

LE Canard



DES TERRITORIAUX
DU GRAND EST

N°3 - 2023

A vos agendas !

26 SEPTEMBRE

Assemblée Générale Départementale
UNSA Territoriaux



Hôtel de la Monnaie / MOLSHEIM



49-3

**POUR LE
RETRAIT, ON
CONTINUE !**

DOSSIER :



**Représentant du
Personnel au CST, késako ?**

**RIFSEEP /
Jurisprudence :**
L'entretien professionnel
pour justifier de la prime



Réforme des retraites : POUR LE RETRAIT, on continue !

Dans la rue, pour vous !



Retrouvez sur notre site internet



[Unsa Territoriaux 67](#)

dans la rubrique « Retraites, aucun recul ! »
toutes les infos sur nos différentes mobilisations

La formidable mobilisation sociale organisée par l'ensemble des organisations syndicales est engagée depuis le 19 janvier. Depuis deux mois, ce sont des millions de travailleurs, jeunes, retraités qui ont exprimé avec force et dignité leur refus d'un recul de l'âge légal à 64 ans et d'un allongement des trimestres de cotisation.

Ce mouvement social a fait la démonstration par les grèves dans tous les secteurs professionnels toujours mobilisés et les manifestations dans les grandes comme dans les petites localités du pays, que cette réforme des retraites était brutale, injuste et injustifiée pour l'ensemble du monde du travail.

Aujourd'hui, c'est ce mouvement social exemplaire qui démontre que le Président de la République et son Gouvernement sont en échec devant l'Assemblée Nationale.

Au lieu de retirer leur projet, ils décident de passer en force en ayant recours au 49-3. L'UNSA mesure avec gravité la responsabilité que porte l'exécutif dans la crise sociale et politique qui découle de cette décision, véritable déni de démocratie.

Forte du soutien de la grande majorité de la population, mobilisée depuis des semaines, l'UNSA continue à exiger le retrait de cette réforme en toute indépendance dans des actions calmes mais déterminées.

REPRÉSENTANT DU PERSONNEL ÉLU AU CST, KESAKO ?

Le CST (Comité Social Territorial, ex CT) c'est quoi ?

Le Comité Social Territorial (CST) est une instance **consultative** par laquelle s'exerce **le droit à participation des agents territoriaux**. C'est une instance de représentation et de **dialogue social**.

Le CST est **obligatoirement consulté** pour avis sur les questions d'ordre collectif et est également **préalable à la prise de délibérations de la collectivité**.

Le CST comprend, outre son Président qui est nécessairement un élu local, un nombre de **représentants de la collectivité** égal à celui des **représentants du personnel élus** au sein du CST.

Les collectivités de - 50 agents ont leur CST placé auprès du CDG 67, toutes les autres ont leur CST propre (ou un CST commun dans le cas de regroupement).

Le Comité Social Territorial est consulté sur :

- Les projets relatifs au fonctionnement et à l'organisation des services (règlement intérieur, charte, astreintes, organigrammes etc.) Ils doivent faire l'objet d'une démarche participative d'élaboration afin d'être compris et acceptés par tous les agents
- Les projets d'orientation des ressources humaines : **promotion** et valorisation des parcours professionnels
- Les plans d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes
- **La fixation des politiques indemnitaires et aux critères de répartition y afférents (IFSE, CIA)**
- **Les actions sociales et les aides à la protection sociale complémentaire (tickets restaurants, CNAS, mutuelle, prévoyance etc.)**
- Le rapport social unique dans les conditions prévues à l'article 9 du décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020,
- Les plans de formations,
- La fixation des critères d'appréciation de la valeur professionnelle,
- Les projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé et de sécurité et les conditions de travail lorsqu'ils s'intègrent dans le cadre d'un projet de réorganisation de service,
- Les règles relatives au temps de travail et au compte épargne-temps (CET) des agents publics territoriaux.

Collectivités de - 200 agents :

Le CST est aussi consulté sur :

- Protection de la santé physique et mentale ;
- Hygiène / sécurité des agents dans leur travail ;
- Organisation du travail ;
- Télétravail ;
- Enjeux liés à la déconnexion
- Amélioration des conditions de travail et prescriptions légales y afférentes.



Collectivités de + 200 agents :

Les compétences listées ci-dessus s'exercent **dans le cadre d'une FSSSCT (Formation spécialisée en santé sécurité et conditions de travail) distincte**. En effet le nombre plus élevé des agents de la collectivité nécessite une commission dédiée (ex CHSCT).

À NOTER : tout Représentant du Personnel membre de la FSSSCT qui constate directement ou indirectement l'existence d'une cause de danger grave et imminent pour la santé ou la sécurité des agents, lors de l'exercice de ses fonctions, en alerte immédiatement l'autorité territoriale ou l'administration et consigne cet avis dans un registre spécial (Registre de Santé et Sécurité au Travail).

Comment faire fonctionner le CST et la FSSSCT ?

Les représentants du personnel bénéficient d'un contingent annuel d'autorisations d'absence fixé en jours (ASA), proportionnellement aux effectifs couverts par ces instances et à leurs compétences.

Ils bénéficient aussi d'une formation en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail d'une durée minimale de 5 jours au cours du premier semestre de leur mandat. Elle est renouvelée à chaque mandat.

- Chaque **CST se réunit au moins 2 fois par an**, sur convocation de son Président, ou sur demande écrite de la moitié au moins des Représentants titulaires du Personnel.
- Lorsqu'il n'existe pas de FSSSCT - Formation Spécialisée, (dont l'obligation est de se réunir au - 3 fois/an pour les collectivités de + de 200 agents) et en dehors des cas où il se réunit à la suite d'un accident du travail, en présence d'un danger grave et imminent ou pour des raisons exceptionnelles, **le CST tient en outre au moins 1 réunion** portant sur les questions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

La convocation au CST et/ou en FSSSCT **fixe l'ordre du jour de la séance**. Seuls les Représentants du Personnel titulaires ont le droit au vote. Les suppléants n'ont voix délibérative qu'en l'absence des titulaires qu'ils remplacent mais **ils peuvent de droit assister à chaque séance du CST également** (vivement conseillé !).



Lorsqu'une question recueille un vote unanime DÉFAVORABLE du collège des Représentants du Personnel du CST, cette question fait l'objet d'un réexamen et une nouvelle délibération est organisée. Les séances des CST ne sont **pas publiques**. Cependant un compte rendu des réunions est obligatoirement rédigé et les Représentants du Personnel veillent à ce qu'il soit diffusé par l'administration à tous les agents de la collectivité.

Toutes facilités doivent être données aux membres des CST et des FSSSCT pour exercer leurs fonctions.

A quoi sert un Représentant du Personnel ?

Sa mission est de représenter le personnel auprès de l'employeur en donnant son avis et en faisant toutes propositions sur les points à l'ordre du jour qui les concernent. En amont les représentants du personnel élus se réunissent pour préparer les séances, ils bénéficient d'ASA (Autorisations Spéciales d'Absences) pour prendre tout le temps nécessaire à **rencontrer les agents, recueillir leurs doléances, élaborer leurs projets pour ensuite négocier, proposer, suggérer à l'autorité territoriale** des améliorations possibles au travail. Ils sont accompagnés en cela par l'UNSA Territoriaux qui les conseille et les assiste.

Le Représentant du Personnel participe au dialogue social dans son établissement, **en lien étroit avec son organisation syndicale l'UNSA Territoriaux**.

Le Représentant du Personnel (titulaire et suppléant) est le **porte-parole des agents**. Il est également un **interlocuteur privilégié des agents et de l'employeur** dans le cadre des **risques psycho-sociaux**. Son rôle d'écoute et d'accompagnement de l'agent est essentiel. Il déclenche si nécessaire les procédures de signalement auprès des acteurs concernés : Formation Spécialisée, DGS, DGA, chef, responsable, médecine du travail, référent commission de sécurité etc.

Il peut bénéficier, en plus de la formation obligatoire en matière d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, **de formations plus spécifiques proposées par l'organisme de formation de l'UNSA (n'hésitez pas à nous contacter)**.

N'hésitez pas à contacter vos Représentants du Personnel UNSA !
(Contactez-nous pour connaître les Représentants du Personnel élus de votre collectivité)



La parole est donnée à une Représentante du Personnel

Un petit pas pour l'Autorité Territoriale, un grand pas pour l'Agent !

Nous venons de traverser 2 mois tumultueux et pour le moins révélateurs de la mauvaise santé de notre Démocratie. Passage en force sur passage en force de notre gouvernement pour faire adopter son projet de réforme des retraites nauséabond, et pour quel résultat ? Une colère grandissante qui devient de plus en plus difficile à contenir ? Au lendemain de ces 2 motions de censure rejetées par l'Assemblée nationale à 9 voix près, que nous reste il comme option ? La mise en place d'un Référendum d'initiative populaire accompagné d'un recours devant le Conseil Constitutionnel ? Lorsque les négociations se résument à des monologues, il nous reste LA RUE.

Pour autant il est partout sur notre territoire des instances qui permettent des petits bouts de victoire, des petites avancées qui peuvent améliorer grandement la vie de 2,5 millions d'agents de la Fonction Publique. Ces petites victoires se jouent dans les CST, ici, au plus proche de vous, dans vos collectivités. Face à l'augmentation des prix tous azimuts : essence, électricité, gaz, denrées alimentaires, il existe 2 lignes parmi les autres sur la fiche de paye de vos agents qui peuvent tout changer. L'IFSE et le CIA. Ces 2 lignes, d'une collectivité à l'autre, pour un agent, un même métier, un même temps de travail, peuvent passer du simple au double voir au triple ou voir même être encore inexistante ! Et même si la plupart des collectivités ont déjà mis en place un régime indemnitaire pour leur agents, trop nombreuses sont celles qui ne l'ont pas encore fait. Alors ? Mesdames et Messieurs les Elus, que vous soyez Maires ou Présidents, vous qui prenez la mesure de la détresse de vos agents les plus précaires et l'urgence de trouver des solutions pour améliorer leur quotidien, lâchez un peu de lest... Entendez les Représentants du Personnel élus dans vos instances en CST et FSSSCT, ne reproduisez pas le mauvais exemple de nos gouvernants, faites vivre le dialogue social et mettez de côté vos guerres de clocher. Vous avez les leviers en main, si petits soient-ils, pour rectifier les inégalités et mettre un peu de beurre dans les épinards de vos agents... Cela s'appelle le L'IFSE et le CIA.

Cécile WATTRON

Représentante du Personnel élue au CST du
CDG67 pour les collectivités
de - 50 agents



RIFSEEP : l'entretien professionnel pour justifier de la prime

Pour les collectivités ayant mis en place l'indemnité variable, le Complément Indemnitaire Annuel (CIA), le montant attribué doit tenir compte de l'entretien professionnel. Surtout lorsqu'il est égal à zéro euro.

Depuis l'instauration, le 1er juin 2014, du Régime Indemnitaire Fonction des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP), les employeurs territoriaux ont dû définir **les montants plancher et plafond** de ses deux composantes : la part fixe, l'IFSE, et la part variable, le Complément Indemnitaire Annuel (CIA) s'il a été choisi de le mettre en place.

Chacune de ces primes doit faire l'objet d'une délibération de la collectivité. Comme l'a rappelé [le Conseil constitutionnel](#) en 2018, « les collectivités qui décident de mettre en place un tel régime indemnitaire demeurent libres de fixer les plafonds applicables à chacune des parts, sous la seule réserve que leur somme ne dépasse pas le plafond global des primes octroyées aux agents de l'État. Elles sont également libres de déterminer les critères d'attribution des primes correspondant à chacune de ces parts ». Cette prime, initialement qualifiée de « prime au mérite », est optionnelle. Son attribution est individuelle et non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre. Lorsqu'elle est mise en place dans la collectivité, ses critères d'attribution sont, comme décrits dans [la circulaire ministérielle du 5 décembre 2014](#) :

- La valeur professionnelle de l'agent,
- Son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions,
- Son sens du service public,
- Sa capacité à travailler en équipe,
- Sa contribution au collectif de travail.

Le montant minimum du CIA peut être de 0 euro. Mais comme vient de le décider la 4^{ème} chambre du Tribunal administratif de Nîmes, **si le montant attribué est nul, encore faut-il qu'il soit précédé d'un entretien professionnel**. Dans le cas présent, l'agente n'avait pas eu d'entretien professionnel préalablement à cette décision. Pour le tribunal, « le complément indemnitaire annuel tenant compte de l'engagement et de la manière de servir de l'agent doit faire l'objet d'un examen annuel et être établi au vu du compte rendu de l'entretien professionnel conduit par le supérieur hiérarchique qui, sauf circonstances particulières, se tient tous les ans. Pour fixer cette part, il doit nécessairement être tenu compte du dernier entretien professionnel. »

Voir en ligne : [TA Nîmes, 4e chambre, n°2103734](#)



Retrouvez sur notre site internet

[Unsa Territoriaux 67](#)

dans la rubrique « Vos droits dans la FPT »

La [Fiche technique](#) sur le RIFSEEP



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

UNION REGIONALE
GRAND EST

Equipe de rédaction et de conception graphique :

Sylvie WEISSLER, Lucienne BRASSEUR, Gaby LEGROS, Philippe KRAUSS, Cécile 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).



LE CANARD DES TERRITORIAUX

N°3 - 2023 - page 4

