GUIDE POUR AGIR ET DEFENDRE LES DROITS des personnels de la Fonction publique

FONCTIONNAIRES & CONTRACTUEL-LES

Ce qu'il faut savoir aujourd'hui pour agir et mieux vous défendre

QUELS SONT VOS DROITS ?

La loi de ~~transformation~~ DESTRUCTION de la Fonction publique du 6 août 2019 impacte le quotidien des agent-es de la Fonction publique.

Pour y faire face, la FSU a réalisé ce guide pratique pour dire ce que la loi change et aider les personnels à faire valoir leurs droits.

Nous espérons qu'il vous sera utile.

- > SANTÉ & SÉCURITÉ
- > CONDITIONS DE TRAVAIL
- > DROIT À LA CARRIÈRE
- > ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE
- > LIBERTÉ D'EXPRESSION
- > CONTRACTUEL-LES
- > STATUT
- > DROIT À LA MOBILITÉ

F.S.U.

ENGAGÉ-ES AU QUOTIDIEN

GUIDE POUR AGIR ET DEFENDRE LES DROITS des personnels de la Fonction publique

SOMMAIRE

STATUT
Dénaturation rampante ..... p. 4-5

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE
Quelles avancées ? ..... p. 6-7

CHSCT
Pour la sécurité des personnels ..... p. 8-9

COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES (CAP)
Pour une égalité de traitement ..... p. 10-11

CONTRACTUEL-LES
Lutter contre la précarité ..... p. 12-13

DROIT À LA CARRIÈRE
La FSU à vos côtés ..... p. 14-15

DROIT À LA MOBILITÉ
Lutter contre l'arbitraire ..... p. 16-17

LIBERTÉ D'EXPRESSION
Fonctionnaires-citoyens ..... p. 18-19

DES QUESTIONS
...et des réponses ..... p. 20-23

Ont participé à cette publication :

Marie Denis, Élise Labbé, Polo Lemonnier, Bruno Leveder, Xavier Marand, Émilie Moreau, Emmanuel Séchet

Benoît Teste,
Secrétaire général de la FSU

Connaître ses droits, agir pour les faire respecter

Au fondement même du mouvement syndical, il y a la volonté de s'unir pour faire respecter les droits des salarié-es et en conquérir de nouveaux. Les textes, statuts et réglementations de la Fonction publique sont nombreux et complexes, aider les personnels à s'y retrouver fait donc partie des objectifs premiers des organisations syndicales.

Ce guide fait un point après l'application de la loi dite « de transformation de la Fonction publique » d'août 2019. Cette loi, dont la FSU exige l'abrogation, conçoit les droits des agentes publics comme des freins à la bonne marche des services. Une aberration quand on sait que disposer de droits, c'est au contraire la condition nécessaire à un exercice serein de nos métiers.

Mais, si la loi de 2019 a écorné le statut, elle n'a pas détruit notre capacité à faire respecter des droits, dans un contexte plus compliqué, certes, mais toujours avec la même détermination à faire appliquer une gestion juste, équitable et transparente, au bénéfice des agentes et des agents mais aussi au bénéfice des services publics et in fine de l'ensemble de la population.

Faire respecter ses droits, c'est agir pour ses propres conditions d'emploi et de travail, mais c'est aussi agir pour une Fonction publique mieux reconnue et donc plus forte.

Les droits ne s'usent que si l'on ne s'en sert pas !

U. F.S.U. ENGAGÉ-ES AU QUOTIDIEN

STATUT

DÉNATURATION RAMPANTE

CE QUE ÇA CHANGE

Augmentation du recours au contrat

La loi généralise la possibilité de recruter des contractuel-les sur l'ensemble des métiers de la FP, mettant en concurrence contractuel-le et fonctionnaire pour une affectation, dès lors qu'un poste est vacant. Comment garantir neutralité et indépendance, lorsque la poursuite du contrat dépend du bon vouloir de l'employeur public, d'une hiérarchie de proximité ou des élu-es ?

Suppression des compétences des CAP

Le statut s'impose au fonctionnaire qui ne peut en négocier le contenu. Le statut général prévoyait que les fonctionnaires participaient *« par l'intermédiaire de leurs délégués siégeant dans des organismes consultatifs [...] à l'examen des décisions individuelles relatives à leur carrière »*.

Dorénavant, les commissions administratives paritaires n'ont plus de regard collectif sur les actes individuels de gestion ; elles ne sont saisies qu'en cas de décision individuelle défavorable par la ou le fonctionnaire. Rien ne garanti plus l'égalité de traitement.

Égalité professionnelle

Avec la signature du *« protocole égalité professionnelle »*, les administrations et employeurs doivent « élaborer et mettre en œuvre un plan d'action pluriannuel » : réduction des écarts de rémunérations, égal accès aux grades et emplois, articulation entre activité professionnelle et vie personnelle, prévention des discriminations, violences, harcèlement.

RÉFÉRENCES :

Loi 83-634 du 13 juillet 1983

DROITS...

Si un-e fonctionnaire doit se conformer aux instructions de sa hiérarchie, ce n'est pas un principe d'obéissance aveugle : il peut exprimer des désaccords !

Le chapitre II de la loi 83-634 définit la plupart des garanties accordées aux fonctionnaires.

Liberté d'opinion

Dans l'article 6 de la loi du 13 juillet 1983 : *« La liberté d'opinion est garantie aux fonctionnaires »*. Dans l'exercice de leur fonction, les agent-es de l'État doivent être neutres. En dehors du temps de service, les fonctionnaires sont également soumis à un devoir de réserve. L'appréciation n'est pas simple selon le niveau hiérarchique, la fonction, l'expression d'opinions, le lieu, le mandat politique, syndical, associatif...

Protection fonctionnelle

C'est l'obligation pour l'employeur public d'assister juridiquement et de réparer les préjudices, lorsqu'un personnel de la Fonction publique est victime d'une agression dans le cadre de ses fonctions. La demande doit être formulée par écrit auprès de l'administration.

Droit à la carrière

Droit à la mobilité : la mutation permet au fonctionnaire d'être affecté sur un autre emploi ou poste vacant correspondant à son corps ou cadre d'emploi ; le détachement permet d'être affecté sur un emploi d'un autre corps mais aussi sur un emploi fonctionnel ou de droit privé. Droit au déroulement de carrière : avancement d'échelon garanti de plein droit à tous les fonctionnaires, augmentation de salaire. Avancement de grade : soit par inscription au tableau d'avancement (au choix ou après un examen professionnel) ou après un concours.

Droit à congé

Congés annuels, pour raison de santé, liés aux charges parentales (dont maternité), pour formation (professionnelle ou syndicale) — voir article 21 de la loi 83-634. À la différence des autorisations d'absences qui sont soumises à l'accord exprès du supérieur hiérarchique, les congés sont de droit, même s'ils peuvent, dans certains cas, être refusés ou différés pour nécessité de service.

...ET OBLIGATIONS

Se conformer aux instructions reçues

« Tout fonctionnaire, quel que soit son rang dans la hiérarchie [...], doit se conformer aux instructions de son supérieur hiérarchique, sauf dans le cas où l'ordre donné est manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public » (article 28 de la loi du 13 juillet 1983). Un-e fonctionnaire doit obtempérer sauf illégalité manifeste et si l'exécution d'ordre compromet gravement un intérêt public.

Continuité du service public

Pour assurer la continuité du service public, les personnels sont ainsi plus nombreux-ses à travailler le week-end ou la nuit (contraintes de rythme de travail, confrontation à un public difficile). Ces obligations comme leurs droits sont régis par des lois et des règlements administratifs.

CE QUE LA FSU REVENDIQUE

■ DROIT À LA CARRIÈRE

Droit à la mobilité pour tous les personnels et égalité de traitement (respect de critères clairs, barèmes, création d'emplois publics sur tout le territoire). Déroulement de carrière sur un rythme unique le plus favorable. Tout fonctionnaire doit atteindre l'indice terminal du grade le plus élevé du corps ou cadre d'emploi en fin de carrière.

■ PARITARISME

Rétablissement des compétences des CAP (mobilité et progression de carrière). Regard des élu-es sur l'ensemble des opérations d'affectations et de promotion pour garanti un traitement transparent et égalitaire.

■ CRÉATION DE CORPS

Ouverture de postes aux concours et création de corps ou de cadres d'emplois statutaires. Le contrat doit être l'exception.

■ ABROGATION DE LOI TFP

Besoin de solidarité, redistribution des richesses de services publics, élargissement de leur périmètre et de leurs missions, création de nouveaux services publics, en particulier liés à la transition écologique nécessitent de renforcer le statut et les budgets et de créer des postes. La FSU rejette tout forme de mise en concurrence des services publics et de leurs agent-es. La loi dite *«de transformation de la Fonction publique »* doit être abrogée.

U. F.S.U.

FSU-GUIDE FP-VERSION FEDERALE-EXE.indd 5 18/01/2022 11:54

ÉGALITÉ PRO

QUELLES AVANCÉES ?

CE QUE LA LOI CHANGE

Plan d'action

L'État, ses établissements publics administratifs, les hôpitaux publics, les collectivités locales et les établissements publics de coopération intercommunale de plus de 20 000 habitant-es doivent mettre en œuvre un plan d'action pluriannuel pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Dispositif de signalement

Depuis le 1er mai 2020, toutes les administrations ont instauré un dispositif de recueil des signalements des agent-es qui s'estiment victimes, ou témoins, d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes.

Nominations équilibrées

L'obligation de nominations équilibrées entre les femmes et les hommes sur les postes de direction et d'encadrement est renforcée et des sanctions financières sont prévues.

Composition équilibrée des jurys

La loi améliore les dispositions relatives à la représentation équilibrée des membres de jurys et d'alternance à la présidence des jurys dans la Fonction publique.

La grossesse

L'état de grossesse fait désormais partie des situations ne permettant aucune discrimination entre les agent-es. De plus, le jour de carence ne s'applique plus aux femmes enceintes, dès lors qu'elles ont déclaré leur situation de grossesse à leur employeur.

QUELS SONT VOS DROITS ?

L'égalité professionnelle a fait l'objet de deux protocoles dans la Fonction publique, en 2013 et en 2018, et la loi dite « de transformation de la Fonction publique » (LTFP) y consacre son titre V. La FSU a permis des avancées pour la reconnaissance des inégalités et la mise en place de règles contribuant à les réduire.

Rapport de situation comparée

Depuis 2014, le bilan social annuel de chaque administration s'accompagne d'un rapport de situation comparée (statistiques sexuées sur les salaires, les déroulements de carrière, les conditions d'emploi, la formation...). C'est un appui pour faire avancer l'égalité professionnelle au sein de la Fonction publique.

RÉFÉRENCES :

Loi du 13 juillet 1983 (articles 6 bis à 6 quater et 11). Accord relatif à l'égalité femmes/hommes dans la Fonction publique (30/11/2018). Articles spécifiques LTFP : articles 80 à 86. Pour les agent-es recruté-es sur des contrats de droit privé : articles L4141-1 et L1153-5 du code du travail.

Avancement

Un des freins à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes est la progression de carrière, en moyenne plus ralentie pour les femmes en raison des interruptions multiples, d'un plus faible accès aux grades dits *« à accès fonctionnel »* et aux emplois supérieurs. C'est pourquoi la loi prévoit un avancement équilibré en promouvant les femmes à hauteur de ce qu'elles représentent dans leur corps. De plus, les droits à avancement sont maintenus pendant cinq ans maximum sur l'ensemble de la carrière en cas de congé parental ou de disponibilité de droit pour élever un enfant de moins de 12 ans.

Agir contre les violences

Agissement sexiste, harcèlement moral ou sexuel, agression sexuelle… Lutter contre l'ensemble de ces violences est essentiel pour l'émancipation des femmes et construire une société égalitaire entre les femmes et les hommes. Les employeurs ont l'obligation légale de prévenir, traiter et sanctionner les violences sexistes et sexuelles (VSS), le harcèlement moral et sexuel et les agissements sexistes. Ils doivent informer les représentant-es des personnels (CHSCT, CT, CSA) des données, des mesures et du budget pris pour renforcer la prévention.

Pour plus d'informations :

https://fsu.fr/livret-fsu-contre-les-violencesfaites-aux-femmes.

CE QUE LA FSU REVENDIQUE

■ UN STATUT PROTECTEUR

Le titre V de la LTFP est positif pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, mais le reste de la loi affaiblit le statut de la Fonction publique, garant de l'égalité des droits des agent-es (plus de précarité, affaiblissement des différentes instances).

■ UNE VÉRITABLE ÉGALITÉ SALARIALE

La FSU revendique des mesures contraignantes de résorption des écarts de rémunération et le rétablissement des compétences des CAP en matière de promotion afin de contrôler l'application de l'avancement équilibré.

■ DES MOYENS POUR LUTTER CONTRE LES VIOLENCES

Ouverture de postes aux concours et création de corps ou de cadres d'emplois statutaires. Le contrat doit être l'exception.

■ ABROGATION DE LOI TFP MAIS MAINTIEN DES AVANCÉES EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Concernant les VSS, il est urgent de dépasser la seule mise en place des cellules d'écoute. La FSU rappelle la nécessité d'une formation solide des personnels de ces cellules et d'un suivi qualitatif de ces dispositifs.

F.S.U.

FSU-GUIDE FP-VERSION FEDERALE-EXE.indd 7 18/01/2022 11:54

CHSCT

POUR LA SÉCURITÉ DES PERSONNELS

CE QUE LA LOI CHANGE

Suppression des CHSCT

La loi dite *« de transformation de la Fonction publique »* a programmé la suppression et la perte de compétences spécifiques des comités hygiène sécurité conditions de travail pour fin 2022 et leur fusion avec les actuels comités techniques pour aboutir à une nouvelle instance : le comité social d'administration, territorial ou d'établissement.

La formation spécialisée-santé, sécurité et conditions de travail (FS-SSCT)

Cette formation spécialisée sera créée au sein des comités sociaux (CS) pour traiter spécifiquement des questions de santé, sécurité et conditions de travail avec un pouvoir d'action restreint. Il y aura globalement moins de FS-SSCT que de CHSCT, car elles ne pourront être créées que pour des services comptant au moins 200 personnels contre 50 actuellement et seront nécessairement intégré à un CS. L'indépendance des CHSCT par rapport aux CT, gage de neutralité dans l'exercice de leurs missions, est remise en cause. Par ailleurs, les représentants titulaires de la FS-SSCT seront aussi membres du CS dont elle est issue. La moitié des membres de la FS devront donc assurer les travaux du CS et de la FS, au détriment de la qualité de leur intervention.

Les obligations de l'employeur

Tout employeur doit assurer la sécurité et protéger la santé des personnels. Dans la Fonction publique, l'article 23 de la loi 83-634 sur les droits et obligations des fonctionnaires (Loi le Pors) est très clair : *« Des conditions d'hygiène et de sécurité de nature à préserver leur santé et leur intégrité physique sont assurées aux fonctionnaires durant leur travail »*. À cela s'ajoutent toutes les obligations inscrites dans le code du travail (livres I à V de la quatrième partie). Les articles L4121-1 et L4121-2 stipulent que chaque employeur public a l'obligation d'identifier les risques, de les supprimer, d'informer et de former les personnels. La circulaire DGAFP du 18 mai 2010 rappelle ainsi que le manquement à ces obligations peut engager la responsabilité pénale du chef de service.

Droit à la santé

Le travail ne doit pas porter atteinte à l'intégrité physique et mentale. Cela implique notamment la prise en compte des risques psycho-sociaux (RPS), la mise à disposition par l'employeur d'équipements de protection individuels (EPI), et le droit à réparation en cas d'accident ou de maladie professionnelle (congé pour invalidité temporaire imputable au service — CITIS —, adaptation du poste, suivi médical...).

RÉFÉRENCES :

FPE : décret 82-453 du 28 mai 1982

FPT : décret 85-603 du 10 juin 1985

LES OUTILS

Droit de signalement :

le registre santé et sécurité au travail (RSST) doit être accessible à tout personnel. Il permet de signaler les conditions de travail problématiques ou dégradées et de faire des propositions d'amélioration. Ce signalement oblige l'employeur à une réponse écrite. Un personnel qui constate un danger sans y être directement exposé peut aussi exercer son droit d'alerte.

Droit de retrait :

si un personnel a un« motif raisonnable » de penser qu'une situation présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, il doit le déclarer dans le registre Danger Grave et Imminent (DGI) et peut alors exercer son droit de retrait.

Droit à la protection fonctionnelle :

c'est une obligation pour l'employeur public contre les mises en cause ou attaques dont les personnels publics peuvent être victimes en raison de leurs fonctions. La demande écrite de protection fonctionnelle est complémentaire, le cas échéant, au dépôt de plainte.

Une situation problématique, même individuelle est la manifestation d'une défaillance de l'organisation du travail (moyens, management...). **Ne restez pas seul-e ! Alertez les représentant-es du personnel, la section syndicale FSU.**

CE QUE LA FSU REVENDIQUE

■ UNE VÉRITABLE MÉDECINE DE PRÉVENTION

Les personnels peuvent demander à consulter un-e médecin du travail sans que l'administration ait à en connaître le motif. Le rendez-vous est souvent impossible à obtenir tellement leur nombre est insuffisant. De plus, le gouvernement a revu à la baisse ses obligations en supprimant la visite quinquennale obligatoire, remplacée par une visite *« d'information et de prévention »* qui peut être assurée par une infirmière spécialisée. Les personnels doivent bénéficier de cette nouvelle visite obligatoire et peuvent aussi exiger qu'elle soit complétée par une visite avec un-e médecin.
En cas de handicap, retour d'un congé long pour raison de santé, grossesse, poste à risque, pathologies particulières, les personnels doivent toujours bénéficier d'un suivi médical particulier.

■ DES DROITS À RENFORCER

Les restructurations dégradent les conditions de travail et affectent la santé. Les risques psychosociaux explosent. Il faut renforcer les droits de visite, d'enquête et d'expertise des représentant- es des personnels pour faire apparaître au grand jour la réalité des conditions de travail.

■ MAINTIENT DES CHSCT

La FSU revendique le maintien d'une instance entièrement dédiée à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail. L'action a permis d'imposer et de faire connaître les CHSCT.

F.S.U.

FSU-GUIDE FP-VERSION FEDERALE-EXE.indd 9 18/01/2022 11:54

COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES (CAP)

POUR UNE ÉGALITÉ DE TRAITEMENT

Composées d'un nombre égal d'élu-es des personnels et de représentant-es de l'administration, ces commissions sont chargées de donner un avis sur un certain nombre d'actes individuels pris par l'administration concernant les fonctionnaires.

CE QUE LA LOI A CHANGÉ

La loi dite *« de transformation de la Fonction publique »* a considérablement restreint les capacités de contrôle des opérations de gestion des carrières par les représentant-es élu-es dans les commissions administratives paritaires (CAP). A été supprimé du statut le droit des fonctionnaires à participer « par l'intermédiaire de leurs délégués siégeant dans des organismes consultatifs [...] à l'examen des décisions individuelles relatives à leur carrière ». Ceci a pour conséquence de supprimer des compétences des CAP l'examen des projets d'actes administratifs relatifs à la carrière (mutations, avancement, promotion).

RÉFÉRENCES :

Décret 82-451 relatifs aux commissions administratives paritaires de l'État Décret 89-229 du 17 avril 1989 relatif aux commissions administratives paritaires des collectivités territoriales et de leurs établissements publics Décret 2003-655 du 18 juillet 2003 relatif aux commissions administratives paritaires locales et départementales de la fonction publique hospitalière

La loi du 6 août 2019 introduit donc des biais très importants propices au développement de l'opacité, de l'arbitraire voire du clientélisme. Auparavant, beaucoup d'erreurs de gestion des carrières, d'anomalies ou d'inégalités de traitement étaient prévenues par l'intervention des élu-es dans les CAP. En outre, chacun-e pouvait faire valoir sa situation auprès de ces élu-es pour la défendre. Les élu-es de la FSU vérifiaient la situation de toutes et tous les personnels et intervenaient pour faire corriger les erreurs, dans le cadre du principe général d'égalité de traitement, en amont des décisions de l'administration. C'était un levier important pour prévenir l'arbitraire de certains choix hiérarchiques. Désormais, seule subsiste la possibilité du recours a posteriori contre les décisions, pour lequel un accompagnement syndical est possible. Il est donc important de connaître ce qui constitue son droit à la carrière (cf. pages 12 et 13) pour le faire respecter et de savoir comment intervenir pour défendre celui-ci.

QUELS SONT VOS DROITS ?

Dorénavant, une seule CAP (locale ou nationale) est compétente pour donner un avis sur les sujets qu'elle peut connaître concernant votre carrière. La CAP est saisie soit automatiquement, soit à la demande du/de la fonctionnaire concerné-e. Mais, dans un cas comme dans l'autre, ce ne sont que sur des décisions défavorables aux personnels qu'elles sont consultées. Ainsi, par exemple (la liste n'est pas exhaustive), la CAP est consultée avant le licenciement d'un-e fonctionnaire, dans le cadre d'une procédure disciplinaire ou bien en cas de refus de congés pour formation syndicale ou pour formation professionnelle. De même, elle est consultée en cas de renouvellement ou de non-renouvellement d'un contrat de recrutement direct d'un-e travailleur-euse handicapé-e. Chacun-e peut saisir la CAP compétente pour demander la révision de son évaluation professionnelle, en cas de refus de télétravail, de refus de démission ou de refus de mobilisation du compte personnel de formation. Enfin, les statuts particuliers peuvent prévoir des questions sur lesquelles la CAP doivent être consultées, mais le gouvernement entend réduire à peau de chagrin ces dispositions. Un seul mot d'ordre dans ce contexte : ne restez pas seul-e face à l'administration. Contactez les militant-es de la FSU pour vous accompagner et vous défendre.

CE QUE LA FSU REVENDIQUE

■ **LA FSU DÉFEND UN DROIT À LA CARRIÈRE** qui se fonde sur des garanties collectives, sur l'égalité de traitement, sur la transparence et la comparabilité entre elles de toutes les décisions individuelles. C'est pour cela qu'elle combat la suppression des compétences des CAP en matière de mobilité, de promotion et d'avancement instaurée par la loi du 6 août 2019. C'est pour cette raison que la FSU revendique le rétablissement de l'ensemble des compétences des CAP.

FSU-GUIDE FP-VERSION FEDERALE-EXE.indd 11 18/01/2022 11:54

CONTRACTUEL-LES

LUTTER CONTRE LA PRÉCARITÉ

Avec près d'un million de contractuel-les soit près d'un agent sur cinq, dont seulement 60 % sont à temps plein, l'auxiliairiat est déjà largement présent dans les trois versants de la Fonction publique. Ce phénomène va encore s'aggraver avec la LTFP qui favorise le recours à l'emploi contractuel, développe la précarité de l'emploi et fragilise tous les agents publics. La FSU défend des emplois de qualité, statutaires et en nombre suffisant.

CE QUE LA LOI CHANGE

Un des principaux objectifs de la LTFP est d'augmenter le recours au contrat : sur des emplois de direction, sur des emplois permanents de toutes catégories (A, B ou C), ou encore sur des contrats de projets. Plus de contractuel-les, c'est moins de titulaires et donc plus de précarité d'emploi. En introduisant des dispositions qui existent déjà dans le privé, comme la rupture conventionnelle ou l'indemnité de fin de contrat, la LTFP tend à banaliser l'emploi public en niant la spécificité des missions de service public.

RÉFÉRENCES :

FPE : décret 86-83 du 17 janvier 1986

FPT : décret 88-145 du 15 février 1988

Articles spécifiques de la loi TFP :

12, 15 à 24, 28, 34, 49, 50, 57, 71 à 73, 80

VOS DROITS...

Le contrat

Les relations entre l'agent-e contractuel-le et son employeur public sont régies à la fois par des textes réglementaires et un contrat écrit. Le contrat doit contenir la disposition législative sur le fondement de laquelle il est établi. Il précise l'identité des parties, sa date d'effet, sa durée, le poste occupé, le ou les lieux d'affectation, ainsi que la catégorie hiérarchique dont l'emploi relève.

Rémunération

Le montant de la rémunération est fixé par l'autorité administrative/territoriale, en prenant en compte, notamment, les fonctions occupées, la qualification requise pour leur exercice, la qualification détenue par l'agent ainsi que son expérience. La rémunération des contractuel-les doit faire l'objet d'une réévaluation au moins tous les trois ans, notamment au vu des résultats des entretiens professionnels.

Congés maladie et grave maladie

Les agent-es contractuel-les bénéficient, de congés de maladie dont la durée dépend de l'ancienneté. L'agent-e contractuel-le en activité et comptant au moins trois années de services, atteint d'une affection dûment constatée, le mettant dans l'impossibilité d'exercer son activité, nécessitant un traitement et des soins prolongés et présentant un caractère invalidant et de gravité confirmée bénéficie d'un congé de grave maladie pendant une période maximale de trois ans.

Accident de travail ou maladie professionnelle

L'agent-e contractuel-le bénéficie d'un congé pendant toute la période d'incapacité de travail jusqu'à la guérison complète, la consolidation de la blessure ou le décès.

Droits syndicaux

Les contractuel-les jouissent, comme tous les salarié-es du droit d'adhérer à un syndicat, du droit d'accéder aux informations d'origine syndicale, par voie d'affichage ou de diffusion électronique, du droit de faire grève. Chaque agent à le droit de participer, sur son temps de service, à une heure d'information syndicale par mois (ces heures peuvent être regroupées par trimestre). Il peut bénéficier d'un congé rémunéré d'une durée maximale de douze jours par an pour participer à des stages de formation syndicale.

Être représenté-es

Des commissions consultatives paritaires (CCP) sont instituées dans les trois fonctions publiques depuis 2008. Ces commissions sont obligatoirement consultées sur les licenciements intervenant postérieurement à la période d'essai ; le non-renouvellement du contrat des personnes investies d'un mandat syndical ; les sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme et l'exclusion temporaire des fonctions d'une durée maximale de trois jours ; les refus de certains congés ; les refus de temps partiel ; les décisions relatives à la révision du compte rendu de l'entretien professionnel ; les décisions refusant une demande de mobilisation du compte personnel de formation ; le télétravail.

CE QUE LA FSU REVENDIQUE

■ UN PLAN DE TITULARISATION

pour toutes et tous

■ LA CRÉATION DE CORPS OU DE CADRES D'EMPLOI

lorsqu'ils n'existent pas pour les catégories d'agent-es contractuel-les dont les missions répondent à des besoins permanents du service public.

■ L'AUGMENTATION DES SALAIRES

avec le salaire minimum dans la Fonction publique porté à 1 750 € net et l'arrêt de la sous-rémunération des contractuel-les au regard des missions effectuées et des qualifications requises.

F.S.U.

FSU-GUIDE FP-VERSION FEDERALE-EXE.indd 13 18/01/2022 11:54

DROIT À LA CARRIÈRE

LA FSU À VOS CÔTÉS

CE QUE LA LOI CHANGE

Affaiblissement

Si la loi du 6 août 2019 n'a pas totalement remis en cause le droit à la carrière des fonctionnaires, elle l'a tout de même fortement affaibli en rendant le statut plus perméable encore aux logiques managériales contre le principe d'égalité de traitement.

Suppression de compétences des CAP

A été supprimé du statut le droit des fonctionnaires à participer *« par l'intermédiaire de leurs délégués siégeant dans des organismes consultatifs [...] à l'examen des décisions individuelles relatives à leur carrière »*. Ceci a pour conséquence de supprimer des compétences des CAP, l'examen des projets d'actes administratifs relatifs à l'avancement et aux promotions. La loi du 6 août 2019 introduit donc des biais très importants propices au développement de l'arbitraire et du clientélisme.

Lutter contre l'opacité

Auparavant, beaucoup d'erreurs de gestion des carrières, d'anomalies ou d'inégalités de traitement étaient prévenues par l'intervention des élu-es dans les CAP. C'était un levier important pour prévenir l'arbitraire de certains choix hiérarchiques.

Il est donc important de connaître ce qui constitue son droit à la carrière pour le faire respecter et de savoir comment intervenir pour défendre celui-ci. Ne restez pas seul-es face à l'administration. Contactez les militantes de la FSU pour vous accompagner et vous défendre.

DROIT À LA CARRIÈRE

Les carrières sont structurées selon une grille indiciaire subdivisée en un, deux ou trois grades, comportant des échelons auxquels sont liés des indices de rémunération. Le statut général prévoit explicitement que *« le montant du traitement est fixé en fonction du grade de l'agent et de l'échelon auquel il est parvenu ou de l'emploi auquel il a été nommé »*.

L'avancement d'échelon

Dans la plupart des cas, il est automatique et se fait en fonction de la durée passée dans l'échelon. L'avancement au sein de chaque grade se fait donc à l'ancienneté, sauf pour certains échelons sommitaux dits *« spéciaux »* qui sont contingentés et dont l'accès se fait *« au choix »*.

RÉFÉRENCES :

Droit à la carrière : chapitre III de la loi 83-634

L'avancement de grade

Il peut se faire par inscription au tableau d'avancement, établi au choix ou après examen professionnel, ou bien par concours professionnel. Dans ces cas, les statuts particuliers prévoient les conditions de promouvabilité. Pour certains corps de catégorie A, les troisièmes grades, dits *« à accès fonctionnel »*, ne sont majoritairement accessibles que pour les personnels justifiant de l'exercice de certaines fonctions pendant un certain nombre d'années.

La promotion interne

L'appartenance à un corps ou un cadre d'emplois ouvre la possibilité d'être promu à celui de niveau supérieur dans la même filière professionnelle :

- par concours interne ou examen professionnel ;
- *« au choix »*, par inscription sur une liste d'aptitude.

CE QUE LA FSU REVENDIQUE

- **L'ANCIENNETÉ** doit être le premier critère à valeur professionnelle égale.
- **DES CRITÈRES CLAIRS** objectivés et comparables de l'appréciation de la valeur professionnelle contre les discriminations et l'arbitraire de l'idéologie managériale doivent être définis et respectés.
- Les taux de promotion doivent être augmentés afin de garantir des **DÉROULEMENTS LINÉAIRES DE CARRIÈRE** , sans barrage de grade.
- Tous les **ÉCHELONS SPÉCIAUX**, doivent être **DÉCONTINGENTÉS** et les critères d'accès fonctionnels à certains grades doivent être abrogés.
- Des plans pour **REQUALIFIER TOUS LES EMPLOIS** et promouvoir concomitamment les agents réalisant des fonctions relevant de corps ou cadres d'emplois de niveau supérieur doivent être élaborés.
- Une nouvelle étape de **REVALORISATION** des carrières de la Fonction publique doit être **PROGRAMMÉE.**
- **LA VALEUR DU POINT D'INDICE** doit être **INDEXÉE** sur les prix afin que les rémunérations des personnels de la Fonction publique cessent de perdre en pouvoir d'achat.

F.S.U.

FSU-GUIDE FP-VERSION FEDERALE-EXE.indd 15 18/01/2022 11:54

DROIT À LA MOBILITÉ

LUTTER CONTRE L'ARBITRAIRE

CE QUE LA LOI CHANGE

Affaiblissement des droits des personnels

La loi dite *« de transformation de la Fonction publique »* n'a pas remis en cause le droit à la mobilité. Elle a tout de même fortement affaibli les conditions dans lesquelles les mutations sont organisées en laissant toute latitude aux logiques managériales, aux concurrences entre mutation de personnels titulaires et recours à l'emploi contractuel pour occuper des emplois permanents. Elle a surtout restreint considérablement les capacités de contrôle par les représentant-es élu-es dans les Commissions administratives paritaires (CAP).

Lutter contre l'opacité

Auparavant, beaucoup d'erreurs de gestion des opérations de mobilité, d'anomalies ou d'inégalités de traitement étaient prévenues par l'intervention des élu-es dans les CAP. En outre, chacun-e pouvait faire valoir sa situation auprès d'elles et eux pour la défendre. C'était un levier important pour prévenir l'arbitraire de certains choix hiérarchiques. Désormais, seule subsiste la possibilité du recours a posteriori contre les décisions, pour lequel un accompagnement syndical est possible.

La loi du 6 août 2019 introduit donc des biais très importants propices au développement de l'opacité, de l'arbitraire voire du clientélisme.

RÉFÉRENCES :

Droit à la mobilité : article 14 de la loi 83-634

Priorités légales pour mutations : article 60 de la loi 84-16 (FPE), article 54 de la loi 84-53 (FPT)

LE DROIT À LA MOBILITÉ

Le statut général des fonctionnaires précise depuis 1983 que *« l'accès des fonctionnaires de l'État [...], territoriaux et [...] hospitaliers aux deux autres Fonctions publiques, ainsi que leur mobilité au sein de chacune [...], constituent des garanties fondamentales de leur carrière »*. La mobilité se réalise selon diverses modalités.

La mutation

Le montant de la rémunération est fixé par Elle permet d'être affecté-e, à sa demande, sur un autre emploi ou poste vacant correspondant à son corps ou cadre d'emplois.

■ **Pour la Fonction publique de l'État**, les mutations sont organisées soit par mouvements (par tableaux périodiques de mutations ou par campagnes de mutations à dates) soit au « fil de l'eau » par publication des vacances d'emplois sur le portail internet Place de l'Emploi Public. Dans chaque ministère et aux niveaux déconcentrés, des lignes directrices de gestion précisent leurs modalités d'organisation. La loi n° 84-16 précise les priorités qui doivent s'appliquer aux demandes individuelles pour les départager (rapprochement de conjoint ; reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, CIMM...).

■ **Pour la Fonction publique territoriale** les mutations se font de gré à gré par recrutement sur un emploi vacant dans une collectivité territoriale. L'article 54 de la loi n° 84-53 prévoit également un régime de priorité dans le traitement des demandes des agent-es en concurrence pour muter sur un même emploi : le rapprochement de conjoint ; la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé ; la qualité de proche aidant telle que définie dans le code du travail.

Le détachement

À sa demande, un agent peut être affecté sur un emploi d'un autre corps ou cadre d'emplois de même niveau hiérarchique et de carrière comparable, mais aussi sur un emploi fonctionnel ou de droit privé. Les droits à avancement dans le corps ou cadre d'emploi d'origine sont conservés. Lorsqu'il n'est pas de droit, si l'employeur d'accueil n'est pas obligé d'accepter le détachement, l'employeur public d'origine ne peut s'y opposer qu'en raison de nécessités du service ou d'un avis rendu par la Haute autorité pour la transparence de la vie publique en cas de risque de conflit d'intérêts par exemple.

L'intégration directe

Une mobilité peut également intervenir par l'intégration directe dans un autre corps ou cadre d'emploi, sans passer par un détachement. Comme pour ce dernier, le corps ou cadre d'emploi d'accueil doit être de même catégorie et de niveau de carrière comparable à celui d'origine.

CE QUE LA FSU REVENDIQUE

■ DE LA TRANSPARENCE

Les mutations doivent être organisées selon des tableaux périodiques de mutations, établis de manière transparente, pour tous les corps et cadres d'emplois pour lesquels les effectifs et le volume de mutations le justifient.

■ L'INFORMATION

Tous les postes et emplois vacants doivent être publiés, mis au mouvement et pourvus.

■ L'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT

Des critères clairs doivent être définis et respectés et, le cas échéant, des barèmes doivent être établis pour garantir l'égalité de traitement.

■ DES CRÉATEURS D'EMPLOIS

Des emplois publics doivent être créés partout sur le territoire en nombre suffisant.

U. F.S.U.

FSU-GUIDE FP-VERSION FEDERALE-EXE.indd 17 18/01/2022 11:55

LIBERTÉ D'EXPRESSION

FONCTIONNAIRES-CITOYENS

CE QUE LA LOI CHANGE

Une pression accrue sur les personnels

Seul l'article 56 induit, pour la Fonction publique territoriale, la possibilité de limiter le droit de grève. Cependant, certains éléments de cette loi sont de nature à entraver l'exercice de la liberté d'expression notamment au travers de la volonté de corseter les agentes et agents publics dans une stricte position de subordination et d'obéissance. La liberté d'opinion, garantie par le statut, serait selon les détracteurs de la conception du *« fonctionnaire-citoyen »*, une liberté à exercer en silence.

Une nouvelle sanction disciplinaire

L'article 15 de la LTFP généralise la possibilité d'une mise à pied de trois jours sur simple décision du supérieur hiérarchique. Cette disposition existait déjà dans la Fonction publique territoriale.

Recours accru aux contractuel-les

Le recours accru aux contractuel-les est un moyen de museler la parole. Il est plus difficile pour des agent-es non titulaires soumis-es à un renouvellement de contrat ou une négociation salariale, de s'opposer ou de contester les politiques menées.

RÉFÉRENCES :

Loi 83.634 du 13 juillet 1983, article 28

Pression sur les carrières

Le fait d'avoir soustrait la gestion des carrières au regard des personnels par l'intermédiaire de leurs représentant-es en commission administrative paritaire, risque de placer les personnels dans une situation de soumission aux évaluateurs et ainsi obérer toute forme de contestation par un chantage sur les carrières.

Ainsi, ces dispositions en lien avec la mise en place d'un management délétère, placent les agent-es dans un rapport de soumission à la hiérarchie, limitant la capacité d'opposition des personnels.

QUELS SONT VOS DROITS ?

La loi continue de garantir la liberté d'expression des fonctionnaires

Les obligations de neutralité dans l'exercice des fonctions et de discrétion professionnelle, voire de secret professionnel ne sont pas de nature à entraver la liberté d'expression du fonctionnaire. L'obligation de réserve n'est pas inscrite dans le statut mais est construite par la jurisprudence. Elle concerne surtout le haut encadrement de la Fonction publique mais ne peut aboutir à une chape de silence imposée aux agentes et agents publics..

Droit à l'autonomie professionnelle

Si le ou la fonctionnaire *« doit se conformer aux instructions qui lui sont données »*, il est également *« responsable de l'exécution des tâches qui lui sont confiées »*.

Ceci implique que des marges de manœuvre et d'appréciation soient données aux personnels dans le cadre de leurs missions et dans le respect de leurs qualifications. Il en va de même pour les contractuel-les.

Droit de grève

Il est inscrit, comme le droit syndical, dans la constitution de 1945, et confirmé dans celle de 1958. Tout personnel de la Fonction publique, qu'il soit titulaire ou non, peut recourir à ce droit. Il est encadré par des textes réglementaires qui en définissent les modalités. Cependant le droit de grève peut être limité pour certaines catégories de personnels exerçant des missions particulières.

Droit syndical

La possibilité d'accéder aux informations syndicales est garantie dans la Fonction publique. Chaque personnel a également le droit de participer à une heure mensuelle d'information syndicale sur le temps de travail mais aussi à des stages de formation syndicale. Pour celles et ceux qui sont investies d'un mandat syndical, il peut leur être attribué des autorisations spéciales d'absence ou une décharge d'activité de service pour pouvoir exercer l'activité syndicale. Bien évidemment, le droit syndical concerne l'ensemble des agent-es de la Fonction publique, titulaire ou non titulaire. Ainsi, chacune et chacun a le droit de se syndiquer dans l'organisation de son choix et d'éventuellement y exercer un mandat électif.

CE QUE LA FSU REVENDIQUE

■ DES FONCTIONNAIRES-CITOYENS

L'article premier de la Constitution proclame que la France est une République laïque, démocratique et sociale. Pour que la Fonction publique joue pleinement son rôle dans la mise en œuvre de ces principes constitutionnels, il est essentiel de faire vivre la conception du « *fonctionnaire-citoyen* ».

■ DE L'ÉCOUTE

Il est nécessaire de valoriser l'expression des fonctionnaires car ils et elles sont les mieux placé-es pour porter l'intérêt général. Il faut entendre leurs propositions qui visent à l'amélioration du Service public. Ils sont au cœur des missions et ont à ce titre une expertise à prendre en compte..

■ DES INSTANCES PARITAIRES

Il faut garantir l'indépendance en développant les instances paritaires.

■ DES DROITS SYNDICAUX

Il faut respecter et renforcer les droits syndicaux pour garantir la liberté d'expression.

■ LE RESPECT DES LIBERTÉS

Il faut arrêter les politiques managériales d'intimidation et de criminalisation de l'action syndicale.

F.S.U.

FSU-GUIDE FP-VERSION FEDERALE-EXE.indd 19 18/01/2022 11:55

DES QUESTIONS

ET DES RÉPONSES

Je suis contractuel-le depuis deux ans, l'administration souhaite modifier mon contrat suis-je obligé-e d'accepter ?

Il est possible pour l'administration de proposer une modification de contrat, s'il y a eu une modification des besoins ou de l'emploi. Dans ce cas, la proposition doit être adressée par lettre recommandée avec avis de réception et vous disposez d'un mois pour donner votre décision. À défaut de réponse ou en cas de refus, vous serez considéré comme démissionnaire sauf s'il s'agit d'un changement substantiel de votre contrat. Dans ce cas, une procédure de licenciement sera mise en place.

J'ai demandé à changer de poste comment cela va-t-il se dérouler ?

L'article 15 de la LTFP généralise la possibilité Depuis la loi dite « de transformation de la Fonction publique », les règles de mobilité sont régies par des lignes directrices de gestion propres aux différents corps de la Fonction publique. Selon votre corps, les critères de mobilité sont différents, voire, il peut y avoir des barèmes pour départager les demandes. Dans tous les cas, la FSU demande des règles claires et transparentes. N'hésitez pas à contacter le syndicat de la FSU vous représentant pour vous accompagner.

Je subis régulièrement des remarques sexistes dans le cadre de mon travail, vers qui dois-je me tourner ?

Les employeurs ont l'obligation légale de prévenir, traiter et sanctionner les violences sexistes et sexuelles. Un dispositif de signalement de ces actes devrait être mis en place mais ce n'est pas toujours le cas dans la réalité. La FSU se mobilise pour que tout se mette en place et accompagne les collègues victimes.

Je suis fonctionnaire depuis maintenant trois ans, quand vais-je avoir une promotion ?

Les carrières sont structurées selon une grille indiciaire subdivisée en un, deux ou trois grades, chaque corps ayant sa propre grille. L'avancement d'échelon se déroule le plus souvent de façon automatique, ce qui n'est pas le cas pour les changements de grade mais il existe toutefois quelques échelons « *spéciaux* » contingentés à partir de la valeur professionnelle. La FSU demande des critères clairs, objectivés et comparables de l'appréciation de la valeur professionnelle. Contre les discriminations et l'arbitraire de l'idéologie managériale, ces critères doivent être définis et respectés.

Ma charge de travail ne fait qu'augmenter, je subis une pression qui m'est devenue insupportable, mon médecin me dit que je suis en burn-out. Comment faire pour que cela soit considéré comme arrêt de travail ?

Le travail ne doit pas porter atteinte à l'intégrité physique et mentale, c'est bien à l'employeur d'y prendre garde. En cas de burn-out, vous devez faire une déclaration d'accident de service. Les administrations refusent encore trop souvent de reconnaître que cette situation est liée au service, pour autant, ces pathologies relèvent bien de l'organisation du travail. Il est aussi important de signaler toute souffrance au travail par une fiche de santé et sécurité au travail pour que les CHSCT soient informés et amènent les employeurs publics à reconnaître pleinement ces situations.

J'ai été agressé-e dans l'exercice de mes fonctions, quels sont mes droits ?

Tout personnel de la Fonction publique victime d'une agression a droit à une protection fonctionnelle de son employeur qui consiste à une assistance juridique et une réparation des préjudices subis. La demande de mise en œuvre de la protection fonctionnelle doit être adressée par écrit à la date des faits.

Si l'agression a donné lieu à une incapacité temporaire de travail, l'agent (titulaire uniquement) peut faire une demande de congé pour invalidité temporaire imputable au service.

J'ai fait une demande de rupture conventionnelle et je n'ai pas de réponse. Que puis-je faire ?

L'employeur est tenu de vous proposer un entretien dans un délai d'un mois. Saisissez votre section syndicale pour obtenir ce rendez-vous et vous y faire accompagner. Il existe bien d'autres dispositifs plus protecteurs, renseignez-vous auprès de vos représentants du personnel !

N'HÉSITEZ PAS À CONTACTER LE SYNDICAT DE LA FSU VOUS REPRÉSENTANT POUR VOUS ACCOMPAGNER.

F.S.U.

FSU-GUIDE FP-VERSION FEDERALE-EXE.indd 21 18/01/2022 11:55

DES QUESTIONS

ET DES RÉPONSES

Mon employeur peut-il m'imposer des dates de congés ?

Les congés annuels sont un droit pour chaque agent en position d'activité. Pour définir le calendrier des congés, la hiérarchie doit consulter les agent-es concerné-es en priorisant les chargé-es de famille. Pour autant, pour être valables, les dates de congés posées par l'agent-e doivent être validées par la hiérarchie. Seule la nécessité de service, qui doit être justifiée, permet à l'employeur d'imposer des dates de congés aux agent-es. **Attention : Les congés des personnels qui bénéficient de tout ou partie des vacances scolaires sont inclus dans ces dernières.**

N'HÉSITEZ PAS À CONTACTER LE SYNDICAT DE LA FSU VOUS REPRÉSENTANT POUR VOUS ACCOMPAGNER.

F.S.U.

Suis-je obligé-e de prévenir ma hiérarchie de mon intention de faire grève quand un préavis est déposé ?

Dans la plupart des cas, c'est à l'administration de constater le jour de la grève ou à posteriori lorsqu'il y a un doute l'absence de service fait en cas de grève. Cependant, depuis la loi TFP, l'employeur territorial peut, après avoir délibéré, imposer un délai de prévenance de 48h dans certains services : collecte et traitement des déchets des ménages, transport public de personnes, aide aux personnes âgées et handicapées, accueil des enfants de moins de trois ans, accueil périscolaire, restauration collective et scolaire. Pour les enseignants du premier degré, une déclaration d'intention est aussi requise.

Je travaille 40 heures par semaine, est-ce légal ?

Sauf dérogation relative aux obligations réglementaires de service prévue dans les statuts particuliers, la durée annuelle du travail dans la Fonction publique est fixée à 1607 heures et la durée légale hebdomadaire est fixée à 35 heures par semaine. Toutefois, entre ces deux bornes, les employeurs sont tenus dans le cadre de l'aménagement réduction du temps de travail, de prévoir le cadre dans lequel les cycles de travail, les

amplitudes journalières, les conditions de récupération peuvent être modulés en fonction de la nécessité du service et de l'organisation du travail. Toutefois ceci doit respecter un cadre légal et réglementaire : la durée quotidienne du travail ne peut excéder dix heures, les agents bénéficient d'un repos minimum quotidien de 11 heures, l'amplitude maximale de la journée de travail est fixée à douze heures. Dans tous les cas, la durée totale ne peut excéder les 1 607 heures annuelles.

En tant que contractuel-le, ai-je droit à un CDI ?

Les contractuel-les totalisant 6 ans de service continu ou avec des interruptions de moins de 4 mois sur des missions similaires doivent se voir proposer un CDI en cas de renouvellement de leur contrat. Si la condition d'ancienneté est remplie en cours de contrat, un nouveau contrat, qui sera obligatoirement à durée indéterminée, peut d'un commun accord être conclu sans attendre. **Attention : le renouvellement de contrat n'est pas un droit. L'employeur peut tout à fait décider de ne pas le renouveler. La portabilité des anciennetés d'un employeur public à l'autre est désormais une possibilité.**

Comment savoir si je peux bénéficier d'un avancement de grade ?

Depuis la loi TFP, l'employeur détermine seul les agents pouvant bénéficier d'un avancement de grade parmi ceux qui remplissent les conditions statutaires d'avancement de leur corps ou cadre d'emplois. Il faut donc vérifier sa promouvabilité. Les modalités de choix pour l'inscription aux tableaux d'avancements sont précisées par des lignes directrices de gestion édictées par l'autorité hiérarchique compétente. Certains grades sont accessibles par la voie de l'examen professionnel : dans ce cas, c'est la réussite de celui-ci qui permet la promotion.

FSU-GUIDE FP-VERSION FEDERALE-EXE.indd 23 18/01/2022 11:55

Fédération Syndicale Unitaire

L'union de 22 syndicats de la Fonction publique

- EPA-FSU
  Éducation, Pluralisme, Action solidaire
  epafsu.org
- SNAC-FSU
  Syndicat National des Affaires Culturelles
  snac.fsu.fr
- SNASUB-FSU
  Syndicat National de l'Administration Scolaire et Universitaire et des Bibliothèques
  snasub.fr
- SNCS-FSU
  Syndicat National des Chercheurs Scientifiques
  sncs.fr
- SNE-FSU
  Syndicat National de l'Environnement
  snefsu.org
- SNEP-FSU
  Syndicat National de l'Éducation Physique
  snepfsu.net
- SNEPAP-FSU
  Syndicat National de l'Ensemble des Personnels de l'Administration Pénitentiaire
  snepap.fsu.fr
- SNES-FSU
  Syndicat National des Enseignements de Second degré
  snes.edu
- SNESUP-FSU
  Syndicat National de l'Enseignement Supérieur
  snesup.fr
- SNETAP-FSU
  Syndicat National de l'Enseignement Technique Agricole Public
  snetap-fsu.fr
- SNICS-FSU
  Syndicat National Unitaire des Infirmier(e)s Conseiller(e)s de Santé
  snics.org
- SNPES-PJJ-FSU
  Syndicat National des Personnels de L'Éducation et du Social PJJ
  snpespjj.fsu.fr
- SUI-FSU
  Syndicat Unitaire de l'Inspection pédagogique
  snpi.fsu.fr
- SNUAS-FP-FSU
  Syndicat National Unitaire des Assistants Sociaux de la Fonction Publique
  snuasfp-fsu.org
- SNUEP-FSU
  Syndicat National Unitaire de l'Enseignement Professionnel
  snuep.fr
- SNUIPP-FSU
  Syndicat National Unitaire des Instituteurs Professeurs des écoles et Pegc
  snuipp.fr
- SNUITAM-FSU
  Syndicat National Unitaire Interministériel des Territoires de l'Agriculture de la Mer
  snuitam-fsu.org
- SNUPCDC-FSU
  Syndicat National Unitaire des Personnels du groupe CDC
  snup-cdc.fsu.fr
- SNUPDEN-FSU
  Syndicat National Unitaire des Personnels de Direction de l'Éducation Nationale
  snupden.fsu.fr
- SNUTEFI-FSU
  Syndicat National Unitaire Travail Emploi Formation Insertion
  snutefifsu.fr
- SNUTER-FSU
  Syndicat National Unitaire de la Territoriale dans la FSU
  snuter-fsu.fr
- SUPMAE-FSU
  Syndicat Unitaire des Personnels du Ministère des Affaires étrangères
  mae.fsu.fr

Fédération Syndicale Unitaire
104 rue Romain Rolland - 93260 Les Lilas
fsu.fr

F.S.U.

ENGAGÉ-ES AU QUOTIDIEN