

Titres restaurant et télétravail

Notre syndicat a été interpellé par des agents qui se sont vus retirés leurs titres restaurant sur leurs jours de télétravail.

Nous avons posé une question diverse à la DRH sur ce sujet pour le prochain CT qui se tiendra le 3 novembre. Nous aurons donc une réponse officielle à ce moment sachant que la CGT demande à ce que les agents en télétravail bénéficient des mêmes droits que les agents sur site car ils sont aussi en position d'activité.



D'autre part de nombreuses collectivités attribuent les titres restaurants à leurs agents en télétravail sur la base de l'article 6 du décret, n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature qui précise que :

« Les agents exerçant leurs fonctions en télétravail bénéficient des mêmes droits et obligations que les agents exerçant sur leur lieu d'affectation.

L'employeur prend en charge les coûts découlant directement de l'exercice des fonctions en télétravail, notamment le coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que de la maintenance de ceux-ci. »

Le Département des Yvelines avec lequel le Département des Hauts-de-Seine souhaite fusionner attribue les titres restaurant pour leurs agents en télétravail.

Pour la CGT le télétravailleur est un agent à part entière et doit bénéficier des mêmes droits individuels et collectifs que ses collègues travaillant sur site au sein du Conseil Départemental.

Attention pôlvud au Conseil Départemental !!!



Des assistants sociaux et des puéricultrices qui doivent se transformer en éducatrices, des moniteurs éducateurs qui doivent devenir assistants sociaux, des adjoints administratifs qui font plus de 50% d'accueil et qui n'ont plus de NBI, des agents sur certains SST qui reçoivent du public en grand nombre sans plexiglas....

Des conditions de travail devenues difficiles à tel point que nombre d'agents au pôle solidarités quittent le Conseil Départemental alors que certains ne sont arrivés il y a à peine quelques mois. Certains services fonctionnent aujourd'hui à un tiers de leur effectif et **plus de la moitié des PMI sont toujours fermées aujourd'hui.**

La CGT a récemment demandé à rencontrer le Président du Conseil Départemental afin de l'alerter sur l'état du pôle solidarités.

Nous ne manquerons pas de revenir vers vous pour vous faire part des réponses qui seront apportées par le Président.

Au-delà du fait que les agents ne sont toujours pas formés sur les missions qu'ils doivent effectuer, notamment lors des permanences uniques sociales, ils sont en plus amenés à effectuer des tâches qui ne relèvent pas de leur cadre statutaire.

Cour administrative d'appel de Marseille, 10 février 2015, n° 13MA00741

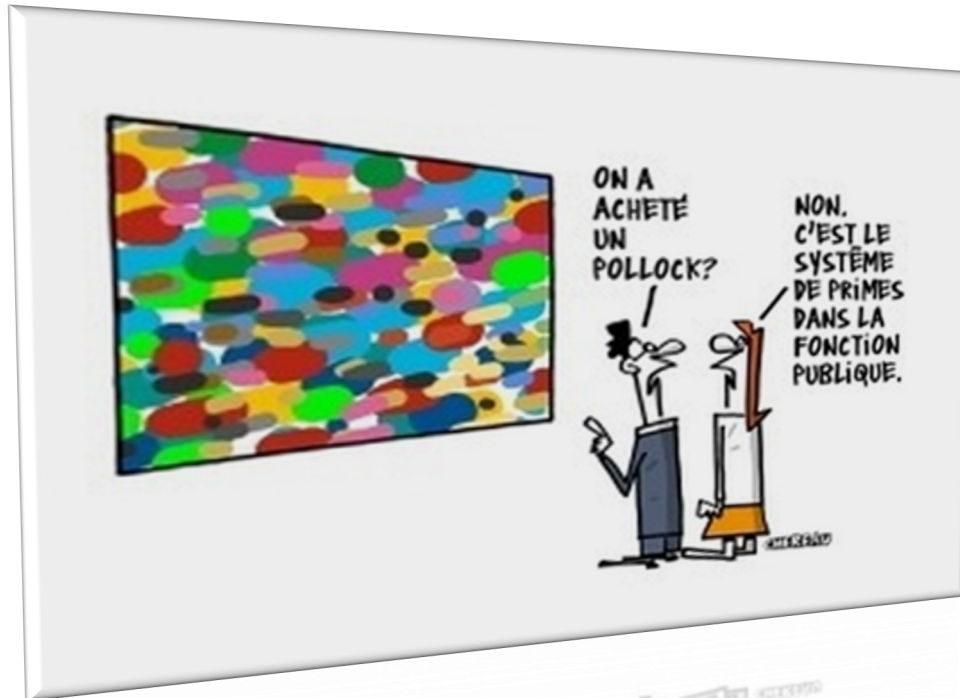
Dans cette espèce, le juge a considéré qu'en affectant l'agent sur une longue période, « sur des emplois ne correspondant pas à ceux que son grade lui donnait vocation à occuper, sans justifier ni même alléguer que l'intérêt du service commandait une telle affectation », l'administration a commis une faute.

En confiant à leurs agents titulaires des **missions** qui ne correspondent pas à leur grade, les collectivités commettent donc des fautes susceptibles d'engager leur responsabilité, que les missions confiées soient d'ailleurs d'un niveau supérieur, ou inférieur, au niveau des fonctions que les agents ont vocation à accomplir.

Le CIA, prime au mérite ou clientélisme ?

Certains agents se posent des questions sur l'attribution du complément indemnitaire annuel.

Pour beaucoup le montant de leur CIA n'a jamais évolué et est parfois extrêmement bas, le tout dans un contexte de réduction des effectifs avec une charge de travail qui s'est alourdie.



Pour la CGT, (qui était opposée à l'adoption du nouveau régime indemnitaire et **favorable au dégel du point d'indice**) le CIA est détourné de sa vocation originelle à savoir la reconnaissance de l'engagement professionnel et la manière de servir des agents ainsi que leur investissement personnel dans l'exercice de leurs fonctions et leur sens du service public.

Cette question sera abordée par notre syndicat lors de notre rencontre avec le Président.

Par jugement du 14 mars 2018 le tribunal administratif de Montreuil a considéré que le montant du complément indemnitaire (CIA) annuel ne peut être fixé par l'autorité territoriale que sur la base de la valeur professionnelle de l'agent telle qu'elle est appréciée lors de l'évaluation de l'intéressé effectuée dans le cadre de l'entretien professionnel annuel.

En l'espèce, Mme F., adjointe administrative, en poste à la direction régionale et interdépartementale de la Seine-Saint-Denis, a fait l'objet d'une évaluation au titre de l'année 2015 lors de l'entretien annuel. A la suite de ce dernier, elle a été informée que le montant de son CIA serait nul.

Or, il ressortait du compte rendu d'entretien que Mme F. avait rempli les objectifs qui lui avait été fixé au titre de 2015, que sa manière avait été jugée globalement satisfaisante et qu'en outre trois de ses collègues dont la valeur professionnelle n'avait pas été jugée moins satisfaisante avait bénéficié d'un CIA. Par conséquent, le juge a considéré que la décision de ne pas accorder à Mme F. un CIA était entachée d'erreur manifeste d'appréciation.

Après la décision du Conseil d'Etat, les autorisations d'absence pour les agents vulnérables doivent être intégralement rétablies !

Madame la Directrice générale des services,

Par une ordonnance du 15 octobre 2020 le Conseil d'État, statuant au contentieux, vient de rendre une décision relative à l'éligibilité au chômage partiel concernant les salariés vulnérables en raison de la pandémie.

Alors que 11 pathologies et facteurs de vulnérabilité étaient pris en compte avec le décret du 5 mai 2020, la liste des situations de vulnérabilités a été réduite à 4 par le décret du 29 août dernier. Le Conseil d'Etat vient de suspendre les articles de ce décret relatifs aux critères de vulnérabilité en considérant que « le gouvernement n'a pas suffisamment justifié (...) de la cohérence des nouveaux critères choisis ». Le décret du 5 mai 2020 s'applique donc de nouveau concernant les critères de vulnérabilité.

Ces dispositions sont également celles qui déterminent les conditions d'octroi d'autorisations d'absence dans la Fonction publique pour les agents vulnérables. Avec d'autres organisations syndicales, la CGT Fonction publique a constamment combattu la restriction opérée au mois d'août considérant les risques encourus par les agents concernés.

Le syndicat CGT des personnels du Conseil Départemental des Hauts-de-Seine demande donc le rétablissement sans délai des autorisations d'absence pour les agents vulnérables sur la base des 11 critères du décret du 5 mai 2020.

Même si la décision du Conseil d'Etat ne porte pas sur les agents vivant avec des personnes vulnérables, notre syndicat souligne que leur situation doit aussi être revue compte tenu du développement de la pandémie.

Enfin, le syndicat CGT des personnels du Conseil Départemental des Hauts-de-Seine considère que cette décision du Conseil d'Etat renforce l'urgence pour chaque collectivité et donc pour le Conseil Départemental des Hauts-de-Seine, garant de la protection de la santé physique et mentale de ses agents, de suspendre immédiatement l'application du jour de carence.

Je vous prie d'agréer, madame la Directrice générale, l'expression de ma considération la plus distinguée.

YAZID Amar Secrétaire général

Syndicat CGT des personnels du Conseil Départemental des Hauts-de-Seine

Questions diverses du syndicat CGT

Comité technique du 3 novembre 2020

Pôle solidarités

1- Nous avons été interpellés par des agents du pôle solidarités notamment des infirmières puéricultrices et travailleurs sociaux sur l'exercice de leurs missions.

Ces professionnels sont amenés à faire des plannings pour les visites médiatisées, des recherches de lieux pour les vacances....

Lors des Informations Préoccupantes, ces professionnels sont amenés à faire des déplacements dans d'autres départements.

Certaines doivent assister aux audiences et rédiger des rapports aux magistrats, quand il est demandé à d'autres de se former sur les droits sociaux tels que le RSA et autres aides financières.

Outre le fait que les agents ne sont pas formés sur les tâches qu'il leurs sont demandées, nous constatons l'inadéquation entre leurs missions réelles et le cadre d'emploi de ces agents.

Question :

Si la polyvalence est le cœur du projet du pôle solidarités cela signifie-t-il pour autant le non-respect des cadres d'emploi ?

2- Lors de la réponse aux questions diverses du comité technique du 30 juin 2020 il a été annoncé la réouverture « progressive des sites PMI (dont certains avaient été fermés pendant le confinement en réorientant les consultations sur les autres centres restés ouverts), sachant que comme chaque année, les programmations de consultations tiennent compte des périodes de congés avec l'approche de la période estivale. »

Or, à ce jour la période estivale est terminée et seules 24 centres de PMI sur 50 sont ouverts actuellement et cela de manière inéquitable sur le territoire.

Questions

La réouverture des 26 centres de PMI est-elle prévue ?

Si oui, à quelle échéance ?

PRHF

1- Alors que 11 pathologies et facteurs de vulnérabilité étaient pris en compte avec le décret du 5 mai 2020, la liste des situations de vulnérabilités a été réduite à 4 par le décret du 29 août dernier. Le Conseil d'Etat vient de suspendre les articles de ce décret relatifs aux critères de vulnérabilité en considérant que « *le gouvernement n'a pas suffisamment justifié (...) de la cohérence des nouveaux critères choisis* ». Le décret du 5 mai 2020 s'applique donc de nouveau concernant les critères de vulnérabilité.

Question :

Le Conseil Départemental des Hauts-de-Seine compte-t-il rétablir des autorisations d'absence pour les agents vulnérables sur la base des 11 critères du décret du 5 mai 2020 ?

2- Depuis le développement du télétravail dans notre collectivité la question des tickets restaurant revient régulièrement dans les sollicitations de notre organisation syndicale.

L'article 6 du décret, n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature précise que :

« Les agents exerçant leurs fonctions en télétravail bénéficient des mêmes droits et obligations que les agents exerçant sur leur lieu d'affectation.

L'employeur prend en charge les coûts découlant directement de l'exercice des fonctions en télétravail, notamment le coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que de la maintenance de ceux-ci. »

Sur la base de ce texte de nombreuses collectivités territoriales octroient les titres restaurant à leurs agents en télétravail.

Question :

Le CD92 compte-t-il attribuer les titres restaurants aux agents en télétravail ?

3- Nous constatons une diminution de l'offre séjour à destination des agents (bien avant la crise sanitaire).

Au regard du compte administratif la collectivité peut faire un effort sur le budget du SPOS.

Question :

A quand le retour des séjours organisés tout compris (France, Europe, Maghreb) comme beaucoup de collectivités le pratiquent ?

4- Le financement de 10% sur les locations reste très marginale pour permettre aux agents les plus modestes de partir en vacances.

Question :

Pourquoi ne pas étendre l'offre à l'hôtellerie de plein air avec un financement plus important ?

5- Le CD92, collectivité agile et innovante est une des rares à ne pas avoir mis en place un plan vélo pour ses agents : Certaines collectivités proposent à leurs agents une indemnité kilométrique, une aide à l'achat ou la mise à disposition d'un vélo électrique.

Questions :

Dans le contexte de la suppression de l'offre de mobilité via la trottinette électrique, pourquoi ne pas mettre mise à disposition des agents un pôle vélo, sur les sites Aréna, extension, pulv et autres bâtiments ?

Le cas échéant, n'est-il pas possible de proposer une subvention pour l'achat d'un vélo électrique afin de leur permettre d'effectuer des courts déplacements et de se déplacer en mobilité douce, notamment dans un environnement de travaux important augmentant les temps de transport ?

Mission, grade, rémunération des titulaires et contractuels : tout marche ensemble

09/09/2016 | par [Michaël Verne](#), [Jennifer Riffard](#) | [Toute l'actualité](#)

Les fonctionnaires sont titulaires d'un grade et ont, par conséquent, vocation à se voir confier les missions et responsabilités prévues par leur statut particulier. Les agents contractuels peuvent se voir confier diverses missions, mais leur niveau de rémunération doit être déterminé en tenant compte de différents critères, le principal étant lié à la nature des missions et au niveau de responsabilité. Les collectivités qui ne respectent pas ces règles peuvent voir leur responsabilité engagée. Aperçu de la jurisprudence.

Article publié le 12 juillet 2016

À l'occasion des recrutements, mais également lorsque les **missions** confiées aux agents évoluent dans le cadre notamment d'une décision de mutation interne d'un agent titulaire, ou de la conclusion d'un avenant au contrat de recrutement d'un agent contractuel, l'administration doit veiller à assurer l'adéquation entre les **missions** confiées et le **grade des agents titulaires**, et les missions confiées et la **rémunération** des agents contractuels.

Lorsque ces principes ne sont pas respectés, l'administration commet une faute et peut par conséquent, dans certaines hypothèses, voir sa responsabilité engagée.

La faute liée à l'inadéquation des missions confiées au grade ou à la rémunération des agents

L'impérative adéquation entre le grade d'un agent titulaire et les missions confiées

Les fonctionnaires sont titulaires d'un **grade** qui leur donne vocation à exercer certaines **missions**, déterminées par les **statuts** particuliers de chaque cadre d'emplois. En effet, les règles statutaires prévoient que : « Le **grade** est le titre qui confère à son titulaire vocation à occuper l'un des emplois qui lui correspondent » ⁽¹⁾. Par conséquent, l'administration doit veiller à confier aux agents titulaires qu'elle emploie des **missions** que leur grade leur donne vocation à assurer, s'agissant aussi bien de la **nature des missions** et des domaines d'intervention, que du niveau de responsabilité et d'expertise afférent à l'emploi occupé. Dans le cas contraire, elle commet une faute.

L'administration doit veiller à confier aux agents titulaires qu'elle emploie des missions que leur grade leur donne vocation à assurer.

Ainsi en est-il s'agissant d'un agent, relevant de la fonction publique de l'État, titulaire du **grade** des adjoints administratifs de recherche et de formation, de catégorie C, qui s'est vu confier des **missions** de secrétaire d'administration, de catégorie B, voire des missions de catégorie A (management de projets de communication interne et externe, encadrement des équipes...). Dans cette espèce ⁽²⁾, le juge a considéré qu'en affectant l'agent sur une longue période, « sur des emplois ne correspondant pas à ceux que son grade lui donnait vocation à occuper, sans justifier ni même alléguer que l'intérêt du service commandait une telle affectation », l'administration a commis une faute.

En confiant à leurs agents titulaires des **missions** qui ne correspondent pas à leur grade, les collectivités commettent donc des fautes susceptibles d'engager leur responsabilité, que les missions confiées soient d'ailleurs d'un niveau supérieur, ou inférieur, au niveau des fonctions que les agents ont vocation à accomplir.

Quand l'administration engage sa responsabilité

Le fait de confier à un agent titulaire des **missions** qui ne correspondent pas à celles susceptibles d'être assurées par un agent relevant de son **grade**, tout comme le fait de rémunérer un agent contractuel dans des conditions qui ne sont pas en adéquation avec la nature des fonctions et le niveau de responsabilité, ainsi qu'avec l'expérience et le niveau d'étude de l'agent, caractérisent des fautes de l'administration.

Néanmoins, pour que de telles fautes engagent sa responsabilité, encore faut-il que l'agent puisse se prévaloir d'un préjudice indemnisable, directement imputable aux fautes commises par la collectivité.

Pour que de telles fautes engagent sa responsabilité, encore faut-il que l'agent puisse se prévaloir d'un préjudice indemnisable.

S'agissant d'un **agent contractuel** dont le niveau de rémunération est manifestement sous-évalué, la faute commise par l'administration ouvre normalement droit à la réparation, notamment, du préjudice financier correspondant à la différence entre la rémunération que l'agent aurait dû percevoir, et celle qu'il a effectivement perçue, ainsi que du préjudice moral.

À SAVOIR

L'adéquation entre les missions et le grade en 3 étapes

1 – L'administration commet une faute lorsqu'elle confie à un agent titulaire des missions qui ne correspondent pas à celles qu'il a vocation à exercer au regard de son grade.

2 – Néanmoins, une telle irrégularité n'engage pas de plein droit la responsabilité de l'administration ; notamment, l'agent qui a sollicité cette affectation, voire qui l'a simplement acceptée sans jamais s'en plaindre, est considéré comme n'ayant subi aucun préjudice, et ne pourra donc obtenir une indemnisation.

3 – En tout état de cause, les collectivités doivent demeurer vigilantes sur ce point, et s'attacher à confier aux agents des missions qu'ils ont vocation à accomplir au regard de leur grade. En effet, et au-delà du risque indemnitaire, l'administration qui confie à un agent titulaire des missions qui ne correspondent pas à son grade ne pourra pas, ou difficilement, invoquer, dans l'hypothèse où la manière de servir de l'agent ne serait pas satisfaisante, son insuffisance professionnelle pour refuser de le titulariser, ou pour le licencier.

Des condamnations qui pèsent lourd

Les condamnations prononcées à ce titre peuvent être importantes ; ainsi dans la décision rendue par la cour administrative d'appel de Marseille (cf. 5), la collectivité a été condamnée à verser à l'agent les sommes de 40 000 € au titre du préjudice financier, et 5 000 € au titre du préjudice moral.

S'agissant d'un agent titulaire qui s'est vu confier des missions ne correspondant pas à son grade, le juge analyse, pour déterminer si cet agent a ou non droit à indemnisation, le comportement adopté par l'agent tout au long des périodes au cours desquelles il s'est vu irrégulièrement confier ces missions.


Dans la décision précitée (cf. 2.), la Cour a considéré que le préjudice invoqué par l'agent titulaire (préjudice financier et troubles dans les conditions d'existence), n'était pas établi. En effet, elle a relevé que l'agent avait lui-même demandé à occuper des emplois comportant des responsabilités plus importantes que celles que son **grade** lui donnait vocation à occuper,

Qu'il ne s'était jamais plaint de cette situation, et qu'il s'épanouissait dans les emplois occupés.

Une telle faute n'engage pas la responsabilité de la collectivité si l'agent a accepté, voire même sollicité, cette affectation.

La Cour a constaté, en définitive, que l'agent avait accepté, en toute connaissance de cause, le risque de subir un décalage entre son niveau de responsabilité et celui de sa rémunération statutaire. Par conséquent, si l'affectation d'un agent titulaire sur un emploi ne correspondant pas, en termes de niveau de responsabilité, ou de domaine d'intervention, aux emplois susceptibles d'être occupés par les agents relevant de son grade est fautif, une telle faute n'engage pas la responsabilité de la collectivité si l'agent a accepté, voire même sollicité, cette affectation.

Tel n'est pas le cas de l'agent **contractuel** qui bénéficie d'une **rémunération** manifestement inférieure à celle dont il devrait bénéficier en application des dispositions réglementaires, et qui justifie par conséquent nécessairement d'un préjudice, comme cela a été jugé dans le cadre de l'arrêt précité (cf. 5.).



Pendant le confinement, nous
serons joignables par mail
syndicatcgt@hauts-de-seine.fr

Ou par téléphone au
06 66 21 89 34

