



LE 31 MARS Toutes et tous les territoriaux·ales MOBILISÉ·ES

POUR NOS CONDITIONS DE TRAVAIL
NOS EMPLOIS - NOS SALAIRES

Au sommaire :

La CGT CD92 demande au PCD une négociation sur la revalorisation du régime indemnitaire	p. 2
Le complément indemnitaire annuel	P. 4
Les effets négatifs du RIFSEEP	P. 5
AUDIT de la Direction des solidarités territoriales : Le compte n'y est pas !!!	p. 6
Assistants Familiaux : De nouveaux droits acquis...	p. 7
ATTEE et externalisation des missions de nettoyage et de restauration dans les collèges : Le CD92 apporte des précisions.	p. 8
La CGT à votre rencontre et avec vous...	P. 9

La CGT CD92 demande au PCD une négociation sur la revalorisation du régime indemnitaire



Gel du point d'indice depuis 10 ans, CIA inéquitable et soumis à l'arbitraire, charge de travail accrue = Perte du pouvoir d'achat

HALTE AU MASSACRE !!!

La CGT des personnels du Conseil Départemental des Hauts-de-Seine demande au Président du CD92 l'ouverture de négociations concernant la revalorisation du régime indemnitaire.



Au niveau national la CGT demande :

- Une augmentation forte et immédiate du point d'indice, cumulée à un plan de rattrapage des pertes accumulées ;
- L'intégration des primes à caractère de complément salarial dans les rémunérations indiciaires.

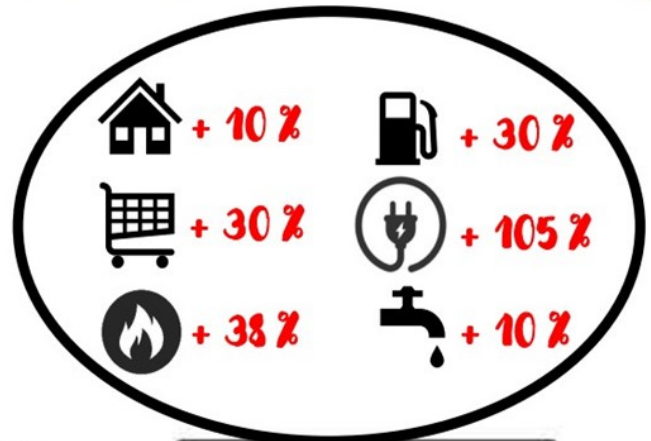
Au CD92, le Président du Conseil départemental des Hauts-de-Seine peut agir en décidant de la revalorisation du régime indemnitaire et notamment de l'IFSE qui est la part fixe, d'autant plus que nos missions ont évoluées.

La CGT a demandé officiellement au Président du CD92 l'ouverture de négociations concernant la revalorisation du régime indemnitaire. Nous sommes dans l'attente de la réponse du Président. (Voir courrier sur notre site internet)



Pour notre pouvoir d'achat Mobilisons-nous le 31 mars

EN 10 ANS



« Il nous faudra nous rappeler aussi que notre pays, aujourd'hui, tient tout entier sur des femmes et des hommes que nos économies reconnaissent et rémunèrent si mal. Les distinctions sociales ne peuvent être fondées que sur l'utilité commune ».

E. MACRON
2020

**Il est urgent de
passer de la
PAROLE aux ACTES**

Au niveau national

Le 31 mars, il faut se faire entendre

Grève nationale

C'EST POUR CELA QUE LA CGT REVENDIQUE :

- 10% D'EFFECTIFS SUPPLÉMENTAIRES,
- 10% DE TEMPS DE TRAVAIL EN MOINS, POUR ALLER VERS LES 32 HEURES ET DONNER DU TRAVAIL À TOUT LE MONDE,
- 10% D'AUGMENTATION IMMÉDIATE DU POINT D'INDICE ET LE RATTRAPAGE DE CE QUI NOUS A ÉTÉ CONFISQUÉ EN 12 ANS DE GEL
- L'ABROGATION DE LA LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

Au niveau local

La CGT des personnels du Conseil Départemental des Hauts-de-Seine demande

- Une renégociation du RIFSEEP pour une augmentation significative de l'IFSE (prime mensuelle) pour les plus bas niveaux
- Une augmentation comme la loi l'autorise de l'indemnité forfaitaire de déplacement

(*) Calculé sur le site : <https://fonctionpublique.solidaires.org/agent%E2%8B%85es-de-la-fonction-publique-calculez-limpact-de-linflation-sur-votre-salaire/>



Le complément indemnitaire annuel c'est quoi ?

Le complément indemnitaire annuel constitue la part variable du régime indemnitaire, l'IFSE étant la part fixe.

Le complément indemnitaire annuel tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir, appréciée, entre autres, **au moment de l'entretien professionnel annuel** (article 4 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014).

Ainsi, pour fixer le montant du complément indemnitaire annuel, il pourra être tenu compte de la réalisation d'objectifs quantitatifs ou qualitatifs préalablement fixés.

Des montants maximaux sont fixés par arrêté ministériel pour chaque groupe de fonctions. Les attributions individuelles, non reconductibles automatiquement d'une année sur l'autre (puisqu'elles découlent en partie de l'entretien professionnel), peuvent être comprises entre 0 et 100 % du montant maximal.

La fixation du CIA doit donc être cohérente avec les conclusions de l'entretien professionnel.



En réalité, vu du terrain et au regard de ses modalités de mise en œuvre (enveloppe allouée, pouvoir exorbitant des chefs de service, etc.) le CIA c'est surtout un outil de destruction massive de l'équité de traitement et des collectifs de travail !

Pour diviser on a rarement fait mieux.

Existe-t-il des voies de recours pour contester le montant de son complément indemnitaire ?

Oui, comme pour tous les dispositifs indemnitaires, les deux voies de recours classiques que sont le recours gracieux (auprès du chef de service des ressources humaines) et le recours contentieux (auprès du tribunal administratif compétent) peuvent être mise en œuvre dans le cadre du RIFSEEP. Concernant le CIA ce recours doit être exercé dans les deux mois à compter de la notification de l'arrêté d'attribution du CIA.

Les effets négatifs du RIFSEEP

Les freins à une mobilité choisie : la généralisation de la cotation des postes accentue les blocages à la mobilité choisie. En effet, pourquoi quitter un poste « bien côté » au risque d'y perdre financièrement ?

Une tendance au profilage de postes qui bloque les mutations internes. Les collectivités ont de plus en plus tendance à muter en interne un agent qui connaît déjà le travail plutôt qu'un agent qui souhaite changer de domaine et se former à de nouvelles missions. Cette tendance est accentuée par les suppressions de postes dans les services qui créent des freins supplémentaires à la formation des agents en place, requis pour nécessité de service.

La dégradation des relations au travail avec :

- **La mise en concurrence des personnels** au sein d'un même service ;
- **Des effets connus**, comme les phénomènes de cour, de constitution de potentats locaux, où l'obligation de plaire au chef indépendamment des objectifs de services publics ;
- **L'accentuation du clientélisme.**

L'IFSE présente une logique identique à celle de la PFR et aboutira aux mêmes dérives. Le régime indemnitaire attaque la neutralité du fonctionnaire. Toute instauration d'un quelconque mérite et sa récompense indemnitaire et individuelle est contraire à l'esprit du Statut. Il est inutile de rappeler que les régimes indemnitaires, odieusement inégalitaires, sont venus « compenser » partiellement la baisse de nos salaires sans compter pour nos retraites. Tout cela justifie une revalorisation immédiate du point d'indice à la hauteur de nos revendications, plutôt que la mise en place de tout régime indemnitaire individualisé et axé sur la « performance » au détriment de l'intérêt général.

LES PROPOSITIONS CGT

→ La suppression de l'entretien d'évaluation et de tout dispositif qui remettrait en cause une véritable reconnaissance des qualifications mises en œuvre et le déroulement de carrière.

→ Dans l'immédiat, la dissociation de l'évaluation de la progression de carrière.

→ Aucune enveloppe fermée globale du nombre de mois de réduction d'ancienneté : suppression des quotas de 20 % et 30 % bénéficiant d'une progression (disposition du protocole PPCR).

→ Aucune majoration de la durée d'échelon qui implique un ralentissement de la carrière.

→ Aucune rémunération mensuelle brute inférieure à 2 200 € (soit 1 800 € net).

→ En complément de la nécessaire évolution du point d'indice, l'intégration des primes à caractère de complément salarial dans les rémunérations indiciaires.

→ Une augmentation forte et immédiate du point d'indice, cumulée à un plan de rattrapage des pertes accumulées après ces presque 6 années blanches.

→ Un salaire minimal de début de carrière à 1 800 euros.

→ Le doublement des salaires entre le début et la fin de la carrière.

→ La reconnaissance des qualifications.

→ Un Nouveau statut du travail salarié et une Sécurité sociale professionnelle prenant en compte les années d'étude, les périodes de privation

d'emploi, la formation professionnelle et la pénibilité.

→ Le renforcement des garanties statutaires de la Fonction publique, condition de la neutralité du service public et de la citoyenneté des agents publics.

→ En mesure transitoire, même niveau d'indemnités pour l'ensemble des corps (AENES, ITRF, Bibliothèques) à 20 % de la rémunération.

La CGT souligne que la satisfaction de ces revendications permettrait de répondre rapidement, clairement et facilement à la nécessaire révision en profondeur du traitement des agents de la Fonction publique territoriale.

AUDIT de la Direction des solidarités territoriales : Le compte n'y est pas !!!

Alors que les conditions de travail de nos collègues des SST se sont considérablement aggravées depuis la réorganisation du pôle solidarités avec en conséquences de l'épuisement professionnel, un sous-effectif devenu chronique, la CGT avait demandé la tenue d'un CHSCT extraordinaire en mars 2021 avec la demande la mise en place d'un audit afin d'évaluer les risques psychosociaux. Nous demandons alors la véritable mise en place d'un plan RPS afin d'améliorer les conditions de travail de nos collègues.



Le 14 février 2022, l'audit a fait l'objet d'une présentation lors d'un CHSCT. Nous considérons que ce retour est en partie hors sujet.

Si certaines de ces préconisations peuvent nous paraître intéressantes (Renforcer les effectifs des solidarités en ciblant les territoires ou les compétences qui sont le plus en difficultés, adapter l'organisation au sein des SST afin redonner du sens aux professionnels.) nous déplorons l'absence de toute démarche RPS afin de mettre un terme aux souffrances de nos collègues, ce qui nous paraît le plus urgent.

Notre organisation syndicale a adressé une lettre ouverte aux conseillers Départementaux demandant la mise en œuvre d'une véritable démarche RPS dans le but d'améliorer les conditions de travail de nos collègues. (Voir courrier sur notre site internet)

Assistants Familiaux : De nouveaux droits conquis...

La CGT s'est fortement mobilisée auprès des assistants familiaux pour que la Loi de Protection de l'Enfance, du 7 février 2022, intègre un volet spécifique pour ces professionnels : Organisation de mobilisation nationale, interpellation de l'ensemble des parlementaires, relances multiples...

Dans l'action, nous obtenons de nouveaux droits pour tous les assistants familiaux :

- Rémunération minimale garantie : Un décret fixe cette garantie minimale qui ne pourra plus être inférieure au SMIC, alors qu'auparavant la rémunération de base était de 800 € dans certaines collectivités.
- Garantie de rémunération renforcée : « L'employeur verse à l'assistant familial une indemnité dont le montant ne peut être inférieur à 80 % de la rémunération prévue par le contrat, hors indemnités et fournitures, pour les accueils non réalisés, lorsque le nombre d'enfants qui lui sont confiés est inférieur aux prévisions du contrat du fait de l'employeur » Art. L 423-30-1.
- Droit au repos : « Le contrat de travail passé entre l'assistant familial et son employeur peut prévoir que l'assistant familial bénéficie d'au moins un samedi et un dimanche de repos consécutifs par mois, qui ne s'imputent pas sur la durée de congés payés qui lui est accordée ». Art. L. 423-33-1.
- Présomption d'innocence : En cas de suspension temporaire pour enquête administrative, maintien du salaire comme c'est déjà le cas pour tous fonctionnaires. « L'assistant familial suspendu de ses fonctions bénéficie du maintien de sa rémunération, hors indemnités d'entretien et de fournitures » Art. L 422-5.

-
- La CGT reste mobilisée au plan national pour obtenir d'autres avancées et en particulier revaloriser le minimum garanti et intégrer les assistants familiaux aux statuts pour sortir de la précarité.
 - Au Conseil Départemental, nous restons mobilisés pour défendre une juste reconnaissance de ces professionnels, de leurs droits, de leurs conditions de travail et la qualité d'accueil des enfants confiés.

ATTEE et externalisation des missions de nettoyage et de restauration dans les collèges : Le CD92 apporte des précisions, la CGT reste vigilante !!!

Le Conseil Départemental a précisé lors du comité technique du 17 février 2022 que les ATTEE concernés par l'externalisation seront détachés d'office vers l'entreprise privée.

Dans le cadre du détachement, le Conseil Départemental prévoit le maintien des congés bonifiés.

Les ATTEE auront accès aux prestations sociales proposées par l'entreprise privée.

Concernant les contractuels, les agents en CDD, ils se verront proposer un CDI dans le cadre du transfert vers l'entreprise en charge de la délégation de service public.

Pour rappel, la CGT a voté contre l'externalisation des missions de nettoyage et de restauration lors du comité technique du 1^{er} décembre 2020.



LA CGT & SES SECTIONS ACTUALITÉS NOS VALEURS

BIENVENUS SUR LE SITE DU SYNDICAT CGT DES PERSONNELS DU CONSEIL DÉPARTEMENTAL DES HAUTS DE SEINE.

Ce site est le nôtre.
Ensemble, défendons nos conditions de travail et nos valeurs...
Informés, combatifs et solidaires, pour une société plus juste.

NOUS CONTACTER

cgt-cd92.fr

Actualités - infos

Retrouvez les réponses de l'administration aux questions diverses de notre syndicat (pol sol, spos...) sur notre site internet.

La CGT à votre rencontre et avec vous...



Réunion d'information syndicale : Un droit pour tous !

Chaque agent (syndiqué et non-syndiqué) a droit, sur son temps de travail, à 1 heure d'information syndicale par mois.

L'action syndicale n'a de sens qu'en allant à la rencontre des agents, des salariés. Aussi, la CGT organise très souvent des temps d'échanges collectifs avec le personnel, sur le temps de travail. Certains sont déjà prévues en mars 2022.

Ces rencontres nous permettent d'échanger librement autour de vos préoccupations spécifiques, de service, de mission, vos conditions de travail, l'actualité sociale... Ces réunions se font en Teams ou en présentiel.

- ⇒ 10 mars 2022 : Réunion d'information syndicale service des solidarités territoriales 4
- ⇒ 22 mars 2022 : Réunion d'information syndicale collègue Armande Béjart Meudon La Forêt
- ⇒ 24 mars 2022 : Réunion d'information syndicale service des solidarités territoriales 3
- ⇒ 31 mars 2022 : Réunion d'information syndicale service des solidarités territoriales 1

LA CGT SA FORCE C'EST VOUS SYNDIQUEZ-VOUS !

Pour donner plus de force à mes actions, gagner de nouveaux droits sociaux,
j'adhère à la CGT, je participe ainsi à mon avenir !

NOM..... PRÉNOM.....

Service:.....

Téléphone :

Mail :

Bulletin à retourner à une ou un militant de la CGT ou aux locaux de la CGT à Nanterre ou au Plessis
aux adresses en entête.