



Ensemble CFE CGC / CFTC
"La force d'un collectif,
l'énergie de chacun"

LA MINUTE ÉLECTIONS PRO

septembre 2026



GAZETTE spéciale élections professionnelles n°5

Cher(e)s Collègues,

Chaque jour, vos conditions de travail, votre organisation de service ou encore votre parcours professionnel évoluent.

Ces décisions ne sont pas prises au hasard : elles passent par des instances où siègent des représentants du personnel.

Du 3 au 10 décembre 2026, vous aurez la possibilité de choisir celles et ceux qui porteront votre voix, à l'occasion des élections professionnelles.

Il est temps de vous rappeler pourquoi votre voix devra compter, et pourquoi en quelques minutes de vote, vous pourrez décider des conséquences qui vous concernent pour les 4 années qui suivront !

À travers cette cinquième gazette, nous présentons notre position sur la politique RH que nous voulons défendre pour tous les agents municipaux.

Voter, c'est peser. Ne pas voter, c'est laisser les autres décider.

QU'ENTEND-ON PAR POLITIQUE RH ?



La politique de ressources humaines (RH) au sein d'une administration définit l'ensemble des principes et actions visant à gérer les agents publics.

Elle encadre le recrutement, en garantissant transparence, égalité d'accès et respect des règles statutaires.

Elle organise la gestion des carrières, incluant promotions, mobilités et évolutions professionnelles.

La formation continue est un pilier important pour développer les compétences et s'adapter aux besoins du service public.

La politique RH veille aussi aux conditions de travail, à la santé et à la sécurité des agents. (cf notre gazette n°4 de juin 2026)

Elle intègre des valeurs comme l'égalité, la non-discrimination et la diversité.

Elle traite de l'évaluation des agents qui permettent d'améliorer l'efficacité des services.

Le dialogue social avec les représentants du personnel est essentiel pour maintenir un climat de travail équilibré. Et c'est dans ce cadre que nous intervenons pour veiller à la justice, l'équité, le progrès dans ce domaine.

La politique RH doit aussi s'adapter aux réformes administratives et aux évolutions des missions publiques.

Enfin, son objectif global est d'assurer un service public de qualité tout en valorisant les agents.

EN QUOI SOMMES NOUS DIFFÉRENTS DES AUTRES SYNDICATS À CE SUJET ?

Dans le cadre de cette politique RH, nous visons à aborder à la fois les enjeux collectifs qui concernent l'ensemble des agents, sans en exclure aucun (nous ne pratiquons ni le clientélisme, ni la lutte des classes), tout en tenant compte des situations individuelles.

Notre approche n'est pas morcelée et nous ne mettons pas une catégorie d'agents en opposition avec une autre. Nous souhaitons également adopter une vision transversale de l'administration et définir, par la négociation, des règles équitables bénéficiant à tous, dans le respect de l'intérêt général et des exigences du service public.

AU SOMMAIRE DE CE NUMÉRO

LA GESTION DES CARRIÈRES	P 2
LA RÉMUNÉRATION / LE RECRUTEMENT	P 3
FORMATION / ÉVALUATION / ÉGALITÉ	P 4
DIALOGUE SOCIAL / DRH	P 5
PORTRAITS	P 6

ENSEMBLE CFTC CFE CGC

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

CE QUE NOUS VOULONS DÉFENDRE :



1. LA GESTION DES CARRIÈRES



Mettre en place des parcours professionnels structurés par filière et métier.

- Définir des étapes de carrière identifiables
- Rendre les évolutions prévisibles pour les agents
- Faciliter les mobilités et les promotions au sein d'un même champ professionnel
- Mieux connaître et reconnaître les compétences spécifiques à chaque métier



Garantir des critères clairs et équitables pour les avancements et promotions



- Définir des règles écrites et publiques : "la règle du jeu" qui formalise les critères précis (ancienneté, compétences, formations, évaluations, responsabilités, expertise, respect du classement des années précédentes, avancement minimal par carrière ...)
- Harmoniser la pratique entre les différentes DGA, directions, services : cadre commun pour tous
- Objectiver plus encore les évaluations professionnelles : critères mesurables
- Mettre en place des commissions de promotion pluralistes (managers de différents niveaux, DRH et représentants du personnel)
- Assurer la traçabilité des décisions (motiver et expliquer les choix aux agents non retenus)
- Débloquer les quotas internes

Améliorer et fluidifier les mobilités internes entre directions et services.



- Assurer la transparence des entretiens (recevoir tous les candidats)
- Motiver sérieusement les refus de candidatures (assez des lettres types, ou des absences de réponse !)
- Développer une bourse de l'emploi interne publiée et accessible à tous les agents
- Créer une bourse des candidatures internes publiée et accessible à tous les managers
- Privilégier les candidatures internes aux candidatures externes sur les postes à pourvoir
- Renforcer le service mobilité de la DRH

Renforcer les dispositifs d'accompagnement des parcours (bilan de compétences, mentorat).



- Mettre en place un entretien de carrière tous les 3 ans
- Développer le conseil en évolution professionnelle interne au sein du service mobilité
- Construire un parcours de trajectoire professionnelle individualisé
- Officialiser le mentorat pour l'accompagnement des plus jeunes par les plus anciens
- Faciliter les bilans de compétence
- Simplifier les passerelles entre métiers, notamment pour les agents issus de métiers "pénibles"
- Adosser les formations à la mobilité
- Améliorer les dispositifs de reconversion

Développer des mesures "sénior" pour les agents en fin de carrière



- Aider à évoluer (postes plus légers sans perte de revenus si besoin, valorisation de l'expérience, reconversion facilitée, passerelles entre métiers ..)
- Aménager la fin de carrière (retraite progressive, horaires aménagés, anticipation du départ, entretiens dédiés ...)
- Valoriser la transmission des savoirs (tutorat, mentorat, formation interne des collègues...)
- Faciliter la promotion ou l'avancement de grade
- Aider à préparer la retraite (ateliers dédiés, cumul emploi-retraite, missions ponctuelles...)

2. LA RÉMUNÉRATION



Aligner les régimes indemnitaires entre directions, par métiers comparables, en prenant aussi en compte l'inflation



- Revoir la méthode de cotation des postes beaucoup trop complexe, et inapplicable
- Placer les emplois sur les cibles (A/B/C) correspondant réellement aux niveaux de responsabilités exercées (trop d'emploi sont encore mal ciblés : exemple les comptables, les agents d'état civil, ...)
- Appliquer sans discernement la règle de révision générale de l'IFSE, tous les trois ans pour s'aligner sur l'évolution du coût de la vie.

Réduire les écarts injustifiés



- Harmoniser de façon transversale les fiches de postes par emploi et fonction, et leur appliquer les mêmes niveaux de RI
- Aligner l'IFSE des titulaires sur les contractuels récemment recrutés souvent mieux lotis

Mieux prendre en compte les responsabilités réelles



- Analyser les demandes individuelles de révision du niveau de l'IFSE et/ou de changement d'emploi pour tenir compte des réelles missions exercées, dans le cadre d'une procédure rapide, et transparente

Assurer une transparence accrue sur les critères d'attribution des primes



- Harmoniser la procédure d'attribution du RI (IFSE + CIA) au sein des services municipaux (méthode de travail, justificatif des décisions prises, modalités de recours interne, commission dédiée)
- Cesser de plafonner l'accès aux niveaux supérieurs

3. LE RECRUTEMENT



Obtenir des recrutements transparents et équitables

Stop aux recrutements à rallonge : pendant que les délais explosent et les services souffrent et les agents trinquent !

Ras le bol des recrutements à forte coloration politique qui tiennent davantage du symbole que du besoin réel, au détriment des moyens nécessaires au bon fonctionnement des services, et de la qualité du service rendu !

Trop de cadres, ou agents compétents sont encore au placard !



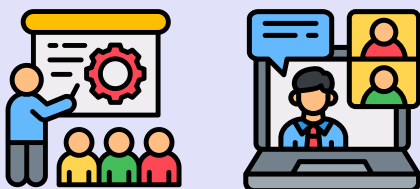
Assez des publications bidons alors que le poste est déjà "fléché" !

- Utiliser le vivier interne avant tout recrutement
- Effectuer des recrutements sur des critères de compétences professionnelles et non sur des accointances politiques ...
- Renforcer la transparence des recrutements (publication sincère des postes, jurys formés, motivation des rejets de candidatures)
- Réduire les délais de recrutement pour assurer les renforts des services dans des temps rapides
- Développer des viviers de candidats et des partenariats avec les écoles et centres de formation.
- Favoriser l'accès des contractuels à la titularisation lorsque cela est possible.
- Proposer une formation des contractuels pour passer les concours.

4. LA FORMATION PROFESSIONNELLE



Faciliter l'accès à la formation pour tous



- Garantir l'application du droit à la formation pour chaque agent, quel que soit son statut (*titulaire ou contractuel*)
- Adapter l'offre de formation aux besoins spécifiques des services municipaux (*assez des formations "catalogues" inopérantes*)
- Développer plus les formations internes pour valoriser les compétences existantes et rémunérer les formateurs comme il se doit !
- Faciliter les reconversions professionnelles, avec passerelles pour les métiers en tension, et en tenant compte de l'usure professionnelle et de l'âge des agents issus de métiers à forte pénibilité
- Traiter les demandes avec rapidité
- Prévoir des possibilités de recours internes en cas de refus
- Faciliter les formations en ligne depuis le poste de travail ou en télétravail

5. L'ÉVALUATION ET LA RECONNAISSANCE



Evaluer équitablement et reconnaître sans contrainte



- Harmoniser les pratiques d'évaluation entre services
- Rendre les entretiens professionnels plus utiles et moins formels
- Mieux valoriser l'engagement des agents dans les projets transversaux
- Intégrer les propositions d'évolution du RI et de carrière dans le rapport d'entretien
- Aligner le calendrier de l'évaluation des contractuels en CDD sur la date de renouvellement du contrat
- Développer aussi des formes de reconnaissance non financières (valorisation des parcours, distinctions internes)

6. L'ÉGALITÉ - LA LAÏCITÉ



Etre tous concernés par ces deux principes essentiels



- Mettre réellement en œuvre le plan d'action renforcé pour l'égalité femmes/hommes
- Développer plus encore une politique volontariste en faveur du handicap
- Prévenir et traiter efficacement les situations de discrimination (*y compris vis à vis des seniors*)
- Instruire avec beaucoup plus d'objectivité les plaintes entre agents pour éviter de fragiliser la présomption d'innocence et entraîner des conséquences graves injustifiées lorsque les faits ne sont pas établis
- Appliquer, dans le respect du principe de laïcité, les autorisations spéciales d'absence pour fêtes religieuses de façon neutre, et non discriminatoire à toutes les confessions.

7. LE DIALOGUE SOCIAL TRANSPARENT



Travailler dans le cadre d'un véritable agenda social



- Identifier les projets importants, structurants à fort impact sur le personnel en distinguant sujets stratégiques ; obligations légales, sujets de suivi courant
- Établir un calendrier à minima annuel en vue de pouvoir consulter les agents et services concernés
- Prévoir des délais de consultation et de négociation suffisamment en amont
- Garantir un suivi réel des accords et engagements pris

Passer d'un dialogue social de façade à un fonctionnement plus constructif, crédible et efficace.

DIALOGUE SOCIAL



- Organiser des échanges réguliers, préparés et transparents ;
- assurer la transmission des informations et dossiers suffisamment en amont
- Mener une réelle capacité de discussion et de négociation, et pas seulement une consultation formelle
- Respecter une écoute réciproque et la prise en compte des positions exprimées
- Etablir des comptes rendus écrits transparents
- Garantir des engagements suivis dans le temps

8. LA TRANSFORMATION DE LA GESTION DES RH



Moderniser la DRH et ses satellites pour renforcer sa performance, tout en plaçant davantage l'humain au coeur de son action



- Structurer une véritable gestion prévisionnelle des emplois et des compétences à l'échelle de la collectivité
- Simplifier les procédures RH pour les rendre plus lisibles et plus rapides pour les agents
- Revoir l'organisation de la mobilité interne
- Renforcer la coordination entre les différentes directions pour une gestion RH plus cohérente en renforçant les SAF, et en leur accordant une confiance réelle
- Développer l'écoute, la bienveillance et la confiance au travers d'une cellule dédiée à recevoir les agents qui rencontrent des difficultés de tous ordres
- Sortir de l'approche exclusivement technocratique de tous types de sujets à dimensions humaines ...

Il faudrait beaucoup de pages supplémentaires pour développer nos idées dont nous ne manquons pas pour défendre vos intérêts, et qui restent à la fois crédibles et faciles à mettre en oeuvre pour peu que l'Administration considère son personnel comme l'élément principal du fonctionnement des services...

ENSEMBLE CFE CFC / CFTC

DES ORGANISATIONS SYNDICALES QUI SAVENT DE QUOI ELLES PARLENT !

LES PORTRAITS DU MOIS

Chaque mois retrouvez les portraits de vos représentants ...



LAURENCE KACHICHIAN

J'ai intégré la ville de Marseille voilà plus de trente ans en tant qu'agent d'entretien à la Direction de l'Éducation. Très rapidement, j'ai souhaité évoluer professionnellement et j'ai passé le concours qui m'a permis d'exercer les fonctions de responsable de restaurant scolaire.

Par la suite, après l'obtention de l'examen professionnel d'agent de maîtrise, j'ai rejoint la Direction de l'Entretien où j'ai exercé pendant 6 ans en qualité de contrôleuse de prestations. Cette expérience m'a permis d'acquérir une bonne connaissance du fonctionnement des services municipaux, du suivi des prestations et des réalités du terrain.

Depuis plusieurs années, j'occupe le poste de gestionnaire de flux au sein du service gestion de l'eau.

C'est au cours de ma période "contrôleuse de prestations" que j'ai rencontré les représentants du syndicat Ensemble.

A cette époque, je dois reconnaître que je ne croyais pas particulièrement au syndicalisme et j'en avais une vision assez éloignée de la réalité. Leur engagement, leur disponibilité et leur volonté d'aider concrètement les agents m'ont permis de découvrir une autre facette de l'action syndicale : un syndicalisme de proximité, fondé sur l'écoute, la solidarité et la défense des agents, et des valeurs essentielles.

Cette rencontre a profondément changé ma perception et a marqué le début de mon engagement.

Aujourd'hui déléguée de terrain et élue à la F3SCT, je m'attache à être une interlocutrice de proximité, disponible et à l'écoute des collègues.

ENSEMBLE, UN SYNDICAT QUI FAIT DU VRAI SYNDICALISME !



SALAH HASSAINE

J'ai débuté ma carrière dans la Fonction publique territoriale dans le domaine de l'animation. Après plusieurs années en tant que vacataire, j'ai eu l'opportunité d'être titularisé en 2003. J'ai commencé comme animateur au sein de la Direction de la Jeunesse, puis comme adjoint dans le dispositif ÂME (Après-Midi Éducatif).

À la suite de l'arrêt de ce dispositif, j'ai rejoint les mairies de secteur : d'abord les 11e/12e arrondissements, puis les 13e/14e et enfin les 9e/10e, où j'ai terminé mon parcours dans l'animation en tant que responsable d'équipe et d'équipement.

Ces années m'ont apporté de très belles rencontres, des moments d'échange et de partage, mais aussi des périodes beaucoup plus difficiles. Syndiqué depuis de nombreuses années, j'ai toujours cru aux valeurs du syndicalisme. À partir de 2018, alors que je me suis retrouvé mis à l'écart, j'ai longtemps espéré que mon syndicat de l'époque pourrait m'aider. J'ai finalement compris que je devrais me battre moi-même pour sortir de cette situation.

C'est alors que j'ai découvert un article consacré à Pascale LONGHI, coresponsable du syndicat Ensemble. J'ai souhaité la rencontrer, sans vraiment avoir beaucoup d'espoir après plusieurs années difficiles. Pascale, accompagnée de Ludovic BEDROSSIAN, second coresponsable de ENSEMBLE, a fait preuve d'une grande écoute et a cru en moi. Toute l'équipe d'ENSEMBLE s'est mobilisée, alors même que je n'étais pas adhérent.

Leur expérience, leur connaissance de la Fonction publique et surtout leur efficacité redoutable ont permis d'identifier rapidement les pistes et possibilité d'évolution de carrière me concernant. Ainsi, et en seulement six mois, j'ai pu changer de filière et devenir ASVP. J'ai enfin pu rebondir et redonner du sens à mon engagement au service public.

Pendant quatre ans, j'ai continué à évoluer et, grâce à la confiance de mes responsables, je suis aujourd'hui policier municipal.

Je n'oublie pas celles et ceux qui m'ont tendu la main lorsque j'en avais besoin. C'est pour cette raison que j'ai décidé de m'investir à mon tour auprès du syndicat ENSEMBLE : pour pouvoir, moi aussi, tendre la main à ceux qui en auront besoin.

ENSEMBLE, DE L'AIDE À L'ACTION !

**Retrouvez nous dans le prochain numéro de la "Minute élections pro":
le bilan de notre dernier mandat ...**

DU 3 AU 10 DÉCEMBRE 2026

VOTEZ

ENSEMBLE CFTC / SNT CFE CGC...



Voter, c'est peser.

Ne pas voter, c'est laisser les autres décider.

