



N°58

Syndic' et vous !

« "Il ne peut y avoir ni vraie liberté ni justice dans une société si l'égalité n'est pas réelle." »

Condorcet



L'égalité femmes/hommes

Le RDV en Eure et Loir

Vendredi 6 mars : Ciné-débat

Samedi 7 mars : Marche pour l'égalité des droits

Lundi 30 mars : Formation syndicale FSU 28

Toutes les informations à venir, suivez nous sur internet et sur nos réseaux sociaux.



HAUT CONSEIL A L'EGALITE

Le long chemin vers l'égalité

Page 7



ELECTIONS PROFESSIONNELLES

En 2026, on ne lâche rien !

Page 5

NBI au Conseil départemental

Campagne d'harmonisation !

Page 3

LE CUMUL D'ACTIVITÉ

Ce qu'il faut vraiment savoir

Page 6

Rencontre FSU TERRITORIALE 28 avec le Président et la Vice-Présidente en charge du dialogue social et des personnels

Page 2

LE DEVOIR DE RESERVE
Qu'est-ce que c'est ?

Page 6

Répartition des richesses
Quand les inégalités s'accroissent !

Page 4



CARRIERE DES ATTEE

La balade d'un OPMB !

Page 3

Bulletin de la section des **TERRITORIAUX FSU** du Conseil départemental d'Eure-et-Loir

Local situé impasse Valin à Chartres (derrière l'auberge de jeunesse)

Adresse postale : 28028 CHARTRES Cedex - Tel : 02-37-23-60-90

Mèl : fsu@eurelien.fr Http : <http://www.fsu.fr/> <http://www.snuter-fsu.fr/>



Rencontre FSU TERRITORIALE 28 au Conseil Départemental avec le Président et la Vice-Présidente en charge du dialogue social et des personnels

Comme tous les ans, le Président et la Vice-Présidente ont rencontré les organisations syndicales présentes au conseil départemental. Après une introduction sur le contexte budgétaire et la sobriété imposée par l'État, le Président a indiqué être conscient que la collectivité ne pourrait pas tous les ans « rogner » sur le budget fonctionnement à la hauteur de ce qui a été réalisé pour équilibrer les budgets 2025 et 2026.

La FSU a introduit son propos en reprenant une phrase prononcée par le Président dans la vidéo adressée, fin décembre, à toutes et tous : « *la sobriété n'a de sens que si cela permet de continuer à avancer* ».

La FSU a indiqué que pour elle, dans certaines équipes, il devenait difficile voire impossible de continuer à avancer et que, à partir de ce moment-là, le risque était d'un recul qui se ferait au détriment des habitants et habitantes d'Eure-et-Loir.

La FSU a abordé différents points au cours de cet entretien.

Concernant le **dialogue social**, elle a regretté que sur certains sujets, comme le découpage des secteurs d'action sociale en MDSC, ou encore la fin des secteurs d'entretien pour les ATTEE au sein des Collèges, qu'aucun échange n'ait eu lieu avec les organisations syndicales avant que celles-ci soient interpellées et, se tournent vers la collectivité. Elle a indiqué que pourtant, il serait de l'intérêt de tout le monde de pouvoir évoquer, avant leur mise en place, des projets qui modifient l'organisation et le quotidien des collègues. Elle a également ajouté que cela permettrait un certain nombre de fois d'éviter les tensions.

Le Président et la Vice-Présidente étaient en accord avec cette vision du dialogue.

La FSU a ensuite évoqué l'« **EMT2** » ; site unique censé regrouper les sites sociaux de l'agglomération chartraine.

La FSU a regretté le manque d'anticipation, bien avant même l'arrivée de cet exécutif. Elle a indiqué que l'idée de regrouper les sites chartrains est évoquée depuis la fin des années 80. Sans doute y a-t-il eu des périodes avec moins de contraintes budgétaires, qui auraient pu permettre de mener ce projet sereinement.

Le Président répond que, même si le département a toujours investi, une fois retranchés les budgets consacrés aux routes et aux collèges, la capacité d'investissement se réduit. Aujourd'hui comme hier, cela limite la possibilité de financer de grands projets. **Il a confirmé être conscient de la nécessité d'avancer sur ce point à la fois pour les conditions de travail des collègues mais également pour les économies que cela induira pour l'avenir.**

Concernant **la stagiérisation des contractuel.le.s** après deux ans de contrat, dès lors qu'ils réunissent les conditions légales, la FSU a salué le fait d'être descendu de trois ans à deux ans. Elle a ajouté que, pour elle, une période d'un an semblait déjà suffisante pour jauger si le ou la contractuel.le répondait aux attentes de la collectivité. Elle a souhaité s'assurer qu'à défaut de descendre à un an de contrat avant mise en stage, que la collectivité reste bien sur une politique régulière de mise en stage dès lors que cela est possible.

Le Président et la Vice-Présidente ont indiqué que deux ans semblaient une bonne durée et **confirmé la volonté de mise en stage régulière des contractuel.le.s qui remplissent les conditions réglementaires.**



La FSU est ensuite intervenue sur des

refus de **retraite progressive** dans la collectivité. Elle a indiqué qu'un droit sur le papier qu'on ne peut pas exercer, n'est pas réellement un droit.

La collectivité a indiqué qu'il était nécessaire de voir au cas par cas dans le cadre de la gestion RH de la collectivité et de la capacité à recruter sur le temps partiel, libéré potentiellement par les collègues du fait de la retraite progressive.

La FSU a insisté sur la nécessité d'échanger sur cette problématique.

Concernant la **communication au sein de la collectivité**, la FSU a indiqué que sur des points d'organisation concernant l'ensemble des agents et agentes, il y avait encore trop souvent des « ratés » et que le niveau d'information n'était pas le même pour toutes et tous. Elle a insisté sur une de ces demandes plusieurs fois réitérée dans les différentes réunions, de la nécessité d'une communication officielle et directe de la DRH à destination de l'ensemble des collègues.

La FSU a également évoqué la question de la **NBI**, pour laquelle on a rappelé la nécessité d'un suivi rigoureux de cette part de rémunération, réglementairement liée aux fonctions.

Enfin, la FSU est intervenue concernant le « **pouvoir de vivre dignement** ».

Elle est revenue sur ce que la collectivité a appelé le gel du CIA. Elle a rappelé n'être pas nécessairement favorable à une prime au mérite qui divise souvent les équipes au lieu de favoriser la cohésion, alors même que l'action de la collectivité et la mise en place des politiques publiques auraient tout à bénéficier de cette cohésion. Elle a toutefois indiqué que le « gel » du CIA avait amputé de façon importante le salaire des collègues et qu'il convenait rapidement, comme la collectivité s'y était engagée, d'évoquer cette problématique. **Le Président et la Vice-Présidente ont entendu la demande d'une réunion sur le sujet.**

La FSU a ajouté avoir une préférence pour la prime d'intéressement Collectif mise en place en 2020 au sein de la collectivité mais jamais renouvelée, revenant sur la nécessité, pour elle, de donner envie de travailler ensemble et collectivement plutôt que d'avancer tout seul, donc peut-être plus vite mais bien moins loin, pour avoir le meilleur CIA que les autres !

Campagne d'harmonisation !

La Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI) est un dispositif réglementaire (décrets n°2006-779 et n°2006-780), applicable à la fonction publique territoriale. Elle vise à reconnaître certaines fonctions comportant des responsabilités ou une technicité spécifique, ainsi que des sujétions liées à l'exercice en quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV). La seule marge de décision des collectivités porte sur la majoration prévue pour les sujétions liées à la politique de la ville.

En 2025, la FSU a interpellé la collectivité sur l'évolution, en 2024, des quartiers QPV concernant des collègues exerçant sur ces zones, dont un certain nombre aurait dû percevoir la NBI.

Par suite de cela, la collectivité a procédé à une sorte de « gros ménage » et constaté que, au gré des mobilités, mais également d'arrivées négociées, le dossier NBI était quelque peu en friche...

Faute de délibération en vigueur pour la majoration dans le cadre de la politique de la ville, la collectivité va devoir en adopter une, lors d'une prochaine Assemblée.

Ce que l'on sait d'ores et déjà, c'est que la collectivité a fait le choix d'une harmonisation forfaitaire pour le versement de la NBI des travailleuses sociales et travailleurs sociaux et médico-sociaux concerné.e.s.. La collectivité précise que cela sera plus transparent pour les collègues.

Par ailleurs, concernant les collègues qui avaient des montants de NBI non conformes, afin de ne pas les pénaliser, une compensation pour cette seule campagne est prévue.

L'autre point important concerne les collègues affectés à l'accueil de collèges. La collectivité, depuis quelques années, œuvre à la suppression des postes d'accueil dans ces établissements pour y faire tourner les personnels.

Pourtant aujourd'hui concrètement, et fort heureusement, dans un certain nombre de collèges, il existe toujours des agents et agentes affecté.e.s exclusivement à l'accueil. Elles et ils doivent donc percevoir la NBI.

La FSU rappelle que si vous êtes concernés, vous avez la possibilité de faire un recours contre votre arrêté de suppression de NBI.

La FSU a, à nouveau interpellé la collectivité en CST, rappelant que l'accueil est un vrai métier. La mise en place d'accueil tournante soulève bien d'autres questions :

- ◆ la formation des agent.e.s concernant les centrales incendies, Vigipirate, la gestion des conflits avec les usager.e.s, etc.
- ◆ Les missions réalisées pendant les 116 h dues au titre des nécessités absolues de service (NAS)
- ◆ Le devenir des agent.e.s logé.e.s et le devenir pour les logements au sein des collèges ?
- ◆ Qui sera présent, en dehors du temps de travail sur les EPLE, en cas de nécessité ?

On le voit cette question est complexe et mérite une attention particulière, que la section continuera à porter.

La balade d'un OPMB* !

2003, chouette il obtient enfin un poste *d'Ouvrier Professionnel en Maintenance de Bâtiment dans un collège, il dépend donc de l'Education Nationale. Sa spécialité, c'est la menuiserie pour laquelle il possède un CAP-BEP. Son travail lui plaît beaucoup, il adore réparer, découvrir des nouvelles techniques et de ce fait évolue très vite dans son corps de métier.

2009, voici le temps du choix, on lui vante sans fin les avantages et les bienfaits de passer à la Fonction Publique Territoriale. Soit, là où ailleurs, il y mettra son cœur ! Il choisit donc la Territoriale en croyant bien faire. Il devient Agent Polyvalent. Oui mais où est donc passée sa spécialité pour laquelle il a temps œuvré ? Tout simplement sucrée... Elle n'apparaît plus dans l'intitulé.

Déjà **2026**, les années ont passé, les grades ont changé et le sérieux n'a pas failli.

Aurolé d'un titre d'Adjoint Technique Principal de 1ère Classe, son évaluation professionnelle est au maximum depuis plusieurs années, il a la possibilité de passer Agent de Maîtrise depuis deux ans déjà mais lors de son entretien professionnel, on lui fait comprendre qu'il n'a plus possibilité d'évolution dans son cadre d'emploi...

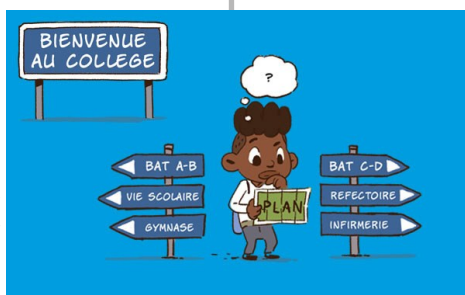
En effet, on lui explique que pour devenir Agent de Maîtrise cela nécessite d'encadrer des personnes et donc qu'il faut envisager une mobilité (mais quelle mobilité et quel collège permet cet encadrement ?). Il s'interroge grandement !

Un instant, il envisage de changer totalement de branche professionnelle, mais après mûre réflexion, il se dit qu'à presque 60 ans, le risque est grand...

Comme chaque année, on lui fixe un ou des objectifs, mais pour lui à présent, l'objectif c'est de garder simplement son envie, son enthousiasme intact et de l'intérêt pour son métier pour encore 8 années sans aucun espoir de monter !

Lui, comme sa hiérarchie ne sont pas sans savoir que ce métier est très difficile car souvent pénible, contraignant, qui demande des connaissances pluridisciplinaires et mérite indéniablement une bien meilleure reconnaissance (et sous

toutes ses formes). Assez de laissés pour compte, alors il se dit qu'il serait temps d'inventer une autre mode de rétribution afin que toutes celles et tous ceux qui se reconnaissent dans ce cheminement gardent toujours une certaine ferveur et une pétillante motivation pour accomplir au mieux leur engagement dans le Service public.



Protection de l'enfance

Mise en place de la cellule dédiée

Pour mémoire, après la mobilisation de 2024, la collectivité avait instauré des réunions avec les syndicats sur la protection de l'enfance qui se sont interrompues fin janvier 2025.

Après plusieurs interpellations, notamment de la FSU, sur des problématiques liées à l'organisation de la protection de l'enfance, la collectivité a réinstauré des réunions spécifiques.

Ainsi, après un premier contact le 3 novembre 2025, lors de la réunion du 23 janvier 2026, les échanges portent essentiellement sur la mise en place de la cellule dédiées.

Ainsi, la collectivité indique avoir entendu les organisations syndicales et confirme qu'elle sera composée uniquement d'agent.e.s volontaires.

S'il n'y a pas assez de volontaires, la collectivité indique que la CRIP viendra en appui. Dans un second temps, si cela est nécessaire, il conviendra d'envisager l'appui des collègues de l'équipe ressource.

Dans ce dernier cas, c'est au gré des mobilités et des départs, que des postes spécifiques cellule évaluation seront fléchés.

Par ailleurs, la collectivité dit également avoir entendu la nécessité de travailler directement avec les équipes concernant l'organisation des différents services au sein des MDSC selon le nombre de volontaires qui intégrerait la cellule évaluation.

Des méthodologies différentes ont été présentées concernant les trois MDSC. La FSU a questionné les méthodologies différentes, s'étonnant qu'il n'y ait pas une méthodologie départementale, tenant bien sûr compte des spécificités de territoires.

La collectivité répond que le socle et l'ossature sont communs mais, qu'elle a fait ce choix de ne pas imposer une seule méthodologie pas forcément adaptable à tous les territoires.

La collectivité affiche réaliser des échanges réguliers entre les directeurs de MDSC et les CUT ainsi qu'entre les équipes et les CUT.

Au motif de ces échanges au fil de la mise en place, pour l'instant la collectivité n'affiche pas de critères précis concernant un nouveau découpage et une nouvelle organisation, cela reste du coup assez flou ; si ce n'est une valorisation de l'IFSE pour les agent.e.s intégrant la cellule du fait de la singularité et de la spécialisation de cette mission.

Enfin la collectivité a présenté une proposition de nouvelle procédure d'évaluation, allant de l'information entrante, via la CRIP, jusqu'à l'audience. Parmi les évolutions, il y a notamment, au moment spécifique où le binôme mène l'évaluation, un bilan intermédiaire avec le ou la CUT garant.e ainsi qu'un temps de travail avec la CRIP. Il nous est indiqué que ce temps de travail à vocation à diminuer la tension parfois ressentie au moment des préconisations par le binôme. Sans remettre en cause ni le travail et la connaissance de la situation du binôme, ni l'indépendance de la CRIP, la collectivité pense que cela permettrait une connaissance partagée salutaire.

La FSU a posé la question du temps supplémentaire du fait de cette étape.

La collectivité répond qu'il est compliqué d'avoir une vue globale mais que, de toute façon, cette procédure n'est qu'une proposition qui sera à valider si cela fonctionne.

Faisant le pari qu'au final cela pourrait être gain de temps et d'énergie. Enfin, il est indiqué que le membre du binôme présent à l'audience pourra, s'il le souhaite, se faire accompagner d'un.e agent.e de la CRIP.

La collectivité indique que diverses formations autour du CREAI et du référentiel HAS sont prévues pour les collègues intégrant les cellules d'évaluation ainsi que des groupes d'analyse des pratiques. La FSU a indiqué qu'il serait judicieux que ces temps se mettent en place très rapidement.

Enfin, la FSU demande s'il existe déjà des critères pour évaluer la mise en place de ce nouveau fonctionnement et quels échanges sont prévu avec le terrain.

La collectivité répond que la liste des critères n'est pas encore établie mais que, d'emblée, certains critères semblent émerger telle que la durée des évaluations notamment.

La file active du binôme d'évaluation a également été évoquée.

Vos remontées de terrains sont essentielles pour permettre de confirmer l'adéquation des propos avec votre réalité quotidiennes.

Enfin collectivité présente un tableau concernant l'état des informations entrantes en 2025 et des évaluations réalisées.

La FSU, au regard de ces chiffres, insiste sur le fait que si les évaluations demandées par la CRIP relèvent bien du binôme, le service social reste un maillon indispensable dans la prévention et la protection de l'enfance, notamment dans le cadre des évaluations pour compétence.

Répartition des richesses

Quand les inégalités s'accroissent !

« Chez les morts la richesse ne sert plus à rien » selon Eschyle. Eh bien certain.e.s devraient le relire ce poète grec ...

OXFAM vient de publier son rapport annuel 2026. On peut y lire quatre enseignements principaux, particulièrement éloquentes :

- En 2025, la fortune des milliardaires a augmenté 3 fois plus vite que pendant les 5 années précédentes. Cette augmentation équivaut à la richesse totale de la moitié la plus pauvre de l'humanité.
- Les 53 milliardaires français-es sont désormais plus riches que plus de 32 millions de personnes réunies, soit près de la moitié de la population française.
- Un.e milliardaire gagne en 24 minutes en moyenne l'équivalent du revenu annuel moyen d'un.e Français.e, soit 42 438 euros. 24 minutes, c'est le temps de regarder un épisode de Sitcom.
- Depuis l'arrivée au pouvoir d'Emmanuel Macron en 2017, la fortune des milliardaires français-es a doublé. Ce gain de plus de 220 milliards d'euros est concentré sur à peine 32 personnes. Pour comparaison, 220 milliards d'euros représentent la totalité des salaires et pensions des agent.e.s de l'État, des collectivités territoriales et des hôpitaux publics, en 2016. (<https://www.ouest-france.fr/elections/presidentielle/primaire-droite/primaire-droite-moins-de-fonctionnaires-oui-mais-quel-prix-4630713>). Et plus de 60% de la même masse salariale pour les 3 versants de la Fonction publique en 2025.

Dans ce rapport, Oxfam fait une série de propositions qui visent, par le biais de mesures fiscales, à réduire les inégalités grandissantes entre les ultra-riches et le reste de la population mondiale, car elles minent la société, la planète et la démocratie. Aujourd'hui en France, un.e milliardaire paie proportionnellement moins d'impôt qu'une infirmière.

Quand on sait par ailleurs que les plus riches vivent en moyenne 12 ans de plus que les plus pauvres, décidément l'égalité est en berne dans notre société !

Il est urgent de rééquilibrer cette société et de réduire les inégalités. Chacun et chacune doit, à la hauteur de ses moyens, participer à financer le modèle social français et les services publics, la seule richesse de celles et ceux qui n'en n'ont pas.



En 2026, on ne lâche rien !

Il est bien difficile d'ignorer que nous traversons mondialement une crise démocratique. Les exemples et dérives sont légion. Le bien commun et l'intérêt général sont des valeurs qui tendent à disparaître des discours comme des pensées.

Le caractère préoccupant de la situation n'a d'égal que l'instabilité insécurisante de notre quotidien. Défendre pied à pied les agent.e.s de la fonction publique territoriale et du service public s'avère de plus en plus indispensable.

Face aux menaces de tous ordres, la FSU Territoriale réaffirme que la fonction publique et le service public sont des outils essentiels au service de l'intérêt général, de l'égalité, de la solidarité et de la justice. Elle continue à œuvrer pour une société féministe, écologique et sociale, pour garantir les droits de toutes et tous, pour réduire drastiquement les inégalités, pour améliorer les conditions de vie en redistribuant les richesses, pour respecter la dignité de toutes et tous.

Localement, les militant.e.s de la FSU territoriale portent ces exigences pour une société juste et équitable mais sont également au plus près du terrain pour vous accompagner et défendre un service public à la hauteur des besoins.

C'est dans ce cadre qu'elle est présente à toutes les instances et groupes de travail divers. Elle y défend sa vision avec les spécificités propres de la collectivité et les préoccupations des collègues sur le terrain.

La FSU répond également présente à toutes les sollicitations des collègues que ce soit pour des informations, explications, conseils, accompagnements, etc.

En 2026, les élections professionnelles de décembre nous donneront l'occasion de porter haut les valeurs de notre syndicalisme.

Il appartient à chacun et chacune de se prononcer librement mais il est nécessaire d'utiliser de tous les espaces pour s'emparer des questions qui concernent le quotidien des usager.e.s, des agent.e.s et salarié.e.s de la fonction publique et du service public.

2026, doit vous permettre d'être acteurs et actrices de ces changements dans votre quotidien.

La démocratie y compris la démocratie sociale ne s'utilise que lorsqu'on ne s'en sert pas !

REMUNERATIONS

L'éléphant au milieu de la pièce

La rémunération des agent.es publics a baissé de 20 % en 20 ans. Dans les années 1990, un agent.e de catégorie A, comme un.e enseignant.e ou un.e attaché.e territorial.e gagnait deux fois le SMIC. Aujourd'hui, c'est 1,2 fois le SMIC, des carrières qui n'offrent que très peu voire pas du tout de perspectives d'évolution pour les catégories A, B et C, et de plus en plus de missions assurées par des personnels précaires que le statut ne met pas à l'abri des pressions de tous ordres. Les métiers des services publics sont majoritairement assurés par des femmes qui subissent temps partiels et carrières interrompues.

À qualification et difficulté égale, ces métiers sont moins bien rémunérés que les métiers majoritairement exercés par les hommes. Les AESH, comme les métiers de la petite enfance en sont l'emblème.

Dans ce contexte de paupérisation des agent.es de la fonction publique, les employeurs publics peuvent toujours parler de « qualité de vie au travail », ils contournent le **pachyderme qui obstrue les recrutements dans les métiers de la fonction publique, qui dissuade les étudiant.es de passer les concours, qui démoralise les personnels en poste** dont le travail et le dévouement à l'intérêt général ne sont pas reconnus.

À force d'entendre les organisations syndicales de la fonction publique le demander, le ministre a annoncé l'ouverture d'un chantier au long cours sur les carrières et les rémunérations. Dont acte, la FSU s'y engagera, comme elle s'engage dans la Conférence Travail Emploi Retraite, avec la volonté de ne rien lâcher pour défendre les agent.es et avec elles et eux, les services publics.

En continuant sans relâche à pointer du doigt le milieu de la pièce : il faut d'urgence augmenter la valeur du point d'indice. C'est l'avenir de nos services publics qui en dépend.



Qu'est-ce que c'est ?

On entend souvent parler du devoir de réserve des agents publics, surtout en cette période électorale. Il nous paraît essentiel de revenir en détail sur cette notion fondamentale de nos droits et nos devoirs.

Dans l'exercice de ses fonctions, l'agent public a interdiction de manifester ses opinions, que ce soit par ses propos, sa tenue ou son comportement. En effet, l'administration doit rester neutre et considérer tous les citoyens à égalité et rien ne doit laisser supposer à ceux-ci, qu'ils soient demandeurs d'asile sans papiers ou chef d'entreprise du CAC 40, que leur cas sera traité différemment en fonction de l'agent.e qu'elles et ils ont en face d'eux.

En dehors de ses fonctions, l'agent.e, comme tout citoyen.ne, jouit de la liberté d'opinion. Il peut, à sa guise, s'engager dans une association, dans un syndicat ou un parti politique, manifester ou militer, tant que cela reste bien entendu dans la limite de la légalité (interdiction de l'incitation à la haine, à la violence, aux discriminations...). Néanmoins, elle il ne perd pas sa qualité d'agent.e public pour autant et elle et il peut toujours être assimilé.e par l'opinion publique à son administration. De plus, particulièrement pour les postes à responsabilités, plus proches de l'exécutif, l'expression des opinions personnelles peut concourir à questionner sa loyauté vis-à-vis de son employeur. Aussi, il convient toujours de veiller à modérer ses propos et à prendre garde à la publicité et la diffusion qui pourrait en être faite. C'est cela que l'on nomme « devoir de réserve ».

Il ne s'agit cependant pas d'une notion codifiée, à l'égard de l'obligation de neutralité, mais un concept largement défini par la jurisprudence, à savoir l'interprétation au cas par cas qu'en font les juges. Quatre grands critères sont pris en considération pour déterminer si une parole relève du devoir de réserve ou pas :

⇒ La forme de l'expression : rappelons que l'injure ou la diffamation restent punis par la loi, peu importe qui les prononce et comment. De plus, une critique se doit d'être le plus possible argumentée et construite

⇒ Le positionnement hiérarchique : le respect du devoir de réserve est d'autant plus nécessaire que l'agent.e occupe des hautes fonctions. Les opinions per-



Ce cumul d'activités, c'est quoi ?

Un.e agent.e peut avoir une **activité rémunérée** en plus de son emploi dans la collectivité, mais cela doit être autorisé ou déclaré auprès de l'employeur.

La règle

- **À temps complet** : une *autorisation préalable* est obligatoire.
- **À temps non complet** : une *déclaration* peut suffire (selon votre quotité de travail).

Dérives à éviter

- Pour rester dans les règles, il est **interdit** :
 - D'exercer l'activité secondaire sur son temps de service,
 - D'utiliser les locaux ou matériels de la collectivité,
 - De monter une activité ayant un lien direct avec ses missions (exemple : officier d'état civil créant une agence de mariage).

Sanctions possibles

- En cas de cumul non autorisé ou de dérives, l'agent s'expose à :
 - Des **sanctions disciplinaires**, pouvant aller jusqu'à la révocation,
 - Une **retenue sur traitement** correspondant au revenu tiré illicitement.

Référence juridique : liste des activités exercées à titre accessoire susceptibles d'être **autorisées** énumérées à l'article 11 du décret n°2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique

L'autorité territoriale

- **Peut refuser** si l'activité envisagée :
 - Pose un risque déontologique,
 - Nuit à la bonne exécution des missions.
- **Contrôle** l'existence de cumuls illicites via les réseaux sociaux, les registres officiels... afin de :
 - Protéger l'agent,
 - Protéger la collectivité,
 - Éviter les situations illégales ou à risque.

Les référents déontologiques

- En cas de doute, l'agent (ou la collectivité) peut solliciter le référent déontologue, qui rend un avis sur la compatibilité entre l'activité envisagée et les missions exercées.
- Cet avis sécurise l'agent et la collectivité.

Les points positifs

- Un cumul bien encadré peut être :
 - **Enrichissant** (acquisition de nouvelles compétences),
 - **Épanouissant** (développement personnel),
 - **Utile** (complément de revenu),
 - **Bénéfique** à la collectivité (agents souvent plus engagés, moins absents).
- Quelques exemples : un agent devenu consultant, une juriste devenue médiatrice, un responsable de service également apiculteur amateur.

Prudence néanmoins sur la charge de travail que cela peut représenter.

6. En résumé

- ✓ Oui, le cumul est possible.
- ✓ Mais il doit être **déclaré ou autorisé**.
- ✓ Le refus n'est jamais arbitraire : il doit être **motivé**.
- ✓ En cas de doute : **réfèrent déontologue** ou DRH.

Et bien sûr, la section FSU qui se tient à votre disposition pour répondre à toutes vos questions.

sonnelles d'un.e agent.e technique n'auront pas la même incidence sur la neutralité du service public que celles d'un directeur.ice général.e

⇒ La nature des fonctions exercées : certains catégories d'agent.e.s, détentrice et détenteur de fonctions régaliennes, sont par principe assreint à une réserve renforcée (forces de l'ordre, magistrats)

⇒ La publicité des opinions : si un.e agent.e peut parfaitement exprimer ses opinions dans le cadre privé (repas de famille, par exemple), il convient de prendre garde dès lors que l'on s'exprime en public, surtout si elles restent accessibles sur le long terme (télévision, réseaux sociaux)

Ainsi, d'une manière générale, il convient à tout.e agent.e de se modérer dans ses paroles, surtout dès qu'il s'agit de son employeur, et, si possible, de ne pas mentionner sa qualité d'agent.e du service public (attention donc aux écrits sur les réseaux professionnels !).

En cas de soucis, n'hésitez pas à vous rapprocher des organisations syndicales !

Le long chemin vers l'égalité

Le Haut Conseil à l'Égalité (HCE) a publié son rapport annuel sur l'état du sexisme en France qui confirme la dérive inquiétante déjà pointée dans son rapport précédent : **l'adhésion croissante des jeunes garçons aux théories et pratiques sexistes**. Les résultats de ce nouveau rapport sont encore plus alarmants que le précédent, l'adhésion aux théories masculinistes s'étend avec une ampleur inquiétante concernant tous les âges de manière croissante. Le HCE les désigne aujourd'hui clairement comme une menace globale pour notre société.

Le HCE met en avant, à côté du sexisme paternaliste dont sont massivement victimes les filles et les femmes dans tous

les espaces sociaux, la montée d'un sexisme hostile ouvertement violent et auquel adhèrent dorénavant 17% de la population (près de 10 millions de personnes). Ce sexisme hostile n'est pas le fait d'actes isolés mais s'organise en mouvements idéologiques collectifs imprégnant les jeunes générations mais également les moins jeunes.

La FSU rappelle que les violences faites aux femmes s'inscrivent **dans un continuum qui va de l'environnement sexiste jusqu'aux agressions, viols et féminicides**. Alors halte à la banalisation des violences contre les filles, les femmes, les minorités sexuelles et de genre.

Engagée de longue date contre toutes les violences sexistes et sexuelles, la FSU mène un travail militant conséquent partout où elle est présente mais également dans ses propres instances.

Le manque criant de volonté politique et de moyens induit que les filles et les femmes ne sont toujours pas assez protégées quand elles dénoncent les actes et violences.

RAPPEL



ENGAGÉ-ES POUR L'ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES

Formation syndicale

ouverte à toutes et tous

LYCÉE FULBERT

62 Rue St Chéron

28000 CHARTRES

Lundi 30 mars 2026,
de 9h00 à 16h30



FEMMES/HOMMES

LE COÛT DE L'INÉGALITÉ !

S'INSCRIRE ET FAIRE UNE DEMANDE DE FORMATION SYNDICALE

AU PLUS TARD LE sam. 28 février 2026

(attention vacances scolaires)

Pour s'inscrire privilégier l'utilisation de ce QR CODE

En cas de difficulté, écrire à FSU28@FSU.FR



Repas possible sur place sur inscription uniquement



Mars 2026,

L'égalité femmes/hommes en Eure et Loir

Vendredi 6 mars à 20h00 :

Projection du film « La Maison des Femmes » dans le cadre d'un ciné-débat organisé par « En lutte pour Nous Toutes 28 ».

Samedi 7 mars 15h20:

Marche pour l'égalité des droits - Départ place des Halles à Chartres

Lundi 30 mars 9h00 :

Formation syndicale FSU 28 - Voir les modalités d'inscription ci-contre

