



Contre-CST et Contre-F3SCT

CGT

Lundi 29 janvier 2024

Nouvelle année qui démarre et **votre Syndicat CGT continue d'organiser les contre-instances CGT, afin de vous maintenir informés des sujets présentés par l'Administration, durant les instances du Comité Social Territorial (CST) et de la Formation Spécialisée (F3SCT).**

Comme vous le savez, nous ne siégeons toujours pas, mais nous ne perdons pas espoir, titulaires et suppléants, de retrouver le chemin des instances... Notre recours contentieux est dans les mains du juge au Tribunal Administratif, concernant la NON-Conformité du règlement intérieur des instances. Bien sûr, la CGT ne manquera pas de vous tenir informés de l'évolution de ce dossier...

En attendant, nous vous présentons les sujets suivants qui étaient à l'ordre du jour du CST et du F3SCT.

Le Comité Social Territorial

1. Revalorisation des nuitées et frais de repas :

A la présentation du dossier, l'Administration précise que l'arrêté du 20/09/2023 vient modifier l'arrêté n°2006-781 du 3 juillet 2006, fixant les taux des indemnités de mission et les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés, par les déplacements temporaires des personnels civils de l'Etat et s'appliquant aux personnels des Collectivités locales et établissements publics.

Alors que précédemment la réglementation fixait des montants obligatoires, désormais elle fixe des montants maximums.

Nuitées

Pour rappel, l'hébergement rendu nécessaire par un déplacement professionnel fait l'objet d'une réservation dans le cadre du marché de prestation d'agence de voyage, passé par le Département. A titre exceptionnel, notamment en cas d'impossibilité du prestataire de répondre à la demande de réservation, les frais d'hébergement peuvent, sur autorisation hiérarchique, faire l'objet d'une indemnisation forfaitaire. Ce marché est actuellement en cours de renouvellement.

En l'absence de délibération prévoyant les conditions de prise en charge, ces nouveaux montants s'imposent aux Collectivités, qui doivent donc rembourser au forfait, les agents publics sur la base de ces montants.

L'Administration a choisi de ne pas appliquer les montants maximums, en faisant voter une délibération par l'Assemblée départementale.

Dans le tableau ci-dessous, vous trouverez les anciens/nouveaux montants, et montants maximums légaux, pour la prise en charge de l'hébergement pour des déplacements à Paris, en Ile de France ou en province.

	Anciens montants	Nouveaux montants	Montants max légaux
Commune de Paris	127€	110€	140€
Ile de France	104€	90€	120€
Province	81€	70€	90€

L'Administration explique proposer une majoration des montants actuels au regard de l'augmentation des coûts d'hébergement. **Ce qui est un argument trompeur ! La CGT le démontre dans l'encadré en rouge, juste en dessous...**

Frais de repas

Concernant les frais de repas, le montant de 20€ est imposé par la nouvelle réglementation. Cependant, les Collectivités ont la possibilité de délibérer la mise en place d'une prise en charge des frais de repas au réel, dans la limite du plafond.

Malgré cela, l'Administration a choisi de fixer un nouveau montant forfaitaire de 17,50€ contre 15,25€ précédemment.



Point positif :

- **Augmentation de la participation aux nuitées ;**
- **Augmentation de la participation forfaitaire aux frais de repas qui passe de 15.25€ à 17,50€.**



Point négatif :

- **NON application des montants maximums** prévus par l'arrêté du 20/09/2023. La réglementation était à 17,50€ depuis l'arrêté du 11 octobre 2019 article 1 et aurait dû être appliquée depuis cette date. **Soit une belle économie réalisée sur le dos des agents !**
- **L'Administration a fait le choix de délibérer pour ne pas appliquer les montants maximaux.**

La CGT constate que l'Administration fait le choix de diviser de moitié l'augmentation des montants et qu'elle s'empresse de délibérer pour que cela lui coûte le moins cher possible. Mais la CGT n'est pas dupe et les agents non plus !

2. Rapport égalité Femmes-Hommes : Bilan du plan d'action 2022-2023 et proposition du plan d'action 2024-2026.

Il est présenté dans la loi de la transformation de la fonction publique du 06/08/2019 dans son article 80, l'obligation pour l'ensemble des employeurs publics d'élaborer et de mettre en œuvre un plan d'action pluriannuel relatif à l'égalité.

Afin d'assurer ses obligations, la Collectivité doit élaborer des plans d'actions autour des 4 axes suivants :

- 1 - Évaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération ;
- 2 - Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux métiers et cadres d'emplois ;
- 3- Articulation entre vie professionnelle et vie personnelle ;
- 4- Lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations.

Un observatoire d'égalité professionnelle a été mis en place et il est structuré autour d'un Copil animé par la 2ème Vice-Présidente du Département, en charge des finances, des ressources humaines et de la commande publique et de quatre Cotech conduits par les Secrétaires généraux rattachés aux Directeurs généraux adjoints de la Collectivité, accompagnés par la chargée de mission Diversité.

Ces comités ont pour ambition de répondre aux enjeux suivants :

- Proposer une stratégie ciblée et un ensemble de mesures concrètes, destinées à réduire les écarts constatés autour de quatre champs distincts et d'une communication transversale ;
- Accompagner les directions en mettant à leur disposition des outils méthodologiques et pédagogiques adaptés ;
- Impulser et capitaliser sur les bonnes pratiques en matière de prévention et de traitement des inégalités.

Enfin, ces travaux s'appuient régulièrement sur les données du rapport social unique (RSU), document obligatoire constitué des indicateurs départementaux et permettant d'identifier au mieux les éléments chiffrés et statistiques (exemples : répartition de la masse salariale, des hommes et femmes en fonction du cadre d'emploi, des métiers, des promotions internes, de l'âge / sexe, des formations suivies ...). Les indicateurs recensés et renseignés font de ce document une base de travail indispensable.



Point positif :

- **Il est constaté une parité dans les postes à responsabilité.**



Point négatif :

- **Plus d'hommes que de femmes au niveau des Directeurs Généraux ;**
- **Un manque de femmes dans les métiers des routes ;**
- **Les élus du personnel non pas été conviés à travailler avec l'ensemble des acteurs de l'observatoire d'égalité professionnelle. Ce qui est regrettable, d'autant que nous avons bien des choses à dire sur la réalité du terrain...**

Enfin, la **CGT** regrette l'absence de support chiffré et comparatif, afin de nous permettre de mieux visualiser la réalité de l'égalité Femme/Homme dans notre Collectivité. Nous devons nous référer au Rapport Social Unique pour chercher les informations.

Prochainement, la Collectivité publiera le bilan sur son site (<https://seine-et-marne.fr/fr>), dans la rubrique « Registre des Actes Administratifs ». N'hésitez pas à vous connecter et à le consulter !

3. Expérimentation de promotion interne par voie de détachement des personnes en situation de handicap.

La loi n°2019-828 de transformation de la fonction publique du 06 août 2019, prévoit la possibilité pour les Collectivités de mettre en place une expérimentation de promotion interne par voie de détachement, pour les agents en situation de handicap.

Ce dispositif permet, à un fonctionnaire en situation de handicap et dont le grade est inférieur au grade cible de l'emploi occupé, de bénéficier d'une promotion par voie de détachement sur le grade cible du poste qu'il occupe.

L'Administration a décidé d'expérimenter ce dispositif au sein de la Collectivité. Cette expérimentation prendra fin le 31 décembre 2026.



Point positif :

- **L'Administration utilise ce dispositif et les subventions par le FIPHFP au bénéfice des agents ;**
- **Facilite l'évolution de carrière des personnes en situation de handicap dans la Collectivité.**

4. Convention de mise à disposition des agents de l'Etat dans le cadre de la reprise en régie des RN4 et RN36.

Comme vous le savez peut-être, le Département a souhaité la reprise en régie des RN4 et RN36 depuis l'Assemblée délibérante de décembre 2023.

Conformément à ce que prévoit la loi 3DS, le Département a sollicité auprès de l'Etat le transfert de la compétence relative à l'entretien, à la maintenance, à l'exploitation, à la gestion et à la maîtrise d'ouvrage de la RN4 et de la RN36, acté par les arrêtés de transfert du 5 mai 2023.

Pour ce faire, le transfert de la compétence induit le transfert du personnel en charge de l'entretien de ces voiries, ainsi que le transfert de locaux et de matériels. Ainsi, le centre de Rozay en Brie est transféré dans son intégralité au Département et les agents y travaillant sont mis à disposition d'office du Département.

Les services de l'Etat ont annoncé le transfert de 34 postes. Ce transfert de personnel impacte l'organisation de la Direction des Routes.

Les orientations proposées pour les 34 postes transférés sont les suivantes : 29 postes d'agents d'exploitation et 5 postes d'agents pour des fonctions supports.

Pour permettre le bon fonctionnement, 12 postes ont d'ores et déjà été créés à l'occasion de l'Assemblée délibérante du 17 novembre 2023. Les autres postes seront créés au fur et à mesure des demandes d'intégration des agents de l'Etat au sein du Département.

Une bourse à l'emploi a été ouverte en interne. Tous les agents du centre d'exploitation de Rozay en Brie ont été rencontrés, afin de recueillir leurs souhaits. A l'exception d'un agent qui a démissionné, tous ont pu être intégrés et certains, à leur demande, ont pu être rapprochés de leur lieu de vie. Puis la bourse a été ouverte en externe, pour recruter les postes manquants.



Point positif :

- Les agents disposeront au cours de cette mise à disposition d'un droit d'option, leur permettant soit d'opter pour l'intégration au sein du Département et la fonction publique territoriale, soit d'être maintenus en mise à disposition.



Point négatif :

- Les instances du personnel de l'Etat se sont opposées à deux reprises à la mise à disposition par le Département. Il y avait des accords historiques plus favorables aux agents, s'ils restaient à l'Etat plutôt que d'intégrer notre Collectivité. Les agents perdent des avantages sociaux ;
- Une nouvelle mission s'impose aux agents d'exploitations intégrant cette mise à disposition. Ils doivent dorénavant « ramasser les déchets sur les routes » chose qu'ils ne faisaient pas avant. Il a été tenté une négociation sous forme de prime par les Organisations syndicales de l'Etat, mais sans succès pour les personnels.

Pour la **CGT** du Département, nous soutiendrons le refus catégorique des élus du personnel de l'Etat. Car les personnels partent perdants ! C'est inadmissible...

5. Mise à jour du tableau des emplois.

Comme très souvent, l'Administration nous présente le tableau des emplois qui fait lien avec des réorganisations de services, des réussites aux concours ou encore des besoins particuliers.

A la présentation du tableau, nous constatons la création de 160 emplois « besoins occasionnels » pour différents cadres d'emploi pour un coût de 11 363 360€.

Il nous est précisé qu'il s'agit de 160 mois de contrat et non pas de nombre de postes. Mais la CGT s'interroge néanmoins sur les besoins de la Collectivité. C'est tout de même une enveloppe budgétaire conséquente qui est allouée. Y-a-t-il un lien avec les JO 2024 ?! Seul l'avenir nous le dira...



Point positif :

- Il y a 5 requalifications à la hausse dans ce tableau ;
- Création d'un emploi de conservateur dans le cadre de la collection Goldstein pour une durée de 3 ans.



Point négatif :

- Création de 160 mois de « besoins occasionnels » pour des cadres d'emploi ou les postes titulaires ou CDD ne sont déjà pas pourvu.

6. Charte d'utilisation LINKEDIN

Ce dossier a été transmis seulement quelques jours avant l'instance. Il ne respecte pas la réglementation, puisque le délai est inférieur à 8 jours. Mais personne n'a rien dit !

Ce dossier ne fait pas l'objet d'un vote, mais **seulement d'une information**. Ce que l'on pourra remarquer à la lecture de cette charte, c'est que la Collectivité cherche à se protéger des rumeurs.

Aucun décret, ni loi n'interdira la création d'une charte. Voire même, le réseau social LINKEDIN recommandera fortement aux employeurs d'en créer une...

La **CGT** vous conseillera donc d'être extrêmement vigilant aux informations que vous diffuserez sur les réseaux sociaux car pour rappel, les fonctionnaires ont une obligation de réserve et bien sûr que vous êtes observés... N'oubliez jamais, les écrits restent !

Fin du CST

La Formation Spécialisée en matière de Santé, de Sécurité et de Conditions de Travail (F3SCT)

Un seul dossier sera présenté et soumis au vote.

1. Dotations complémentaires de caméras de vidéosurveillance au parc départemental (DDE Vaux le Pénil)

Le site du parc départemental est équipé de 8 caméras qui filment 24h/24 le parking. Or depuis leurs installations en 2017, il existe encore des zones dites « blanches » non filmées.

Dans sa configuration actuelle, le dispositif n'a malheureusement pas permis d'empêcher plusieurs actes malveillants intervenus de nuit, ces dernières années : vol d'un camion grue début 2019 avec effraction de la clôture, vols de pots d'échappement catalytiques et dégradations de véhicules en 2023).

C'est pour cela que la Collectivité a fait le choix d'élargir le dispositif et qu'il est envisagé d'installer 6 caméras supplémentaires, afin de couvrir l'intégralité du site.

Les images seront conservées 30 jours dans la base de données. Seuls le responsable de site, le responsable de site adjoint et le responsable du pôle logistique y ont accès - en cas de besoin – pour rechercher des images relatives à un événement.

Pour la CGT, il est important que le dispositif respecte le cadre légal. C'est pour cela que nous vous conseillons de prendre le temps de lire l'article suivant :

[Vidéosurveillance : quelles sont les réglementations ?](#)
[\(Centre national de prévention et de protection\)](#)

A savoir !

Les personnes habilitées et mentionnées dans l'autorisation préfectorale sont les seules à pouvoir, dans le cadre de leurs fonctions, visionner les images de vidéoprotection.

A noter que la loi n° 2021-646 du 25 mai 2021 pour une sécurité globale préservant les libertés, a apporté des précisions concernant la vidéoprotection et la captation d'images.

Vos élu.es CGT ont à cœur de continuer de diffuser les informations dont ils disposent. Mais vous avez toujours la possibilité de lire les procès-verbaux des instances dans Sésame. Il vous suffit de taper CST ou F3SCT dans le moteur de recherche de Sésame. Vous pourrez être surpris des débats !

Bonne lecture à tous !

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

