



LE MAG DE LA FSU



FSU AUDE avec un U comme Utile !

Edito

Après la séquence électorale des législatives au mois de juillet, la rentrée s'est déroulée dans un contexte politique et social inquiétant et incertain avec des annonces d'austérité budgétaire et de réduction des dépenses publiques qui vont toucher immanquablement les services publics.

Face à ces enjeux, la FSU Territoriale continue de porter ses revendications pour renforcer les services publics, piliers de la cohésion sociale. A l'opposé de la politique mise en œuvre qui assèche notre modèle social solidaire pour financer les allègements fiscaux du patronat, il est en effet nécessaire de renforcer la présence des services publics sur tout le territoire, en les dotant de moyens à la hauteur de la population.

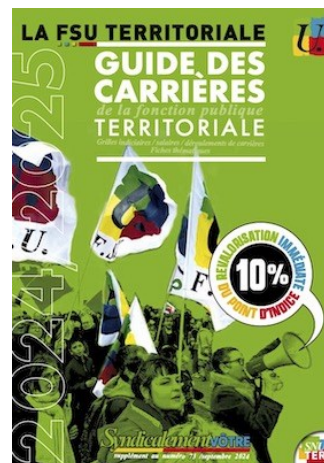
Dans cette période, les droits des agent.es à la formation, à la carrière ou encore les conditions de travail, la qualité du service public sont des combats permanents que la FSU Territoriale de l'Aude continue de porter auprès de nos employeurs locaux.

Le Guide des carrières, que nous diffuserons prochainement auprès des collègues, est le fruit de notre conception d'un syndicalisme attaché au statut de la Fonction publique, qui donne aux agent.es les moyens de s'informer, de se défendre individuellement et collectivement.

L'édition mise à jour 2024/25 du guide est un outil indispensable afin de vous permettre de vous situer dans votre cadre d'emplois, votre grille de rémunération et les possibilités d'avancement ou de promotion. Des pages générales sont consacrées aux droits des collègues contractuels, au télétravail, congés maladie, accès au dossier administratif etc...

N'hésitez pas à le demander à vos représentant.es FSU de votre collectivité ou au siège du SNUTER 11 :

Atelier de la FSU 0.617.714.788 /
fsuter11@laposte.net



LA RETRAITE PROGRESSIVE

Créée fin 2023 après le mouvement unitaire contre la dernière réforme, la retraite progressive pour les fonctionnaires permet le bénéfice d'un départ progressif pour les agents. Si cette mesure ne répond pas à notre revendication d'une retraite à 60 ans elle n'est pas non plus un droit opposable aux employeurs territoriaux qui gardent toute liberté de l'accorder ou non...

Qu'est-ce que la retraite progressive ? Il s'agit de permettre aux agents le bénéfice d'un départ progressif à la retraite en réduisant leur activité sur un temps partiel au sein de l'administration, et, en parallèle, d'être considéré comme retraité pour l'autre part du temps partiel, temps pour lequel l'agent reçoit une fraction de sa pension. Aussi, lorsque l'agent partira définitivement en retraite, son montant sera recalculé en tenant compte de ces cotisations.

Qui peut en bénéficier ? Tous les agents publics, à l'exception des stagiaires. Attention, le temps partiel thérapeutique n'ouvre pas droit à la retraite progressive.

Il existe 2 conditions cumulatives : L'âge et le nombre de trimestres .

-**S'agissant de l'âge**, pour les agents nés à partir de 1968, ceux-ci peuvent y avoir droit dès l'âge de 62 ans. Pour les agents nés antérieurement, et en fonction de leur date de naissance, dès qu'ils ont atteint l'âge légal d'ouverture des droits. Ainsi, pour les agents nés avant le 1er septembre 1961, le bénéfice de la retraite progressive est ouvert depuis le 1er septembre 2023. Pour la date d'ouverture des droits, les agents des catégories actives sont considérés de la même manière que les agents sédentaires. Impossible donc de partir avant.

-**Il convient également d'avoir cotisé au moins 150 trimestres tous régimes confondus.**

Le calcul de la pension

Le montant de la pension partielle est calculé proportionnellement à la fraction de temps non travaillé, ceci afin de constituer un complément de ressources. De sorte, pour un temps partiel à 60 %, la pension servie à l'agent sera de 40% du montant d'une pension servie à taux plein, par référence à ses droits à pension au jour de la liquidation de la retraite.

Ainsi, la pension partielle est liquidée en fonction de l'indice de référence ou de la rémunération au jour de l'ouverture de cette liquidation, avec tous ses accessoires proratisés (NBI par exemple) dès lors que les conditions pour en bénéficier sont satisfaites.

L'agent continue à générer des trimestres sur son temps de travail. Sa pension sera revalorisée lorsqu'il prendra sa retraite.

Année de naissance	Ouverture du droit à la retraite progressive
du 01/01/1961 au 31/08/1961	60 ans
du 01/09/1961 au 31/12/1961	60 ans et 3 mois
1962	60 ans et 6 mois
1963	60 ans et 9 mois
1964	61 ans
1965	61 ans et 3 mois
1966	61 ans et 6 mois
1967	61 ans et 9 mois
A partir de 1968	62 ans



Durée de cotisation et taux de pension

Le calcul du montant de la retraite progressive dépend aussi du nombre de trimestres cotisés. Celui-ci va déterminer votre taux de pension. Pour bénéficier du taux plein de 50%, vous devez réunir un nombre de trimestres minimum qui varie selon votre année de naissance :

Année de naissance	Nombre de trimestres requis
1958/1959/1960	167
1961/1962/1963	168
1964/1965/1966	169
1967/1968/1969	170
1970/1971/1972	171
A partir de 1973	172

Si vous n'avez pas assez cotisé pour bénéficier du taux plein, votre taux sera minoré de 1,25% par trimestre manquant. En d'autres termes, le taux de 50% est réduit de 0,625 (50 x 1,25%) par trimestre manquant.

Ainsi, s'il vous manque 20 trimestres ou plus, votre taux de pension sera réduit à 37,5 %.

Le montant de la rémunération totale de l'agent est égal à la rémunération versée par son employeur au prorata de son temps de travail, qui s'ajoute à sa pension. Il en résulte pour l'agent une perte de pouvoir d'achat qui ne peut être compensée par une activité accessoire. En effet, l'agent en retraite progressive ne peut bénéficier d'une autorisation pour un cumul d'emploi afin d'exercer une activité accessoire.

Comment demander la retraite progressive ?

La retraite progressive impose que l'agent ait une quotité de travail d'au moins 50 % c'est-à-dire 50%, 60%, 70%, 80% ou 90%. Si l'agent n'est pas déjà à temps partiel, il ou elle doit en faire la demande à son employeur. Elle peut lui être refusée, compte tenu des nécessités de la continuité et du fonctionnement du service, et des possibilités d'aménagement de l'organisation du travail (vous pouvez faire appel d'une décision négative de l'employeur, qui sera

ensuite discutée en CAP).

Concomitamment à la demande de temps partiel, il faut adresser une demande de retraite progressive au moins 6 mois avant la date prévue de mise en place du dispositif à son organisme de liquidation de sa pension (CNRACL, IRCANTEC pour les agents territoriaux et hospitaliers).



Attention : l'employeur ne se prononce pas sur la retraite progressive mais il peut refuser le temps partiel. Sans réponse de sa part dans les 2 mois qui suivent votre demande, elle est considérée comme acceptée. Si vous travaillez déjà à temps partiel, vous pouvez demander votre retraite sur le temps non travaillé, ceci sans l'autorisation de l'employeur.

Durée de la retraite progressive

Elle prend fin, soit si l'agent.e reprend à temps complet, soit lorsqu'il ou elle demande la liquidation totale de sa pension de retraite.

CE QUE REVENDIQUE LA FSU

Le SNUTER et la FSU continuent de revendiquer l'abrogation du passage à 64 ans de l'âge légal de la retraite. La retraite progressive doit être un droit pour les agents et ne pas être soumis.e au bon vouloir de l'employeur !

Dans un contexte où les difficultés de recrutement sont importantes, la tentation sera grande pour les collectivités de refuser les demandes de retraite progressive, alors même que les situations de sous-effectifs dégradent les conditions de travail et donc la santé des agents.

Par conséquent nous revendiquons un temps partiel de droit dans le cas d'une demande de retraite progressive.

Secrétaire de mairie : Ce qui change

-À compter du 1er janvier 2028, les secrétaires généraux de mairie devront relever d'un cadre d'emplois de catégorie B au moins dans les communes de moins de 2 000 habitants et d'un cadre d'emplois de catégorie A dans les communes de 2 000 habitants et plus. La loi prévoit en outre, par dérogation la possibilité de recruter un agent contractuel sur un emploi permanent de secrétaire général de mairie dans les communes de moins de 2 000 habitants en cas de procédure de recrutement d'un fonctionnaire infructueuse.

-Création d'un dispositif dérogatoire de promotion interne, hors quotas, via deux voies d'accès.

Une première voie d'accès transitoire, du 1er avril 2024 au 31 décembre 2027, qui permet aux agents exerçant les fonctions des quotas de promotion interne. Secrétaire général de mairie et relevant des grades d'avancement d'un cadre d'emplois de catégorie C d'être nommés dans un cadre d'emplois de catégorie B, en dehors du respect des quotas de promotion interne.

Une seconde voie d'accès pérenne qui permet aux agents, relevant des grades d'avancement d'un cadre d'emplois de catégorie C (adjoint administratif principal de 2e ou 1ère classe) et ayant validé un examen professionnel sanctionnant une formation qualifiante aux fins d'exercer les fonctions de secrétaire général de mairie, d'être nommés dans un cadre d'emplois de catégorie B, en dehors du respect des quotas de promotion interne.

Mairie de Narbonne :

Temps de travail : la FSU revendique la reconnaissance de la pénibilité de certains métiers !

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 visant à fixer la durée annuelle de temps de travail à 1607 heures pour les collectivités territoriales a supprimé les régimes de temps de travail plus favorables aux agents mis en place antérieurement.

Cependant, la durée annuelle de travail peut être réduite, par délibération, pour tenir compte de sujétions particulières liées à la pénibilité du travail (décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001).

En conséquence, il appartient à la collectivité de délibérer, après avis du comité social territorial, sur les compensations pour déroger à ce temps de travail annuel. Cela suppose une négociation avec les organisations syndicales afin de fixer ce que l'on appelle les sujétions exceptionnelles pour certains métiers ou postes permettant de réduire la durée annuelle de travail fixée à 1607 heures.

Force est de constater que ces négociations n'ont pas toujours été mises en place malgré les demandes des représentants du personnel pour reconnaître la pénibilité du travail de collègues, souvent de catégories C, et leur impact sur les conditions de travail et la santé.

Nombreux sont les facteurs à prendre en compte : le port de charges lourdes, les horaires décalés, l'exposition à des produits chimiques, le contact avec des usagers mécontents, l'âge, le bruit, le travail devant l'écran sont autant de facteurs qui contribuent à cette pénibilité et qui doivent être reconnus comme sujétions ouvrant droit à des dérogations sur le temps de travail. Sont concernés à titre d'exemple à la mairie de Narbonne, les personnels techniques, les ATSEM, personnels des crèches etc...

C'est ce que la section FSU a porté auprès de l'employeur sans aboutir malheureusement à ce jour !

Syndiquez-vous (à la FSU !)

BULLETIN DE CONTACT

Rejoignez nous !

Je souhaite en savoir plus sur la FSU Territoriale du département de l'Aude

NOM : Prénom :

Adresse :

Mail :@..... Tél :

Mairie /Direction/service :

Le Syndicat FSU des Territoriaux de l'Aude informe et accompagne tous les agent.es. Ses moyens pour fonctionner et pour répondre aux sollicitations des agent.es sont directement liés au nombre de ses syndiqué.es et à leur cotisation.