans la durée.

Constats syndicaux en 2026

- Pénurie persistante de MNS dans les collectivités
- Décalage entre niveau de responsabilité et rémunération. Polyvalence croissante exigée (sécurité, pédagogie, animation)
- Besoin de reconnaissance statutaire et d'amélioration des conditions de travail

Enjeu majeur

Le MNS territorial demeure un acteur indispensable de la sécurité publique et de l'apprentissage du savoir-nager. L'attractivité du métier constitue aujourd'hui un point de vigilance pour les communes.

Nos organisations syndicales ont obtenu que ces rémunérations soient revues de façon équitable pour les MNS de la Ville de Marseille !



GROUPES WHATSAPP AU TRAVAIL : ATTENTION À LA FRONTIÈRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE

Dans un arrêt du 26 février 2026, la cour administrative d'appel de Bordeaux fait un rappel utile sur l'utilisation des messageries privées dans le cadre professionnel.

Si vous aussi, vous êtes sollicités pour le travail, sans urgence reconnue, pendant vos périodes de repos, faites valoir votre droit à la déconnexion !





PHILIPPE ANGELELLI

Après avoir œuvré au sein des services préfectoraux des Bouches-du-Rhône, j'ai intégré en 2003, suite à réussite au

concours externe de la fonction publique territoriale, la police municipale de Marseille en tant que Chef de Service.

Ayant réalisé, hors de Marseille, l'ensemble des formations statutaires prévues par le cadre d'emplois, il m'a été confié plusieurs missions et notamment les projets de création de la régie d'Etat d'encaissement des amendes forfaitaires et de la Police des chantiers. Durant ce parcours, j'ai pu rencontrer des hommes et des femmes de grande qualités humaines et professionnelles, des situations de partage collectif dans un seul et unique objectif : rendre un service public de qualité, dans la protection des agents et l'amélioration de leurs conditions de travail !

Après de bons et loyaux services, je quitte la filière sécurité il y a presque un an. Je rejoins ainsi le cadre d'emplois des Attachés Territoriaux.

Aussi, l'intérêt d'être au plus proche des autres s'inscrivant dans mes gènes, et parce que l'engagement syndical constitue très souvent un investissement total, en mettant de côté ses ambitions personnelles, le cœur tourné vers la situation vécue par les autres, je rejoins la CFTC en 2018 pour devenir Secrétaire Général de la section de la ville de Marseille, tout en siégeant au CHSCT. Depuis 2022, je suis Elu suppléant au Comité Social Territorial et titulaire à la F3SCT.

Face aux souffrances rencontrées dans les entités administratives de la collectivité, au manque de reconnaissance, mais surtout aux injustices subies, le choix de « défendre et de construire » s'est imposé de lui-même, sans délai de réflexion. Avec humilité, loyauté et d'une constante affichée, en toute humanité, notre action syndicale favorise la négociation, la discussion, le dialogue social jusqu'à la médiation avant toute action plus revendicative. Il est de notre devoir moral d'aller jusqu'au bout des dossiers pour la défense des intérêts individuels, collectifs et moraux des agents. Certes, nous ne gagnons pas tous les combats, mais ces derniers doivent être menés avec engagement, conviction, pugnacité et quelques fois passion ! Pour relever les personnes abaissées ! C'est cela le socle commun des valeurs de notre syndicat, dans un dialogue constructif, réaliste, intelligent, bienveillant et responsable.

Pour ma part, je ne lâche et ne lâcherai rien !

"Jamais, jamais, jamais. N'abandonnez jamais" (Winston Churchill, 1941)



WILLIAM LONCAN

Ancien officier de l'armée de Terre, j'ai intégré la Ville en 2001 comme

contractuel au sein de la Direction des Systèmes d'Information, en qualité de RSSI. Conscient de l'importance du cadre statutaire et profondément attaché au mérite, j'ai préparé puis réussi le concours de la fonction publique territoriale, ce qui m'a permis d'être titularisé. Je suis aujourd'hui ingénieur principal.

De la sécurité informatique à la Direction de la Mer, en passant par la Sécurité Civile Urbaine, mon parcours m'a conduit à exercer des responsabilités variées avant d'assumer aujourd'hui les fonctions de secrétaire général du SNT / CFE-CGC.

Si l'on m'avait prédit un tel cheminement, j'en aurais sans doute souri. Pourtant, un fil conducteur relie chacune de ces étapes : la volonté de servir, au sens le plus noble du terme. Servir mon pays hier. Servir ma ville ensuite. Être aujourd'hui au service des agents.

Mon engagement syndical n'est ni le fruit du hasard ni celui d'une ambition personnelle. Il est né d'un constat lucide : des inégalités de traitement, des décisions mal comprises, un manque de reconnaissance. Face à cela, je ne pouvais rester spectateur. Je me suis engagé pour défendre, expliquer, négocier, mais aussi proposer et construire.

Franc et direct, je dis ce que je pense lorsque l'équité et le respect des agents sont en jeu. Je fais ce que je dis et je respecte la parole donnée. L'engagement syndical exige constance, courage et loyauté. Il impose de tenir une ligne, même lorsqu'elle dérange.

Le don de soi n'est pas, pour moi, un slogan : c'est une manière d'être.

Tout au long de mon parcours, j'ai veillé avec exigence et bienveillance aux personnels placés sous ma responsabilité. J'ai appris très tôt qu'un manager n'est rien sans son équipe, et qu'il ne dirige véritablement qu'en servant d'abord ceux qui lui font confiance.

Aujourd'hui encore, je demeure convaincu que la force d'une organisation ne réside ni dans ses procédures ni dans ses structures, mais d'abord dans les femmes et les hommes qui la composent. Leur engagement, leur compétence et leur cohésion font la réussite collective.

On dit qu'il est plus facile de courir en tête que d'aller chercher les retardataires. Pour ma part, je crois qu'un véritable responsable syndical se mesure précisément à sa capacité à relever ceux qui peinent et à entraîner l'ensemble du collectif. Mon engagement au sein de Ensemble SNT CFE/CGC - CFTC s'inscrit dans cette conviction : défendre chacun, sans distinction, avec la même détermination et la même exigence de justice.

INFORMATION JURIDIQUE



CE QUE PEUT FAIRE (OU PAS) UN RESPONSABLE DE SERVICE :

OÙ S'ARRÊTE L'OBLIGATION D'OBÉISSANCE HIÉRARCHIQUE ?



L'agent public doit obéir à son supérieur qui peut (presque) tout lui demander.
Mais attention aux demandes à la limite du raisonnable !

Le juge indique, au gré des affaires qui lui sont soumises, ce que ce supérieur hiérarchique peut ou pas exiger. La loi impose aux agents publics, fonctionnaires comme contractuels d'obéir en principe à leur supérieur hiérarchique. L'article L. 121-10 du code général de la fonction publique l'énonce clairement : «l'agent public doit se conformer aux instructions de son supérieur hiérarchique». Aussi, tout manquement injustifié à l'obligation d'obéissance hiérarchique constitue une faute et expose l'agent à une sanction disciplinaire voire à une retenue sur rémunération pour absence de service fait.

Par exemple : le supérieur peut demander à un agent en congé maladie le code d'accès à son ordinateur. En refusant de donner à son directeur le code de démarrage de son ordinateur, seul poste de travail donnant accès à un logiciel spécifique, l'agent qui était alors en congé maladie a manqué à son obligation d'obéissance hiérarchique (TA Marseille 30 juin 2025, req. n°2210505). Le principe d'obéissance est en l'occurrence au service de la continuité du service public.

Mais l'agent est délié de son devoir d'obéissance dans deux hypothèses :

- Lorsque l'ordre donné est manifestement illégal et risque de compromettre gravement l'intérêt public ;
- Lorsque l'agent est en mesure de faire valoir son droit de retrait, c'est-à-dire qu'il a un motif raisonnable de penser qu'une situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé.

Par exemple, le supérieur hiérarchique ne peut en aucun cas demander à son subordonné de réaliser des actes relevant de sa vie privée :

A pu être sanctionnée à titre disciplinaire pour son comportement fautif, la responsable de service qui demandait à ses agents :

- De l'accompagner faire ses courses,
 - De déposer son plus jeune fils à l'école chaque matin,
 - De préparer ses vacances familiales en recherchant sur leur temps de travail des locations,
- ou encore qui les obligeait à rédiger ses courriels depuis sa boîte mail. (TA Montreuil 14 octobre 2025 req. n°2300621)*



RÉVOCATION POUR FAUTE GRAVE :

LE DROIT AU CHÔMAGE EST MAINTENU POUR LES FONCTIONNAIRES TERRITORIAUX

Une clarification importante vient d'être confirmée.
Dans une réponse ministérielle publiée au Sénat le 29 janvier 2026 (RM n° 06908), le Gouvernement rappelle qu'un fonctionnaire territorial révoqué pour motif disciplinaire peut bénéficier de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE).

Pourquoi ? Parce que, juridiquement, la révocation constitue une privation involontaire d'emploi.

Cette position n'est pas nouvelle. Elle s'appuie sur une jurisprudence constante du Conseil d'État :

CE, 25 janvier 1991, n° 97015

CE, 9 octobre 1992, n° 96359

Le principe est clair : La sanction disciplinaire relève du pouvoir de l'employeur. L'indemnisation chômage relève du régime assurantiel.

L'ARE est un revenu de remplacement, destiné à assurer un moyen de subsistance dans l'attente d'un nouvel emploi. Elle ne peut pas être utilisée comme sanction complémentaire.



Concrètement, un agent révoqué peut ouvrir droit à l'ARE s'il remplit les conditions habituelles : Inscription comme demandeur d'emploi, aptitude au travail, recherche active d'emploi, durée d'activité suffisante (articles L. 5424-1 et L. 5422-1 du Code du travail ; décret n° 2020-741 du 16 juin 2020).

Qui verse l'allocation chômage d'un fonctionnaire territorial révoqué ?

Pour les fonctionnaires territoriaux, ce n'est pas France Travail (ex-Pôle emploi) qui finance l'allocation, mais l'employeur public lui-même, sauf exception.

Dans un contexte où les procédures disciplinaires suscitent de nombreuses interrogations dans la fonction publique territoriale, cette clarification renforce la sécurité juridique des agents.

Le droit ne se module pas en fonction de la gravité d'une faute : il s'applique.



ÂGE LÉgal, TAUX PLEIN ET LIMITE D'ÂGE

Agents contractuels et titulaires de catégorie sédentaire

Date de naissance	Age légal	Durée d'assurance
Avant le 1er septembre 1961	62 ans	168
Entre le 1er septembre et le 31 décembre 1961	62 ans 3 mois	169
1962	62 ans 6 mois	169
1963	62 ans 9 mois	170
1964	63 ans	171
1965	63 ans 3 mois	172
1966	63 ans 6 mois	172
1967	63 ans 9 mois	172
1968	64 ans	172



Agents titulaires de catégorie active

Date de naissance	Age légal (Sous réserve d'avoir effectué 17 ans de service en catégorie active)	Durée d'assurance
Avant le 1er septembre 1966	57 ans	168
Entre le 1er septembre et le 31 décembre 1966	57 ans 3 mois	169
1967	57 ans 6 mois	169
1968	57 ans 9 mois	170
1969	58 ans	171
1970	58 ans 3 mois	172
1971	58 ans 6 mois	172
1972	58 ans 9 mois	172
1973	59 ans	172

* Sont classés en catégorie active les emplois ou grades suivants : fossoyeur, porteur PF, maçon, émondeur terrassier, agent de désinfection, brigadier et brigadier chef principal de Police Municipale.

LIMITES D'ÂGE ET MAINTIENS EN ACTIVITÉ

La limite d'âge est l'âge auquel un agent doit être automatiquement à la retraite :

- **67 ans pour la catégorie sédentaire**
- **62 ans pour la catégorie active, quelle que soit la date de naissance des agents**

Il est possible de travailler au delà de cette limite d'âge selon certaines situations (enfant à charge, parent de 3 enfants, carrière CNRACL incomplète, prolongation possible pour agents de la catégorie active)

Possibilité de travailler ainsi jusqu'à **70 ans**, sous réserve de l'autorisation de l'administration.

IMPORTANT : LE SERVICE RETRAITES CONTACTE AUTOMATIQUEMENT LES AGENTS 6 MOIS AVANT LEUR LIMITE D'ÂGE POUR ÉTUDIER AVEC EUX LEUR SITUATION.

POUR BIEN PRÉPARER SA RETRAITE

IL convient d'abord de vérifier de quel régime vous dépendez pour étudier votre situation selon votre parcours professionnel



Fonctionnaires ≥ 28h :
• CNRACL (trimestres)
• RAEP (points)



Contractuels ou < 28h :
• Assurance Retraite
• IRCANTEC



Ancien secteur privé :
• Assurance Retraite
• AGIRC-ARRCO

Consulter régulièrement son relevé de carrière :

- info-retraite.fr
- maretraitepublique.caissedesdepots.fr

Contacter le service Retraites :

- en cas d'anomalie
- si un départ est envisagé dans l'année



- info-retraite.fr
- maretraitepublique.caissedesdepots.fr



contact unique
drh-retraites-conneec@marseille.fr

se munir de :

- n° de matricule
- n° de sécurité sociale
- n° de téléphone portable
- relevé de carrière



POUR DEMANDER SA RETRAITE DÉFINITIVE OU PROGRESSIVE

Toute demande de retraite ou de retraite progressive doit être engagée au minimum :

→ **6 MOIS AVANT LA DATE SOUHAITÉE**

Ce délai est indispensable au traitement des dossiers.

Demande à formuler sous couvert de la voie hiérarchique

Contacter chaque caisse de retraite concernée

IMPORTANT !

LA DEMANDE À L'EMPLOYEUR NE VAUT PAS LIQUIDATION DE PENSION.

Plusieurs articles bien détaillés sont consacrés à la thématique des retraites sur la base AGORA :

- La retraite
- Je prépare ma retraite
- Je demande une retraite progressive



Consultez aussi nos présentations complètes à ce sujet sur notre chaîne YouTube : ...



NOS PARTENAIRES À DISPOSITION DES AGENTS MUNICIPAUX

Retrouvez nous sur nos réseaux

Ensemble CFTC CFE-CGC
ensemble_cftc_cfe_cgc
Ensemble CFTC et CFE-CGC
ensemblecftccfecfdm.fr



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



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



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



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



contact :
elaurent@gmf.fr
06 07 05 56 37

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