

Il faut augmenter les salaires dans la Fonction Publique Territoriale

“Aujourd’hui, plus de la moitié des agents publics territoriaux perçoivent une rémunération inférieure à 1,5 fois le Smic. Cette situation n’est ni souhaitable ni tenable”, souligne le maire UDI de Sceaux dans cette tribune. Il y urgence à mieux reconnaître le travail des agents territoriaux, ajoute celui qui est aussi le président du Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale (CSFPT).

En 2021, le salaire net moyen des agents de la fonction publique territoriale (FPT) a baissé de 0,5 %.

C’est une situation que l’on ne retrouve ni dans le secteur privé ni dans la fonction publique d’État (FPE) ni dans la fonction publique hospitalière (FPH), où le salaire augmente de 2,8 %.

Non seulement le salaire des agents publics territoriaux **est plus bas de 30 %** par rapport à celui dans la FPE et la FPH, **mais en plus, il perd en pouvoir d’achat.**

« Et tout laisse à penser que la même tendance s’est poursuivie en 2022 et 2023 »

Aujourd’hui, plus de la moitié des 1,9 million d’agents publics territoriaux perçoivent, à temps plein, **une rémunération inférieure à 1,5 fois le Smic.** Cette situation n’est ni souhaitable ni tenable.

En effet, personne n’a démerité. Les agents de la fonction publique territoriale accomplissent des missions essentielles : servir l’intérêt général, garantir la continuité des services publics, assurer le bien-être des Français, contribuer au développement et à l’aménagement de notre territoire. Ils sont impliqués et engagés dans de nombreux domaines importants du quotidien des habitants, tels que la petite enfance, l’éducation, la culture, le social, le sport, le cadre de vie, la sécurité, etc. Ils doivent être traités et considérés à la mesure de l’importance des missions qu’ils accomplissent et que reconnaissent nos concitoyens, qui plébiscitent l’efficacité et la proximité du service public local. Mais il y a maintenant urgence. Depuis quelques années, l’attractivité de la FPT est en net affaiblissement. Dans le rapport que Corinne Desforges, Mathilde Icart et moi-même avons eu l’honneur de remettre à la ministre de la Transformation et de la Fonction publiques [Amélie de Montchalin, ndlr] voici près de deux ans à ce sujet, nous soulignons que la faiblesse moyenne de la rémunération était sans doute la question principale à traiter, même si elle n’était naturellement pas la seule. La situation, de ce point de vue, s’est encore dégradée depuis. Déjà, certains équipements publics, des crèches par exemple, doivent fermer totalement ou partiellement faute pour la commune de pouvoir recruter des agents professionnels, découragés par des niveaux de rémunération insuffisants, notamment dans les grandes métropoles, où le coût de la vie est plus élevé.

POUR RECEVOIR NOTRE NEWSLETTER

VEUILLEZ SAISIR VOTRE ADRESSE MAIL SUR NOTRE SITE :

WWW.SAFPT.ORG



BULLETIN D’ADHESION

Je soussigné (e),

Nom Prénom.....

Adresse.....

Grade.....

Collectivité.....

**Demande mon adhésion au
SYNDICAT AUTONOME DE LA FONCTION PUBLIQUE
TERRITORIALE (S.A.F.P.T)
SAFPT NATIONAL : 1041, Avenue de Draguignan - ZI Toulon Est
Adresse postale : BP 368 - 83085 Toulon Cedex 9**

à compter du.....

Je recevrai après paiement de ma cotisation une carte syndicale ainsi que le journal syndical édité par le S.A.F.P.T.

Date Signature

Votre contact local

20 décembre 2023

T. CAMILIERI

Les heures complémentaires et supplémentaires

I. Principes communs :

- ✓ Les heures complémentaires et les heures supplémentaires ne peuvent pas être effectuées sur la simple initiative des agents.

Ces heures doivent obligatoirement être faites sur demande du supérieur hiérarchique ou de l’autorité territoriale. Ainsi, si un agent effectue des heures sans qu’il y ait une demande spécifique de son supérieur, alors il ne s’agit pas juridiquement d’heures complémentaires ou supplémentaires et celles-ci n’ont pas vocation à être indemnisées ou récupérées.

- ✓ Les agents ne peuvent pas refuser la réalisation d’heures supplémentaires ou complémentaires, car ils sont soumis au principe d’obéissance hiérarchique. En cas de refus, ils encourent une sanction disciplinaire. • Les heures complémentaires et les heures supplémentaires doivent être exceptionnelles et ponctuelles, elles n’ont pas vocation à être pérennisées dans le temps.

Un agent qui effectue régulièrement des heures complémentaires ou supplémentaires témoigne d’une mauvaise évaluation de la durée hebdomadaire de son temps de travail.

- ✓ Les heures supplémentaires et complémentaires doivent impérativement respecter les garanties minimales de temps de travail, prévues par le décret n°2000-815 du 25 août 2000.
- ✓ Le fait pour un agent de réaliser des fausses heures supplémentaires ou complémentaires peut conduire à une sanction disciplinaire ou entraîner des poursuites.

➤ *CAA de Douai, 5 janvier 2023, req. N°22DA00496 : Révocation pour fraude d’un agent qui avait réalisé de fausses heures supplémentaires.*

L’autorité territoriale doit être en mesure de contrôler, comptabiliser et vérifier la réalisation des heures supplémentaires et complémentaires des agents. En cas de mauvaise vérification ou de déclaration de fausses heures supplémentaires ou complémentaires, l’autorité territoriale peut être poursuivie pour détournement de fonds publics.

➤ *Cour d’Appel d’Aix-en-Provence, 7 avril 2021 : condamnation d’un maire et d’un DGS pour détournement de fonds publics, dans le cadre d’octroi d’heures supplémentaires fictives.*

II. Les heures complémentaires

Le décret n°2020-592 du 15 mai 2020 précise les règles applicables aux heures complémentaires.

Ces heures sont définies comme étant « les heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire de service afférente à l’emploi à temps non complet qui ne dépassent pas la durée de travail effectif prévue à l’article 1er du décret du 25 août 2000 susvisé ».

Il s’agit donc de l’ensemble des heures qu’un agent à temps non complet va effectuer à la demande d’un supérieur hiérarchique, au-delà de son temps de travail habituel, jusqu’à la hauteur de 35h. Dès qu’il y aura dépassement des 35h, il s’agira d’heures supplémentaires.

Les agents à temps non complet de catégorie A, B et C peuvent effectuer ces heures complémentaires.

Par exemple : un agent à non-temps complet avec une durée hebdomadaire de travail de 30 h :

➤ *De la 31ème heure jusqu’à 35h, il s’agira d’heures complémentaires.*

➤ *A partir de la 36ème heure, il s’agira d’heures supplémentaires.*

L'article 3 du décret n°2020-592 du 15 mai 2020 indique que le recours aux heures complémentaires donnant lieu à indemnisation mensuelle est subordonné à la mise en œuvre par l'employeur de moyens de contrôle automatisé permettant de comptabiliser de façon exacte les heures complémentaires accomplies.

La réalisation des heures complémentaires n'ouvre droit qu'à la seule rémunération de celles-ci et non à l'attribution de jours de repos compensateurs (note DGCL du 26 mars 2021).

La rémunération d'une heure complémentaire est déterminée en divisant par 1 820 la somme du montant annuel du traitement brut et, le cas échéant, de l'indemnité de résidence d'un agent au même indice exerçant à temps complet. (article 2 du décret n°2020-592 du 15 mai 2020).

Par exemple : un adjoint administratif principal de 1^{ère} classe à 30 heures hebdomadaires avec un indice majoré de 370 va effectuer 5 heures complémentaires. Ces 5 heures seront rémunérées comme suit : $(21857,16 / 1820) \times 5 = 60,05$ euros pour ces 5 heures.

Il est également possible de mettre en place une majoration de l'indemnisation des heures complémentaires. Si ce choix est fait, il doit faire l'objet d'une délibération de l'organe délibérant, après avis préalable du CST.

L'article 5 du décret n°2020-592 du 15 mai 2020 indique la majoration possible :

➤ *10 % pour les heures complémentaires accomplies dans la limite du dixième des heures hebdomadaires de service afférentes à l'emploi ;*

➤ *25 % pour les heures suivantes (dans la limite de 35h).*

Par exemple : l'agent à 30 heures hebdomadaires effectue toujours 5 heures complémentaires. Avec la majoration, les 5 heures seront rémunérées comme suit : $(21857,16 / 1820) \times 1,10 \times 3 + (21857,16 / 1820) \times 1,25 \times 2 = 69,65$ euros pour ces 5 heures.

III. Les heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont les heures effectuées par les agents, à la demande de leur supérieur hiérarchique, à compter de la 36^{ème} heure. Il s'agit donc des heures de travail exceptionnelles à réaliser au-delà d'un temps complet par un agent.

Les agents à temps complet ne peuvent réaliser que des heures supplémentaires.

Les agents à temps non complet peuvent quant à eux, réaliser des heures complémentaires, puis des heures supplémentaires.

Ces heures supplémentaires effectuées peuvent :

➤ *Faire l'objet d'une récupération en temps de repos compensateur ;*

➤ *Être rémunérés sous forme d'indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS).*

Ce choix doit être fait par l'autorité territoriale selon des modalités fixées par l'organe délibérant, après avis du comité social territorial (CST). Cette délibération devra également prévoir l'ensemble des services qui pourraient être amenés à effectuer des heures supplémentaires. Une même heure supplémentaire ne peut donner lieu à la fois à repos compensateur et à indemnité.

Le versement des IHTS est subordonné à la mise en place de moyens de contrôle automatisé des heures supplémentaires.

Les agents de catégorie A sont exclus du bénéfice des heures supplémentaires*. Seuls certains agents de catégorie A, appartenant à des cadres d'emplois de la filière médico-sociale peuvent en bénéficier, par exception.

Il s'agit des : sage-femmes territoriales ; cadres territoriaux de santé paramédicaux ; cadres territoriaux de santé infirmiers et techniciens paramédicaux, puéricultrices cadres de santé ; infirmiers territoriaux en soins généraux, puéricultrices territoriales dont le corps équivalent peut également en bénéficier, cadre d'emplois des pédicures-podologues, ergothérapeutes, orthoptistes et manipulateurs d'électroradiologie médicale territoriaux et masseurs-kinésithérapeutes, psychomotriciens et orthophonistes territoriaux.

L'article 7 du décret du 14 janvier 2002 limite à 25 heures supplémentaires par mois le nombre d'heures que les agents peuvent effectuer.

Ces 25 heures peuvent être dépassées en cas de circonstances exceptionnelles et pour une durée limitée, sur décision motivée du chef du service qui en informe immédiatement le CST.

**Les agents de catégorie A qui sont exclus du bénéfice des heures supplémentaires et qui sont amenés à réaliser des heures au-delà de leurs horaires (réunions, ...) peuvent être valoriser par le biais du RIFSEEP.*

- ✓ Compensation des heures supplémentaires : Les heures supplémentaires font l'objet d'une compensation sous la forme d'un repos compensateur d'une durée égale aux heures supplémentaires effectuées. En l'absence de délibération prévoyant la majoration des heures de récupération, le temps de récupération sera égal à la durée des travaux supplémentaires.

➤ *1h supplémentaire donnera lieu à 1h de récupération.*

La circulaire LBLB0210023C du 11 octobre 2002 prévoit que le temps de compensation puisse être majoré au même titre que la rémunération, c'est-à-dire une majoration du temps de repos compensateur de 100 % pour toute heure supplémentaire effectuée de nuit (22h à 7h) et de 2/3 pour toute heure supplémentaire effectuée un dimanche ou un jour férié.

Ces deux majorations (nuit + dimanche ou jour férié) ne se cumulent pas.

- ✓ Indemnisation des heures supplémentaires :

Le montant de l'indemnité horaire est calculé en fonction de l'indice détenu par l'agent.

➤ *Rémunération horaire (RH) = (traitement brut annuel + indemnité de résidence + NBI) / 1820*

Cette rémunération horaire est majorée :

Heures supplémentaires	Indemnisation de l'heure supplémentaire
Les 14 premières heures	RH x 1,25
De la 15 ^{ème} à la 25 ^{ème} heure	RH x 1,27

L'heure supplémentaire est majorée :

➤ *de 100 % en cas de travail supplémentaire de nuit (entre 22 heures et 7 heures),*

➤ *de 66 % en cas de travail supplémentaire accompli un dimanche ou un jour férié.*

Ces deux majorations (nuit + dimanche ou jour férié) ne se cumulent pas.

- La réalisation d'heures supplémentaires par des agents à temps partiel :

Les agents à temps partiel peuvent également réaliser des heures supplémentaires.

Les heures réalisées seront rémunérées comme des heures complémentaires non majorées, jusqu'à la hauteur du temps complet.

Le nombre maximum d'heures supplémentaires qu'un agent à temps partiel peut effectuer est proratisé. Il est égal à 25 heures x la quotité de temps partiel de l'agent.

Par exemple : un agent à 35 heures et un temps partiel à 80 % soit, un temps de travail hebdomadaire de 28 heures va pouvoir réaliser $(25 \times 0,8 = 20)$ heures supplémentaires pendant la durée de son temps partiel.

- Heures supplémentaires ou complémentaires pour un agent en temps partiel thérapeutique :

L'article 13-9 du décret n°84-602 du 30 juillet 1978 précise « Le fonctionnaire autorisé à accomplir un service à temps partiel pour raison thérapeutique ne peut pas effectuer d'heures supplémentaires (...) ni d'heures complémentaires (...) ».

Récapitulatif :

Possibilité de réaliser des	Heures complémentaires	Heures supplémentaires
Agent à temps non complet de catégorie A	Oui	
Agent à temps non complet de catégorie B et C	Oui	Oui
Agent à temps complet de catégorie A	Non	Non (à l'exception de la filière médico-sociale)
Agent à temps complet de catégorie B et C	Non	Oui

Source CDG

