



## Au sommaire...

Actus : élections législatives

Dossiers :

- La retraite progressive
- La titularisation
- Les fonctions d'encadrement

## Agenda

4 juillet : bureau de section

11 juillet : visite F3SCT - Lycée Val de l'Eyre - Le Barp

29 août : visite F3SCT - bâtiment Prisme - Bordeaux

20 septembre : conseil de section

25 septembre : visite F3SCT - Lycée Robert Badinter - Créon

## Rédaction

Section CFDT Région Nouvelle-Aquitaine

## Bureau

Secrétaire : Sabrina PAWLAK

Secr. adjoints :

Nicolas BIROT  
Emmanuel TROYARD

Membres du bureau :

- Stéphanie ANCELIN-MARCHAND  
- Géma GUTIERREZ  
- Jérôme KOHL  
- Abdi SABERAN

## Coordonnées

14 rue François de Sourdis  
Bâtiment Croix des Fontaine  
Bureau E 21  
33000 BORDEAUX

## ACTUALITÉS

### LE 30 JUIN ET LE 7 JUILLET, VOUS AVEZ LE POUVOIR DE CHOISIR !

Les 30 juin et 7 juillet, nous sommes **appelé·es aux urnes**. Pour la CFDT, ces élections doivent être l'occasion de voter pour plus de **démocratie, d'égalité, de justice sociale et écologique** et de dire non à l'extrême droite !

À l'issue de ces élections, 577 député·es auront pour mission de porter la voix de leurs électeurs et de leurs électrices : le vote de chacun et de chacune compte ! Le vôtre aussi !

#### Vous avez le pouvoir

d'élire des député·es qui défendront les droits des travailleurs et des travailleuses, de tous les travailleurs et de toutes les travailleuses, quel que soit leur métier, leur statut, leur genre, leur religion, etc.

#### Vous avez le pouvoir

de voter pour de meilleures rémunérations, de meilleurs services publics, davantage de protection sociale, plus de justice fiscale, la protection de l'environnement.

#### Vous avez le pouvoir

de refuser l'extrême droite qui joue contre ces objectifs et ces valeurs.

L'extrême droite est un danger pour notre démocratie !

Les votes de ses représentantes et de ses représentants en France comme en Europe sont toujours défavorables aux travailleurs et aux travailleuses, aux femmes, aux plus fragiles !

**NOTRE RÉPUBLIQUE ET NOTRE DÉMOCRATIE ONT BESOIN DE VOUS : LA CFDT APPELLE MASSIVEMENT AU VOTE LES 30 JUIN ET 7 JUILLET !**

Si vous n'êtes pas chez vous à ces dates : pensez à faire une procuration ! C'est très simple et rapide, vous pouvez faire les démarches en ligne sur le site <https://www.service-public.fr/particuliers/vos-droits/F1604>



LES 30 JUIN ET 7 JUILLET,  
**VOTONS**  
**POUR DÉFENDRE**  
**NOTRE**  
**DÉMOCRATIE !**



ADHERER

### TOUT sur la retraite progressive

La loi portant réforme des retraites met en place la retraite progressive pour les fonctionnaires CNRACL.

A ce jour, les conditions pour bénéficier de la retraite progressive CNRACL sont les suivantes :

- Être à 2 ans au moins de l'âge légal de droit commun en fonction de la génération de l'agent (exemple avoir au moins 60 ans 9 mois pour les agents nés en 1963, 61 ans pour les agents nés en 1964...),
- Justifier d'une durée d'assurance tout régime confondu d'au moins 150 trimestres,
- Exercer son activité à temps partiel entre 50 et 90 % ou à temps non complet entre 28 et 31H30 hebdomadaires.

Si un agent remplit ces trois conditions cumulatives, il peut demander à bénéficier de la retraite progressive s'il le souhaite. Une pension partielle, calculée sur la fraction du temps partiel non travaillé, lui sera alors versée chaque mois jusqu'à sa date effective de départ à la retraite, complétant ainsi chaque mois son salaire à temps partiel ou à temps non complet.

« La procédure à respecter pour solliciter la retraite progressive reste à déterminer par une circulaire de la CNRACL en cours de rédaction. »



#### Procédure préconisée à ce jour

1. L'agent envoie son courrier de demande de retraite progressive à son employeur, daté du jour de sa rédaction, en indiquant la date souhaitée de mise en retraite progressive,
2. L'employeur conserve ce courrier jusqu'à l'ouverture du service en ligne CNRACL dédié à la retraite progressive.

La date d'effet de la retraite progressive correspond à la date demandée dans le courrier de l'agent.

La retraite progressive doit également être demandée auprès de tous les autres régimes de retraite auxquels l'agent a été affilié. Toutefois, les règles de coordination entre les différents régimes ne sont pas connues à ce jour.

#### REFERENCE :

Loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 portant sur la réforme des retraites et  
Décret n° 2023-751 du 10 août 2023 relatif au cumul d'emploi et à la retraite progressive

#### PLUS D'INFOS :

[CFDT Retraites](#)

>> 1041 <<

C'est le coût de gestion en euros d'un agent territorial.

#### Vrai/Faux

Un agent a 48h pour déclarer un accident de travail ?

**FAUX :** Un employé a 24 heures pour déclarer un accident de travail auprès de son employeur (sauf cas de force majeure, comme une hospitalisation par ex.). Une fois averti, celui-ci a 48h pour en informer la CPAM. En cas de non-déclaration de l'employeur, la victime peut elle-même déclarer son accident à la CPAM dans un délai de deux ans.

#### Les 8 étapes d'un dossier

**Étape 1 :** Volonté de saisir le comité médical (par l'employeur ou par l'agent)

**Étape 2 :** Expertise diligentée par la collectivité auprès d'un médecin agréé

**Étape 3 :** Réception de l'expertise par la collectivité

**Étape 4 :** Saisine du CM par la collectivité

**Étape 5 :** Courrier informant l'agent de ses droits

**Étape 6 :** Réunion du CM et émission d'un avis consultatif

**Étape 7 :** Téléchargement de l'avis par la collectivité

**Étape 8 :** Décision de la collectivité (arrêté)

## TITULARISATION : QUESAKO ?

La titularisation est l'acte par lequel l'autorité territoriale confère à l'agent qu'elle a recruté la qualité de fonctionnaire. Elle intervient normalement **à l'issue d'un stage d'un an, si l'agent a donné satisfaction**. La prise d'un arrêté de titularisation est obligatoire.

*« La titularisation n'est pas de droit. »*

Si l'agent n'a pas donné satisfaction à l'issue du stage, l'autorité territoriale peut en effet décider de **prolonger le stage**, selon les règles prévues par les statuts particuliers. Si elle estime que le stagiaire est définitivement inapte professionnellement à exercer ses fonctions, elle peut procéder à un refus de titularisation.

En dehors de tout motif disciplinaire, seule la prise en considération de la façon dont le stagiaire a exercé ses fonctions pendant la période probatoire du stage peut conduire au refus de titularisation.

Le refus de titularisation peut ainsi par exemple être justifié par l'incapacité d'un agent à s'intégrer dans son milieu de travail et à s'adapter à ses nouvelles fonctions.

**Le refus de titularisation doit être précédé de la consultation de la Commission administrative paritaire (CAP).**

L'évaluation trimestrielle doit ainsi permettre de juger si le stagiaire a tenu compte des remarques précédentes, s'il a rencontré de nouvelles difficultés, et si oui, lesquelles et quelles ont été les solutions envisagées pour y remédier ?

La CAP vérifiera ainsi si le refus de titularisation est réellement fondé.

Il est impératif que l'agent stagiaire ait effectué sa formation d'intégration, même si l'autorité territoriale projette finalement un refus de titularisation.

Le refus de titularisation de l'agent entraîne son licenciement. Si l'intéressé avait déjà la qualité de fonctionnaire avant son stage, il est réintégré dans son corps ou cadre d'emploi d'origine. Le fait que le stagiaire se trouve dans une situation probatoire et provisoire a également pour conséquence que le refus éventuel de titularisation n'a pas à être motivé par l'autorité territoriale. Elle doit cependant avoir un fondement.

**En effet, si l'intéressé forme un recours en annulation devant le juge administratif, celui-ci vérifiera si ce refus de titularisation est justifié.**

### La période de stage

Un fonctionnaire territorial stagiaire est une personne qui, nommée dans un emploi permanent, accomplit les fonctions afférentes au dit emploi et à vocation à être titularisée dans le grade correspondant.

Le stage est à la fois une période d'apprentissage des fonctions et une période probatoire au cours de laquelle le fonctionnaire stagiaire doit faire la preuve de son aptitude professionnelle.

Cette période suit la nomination et précède la titularisation.

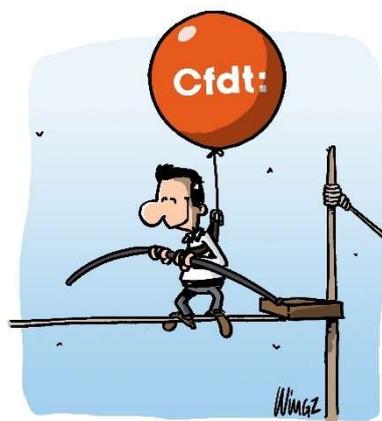
### La formation des stagiaires

Le dispositif des formations statutaires obligatoires instauré par le décret n°2008-512 du 29 mai 2008 comprend deux volets :

La **formation d'intégration** suivie au cours de la première année de stage, d'une durée de 10 jours pour les agents de catégorie A et B et de 5 jours pour les agents de catégorie C ; à l'exclusion des agents nommés après promotion interne. Cette formation est obligatoire pour la titularisation.

La **formation de professionnalisation** qui doit permettre l'adaptation à l'emploi des fonctionnaires, en particulier lors de la prise d'un poste à responsabilité, ainsi que le maintien des compétences tout au long de la carrière.

### SÉCURISER LE PARCOURS DES AGENTS CONTRACTUELS



**Il est à noter que si la collectivité met fin au stage de l'agent, l'agent perd le bénéfice de son concours** sans possibilité de se réinscrire sur la liste d'aptitude sauf en cas de suppression de l'emploi ou pour toute cause ne tenant pas à la manière de servir du fonctionnaire.

## L'agent de maîtrise, un encadrant de proximité de valeur

Le cadre d'emploi des agents de maîtrise territoriaux recouvre une multitude de métiers dans les services et équipements techniques de la fonction publique territoriale.

Au sens du Décret n° 88-547 du 6 mai 1988 portant statut particulier du cadre d'emplois, les agents de maîtrise territoriaux sont classés en **catégorie C de la filière technique**, avec 2 grades et niveaux hiérarchiques :

- Agent de maîtrise
- Agent de maîtrise principal

Et des **spécialités** :

- *Bâtiment, travaux publics, voirie, réseaux divers ;*
- b) *Logistique et sécurité ;*
- c) *Environnement, hygiène ;*
- d) *Espaces naturels, espaces verts ;*
- e) *Mécanique, électromécanique, électronique, électrotechnique ;*
- f) *Restauration ;*
- g) *Techniques de la communication et des activités artistiques.*

### Définition des fonctions

Les agents de maîtrise sont chargés de missions et de travaux techniques comportant notamment le **contrôle de la bonne exécution de travaux** confiés à des entrepreneurs ou exécutés en régie, **l'encadrement de fonctionnaires appartenant aux cadres d'emplois techniques de catégorie C**, ainsi que la **transmission à ces mêmes agents des**

**instructions techniques** émanant de supérieurs hiérarchiques. **d'ordre**

Depuis 2016, la Région Nouvelle-Aquitaine a souhaité la mise en œuvre d'un plan pluriannuel permettant de nommer un nombre important d'agents exerçant, sur leur poste actuel, une fonction d'encadrement.

Le dispositif a ainsi permis la promotion de près de 500 agents selon ce critère sur les six derniers exercices.

A compter de 2023, les critères pour la promotion au grade d'agent de maîtrise ont été élargis : en effet, un agent ATP1 exerçant une fonction d'encadrement pourrait se voir promu au grade d'agent de maîtrise et être nommé sur son poste actuel.

Cependant, un agent ATP1 n'exerçant pas de fonction d'encadrement pourrait aussi être promu au grade d'agent de maîtrise. Mais ce dernier devra se soumettre à une mobilité obligatoire en cas de nomination.

Les missions d'encadrement dans les lycées constituent un maillon essentiel dans la chaîne hiérarchique. Souvent en première ligne avec l'autorité fonctionnelle et hiérarchique, notamment dans les établissements dépourvus de responsable technique de catégorie B, leur rôle est essentiel pour le bon déroulement des process et mise en application des directives.

Trop peu reconnus, leurs missions et implication mériteraient une valorisation de leur travail et une revalorisation financière ce qui permettrait également d'augmenter l'attractivité de ce grade.

>> 119 300 <<

C'est le nombre total de représentants du personnel dans les collectivités.

>> 44 <<

C'est le pourcentage de prises de poste sur emploi permanent qui se font par voie contractuelle.

>> 6082 <<

C'est le nombre de signalements pour violence enregistrés dans la Fonction publique en 2023 dont 5 949 pour menaces, harcèlements sexuels ou violences sexistes et sexuelles.

>> 2,5 <<

C'est l'augmentation en pourcentage sur les 7 dernières années du nombre d'accidents du travail dans la Fonction publique territoriale.

>> 5 <<

C'est le pourcentage de départ pour démission dans le Fonction publique territoriale contre 39% pour départ à la retraite, 25% pour mutation et 11% pour disponibilité en 2021.

>> 225 300 <<

C'est le nombre de jours de grève décomptés en 2021 répartis sur 3300 collectivités.