

**KIT DE
DÉVELOPPEMENT**

**LA FSU DANS LA
FONCTION PUBLIQUE
TERRITORIALE**

**À DESTINATION
DES SECTIONS
DÉPARTEMENTALES**



LA FSU TERRITORIALE

Sommaire

■ La Fonction publique territoriale : une diversité d'employeurs...	4	• Le RIFSEEP peut-il s'appliquer aux contractuels ?	12
■ ... et une diversité de métiers	5	■ FAQ : La rémunération - La nouvelle bonification indiciaire (NBI)	13
■ Le droit syndical dans la fonction publique territoriale : représentativité, temps syndical, moyens matériels et d'action	6	• Quel est le cadre général de la NBI dans la FPT ?	13
• Calcul de la représentativité locale et nationale	6	• Est-ce que tous les agents territoriaux peuvent percevoir la NBI ?	13
• Temps syndical	6	• Un agent territorial en congés perçoit-il la NBI ?	13
• Moyens matériels	6	• Un agent territorial peut-il percevoir plusieurs NBI ?	13
■ Focus sur le droit de grève : des restrictions pour certaines catégories de personnel issues de la loi de 2019	7	• Un agent remplaçant peut-il percevoir la NBI ?	13
■ Structuration et organisation du SNUTER-FSU	8	• Quel est l'effet de la NBI sur la retraite ?	13
• Vue d'ensemble	8	■ FAQ : Les procédures disciplinaires	14
• Syndiquer des agentes au SNUTER	8	• Pour les titulaires	14
■ Le rôle du SNUTER national dans le développement	9	• Pour les contractuels	14
• Implantation départementale du SNUTER	9	• Quelle est la procédure ?	14
• Implantation du SNUTER dans les conseils régionaux	9	• Quels sont les droits de l'agent ?	14
■ Liste des référents nationaux par région	10	• Comment fonctionne conseil de discipline ?	14
■ FAQ : La carrière	11	• Quels sont les recours de l'agent ?	14
• Accès au statut de fonctionnaire de la Fonction publique territoriale	11	■ FAQ : Le temps de travail - Congés	15
• Mobilité dans la FPT	11	• Quel est le temps de travail des agents territoriaux ?	15
• Entretien professionnel	11	• Comment se calculent les congés ?	15
• Structuration et déroulement de la carrière dans la FPT	11	• Les vacances scolaires ne sont donc pas tous des Congés annuels pour les territoriaux ?	15
■ FAQ : La rémunération - Le cadre général	12	• Y a-t-il d'autres spécificités et/ou points d'attention relatifs au temps de travail dans la FPT ?	15
• La rémunération dans la FPT	12		
• Le Régime indemnitaire a-t-il un caractère obligatoire ?	12		



Benoît Teste,
secrétaire général
de la FSU

Première fédération de l'Éducation nationale, deuxième fédération de la fonction publique d'Etat et cinquième organisation syndicale dans l'ensemble de la fonction publique, la FSU est depuis décembre 2022 représentative dans la Fonction publique territoriale. Avec 1,9 millions d'agent·e·s, ce versant constitue à la fois une opportunité de développement pour la FSU et un défi en raison des 40 000 employeurs qui le structurent et de la diversité des métiers qui le composent.

La représentativité nationale confère de nouveaux droits à la FSU auprès des collectivités territoriales. Jusqu'à décembre 2022, seul le SNUTER, à certaines conditions, pouvait intervenir pour la fédération auprès des employeurs territoriaux pour défendre les agent·e·s. Depuis, la FSU et ses sections départementales peuvent intervenir en tant que telles, démultipliant ainsi la capacité de développement et de renforcement de la fédération. Ces nouvelles possibilités peuvent en effet faciliter l'organisation des collègues territoriaux et la création de sections locales ou de syndicats SNUTER dans les collectivités.

L'objectif de ce kit de développement est donc de fournir aux sections départementales FSU des premiers outils pour se repérer dans la Fonction publique territoriale. Il ne s'agit pas de transformer les militant·e·s des SD en spécialistes de la FPT mais de présenter les grandes lignes qui organisent le droit syndical propre à ce versant, le fonctionnement du SNUTER, ainsi que les enjeux, les priorités et les possibilités d'action de la FSU pour se développer.

Vous trouverez donc dans ce document des premiers éléments sur la structuration de ce versant et les implications sur le droit syndical et le dialogue social, les enjeux et priorités pour la FSU, des éléments sur l'organisation du SNUTER, des ressources et liens utiles, ainsi que les grands sujets sur lesquels nous sommes interpellés par les agent·e·s.



La Fonction publique territoriale : une diversité d'employeurs...

À la différence de la relative unicité de la Fonction publique de l'État en matière d'employeurs et d'instances de dialogue social, le versant territorial est partagé entre environ 44 000 employeurs qui peuvent être des communes, des intercommunalités, des établissements publics, des départements, des régions, des syndicats intercommunaux, etc.

Sur le plan des élections professionnelles, ces 44 000 employeurs organisent environ 4 500 scrutins pour élire les représentant·e·s du personnel siégeant dans les comités sociaux territoriaux (CST) locaux. Chaque collectivité de plus de 50 agents dispose en effet de son propre CST. Les collectivités de moins de 50 agents relèvent d'un CST mutualisé placé auprès du centre départemental de gestion (voir encadré ci-contre). C'est donc le centre de gestion qui organise le scrutin, et non les collectivités concernées.

Lorsqu'une agent·e sollicite la FSU, le premier enjeu est donc d'identifier la collectivité qui l'emploie, et donc le CST dont il ou elle relève. Par exemple, une ATSEM qui travaille dans l'école de la commune X peut être employée par cette commune, mais il est possible qu'elle soit en réalité employée par la communauté de communes Y dont dépend la commune.

En outre, l'application des dispositions statutaires en matière de conditions de travail ou d'emploi (régime indemnitaire, organisation du temps de travail, etc.), diffère d'une collectivité à l'autre.

Identifier la collectivité employeuse des agent·e·s est ainsi primordial, non seulement pour s'adresser au bon interlocuteur et disposer des bonnes informations, mais également pour identifier le CST local

dont dépend l'agent·e. En effet, le droit syndical dans la Fonction publique territoriale est étroitement lié à cette instance.

Les centres de gestion

Les centres de gestion sont des établissements publics locaux, créés dans chaque département, sauf en Ile-de-France où il existe deux centres interdépartementaux de gestion : le CIG Petite Couronne (Hauts de Seine, Seine-Saint-Denis, Val-de-Marne) et le CIG Grande Couronne (Essonne, Val-d'Oise, Yvelines) – la Seine-et-Marne a un centre de gestion de droit commun.

Les centres de gestion assument des missions relatives au recrutement et à la gestion de certaines catégories d'agents territoriaux. Certaines sont assumées à titre obligatoire, d'autres à titre facultatif. L'affiliation est obligatoire pour les communes et leurs établissements publics dont l'effectif est inférieur à 350 agent·e·s. Les agent·e·s des collectivités ou établissements de moins de 50 agent·e·s dépendent du comité social territorial du centre de gestion auquel est affiliée la collectivité.



La Fonction publique territoriale compte en effet plus de 250 métiers répartis en 10 filières et 60 cadres d'emplois. Chaque filière est composée des cadres d'emplois des trois catégories. Le cadre d'emplois est l'équivalent des corps dans la FPE.

Il regroupe les fonctionnaires territoriaux (des régions, des départements, des communes et des établissements publics en relevant) qui sont soumis au même statut particulier et titulaires d'un grade leur donnant vocation à occuper un ensemble d'emplois. Les fonctionnaires d'un même cadre d'emplois ont en commun des qualifications, diplômes, connaissances, une formation... Pour autant, ils peuvent exercer des métiers différents au sein du même cadre d'emplois. Ainsi, un adjoint technique peut être agent d'entretien, cuisinier, jardinier, agent des routes, etc.

Chaque cadre d'emplois comprend plusieurs grades (2 ou 3 en règle générale). Un cadre d'emplois est rattaché à une filière (administrative, technique, sociale...) et à une catégorie (A, B ou C). Par exemple, on trouve dans la filière technique les cadres d'emplois de catégorie C d'adjoint technique ou d'adjoint technique territorial des établissements d'enseignement (ATTEE), de technicien en catégorie B et d'ingénieur en catégorie A.

Cette diversité implique, comme pour les autres versants, que la FSU soit en capacité de trouver un équilibre entre un discours suffisamment large pour être rassembleur et une connaissance précise des enjeux propres aux métiers permettant de mobiliser les collègues.

De manière très pratique, cette double diversité d'employeurs et de métiers à des implications sur le plan électoral. Ainsi, la constitution d'une liste dans une collectivité pour les élections professionnelles doit pouvoir idéalement représenter l'ensemble des métiers qui y sont présents. Pour une liste déposée dans un centre de gestion, et dans la mesure du possible, il est intéressant de présenter des candidats de plusieurs collectivités.

Les filières de la Fonction publique territoriale

- administrative ;
- animation ;
- culturelle ;
- médico-technique ;
- médico-sociale ;
- police municipale ;
- sapeurs-pompiers professionnels ;
- sociale ;
- sportive ;
- technique.

Le droit syndical dans la fonction publique territoriale : représentativité, temps syndical, moyens matériels et d'action

Références réglementaires (cf. annexes) :

Décret n° 85-397 du 3 avril 1985 relatif à l'exercice du droit syndical dans la Fonction publique territoriale.

Circulaire du 20 janvier 2016 relative à l'exercice du droit syndical dans la Fonction publique territoriale.

CALCUL DE LA REPRÉSENTATIVITÉ LOCALE ET NATIONALE

Pour la Fonction publique territoriale, il n'y a pas de scrutin national lors des élections professionnelles. La représentativité nationale des organisations syndicales, c'est-à-dire leur capacité à siéger au Conseil supérieur de la Fonction publique territoriale (CSFPT), est calculée en agrégeant les résultats des scrutins des CST locaux.

TEMPS SYNDICAL

Le temps syndical (décharges et autorisations d'absence) s'obtient pour une part en déposant une liste au CST local et d'autre part en obtenant un ou plusieurs sièges au CST. Le temps ainsi obtenu bénéficie uniquement aux agent.e.s qui dépendent de ce CST. En ce qui concerne les CST placés auprès des centres de gestion, le temps obtenu suite au scrutin du CST des collectivités de moins de 50 agents est utilisable par les agent.e.s des collectivités qui y sont affiliées.

En l'absence de droit syndical local, restent les droits attachés à tout agent public, c'est-à-dire :

- 12 heures d'heures mensuelles d'information par an (cumulable sur 3 mois si pas utilisées) ;
- 20 autorisations spéciales d'absence pour participer aux organismes directeurs du syndicat ou de la fédération ;
- 12 jours pour formation syndicale.

MOYENS MATÉRIELS

Au titre de sa représentativité nationale, dans chaque collectivité ou établissement relevant d'une collectivité, que la FSU ait eu des voix ou non au CST local, elle a :

- droit à un local si elle crée une section dans la collectivité ;
- accès aux panneaux d'affichage syndicaux ;
- droit de déposer des préavis de grève locaux ;
- droit d'organiser des heures d'information syndicales.

Vous l'aurez compris, pour consolider et renforcer la représentativité nationale de la FSU, il faut donc récolter un maximum de voix dans les scrutins locaux. C'est pourquoi l'enjeu prioritaire du développement est de travailler à déposer une liste CST dans le plus de collectivités possibles. Il est possible de déposer une liste dans une collectivité même si le SNUTER n'y est pas installé en tant que section ou syndicat.

Focus sur le droit de grève : des restrictions pour certaines catégories de personnel issues de la loi de 2019

L'exercice du droit de grève dans la fonction publique territoriale connaît quelques spécificités.

Ainsi, les agents territoriaux peuvent « débrayer », c'est-à-dire faire grève sur une partie seulement de leur temps de travail. Le retrait de salaire se fait alors proportionnellement au temps de grève.

La loi dite « de transformation de la Fonction publique » de 2019 a cependant introduit des restrictions pour les personnels exerçant les cinq missions suivantes :

- la collecte et le traitement des déchets ménagers ;
- le transport public des personnes ;
- l'aide aux personnes âgées et handicapées ;
- l'accueil des enfants de moins de 3 ans ;
- l'accueil périscolaire ;
- la restauration collective et scolaire.

Ces restrictions sont de deux ordres :

- Pour les services concernés, l'employeur peut décider, après négociation avec les organisations syndicales, de fixer un nombre d'agents nécessaire au fonctionnement nécessaire du service. L'employeur peut décider de ce nombre de manière unilatérale 12 mois après l'ouverture des négociations si celles-ci n'ont pas abouti.
- Par ailleurs, l'employeur peut également imposer aux agents des services concernés de déclarer individuellement leur intention de faire grève 48h à l'avance. En outre, il peut leur imposer de faire grève dès la prise de service jusqu'à son terme - c'est-à-dire leur interdire de débrayer.

Les préavis de grève locaux doivent être envoyés à chaque employeur 5 jours francs minimum avant le début de la grève.

Au vu des pratiques et de la jurisprudence à ce jour, notre recommandation syndicale est, sauf dans le cas d'accord conclu dans la collectivité, de défendre les principes de droit commun :

- pas d'obligation de déclaration préalable ;
- pas d'obligation d'une grève à la journée ni à la prise de service.

Structuration et organisation du SNUTER-FSU

VUE D'ENSEMBLE

Le SNUTER est composé de syndicats locaux départementaux, organisés en sections si le syndicat local est présent sur plusieurs collectivités, et de syndicats de conseils régionaux.

Pour créer un syndicat, il y a besoin de deux personnes *a minima* pour constituer un bureau (secrétaire générale et trésorier-e), lors d'une assemblée générale constitutive. Vous trouverez dans les annexes les statuts-types d'un syndicat local ainsi que les différents documents permettant de créer une section ou un syndicat.

Les syndicats locaux sont dotés de la personnalité morale et juridique : ils ont leur propre budget, leurs propres organismes directeurs, et peuvent ester en justice.

Par définition, les SNUTER de conseils régionaux ne syndiquent que les agent-e-s régionaux, qui sont principalement des agent-e-s techniques de lycée mais aussi des agent-e-s administratifs.

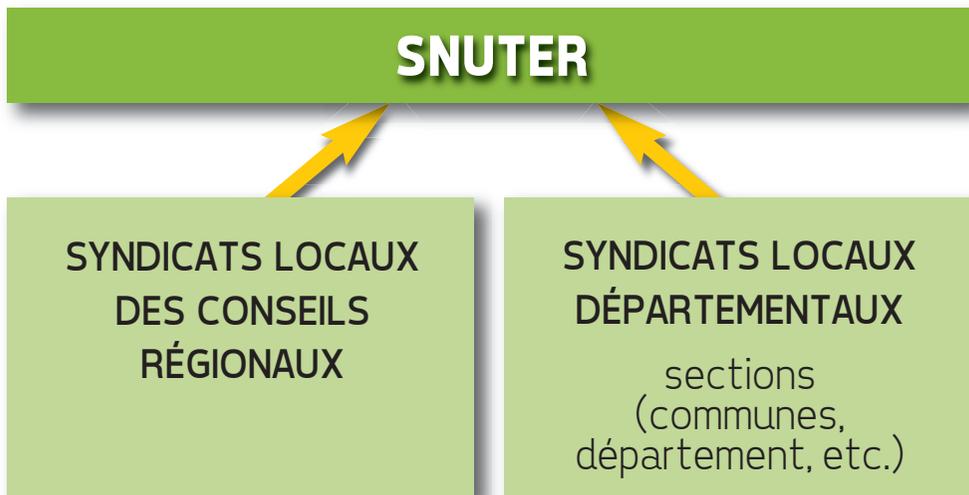
Les syndicats locaux départementaux interviennent sur un spectre de collectivités plus large : les conseils départementaux (principalement agent-e-s de collège et travailleurs sociaux, et aussi des agent-e-s administratifs, des routes, de la petite enfance,...), les centres de gestion, les grandes villes et métropoles, etc. Les adhérent-e-s d'une même collectivité peuvent être organisés en section syndicale. Les sections syndicales, émanation du syndicat local, n'ont pas de personnalité morale et juridique.

Le SNUTER national est l'union de ses syndicats locaux.

SYNDIQUER DES AGENT-E-S AU SNUTER

L'adhésion se fait auprès du syndicat local présent sur le département ou le conseil régional (si l'agent-e dépend de la Région).

Si le SNUTER n'est pas présent sur le territoire, il est possible de faire adhérer l'agent-e au syndicat local le plus proche, avec l'accord de celui-ci.

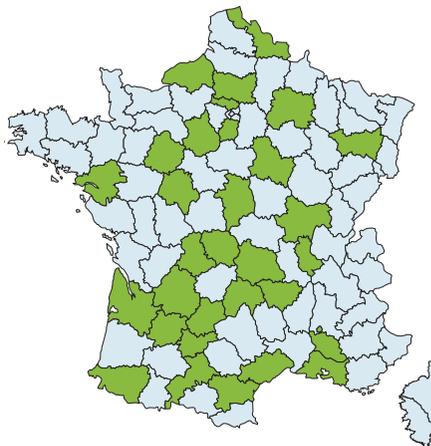


Le rôle du SNUTER national dans le développement

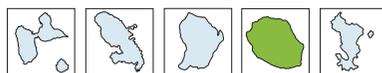
Du fait de la structuration du SNUTER, l'échelon national du syndicat ne peut intervenir directement dans l'activité des syndicats locaux. Il agit en soutien de l'échelon local, en fournissant du matériel de diffusion, un appui technique et peut construire des sessions de formations *ad hoc*.

- Identifier un ou des référents SNUTER locaux ou à proximité si le SNUTER n'est pas présent sur le département de la SD.
- Faire connaître la FSU aux agent-e-s territoriaux, en lien avec la SD et les syndicats nationaux présents sur le territoire. Le SNUTER peut procéder à des envois ciblés de matériel (tracts, affiches, etc.) dans les écoles et établissements scolaires où sont présent-e-s des militant-e-s FSU.
- Animer une réunion/une formation réunissant les agent-e-s qui souhaitent s'impliquer dans le syndicat, en associant les SNUTER voisins et un référent national.
- Accompagner la création d'une section/d'un syndicat ou le dépôt de liste aux élections professionnelles, en fournissant un soutien technique et administratif.

IMPLANTATION DÉPARTEMENTALE DU SNUTER



IMPLANTATION DU SNUTER DANS LES CONSEILS RÉGIONAUX



Liste des référents nationaux par secteur géographique

Auvergne-Rhône-Alpes

- Marie-Charlotte LAYE
06 50 26 19 73
mclaye84@gmail.com
- Philippe DUVERNY
06 80 55 69 45
philippeduverny@snuter-fsu.fr

Bourgogne-Franche-Comté

- Béatrice FAUVINET
06 20 77 78 22
bfauvinet@departement-touraine.fr
- Laurent BENAC
06 62 01 41 56
l.benac13@gmail.com

Bretagne

- Philippe DUVERNY
06 80 55 69 45
philippeduverny@snuter-fsu.fr
- Laurent BENAC
06 62 01 41 56
l.benac13@gmail.com

Centre-Val de Loire

- Béatrice FAUVINET
06 20 77 78 22
bfauvinet@departement-touraine.fr
- Véronique VASLOT
06 81 08 14 66
veronique.vaslot@orange.fr

Grand Est

- Béatrice FAUVINET
06 20 77 78 22
bfauvinet@departement-touraine.fr
- Julien FONTE
06 67 09 39 63
julien.snuter@gmail.com

Guadeloupe

- Béatrice FAUVINET
06 20 77 78 22
bfauvinet@departement-touraine.fr

Hauts-de-France

- Jérôme THOMAS
06 11 51 06 96
jerome@fsu-snuter94.fr
- Julien QUINTIN
06 88 78 23 23
julien.quintin@free.fr

Île-de-France

- Jérôme THOMAS
06 11 51 06 96
jerome@fsu-snuter94.fr
- Julien FONTE
06 67 09 39 63
julien.snuter@gmail.com

La Réunion

- Béatrice FAUVINET
06 20 77 78 22
bfauvinet@departement-touraine.fr

Mayotte

- Béatrice FAUVINET
06 20 77 78 22
bfauvinet@departement-touraine.fr
- Véronique VASLOT
06 81 08 14 66
veronique.vaslot@orange.fr

Normandie

- Jérôme THOMAS
06 11 51 06 96
jerome@fsu-snuter94.fr

Nouvelle-Aquitaine

- Christophe NOUHAUD
06 45 46 74 94
christophe.nouhaud@nouvelle-aquitaine.fr
- Pascal FILLEUL
07 49 97 01 40
pascal.filleul@numericable.com

Occitanie

- Emmanuel SAMSON
06 70 99 01 29
esamsonfsu@gmail.com
- Zouaouia BOSSARD-REFAS
06 60 78 29 82
zouze.31@free.fr

Pays de la Loire

- Béatrice FAUVINET
06 20 77 78 22
bfauvinet@departement-touraine.fr
- Véronique VASLOT
06 81 08 14 66
veronique.vaslot@orange.fr

Provence-Alpes-Côte d'Azur

- Julien FONTE
06 67 09 39 63
julien.snuter@gmail.com
- Marie-Charlotte LAYE
06 50 26 19 73
mclaye84@gmail.com

LIEN VERS OUTILS PRATIQUES

-  Fiche sur le droit syndical
- Statuts-types
- Courrier de déclaration de création d'une section locale
- Dépôt d'heure mensuelle d'information
- Préavis de grève local
- <https://extranet.fsu.fr/Guide-de-la-FPT-615.html>,

FAQ

La carrière

Accès au statut de fonctionnaire de la Fonction publique territoriale

Par qui sont organisés les concours et examens dans la FPT ?

Les concours et examens sont organisés par les centres de gestion à partir des besoins prévisionnels recensés par les collectivités et établissements. Le nombre de postes ouverts au concours est indiqué dans l'arrêté d'ouverture. Les concours et examens peuvent être organisés simultanément par plusieurs centres de gestion, une seule inscription est donc possible.

Comment s'effectue le recrutement d'un fonctionnaire dans la FPT ?

Le principe de recrutement en catégorie A, B et C est le concours, organisé par les centres de gestion, mais la réussite à un concours de la Fonction publique territoriale ne vaut pas recrutement, mais seulement inscription sur une liste d'aptitude qui a valeur nationale. Le lauréat doit ensuite candidater pour être recruté par une autorité territoriale. Il existe une voie de recrutement direct sans concours sur le 1er grade de la catégorie C.

Mobilité dans la FPT

Je suis fonctionnaire territorial et je souhaite muter, quelle démarche à effectuer ?

Lorsqu'un fonctionnaire territorial souhaite une mutation, il doit chercher par lui-même un emploi correspondant à son grade dans une autre collectivité territoriale.

Aussi, il est conseillé de consulter régulièrement les offres et de s'inscrire à la bourse de l'emploi, depuis le site national www.emploi-territorial.fr. Il est également souhaitable d'adresser des candidatures spontanées directement aux différents employeurs territoriaux repérés en précisant le ou les types d'emplois recherchés.

Entretien professionnel

Un agent peut-il être reçu pour l'entretien professionnel par plusieurs personnes (N+1, DGS, Maire, ou élu) ?

Non, l'entretien professionnel est individuel. Il consiste dans un échange avec le seul N+1. De la même façon l'agent ne peut être accompagné, il peut évidemment, s'il le souhaite, se faire aider par la ou les personnes de son choix pour la préparation de son entretien professionnel.

Le professeur des écoles ou le directeur d'école est-il le responsable hiérarchique des agents d'entretien ou des ATSEM ?

Non. Le supérieur hiérarchique doit être un agent appartenant à la structure ou un élu doté par l'autorité territoriale d'une délégation de fonction spécifique. Ils ne peuvent donc assurer l'entretien professionnel de ces agents.

Structuration et déroulement de la carrière dans la FPT

Au cours de la carrière, il est possible d'accéder aux grades supérieurs par avancement de grade. Les conditions d'avancement de grade sont fixées par le statut particulier de chaque cadre d'emplois. Chaque employeur peut ajouter des conditions particulières dans le cadre de ses lignes directrices de gestion.

On parle de promotion interne dans le cas des accès possibles au cours de la carrière d'un fonctionnaire à un cadre d'emplois d'une catégorie supérieure.

Ai-je un droit à bénéficier d'un avancement de grade ?

Tout d'abord, pour pouvoir prétendre à un avancement de grade, il faut remplir certaines conditions notamment d'ancienneté, de réussite à un examen professionnel fixés par les statuts particuliers des cadres d'emplois concernés. Par ailleurs, même si un agent remplit les conditions, l'avancement de grade n'est pas de droit mais résulte d'une décision expresse de l'autorité territoriale.

La rémunération dans la FPT

La rémunération comprend plusieurs éléments :

- le traitement indiciaire, auquel s'ajoutent ;
- l'indemnité de résidence ;
- le supplément familial de traitement ;
- et les indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire.

Le traitement indiciaire est l'élément essentiel de la rémunération. Les modalités de calcul sont les mêmes que celles prévues pour les agents de l'État. Il est fixé en fonction du grade de l'agent et de l'échelon auquel il est parvenu ou de l'emploi dans lequel il a été nommé.

Le Régime indemnitaire a-t-il un caractère obligatoire ?

Le principe de libre administration permet à chaque collectivité de déterminer si elle souhaite ou non mettre en place un régime indemnitaire. L'employeur public peut compléter le traitement indiciaire d'un agent en lui octroyant des primes et indemnités. Ces primes et indemnités forment le « régime indemnitaire », le RIFSEEP.

Ce régime indemnitaire se décompose en deux parties :

- une partie « fonctions » : l'IFSE (indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise) ;
- une partie « valeur professionnelle » : le CIA (complément indemnitaire annuel).

Au contraire des éléments obligatoires, les primes et indemnités qui composent le régime indemnitaire ont un caractère facultatif !

Le RIFSEEP peut-il s'appliquer aux contractuels ?

Tous les agents dont les postes ont été créés par une délibération peuvent bénéficier d'un régime indemnitaire. Le régime indemnitaire peut être versé aux fonctionnaires territoriaux (stagiaires et titulaires) et étendu par délibération aux agents contractuels de droit public (CDD et CDI)

FAQ *La rémunération – La nouvelle bonification indiciaire (NBI)*

Quel est le cadre général de la NBI dans la FPT ?

L'attribution de la NBI aux agents territoriaux repose sur des modalités précises. Elle peut être versée à certains agents en raison de la nature des fonctions exercées ou du lieu où ils les exercent. Plus précisément, la NBI est versée d'une part, aux agents territoriaux qui occupent des emplois comportant une responsabilité ou une technicité particulière et d'autre part, aux agents qui exercent certaines fonctions dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville. La liste limitative des fonctions ouvrant droit au bénéfice de la NBI et leur montant est fixée par deux décrets du 3 juillet 2006.

Est-ce que tous les agents territoriaux peuvent percevoir la NBI ?

Les agents territoriaux, titulaires ou stagiaires, peuvent percevoir la NBI, à condition de remplir les critères réglementaires d'attribution. Les agents contractuels de droit public et de droit privé sont exclus du bénéfice de la nouvelle bonification indiciaire (sauf les travailleurs handicapés recrutés au titre de l'article 38 de la loi n° 84-53 du 26/01/84 modifié).

Un agent territorial en congés perçoit-il la NBI ?

Le bénéfice de la NBI est maintenu aux agents territoriaux, dans les mêmes proportions que le traitement, pendant la durée des congés annuels et bonifiés, des congés de maladie, des congés pour accident de service ou maladie professionnelle, des congés maternité, adoption ou paternité et naissance, des congés de longue maladie, tant qu'ils ne sont pas remplacés dans leurs fonctions. En revanche, l'agent territorial placé en congé de longue durée perd le bénéfice de la NBI. Selon la jurisprudence, un agent déchargé de fonction à titre syndical peut continuer à percevoir la NBI qu'il percevait avant cette décharge.

Un agent territorial peut-il percevoir plusieurs NBI ?

Non : lorsqu'un agent peut percevoir la NBI à plus d'un titre, il perçoit le nombre de points majorés le plus élevé, mais elles ne se cumulent en aucun cas.

Un agent remplaçant peut-il percevoir la NBI ?

Le fonctionnaire doit exercer effectivement les fonctions attachées à l'emploi, mais également occuper l'emploi en y étant affecté de manière permanente. Par conséquent, la NBI ne peut pas être attribuée à un fonctionnaire qui en remplace un autre pendant une période d'absence (congé de maladie ordinaire, congé de maternité...) où ce dernier continue à la percevoir.

Quel est l'effet de la NBI sur la retraite ?

La NBI est prise en compte pour le calcul de la retraite. Elle ouvre droit à un supplément de pension calculé en fonction du montant de la bonification et de sa durée de perception.

Quelles sont les sanctions dans la fonction publique territoriale ?

POUR LES TITULAIRES

■ Premier groupe

- **Avertissement** : Sanction disciplinaire consistant en un courrier adressé à l'agent par lequel l'employeur relève un comportement fautif.
- **Blâme** : Sanction disciplinaire prise par arrêté adressé à l'agent, dont une copie est insérée dans son dossier individuel, et par lequel l'employeur relève un comportement fautif.
- Exclusion temporaire de fonctions de 1 à 3 jours.

■ Deuxième groupe

- Radiation du tableau d'avancement.
- Abaissement d'échelon à l'échelon immédiatement inférieur à celui détenu par le fonctionnaire.
- Exclusion temporaire de fonctions de 4 à 15 jours.

■ Troisième groupe

- Rétrogradation au grade immédiatement inférieur, à un échelon comportant un indice égal ou immédiatement inférieur à celui détenu par le fonctionnaire.
- Exclusion temporaire de fonctions de 16 jours à 2 ans.

■ Quatrième groupe

- Mise à la retraite d'office.
- Révocation.

POUR LES CONTRACTUELS

- **Avertissement** : Sanction disciplinaire consistant en un courrier adressé à l'agent par lequel l'employeur relève un comportement fautif
- **Blâme** : Sanction disciplinaire prise par arrêté adressé à l'agent, dont une copie est insérée dans son dossier individuel, et par lequel l'employeur relève un comportement fautif
- Exclusion temporaire de fonctions 3 jours maximum
- Exclusion temporaire de fonctions de 4 jours à 6 mois maximum si vous êtes en CDD (CDD : Contrat à durée déterminée) ou de 4 jours

à 1 an maximum si vous êtes en CDI (CDI : Contrat de travail à durée indéterminée).

- Licenciement sans préavis, ni indemnité.

QUELLE EST LA PROCÉDURE ?

La procédure disciplinaire doit être engagée dans les 3 ans suivant le jour où l'administration a eu connaissance des faits passibles de sanction.

Le fait qu'un agent soit en congé de maladie n'empêche pas l'administration d'engager une procédure disciplinaire à son égard.

L'avertissement, le blâme et l'exclusion temporaire de fonction d'une durée de 3 jours maximum sont prononcés sans consultation préalable du conseil de discipline pour les titulaires ou de la CCP pour les contractuels. Pour toutes les autres sanctions, ces instances sont obligatoirement saisies.

QUELS SONT LES DROITS DE L'AGENT ?

L'agent à l'encontre duquel une procédure disciplinaire est engagée a droit à la communication intégrale de son dossier individuel et de tous les documents annexes.

L'agent poursuivi a également droit à l'assistance d'un ou plusieurs défenseurs de son choix. L'administration doit l'informer de ce droit.

L'agent peut demander un entretien contradictoire avec l'administration. Bien que fortement recommandé par les centres de gestion, cet entretien n'est pas inscrit dans les textes : l'employeur est en droit de refuser.

COMMENT FONCTIONNE CONSEIL DE DISCIPLINE ?

Le conseil de discipline est une émanation de la CAP dont relève l'agent. Il est composé à parité de représentants des employeurs et de représentants du personnel. Il est présidé par un magistrat administratif. Il émet un avis, que les collectivités sont libres de suivre ou non.

QUELS SONT LES RECOURS DE L'AGENT ?

Toute sanction prononcée est susceptible de faire l'objet d'un recours gracieux et d'un recours contentieux auprès du tribunal administratif, dans les délais habituels de deux mois suivant la notification de la décision.

Quel est le temps de travail des agents territoriaux ?

Le régime qui s'applique est celui dit « des 35 heures » ou « d'ARTT » (Aménagement et Réduction du Temps de Travail). Ceci veut dire 1607 heures annuelles, 35 heures par semaine moins les congés, jours fériés et weekends.

Les collègues devraient-ils donc obligatoirement travailler 7 heures par jour ? toujours en moyenne 228 jours ?

Non ! en effet :

❶ La durée annuelle du temps de travail peut être réduite à moins de 1607 heures pour tenir compte de sujétions liées à la nature des missions et à la définition des cycles de travail (insalubrité, travail de nuit ou le weekend, etc.). 1 ou 2 jours de congés annuels supplémentaires dits « jours de fractionnement » doivent être accordés sous certaines conditions. Le droit à congés annuels (CA) passe alors de 25 jours à 26 voire 27 jours...

❷ Des jours de RTT (Récupération du Temps de Travail) peuvent venir compenser le travail « en plus ». Ce mécanisme permet de faire travailler plus que 7 heures ou/et que 35 heures. Pour les personnels travaillant en milieu scolaire, les durées de travail sont généralement appréciées annuellement. Elles peuvent l'être sur une base hebdomadaire. C'est à l'intérieur d'un cycle (de « hebdomadaire » à « annuel ») que le planning de l'agent doit respecter une moyenne 35 heures par semaine. Les jours de Récupération du Temps de Travail (RTT) sont attribués, à l'intérieur de cette « période de référence », en cumulant par tranches de 7 heures, les heures effectuées hebdomadairement en plus de 35 heures.

Comment se calculent les congés ?

Le nombre de jours de congés correspond à 5 fois les obligations hebdomadaires. Pour un agent qui travaille 5 jours par semaine, 25 jours de congés annuels, 6 jours de travail hebdomadaire, 30 jours de CA...

Ces CA sont complétés par des journées RTT (cf. ci-dessus).

Concernant les agents annualisés l'organisation est différente. En travaillant par cycle de travail, pour les ATSEM et les agents des collèges et des lycées : jour de présence élèves, jours de permanences, l'agent génère de jours de récupération, appelés parfois sur des plannings « jours non travaillés » qui complètent les 25 jours de congés annuels. Le nombre de jours varie en fonction des lieux de travail et des années.

Les vacances scolaires ne sont donc pas tous des Congés annuels pour les territoriaux ?

Non car les agents.e.s, en particulier dans les écoles et EPLE, doivent assurer des « permanences » pour travailler 1607 heures annuellement.

Y a-t-il d'autres spécificités et/ou points d'attention relatifs au temps de travail dans la FPT ?

Une des spécificités de la FPT à laquelle on est trop souvent confrontés, entre-autres dans nos écoles : Des agents-es (ATSEM ou autres..) sont titulaires à temps non-complet. A distinguer du temps partiel.



LA FSU TERRITORIALE