



J'ai besoin d'informations ou je souhaite adhérer :

SYNDICAT FSU Territoriale SNUTER 92

Hôtel du département ARENA

57, rue des Longues-Raies - **Bureau 667**— 92000 Nanterre

☎ **06 98 26 24 34**

✉ fsuterritorialesnuter@hauts-de-seine.fr

DIS LA FSU, RACONTE MOI LA RETRAITE PROGRESSIVE :

Créée fin 2023, après le mouvement unitaire contre la dernière réforme, la retraite progressive pour les fonctionnaires permet 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...

Depuis le 1er septembre 2025, désormais les agents territoriaux peuvent en bénéficier dès l'âge de 60 ans (auparavant 2 années avant l'âge légal de départ à la retraite).

Sont également concernés par cette mesure les contractuels relevant du régime général.

QU'EST-CE QUE C'EST ?

C'est travailler à temps partiel et continuer à cotiser pour sa retraite tout en percevant une fraction de la pension. Ainsi, lorsque vous la demanderez, son montant sera recalculé en tenant compte de ces cotisations.

QUAND ?

- Dès l'âge de 60 ans.
- Justifier d'une durée d'assurance de 150 trimestres.
- Avoir l'autorisation de travailler à temps partiel entre 50% et 90%

COMMENT ?

- Demander à son employeur de travailler à temps partiel.
- Transmettre la demande de retraite progressive à la CNRACL ou l'IRCANTEC (si vous êtes contractuel). **ATTENTION**, délai d'instruction fixé à 6 mois.
- L'autorisation de travail à temps partiel doit être communiquée par l'employeur à la caisse de retraite 4 mois avant la date souhaitée.

À SAVOIR :

- Le temps partiel thérapeutique n'ouvre pas droit à la retraite progressive.
- L'employeur ne se prononce pas sur la demande de retraite progressive mais peut refuser le temps partiel.
- Si vous travaillez déjà à temps partiel, vous pouvez demander votre retraite sur le temps non travaillé sans l'autorisation de l'employeur.

Ex: un agent travaillant à 80% peut demander la retraite pour les 20% non travaillés et continuer à travailler à 80%.

- Exercer son activité à temps partiel à titre exclusif (impossible de travailler pour plusieurs employeurs).

QUELLES INCIDENCES SUR LA CARRIÈRE ?

- Le montant de la pension partielle est calculé sur la fraction du temps non travaillé sur la base de la pension retraite à laquelle le fonctionnaire aurait droit s'il avait définitivement cessé ses fonctions.
- Vous continuez à générer des trimestres sur votre temps de travail. Votre pension sera revalorisée lorsque vous prendrez définitivement votre retraite.
- Une fois en retraite définitive, il est possible d'exercer une activité professionnelle dans le cadre des règles du cumul emploi-retraite.

Ce que revendique la FSU :

- Le départ à la retraite à l'âge légal de 60 ans .
- Le droit à la retraite progressive sans autorisation de l'employeur.
- Le temps partiel de droit.

PROPOSITIONS DE LA FSU SUR LES FUTURES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION 2026/2031

Seules deux organisations syndicales dont la FSU ont répondu à l'administration et formulé des propositions concrètes.

Nos propositions en italique :

STRATEGIE PLURIANNUELLE DE PILOTAGE DES RH 2026-2031:

- *Continuer à développer* l'attractivité du Département et *fidéliser les agents dont la collectivité a besoin*.
- Encourager le développement des compétences des agents dans un monde en mutation et favoriser *les parcours professionnels*, les évolutions de carrière *et les mobilités internes*.

MAINTENIR L'ATTRACTIVITE DU DEPARTEMENT ET FIDELISER LES TALENTS :

- *Garantir* la qualité de vie *et le bien-être* au travail.
- Identifier *les potentiels des agents afin de les accompagner dans un parcours professionnel et* les fidéliser.

DEVELOPPER LES COMPETENCES DES AGENTS DANS UN MONDE EN MUTATION ET FAVORISER LES EVOLUTIONS DE CARRIERE :

- Socle commun de formation sur les fondamentaux : *le statut de la FPT et de la FPH, droits et obligations de l'agent public, compétences et missions de la collectivité*.
- *Accompagner les agents via des parcours de formation* aux évolutions des métiers.
- Former et accompagner *les managers avec la mise en place de supervisions, tutorats et mentorats ainsi que des évaluations spécifiques adaptées aux pratiques managériales*.
- Développer la culture numérique et intégrer l'IA dans les pratiques professionnelles *qui le permettent*.
- Accompagner *les agents* lors des projets de réorganisations *afin de faciliter* l'adaptation au changement.

ACCÉLÉRER LA TRANSFORMATION DIGITALE DES PROCESSUS RH :

- *Généraliser les adresses de messagerie génériques pour garantir la continuité de service pour les agents.*

UNE POLITIQUE RH INCLUSIVE :

- Prévention des discriminations *et traitements des faits discriminatoires.*
- Valoriser les seniors, *leurs compétences et expériences, les accompagner dans les mutations technologiques et opérationnelles.*
- Favoriser le maintien dans l'emploi, *notamment via les reconversions professionnelles.*

PILOTER LA MASSE SALARIALE ET LES EFFECTIFS :

- *Garantir le maintien et la continuité d'un service public départemental de qualité sans dégrader les conditions de travail des agents.*

AVANCEMENTS DE GRADE, LES AXES DE TRAVAIL IDENTIFIÉS :

- *Suppression de la mention relative à la cotation des postes (grilles de niveaux) dans les tableaux d'avancement.*
- *Modifications et critères à introduire :*
 - *Augmentation des ratios promus/promouvables*
 - *Ancienneté de l'agent et date d'éligibilité*
 - *Meilleure prise en compte de la parité*
 - *Reconnaissance de « l'effort de formation » des agents (demandes de formation non validées par la hiérarchie pour diverses raisons).*

COMPTE ÉPARGNE TEMPS (CET) : BIENTÔT LA CAMPAGNE

POUR QUI ? Les agents titulaires et non titulaires

- * L'agent doit être employé de manière continue et avoir accompli au moins 1 an de service.
- * Pour les non titulaires : prise en compte des seuls services accomplis pour le compte de la collectivité qui les emploie.
- * Les fonctionnaires stagiaires ne peuvent pas bénéficier d'un CET.

QUAND EPARGNER ?

- * De droit.
- * Toute l'année.
- * Sur demande.

LES PLAFONDS :

60 jours

Les dérogations :

Année 2020 COVID : + 10 jours

Année 2024—JO24 : + 10 jours

AVEC QUOI ?

- * Avec des jours de RTT.
- * Avec des congés annuels (CA) mais tout agent doit prendre au moins 20 jours de congés annuels dans l'année.
- * Avec les 2 jours de fractionnement.
- * A noter : les congés bonifiés ne peuvent pas alimenter le CET.

COMMENT L'UTILISER ? 4 possibilités

- * La prise de jours de congés (l'agent peut ne prendre qu'1 seul jour).
- * Le maintien des jours sur le CET dans la limite du plafond.
- * L'indemnisation forfaitaire des jours (monétisation) au-delà des premiers 15 jours épargnés. Le montant par jour est fixé :

Catégorie A : 150 €

Catégorie B : 100 €

Catégorie C : 83 €

- * La prise en compte des jours au sein du régime de RAEP (uniquement pour les fonctionnaires affiliés à la CNRACL).



L'ENGAGEMENT SYNDICAL : À QUOI ÇA SERT ?

S'engager syndicalement, c'est contribuer aux initiatives ou actions organisées dans le but de défendre les droits des salarié.es, améliorer leurs conditions de travail, promouvoir la justice sociale en militant pour des causes plus larges telles que l'égalité, la lutte contre les discriminations. L'adhésion à une organisation syndicale constitue un premier niveau d'engagement.

Au Conseil départemental des Hauts-de-Seine, la FSU, créée il y a bientôt 23 ans, représente les agent.es titulaires, stagiaires et contractuel.les depuis les élections professionnelles de 2008.

Cette représentativité permet à la FSU d'être présente dans les différentes instances (CST, F3SCT, CAP) et de peser sur le dialogue social dans la collectivité à travers plusieurs instances :

Le Comité Social Territorial—CST :

Cette instance est consultée pour tout projet relatif au fonctionnement et à l'organisation des services, les « Lignes Directrices de Gestion », les orientations en matière d'action sociale, de temps de travail ...

La Formation Spécialisée en matière de Santé, de Sécurité et de Condition de Travail – F3SCT (Ex CHSCT) :

C'est une émanation du CST. Elle doit être constituée dans toutes les collectivités de plus de 200 agent.es. Cette instance traite exclusivement des problématiques liées à la santé et à la sécurité au travail.

La Commission Administrative Paritaire – CAP :

Elle a pour attribution l'examen des décisions prises en faveur ou défaveur des agent.es (refus de titularisation, de temps partiel, de télétravail, conseil de discipline ...)

Les Commissions Consultatives Paritaires (CCP) :

Elles sont consultées pour les questions d'ordre individuel concernant les agents contractuels (questions relatives aux licenciements intervenant à l'expiration de la période d'essai, aux sanctions disciplinaires, etc.)

POURQUOI SE SYNDIQUER À LA FSU ?

La FSU territoriale est une organisation syndicale regroupant des agent.es des collectivités territoriales quelques soient leurs statuts (titulaire, contractuel, apprentis ...), profondément attachée au service public.

La FSU a pour ambition de mettre à disposition des agent.es de la collectivité des outils de compréhension et d'analyse, de donner les moyens à toutes et tous de se réunir, de débattre et de s'exprimer en toute liberté. Bien entendu, c'est aussi défendre les droits des personnels tant sur le plan individuel que collectif en étant présente sur le terrain au plus près des agents

REJOIGNEZ-NOUS :

Adhérer à la FSU, c'est soutenir un syndicat de transformation sociale.

C'est se préoccuper de son métier et de sa collectivité ! C'est s'informer, échanger, débattre et décider collectivement.

Les adhérent.es de la FSU territoriale 92 reçoivent une PAGE D'INFO reprenant à la fois l'actualité générale et l'actualité de la territoriale, des informations par mail et deux revues trimestrielles nationales. Tout ceci pour une modique somme mensuelle après crédit d'impôt...

**DEMANDEZ
NOTRE
CALENDRIER
2026**

