

Les coordonnées de notre local et adresses :

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

N°2/2026 Tract d'information syndicale de la section FSU des communaux de Créteil

Comme le dit le dicton : « **Faire et défaire, c'est toujours travailler !** », mais quand faire et défaire est la conséquence d'une grande désorganisation, c'est déprimant pour les collègues, désolant pour les responsables de terrain qui essaient d'organiser les chantiers et surtout, outre la **perte de temps** et la **démotivation générale**, c'est un **coût supplémentaire considérable pour les finances** de la collectivité.

Voici un exemple récent dans le service des Parcs et Jardins : A la demande d'élus et du comité de quartier concerné par le square, il est demandé au service P et J de rénover, sans tarder, cet espace verdoyant et de convivialité apprécié par les habitants du quartier. Les différents agents du service, tant responsables qu'acteurs de terrain se penchent sur la demande et organisent la mise en place du chantier dans les meilleurs délais. Une logistique est arrêtée pour organiser l'intervention des différentes équipes. Tout le monde est d'accord, mais le jour J :



A l'arrivée du camion des Parcs et Jardins avec les 150 végétaux, surprise, une entreprise privée est arrivée le matin même pour mettre en place un portail, du coup, impossible de passer !



Voici une partie du square préparée par les jardiniers pour permettre la plantation.

Conclusion : les végétaux n'ont pas pu être mis en place et vont attendre dans un camion une date ultérieure avec le risque certain de perte de ces mêmes végétaux....qu'il faudra racheter ! Sans compter que les jardiniers vont devoir recommencer leur travail de préparation !



Oh surprise, le lendemain, les agents découvrent que des ouvriers d'une entreprise privée sont arrivés le matin même pour enlever les barrières de béton en piétinant sur la partie où devait se faire les plantations !!!!

Autre exemple parmi beaucoup d'autres : l'installation dans les cours des écoles d'un espace végétalisé s'est faite avec une terre polluée par des tessons de verre, des granulats de béton, des graines dangereuses comme le Datura. Cette terre commandée par on ne sait pas qui et surtout pas par les spécialistes n'est pas du tout adaptée au besoin ni à la sécurité des enfants. Résultats, les jardiniers sont obligés de ratisser la terre, trier au mieux avant de planter les végétaux. Comme l'espace ne peut pas être protégé efficacement, les enfants s'amuse au milieu des plates bandes et en quelques semaines, voire quelques jours, tout est piétiné, arraché et à refaire. Les protections de fortunes sont dangereuses et ont occasionné des accidents pour les enfants. Ce sont des protections faites avec les moyens du bord, faute de budget. Les enseignants râlent, les ATSEM aussi et les jardiniers sont obligés de tout recommencer une nouvelle fois.

Dans les chantiers de rénovation des bâtiments de la collectivité, les entreprises privées qui sont mandatées utilisent régulièrement la sous-traitance et sont donc mal, voire pas contrôlées. **Conclusion** : beaucoup de malfaçons et les ouvriers du CTM sont envoyés en urgence pour réparer les erreurs. Là aussi, perte de temps, dépassement des budgets, car il faut racheter les matériaux pour refaire, modifier et réparer ce qui a été fait par l'entreprise privée.

Autre exemple

Dans la crèche des Sarrazins, suite aux gros orages survenus il y a plus de 4 ans, l'humidité s'est infiltrée dans les murs et les moisissures se sont installées au point que la section des bébés est maintenant inutilisable. N'y a-t-il pas des assurances pour faire-faire les travaux de rénovation ?



Au CCAS Séniors, la parole est aux agents !

A la demande de la FSU, les agents de ce service vont être entendus par une entreprise privée qui va les auditionner sur leur ressenti et leurs conditions de travail. Ça sera le moment de dire ce que vous voulez dire. L'anonymat sera garanti, alors surtout parlez, c'est le moment ou jamais.

Différence entre CACES et « autorisation de conduite » : que dit la législation ?

Le CACES prouve la compétence technique et n'est pas obligatoire. Le CACES est délivré par un organisme testeur certifié et a une durée de validité limitée.

« L'autorisation de conduite » donne le droit de conduire dans l'entreprise, est obligatoire pour l'employeur et doit être validée par la médecine du travail.

Non respect de la procédure des évaluations :

Lorsque le N+3 demande au N+1 de refaire ou modifier les évaluations des agents, lorsque le N+2 modifie l'évaluation dans le dos de l'agent, après la signature de ce même agent ou lorsque le N+1 fait un copier-coller de ce que demande le N+2 sans tenir compte de l'échange fait avec l'agent. Ce sont des évaluations illégales et non recevables qui doivent être contestées par l'agent, avec le soutien de la FSU quand on nous sollicite. Mais pas seulement : quand les évaluations sont déjà remplies **avant** le rendez-vous avec l'agent, là aussi c'est une cause d'illégalité, au regard de la procédure. Malgré les nombreuses formations des responsables, toutes strates hiérarchiques confondues, et les différents documents fait par le service RH, il est scandaleux de voir se perpétuer encore des pratiques inacceptables.

C'est bon pour la planète, mais encore faudrait il pouvoir les utiliser :

Le CTM a eu la livraison de plusieurs nouveaux véhicules électriques, ce qui est une très bonne nouvelle, mais voilà, les bornes électriques de rechargement n'ont pas été installées en quantité suffisante pour tous les ateliers. C'est ballot !

Et si les hautes directions faisaient confiance aux directions intermédiaires ?

A Créteil, beaucoup de directions intermédiaires sont dévouées à leur travail, sont proches de leurs équipes et surtout connaissent le travail de terrain. Et si on leur demandait leur avis à ces directions intermédiaires, et si on faisait confiance aux agents et à leurs chefs directs qui eux savent de quoi ils parlent dans leur métier ? Est-ce un doux rêve

Vérification des fins de chantier :

A l'issu de chaque chantier, des malfaçons sont régulièrement constatées par les utilisateurs des lieux et ces mêmes agents se demandent, bien légitimement, si les chantiers, quand ils sont terminés, sont vraiment vérifiés ?

Absence de personnel dans beaucoup de services pour une charge de travail identique :

L'épuisement des agents, n'est pas une vue de l'esprit. Dans beaucoup de services, des postes ne sont pas pourvus, mais pourtant la charge de travail est toujours la même. Résultats, les agents présents s'épuisent à la tâche.

Gestion du mobilier, stop au gâchis :

Suite aux nombreuses restructurations dans les services, des

mobilier neufs ont été achetés pour répondre aux nouveaux agencements. De nombreux mobiliers parfois presque neufs sont stockés en attendant un nouvel usage. Malheureusement personne n'est informé de ce qui pourrait encore servir. Faire un inventaire du stock pourrait être utile pour certains services qui en ont besoin avant d'acheter du mobilier neuf.

Travailler le week-end c'est utile, mais pas toujours :

Les aides à domicile travaillent maintenant le soir et le week-end chez certaines personnes âgées. Quant il s'agit d'aider des personnes en perte d'autonomie, cela a du sens, mais quand il s'agit de passer le balai et faire la vaisselle, on se demande où est l'utilité de faire travailler des agents le week-end ?

Egalité hommes—femmes, oui mais pas partout :

Dans le service des Parcs et Jardins, l'accès à certains postes à responsabilités n'est pas possible pour les femmes faute d'absence de vestiaire pour elles. Ça serait bien de réfléchir à ce paradoxe lors de la semaine prônant l'égalité.

Sonne, sonne l'alarme.... allo, allo, il y a quelqu'un ?

A plusieurs reprises, des agents ont pu constater que des alarmes fonctionnaient dans les locaux où ils entraient, mais personne ne venait pour les éteindre et accessoirement voir ce qu'il se passe dans le bâtiment. Cambrioleurs vous êtes tranquilles pour visiter les bâtiments et vous servir sans être dérangés le moins du monde.

Refus des AT par la RH sans preuve recevable :

Nous dénonçons les refus des demandes d'AT par le service RH sans justification claire aux salariés concernés. Selon le Code de la sécurité sociale, la définition d'un accident du travail est la suivante : « Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail de toute personne salariée ou travaillant à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit pour un ou plusieurs employeurs ». En cas de doute, cela doit profiter à l'agent et pas le contraire.

Service animation fâché avec les mathématiques :

Quand les animateurs font des heures sup, la direction calcule 1h=1h à récupérer, normal, mais bizarrement, quand les animateurs veulent poser en récupération 1h, ou une demi-journée, alors là, on leur défalque la valeur d'une journée de travail, soit 7h30, étrange comme calcul car dans ce sens c'est 3h45 récupérées= 7h30 retirées. Cherchez l'erreur de calcul !!!!

Le respect c'est dans les 2 sens :

A la FSU, nous exigeons le respect pour tous. Chaque agent, quel que soit son grade, quel que soit son niveau dans la hiérarchie, mérite le respect. Nous revendiquons des moyens pour agir, du respect pour travailler. Nos métiers méritent mieux que de la débrouille.

**Du 1er au 8 décembre, vote électronique →
Votez FSU**

**Le 10 décembre, vote à la mairie →
Votez FSU**



Important

Leçon de management

Les personnes qui veulent systématiquement avoir le dernier mot :

Ces personnes peuvent avoir des profils très différents. Ce comportement ne correspond pas à une seule "personnalité", mais à plusieurs mécanismes psychologiques possibles.

Voici les plus fréquents :

- ◆ **Besoin de contrôle** : certaines personnes vivent la conversation comme un rapport de force. Garder le dernier mot leur donne le sentiment de maîtriser la situation.
- ◆ **Recherche de validation ou d'ego** : elles peuvent associer "avoir raison" à leur valeur personnelle. Être contredites devient alors difficile à supporter.
- ◆ **Insécurité cachée** : paradoxalement, certaines personnes très insistantes doutent beaucoup d'elles-mêmes. Elles compensent en défendant fortement leur position.
- ◆ **Compétitivité élevée** : pour certains profils, même une discussion banale devient inconsciemment un débat à gagner.
- ◆ **Difficulté à tolérer la frustration** : accepter qu'une conversation reste ouverte, ambiguë ou sans conclusion nette peut être inconfortable.
- ◆ **Traits narcissiques ou autoritaires** : quand le besoin d'avoir raison est constant, méprisant et accompagné d'un refus d'écouter les autres.

Il faut aussi distinguer quelqu'un qui aime débattre, quelqu'un qui cherche vraiment la vérité et quelqu'un qui veut surtout dominer l'échange.

Et pour vous, ça se passe comment dans les échanges professionnels ?

Leçon de communication

Les différents tons en communication :

Les différents tons en communication sont essentiels pour faire passer les bons messages.

Le ton peut être défini comme l'attitude ou l'émotion véhiculée à travers le message. Il peut être influencé par le choix des mots, le rythme, la ponctuation, la syntaxe, le langage corporel ou la communication visuelle.

Voici quelques exemples de tons en communication :

- ◆ **Formel** : Utilisé dans les contextes professionnels et officiels, véhicule le respect et la distance.
- ◆ **Informel** : Utilisé dans les conversations décontractées et familières, utilise un langage simple et direct.
- ◆ **Professionnel** : Utilisation d'un vocabulaire technique et de termes propres à un domaine particulier.
- ◆ **Familier** : Utilisé dans les conversations informelles, avec un langage simple et sans formalités.
- ◆ **Sérieux** : Utilisé dans les contextes qui demandent de la réflexion ou de la concentration.
- ◆ **Humoristique** : Utilisé pour détendre l'atmosphère et créer un lien avec le public.
- ◆ **Ironique** : Utilisé pour exprimer un sens opposé à celui des mots utilisés, souvent pour critiquer ou ridiculiser quelque chose.
- ◆ **Sarcastique** : Similaire à l'ironie, mais souvent plus mordant et caustique.
- ◆ **Persuasif** : Utilisé pour convaincre le public d'adopter un certain point de vue ou d'agir d'une certaine manière.
- ◆ **Inspirant** : Utilisé pour motiver et inspirer le public, souvent dans les discours de motivation.
- ◆ **Expert** : il met en avant la maîtrise d'un domaine. Il repose sur des explications claires, des faits vérifiables et un vocabulaire technique maîtrisé. Il est idéal pour les secteurs techniques ou professionnels.

Choisir le bon ton, c'est affirmer sa personnalité. Les tons de langage en communication déterminent la manière dont l'autre vous perçoit et interagit avec vous. Formel, Familier ou Expert, chaque ton possède sa force. Le secret réside dans la cohérence : une publicité qui parle juste est une publicité qu'on écoute et qu'on retient.

Trouver sa voix, c'est déjà commencer à construire sa notoriété.

**La FSU agit pour un service public fort,
humain et solidaire au quotidien**



Le saviez-vous ?



17 mai Journée Internationale de lutte contre l'homophobie :

Le 17 mai a été choisi (à l'initiative de Louis-Georges Tin) comme date symbolique pour la journée internationale contre l'homophobie, la transphobie et la biphobie pour commémorer la décision de l'OMS le 17 mai 1990 de ne plus considérer l'homosexualité comme une maladie mentale.

Cependant, « SOS Homophobie » alerte sur le « mal de vivre » des personnes LGBT face aux violences dites ordinaires. En 2025, l'association a recueilli 1 541 témoignages de LGBTIphobie, selon son 30e rapport annuel, publié lundi 11 mai. Elle s'y inquiète notamment de la recrudescence des guet-apens homophobes, qui se multiplient avec l'utilisation des applications de rencontre. Cet état des lieux ne traduit « pas forcément une augmentation des cas de violences LGBTIphobes, mais montre néanmoins une certaine libération de la parole des victimes », souligne-t-elle. Aucun milieu social, aucun lieu n'est épargné, souligne le document. Les lieux publics, la haine en ligne, la famille et l'entourage proche sont les contextes principaux où s'inscrivent ces actes. Dans le détail, le rejet et l'ignorance (42 % des témoignages), les insultes (36 %) et le harcèlement (17 %) sont les principaux vecteurs de ces manifestations.

À l'occasion de la Journée internationale contre l'homophobie, la biphobie et la transphobie, la France rappelle l'urgence de lutter partout dans le monde contre les persécutions, les discriminations et les violences qui continuent de cibler les personnes LGBT+. Elle exprime sa profonde préoccupation face à la multiplication, dans de nombreuses régions du monde, des législations hostiles aux droits des personnes LGBT+ et des discours de haine.

Article dans le Monde par Solène Cordier, publié le 11 mai 2026

NBI Rétroactive : Réclamez vos droits à temps !

Le Droit au Versement Rétroactif



Un droit statutaire obligatoire

Si un poste est éligible, l'administration doit verser la NBI, aucune délibération n'est nécessaire.



La correction d'un oubli est une obligation

Si la NBI était prévue par les textes à l'époque, son versement rétroactif est requis.



Comment faire la demande ?

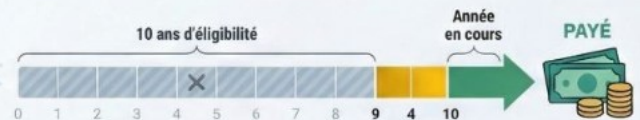
L'agent doit envoyer une demande écrite ; l'administration prend alors un arrêté à effet rétroactif.

La Limite : La Prescription Quadriennale



Qu'est-ce que la prescription quadriennale ?

Une créance sur l'État ou une collectivité s'éteint au bout de 4 ans.

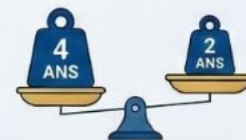


Calcul du rappel : 4 ans + l'année en cours

Un agent ayant 10 ans d'éligibilité ne sera payé que sur les 4 dernières années.

Asymétrie des délais

AGENT (RÉCLAMATION)
L'agent a 4 ans pour réclamer.



ADMINISTRATION (RÉCUPÉRATION)
L'administration n'a que 2 ans pour récupérer un trop-perçu.



La médaille d'honneur régionale, départementale et communale a été créée par un décret du 22 juillet 1987, en substitution de la distinction de même nature qui existait précédemment.

Elle a pour objet de récompenser les services rendus aux collectivités territoriales par les agents et à leurs établissements publics et notamment les offices publics d'H.L.M. et les caisses de crédit municipal (art. R. 411-42 code des communes).

Par principe, une délibération ne peut prévoir l'octroi d'une gratification aux agents bénéficiaires d'une médaille d'honneur. En effet, une telle gratification doit être regardée comme un complément de rémunération, puisque son attribution tient compte indirectement de la manière de servir des agents, soumis au principe de parité. Or, en l'absence de disposition les prévoyant, les fonctionnaires de l'Etat ne bénéficient pas de tels compléments de rémunération (CAA Bordeaux 15 nov. 2022 req. n°20BX01372).

Toutefois, lorsqu'un tel avantage indemnitaire a été institué avant 1984, et alors même qu'il était versé par le comité des œuvres sociales, il constitue un avantage collectivement acquis avant l'entrée en vigueur de la loi du 26 janvier 1984. Il peut donc continuer à être versé à ce titre (CAA Versailles 23 avr. 2026 n°26VE00468).