

LE Canard



Mars 2022



DES TERRITORIAUX
DU GRAND EST



Elections profession-
nelles 2022 :
Je garde mon cap
avec la famille **UNSA** !

LA GRANDE FAMILLE **UNSA**
« Vous avez la parole » :
Mathieu, gardien de
déchetterie

- **Médiation préalable :
pérennisation**
- **Contractuels : renou-
vellement de contrat**

Soutenir la paix contre la guerre cela équivaut
à soutenir la raison contre la folie

EDMOND THIAUDIERE (1837-1930)



Du baume... à quelques portefeuilles.

Le décret augmentant la nouvelle bonification indiciaire (NBI) des secrétaires de mairie des petites communes (moins de 2000 habitants) est enfin paru au Journal Officiel du 1 mars 2022.

L'UNSA n'a pas lâché !

La revalorisation de cette NBI passe de 15 points à 30 points pour les collègues exerçant cette fonction dans ces collectivités, soit une progression de 70,29€ brut mensuel pour une secrétaire de mairie à temps complet.

[Décret n° 2022-281 du 28 février 2022 relatif à la nouvelle bonification indiciaire des secrétaires de mairie des communes de - de 2000 habitants](#)



MÉDIATION PRÉALABLE OBLIGATOIRE (MPO) : PÉRENNISATION APRÈS L'EXPÉRIMENTATION

La médiation préalable va obliger les agents et les collectivités à dialoguer en cas de litige avant d'aller devant le juge. En effet, présenté le 17 février au Conseil commun de la Fonction Publique, le projet de décret est enrichi d'un droit pour les agents à se faire accompagner par la personne de leur choix. Lors de l'examen de ce décret, l'UNSA a obtenu du gouvernement qu'il ajoute un droit à l'assistance pour les agents.

Pris en application de la Loi du 22 décembre 2021 pour la confiance dans l'institution judiciaire, ce futur décret impose, sous peine d'irrecevabilité, de saisir un médiateur avant l'introduction d'un recours devant le tribunal administratif, lors d'un litige entre un agent et son employeur.

Plus précisément, le projet de décret pérennise et généralise la MPO, qui avait été expérimentée entre 2018 et fin 2021 dans une quarantaine de Centres de Gestion, et entre autres au CDG67.

De quelles décisions individuelles parle-t-on ?

Celles relatives entre autres à :

- la rémunération, les positions statutaires, la réintégration,
- le reclassement à l'issue d'un avancement de grade ou d'un changement de corps obtenu par promotion interne,
- la formation professionnelle, etc.

Avant d'engager une action en justice sur ces sujets, un agent d'une collectivité locale sous convention avec un centre de gestion devra donc saisir le médiateur compétent, à savoir le centre de gestion.

Le projet de texte ne précise par ailleurs pas qui sera le médiateur. La logique voudrait que ce soient des personnes ayant une bonne connaissance du statut : praticiens du droit, juristes, avocats, professeurs de droit...

Lors de la phase expérimentale, 832 demandes de MPO ont été enregistrées dans la FPT. La moitié a été déclarée irrecevable et 162 ont abouti à un accord.

[Téléchargez la note du Conseil d'état du 17 déc 2021](#)



Cet appui extérieur devrait constituer un avantage pour l'agent, et l'objet de la MPO est donc d'aider à l'ouverture d'un dialogue entre l'agent et son employeur. Les agents devront rester vigilants car à ce jour, **les textes ne précisent pas qui supportera les frais de médiation si le CDG n'est pas désigné comme médiateur. A suivre.**



Contactez vos représentants UNSA qui pourront vous informer de manière précise sur vos droits.



DOSSIER : Le renouvellement du contrat des contractuels

Lorsque le contrat d'un agent contractuel arrive à terme et peut être reconduit, il appartient à l'autorité territoriale de décider du renouvellement.

Cela signifie que l'agent **ne dispose pas d'un droit au renouvellement**, cependant si l'autorité territoriale souhaite ce renouvellement, des conditions sont requises.

Afin de garantir l'occupation des emplois permanents par des agents publics, désormais, en cas de renouvellement du contrat d'un agent contractuel (qui occupe un emploi territorial permanent en raison des besoins des services ou de la nature des fonctions, c'est-à-dire relevant du **2° de l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984**), l'autorité territoriale doit justifier qu'elle n'a pas pu recruter de titulaire sur cet emploi, la contraignant à renouveler le contrat de l'agent.

Quel est le délai de prévenance du renouvellement ou non du contrat ?

Lorsqu'un agent contractuel a été engagé pour une durée déterminée susceptible d'être renouvelée, l'autorité territoriale doit notifier à cet agent **son intention de renouveler ou non le contrat**, dans un délai variable selon la durée du contrat arrivant à échéance.

Durée du contrat	Délais de préavis
Moins de 6 mois	8 jours avant le terme du contrat
Egale ou supérieure à 6 mois mais inférieure à 24 mois	1 mois avant le terme du contrat
Egale ou supérieure à 24 mois	2 mois avant le terme du contrat
Pour un contrat susceptible d'être reconduit pour une durée indéterminée	3 mois avant le terme du contrat

Un refus de renouvellement de contrat doit-il être motivé ?

L'autorité territoriale doit pouvoir établir que la décision de non-renouvellement est fondée sur l'intérêt du service ou la manière de servir de l'agent. **Ce motif n'a pas à être explicitement mentionné dans la décision.** Sauf si est considérée une insuffisance professionnelle de l'agent.

Donc le refus de renouvellement n'est pas soumis à l'obligation de motivation. Le dossier de l'agent n'a pas à être communiqué non plus dans ce cadre.

En cas de refus de renouvellement du contrat, l'agent perçoit-il des indemnités ?



L'agent peut percevoir l'allocation pour perte d'emploi, dans la mesure où il est considéré **comme involontairement privé d'emploi** (**code du travail, art. L5422-1 et L5424-1**).

En revanche, l'agent qui refuse une proposition de renouvellement de l'administration se trouve volontairement privé d'emploi et perd le droit à

l'allocation pour perte d'emploi, sauf si son refus est fondé sur un motif légitime lié notamment à des considérations d'ordre personnel ou au fait que le contrat a été modifié de

façon substantielle, sans justification de l'employeur.

D'autre part, l'agent a droit à une indemnité compensatrice de congés, si, du fait de l'administration (en raison notamment de la définition du calendrier des congés annuels), il n'a pas pu bénéficier de tout ou partie de ses congés annuels.

Pour les contrats conclus à compter du 1er janvier 2021, (**code du travail articles 3-1° du I, 3-1, 3-2 et 3-3**) et dont la durée n'a pas dépassé un an, une prime de précarité peut être versée dès lors que les conditions requises sont remplies (décret n° 88-145, art. 39-1-1). **Le lien : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1606>**

En revanche, l'agent contractuel dont le contrat n'est pas renouvelé n'a pas vocation à percevoir d'indemnité de licenciement.

Le renouvellement successif du contrat est-il limité ?

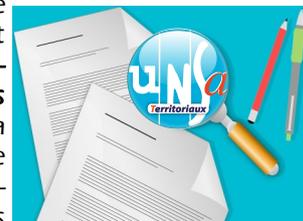
Le nombre de renouvellements du contrat est en principe limité par la loi du 26 janvier 1984. Ainsi, par exemple, la durée des contrats conclus pour assurer le remplacement d'agents absents est limitée à la durée de l'absence de l'agent à remplacer (art. 3-1).

Rappelons que la jurisprudence considère que le renouvellement abusif de contrats à durée déterminée ouvre à l'agent **concerné un droit à l'indemnisation du préjudice subi lors de l'interruption de la relation d'emploi**. Ce préjudice sera évalué en fonction des avantages financiers auxquels il aurait pu prétendre en cas de licenciement s'il avait été employé dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée.

Le contrat à durée indéterminée (CDI)

La loi du 26 janvier 1984 permet, dans certains cas, le renouvellement pour une durée indéterminée du contrat de l'agent contractuel.

En outre, tout contrat conclu ou renouvelé pour pourvoir un emploi permanent au titre de cet article 3-3 avec un agent qui justifie d'une **durée de services publics d'au moins six ans** sur des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique est conclu pour une durée indéterminée. Les services accomplis de manière discontinue sont



pris en compte, à condition que la durée des interruptions entre deux contrats n'excède pas quatre mois. **Pour le calcul de cette interruption, la période d'état d'urgence sanitaire liée au Covid-19 n'est pas prise en compte.**

Lorsqu'un agent remplit cette condition d'ancienneté avant l'échéance de son contrat en cours, les parties peuvent conclure d'un commun accord un nouveau contrat, **qui ne peut être qu'à durée indéterminée.**

N'attendez pas le dernier jour de votre contrat, contactez votre syndicat UNSA Territoriaux, nos représentants peuvent vous accompagner et connaissent les statuts des Territoriaux.



UNSA TERRITORIAUX
UNION DEPARTEMENTALE DU BAS-RHIN
UNION REGIONALE GRAND EST
19, Rue des Vignes
67400 ILLKIRCH-GRAFFENSTADEN
Tél. 03 88 24 11 09 Mail : unsa67@orange.fr

Permanences téléphoniques :
Tous les jours ouvrés (lundi à vendredi) :
8h30 - 12h00 et 13h30 - 17h00

Equipe de rédaction et de conception graphique :

Sylvie WEISSLER, Lucienne BRASSEUR, Gaby LEGROS, Philippe KRAUSS,
Cécile WATTRON - **Illustrations Christophe WATTRON**

Rejoignez-nous : Sur notre site : rubrique « Infos pratiques / Comment adhérer ? » (ou cliquez sur les liens) : Le **BULLETIN D'ADHESION** Le **FORMULAIRE SEPA**

Sachez que : La cotisation syndicale ouvre droit à un **crédit d'impôt égal à 66 %** du montant annuel cotisé (**article 23 de la loi n° 2012-1510**).



UNSA : Depuis quand exerces-tu ton métier ?

Je suis entré dans la fonction publique territoriale dans un SMICTOM en 2010, d'abord en tant que valoriste au centre de tri, puis mon poste a évolué et j'ai fait des rotations sur les différentes déchetteries du territoire pendant 7 ans, avant d'être nommé sur ce centre de tri. Les déchets des 90 communes du périmètre de ce SMICTOM (Syndicat Mixte Intercommunal de Collecte et de Traitement des Ordures Ménagères) sont triés et valorisés ici.

UNSA : Quelles sont les missions quotidiennes d'un gardien de déchetterie ?

Je dois principalement assurer la surveillance, la sécurité et la gestion du site, accueillir et guider les gens dans leur démarche de tri et je suis responsable de l'état du site. Donc je dois permettre aux usagers de déposer leurs déchets dans de bonnes conditions. L'information est également importante, et cela signifie par exemple que je dois rappeler régulièrement les quantités d'apport autorisées en déchetterie. Je dois également solutionner les problèmes de dysfonctionnement des cartes d'accès sur site des usagers, en relation quotidienne avec le « service aux usagers » du SMICTOM.

J'assure par ailleurs l'accueil téléphonique et établis les factures pour les déchets professionnels selon le flux (quantité). Par ailleurs je dois déclencher et optimiser les enlèvements des conteneurs et bennes par les sociétés avec lesquelles le SMICTOM travaille. Mon poste nécessite des formations régulières pour être à niveau notamment concernant l'évolution des traitements des déchets dangereux, qu'il faut trier par catégories. De manière générale je tiens aussi à sensibiliser les usagers sur le devenir des objets et la préservation de l'environnement.



« reconnaissance ». Il arrive régulièrement que les usagers chargent un objet très lourd dans leur véhicule (plus de 100 kg) à 3 ou 4 personnes à la maison, et une fois en déchetterie nous sommes seuls à pouvoir les aider... Ce qui peut être source de conflits. Parfois les usagers dans leur comportement nous obligent à nous transformer en « policier municipal », car il faut expliquer pourquoi certains déchets sont refusés, en raison de leur dangerosité (amiante, traverses SnCF, bouteilles de gaz, produit explosif...). Je leur explique que le dépôt de déchets sur la voie publique est puni par la loi. Quand je disais qu'il faut être « ferme », les usagers doivent savoir que quand les bennes sont « polluées » à cause de tri non conforme, ces dernières sont refusées chez le prestataire, et là c'est la filière du tri qui s'en retrouve impactée, car il est nécessaire d'incinérer cette benne.

UNSA : Que souhaitez-tu voir changer à l'avenir ?

J'aimerais qu'un coup de projecteur soit mis sur mon métier, et que les usagers mais aussi les élus de ma collectivité comprennent l'importance de nos missions, et qu'elles soient valorisées. C'est parfois difficile de travailler « dans l'ombre » quand les enjeux de notre métier représentent l'avenir de notre planète. Une augmentation de mon régime indemnitaire serait aussi bienvenue, l'accueil des usagers est une mission ardue au quotidien...

STOP aux idées reçues !

Un gardien de déchetterie ne passe pas son temps à ça...



UNSA : Quels sont les avantages et inconvénients de ton métier ?

Avantages : J'apprécie le travail en extérieur (quand il fait beau, car le climat alsacien peut être extrême parfois...) et en journée, j'aime le contact avec le public. Je bénéficie du statut d'agent territorial et d'une certaine « sécurité de l'emploi ». Je ressens une certaine fierté à participer à la revalorisation de nos déchets, car c'est l'avenir de notre planète qui en dépend en partie. Le travail est varié et n'est pas monotone ni trop répétitif. Une fois j'ai mis mon podomètre en fonction avec mon téléphone, et j'ai constaté que j'effectue en moyenne entre 12 et 15 kilomètres par journée (mais cela me maintient en forme !).

Inconvénients : L'accueil des usagers n'est pas toujours évident, il faut parfois être ferme, voire strict quant au respect des consignes et du règlement, et s'assurer du bon fonctionnement du site. Malgré notre vigilance, de nombreux usagers ne respectent pas les règles de tri. On peut parfois avoir l'impression que le public manque de



Partagez le Canard après l'avoir lu, ne le jetez pas !

