



Bon les gars, qui est volontaire pour le Ministère de la Fonction Publique ?

Fonction Publique ? Euh non, pas moi...

Pffff... moi j'ai tenu 24H la dernière fois...

ZZZZZZZZZZ

Quand est-ce qu'on mange ?

Chuuuut !! fais pas de bruit sinon tu vas avoir droit...!

DANS CE NUMÉRO :

L'UNSA NE LÂCHE RIEN !

INFOS & ACTUS :

- Politique RIFSEEP : Quelle modulation des primes ?
- Télétravail dans la FPT : Où en sommes nous ?
- Avancement catégorie B : La fin des quotas ?

Edito

“Si vous agissez comme un âne, ne soyez pas offensé si les gens vous traitent comme tel.,”

PROVERBE POPULAIRE

Chers collègues, chers lecteurs,

Dans ce grand « bazar » pitoyable qui nous est servi depuis des mois par le Gouvernement et l'ensemble de la classe politique, il est une constante qui ne faiblit pas : celle de notre détermination à imposer dans les débats les sujets essentiels qui nous touchent au quotidien.

Les mobilisations du 18 septembre et du 2 octobre dernier en restent un signal fort. La colère sociale ne faiblit pas, elle s'intensifie.

Si on peut se réjouir d'avoir poussé à la suspension de la réforme des retraites pour un temps, le reste du projet budgétaire du « Gouvernement Le Cornu II » qui se profile,

est loin d'être à la hauteur des attentes sociales des Agents de la Fonction Publique Territoriale.

Pour autant, nous les agents de la FPT, malgré les tempêtes, **nous sommes là, en poste, pour assurer la bonne continuité de nos institutions et des services de proximité dans nos collectivités, écoles, Ehpad, administrations, services de sécurité, services techniques, bibliothèques, piscines etc...**

Tout ne s'arrête pas au pied des textes et du budget de la sécurité sociale auquel on nous suspend.

Que fait-on de la sacro-sainte « libre administration » ? **Mesdames et Messieurs les élus, beaucoup de leviers permettent d'améliorer la qualité de vie au travail et la carrière de vos agents, comme la participation employeur à la PSC, aux tickets restaurants, promotion interne, régime indemnitaire...**

Pour ceux et celles qui hésitent encore, vous avez ce pouvoir de faire de la territoriale une Fonction Publique protectrice, solidaire et moderne, en utilisant tous les outils à votre disposition. L'UNSA peut vous aider à les mettre en place.

Le temps ne s'arrête pas, ni n'est suspendu, et **l'UNSA** quant à elle continue d'avancer et de travailler notamment au Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale, sur les projets de décret en faveur de la carrière des agents territoriaux. C'est le cas entre autres du projet de texte modifiant les conditions d'avancement de grade en catégorie B à découvrir en p4.

Continuons d'agir ENSEMBLE pour être VISIBLES, AUDIBLES ET INÉVITABLES !

Bonne lecture, Cécile WATTRON

POLITIQUE RIFSEEP : L'UNSA CLARIFIE SA POSITION !

L' **UNSA Territoriaux du Bas-Rhin** a récemment clarifié sa position auprès des collectivités de notre territoire concernant les politiques RIFSEEP présentées par ces dernières dans les CST (CST propres et CST placés auprès du CDG 67) et plus précisément concernant les modulations **du CIA** en cas d'arrêt de travail et **de l'IFSE** en mi-temps thérapeutique.

CIA : MODULATION EN CAS D'ARRÊT DE TRAVAIL C'EST NON !

Dans un courrier envoyé au Président du Comité Social Territorial, l' **UNSA Territoriaux** demande **qu'aucune modulation du CIA ne soit faite en cas d'arrêt de travail**, en dehors de celles basées sur les constatations de l'entretien professionnel annuel, étant admis que si l'agent n'a pas travaillé toute une année entière, il n'y a pas possibilité d'évaluer son travail et donc de lui verser le CIA.

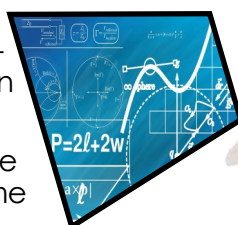
En effet, contrairement à l'IFSE, le CIA n'a pas vocation à suivre les variations ou le sort du traitement en cas d'arrêt de travail. Son attribution est exclusivement fondée sur l'engagement professionnel et la manière de servir, appréciés lors de l'entretien annuel d'évaluation. [TA de Rouen, 20 février 2024, n°2202823](#). 

Par ailleurs, la [CAA de Versailles du 31 août 2020 n°18VE04033](#) a estimé qu'en adoptant un critère d'appréciation lié à l'absentéisme des agents, la collectivité a en quelque sorte instauré une prime dont ne bénéficiaient pas les agents de l'Etat, **ce qui est contraire aux règles de parité entre la FPE et la FPT.**



En conséquence, l'UNSA Territoriaux est contre une politique du RIFSEEP qui préviendrait :

- ⇒ Un CIA qui serait « maintenu mais suivrait le sort du traitement en CMO », puisque 10% seraient alors automatiquement déduits à compter du 2^e jour d'absence, et de fait subirait également 50% de réduction de son montant au bout de 3 mois.
- ⇒ Une proratisation quantitative liée au présentéisme ou l'absentéisme des agents.



Heu... c'est de la géométrie ?

IFSE : MODULATION EN CAS DE MI-TEMPS THÉRAPEUTIQUE C'EST NON !

L' **UNSA** constate avec désolation que certaines collectivités n'hésitent pas à présenter en CST une politique RIFSEEP qui supprime le régime indemnitaire de leurs agents (IFSE et CIA) dans le cadre du temps partiel thérapeutique. De fait elles créent une **inégalité de traitement inacceptable et contestable** avec les agents en temps partiel non thérapeutique. Ces derniers continuant en effet de bénéficier de leurs primes au prorata de leur temps de travail...

L' **UNSA** rappelle aux collectivités la circulaire ministérielle du 15 mai 2018 qui précise que : « pour les fonctionnaires de l'Etat et, le cas échéant, les fonctionnaires territoriaux et hospitaliers » le montant des primes et indemnités devait être calculé **au prorata de la durée effective du service** ([décret 2010-997 du 26 août 2010](#)). **Ce qui est le minimum acceptable !** 

Mais, depuis le 31 juillet 2021, les agents de l'Etat placés en TPT bénéficient du maintien du régime indemnitaire dans les mêmes proportions que le traitement, c'est-à-dire de la totalité des primes ([décret n° 2021-997 du 28 juillet 2021](#) / [CDG 67 : actualités statutaires septembre 2021](#)). 

Compte tenu du principe de parité précisée, notamment, par la décision [CE du 22 novembre 2021 n° 448779](#), l' **UNSA** demande que les collectivités prévoient désormais par délibération, **le maintien de la totalité du régime indemnitaire** des agents bénéficiant du TPT.

L'UNSA votera contre les projets de RIFSEEP qui ne prévoient pas l'application complète du décret 2010-997 et le maintien des primes pour les heures du temps partiel thérapeutique non travaillées.

Par ailleurs, l' **UNSA** rappelle que toute suppression ou diminution du traitement et des primes liées au congés de maternité sont une discrimination envers les femmes et ne sont pas acceptables.

L' **UNSA** demande la transparence : La position et les votes des représentants du personnel **UNSA** doivent être clairement mentionnés dans les comptes-rendus des réunions CST, et plus particulièrement encore dans les CR envoyés par le CDG67 aux collectivités de - 50 agents. En effet, les élus et les agents de ces petites collectivités (qui n'ont pas de CST propre) doivent aussi pouvoir comprendre la position de leurs représentants du personnel élus dans les instances placées auprès du CDG 67.

● TÉLÉTRAVAIL DANS LA FPT : OÙ EN SOMMES-NOUS ?

Durant la crise sanitaire, le **télétravail s'est révélé essentiel** pour la poursuite des missions de la Fonction Publique Territoriale. Grâce à l'engagement des agents, les services publics ont pu rester opérationnels, assurant la continuité des activités et le lien avec les citoyens. Sans le télétravail, de nombreux services auraient été contraints de fermer. Le COVID a été un révélateur de tous les avantages et les atouts que présente le télétravail dans les collectivités, cela ne peut pas être remis en cause.



Par ailleurs, n'oublions pas que pendant que certains travaillaient à distance, d'autres continuaient d'assurer leur mission sur le terrain. Agents de la voirie, du ramassage des déchets, personnels d'accueil, accueil des enfants de soignants... tous ont été mobilisés dans les services de proximité, dans les rues etc. et en pleine période de confinement. C'est bien cette complémentarité entre télétravail et présence physique qui a permis à la FPT de tenir le cap !

Malgré les preuves d'efficacité du télétravail, de nombreux employeurs territoriaux s'y opposent désormais, invoquant la « cohésion d'équipe », la « nécessité de présence » ou la « crainte d'un manque d'implication à distance ».

Les chiffres parlent d'eux-mêmes : en 2021, **40 % des agents télétravaillaient au moins 3 jours par semaine**. Deux ans plus tard, **ce chiffre est tombé à 11 %**. Le télétravail, autrefois indispensable, est désormais marginalisé par des employeurs qui privilégient le retour au présentiel.

→ Certaines collectivités ont mis en place des dispositifs clairs : **jours fixes ou variables de télétravail, équipements adaptés, suivi des ressources humaines**.

→ A l'inverse, dans d'autres collectivités, les agents se heurtent à des refus systématiques, à des disparités selon les services ou les statuts, et à une surcharge de travail à domicile non reconnue.

Résultat : un sentiment d'injustice et une augmentation des écarts entre territoires et métiers.

Ainsi, on observe trop souvent encore :

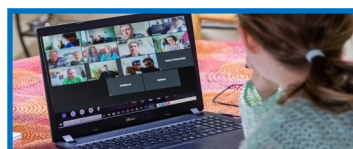
- * **Des équipements informatiques insuffisants ou obsolètes,**
- * **Une culture managériale dépassée, fondée sur le contrôle,**
- * **Des inégalités statutaires, souvent utilisées comme prétexte pour un refus global du télétravail,**
- * **Des disparités territoriales, certaines collectivités progressant tandis que d'autres stagnent ou reculent....**

Les revendications de l'UNSA :

- * Une **harmonisation des règles** dans toutes les collectivités,
- * Des droits reconnus et non des privilèges accordés arbitrairement,
- * Des moyens techniques et financiers adaptés,
- * Une formation des encadrants pour instaurer **un climat de confiance**,
- * Une organisation du travail flexible, sans nuire à la cohésion du collectif.

Aujourd'hui, le télétravail est une attente forte des agents et un levier d'attractivité pour des collectivités en difficulté de recrutement.

Le télétravail est un atout, Mesdames et Messieurs les maires et présidents de collectivités, vous devez le soutenir, dans l'intérêt de tous !



- [Accord télétravail](#)
- [Ordonnance 17 fév. 2021](#)
- [JO 3 avril 2022](#)

Envoyez vos messages, l'UNSA vous répond !

A chaque parution du « Canard », nous vous proposons de reprendre une ou plusieurs questions que vous nous avez posées, et nous vous apportons les réponses !



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 ouverts (lundi à vendredi) :
8h30 - 12h00 et 13h30 - 17h00

Téléchargez : BULLETIN D'ADHÉSION & FORMULAIRE SEPA



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

Equipe de rédaction et de conception graphique :

Sylvie WEISSLER, Lucienne BRASSEUR,
Philippe KRAUSS, Cécile WATTRON -
Photos Pixabay, Pexels & UNSA



● AVANCEMENT DE GRADE EN CAT. B : LA FIN DES QUOTAS ?

Lors de la séance du 17 septembre 2025, le Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale (CSFPT) a examiné un **projet de décret visant à modifier les modalités d'avancement des fonctionnaires de catégorie B**, en supprimant la règle proportionnelle entre les 2 voies d'avancement « **au choix** » ou par « **examen professionnel** ».

POUR MÉMOIRE :

- Dans le cadre de l'avancement de grade, la collectivité fixe par délibération le nombre de candidats qui pourront être promus, par rapport au nombre de candidats qui sont promouvables (c'est le « ratio » exprimé en pourcentage dans les LDG, Lignes Directrices de Gestion votées en CST).
- Par ailleurs, [l'article 25 du décret 2010-329 du 22 mars 2010](#) impose la « règle du quart » : Le nombre de promotions (avancements) prononcés au titre d'une voie (« examen professionnel » ou « au choix » en fonction de la valeur professionnelle) ne peut être inférieur au quart du nombre total des promotions. Il doit ainsi être respecté une proportion d'au minimum $\frac{1}{4}$ et maximum $\frac{3}{4}$ pour chacune des voies.

Cette règle du $\frac{1}{4}$ limitait drastiquement les possibilités de progression dans la carrière des agents. Les examens professionnels n'étant pas organisés chaque année dans les différentes filières, **l'absence de lauréat pouvait bloquer purement et simplement les promotions internes pour les candidats sans examens professionnels.**

Ceci pouvait générer un sentiment de frustration pour de nombreux agents dont la valeur professionnelle est reconnue, mais dont la carrière est « stoppée » par cette contrainte administrative indépendante de leur mérite.

Prenons un Exemple

Une collectivité a 20 agents en catégorie B dont 8 sont promouvables, et remplissent les conditions pour l'avancement de grade. La collectivité a préalablement délibéré pour un **ratio de 100% d'agents promus, donc sur les 8 agents, 8 peuvent bénéficier d'un avancement de grade.** Selon la règle des quotas, la répartition possible était jusqu'à maintenant celle du tableau ci-après :

RÉPARTITION ENTRE LES VOIES « AU CHOIX » ET « EXAMEN PROFESSIONNEL »				
Nombre total de nominations	Nombre minimal de promotions par l'une des 2 voies	Scénarios de répartition entre 2 voies (au choix - Examen pro)	Nombre de possibilités	Répartitions actuellement exclues par l'art 25
8	$8 \times \frac{1}{4} = 2$	2et6 / 6et2 3et5 / 5et3 4et4	5	0et8 / 8et0 1et7 / 7et1

Au total 9 répartitions possibles autorisées par le futur décret

Le projet de décret permettra donc de supprimer l'obligation de réserver un quart des avancements de grade à une voie spécifique (examen professionnel ou ancienneté).

L'**UNSA** qui a porté cette revendication depuis plusieurs années se félicite de cette avancée majeure pour les agents de la catégorie B.

Dorénavant, les collectivités auront la possibilité de promouvoir en interne leurs agents uniquement sur la base du ratio voté par délibération sans la contrainte nationale, et même si aucun examen n'est organisé, aucun texte ne viendra empêcher la promotion interne d'un agent.



ATTENTION CEPENDANT !

Si le principe de cette réforme est acté, son application reste suspendue à plusieurs incertitudes.

Le décret doit être signé par quatre ministres. Des nominations sont intervenues début octobre, puis une nouvelle démission du 1er Ministre... puis une nouvelle nomination... Aucune précision n'a été donnée sur le calendrier de signature ni sur sa publication au Journal Officiel.

Dans ce contexte de transition et instabilité gouvernementale, l'**UNSA Territoriaux** veillera à ce que le texte consolidé soit bien publié à temps pour une entrée en vigueur au 1er janvier 2026.

De plus, nous appelons les collectivités à respecter l'esprit de cette réforme. La suppression du quota ne doit pas servir de prétexte pour restreindre plus encore les avancements, mais bien au contraire pour ouvrir le plus largement possible les promotions de grade.



Partagez ce CANARD avec vos collègues après l'avoir lu, ne le jetez pas !

