

Les coordonnées de notre local et adresses :

- ❖ Adresse : 180, rue du Général Leclerc /fsu@ville-creteil.fr
- ❖ Téléphone : 07 87 15 62 39 ou 01 42 07 34 17

N°3/2026 Tract d'information syndicale de la section FSU des communaux de Créteil

L'ANIMATION est un métier !

Fortement en tension, le secteur de l'animation est caractérisé par une précarité endémique (très large majorité d'agentes non titulaires à temps incomplet), une insuffisance de professionnalisation de ses personnels, et des possibilités d'évolutions de carrière limitées.

Les personnels d'animation sont pourtant des partenaires indispensables de la communauté éducative pour organiser l'accueil périscolaire et extrascolaire des enfants. Leur rythme de travail revêt de très fortes contraintes : temps partiels subis, employeurs multiples, horaires coupés, amplitudes horaires dépassant souvent 10 ou 11 heures, multiplicité des tâches, polyvalence imposée...

Quand certains voudraient cantonner ces métiers à de la simple garderie, la FSU Territoriale réaffirme le rôle essentiel de ces professionnelles qui ont des missions de conception des projets pédagogiques et d'animation, d'encadrement d'équipe et de direction de structures, d'animation d'ateliers ludo-éducatifs.

Il y a urgence à enfin professionnaliser, améliorer les conditions de travail et valoriser les métiers de l'animation en prenant exemple sur les mesures mises en œuvre ces dernières années dans le secteur de la petite enfance. Les dérivés mis en lumière ces derniers mois sont un symptôme des difficultés de ce secteur. Le renforcement des contrôles et les sanctions individuelles, nécessaires, ne peuvent constituer l'unique réponse des pouvoirs publics.

LA FSU TERRITORIALE REVENDIQUE :

- Un plan massif de dépréciation par la titularisation des vacataires et contractuelles travaillant sur poste permanent depuis au moins un an ;
- La création d'un cadre d'emplois de catégorie A spécifique à la filière animation avec les mêmes conditions statutaires, indiciaires et indemnitaires que celles de la filière administrative ;
- L'accès généralisé aux formations diplômantes de l'animation (BEP, DEJEPS, DESJEPS, BUT carrières sociales) en plus des brevets (BAFA, BAFD) prévus pour une pratique occasionnelle de l'animation ;
- Le strict respect des taux d'encadrement légaux dans les ACM (Accueils Collectifs de Mineurs) déclarés ;
- Le remplacement systématique des personnels dès la première journée d'absence et/ou la création d'un pôle de remplaçants titulaires permettant le remplacement immédiat ;
- Des postes supplémentaires, des formations adaptées ainsi que du matériel pédagogique inclusif pour l'accueil des enfants en situation de handicap ;
- La prise en compte de temps de préparation et de réunions d'équipe intégrés au temps de travail effectif.

REVALORISER LES SALAIRES POUR LUTTER CONTRE LA PRÉCARITÉ UNE URGENCE SOCIALE !

La rémunération des agent-es de la fonction publique territoriale est un pilier essentiel de la reconnaissance de leur engagement quotidien. Petite enfance, écoles, action sociale, transports, culture, routes, etc... : ces missions indispensables à la vie de chacune reposent sur des agent-es dont les conditions salariales ne cessent de se dégrader.

En effet, les traitements indiciaires ont perdu près d'un quart de leur valeur en euros constants en vingt-cinq ans. Une décennie de dévalorisation du point d'indice au début des années 2000, puis quinze années de gel de sa valeur, à peine ponctuées de quelques mesures exceptionnelles : voilà le résultat d'un choix politique délibéré d'appauvrissement des agent-es de la Fonction publique.

DEPUIS LE 1ER JUIN, LA REVALORISATION AUTOMATIQUE DU SMIC EN RAISON DE L'INFLATION A POUR CONSÉQUENCE LE PASSAGE DES RÉMUNÉRATIONS DE CERTAINS AGENT-ES DE CATÉGORIE C ET B SOUS LE SALAIRE MINIMUM. C'EST INACCEPTABLE !

Pour la FSU Territoriale, laisser les agent-es s'enfoncer dans la précarité, c'est fragiliser le service public lui-même. Des agent-es mal rémunérées, ce sont des difficultés de recrutement, une perte d'attractivité des métiers territoriaux et, au bout du compte, une dégradation du service rendu aux usager-es.

UNE REFORME TOTALE DES GRILLES S'IMPOSE ! NOUS N'ACCEPTONS PAS LES « BRICOLAGES » QUI MAINTIENNENT UNE POLITIQUE DE BAS SALAIRES QUI DURENT DEPUIS TROP LONGTEMPS !

S'ajoute à cela la guerre au Moyen-Orient. Outre les conséquences tragiques pour les populations qui la subissent, cette guerre entraîne l'envolée des prix de l'énergie, qui frappe de plein fouet les ménages les plus modestes, sans qu'aucune mesure sociale n'ait été mise en place.

ATSEM L'ENGAGEMENT DES PERSONNELS NE SUFFIT PLUS, LA RECONNAISSANCE S'IMPOSE !

LES ATSEM (AGENTS TERRITORIAUX SPÉCIALISÉS DES ÉCOLES MATERNELLES) JOUENT UN RÔLE ESSENTIEL AUPRÈS DES ENFANTS ET DES ENSEIGNANTES QUELLES ASSISTENT AU QUOTIDIEN.

Les ATSEM sont des agents indispensables au fonctionnement de l'école maternelle. Chaque jour ils-elles accompagnent les enfants dans leurs apprentissages et leur autonomie, assistent les enseignantes dans les activités pédagogiques, assurent l'hygiène, la sécurité et le bien-être des enfants, assurent la propreté des locaux et l'entretien des matériels pédagogiques.



Exercé très majoritairement par des femmes, le métier est marqué par la précarité, les temps de travail non complets subis, la diversité des missions, l'absence de planning annuel clair, l'usure professionnelle liée à la charge mentale et aux conditions de travail qui devraient être mieux prises en compte et reconnues.

Leur rôle reste encore trop souvent invisible, sous-estimé et insuffisamment reconnu, alors même qu'il est essentiel au service public de l'éducation. Pourtant, cette dimension éducative est encore trop peu reconnue institutionnellement.

La FSU Territoriale revendique le départ à la retraite anticipée pour les personnels en contact régulier avec des populations fragiles ou difficiles, notamment les ATSEM, en passant de la catégorie sédentaire (64 ans) à la catégorie active (59 ans).

IL EST URGENT D'AMÉLIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE VALORISER LE MÉTIER D'ATSEM !

LA FSU TERRITORIALE REVENDIQUE :

- Le passage immédiat des ATSEM en catégorie B.
- Dans l'attente, la possibilité pour chaque ATSEM d'obtenir le plus haut grade de la catégorie C de la filière Technique (Agent-e de Maîtrise Principale).
- Une ATSEM par classe
- La fin des temps non complets subis et des affectations d'agent-es « faisant fonction »
- La reconnaissance de la pénibilité par le reclassement des ATSEM en catégorie Active
- Le remplacement systématique dès la première journée d'absence
- La prise en compte de la totalité de la durée de la journée de travail en cas d'absence sur une période scolaire
- Des temps de préparation pédagogique, de concertation et de formation communs enseignant-es/ATSEM et équipes d'animation/ATSEM intégrés au temps de travail effectif
- La traduction concrète de l'appartenance à la communauté éducative par la présence des ATSEM avec voix délibérative au Conseil d'école
- La professionnalisation des conditions d'exécution du nettoyage (formation, matériel adapté, produits écologiques).

La FSU Territoriale saura, comme elle l'a toujours fait, porter les revendications légitimes des ATSEM auprès des employeurs et du gouvernement afin qu'ils-elles puissent enfin être reconnus comme indispensables au développement des enfants dans les écoles maternelles.



La FSU Territoriale
22 rue Malmaison 93 170 Bagnolet
01 41 63 27 59 - contact@snuter-fsu.fr
snuter-fsu.fr | lafsuterritoriale

@fsu-territoriale.bsky.social



Travail social défendons nos métiers !

Les assistant-es de service social, éducateur-trices spécialisés-es, conseiller-es en économie sociale et familiale, éducateur-trices de jeunes enfants, éducateur-trices techniques, métiers très féminisés, sont désormais reconnus en catégorie A mais avec des grilles ne correspondant pas au niveau de qualification, et une rémunération inférieure aux grilles de catégorie A-type.



La réforme des Diplômes d'État du social a conduit à leur inscription au grade licence, mais seules les diplômées à compter de 2021 en bénéficient. En ne reconnaissant ce grade qu'à ces nouveaux diplômés, le gouvernement prive nombre de professionnelles en activité du niveau de qualification correspondant à leurs compétences.

En n'octroyant le COMPLEMENT DE TRAITEMENT INDICIAIRE (CTI), premier pas vers la reconnaissance des métiers du travail social (tous cadres d'emploi confondus), qu'à certaines, le gouvernement persiste dans cette dynamique d'inégalité. De plus, les professionnelles intervenant en internat ne bénéficient pas de la catégorie active.

CES RÉALITÉS STATUTAIRES CONDUITES AU NOUVEAU MANAGEMENT PUBLIC DÉGRADENT LES PRATIQUES PROFESSIONNELLES ET LE SERVICE PUBLIC, ET GÉNÈRENT UNE PERTE D'ATTRACTIVITÉ DE CES MÉTIERS.



La FSU Territoriale
22 rue Malmaison 93 170 Bagnolet
01 41 63 27 59 - contact@snuter-fsu.fr
snuter-fsu.fr | lafsuterritoriale

@fsu-territoriale.bsky.social



Non respect de la procédure des évals, ça continue :

Lorsque le N+3 demande au N+1 de refaire ou modifier les évaluations des agents, lorsque le N+2 modifie l'évaluation dans le dos de l'agent, après la signature de ce même agent ou lorsque le N+1 fait un copier-coller de ce que demande le N+2 sans tenir compte de l'échange fait avec l'agent : Ce sont des évaluations illégales et non recevables qui doivent être contestées par l'agent, avec le soutien de la FSU. Mais pas seulement : quand les évaluations sont déjà remplies avant le rendez-vous avec l'agent, là aussi c'est une cause d'illégalité, au regard de la procédure. Fin août, ça continue, il y a toujours des évaluations qui ne respectent pas les règles !

Primes sans rétroactivité, pas cool :

Si les règles légales permettent une rétroactivité jusqu'à 4 ans en arrière, le fait est que la décision de verser une prime oubliée avec une rétroactivité reste une décision de la collectivité. Quand certains ont touché une prime sans justification, on ne dit rien et quand d'autres réclament leur dû, circulez, il n'y a rien à voir, pas cool.

CCAS Séniors : projet de service en attente :

Faute de négociations et échanges sérieux avec les organisations syndicales, le projet de service a été retoqué lors du CST de juin. Les syndicats ont demandé à cette direction de revoir sa copie. Entendons nous bien, il ne s'agit pas de s'opposer à ce projet de service, mais il s'agit de revoir les quelques points qui demandent des précisions pour la protection des agents concernés. Pour l'instant, aucune proposition de rencontre n'a été faite pour en discuter.

Heures supplémentaires pour certains :

Depuis 3 ans, nous dénonçons régulièrement les irrégularités dans l'utilisation des heures supplémentaires et l'inégalité entre les agents. Certains arrivent à doubler leur salaire, pendant que d'autres n'ont rien ou ont quelques miettes. Certains utilisent les heures sup avec leurs agents comme une « carotte » pour être un gentil agent. Tout ceci est inacceptable et malgré les nombreuses interpellations faites par la FSU, malgré la rédaction d'une note de rappel des procédures, certains continuent à abuser des heures sup en toute impunité.

Victimes et harceleurs qui dit vrai ?

Dans plusieurs écoles de la ville, mais pas seulement, des agents se sont plaints de situations de souffrance au travail causées par des collègues de leur propre équipe. Signaler une situation de mise à l'écart et de harcèlement collectif à l'encontre d'un agent, faisant l'objet de comportements répétés de dénigrement et de stigmatisation au sein de l'équipe n'est pas toujours bien vu. Quasiment systématiquement, c'est la victime qui a osé dénoncer les faits qui est changée de lieu de travail et les harceleurs ne bougent pas. Drôle de justice.

Utilisation des équipements de la ville pour son usage personnel, faut pas se gêner !

Il existe une station de lavage des véhicules à Créteil. Les agents l'utilisent sans scrupule et allégrement pour leur véhicule personnel. Résultat, quand les agents du CTM veulent laver le véhicule de service, la plupart du temps la station de lavage est en panne. Cherchez l'erreur !

ATSEM, des piliers pour l'accueil des enfants handicapés :

Sans elles, les enfants en situation de handicap ne pourraient pas

être accueillis correctement. Pourtant, elles ne sont pas reconnues par notre collectivité dans ce rôle clé, au prétexte que les AESH doivent faire le travail. Mais voilà, quand les AESH ne sont pas là et bien ce sont bien les ATSEM qui font le travail .

Les promotions, c'est pour les « gentils » agents !

A Créteil, comme dans beaucoup de collectivités hélas, il vaut mieux être un gentil agent qui ne fait pas d'histoire et qui obéit bien, même quand parfois les consignes sont stupides. Si vous avez des idées et qu'en plus vous osez les mettre en avant, alors prenez garde, les promos ne seront pas pour vous.....même si vous êtes compétents. Par contre, si vous « fréquentez » les hautes hiérarchies, alors là, promo garantie.

Chaud, chaud cet été !

Comme partout en France, cet été a été particulièrement difficile pour les agents qui travaillaient. Bon nombre de lieux de travail ne sont plus adaptés aux grosses chaleurs. Même si des ventilateurs ont été distribués à ceux qui en faisaient la demande, fort est de constater que tout cela a été fait dans l'urgence. Il est grand temps de mettre en place une large concertation dans le cadre d'un Plan Climat, pour **anticiper** et prendre des mesures concrètes pour améliorer les conditions de travail des agents.

Emplois de reclassement, le parcours du combattant :

Bon nombre de nos collègues sont en attente d'un emploi pérenne adapté à leur handicap et problème de santé. Mais voilà, certains agents se voient proposer dans les 15 jours un nouveau poste pour « la paix sociale », sans que cela ne pose de problème. Pendant ce temps là, ceux qui ont vraiment un problème de santé attendent sans rien dire un poste qui n'arrive pas.

Ordre de plantation irréaliste :

Malgré les périodes de canicule, ordre a été donné aux agents des Parcs et Jardins de faire des plantations. Avec les fortes chaleurs, la restriction d'eau, cet ordre était irréaliste. Heureusement, le chantier a pu être mis à l'arrêt à temps, grâce à l'intervention des professionnels qui ont dénoncé cette aberration.

Adaptation des EPI aux fortes chaleurs, ne pas oublier :

Nous avons posé la question en instance à plusieurs reprises pour qu'une concertation soit enclenchée pour étudier les besoins d'EPI adaptés aux grosses chaleurs. Il ne faudrait pas oublier de le faire pour que les agents qui travaillent en extérieur soient équipés avant les prochaines périodes de grosses chaleurs. Encore une fois, les EPI pas confortables ou inadaptés ne sont tout simplement pas mis.

Mini-crèche des Bordières, intrusion toujours redouté :

Réponse de la collectivité : « l'architecture du quartier ne permet pas l'installation de clôtures hautes ». Bien sûr, dans le quartier, tous les habitants en rez-de-chaussée ont mis des protections hautes pour empêcher les intrusions par les jardins. La mini-crèche reste toujours vulnérable. Que faut-il faire pour que le bon sens l'emporte ?

Barrières pompiers remplacées par des potelets : danger

Suite aux nombreux actes de vandalisme, les barrières pompiers dans certains quartiers ont été enlevées et remplacées par des potelets. Malheureusement, ces derniers ne peuvent être enlevés qu'avec des outils spéciaux. Résultats, plus personne ne peut passer, ni les services de secours, ni les agents du CTM qui doivent intervenir dans les bâtiments. Que fait-on ?

Important

CARRIÈRES ET RÉMUNÉRATIONS DANS LA FONCTION PUBLIQUE : SOUS LA LIGNE DE FLOTTAISON DU SMIC !



juin 2026 F.S.U.

Pendant que les prix flambent, les salaires, eux, restent bloqués, et ce sont une nouvelle fois les agentes et les agents qui paient la facture. La situation géopolitique, l'extension des guerres et l'avidité de ceux qui spéculent sur ces crises font bondir les prix des énergies, et plus largement le « coût de la vie ». Et pendant que les prix flambent, les salaires des 5,8 millions d'agentes et d'agents qui font vivre les services publics sont bloqués. C'est un scandale social.

Les politiques menées par les gouvernements successifs en matière de rémunération des personnels de la Fonction publique obéissent toutes à la même logique : dévaloriser la rémunération indiciaire, celle qui rémunère le métier, les fonctions exercées de par son grade, l'expérience professionnelle, l'engagement quotidien, qui détermine le moment venu l'essentiel du montant de la pension... en un mot, la carrière !

Année après année, les gouvernements se sont acharnés à geler la valeur du point d'indice sauf quand les bonds spectaculaires de l'inflation les obligeaient à amortir ses effets. Prises à contre-cœur, ces augmentations au coup par coup n'ont jamais compensé plus du tiers des effets de l'inflation que subissent les courses, les factures, le loyer...

Chaque hausse du SMIC oblige le gouvernement à relever le minimum de traitement dans la Fonction publique. Mais contrairement au secteur privé où l'augmentation du SMIC peut aussi avoir des effets de revalorisation de l'ensemble des salaires, le gouvernement refuse de revaloriser l'ensemble des grilles indiciaires.

Pour la Fonction publique et ses agentes et agents, les gouvernements font toujours le choix de relever seulement les échelons passés sous le minimum Fonction publique. Résultat : les grilles sont tassées et dans les catégories C et B la progression de carrière est neutralisée en termes de rémunération.

La FSU est résolue à combattre cette situation inacceptable. Elle refuse de laisser les agent.es publics s'appauvrir davantage. Elle défend la nécessité de mobilisations rapides et d'ampleur pour gagner une revalorisation de nos rémunérations.

Pour redonner sens et reconnaissance aux carrières de la Fonction publique, la FSU revendique :



DES MESURES IMMÉDIATES D'URGENCE

- au moins 15 points d'indice pour toutes et tous
- une première revalorisation d'urgence de 10 % du point d'indice



LA RÉINDEXATION DES SALAIRES

- augmentation automatique de la valeur du point d'indice au rythme de l'inflation



UN PLAN PLURIANNUEL DE REVALORISATION

- la revalorisation d'au moins 20 % du point d'indice
- au moins 80 points d'indice pour toutes et tous
- la revalorisation des carrières et des grilles indiciaires des catégories C, B et A



DES MESURES FORTES POUR L'ÉGALITÉ SALARIALE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

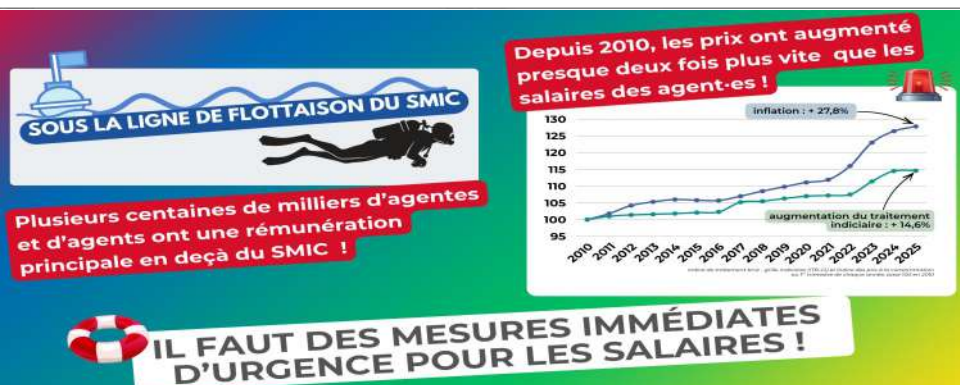
- à travail égal, salaire égal : revalorisation des métiers féminisés et résorption des inégalités de salaires et de carrières
- fin des temps incomplets imposés

L'austérité, ça suffit !

C'est une politique de justice sociale et fiscale qu'il faut !



ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN



29 septembre : mobilisons-nous pour imposer d'autres choix !

Le saviez-vous ?

LA FSU TERRITORIALE POUR QUI ?

Elle défend des personnels relevant de différents statuts :

■ Les agents titulaires et contractuels, les emplois aidés, les apprentis... qui exercent leurs missions dans les Communes, les Départements, les Régions, les Centres de Gestion, le CNFPT, les CCAS, les Caisses des écoles, les O.P.H, les établissements publics relevant de l'intercommunalité : les Métropoles, les Communautés d'Agglomérations, les Communautés de Communes, les Syndicats Intercommunaux...

■ Les Assistantes maternelles et les Assistantes familiales.

■ Les agents titulaires et contractuels travaillant dans les établissements d'accueil socio-éducatif des services de l'Aide Sociale à l'Enfance des Départements.

■ Les personnels sous statut de droit privé des O.P.H, des associations ou des services concédés assurant des missions de service public : eau, pompes funèbres, restauration, animation périscolaire, prévention spécialisée, tourisme, culture, sport...

REJOINDRE LA FSU TERRITORIALE

Parce que, face aux attaques qui se multiplient contre la Fonction publique, les services publics, ses missions et les fonctionnaires, il est plus que jamais nécessaire de réagir et de s'organiser.

Avec l'engagement de chacun-e d'entre nous, seule l'action collective permet de défendre les acquis et de conquérir de nouveaux droits !

Soutenir le service public de proximité, défendre les agents territoriaux, consolider les conquêtes sociales, comme enjeux démocratiques au service de la population : **TEL EST NOTRE ENGAGEMENT AU QUOTIDIEN.**

Le congé pour invalidité temporaire imputable au service (CONITIS)

Modifications de certaines dispositions relatives aux congés pour raisons de santé à compter du 1er septembre 2026 (Décret n°2026-705 du 29 juillet 2026).

Le CITIS :

- Est accordé en cas d'**accident de service** ou de **trajet** imputables au service ou en cas de **maladie professionnelle** contractée en service
- Bénéficie au fonctionnaire jusqu'à ce qu'il soit en **état de reprendre** son service ou jusqu'à sa mise à la **retraite**
- Est réservé aux fonctionnaires relevant du **régime spécial** de sécurité sociale
- Le fonctionnaire doit respecter les **délais de déclaration** (15 jours pour un accident, 2 ans pour une maladie)
- En cas d'incapacité temporaire transmettre l'**arrêt de travail** dans les 48 heures
- L'autorité territoriale dispose d'un **délai** pour se prononcer sur l'**imputabilité au service** de l'accident ou de la maladie
- Elle place l'agent en **CITIS provisoire** au-delà de ce délai et doit **motiver un refus** de reconnaissance de l'imputabilité au service
- Pendant le CITIS l'agent perçoit **100% de son traitement** et bénéficie du remboursement de ses **frais médicaux**
- L'administration peut diligenter un **contrôle médical** ou un **contrôle administratif**

Circulaire du 7 août 2026 relative au dispositif de rupture conventionnelle dans la fonction publique :

la présente circulaire a pour objet de présenter le cadre juridique du dispositif de rupture conventionnelle dans la fonction publique, de préciser ses modalités de mise en œuvre et de rappeler certains points de vigilance à l'attention des agents et des employeurs publics des trois versants.

Obligation d'information des agents du report des congés annuels non pris :

L'autorité territoriale doit informer le fonctionnaire, par tout moyen conférant une date certaine (art. 5-1 [décr. n°85-1250 du 26 nov. 1985](#)) :

- du nombre de jours de congé annuel reportés ;
- de la date jusqu'à laquelle ces jours de congé peuvent être pris.

Cette information doit intervenir :

- dans le mois qui suit la date de reprise de ses fonctions, s'il était placé en congé pour raison de santé ou en congé lié aux responsabilités parentales ou familiales ;
- avant le 31 janvier de l'année suivant celle au titre de laquelle le congé annuel est dû, s'il a été dans l'impossibilité de prendre son congé annuel pour des raisons tirées de l'intérêt du service.

Les Lignes Directrices de Gestion, c'est quoi ?

Les Lignes Directrices de Gestion sont un dispositif créé par la loi du 6 août 2019 sur la transformation de la fonction publique. Elles servent à donner un cadre commun pour gérer les agents dans une administration. On peut les voir comme une boussole RH : elles indiquent comment l'administration veut gérer ses agents sur plusieurs années. Pourquoi c'est important ?

Les LDG remplacent les anciennes CAP pour les promotions. Les syndicats ne sont plus consultés pour les promotions en CAP. Elles garantissent que les décisions RH ne se font pas au cas par cas, mais selon des principes stables, connus et équitables. Elles expliquent :

- comment sont décidées les promotions,
- quels critères sont utilisés,
- comment les parcours professionnels sont valorisés,
- comment garantir l'égalité de traitement entre les agents.

Retraite (à compter du 1er septembre 2026) bonification d'1 trimestre accordée aux femmes fonctionnaires ayant accouché à compter du 1er janvier 2004 postérieurement à leur recrutement ([décr. du 26 déc. 2003](#)) ; Carrières longues : prise en compte des bonifications ou majorations attribuées au titre des enfants dans la période réputée cotisée ([art. D. 16-2 CPMR](#)).

LA FSU TERRITORIALE
ensemble AU QUOTIDIEN