



Contre CST CGT Vendredi 15 décembre 2023

Vos élus.es **CGT** en CST continuent de maintenir le cap et d'organiser les **CONTRE** instances, afin de vous donner leurs avis sur les dossiers présentés par la Collectivité.

Vous pourrez constater que l'instance du CST a soumis aux votes des dossiers importants et qui relèvent des obligations de notre employeur.

Le Comité Social Territorial

Dossier n°1 : Les congés bonifiés (vote) ;

L'Administration présente ce dossier pour une mise en conformité avec la réglementation relative au congé bonifié suite à une nouvelle circulaire - NOR : TFPF2320324C du 2 août 2023. Elle vise à « harmoniser », les trois versants de la fonction publique, et la mise en œuvre des critères par les administrations pour l'octroi de ce congé.

L'octroi des congés bonifiés se fera désormais par qualification du **Centre des Intérêts Moraux et Matériels (CIMM)**.

Les critères seront :

- **Irréversibles** : c'est-à-dire qu'ils reposent sur des circonstances par nature non susceptible d'évoluer dans le temps (lieux de naissance de l'agent, de ses ascendants et descendants et lieu de résidence, avant l'entrée dans l'administration).

L'octroi des congés bonifiés se basant uniquement sur 3 de ces critères, le bénéfice sera conservé pour chaque nouvelle demande sans limitation de durée.

- **Réversibles** : qui reposent sur des circonstances qui peuvent fluctuer au cours du temps (lieu de résidence des parents, détention de compte bancaire).

L'octroi des congés se basant principalement sur ces critères ne sera maintenu que pour 6 ans. Pendant cette période, à chaque nouvelle demande, l'agent pourra déclarer sur l'honneur que sa situation reste inchangée.

Point Positif :



Mise en conformité avec la réglementation.

Point Négatif :



Le syndicat **CGT** regrette ce durcissement des conditions d'octroi aux congés bonifiés, au niveau national. C'est encore petit à petit grappiller des droits... C'est désolant !



Nous pouvons observer l'absence de chiffre d'agents ayant bénéficié des congés bonifiés dans notre Collectivité.

Dossier n°2 : Recours à la vacation (vote) ;

Dans ce dossier, il est présenté l'élargissement de la liste des fonctions ouvertes à la vacation.

Le Département peut recruter, depuis 2005, des agents vacataires pour exécuter « **une tâche précise, ponctuelle et limitée à l'exécution d'acte déterminée** » qui ne justifie pas la création d'un emploi.

Aujourd'hui les vacataires sont essentiellement des médecins dans les MDS et intervenants culturels.

Mais les besoins du Département ont évolué, notamment avec l'intégration des foyers d'urgence.

Par la délibération future, la liste sera étendue à des fonctions professionnelles suivantes :

- Psychologue ;
- Sage-femmes ;
- Professionnels paramédicaux ;
- Éducateurs spécialisés.

Ces vacations n'ont pas pour objet de remplacer des postes vacants, mais permettent de faire appel à des compétences particulières (ex : médiateur langue des signes, médecins spécialistes.) pour des missions de quelques heures.

Le tarif est suffisamment attractif, mais pas trop, pour que les agents en CDD ne partent pas au profit de la vacation.

Point Positif :



Ces vacations pourraient répondre à des besoins très spécifiques et ponctuels, ce qui permettrait d'étendre l'offre de service.

Point Négatif :



Pour le Syndicat CGT, il est impératif de rester attentif, afin d'éviter toutes les dérives. Il faut que cela reste vraiment sur des missions de courte durée.



La CGT restera attentive à ce que les médecins ne soient pas d'avantage attirés par la rémunération des vacations, plutôt que par des CDD ou CDI. L'idéal est d'avoir de réelles embauches...

Dossier n° 3 : Présentation du Rapport Social Unique (vote) ;

Depuis le 1er janvier 2021, le Rapport Social Unique (RSU) s'est substitué au Rapport sur l'Etat de la Collectivité (communément appelé le Bilan Social).

Introduit par l'article 5 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, le RSU est établi tous les ans et est présenté au Comité Social Territorial.

Le décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique, définit notamment les modalités d'élaboration des rapports sociaux uniques.

Pourquoi faire son RSU ?

Tout d'abord car il s'agit d'une obligation légale.

Mais aussi, car il constitue :

- Une base qualitative pour l'élaboration des Lignes Directrices de Gestion,
- Un état des lieux de vos données RH,

- Un support permettant la construction d'une stratégie RH,
- Un outil de dialogue social,
- Un instrument de comparaison dans l'espace et dans le temps,
- Un outil de communication avec l'ensemble des acteurs de la Collectivité.

Le RSU de notre Collectivité présenté en quelques chiffres :

Au 31/12/2022, la Collectivité était composée de 4768 agents avec une majorité de femmes (69%) et avec 72% de fonctionnaires.

Les 3 principaux emplois : 28% adjoint techniques, 15% adjoint administratif et 11% Assistants Socio-éducatifs.

- Plus de 90% des agents sont à temps plein ;
- Temps partiel : 1% des Hommes et 8% des Femmes ;
- Moyenne d'âge de 48 ans ;
- 488 arrivées pour 340 départs ;
- Variation des effectifs - 0.1% de fonctionnaire et + 10.6% de contractuels ;
- Principale cause de départs d'agents permanents reste la retraite ;
- 45% des arrivées sont des contractuels ;
- Agents permanents : 55% C / 12% B / 33% de A. Le pourcentage élevé des catégories A est suite à l'intégration des Assistants Socio-éducatifs.
- Moyenne de 35 jours d'absence pour motif médical par fonctionnaires

Point Négatif :



↗ importante du nombre de contractuels, c'est dramatique !



Nous constatons qu'il y a encore un grand écart entre la prise de temps partiel chez les hommes par rapport aux femmes ;



Concernant l'emploi des personnes en situation de handicap, nous pouvons remarquer que le Département se tient strictement aux taux nationaux obligatoires ;



Le nombre d'heures réalisées au-delà des bornes n'ayant donné lieu ni à une récupération, ni à un paiement d'heures supplémentaires était un indicateur non renseigné lors de la présentation.

Pour finir, ce document sera accessible à tous les agents dans Sésame. Si vous ne trouvez pas le document (RSU), n'hésitez pas à la demander à la DRH.

Dossier n° 4 : Lignes Directrices de Gestion : critères de déroulement de carrières (vote) ;

Ce dossier est présenté en Comité Social Territorial, tous les ans.

Le code général de la fonction publique (Articles L413-1 à L413-7) prévoit l'obligation pour toutes les collectivités territoriales de définir des Lignes Directrices de Gestion (LDG), qui permettent de formaliser leur politique de gestion des ressources humaines sur le temps d'un mandat, autour de deux champs d'application :

- **La mise en œuvre de la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines ;**
- **Les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels.**

Les lignes directrices de gestion sont soumises à l'obligation de transmission au contrôle de légalité.

Point Négatif :



Peu d'évolution par rapport à l'année dernière.



Le nombre de recrutements de contractuels bloque la Promotion Interne des agents en poste, puisque seul le nombre d'agent fonctionnaire recruté est pris en compte pour déterminer le nombre d'agent promu.



Dorénavant les changements de catégorie ne se feront que pour des agents exceptionnels ou des agents occupants des fonctions d'encadrement. Nous regrettons que majoritairement les fonctions d'encadrement soient valorisées au sein du Département pour les évolutions de carrière et non pas par la valeur professionnelle des agents.

Les critères sont au libre choix de nos élus et ne relèvent d'aucun texte juridique. Durcir ce système, sans négociation avec les Organisations Syndicales, impacte le déroulement des carrières des agents. Encore un système qui nous divise... Malheureusement nous soulèverons que du négatif !

Dossier n° 5 : Mise à jour du tableau des emplois (vote) ;

Comme il est d'usage, suite à des réorganisations ou création de service ou encore quelque modification, l'Administration nous informe des modifications des emplois dans notre Collectivité.

Dans ce tableau, le syndicat CGT remarquera que :

- Le tableau concerne principalement à destination des agents en situation de handicap ;
- 10 agents passent de la catégorie C à la catégorie B ;
- 6 agents passent de la catégorie B à la catégorie A.

Enfin, pour toutes informations complémentaires, votre syndicat CGT du CD77 reste joignable au : **06 02 15 71 70**.

Vos élu.es CGT s'engagent à vous tenir informés de l'ensemble des dossiers présentés par la Collectivité.

Notre engagement sera sans faille !

Votre Syndicat **CGT** des Personnels du CD77
DGA-Solidarité – 19 rue Saint Louis – 77000 MELUN
cgt@departement77.fr / 06 02 15 71 70

