

LA VOIX DES AGENTS TERRITORIAUX DE L'OISE



COUP DE FROID SUR LES SALAIRES

Le gouvernement, contraint par la loi, a porté le SMIC à 1823,03€, contre 1801,80€, soit une hausse de 21,23€ brut par mois. Cela impacte directement des milliers d'agent.es de catégorie C dans les grades C1 et C2.

Au 1er janvier, les 5 premiers échelons en C1 et les 3 premiers échelons en C2 seront en dessous du SMIC. Le 1er échelon de la catégorie B sera lui 13 euros seulement au-dessus du salaire minimum !

C'est le résultat de l'absence de revalorisation du point d'indice que le gouvernement bloque pour toutes et tous depuis juillet 2023 et a décidé de bloquer encore en 2026, et d'une quasi absence de revalorisation des débuts de carrière dans toutes les catégories.

La valeur du point d'indice, base de rémunération des agent.es publiques, a décroché face à l'inflation : entre 2010 et 2024, elle n'a progressé que de 6,3% contre plus de 27% de hausse des prix.

La reconnaissance des qualifications et de l'expérience est effacée !

A titre d'exemple, dans la grille C1, un.e agent.e recruté.e sans ancienneté met 5 ans pour passer de l'indice majoré 366 à 371, soit un gain brut mensuel d'environ 24€ brut !

Dans la grille C2, le passage de l'indice 367 à 376 prend 5 ans, pour un gain de 44€ brut. Le gain est de 19€ brut en 4 ans au 1er grade en cat B !

Pour compenser la différence entre les indices inférieurs au SMIC et le salaire minimum, le gouvernement mettra en œuvre une « indemnité différentielle » :

Concrètement cela signifie que les agent.es des 5 premiers échelons du C1 et des 3 premiers échelons du C2 seront tous rémunérés au SMIC... et pas un centime de plus !

Et toujours aucune revalorisation pour les autres...

La FSU Territoriale exige l'ouverture de négociations salariales et revendique :

De nouvelles grilles indiciaires pour :

- Corriger le tassement des carrières notamment en catégorie C et B ;
- Atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en revalorisant les grilles des métiers les plus féminisés ;
- Une mesure d'urgence de revalorisation de l'ensemble des traitements avec l'augmentation de la valeur du point d'indice de 20% ;
- L'attribution de 80 points d'indice pour toutes et tous et un salaire de 1800€ net en début de carrière ;
- L'indexation des salaires, des minima sociaux, des pensions et du point d'indice sur l'inflation.

SE SYNDIQUER, POUR QUOI FAIRE ?



**POUR LE SERVICE PUBLIC ET LES AGENT.ES :
DES SALAIRES
POUR LE SERVICE PUBLIC
DES SALAIRES DÉCENTS !**



ECHO DES INSTANCES DE NOS ÉLU.E.S DU CENTRE DE GESTION DE L'OISE

Vos élu.e.s et représent.e.s FSU territoriale de l'Oise au CST et F3SCT SONT :
Comité Social Territorial (C.S.T.) et Commission Administrative Paritaire (CAP C) :
Nathalie FRANCOIS



06.40.88.44.61
Formation Spécialisée de la Santé, Sécurité et des Conditions de Travail (F3SCT):
Danielle GUILLAUME



06.71.32.39.14



ACTUALITES :

LE CONGES PATHOLOGIQUE PASSE DE 14 A 21 JOURS :

A partir du 1^{er} Mars 2026, les femmes enceintes travaillant dans la fonction publique pourront bénéficier d'une semaine supplémentaire de congés avant la naissance, en cas de difficultés liées à la grossesse (maintien intégral de la rémunération).

PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE :

Les collectivités sont dans l'obligation de vous proposer :

Une complémentaire santé avec une participation de 15 euros par mois minimum depuis le 1^{er} janvier 2026.

Une prévoyance avec une participation de 7 euros minimum par mois depuis le 1^{er} janvier 2025.

RETRAITE PROGRESSIVE DE L'AGENT PUBLIC :

Vous souhaitez réduire votre activité professionnelle

De 50 à 90 %, vous pouvez prétendre à la retraite progressive.

Les conditions :

- Acceptation de l'employeur du temps partiel souhaiter.

- Être âgé de 60 ans ou plus.

- Avoir cotisé 150 trimestres minimum.

Les agents déjà à temps partiel peuvent en bénéficier.

DÉROULEMENT DE CARRIÈRE : BONNE NOUVELLE POUR LA CATÉGORIE B

Depuis 2010 le déroulement de carrière des agents de catégorie B était bloqué. Un décret imposait la part minimale d'un quart des avancements entre les deux voies (c'est-à-dire au choix ou par examen professionnel).

Pas toujours simple à comprendre, pour faire court et en simplifiant : pour permettre l'avancement de grade au choix (à l'ancienneté), il fallait qu'un quart des agents nommés aient réussi un examen professionnel. L'absence de lauréat à l'examen professionnel pouvait bloquer purement et simplement les promotions « au choix » pour d'autres agents.

Cette règle avait des conséquences directes, sans lauréat à un examen professionnel aucun agent n'était nommé.

Désormais, l'employeur se prononcera à partir du tableau ratio promus-promouvables .

Ce qui veut dire concrètement qu'il existera une possibilité d'avancement tous les ans même en l'absence de lauréats à un examen.

Ce dispositif sera effectif dès le 1^{er} janvier 2026 et nous en verrons les effets dès cette année lors des prochains avancements de grade.

Pour La FSU qui a dénoncé sans cesse les effets néfastes du système pour nos collègues et revendiqué une modification des textes, c'est une réelle avancée.



Géraldine COUDEVILLE



Franck MALLARD

LA FSU TERRITORIALE

AU CONSEIL DÉPARTEMENTAL DE L'OISE

Mutuelle et prévoyance

A partir du 1^{er} janvier 2027, le département proposera à ses agents une mutuelle à adhésion facultative avec une prise en charge de la moitié de la cotisation. 3 niveaux de garanties seront proposés avec des remboursements plus ou moins importants et, bien entendu, des cotisations plus ou moins importantes.

A cette même date, le département mettra également en place une prévoyance qui sera, quant à elle, à adhésion obligatoire.

L'objectif de ce dispositif de prévoyance est au minimum de :

- vous assurer un maintien de salaire en cas de maladie (dès 90 jours d'arrêts consécutifs ou non dans les 12 derniers mois),

- compléter votre pension en cas de départ en retraite pour invalidité, La prise en charge sera là encore de la moitié de la cotisation.

Vous pourrez souscrire aussi à des garanties en option, sans prise en charge, telles que le maintien de salaire en cas de congé longue maladie ou longue durée et la protection de vos proches en cas de décès par le versement d'un capital.

Un accord collectif devrait être conclu entre les représentants du personnel et l'administration afin d'améliorer le dispositif et d'aller au-delà du minimum prévu par la loi.

Critères d'attribution de l'indemnité forfaitaire de déplacement dite « prime intramuros »

Cette indemnité est versée aux agents de la DGA solidarité effectuant des déplacements professionnels fréquents avec leur véhicule personnel. L'administration souhaite préciser et objectiver les critères d'attribution, du versement de cette indemnité. Des réunions de concertation ont eu lieu avec les représentants du personnel mais force est de constater que le dispositif proposé n'est pas satisfaisant, notamment dans la définition de la notion de « déplacements fréquents ».

La dernière proposition de la DRH consiste à définir cette fréquence comme étant d'un minimum de 3 jours de déplacement par semaine à l'intérieur de sa résidence administrative, ce qui correspond annuellement à 60% des jours effectivement travaillés au sein de la résidence administrative, soit, pour un agent travaillant à temps plein, 151 jours.

Cette solution n'est pas acceptable pour plusieurs raisons :

- Qui des collègues qui se déplacent avec leur véhicule personnel en dessous de cette fréquence ? Devront ils assumer les frais nécessaires aux déplacements professionnels notamment chez les usagers ou bien un autre système est-il prévu ?

- Si rien n'est prévu, il convient d'indiquer aux agents de réserver un véhicule de service avant de s'engager dans un rendez-vous professionnel à l'intérieur de la commune ou ils sont affectés, pour être certain de ne pas perdre de l'argent.

Il n'est pas envisageable qu'un agent ne soit pas remboursé des frais engagés pour l'utilisation de son véhicule.

- Avant d'utiliser son véhicule personnel et d'être sûr de percevoir l'indemnité, comment un collègue peut-il être certain qu'il se sera déplacé 151 jours dans sa résidence administrative à la fin de l'année ?

Les discussions avec la DRH se poursuivent.

Des agents au service des autres

Sans les collègues travaillant dans les 66 collèges, les conditions pour accueillir les élèves, le personnel et les personnes extérieures ne seraient pas les mêmes. Auparavant personnel de l'Etat, les agents TEPL (techniciens établissements publics locaux d'enseignement) sont devenus agents départementaux le 1^{er} janvier 2007 et la loi de décentralisation d'août 2004. Ils assurent les missions d'accueil, de restauration et d'hygiène, sans oublier la maintenance et la sécurité. Ce travail est réalisé au quotidien. Il faut encourager et soutenir nos collègues dans leurs différentes missions, notamment lorsqu'il manque du personnel. Nous n'oublions pas la tentative de privatisation des missions d'entretien de 2020 et restons vigilants.

**BRAVO POUR L'ACCOMPLISSEMENT DE CES MISSIONS PARFOIS TITANESQUES.
ON NE VOUS OUBLIE PAS !**

Suivez-nous sur intranet :

<http://intranet60/intranet/thematiques/au-coeur-de-la-collectivite/les-syndicats/snuter-fsula-fsu-territoriale/>

Ou en suivant :

Accueil > Au cœur de la collectivité > Les syndicats > La FSU Territoriale





Vos représentant-e-s au Comité Social Territorial



Cyril HUMMEL titulaire, ingénieur / chargé d'études - Direction des infrastructures



Françoise GRAIGNIC suppléante, adjointe technique / Agent d'entretien et de restauration - collège de Méru

Vos représentant-e-s au Formation Spécialisée de la Santé, Sécurité et des Conditions de Travail (F3SCT)



Cyril HUMMEL titulaire, ingénieur / chargé d'études - Direction des infrastructures



Magali TIXIER suppléante assistante socioéducatif / évaluatrice APA PCH - Maison départementale de l'autonomie



Vos représentants F.S.U. territoriale du Conseil Départemental



Julien QUINTIN, co-secrétaire général, agent de maîtrise / référent applications métiers - Maison départementale de l'autonomie
06.88.78.23.23



Cyril HUMMEL, co-secrétaire général
06.70.85.13.72



Pascale CARRIER, secrétaire générale adjointe, retraité
06.71.00.23.56



Laurence HERELLE, agent de maîtrise / agent d'accueil et de surveillance - Musée départemental



Françoise GRAIGNIC, adjointe technique / Agent d'entretien et de restauration - collège de Méru
06.64.48.66.34



Sébastien PRICHYSTAL, agent de maîtrise / chef de cuisine - Collège du Thelle à Méru



Magali TIXIER suppléante assistante socioéducatif / évaluatrice APA PCH - Maison départementale de l'autonomie
06.64.68.80.31

NOUS CONTACTER PAR MAIL : snuter-fsu@oise.fr ou snuter60@snuter-fsu.fr

A la commune de Beauvais; le Centre Communal d'Action Sociale; et l'agglomération du Beauvaisis

Contact FSU Territoriale de l'Oise section de Beauvais:
Rue Desgroux
60000 BEAUVAIS

téléphone fixe :
03.44.79.41.47

téléphone portable:
07.62.16.51.93



Laura Bonzom
Secrétaire Générale



Alexandra Crapoulet
Secrétaire Générale
Adjointe



Agents territoriaux : indispensables mais trop souvent invisibles

Chaque jour, les agents territoriaux assurent des missions essentielles : écoles, cantines, services techniques, police municipale, administratif, petite enfance, animation, entretien. Pourtant, ces métiers restent trop souvent invisibles alors qu'ils font vivre le service public.

Les agents territoriaux assurent au quotidien le fonctionnement concret des services publics de proximité.

ATSEM, agents techniques, personnels d'entretien, agents administratifs, police municipale, restauration scolaire, petite enfance, animation : tous contribuent au fonctionnement quotidien de la collectivité.

Sans eux, pas d'accueil des enfants, pas d'entretien des locaux, pas de repas servis, pas de sécurité de proximité, pas de suivi administratif, pas de continuité dans les services.

Mais malgré cette utilité évidente, beaucoup d'agents subissent encore des salaires insuffisants, un manque de reconnaissance, des temps partiels imposés pour certains métiers, de la pénibilité et des effectifs trop faibles. Reconnaître ces métiers, c'est reconnaître la réalité du service public : il repose d'abord sur les femmes et les hommes qui travaillent sur le terrain.

LE SAVIEZ-VOUS ?

Lorsqu'un agent est convoqué à la médecine du travail, cette visite est considérée comme du temps de travail effectif.

Si elle a lieu en dehors du temps de travail ou sur un jour de repos, le temps doit être récupéré ou compensé.

PAROLE D'AGENT

"Sans les agents de terrain, le service public ne tient pas.
Pourtant on nous demande toujours plus avec toujours moins."

Le manque d'effectifs dégrade les conditions de travail

VOS DROITS

- médecine du travail
- formation
- protection fonctionnelle
- temps de travail et repos

Dans de nombreux services, les absences ne sont plus remplacées et la charge de travail augmente. Les agents doivent faire le travail de plusieurs personnes, parfois dans l'urgence permanente.

Cette situation entraîne fatigue, stress, usure professionnelle, risques physiques et moraux, et dégradation du service rendu aux usagers.

Quand les effectifs baissent, ce ne sont pas seulement les agents qui trinquent : ce sont aussi les enfants, les familles, les usagers et l'ensemble du service public local.

La collectivité ne peut pas demander toujours plus de polyvalence et d'engagement sans donner les moyens



donner les moyens humains nécessaires.

ALERTE CONDITIONS DE TRAVAIL

Le sous-effectif n'est pas une fatalité : c'est un choix. Et ses conséquences, les agents les vivent tous les jours. Ce que nous revendiquons :



Lydie Orlikowski

- La FSU territoriale de l'Oise revendique :
- une revalorisation réelle des salaires
 - des effectifs suffisants dans tous les services
 - la reconnaissance des métiers territoriaux
 - de meilleures conditions de travail
 - un service public de qualité pour toutes et tous
 - le respect des droits des agents



Jacqueline Azéronde

La cuisine des luttes Le Strike Cake – Le gâteau des grèves

Pendant la grève générale de Seattle en 1919, de nombreuses familles ouvrières avaient très peu de moyens et peu d'ingrédients pour cuisiner. Les produits comme le beurre, le lait ou les œufs étaient difficiles à trouver.

Pour continuer à nourrir leurs familles malgré la grève et les difficultés, des femmes de travailleurs ont commencé à préparer un gâteau simple, réalisable avec des ingrédients basiques que l'on trouvait facilement.

Ce gâteau est devenu connu sous le nom de « Strike Cake » – le gâteau des grèves. Il est aujourd'hui considéré comme un petit symbole de solidarité et d'ingéniosité pendant les luttes sociales.

Ingrédients:

- 250 g de farine
- 150 g de sucre
- 1 cuillère à café de bicarbonate alimentaire
- 1 cuillère à café de cannelle
- 250 ml d'eau chaude
- 60 ml d'huile
- 1 cuillère à soupe de vinaigre
- 1 poignée de raisins secs (facultatif)



Préparation

1. Mélanger la farine, le sucre, le bicarbonate et la cannelle dans un saladier.
2. Ajouter l'eau chaude et l'huile, puis mélanger.
3. Ajouter le vinaigre : il remplace les œufs et permet au gâteau de lever.
4. Ajouter les raisins secs si vous le souhaitez.
5. Verser la pâte dans un moule.
6. Faire cuire environ 35 minutes à 180°C.

Cette recette simple est devenue un symbole discret des luttes sociales : un gâteau né de la solidarité et de l'inventivité des familles ouvrières pendant une grande mobilisation.

